



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

1. İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi kaç başlık altında incelenebilir?

Cevap: İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi; dünyada iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi olmak üzere iki başlık altında incelenebilir.

2. Dünyada iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi kaçaya ayrılır?

Cevap: Dünyada iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimini ikiye ayrılır:

- Sanayi Devrimi’nden önceki dönem,
- Sanayi Devrimi dönemi.

3. İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk yazılı kaynaklar kime aittir?

Cevap: İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk yazılı kaynakların Yunanlı düşünür Herodot’a kadar dayandığı görülmektedir.

4. Herodot’un iş sağlığı ve güvenliği konusuna nasıl bir katkısı olmuştur?

Cevap: Herodot, ilk kez çalışanların verimli olması için yüksek enerjili besinlerle beslenmesi gerektiği üzerinde durmuştur.

5. Çalışanların yaptıkları işten zarar görebileceklerini ileri süren düşünür kimdir?

Cevap: Çalışanların yaptıkları işten zarar görecekleri Hipokrat tarafından ileri sürülmüştür.

6. İlk iş hekimliği kitabı olan “De Morbis Metallic” kim tarafından yazılmıştır?

Cevap: İlk iş hekimliği kitabı olan “De Morbis Metallic” Paracelsus tarafından yazılmıştır.

7. Agricola tarafından yazılan “De Re Metallica” isimli kitabın iş sağlığı ve güvenliği yönünden önemi nedir?

Cevap: Agricola tarafından yazılan “De Re Metallica” kitabının 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.

8. İş sağlığının kurucusu sayılan kitabın adını nedir? Kim tarafından yazılmıştır?

Cevap: Bernardino Ramazzini, yazdığı meslek hastalıkları kitabı “De Morbis Artificum Diatriba” ile iş sağlığının ve güvenliğinin kurucusu sayılmıştır.

9. Ergonomi nedir?

Cevap: Ergonomi; kişilerin, fiziksel ve psikolojik özelliklerini gözönünde bulundurarak işin kişilere, kişilerin işe uyumu için gerekli şartları ortaya koyan çok disiplinli bir bilim dalıdır.

10. İş sağlığı ve güvenliği alanında bilimsel anlamdaki ilk gelişmeler hangi ülkede ortaya çıkmıştır?

Cevap: İş sağlığı ve güvenliği alanında bilimsel anlamdaki ilk gelişmeler İtalya’da ortaya çıkmıştır.

11. Baca Temizleyicileri Kanunu 1978 yılında hangi gerekçe ile çıkartılmıştır?

Cevap: İngiltere’de Percival Pott’un baca temizleme işinde çalışanların kanser hastalığına yakalanmaları konusunda yaptığı çalışmalar ve fabrikalarda baca temizleme işlerinde çocuk işçi çalıştırılması nedeniyle 1978 yılında Baca Temizleyicileri Kanunu çıkarılmıştır.

12. Baca Temizleyicileri Kanunu ile birlikte Robert Owen fabrikasında ne tür değişiklikler yapmıştır?

Cevap: Robert Owen, fabrikasında çalışma sürelerini kısaltmış, belirli yaşın altındaki çocukları çalıştırmamış ve kendi fabrikasında işçilerin daha iyi şartlara kavuşmaları yönünde dikkate değer çabaları olmuştur.

13. 1833 yılında çıkarılan Fabrikalar Kanunu ile ne tür düzenlemeler yapılmıştır?

Cevap: 1833 yılında çıkarılan Fabrikalar Kanunu ile 9 yaşın altındaki çocukların çalıştırılması, 18 yaşından küçüklerin gece çalıştırılması, 18 yaşından küçüklerin günde 12 saatten fazla çalıştırılması yasaklanmış ve fabrikaların denetimi için müfettişlerin görevlendirilmesi düzenlenmiştir.

14. Amerika Birleşik Devletleri’nde iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan düzenlemeler nelerdir?

Cevap: 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, istatistiki veri toplama çalışmaları yoğunlaşmıştır. Federal hükümet daha sonra işyerlerinin sağlık ve güvenlik açısından denetim sorumluluğunu kendi üzerine almıştır.

15. İş sağlığı ve güvenliğinin amacı nedir?

Cevap: İş sağlığı ve güvenliğinin amacı, iş kazaları ve meslek hastalıklarını meydana gelmeden önce önleyerek çalışanların hayatlarını ve vücut bütünlüklerini korumak olsa da meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ortaya çıkan zararın giderilmesi de önem taşımaktadır.

16. İş kazasına uğrayanlara tazminat ödenmesi ilk olarak kaç yılında hangi ülkede uygulanmaya başlamıştır?

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

17. Türkiye’deki iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi kaçaya ayrılır?

Cevap: Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi ikiye ayrılabilir:

- Cumhuriyet’ten önceki dönem;
- Tanzimat’tan önceki dönem,



- Tanzimat'tan ve Meşrutiyet dönemi,
- Cumhuriyet dönemi.

18. Esnaf zaviyelerinin yönetim şekli nasıl açıklanabilir?

Cevap: *Esnaf zaviyeleri*, Fütüvvetname'nin kurallarına göre yönetilmektedir. Esnaf zaviyelerinde sadece Müslüman esnaf ve zanaatkârlar yer almakta, alınan kararlar da gayrimüslim esnaf ve zanaatkârları bağlamamaktaydı. Bu nedenle de, esnaf zaviyelerinin etkisi zaman içinde azalmıştır.

19. Loncaların işleyişini anlatınız.

Cevap: Loncalar, dinsel bir ayırım gözetmemiştir. Loncalarda, esnaf ve zanaatkârlar kendi sorunlarını serbestçe, katı kural ve şartlara bağlı olmaksızın görüşebilme, herkesin uyabileceği kararlar alma imkânını bulmuşlardır.

20. Orta Sandığı nedir?

Cevap: *Orta Sandığı (Teaviin 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.

21. 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi'nin içeriği nedir?

Cevap: 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi, padişahın onayından geçmemekle birlikte Ereğli Kömür Havzası'nda uygulanmıştır. 100 maddeden oluşan Nizamname günlük çalışma süresini 10 saat olarak belirlemiş, işçilere çalışma süresinin dışında dinlenme süresi verilmesini, işçilere yatacak yer sağlanmasını, işçi ücretlerinin öncelikli olarak ödenmesini ve işe hazır bekleyen işçilere çalıştırılmaları bile ücret ödenmesini düzenlemiştir. Ayrıca Nizamname'de, işçilerin önemsiz sayılabilecek hastalıklarının madenlerde bulundurulacak doktor tarafından tedavi edilmesi, ağır hastalıklar söz konusu olduğunda da işçilerin eve gönderilmesi düzenlenmiştir. Hastalık, iş sözleşmesinin sona ermesinin nedeni sayılmıştır. Nizamnamede, iş kazalarından söz edilmemiş ve bunlara karşı önlem alınması üzerinde durulmamıştır.

22. 1869 tarihli Maadin Nizamnamesinin içeriği nedir?

Cevap: 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi, iş güvenliği ile ilgili kurallara daha fazla yer vermiş, Dilaver Paşa Nizamnamesi'nin eksiklerini tamamlamıştır. Maadin Nizamnamesi ile madenlerde zorla çalıştırma sistemi tamıyla ortadan kaldırılmıştır. Ayrıca Nizamnamede, mühendislere kazaların önlenmesi için gerekli önlemleri alma ve bu amaçla ihtiyaç duyulan araç ve gereci idareden isteme hakkı verilmiş, kazaların idareye bildirilmesi, madenlerde doktor ve eczane bulundurma yükümlülüğü getirilmiş, iş kazasına uğrayan işçilere ve ailelerine işveren tarafından tazminat ödenmesi, iş kazasında kusurlu bulunan işverenlerin para cezası ile cezalandırılması gibi düzenlemeler yapılmıştır. Maadin Nizamnamesi ile iş sağlığı ve güvenliği alanında günün koşullarına göre

önemli sayılabilecek düzenlemelerin yapılmış olduğu görülmektedir.

23. Türkiye'nin ilk medeni kanunu hangisidir?

Cevap: Türkiye'nin ilk medeni kanunu Mecelle'dir.

24. Mecelle Kanunu'nda yapılan düzenlemeler nelerdir?

Cevap: Mecelle'de iş sağlığı ve güvenliği alanında işçinin, işverenin kusuruyla zarara uğraması halinde işverene bu zararı tazmin yükümlülüğü getirilmiştir. Ayrıca, ücretlerin aynı olarak ödenmesi yasaklanmış, günlük çalışma süresinin gün doğuşundan gün batışına kadar uzayabileceği ve işçinin çalışmaya hazır bulunması halinde ücrete hak kazanacağı düzenlenmiştir.

25. Türkiye'de Cumhuriyet döneminde iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan düzenlemeler nelerdir?

Cevap: 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 çalışması halinde iki kat fazla ücret ödenmesi ve bu çalışmanın tarafların rızasıyla yapılması düzenlenmiştir. Maden işleten işverenler, hastalanan veya kazaya uğrayan işçileri tedavi ettirmek, madenin etrafında hastane, eczane ve hekim bulundurmaları zorundadırlar. İş kazası nedeniyle ölümlerde, ölenlerin mirasçıları işverene karşı tazminat davası açabilecek ayrıca kazaya neden işverenler hakkında cezai yaptırımlar da söz konusu olacaktır. Sağlık ve güvenlik şartlarına uymayan maden işletmecilerinin ruhsatname ve imtiyazları da feshedilebilecektir.

26. 1936 tarih ve 3009 sayılı İş Kanunu'nun önemli olmasının nedeni nedir?

Cevap: 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.

27. Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği alanında 2012 yılında kabul edilen kanun hangisidir?

Cevap: Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği alanında 2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edilmiştir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN AMACI

28. Dünyada her yıl iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen kişi sayısı ne kadardır?

Cevap: Dünyada iş kazası ve meslek hastalığı sonucu her yıl 2,3 milyondan daha fazla kişi ölmektedir.

29. İş sağlığı ve güvenliğinin amacı hangi başlıklar altında incelenebilir?

Cevap: İş sağlığı ve güvenliğinin amacı;

- Çalışanları korumak,
- Üretim güvenliğini sağlamak,
- İşyeri güvenliğini sağlamak olmak üzere üç başlık altında incelenebilir.



Sorularla Öğrenelim

CEK403U-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Ünite 1: İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış



30. İş sağlığı ve güvenliğinin en önemli amacı nedir?

Cevap: İş sağlığı ve güvenliğinin en önemli amacı, çalışanların hayatlarının ve vücut bütünlüklerinin korunmasıdır.

31. İş sağlığı ve güvenliğinin amaçlarından birisi olan üretimin güvenliği nasıl sağlanacaktır?

Cevap: İşyerinde alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ortaya çıkabilecek işgücü ve işgünü kayıpları azalacak, çalışanlar verimli çalışacaklardır. Çalışanların daha verimli çalışmaları da işyerlerine ekonomik açıdan katkıda bulunacaktır. İşyerinde üretimin düzenli bir şekilde yapılmasına da bağlı olarak üretim güvenliği gerçekleşecektir.

32. İş sağlığı ve güvenliğinin amaçlarından birisi olan işyeri güvenliği nasıl sağlanacaktır?

Cevap: İşyerlerinde alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle işyerlerinde kullanılan araç, gereç, makine, donanım ve tesisatta işyerini tehlikeye düşürebilecek riskler ortadan kalkacaktır. Bu şekilde, işyeri güvenliği sağlanmış olacaktır. İşyeri güvenliğinin sağlanması iş sağlığı ve güvenliğinin amacı olan çalışanların hayatlarının ve vücut bütünlüklerinin korunmasına katkı sağlayacaktır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ

33. İş sağlığı ve güvenliğinin önem kazanmasının nedenleri nelerdir?

Cevap: İş sağlığı ve güvenliği konusunun önem kazanmasının nedenleri şöyle sıralanabilir:

- Teknik zorunluluklar,
- Ekonomik zorunluluklar,
- Sosyal zorunluluklar.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDA KAVRAMLAR

34. İş sağlığı terimi nasıl açıklanabilir?

Cevap: İş sağlığı, daha çok çalışma ortamında bulunan ve işçinin sağlığını etkileyebilecek risk faktörleri karşısında işçinin sağlığının korunmasıdır.

35. ILO ve WHO İş Sağlığı Ortak Komitesi'nin iş sağlığı alanındaki hedefi nedir?

Cevap: ILO ve WHO İş Sağlığı Ortak Komitesi 1950 yılında yaptığı ilk toplantısında iş sağlığı alanındaki hedefini belirlemiştir. 1955 yılında tanım gözden geçirilmiştir. Buna göre, "iş sağlığı, hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini; işçilerin işleriyle ilgili olup sağlığa zararlı risklerden korunmalarını; işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını; özetler işin insana, insanın da işine uygun getirilmesini hedeflemektedir".

36. İş güvenliği terimi nasıl açıklanabilir?

Cevap: İş güvenliği; işyerlerini, işin yürütümü nedeniyle oluşan tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan arındırarak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmalardır.

37. WHO iş kazasını nasıl tanımlamaktadır?

Cevap: WHO iş kazasını, "önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay" olarak tanımlamaktadır.

38. ILO iş kazasını nasıl tanımlamaktadır?

Cevap: ILO iş kazasını, "belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay" şeklinde tanımlamaktadır.

39. Doktrinde iş kazası nasıl tanımlanmaktadır?

Cevap: Doktrinde iş 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 olay" olarak tanımlanmaktadır.

40. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.3'de iş kazası nasıl tanımlanmaktadır?

Cevap: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.3'de iş kazası, "İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olay" olarak tanımlanmıştır.

41. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) m.13'de hangi durumlar iş kazası olarak tanımlanmıştır?

Cevap: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) m.13'de "İş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması" başlığı altında iş kazasının tanımı verilmekten çok hangi hal ve durumlarda meydana gelen olayın iş kazası sayılacağı düzenlenmiştir. SSGSSK m.13'e göre, "İş kazası;

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





42. SSGSSK'da yer alan hükümden hareketle iş kazasının unsurları nelerdir?

Cevap: SSGSSK'da yer alan hükümden hareketle iş kazasının unsurları şöyle sıralanabilir:

- Kazaya uğrayanın 5510 sayılı SSGSSK anlamında sigortalı sayılması,
- Sigortalının kazaya uğraması,
 - Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada kazaya uğraması,
 - İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle kazaya uğraması,
 - Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanda kazaya uğraması,
 - Bu kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda kazaya uğraması,
 - Sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında kazaya uğraması,
- Sigortalının bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması,
- Kaza olayı ile sigortalının uğradığı zarar arasında illiyet bağının bulunması.

43. Zilyetlik nedir?

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

44. İlliyet bağı nedir?

Cevap: İlliyet bağı, haksız fiil sebebiyle ortaya çıkan zararın tazmini borcunun doğabilmesi için haksız fiil ile zarar arasında bulunması gerekli neden-sonuç ilişkisidir.

45. Meslek hastalığı nedir?

Cevap: Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir nedenle veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsak engellilik halleridir.

46. Doktrinde meslek hastalığı tanımı nasıl yapılmaktadır?

Cevap: Doktrinde meslek hastalığı, "belirli bir mesleğin (işin) ifası sonucu o mesleğin (işin) nitelik ve yürütüm şartların doğurduğu bir sakatlık veya hastalık" olarak tanımlanmaktadır.

47. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.3/1'de meslek hastalığı nasıl tanımlanmıştır?

Cevap: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.3/1'de meslek hastalığı, "Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık" olarak tanımlanmıştır.

48. İş kazası ile meslek hastalığı arasındaki temel fark nedir?

Cevap: İş kazası ile meslek hastalığı arasındaki temel fark meslek hastalığında tekrarlanan bir durumun söz konusu olmasıdır. İş kazası aniden, beklenmedik şekilde meydana gelirken meslek hastalığında tekrarlanan bir durum söz konusu olmaktadır.

49. İş kazası ve meslek hastalığına birer örnek veriniz.

Cevap: Torna tezgâhında çalışan birisi bir anda elini makineye kaptırması sonucunda iş kazasına uğrayabilir. Kot kumlama işinde çalışanlarda ise tekrarlanan bir şekilde kumu solumaları sonucunda sliksiz hastalığı ortaya çıkmaktadır.

50. SSGSSK'da yer alan hükümden hareketle meslek hastalığının unsurları nelerdir?

Cevap: SSGSSK'da yer alan hükümden hareketle meslek hastalığının unsurları şöyle sıralanabilir:

- Hastalığa yakalananın 5510 sayılı SSGSSK anlamında sigortalı sayılması,
- Sigortalının bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması,
- Hastalık veya sakatlığın yürütülen işin sonucu olması.

51. SSGSSK anlamında bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için gerekli koşul nedir?

Cevap: SSGSSK anlamında bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için kişinin ya SSGSSK m.4 anlamında tüm sigorta kolları açısından sigortalı sayılanlar arasında yer alması ya da m.5 anlamında iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun uygulanacağı kişilerden olması gereklidir.

52. Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'ne göre bir hastalığın meslek hastalığı sayılması için gerekli koşul nedir?

Cevap: Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nde meslek hastalıklarının listesi yer almaktadır. Yönetmeliğe göre, listede yer alan bir hastalığın 2 gün-25 yıl arasında değişen yükümlülük süresi içinde sigortalıda ortaya çıkması halinde bu hastalık meslek hastalığı sayılacaktır.

53. Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nde yer alan meslek hastalıkları listesinde yer almayan veya yükümlülük süresi geçtikten sonra ortaya çıkan bir hastalığın meslek hastalığı sayılması için nereye başvurmak gerekir?

Cevap: Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nde yer almayan veya yükümlülük süresi geçtikten sonra ortaya çıkan bir hastalığın meslek hastalığı sayılması için Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'na başvurulabilir.



İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARININ NEDENLERİ

1. Dünyada iş kazası istatistiklerine esas olan iki oran nedir?

Cevap: İlgili iki oran şöyle sıralanabilir:

- Kaza sıklık oranı,
- Kaza ağırlık oranı,

2. Kaza sıklık oranının tanımı nasıl yapılabilir?

Cevap: Kaza sıklık oranı, belirli bir dönemde, bir milyon insan-saatlik çalışma süresi içinde meydana gelen ve bir günden fazla işgöremezlikle sonuçlanan kaza sayısını ifade etmektedir.

3. Kaza ağırlık oranı nedir?

Cevap: Kaza ağırlık oranı, belirli bir dönemde, bir milyon insan-saatlik çalışma süresi içinde iş kazası nedeniyle kaybolan işgünü sayısını ifade etmektedir.

4. İş kazalarının temel nedenleri kaç ana başlıkta toplanabilir?

Cevap: İş kazalarının temel nedenleri iki ana başlıkta toplanabilir:

- İnsana bağlı nedenler,
- Fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenler.

5. İş kazasında insana bağlı nedenlerin ortaya çıkmasındaki faktörler nelerdir?

Cevap: İş kazalarının insana bağlı nedenlerle ortaya çıkmasında;

- İnsanların kişisel özellikleri ile
- Fizyolojik ve
- Psikolojik faktörler etkili olmaktadır.

6. İş kazasında fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenleri oluşturan faktörler nelerdir?

Cevap: Fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı iş kazaları ise;

- Makinelere,
- Üretim organizasyonundan ve
- Çevresel faktörlerden kaynaklanmaktadır.

7. İş kazalarının ne kadarı insana bağlı nedenlerden oluşmaktadır?

Cevap: İş kazalarının nedenleri incelendiğinde, kazaların yaklaşık olarak % 90'ının insana bağlı nedenlerden, yaklaşık olarak %10'unun da fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenlerden ortaya çıktığı görülmektedir. Bu verilerden iş kazalarının büyük bir kısmının insana bağlı nedenlerden kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

8. İş kazalarına yol açan insana bağlı nedenler kaç ana başlıkta toplanabilir?

Cevap: İş kazalarına yol açan insana bağlı nedenler üç ana başlıkta toplanabilir:

- Kişisel özellikler,
- Fizyolojik faktörler,

- Psikolojik faktörler.

9. Tehlikeli davranışa yol açan kişisel özellikler nelerdir?

Cevap: Tehlikeli davranışlara yol açan kişisel özellikler şöyle sıralanabilir:

- Yaş,
- Cinsiyet,
- Medeni durum,
- Statü,
- Kıdem,
- Eğitim düzeyi.

10. İş kazalarında yaş faktörünün etkileri nasıl gözlemlenmektedir?

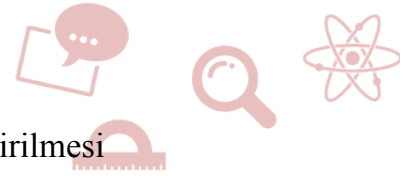
Cevap: Yaş ilerledikçe işçilerin daha güvenli davranışlar içinde buldukları, genç yaşlarda ise daha tehlikeli işlerde çalışmaları ve daha tedbirsiz davranma eğiliminde olmaları nedeniyle genç işçilerin iş kazasına uğrama oranının daha yüksek olduğu görülmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) 1995-2010 yılları arasındaki iş kazalarına ilişkin verileri incelendiğinde, en çok kazanın 25-29 yaş grubu işçilerde meydana geldiği, yine bu grubu 18-24 yaş grubunda bulunan işçilerin izlediği görülmektedir. 30-34 ve daha yukarı yaş gruplarında, iş kazasına uğrayanların sayısının giderek azaldığı görülmektedir. İşçilerin yaşlarının ilerlemesine bağlı olarak tecrübelerinin artması ve sorumluluk duygularının gelişmesi de iş kazalarının azalmasında etkili olmaktadır. Bu nedenle yaş, iş kazalarının meydana gelmesinde önemli bir faktördür.

11. Cinsiyet faktörü iş kazaları açısından nasıl bir etki göstermektedir?

Cevap: Cinsiyet ise iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan faktörlerden biridir. Bununla beraber, cinsiyetin iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olup olmadığı tartışmalı bir konudur. 1995-2010 yılları arasında erkeklerin kadınlara oranla daha fazla iş kazasına uğradıkları görülmektedir. Bu durum, kadınların erkeklere göre iş piyasasında sayısal olarak daha az yer almaları ve ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmalarının yasak olması vb. nedenlerle açıklanabilir. Ancak, yine de kadınların erkeklere göre daha sabırlı, dikkatli ve tedbirli davranışları maruz kaldıkları iş kazası sayısının erkeklere oranla daha az olmasında etkili olmaktadır.

12. İşçinin medeni durumu iş kazalarına nasıl etki etmektedir?

Cevap: Bekâr ve yalnız yaşayan işçilerin iş kazasına uğrama oranı evli ve çocuk sahibi işçilere göre daha fazladır. Burada evliliğin, insanın yaşamına bir düzen getirmesi ve ailevi sorumluluk yüklemesi yönü dikkate alınarak bekâr ve yalnız yaşayan işçilerin evli ve çocuk sahibi işçilere göre iş kazasına uğrama oranının daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Ailevi sorumlulukları bulunan yani kendinden başka düşünmek zorunda olduğu evli ve çocukları bulunan, onların sorumluluğunu hisseden bir işçinin, işini yaparken güvensiz koşulları ve



davranışları deneme eğilimleri daha az olduğundan iş kazalarına uğrama oranı da daha düşüktür.

13. İş kazası durumu statü faktöründen dolayı nasıl ortaya çıkmaktadır?

Cevap: Genellikle işçilerin işyerinde artan statülerine ve sorumlu mevkilere yükselmelerine bağlı olarak daha az tehlikeli işlerde çalışmaları nedeniyle yüksek statüdeki işçilerin iş kazasına uğrama ihtimalinin daha az olduğu, düşük statü ve mevkide çalışan vasıfsız işçilerin ise iş kazasına uğrama ihtimallerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

14. Kıdem sürelerinin iş kazalarına etkisi var mıdır?

Cevap: Kıdem de iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan faktörlerden biridir. İşçilerin, işyerinde kıdemi arttıkça iş kazasına uğrama olasılığı azalmaktadır. Kıdemi ve buna bağlı olarak tecrübesi artan işçinin işe yatkınlığı ve uyumunda artmakta ve böylelikle iş kazasına uğrama ihtimali azalmaktadır. Bunun karşılığında, kıdemi az olan tecrübesiz işçilerde ise iş kazasına uğrama oranının kıdemli ve tecrübeli işçilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yapılan araştırmalar, en çok 1 gün ile 1 yıl arasında kıdemi olan işçilerin kazaya uğradıklarını, 1 yıl ile 2 yıl arasında kıdemi olan işçilerde kaza oranlarında ciddi bir düşüş olduğunu ve 5 yıl ve daha fazla kıdemi olan işçiler de ise iş kazası oranının en düşük olduğunu göstermektedir.

15. Eğitim düzeyi iş kazası durumlarında ne tip bir önem arz etmektedir?

Cevap: Eğitim seviyesi de iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan faktörlerden biridir. Eğitim seviyesinin yükselmesine bağlı olarak çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşmakta ve bu sayede tehlikeleri ve sonuçlarını önceden görüp değerlendirme yeteneği gelişmektedir. Dolayısıyla, eğitim seviyesi yüksek olan işçilerin eğitim seviyesi düşük olanlara göre iş kazasına uğrama ihtimalinin daha az olduğu düşünülmektedir.

16. Tehlikeli davranışlara yol açan fizyolojik faktörler nelerdir?

Cevap: Tehlikeli davranışlara yol açan fizyolojik faktörler şöyle sıralanabilir:

- Fiziksel yetersizlikler,
- Fiziksel uyumsuzluk,
- Uykusuzluk,
- Yorgunluk.

17. İş kazalarında yetersiz fizyolojik faktörlerin etkisi nedir?

Cevap: Görme ve işime kayıpları iş kazalarının fizyolojik faktörleridir. Değişik işkollarında yapılan araştırmalar, görme yeteneği ile kaza sıklığı arasında yakın bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırmalarda, işçinin görme yeteneği arttığı oranda kaza yapma olasılığının azaldığı görülmüştür. Yine bu amaçla yapılan bir

araştırmada, görme yeteneği standardın altında olan işçilerde iş kazalarının meydana geldiği, görme yeteneğinin standardın üzerinde olan işçilerde ise kaza meydana gelmediği tespit edilmiştir. Bu durum, işe giriş muayenelerinde ve periyodik kontrollerde göz muayenesinin ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. İşitme kayıpları da aynen görme kayıplarında olduğu gibi fiziksel yetersizliklere yol açarak iş kazalarına neden olmaktadır. İşitme yeteneği standardın üstünde olan bir işçinin işitme kayıpları olan bir işçiye göre iş kazasına uğrama ihtimali daha düşüktür.

18. Fiziksel uyumsuzluk ile iş kazaları arasında nasıl bir ilişki vardır?

Cevap: Fiziksel uyumsuzluk da (intibaksızlık), iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan fizyolojik faktörlerden biridir. İşçinin kendine en uygun işi seçebilmesi, öncelikle işinde başarılı olabilmesi için gerekli olduğu gibi iş kazalarının önlenmesi bakımından da önemlidir. Uyum sağlayamama hallerinin önemli bir kısmı fizyolojik olup beden yapısının işe uygun olmamasından kaynaklanır.

Örneğin, işçinin boyu ile kilosuna arasındaki orantısızlık, bedeninin işe uygun olmaması iş kazalarına neden olan etkenlerdir. İnsana bağlı fizyolojik faktörlerin neden olduğu iş kazalarının önlenmesinde işçinin işle başlamadan önce fiziki kapasitesinin tespit edilerek en uygun mesleğe yönlendirilmesi önemli bir husustur.

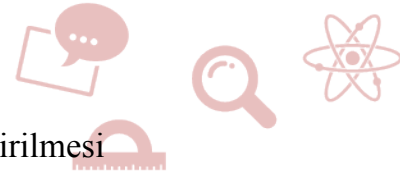
19. Uykusuzluk ile iş kazaları arasında nasıl bir ilişki vardır?

Cevap: Uykusuzluk, insanların fiziksel gücünü ve direncini azaltan, dikkat eksikliğine ve konsantrasyon kaybına neden olan bir faktördür. Dikkatli, tedbirli, tecrübeli işçilerin bile uykusuz kaldıkları sürece iş kazasına uğrama ihtimalleri artmaktadır. Ancak, kalıcı olmaması nedeniyle fiziksel açıdan yetersizliklerden farklıdır. Dinlendirici bir uyku ile uykusuzluğun neden olabileceği olumsuz faktörler ortadan kaldırılabilir.

20. Yorgunluk ile iş kazaları arasında nasıl bir ilişki vardır?

Cevap: Yorgunluk da iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan fizyolojik faktörlerden biridir. Çalışma sürelerinin uzun olması, iş sırasında yeterli ara dinlenmelerinin verilmemesi, iş temposunun işçiyi çabuk davranmaya zorlayacak nitelikte olması, yapılan işin ağır olması, gürültü, aydınlatma, nem, monotonluk gibi çevresel faktörlerin olumsuz etkileri işçileri yorarak iş kazasına uğrama ihtimallerini arttırmaktadır.

Yorgunluk, sadece ağır çalışmalarda değil sürekli yapılan hafif ve monoton (tek düze) çalışmalarda da bıkkınlık şeklinde ortaya çıkabilir. Her iki durumda da işçilerin çalışmasında yavaşlamalar görülür. Yorgunluğun, genellikle uykusuzluktan kaynaklandığı şeklinde bir değerlendirme yapılsa da bu değerlendirme yanıltıcı olabilir.



21. Tehlikeli davranışlara yol açan psikolojik faktörler nelerdir?

Cevap: Tehlikeli davranışlara yol açan psikolojik faktörler şöyle sıralanabilir:

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

22. Zihinsel yetenek ile iş kazaları arasında nasıl bir ilişki vardır?

Cevap: Zihinsel yeteneğin bazı işlerde etkili bir faktör olarak öne çıktığı bazı işlerde ise etkili bir faktör olmadığı görülmektedir. Örneğin, el becerisi gerektiren işlerde zihinsel yetenek birinci derecede etkili bir faktör olarak görülmez. Ancak, yine de iş kazalarının önlenmesi bakımından asgari düzeyde de olsa zihinsel yetenek gereklidir. Bu yetenekten yoksun olan işçilerin, işyerlerinde iş kazasına uğrama ihtimali oldukça yüksektir.

23. Duygusal yapı ile iş kazaları arasında nasıl bir ilişki vardır?

Cevap: İşçilerin duygusal yapıları ile iş kazaları arasındaki ilişki incelendiğinde, işçileri etkileyen iki duygusal faktörün belirli şartlar altında kazalarla ilişkili olduğu görülmüştür. Bunlar, kişinin duygusal açıdan olgunluk düzeyi ve kazanın meydana geldiği andaki duygusal durum ve heyecandır. Bu konuda yapılan bir araştırmada korku, sinirlilik, üzüntü, depresyon ve hatalı tutum gibi faktörlerin iş kazalarını arttırdığı tespit edilmiştir. Buna karşılık, işçilerin huzurlu, mutlu, ümitli, uyumlu ve işbirliği içinde çalıştıkları zaman daha verimli oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca bu tür ortamlarda, işçilerin daha az iş kazasına maruz kalacakları düşünülmektedir. Böylece normal, tutarlı ve istenilen düzeydeki duygusal dengenin hem iş kazalarını azaltıcı hem de üretimi artırıcı bir etki yaptığını söylemek yanlış olmayacaktır.

24. Sakarlık ile iş kazaları arasında nasıl bir ilişki vardır?

Cevap: Kaza yapma eğilimi olan insanları tanımlamak ve kaza yapma ihtimallerini sınıflandırmak amacıyla yapılan bir araştırma, azınlıkta kalan bir grup çalışanın diğer grupla eşit ortam koşullarında bulunmalarına rağmen kaza yapma ihtimallerini artıran ve doğuşlan gelen psikosomatik biriyatkinliğe sahip olduklarını ortaya koymuştur. Bu tip kaza eğilimi olan bireyler, halk arasında sakar olarak adlandırılmaktadır. Sakarlık, insan organizmasının yapısından kaynaklanan ve iş etkinliklerinin belli bir alanında güvensiz davranışları doğuran yapısal bir eğilimdir. Bu grupta yer alan işçilerin çalışma şartlarının değiştirilmesi ve gerekli eğitimlerin

verilmesi koşulu ile kazaya uğrama ihtimallerinin azaltılması mümkündür.

25. Duygusal uyumsuzluk ile iş kazaları arasında nasıl bir ilişki vardır?

Cevap: İşçinin işine karşı duygusuz ve isteksiz bir tutum içinde bulunmasıyla açıklanmaktadır. Duygusal olarak uyum sağlayamama durumunun tamamen sübjektif bir nitelik taşıması nedeniyle konunun gözlemlenmesi ve nedenlerinin açık olarak ortaya konması da oldukça zordur. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki işçilerin yetenekleri ile yaptıkları iş arasındaki uyumsuzluk arttıkça iş tatmini giderek azalmakta ve işçilerin iş kazalarına uğrama ihtimalleride artmaktadır. İşçi, psikolojik yapısına uygun olmayan bir işte çalışırken gergin, yorgun, bitkin ve bezgin olabilmektedir. Bu tür durumlarda işçi, yaptığı iş ile psikolojik özellikleri arasındaki uyumsuzluğu giderebilmek için aşırı çaba sarf etmek zorunda kalmakta ve bu da iş kazalarını artırmaktadır.

26. Aşırı güven duygusu ile iş kazaları arasında nasıl bir ilişki vardır?

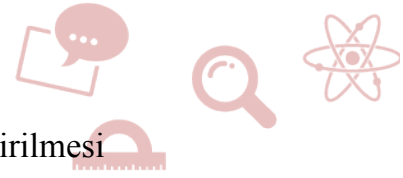
Cevap: İnsan hayatında ve çalışma hayatında olumlu bir özellik olan kendine güven duygusu, aşırı güvene dönüştüğünde insana zarar veren ve iş kazalarını arttıran bir özellik haline gelmektedir. Yapılan araştırmalar, birçok kazanın insanların kaza yapma ihtimalinin istatistiklerde verilenlerden daha az olduğuna inanmalarından kaynaklandığını ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra yine bazı insanların aşırı güven duygusuyla kendilerinin kazaya uğramayacağı, kazaların daima başkalarının başına geleceği gibi bir varsayımla hareket ettikleri görülmektedir. Yine insanların bu varsayımla zaman kazanmak ve daha az enerji harcamak için güvensiz davranışlarda buldukları bilinmektedir.

27. Stres ile iş kazaları arasında nasıl bir ilişki vardır?

Cevap: Nedeni her ne olursa olsun işçinin karşı karşıya bulunduğu ve başetmekte zorlandığı sorunlar (ailevi sorunlar, beğenilmeyen iş ve meslek, gerçekleşmeyen hayaller, iş güvencesinin olmaması, tehlikeli ortamlarda çalışma, ekonomik sorunlar, işten çıkarılma korkusu vb.) birer stres kaynağı olup işçinin iş kazasına uğrama ihtimalini artırmaktadır. İster sosyal hayatta isterse çalışma hayatında olsun bireyden beklenenler, bireyin karşılayabildiklerinden ve verebildiklerinden fazlaysa bireyin hissettiği stresin düzeyi de artmaya başlayacaktır. Bu da, hem psikolojik bazı sorunların ortaya çıkmasına hem de iş kazalarının artmasına neden olacaktır.

28. Yapılan iş ve ortama uyum (konsantrasyon) ile iş kazaları arasında nasıl bir ilişki vardır?

Cevap: SGK'nın 1995-2010 yılları arasındaki iş kazalarının iş saatlerine göre birkaç istisna dışında iş kazalarının çalışılan 1. saatte meydana geldiği görülmektedir. Vasıfsız işçilerin çoğunlukta olduğu ülkemizde çalışanların, günün ilk saatlerinde yaptıkları iş üzerinde gerekli uyumu ve konsantrasyonu sağlayamamaları nedeniyle iş kazalarının meydana geldiği



düşünülmektedir. İş kazaları 5. ve 6. saate kadar azalmakta ancak daha sonraki saatlerde ise yorgunluğa bağlı olarak yeniden artmaya başlamaktadır.

29. İhmalkarlık ile iş kazaları arasında nasıl bir ilişki vardır?

Cevap: İşçilerin sağlığını ve güvenliğini koruma yükümlülüğü, mevzuatla işverene ve işçilerin kendilerine verilmiştir. Buna rağmen işçilerin, mevzuatla kendilerine verilmiş olan bu yükümlülüğe aykırı olarak ihmalkâr davrandıkları görülmektedir. İşçilerin, iş sağlığı ve güvenliği konusunu yeterince önemsememelerinin nedeni de iş güvenliği bilincinin yeterince oluşmaması ve çoğu kez bilgisizlik nedeniyle karşı karşıya kalabilecekleri tehlikelerin ciddiyetinin farkında olmamalarıdır. İşçilerin, büyük bir kısmının vasıfsız ve eğitim seviyesinin düşük olması gözönünde bulundurulduğunda basit ihmallerin bile ciddi iş kazalarına neden olabildiği görülmektedir.

30. İş kazalarına yol açan fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenler nelerdir?

Cevap: İş kazalarına yol açan fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenler şöyle sıralanabilir:

- Makinelerin yol açtığı kazalar,
- Üretim organizasyonunun yol açtığı kazalar,
- Çevresel faktörlerin yol açtığı kazalar.

31. Makinelere kaynaklanan başlıca kaza nedenleri nelerdir?

Cevap: Makinelere kaynaklanan başlıca kaza nedenleri şöyle sıralanabilir:

- Makinenin üretimi sırasında bilinmeyen veya öngörülemeyen tehlikeli bir yönünün makinenin kullanılmaya başlamasından sonra fark edilmesi,
- Makinenin üretim hatası nedeniyle arızalı olması,
- Makinenin standartlara uygun olmayan şekilde üretilmiş olması,
- Makinenin kapasitesinin aşırı zorlanması,
- Makineler için gerekli bakım ve onarım işlemlerinin ve periyodik bakımlarının zamanında yapılmaması,
- Makinelerin asıl kullanım alanları ve amaçları dışında kullanılması,
- Kişisel koruyucu malzemelerin kullanılmaması,
- Makinelerin koruyucularının olmaması veya varsa bile devre dışı bırakılması.

32. Üretim organizasyonunun yol açtığı kazaların nedenleri nelerdir?

Cevap: Üretim organizasyonunun yol açtığı kazaların nedenleri şöyle sıralanabilir:

- Mühendislik bilgisinin veya makinelerin kurulacağı alanın yeterli olmaması nedeniyle üretim organizasyonunun yanlış planlanması ve uygunsuz yerleştirilmiş olması,

- Makinelerin kullanımının ve çalıştırılma düzeninin insanın doğasına ve yapısına uyumlu olmaması (ergonomik olmaması),
- İşe alınırken işçinin işe uygun olup olmadığına dikkat edilmemesi yani işçi seçiminde titiz davranılmaması,
- İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli tüm tedbirlerin alınmamış olması,
- İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli araç ve gereçlerin eksik olması,
- İşçilere, genel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile kullanacağı makine, araç ve gereçlerle ilgili yeterli eğitimin verilmemiş olması,
- İşverenin ve devletin iş sağlığı ve güvenliği denetimine gereken önemi göstermemesi,
- Yeterli iş güvenliği uzmanının bulunmaması, bulunanların da işyerlerinde istihdam edilmesinden kaçınılması.

33. İş kazalarına yol açan çevresel faktörleri nelerdir?

Cevap: İş kazalarına yol açan çevresel faktörler şöyle sıralanabilir:

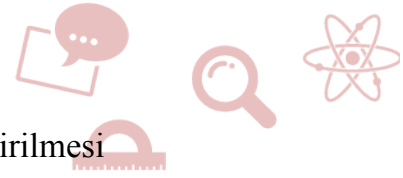
- Gürültü,
- Aydınlatma,
- Isı ve nem,
- Radyasyon.

34. Gürültünün iş kazaları açısından tanımı ve ölçüm değeri nedir?

Cevap: Gürültü, rahatsız edici ve istenmeyen ses olarak tanımlanmaktadır. Gürültünün kaynağı sestir. Katı, sıvı ve gaz ortamlarda yayılabilen sesin miktarı, frekans ile ölçülmektedir. Sesin bir saniye içerisindeki titreşim sayısına *sesin frekansı* denilmektedir. Sesin bir saniye içerisindeki titreşim sayısı, birim olarak Hertz (Hz) ile gösterilmektedir. Dalga boyu ise bir ses dalgasının oluşması için sesin aldığı yoldur. Sesin hızı normal koşullarda, havada 340, tahtada 4000-6000, suda 3000-5000, çelikte ise 8000 m/s'dir. Sesin bir desimetre küp (dm³) alandaki miktarına desibel adı verilmekte ve dB(A) ile gösterilmektedir.

35. Gürültü şartlarında, işçi sağlığı açısından hangi kaynak ve limit değerlere dikkat edilmesi lazımdır?

Cevap: Ses düzeyi, 85-95 dB(A) üzerinde ve sürekli gürültü olan işyerlerinde gürültüye bağlı işitme kayıpları ve diğer rahatsızlıklar ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle de birçok ülkede, 85 veya 95 dB(A) sanayide a gereken gürültü düzeyi olarak kabul edilmiştir. Özellikle, 85-95 dB(A)'dan sonar iç kulak etkilenmeye başlamakta ve işitme kayıpları ortaya çıkmaktadır. Ülkemizde ise İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü m.22'ye göre ağır ve tehlikeli işlerin yapılmadığı yerlerde, gürültü düzeyi 80 dB(A)'yı geçmeyecektir. Tüzükte m.22'nin devamında daha çok gürültülü çalışmayı gerektiren işlerin yapıldığı yerlerde ise gürültü derecesinin en çok 95 dB(A) olabileceği belirtilmekte ve bu durumda bulunan işçilere



başlık, kulaklık veya kulak tıkaçları gibi uygun koruyucu araç ve gereçler verilmesi gerektiği belirtilmektedir. Ancak, 2006 yılında yürürlüğe giren Gürültü Yönetmeliği'ne (RG, T.23.12.2003, S.25325) göre, ülkemizde günlük 8 saatlik bir işte gürültü maruziyet sınırı değeri 87 dB(A) olarak belirlenerek, bu sınırın aşamayacağı hüküm altına alınmıştır. Gürültünün temel kaynağı, işyerlerindeki makinelerdir. Gürültülü ortam ve gürültü nedeniyle meydana gelebilecek işitme kayıpları, işçiler arasındaki iletişimi engellediği için ciddi tehlikelere neden olmaktadır. Bu tür ortamlarda, gerek işçilerin birbirlerini duymaları gerekse hareketli makinelerin sesli uyarılarını duymaları oldukça zor olduğundan gürültü, iş kazalarını artıran önemli bir çevresel faktör haline gelmektedir. Yapılan bir araştırmada, gürültü düzeyinin yüksek olduğu bir işyeri izlenmiş ve burada işçiler kulak koruyucusu kullanmaya başladıktan sonra iş kazalarında, işe devamsızlıkta ve tıbbi sorunlarda önemli ölçüde azalma olduğu görülmüştür.

36. Aydınlatma, işyerlerinde nasıl yapılmaktadır?

Cevap: Aydınlatma, iki şekilde sağlanabilir:

- Bunlardan biri güneş ışığından yararlanarak yapılan doğal aydınlatma,
- İkincisi de yapay aydınlatmadır.

Doğal aydınlatmada, ışığın bol ve homojen dağılmasına dikkat edilmelidir. Yapay aydınlatma yapılan durumlarda da, yapılan aydınlatmanın görmeyi kolaylaştırmasına, rahat görme koşullarının yaratılmasına, bakımının kolay olmasına ve sağlam ve kullanışlı aydınlatma elemanları seçilmesine dikkat edilmelidir.

37. Aydınlatma işlevi ile göz sağlığı arasında nasıl bir ilişki vardır?

Cevap: İşyerinin konfor şartları arasında yer alan aydınlatmada genel ilke, her türlü iş ortamı için gerekli aydınlatmanın deneysel olarak tespit edilmesi ve en uygun düzeyin sağlanmasıdır. Aydınlatmanın yeterli olması, iş kazalarının önlenmesi kadar işçilerin göz sağlığının korunması bakımından da önem taşımaktadır. Çalışma ortamında görmeyi zorlaştıran parlama, renk uyumsuzluğu, fazla ışık, yetersiz ışık, düşük kontrast, gereksiz gölgeleme, göz alıcı ışık, ışık kaynağında titreşim gibi ortam koşulları hem işçilerin verimliliği üzerinde olumsuz etkiler yapmakta hem de göz sağlığı üzerinde gözlerde sulanma, batma, kuruluk, baş ağrısı, mide bulantısı, stres ve yorgunluk gibi olumsuz etkiler yapmaktadır.

38. Isı ve nem arasındaki farklar nelerdir?

Cevap: Isı, havanın sıcaklık derecesini ifade eden bir kavramdır. Ölçü birimi, santigrattır (°C). Nem ise havada bulunan su miktarını ifade eder. Birimi, gram/metreküptür (gr/m³) ve higrometre ile ölçülür. Nem ölçümlerinde mutlak nem, bağıl nem ve spesifik nem hesaplanmaktadır.

39. Mutlak nem, bağıl nem ve spesifik nem nedir?

Cevap: 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.

40. Nem faktörünün işçi sağlığı açısından etkileri nasıl olmaktadır?

Cevap: Normalden sıcak ortamlar, çalışan üzerinde kas gücünde azalma, yorgunluk, nabız hızlanması, baş ağrısı, sıkıntılı nefes alma gibi etkiler yaparken normalden soğuk ortamlar da reflekslerin zayıflamasına neden olmaktadır. Nem de ortam sıcaklığına bağlı olarak farklı etkiler yapmakla birlikte yüksek nem oranlarında bitkinlik, solunumun sıklaşması, kalp atışlarının hızlanması ve baş dönmesi gibi etkiler ortaya çıkmaktadır. Nemin düşük olduğu durumlarda da konuşma güçlüğü, solunum yollarının kuruması ve buna bağlı rahatsızlıklar ortaya çıkmaktadır. Isı ve nem normal sınırlar dışında çıkarıldığında iş kazalarını artırıcı bir factor olarak görülmektedir.

41. İş sağlığı ve güvenliğini etkileyen radyasyon türlerini sınıflandırınız.

Cevap: Radyasyon türleri şöyle sıralanabilir:

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

42. Meslek hastalıklarını oluşturan faktörler nelerdir?

Cevap: Meslek hastalıklarını oluşturan faktörler şöyle sıralanabilir:

- Kimyasallar,
- Tozlar,
- Mikroorganizmalar,
- Fiziksel faktörler.

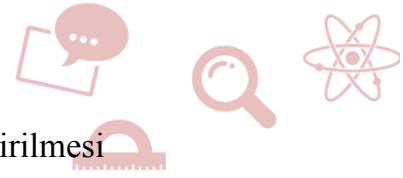
43. Kimyasal faktörler nelerdir?

Cevap: Kimyasal faktörler şöyle sıralanabilir:

- Madenler,
- Çözücüler (solventler),
- Zehirli gazlar,
- Asitler,
- Boyalar,
- Haşere öldürücüler (pestisitler),
- Plastik Maddeler.

44. Mesleki deri hastalıklarını iş sağlığı ve güvenliği açısından önemi nedir?

Cevap: Ciltte yani deride meydana gelen meslek hastalıklarıdır. Mesleki deri hastalıkları, tüm meslek hastalıkları içinde yaklaşık %60'lık bir orana sahiptir. İnsanlar, cilt yolu ile sürekli dış dünya ile temas halindedirler. İnsanların günlük hayatta kullandığı sabunlar, deterjanlar, temizlik malzemeleri, kolonya, parfüm vb. maddeler, boyalar, ilaçlar bile deri



hastalıklarına neden olabilmektedir. Sanayide çalışanların ise buralarda kullanılan kimyasal maddeler nedeniyle deri hastalıklarına yakalandıkları görülmektedir. Krom, nikel gibi maddelerle kaplama işleri, makina yağları (madeni imalat ve makina sanayi), kömür distilasyonu işleri, çimento, inşaat işleri, radyoaktif maddelerle yapılan çalışmalar mesleki deri hastalıklarının görüldüğü işler olarak kabul edilirler.

45. Tozlardan kaynaklı hastalıklar nelerdir?

Cevap: Toz, solunum yolları ile vücuda girmekte ve tozun cinsine, ortamdaki yoğunluğuna, kişilerin duyarlılığına ve soludukları miktara bağlı olarak basit bir tahrişten, bronşite, mesleki akciğer hastalıklarına ve hatta kansere kadar değişen etkiler gösterebilmektedir. Madencilikte kömür, cıva, krom, bakır, demir, asbest ocaklarında delme, kazma, yükleme, lağım atma ve benzeri işlerde toz oluştuğu gibi çıkarılan cevherin işlenmesi, yıkanması, elenmesi, zenginleştirilmesi işlemlerinde de tozlar ortama yayılabilmektedir. Sanayide, dökümhanelerde, toprak, seramik işyerlerinde çimento asbestli malzeme üretimi, çırçır ve pamuklu dokuma endüstrisinde de tozlar meslek hastalığı yapabilmektedir. İnsan sağlığına etkileri bakımından bunlar çeşitli gruplara ayrılabilir. Silis, kömür, asbest, talk akciğer dokusunda bozulmalara yol açmakta, kurşun, kadmiyum, krom, mangan akciğerden kana geçerek çeşitli organlarda zehirlenme yapmakta, asbest, arsenik, kromatlar, nikel kansere neden olmakta, uranyum, toryum, radyum tuzları radyoaktif etki yapmakta, pamuk, kendir, saman, yün alerji yapmaktadır. Demir oksitler, barit, kireç taşı gibi tozlar da akciğerde birikmekte ve hastalığa neden olmaktadır). Son yıllarda tozlardan kaynaklanan silikozis hastalığı ciddi artış göstermiştir. 2010 yılında teşhis edilen 533 meslek hastalığının 99'u silikozis vakasıdır.

46. Mikroorganizmaların yol açtığı bulaşıcı mesleki hastalıkları nelerdir?

Cevap: Mikroorganizmaların yol açtığı bulaşıcı mesleki hastalıklar üç ana başlıkta incelenebilir:

- *Hayvanlardan insanlara geçen mesleki bulaşıcı hastalıklar:* Şarbon, Brusella, Domuz yılanlığı, Kuduz, Verem.
- *Çalışma ortamından (toprak, su, hava) bulaşan mesleki hastalıklar:* Tetanoz, Parazitler, Mantarlar
- *Virütik mesleki enfeksiyon hastalıklar:* Viral hepatitler, AIDS.

47. Fiziksel faktörler kaçaya ayrılır?

Cevap: Fiziksel faktörler dört farklı kategoriye ayrılabilir:

- İyonize radyasyon,
- İyonize olmayan radyasyon,
- Gürültü,
- Titreşim (vibrasyon).

İŞ KAZALARINA VE MESLEK HASTALIKLARINA KARŞI ALINABİLECEK ÖNLEMLER

48. İşverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarını en aza indirmek için yapması gereken görevler nelerdir?

Cevap: İşverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarını en aza indirmek için yapması gereken görevler şöyle sıralanabilir:

- Güvenli çalışma koşullarını sağlayacak her türlü önlemi alması,
- İş sağlığı ve güvenliğine yönelik araç-gereçleri noksansız bulundurması,
- Özellikle makine koruyucularda herhangi bir sorun olup olmadığını denetlemesi,
- İşçilerin kişisel koruyucu donanımların kullanmasının sağlanması,
- İşçilere düzenli olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri vermesi,
- İşçilerin güvenli davranışlar içinde bulunup bulunmadığının denetlemesi,
- İş kazalarında, acil müdahale ve ilk yardım için uygun bir sistem kurması,
- İş kazalarına ilişkin kayıtları tutması ve tutulan kayıtları değerlendirmesi,
- İş sağlığı ve güvenliği alanında inceleme ve araştırmalar yapan bilimsel kurum ve kuruluşların desteklemesi,
- İş sağlığı ve güvenliği mevzuatını titizlikle uygulaması,
- İşçilerin sorunlarıyla ilgilenecek çalışma psikoloğunun bulundurulması.

49. İş sağlığı ve güvenliği sisteminin kurularak uygulanmasında gereken dört yöntem nedir?

Cevap: Konuyla ilgili dört yöntem şöyle sıralanabilir:

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

50. Tehlike, risk ve risk değerlendirme nedir?

Cevap: Tehlike, bir şeyin zarar verme potansiyelidir.

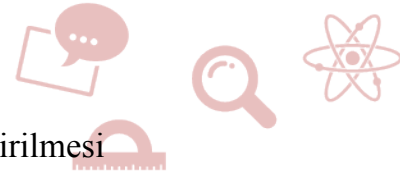
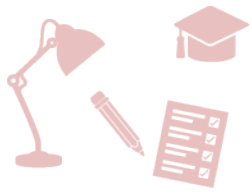
Risk, bir tehlikeye maruz kalma sonucunda bir sakatlık ya da hastalık geçirme olasılığı ve ortaya çıkacak sakatlık ya da hastalığın şiddetidir.

Risk değerlendirme, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin çalışanlara, işyeri ve çevresine verebileceği zararların ve bunlara karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılması gereken çalışmalardır.

51. Risk değerlendirme aşamaları nelerdir?

Cevap: Risk değerlendirmesi beş aşamada oluşmaktadır:

- Risk değerlendirmesi çerçevesinde birinci aşamada, işyeri ile ilgili bilgi toplanmalıdır. Bunlar işyerinde çalışan işçilerin ve iş



ekipmanlarının özellikleri, işyerindeki tehlikelerin potansiyel sonuçları, tanımlanmış olan tehlikeli davranışlar, alınmış olan tedbirler gibi bilgiler olabilir.

- İkinci aşamada, tehlikeler belirlenmelidir. Genel kontrol listesinden “Evet”, “Hayır” işaretlenerek tehlikenin var olup olmadığı tespit edilmelidir.
- Üçüncü aşamada, tehlikeden kaynaklanan riskler belirlenmelidir. Tehlikeyi meydana gelme ihtimalini gözönünde bulundurarak düşük, orta düzey ve yüksek şeklinde sınıflandırarak, tehlikenin sonuçlarının şiddetini ise hafif, orta ve büyük şeklinde sınıflandırarak değerlendirme yapılmalıdır. Yapılan değerlendirme sonucunda küçük ve orta düzey riskler kabul edilebilir, büyükriskler ise kabul edilemeyen ve önlem alınması gereken riskler olarak belirlenmelidir.
- Dördüncü aşamada, söz konusu tehlikeden kaynaklanan riskin ortadan kaldırılması ya da azaltılmasına yönelik faaliyetlerin planlanması bulunmaktadır.
- Beşinci aşamada ise “Risk Değerlendirme Formu” kullanılarak risk değerlendirmesinin belgelendirilmesi gerekmektedir.

52. Ergonomi terimi iş sağlığı ve güvenliği için neden önemlidir?

Cevap: Ergonomi (iş bilim) adı verilen bilim dalı işçilerin fizik yeteneklerine göre makine, donanım ve araç-gereç geliştirme çalışmaları yapmaktadır. İş güvenliğinin sağlanmasında, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinde ergonomi önemli bir uygulama konusudur. İşçileri işe alırken yetenek testi yapılması sık kaza yapan işçilerin saptanması, bedeni yeteneklerine uygun iş değiştirme olanaklarının araştırılması da ergonominin ilgi alanına girmektedir. Buradan elde edilen bilgilerle iş kazalarının azaltılması mümkün olabilecektir.

53. İşçilerin kazaların önlenmesindeki rolü nedir?

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

54. Sendikaların kazaların önlenmesindeki rolü nedir?

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

55. Devletin kazaların önlenmesindeki rolü nedir?

Cevap: İş kazalarının önlenmesinde devletin üzerine düşen görevler öncelikle iş sağlığı ve güvenliği konularında yol gösterici olmak, mevzuatı düzenlemek, denetim yapmak, kurallara uymayanlara yaptırım uygulamaktır.

56. Devlet iş sağlığı ve güvenliğini neden devlet politikası haline getirmelidir?

Cevap: İş sağlığı ve güvenliği konusunda belki de yapılacak en önemli iş, iş sağlığı ve güvenliğinin bir

devlet politikası haline getirilmesidir. Bütün toplum kesimlerinin ve sosyal tarafların iş sağlığı ve güvenliği konusuna dikkatinin çekilerek iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinin ilk adımı olacaktır. Ayrıca, birçok gelişmiş ülkede olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği konuları okul öncesi dönemden itibaren çocukların düzeyine uygun şekilde verilmelidir. Çünkü iş güvenliği bilinci, küçük yaşlardan itibaren verildiğinde etkili olmaktadır.

57. Meslek hastalıklarına karşı alınması gereken genel önlemleri açıklayınız.

Cevap: Meslek hastalıklarına karşı alınabilecek genel önlemler şöyle sıralanabilir:

- Meslek hastalığı meydana getirebilen veya meslek hastalıkları listesinde kayıtlı maddelerle çalışan işyerlerinde, bu maddelerin özellikleri, zararları ve korunma çareleri hakkında çalışanlar eğitilecektir.
- İşyerlerinde, bu maddelerle hastalanma ve zehirlenmelere ait ilk belirtiler ile alınacak tedbirleri gösteren özel afişler uygun yerlere asılacaktır.
- İşyerlerinde kullanılan zehirli ve zararlı maddeler teknik imkân varsa aynı işi gören daha az zehirli ve zararlı maddelerle değiştirilecektir.
- Zehirli toz, duman, gaz, sis veya sıvılarla çalışmalar, teknik imkânlarla göre kapalı sistemle yapılacak, bu gibi işyerlerinde etkili ve yeterli havalandırma sağlanacak, atıklar, zararsız hale getirilmeden atmosfere ve dış çevreye verilmeyecektir.
- Çok zehirli maddelerin kullanıldığı işyerlerinde, bu maddeler ve bu maddelerin bulunduğu bölümler diğer yerlerden tecrit edilmek suretiyle bunların etkileri azaltılacaktır.
- Zehirli toz, duman ve buharlı işyerlerinde, işyeri havası nemli, taban, duvar, ve tezgahlar yaş bulundurulmak suretiyle zararlı maddelerin yapılması önlenemez, gerektiğinde bu çalışmalar genel ve lokal havalandırma ile birlikte yapılacaktır.
- Meslek hastalığı yapan zehirli ve zararlı maddelerle çalışan işyerlerinde, işçilere uygun kişisel korunma araçları verilecek ve bunların kullanılmaları öğretilecek ve gerektiğinde sağlanacaktır.
- Meslek hastalıklarından korunmak için işe giriş ve işe yerleştirme muayeneleri düzenli yapılacak, kullanılan maddelere karşı hassas olanlar bu işlerde çalıştırılmayacak, işe uygun kişilerin yerleştirilmesine önem verilecektir

Ayrıca işe yerleştirilen işçilerin, tehlike ve zararın özelliğine göre belirli sürelerde sağlık muayeneleri ve gerektiğinde laboratuvar araştırmaları yapılacaktır.



58. Kimyasallara karşı alınması gereken önlemler nelerdir?

Cevap: Kimyasallara karşı alınması gereken önlemler şöyle sıralanabilir:

- Kurşunlu çalışmalar sonucu meydana gelecek toz, duman ve buharın kaynakları nın zararsız hale getirilmeleri için etkili aspirasyon sistemleri kurulacak ve sürekli olarak bakımı yapılacaktır.
- Kurşunla çalışmaların yapıldığı oda veya bölümlerin tabanları su geçirmez, kaygan olmayan ve kolay yıkanabilir malzemeden yapılacaktır.
- Kurşunla çalışan işçiler, her üç ayda bir sağlık muayenesine tabi tutulacaktır.
- Cıva çalışmalarının yapıldığı işyeri tabanı cıvadan etkilenmeyen ve su geçirmeyen, düz ve pürüzsüz malzemeden mümkünse yekpare olarak yapılacak, üzerinde hiç bir çatlak bulunmayacaktır.
- Ensektisit üretiminde, paketlenmesinde ve uygulanması işyerlerinde çalışan işçilere, ürettikleri ve kullandıkları maddenin zehirlilik derecesi ve kişisel korunma yolları öğretilecektir.
- Ensektisitle temasa geçecek işçiler, bu işi yaparken başıda koruyan temiz,su geçirmez bir tulum giyeceklerdir.
- İşçi için yıkanıp temizlenme imkânları hazırlanacak ve işini terk ederken bol sıcak su ve sabunla yıkanma mecburiyeti konacaktır.

59. Tozlara karşı alınması gereken önlemler nelerdir?

Cevap: Tozlara karşı alınması gereken önlemler şöyle sıralanabilir:

- Tozlu işyerlerinde genel havalandırma ile birlikte uygun aspirasyon sistemi ile tozun, çevre havasına yayılmasını önlemek için su perdeleri, vakum ve uzaktan kumanda sistemleri kurulacaktır.
- Toz çıkaran işler, teknik imkânlarla göre kapalı sistemde yapılacak veya bu işler diğerlerinden tecrit edilecektir.
- Toz çıkaran işlerde işyeri tabanı işin özelliğine ve teknik imkânlarla göre ıslak bulundurulacak, delme işlerinde toz çıkmasını önlemek için yaş metotlar uygulanacaktır.
- Toz çıkaran işlerde çalışan işçilere, işin özelliğine ve tozun niteliğine göre uygun kişisel korunma araçları ile maskeler verilecektir.
- Tozlu ifllerde çalışan işçilerin, periyodik olarak sağlık muayeneleri yapılacak ve her altı ayda bir göğüs radyografileri alınacaktır.

60. Bulaşıcı meslek hastalarına karşı alınması gereken önlemler nelerdir?

Cevap: Bulaşıcı meslek hastalarına karşı alınması gereken önlemler şöyle sıralanabilir:

- Şarbon hastalığının bulaştırabilecek olan deri, yün, kıl vb. hayvansal maddeler ile paçavralar, uygun usullerle temizlenip sterilize edilecek, yıkanıp kurutulacaktır.

- Bu gibi işyerlerinde toz ve atıklar, aşağıdan çekmeli bir aspirasyon sistemi ile toplanarak yok edilecek veya antiseptik maddelerle ıslatıldıktan sonra yakılacaktır.
- Tetanos tehlikesi olan işlerde çalışan bütün işçilere antitetanik aşı yapılacak, parçalanmış, ezik ve toprakla bulaşmış yaralanmalarda, serum antitetanik uygulanacaktır.
- Brusella hastalığına karşı hastalığın bulaşma ihtimali olan işlerde çalışan işçiler aşılanacaktır.
- Bir mesleki deri hastalığı olan ankilostomyaz hastalığına karşı madencilik, taşçılık, tuğla ve kiremitçilik ve tünel kazması gibi işlerde, taban kuru bulundurulacak ve gerekirse yerlere tuz serpilecektir.
- Akciğer tüberkülozunun bulaşması ihtimali olan işyerlerinde hastalığın yayılmasını önleyecek hijyenik, tıbbi ve teknik koruyucu önlemler alınacaktır.

61. Bulaşıcı hastalıklarına karşı alınması gereken önlemler nelerdir?

Cevap: Bulaşıcı hastalıklarına karşı alınması gereken önlemler şöyle sıralanabilir:

- İşyerlerinde kullanılan içme ve kullanma suları, gerektiğinde sterilize veya dezenfekte edilecektir.
- İşyerleri ile işçi konutlarında sivrisinek, sinek, tahtakurusu, pire, fare vb. zararlıların yok edilmesi için sık sık gereken temizleme önlemleri alınacak ensektisit ve rodentisit uygulaması yapılacaktır.
- Bulaşma ihtimali olan işyerlerinde ve işlerde, işçilere uygun koruyucu elbise, çizme ve benzeri gerekli malzeme verilecek, maden ocakları, yeraltı vb. işlerde derinden bulaşma tehlikesine karşı çıplak ayakla çalışma önlenecektir.

62. Fizik ve mekanik faktörlere karşı alınması gereken önlemler nelerdir?

Cevap: Fizik ve mekanik faktörlere karşı alınması gereken önlemler şöyle sıralanabilir:

- İşyerlerinde gürültü çıkaran makinelerin monte edilmeleri sırasında işyeri tabanı, titreşimi ve sesi azaltacak malzeme ve sistemle yapılacaktır.
- Gürültülü işyerlerinin duvarları, sesin yansımalarını önleyecek malzeme ile kaplanacak ve bu binalar, çift kapılı, çift pencereci infla edilecektir. Duvarlar, ses geçirmeyen malzeme ile yapılacaktır.
- Titreşim yapan aletlerle çalışacak işçilerin, iş alınırken genel sağlık muayeneleri yapılacak, özellikle kemik, eklem ve damar sistemleri incelenecek ve bu sistemlerle ilgili bir hastalığı veya arızası olanlar bu işlere alınmayacaklardır.
- Enfraruj (kızıl ötesi) ışınlar saçan kaynaklar, bu ışınları geçirmeyen ekranlarla tecrit veya otomatik kapaklarla teçhiz edilecektir.



- Enfraruj ışınlar saçan işlerde çalışan işçilere, bu ışınların geçirmeyen gözlükler ile diğer uygun kişisel korunma araçları verilecektir.
- Doğal veya yapay radyoaktif ve radyoaktif maddeler ile yapılan çalışmalarda işçilerin ne miktarda radyasyon aldıkları, özel cihazlarla ölçülecek ve bunlar en geç ayda bir defa değerlendirilecektir. Alınan radyasyon, izin verilen dozun üstünde bulunduğu hallerde işçi bir süre için bu işten uzaklaştırılacak, yıllık total doz korunacaktır.

63. İşçileri meslek hastalıklarına ve diğer hastalıklara karşı koruyan yollar nelerdir?

Cevap: İşçileri meslek hastalıklarına ve diğer hastalıklara karşı koruyan üç yol şöyle sıralanabilir:

- Koruyucu sağlık hizmetleri,
- Tedavi edici sağlık hizmetleri,
- Rehabilitasyon.

64. İşçilere yönelik koruyucu sağlık hizmetleri nelerdir?

Cevap: İşçilere yönelik koruyucu sağlık hizmetleri;

- Aşılama,
- Seroprofilaksi,
- Kemoprofilaksi,
- Beslenme,
- Erken tanı çalışmaları ve portör taramaları,
- İşe dönüş muayeneleri,
- Acil yardım, ilkyardım ve sağlık eğitimidir.

65. Rehabilitasyon nedir?

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

66. Rehabilitasyon türleri nelerdir?

Cevap: Başlıca üç tür rehabilitasyon vardır:

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

İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARINDAN DOĞAN MALİYETLER

67. İşçilerin iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni ile uğradıkları kayıplar nelerdir?

Cevap: İşçilerin uğradıkları kayıplar şöyle sıralanabilir:

- Çalışma gücünde veya meslekte kazanma gücünde kayıplar,

- Gelir kaybı veya gelirden azalma,
- Psikolojik ve ruhsal sorunların ortaya çıkması.

68. İş kazaları ve meslek hastalıklarının işverenler açısından maliyetleri kaçaya ayrılır?

Cevap: İş kazaları ve meslek hastalıklarının işverenler açısından maliyetleri;

- Doğrudan maliyetler ve
- Dolaylı maliyetler olmak üzere ikiye ayrılır.

69. Doğrudan maliyetler nelerdir?

Cevap: İşverenlerin karşılaşılabilecekleri ve parasal olarak ölçülebilen doğrudan maliyetler şöyle sıralanabilir:

- 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 tazminatlar.

70. Dolaylı maliyetler nelerdir?

Cevap: İşverenlerin karşılaşılabilecekleri dolaylı maliyetler ise şöyle sıralanabilir:

- Kazada hasara uğrayan makine ve araç-gerecin onarım ve yenilenmesine yönelik net maliyetler,
- Tazminat ödemeleri dışında kazaya uğrayan işçinin kayıp iş günü için ödenen ücretlerin maliyeti,
- Kaza nedeniyle üretimin durduğu sırada işçilerin çalışmadıkları iş saatleri için ödenen ücretler,
- Kazanın gerektirdiği fazla mesainin maliyeti,
- Kazanın gerektirdiği düzenlemeleri yaptığı sürede nezaretçilere ödenen ücret maliyeti,
- Kazaya uğramış işçilerin yeniden işbaşı yaptıktan sonra verimin düşmesine bağlı ücret maliyeti,
- Sigortalanmamış tedavi giderleri,
- İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçinin yerine alınan yeni işçinin öğrenme süresinin maliyeti,
- Yüksek düzeydeki nezaretçi ve soruşturma görevlilerinin soruşturma ya da tazminat başvurular vb. nedenlerle harcadığı zamanın maliyeti,
- Siparişlerin gerekli sürede karşılanmaması nedeniyle ortaya çıkan kayıplar,
- Üretim kaybı.

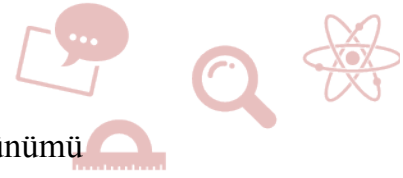
71. Ülke ekonomisi açısından maddi ve manevi maliyet kaybı nasıl açıklanabilir?

Cevap: İş kazaları ve meslek hastalıkları, işçiye ve işverene verdiği büyük maddi ve manevi zararların yanı sıra ülke ekonomisine de doğrudan zarar vermektedir. Vasıflı insan gücü kaybı ve bunların iş göremez duruma düşmeleri ülke ekonomisine çok yönlü zararlar vermektedir. Çünkü sosyal ve kültürel bir varlık olan insan gücü kaybı toplumun



bir kayıptır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının ülke ekonomileri üzerinde meydana getirdiği kayıpları değerlendirirken bunu salt işgücü kaybı olarak görmemek, işçiye yapılan kültürel harcamaların ve eğitim harcamalarının kayıplarını da dikkate almak gerekmektedir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının neden olduğu manevi zararlar bir tarafa bırakılsa bile toplum açısından bu işçinin çalışmadığı sürede üreteceği değerleri kaybetmekten dolayı da zararlar ortaya çıkacaktır. İş kazası ve meslek hastalığına uğrayan kişinin bir daha hiç çalışmayacak duruma düşmesi halinde de sosyal güvenlik sistemine iki taraflı finansal yük binecektir. Ülke ekonomilerinin kayıpları hesaplanırken alternatif maliyetler de düşünülmelidir. Özellikle iş kazaları ve meslek hastalıkları için yapılan doğrudan harcamalar bu açıdan değerlendirilebilir. Büyük bir olasılıkla iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle yapılan tedavi harcamaları, personel harcamaları ve tazminatlar toplumun eğitim, sağlık, kültür gibi başka ihtiyaçları için harcanabilseydi, iş kazaları ve meslek hastalıklarına maruz kalma oranı daha düşük olabilirdi. Çünkü önlemek ödemekten daha ucuzdur. Bu konuda bir fikir edinebilmek için grevlerde kaybolan işgünü nedeniyle uğranılan kayıplar ile iş kazaları sonucu ortaya çıkan kayıplarla karşılaştırabilir. İş kazaları sonucu ülke ekonomisinin uğradığı zarar, grevlerin ülke ekonomisine verdiği zararların çok üzerindedir. Ayrıca, grevler nedeniyle uğranılan kayıpların daha sonra telâfi edilmesi mümkün iken iş kazaları sonucunda ölenleri geri getirebilmek ailelerinin acılarını dindirebilmek mümkün değildir. Ülke ekonomilerinin kayıpları hesaplanırken alınan ve alınmayan önlemlerin etkisi de dikkate alınmalıdır.



GENEL OLARAK TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN GENEL GÖRÜNÜMÜ

1. Ülkemizde iş sağlığı ve iş güvenliği konusundaki çalışmalar ilk olarak ne zaman başlamıştır?

Cevap: İş sağlığı ve güvenliği konusu, Osmanlı İmparatorluğu döneminden günümüze kadar her dönemde çalışma hayatımızda önemli bir yer tutmuştur.

1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi’nden günümüze kadar iş sağlığı ve güvenliği konusundaki ilgi ve çalışmalar çözümün hep hukuki yollarda arandığını göstermektedir.

Türkiye’de de sosyal sigortalar mevzuatı geliştirilmiş, işverenlerin tazminat ödemelerine ilişkin hükümler daha kapsamlı hale getirilmiş ve işverenlerin tedbir almalarına çalışılmıştır.

2. İş sağlığı ve iş güvenliği konusundaki temel düşünce nedir?

Cevap: Günümüzde, bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düşünce, değerlendirme ve yöntemler değişmektedir. Bu gelişmelerin temel düşüncesi, en iyi çözüm şeklinin daha başlangıçta kaza olasılıklarını ve sağlık sorunlarını gidermek olduğudur.

TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDEN SORUMLU KURULUŞLAR

3. Ülkemizde iş sağlığı ve iş güvenliğinden sorumlu kuruluşlar nelerdir?

Cevap: Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu kuruluşlar şöyle sıralanabilir:

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı;
 - İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü,
 - İş 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,
- Belediyeler,
- Verimlilik Genel Müdürlüğü,
- Türk Standartları Enstitüsü,
- Üniversiteler ve
- İşyeri iş sağlığı ve güvenliği Kurulları.

4. İSGÜM hangi birimlerden oluşur?

Cevap: İSGÜM aşağıdaki birimlerden oluşur:

- İş Sağlığı Bölümü,
- İş Güvenliği Bölümü,
- Kalite Bölümü,
- İş Hijyeni Fiziksel Faktörler Bölümü,
- İş Hijyeni Kimyasal Faktörler Bölümü,

- Eğitim Planlama ve Organizasyon Bölümü,
- KKY Laboratuvarı Yetkilendirme Bölümü.

TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ UYGULAMALARDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR

5. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili karşılaşılan sorunlar nelerdir?

Cevap: Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili karşılaşılan sorunlar altı alt başlıkta toplanabilir:

- İş yeri yapısından kaynaklanan sorunlar,
- Kanuni düzenlemelerden kaynaklanan sorunlar,
- İstatistiksel verilerden ve araştırma sonuçlarından kaynaklanan sorunlar,
- Örgütlenme ve koordinasyon eksikliğinden kaynaklanan sorunlar,
- Eğitimle ilgili sorunlar ve
- Kazalardan sonra ortaya çıkan sorunlar.

6. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili karşılaşılan sorunların temelinde öne çıkan başlıklar nelerdir?

Cevap: Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili karşılaşılan sorunların temelinde öne çıkan başlıklar şöyle sıralanabilir:

- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili değerlendirmeler çoğu kez yanlış ve eksik verilere dayanmaktadır.
- Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurum ve kuruluşlar çok sayıda ve dağınıktır.
- Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak sorunların çözümünde öncelikle eğitime önem verilmelidir.

7. Rehabilitasyon nedir?

Cevap: Rehabilitasyon, koruyucu ve tedavi edici hizmetlerine rağmen bedenlen veya ruhen sakat kalmış, çalışma gücünü kaybetmiş kişilerin başkasına bağımlı olmadan yaşamlarını sürdürebilmelerini sağlamak amacıyla yapılan tıbbi ve sosyal yardım çalışmalarıdır.

İŞ GÜVENLİĞİ HAKKININ ANAYASAL DAYANAĞI

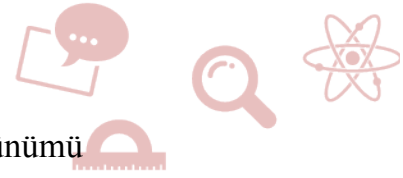
8. Sosyal devlet tanımını yapınız.

Cevap: Güçsüzlükleri güçlükler karşısında koruyarak gerçek eşitliği yani sosyal adaleti ve böylece toplumsal dengelyi sağlamakla yükümlü devlet, sosyal devlet olarak tanımlanır.

İŞ GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN MEVZUATIN GENEL YAPISI

9. Ülkemizde iş güvenliğine ilişkin ilk hükümler anayasada hangi başlık altında yer almıştır?

Cevap: Ülkemizde, ilk kez 1961 Anayasası ile sosyal haklar anayasal düzenleme içine alınmıştır. Sosyal ve İktisadi Haklar başlığı altında iş güvenliğine ilişkin hükümlere yer verilmiştir.



10. Ülkemizde iş güvenliğine ilişkin güncel mevzuat hangi kanun çerçevesinde yürülmektedir?

Cevap: İş güvenliğine ilişkin olarak bugün yürürlükte bulunan koruyucu mevzuat büyük ölçüde 6331 sayılı İSGK çerçevesinde yürülmektedir.

İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETME BORCUNUN HUKUKİ DAYANAĞI

11. İş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran en önemli fark nedir?

Cevap: İş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran en önemli fark işçi ve iş veren arasında kişisel ilişki kurması ve işçinin işverene bağımlılığıdır.

12. İşçiyi gözetme borcu ne anlama gelir?

Cevap: İş güvenliği hukuku bakımından işçiyi gözetme borcu, iş güvenliği önlemleri alma borcu anlamında kullanılmaktadır. Özel hukuk açısından işverenin işçiyi gözetme borcunu düzenleyen temel hüküm TBK 417. maddeye dayanmaktadır. TBK 417. Madde işverenin işçinin kişilik haklarını koruma ve gözetme borcunu önemle vurgulamıştır.

13. Ülkemizde iş güvenliğine ilişkin ilk hükümler anayasada hangi başlık altında yer almıştır?

Cevap: Ülkemizde, ilk kez 19961 Anayasası ile sosyal haklar anayasal düzenleme içine alınmıştır. Sosyal ve İktisadi Haklar başlığı altında iş güvenliğine ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

14. İş verenin işçiyi gözetme borcuna aykırı davranmasının sonuçları nelerdir?

Cevap: İşverenin TBK kapsamında işçiyi gözetme borcuna aykırı davranmasının hukuki sonuçları şöyle sıralanabilir:

- İş sözleşmesinin geçersizliği,
- İşverenin alacaklı temerrüdüne düşmesi ve
- İşçinin iş sözleşmesini derhal fesih hakkıdır.

15. Kamu hukuku açısından işverenin işçiyi gözetme borcu hangi kanunlarla düzenlenmiştir?

Cevap: İşverenin işçiyi gözetme borcu kamu hukuku açısından aşağıdaki kanunlarla düzenlenmiştir.

- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu,
- 4857 sayılı İş Kanunu,
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu,
- Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve
- Belediye Kanunu.

16. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamındaki sorumlulukları nelerdir ?

Cevap: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamındaki sorumlulukları şöyle sıralanabilir:

- Risk değerlendirmesi ve risklerden korunma,

- Acil durum, yangınla mücadele, ilk yardım ve tahliye ile ilgili ön hazırlıklar,
- İş kazaları 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 koordinasyon sağlanması,
- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde ÇSGB desteği ve
- İşin durdurulması.

17. İş verenin iş kazası oluşması durumunda sorumluluğu nedir?

Cevap: İş veren iş kazalarını kazayı izleyen 3 iş günü içinde SGK'ya bildirmelidir. İş verenler, sağlık hizmetleri sonuçlarının veya işyeri hekimlerinin kendisine bildirdiği meslek hastalıklarını öğrendiği tarihten itibaren 3 iş günü içinde SGK'ya bildirmelidir..

18. İş güvenliği uzmanı kimdir?

Cevap: İş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere ÇSB tarafından yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip ÇSGB ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendisler veya mimarlık eğitimi veren fakültelerinin mezunları ile teknik elemanıdır.

19. Teknik eleman kimdir?

Cevap: Teknik eleman; teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği mezunlarıdır.

20. İşyeri hekimi kimdir?

Cevap: İşyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere ÇSGB tarafından yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekimdir.

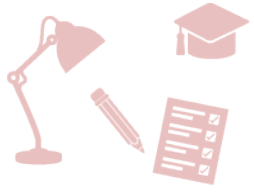
21. Diğer sağlık personeli kimlerdir?

Cevap: Diğer sağlık personeli; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere ÇSGB tarafından belgelendirilmiş;

- Hemşire,
- Sağlık memuru,
- Acil tıp teknisyeni (ATT) ve
- Çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile
- ÇSGB tarafından verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişilerdir.

22. Çalışan temsilcisi kimdir?

Cevap: Çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışma izleme, tedbir alınmasını



Sorularla Öğrenelim

ÇEK403U-İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

Ünite 3: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Görünümü



isteme, teklifte bulunma vb. konularda çalışanları temsile yetkili olan bir işyeri çalışanıdır.

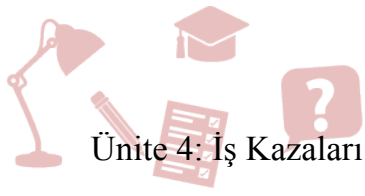
23. Destek elemanı kimdir?

Cevap: Destek elemanı, asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili;

- Önleme,
- Koruma,
- Tahliye,
- Yangınla mücadele,
- İlk yardım vb. konularda

özel olarak görevlendirilmiş, uygun donanıma ve yeterli eğitime sahip kişilerdir.





SORUMLULUĞUN HUKUKİ DAYANAĞI (KAYNAKLARI)

1. İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun hukuki dayanağı nedir?

Cevap: İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun hukuki dayanağı, iş sözleşmesinin kişisel ilişki kuran niteliği gereği işçinin sadakat borcunun karşısında işverenin de koruma yükümlülüğüdür.

2. İşverenin, işçiyi koruma ve gözetme borcuna ilişkin kanuni düzenlemeler hukukun hangi dalına ait düzenlemelerdir?

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

3. Türkiye’de hangi iş kollarında yapılan toplu iş sözleşmelerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınması gerekli önlemler ile ilgili düzenlemelere yer verilmektedir?

Cevap: Ülkemizde özellikle metal, maden, petrokimya vb. sektörlerde yapılan toplu iş sözleşmelerinde, işyerlerinde ve işletmelerde işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınması gerekli önlemlere ilişkin düzenlemelere yer verilmektedir.

4. İş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin anayasal dayanağını açıklayınız.

Cevap: Anayasa m.2’de yer alan sosyal devlet ilkesi gereği, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak devletin görevidir. Ayrıca Anayasa m.17’de, herkesin, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir.

Anayasa m.50’de ise kimsenin, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı ifade edilmiştir.

Anayasa m.60 hükmünde herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu düzenlenmiş olup ayrıca bu madde devlete iş sağlığı ve güvenliğini sağlama görevini yüklemiştir. Devlet, bu görevini iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatı düzenlemek ve mevzuatın uygulanmasını sağlamak açısından gerekli önlemleri almak ve hukuki, idari ve cezai yaptırımları uygulamak suretiyle yerine getirir.

SORUMLULUK KAVRAMI VE TÜRLERİ

5. Hukuki sorumluluk nedir?

Cevap: Hukuki sorumluluk, “bir kimsenin sözleşmeye aykırı davranış veya hukukun yazılı veya yazısız kurallarına aykırı hareketi nedeniyle başkasına vermiş olduğu zararı tazmin etme borcudur”.

6. Sorumluluk ve borç kavramları arasındaki ilişki nasıldır?

Cevap: Görüldüğü üzere sorumluluk, borcun yaptırımıdır. Borcun ifa edilmemesinden borçlu sorumludur. Borçlu, borcunu ifa etmezse alacaklı onun malvarlığına başvurabilir.

7. Sorumluluk türleri nelerdir?

Cevap: Sorumluluk türleri şöyle listelenebilir:

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

8. Akdi sorumluluğun koşullarını kısaca açıklayınız.

Cevap: Akdi sorumluluğun koşulları şöyle sıralanabilir:

- Akdi (sözleşmeden doğan) sorumluluğun birinci koşulu, taraflar arasında bir borç ilişkisinin yani sözleşmenin olmasıdır.
- Akdi sorumluluğun ikinci koşulu, borcun ifa edilmemiş olmasıdır. Sorumluluğun üçüncü koşulu, borçlunun sözleşme ile üstlendiği borcunu gereği gibi ifa etmemiş olmasıdır.
- Sorumluluğun üçüncü koşulu, borçlunun sözleşme ile üstlendiği borcunu gereği gibi ifa etmemiş olmasıdır.
- Akdi sorumluluğun yani sözleşmeden doğan borcun hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi neticesinde borçlunun sorumlu tutulabilmesi için dördüncü koşul, alacaklının bu nedenle zarara uğramış olmasıdır.

9. Kusur nedir?

Cevap: Kusur, hukuka uygun olmayan, hukuk düzeninin kınadığı bir irade veya irade noksanıdır.

10. Kastın nedir?

Cevap: Kast, iradenin bilerek ve isteyerek hukuka aykırı sonuca yönelmesidir.

11. İhmalin nedir?

Cevap: İhmal, hukuka aykırı sonucu istememekle birlikte bu sonucun önlenmesi için gerekli dikkat ve özenin gösterilmemesidir.

12. Sebep sorumluluğunun alt dalları nelerdir?

Cevap: Sebep sorumluluğu ikiye ayrılır:

- Olağan sebep sorumluluğu,
- Tehlike sorumluluğu.

13. Olağan sebep sorumluluğu nedir?

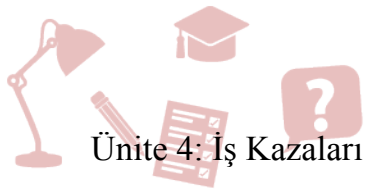
Cevap: Olağan sebep sorumluluğu; kanunda öngörülen özen yükümlülüğünün yerine getirilmemesine dayanan bir kusursuz sorumluluk halidir.

14. Tehlike sorumluluğu nedir?

Cevap: Tehlike sorumluluğu; sorumluluğun, ağır tehlike taşıyan işletme veya faaliyetin yürütülmesi esasına dayanan bir kusursuz sorumluluk halidir.

15. Hukuka Uygun Müdahaleden Doğan Sorumluluk (Fedakârlığın Denkleştirilmesi İlkesi) kavramı nedir?

Cevap: Sorumluluk hukukunda yukarıda açıklanan sorumluluk nedenleri yanında yer alan hukuka uygun müdahaleden doğan sorumluluk ilkesine göre, hukuk



ÇEK403U-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Ünite 4: İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında İşverenin Hukuki Sorumluluğu ve Sorumluluğun Hukuki Dayanağı

düzeni hukuka uygun müdahaleyi kabul etmektedir. Müdahale, bir kimsenin hukuk düzeni tarafından korunan şahıs veya mal varlığının bir başka kimse tarafından ihlâl edilmesidir. Hukuka uygun müdahale neticesinde bozulan menfaat dengesinin korunabilmesi için fedakârlıkta bulunan ve dolayısıyla zarara uğrayan kimseye tazminat hakkı verilmektedir. Bu şekilde, hukuka uygun müdahaleye uğrayan kimsenin bu fedakârlığı hukuk düzenince müdahalesine izin verilen üstün çıkar sahibi tarafından denkleştirilmekte yani tazmin edilmektedir. Görüldüğü üzere burada sorumluluğun nedeni, kusur veya tehlikeli bir faaliyet değildir. Hukuken korunan bir değer feda edildiği için sorumluluk kabul edilmektedir.

İŞVERENİN SORUMLULUĞUNUN NİTELİĞİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLER

16. İşverenin, iş kazalarından ve meslek hastalıklarından doğan sorumluluğunun hukuki niteliği hakkında bilgi veriniz. Konu ile ilgili bir ikilem var mıdır? Yüksek yargının konu ile ilgili kararları hakkında kısa bilgi veriniz.

Cevap: İşverenin, iş kazalarından ve meslek hastalıklarından doğan sorumluluğunun hukuki niteliği tartışmalıdır. Türk iş hukuku öğretisinde, sorumluluğun hukuki niteliği yani sorumluluğun hangi esasa dayandığı konusunda iki görüş savunulmuştur. Bir kısım yazarlar kusur sorumluluğu esasını kabul ederken, bir kısım yazarlar da kusursuz sorumluluk esasını kabul etmiştir. Yargıtay ise olayın özelliğini dikkate alarak sorumluluğu bazı kararlarında kusur, bazı kararlarında ise kusursuz sorumluluk esasına dayandırmıştır.

17. Kusura dayanan sorumluluk görüşlerine göre işverenin, işyerinde bütün tedbirleri almasına rağmen işçinin kendi kusuru veya dikkatsizliği ile bir kazaya sebebiyet vermesi durumunda işveren sorumlu tutulabilir mi?

Cevap: İşverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunu kusur sorumluluğu esasına dayandıran görüşe göre işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini eksiksiz alır, bu konuda gerekli dikkat ve önemi gösterirse kusurlu sayılmaz ve zarardan sorumlu tutulmaz. İşverenin, işyerinde bütün tedbirleri almasına rağmen işçinin kendi kusuru veya dikkatsizliği ile bir kazaya sebebiyet vermesi durumunda işveren sorumlu olmaz.

18. Kusursuz sorumluluğa dayanan görüşlere göre işverenin, işyerinde bütün tedbirleri almasına rağmen işçinin kendi kusuru veya dikkatsizliği ile bir kazaya sebebiyet vermesi durumunda işveren sorumlu tutulabilir mi?

Cevap: Kusursuz sorumluluğu kabul eden görüşe göre işverenler, iş kazası nedeniyle oluşan zarardan kusuru aranmaksızın sorumludur. Sorumluluğun ortaya çıkması için uygun illiyet (nedensellik) bağı yeterlidir. İlliyet bağı kesilirse, işveren sorumluluktan kurtulabilir.

19. İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalının ve hak sahiplerinin bu nedenle işveren aleyhine dava açmaları hangi koşula bağlıdır?

Cevap: İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalının ve hak sahiplerinin bu nedenle işveren

aleyhine dava açmaları, uğradıkları zararın SGK tarafından tam olarak karşılanmaması halinde söz konusu olur. Yani işverenin sorumluluğu, iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde uğranılan ve 5510 sayılı SSGSK hükümlerince sağlanan haklar ve menfaatler dışında kalan zararların ödetilmesi ilkesine dayanır.

20. Yargıtay'ın eski ve yeni kararlarında sorumluluk hukuku açısından bir farklılık var mıdır?

Cevap: Yargıtay'ın eski tarihli kararlarında kusur sorumluluğunu, daha yeni kararlarında ise kusursuz sorumluluğu kabul ettiği görülmektedir.

21. Konu ile ilgili 60'lı yıllarda alınan Yargıtay kararlarını özetleyiniz.

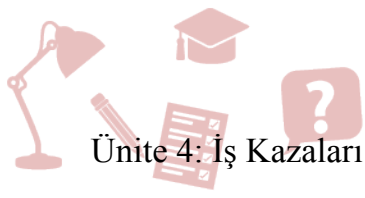
Cevap: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin (HD) 3.11.1967 tarih ve 8057/10174 sayılı ve 27.3.1957 gün ve 1/3 sayılı içtihadı birleştirme kararında yer alan risk nazariyesinden hareketle iş hukuku alanındaki bilimsel içtihatlar ve özellikle risk nazariyesinin, sanayinin gelişmesiyle iş kazalarına karşı işçileri koruma zorunluluğunun bir ifadesi olduğu belirtilmiştir (Oğuzman, 1969, s.323). Yargıtay 9. HD bu kararında, "kusursuz sorumluluğu" kabul ederken, görüşünü ekonomik ve sosyal olaylara ve işçi ve işveren arasındaki ekonomik açıdan farklılığa dayandırmış ve bu görüşünü birçok kararda da sürdürmüştür.

22. Konu ile ilgili 70'li yıllarda alınan Yargıtay kararlarını özetleyiniz.

Cevap: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (HGK) 25.11.1970 tarih ve 864/650 sayılı kararında, işverenin kusurlu olup olmadığını ve davacının birlikte kusurluluk halinin bulunup bulunmadığının tespit edilerek, kusurluluk halinde kusur dereceleri dikkate alınarak tazminatla yükümlü tutulması, kusursuzluk halinin tespitinde ise zararın tamamında sorumlu tutulmayıp hak ve nesafet kurallarına göre tazminatın takdir edilmesi gerektiğine karar vermiştir. Yargıtay 10. HD 13.6.1975 tarih ve 1949/3782 sayılı kararında, tehlikelilik durumunun sorumluluğu tesis edici özelliğini kabul etmiştir (Çemberci, 1986, s.1364). Yargıtay HGK ise 10.5.1978 tarih ve 807/374 sayılı kararında tehlike riskini, işverenin sorumluluğunda bir sorumluluk esası olarak kabul etmiştir.

23. Konu ile ilgili 80'li yıllarda alınan Yargıtay kararlarını özetleyiniz.

Cevap: 80'li ve daha sonraki yıllarda tehlike ilkesinden kaynaklanan kusursuz sorumluluk görüşünü kabul etmiştir (Yarg 9. HD, T.29.12.1981 ve 1981/11-15904; Yarg HGK, T.28.10.1983 ve 1981/9-929-1983/1044 sayılı kararlar için bkz. Kaplan, s.77). Yargıtay HGK 18.3.1987 tarih ve 1986-722 ve 1987/203 sayılı kararında, Yargıtay'ın son uygulamalarında tehlike sorumluluğu görüşünü kabul ettiğini ifade ederek, bu sorumluluk türünde işverenin her türlü özen borcunu yerine getirmiş olmasına rağmen meydana gelen kazadan kurtulma imkânının olmadığı, ancak zararın işletmeye özgü bir tehlikeden doğmamış olması halinde işverenin bu zarardan sorumlu tutulması gerekliliği üzerinde durularak, tehlike



ÇEK403U-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Ünite 4: İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında İşverenin Hukuki Sorumluluğu ve Sorumluluğun Hukuki Dayanağı

sorumluluğunda illiyet bağının mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusuru ile kesilebileceği kabul edilmiştir (YKD, C.14, S.5. s.598).

Yargıtay 21. HD'nin kararı doğrultusunda, illiyet bağının üç halde kesilebileceği belirtilerek kusurlu olmadığı halde işvereni meydana gelen zarardan sorumlu tutmanın adalet ve hakkaniyet duygularına aykırı düşeceği ifade edilmiştir. Ayrıca aynı kararda, işverenin sorumluluğunun hukuki niteliği üzerinde de durularak "işyerinde meydana gelen iş kazaları nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği Yargıtay'ın önceki kararlarında da benimsediği görüşe göre, kusura dayanmaktadır. İsviçre ve Türk hukuk sisteminde özel bir düzenleme söz konusu olmadıkça asıl olan kusur sorumluluğudur. İşverenin kusurlu eylemi ile zarar arasında uygun illiyet bağı yoksa işverenin sorumluluğundan söz edilemez" ifadesi yer almaktadır.

24. İşverenin, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasına ilişkin düzenlemelere ilişkin güncel yasal dayanağı açıklayınız.

Cevap: Yargıtay HGK bir kararında da işverenin hukuki sorumluluğunu, kusur sorumluluğu esasına dayandırmıştır (Yarg HGK, T.03.02.2010, E.21-36, K.67) İşverenin, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasına ilişkin düzenleme İSGK ve TBK m.417'de öngörülmüştür. TBK m.417/I'de, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü, m.417/II'de ise işverenin sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle uğranılan zararların tazmininin sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olduğu hükme bağlanmıştır. Emredici nitelikteki m.417'ye göre işveren, işyerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle işçinin uğrayacağı zararları tazmin edecektir. TBK m.112'de de, borcun hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi halinde borçlu kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlü olduğu hükmü yer almıştır.

TÜRK BORÇLAR KANUNU'NDA İŞVERENİN SORUMLULUĞUNA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

25. Türk Borçlar Kanunu hükümlerine göre işverenin hukuki sorumluluğu nasıl düzenlenmiştir?

Cevap: TBK'nın "işçinin kişiliğinin korunması" başlığı altında m.417'de, koruma ve gözetme borcu düzenlenmiştir. Getirilen hükme göre, "işveren hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür".

TBK m.417/II'de ise işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak yükümlülüğü düzenlenmiştir. İşçiler de, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymakla yükümlüdürler. O halde işveren, işçinin hayatı ve sağlığı yani fiziki ve ruhi

bütünlüğü için gerekli her türlü önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren tarafından alınması gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin kapsamı ve muhtevası, işyeri ve işletmenin ekonomik, teknik ve mali özellikleri ile yakından ilgilidir.

Kanun koyucu, gerekli her türlü önlemi almak tabirini kullanarak işverenin işyerinde alacağı koruyucu tedbirlerin sınırını da belirlemiştir. Alınması gerekli tedbirler, iş sözleşmesinin ve işin niteliğine, işletmenin durumuna uygun olmalıdır. Maddenin gerekçesinde de belirtildiği üzere "işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun önlemleri almakla yükümlüdür".

26. Karinenin tanımını yapınız. TBK hükümlerine göre iş sağlığı ve güvenliği konularında işverenin kusurları hakkında bir karine mevcut mudur?

Cevap: Karine; bilinen mevcut olaylara dayanarak bilinmeyen bir olayın varlığının kanun tarafından farz edilmesidir. TBK m.112'deki genel hükme göre, işverenin kusurlu bulunduğu yönünde bir karine mevcuttur. İşveren, sorumluluktan ancak kusurlu bulunmadığını ispatlayarak kurtulabilir.

27. İşverenin sorumluluğunun koşulları nelerdir?

Cevap: İşverenin sorumluluğunun koşulları şöyle sıralanabilir:

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

28. İliyet bağı ortadan kaldıran sebepler nelerdir?

Cevap: İliyet bağı ortadan kaldıran sebepler şöyle sıralanabilir:

- Mücbir sebep,
- Zarar görenin kusuru,
- Üçüncü kişinin ağır kusuru.

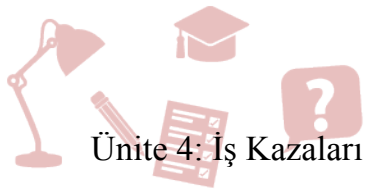
29. Mücbir sebep nedir?

Cevap: 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

30. Zaman aşımını nedir?

Cevap: Zaman aşımını; 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.



31. Haksız fiil durumunda ve sözleşmeden doğan sorumlulukta kabul kusurlunun nasıl tespit edileceğine ilişkin genel yaklaşımı belirtiniz.

Cevap: 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.

32. Sözleşmeden doğan sorumlulukta ve haksız fiilden doğan sorumlulukta zaman aşımı sürelerini belirtiniz.

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

33. TBK hükümlerine göre “adam çalıştıran” kişinin sorumluluğunu kısaca özetleyiniz.

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

34. TBK hükümlerine göre “hayvan bulunduran” kişinin sorumluluğunun şartları nelerdir?

Cevap: Hayvan bulunduranın sorumluluğunun şartları şöyle sıralanabilir:

- Üçüncü kişinin uğradığı bir zarar olması,
- Bu zararın hayvan tarafından verilmiş olması,
- Zarar ile hayvan arasında uygun illiyet bağının olması.

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

35. TBK hükümlerine göre “yapı malikinin” sorumluluğunun şartları nelerdir?

Cevap: Yapı malikinin sorumluluğunun şartları şöyle sıralanabilir:

- 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.

TBK m.69/II’de intifa ve oturma hakkı sahiplerinin de, binanın bakımındaki eksikliklerden doğan zararlardan malikle birlikte müteselsilen sorumlu olduğu öngörülmüştür.

36. Müteselsilen sorumluluk nedir?

Cevap: Müteselsilen sorumluluk; kusurlarının hafif veya ağır olması hesaba katılmadan sorumlulardan her birinin zararın tamamından mesul tutulmasıdır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU’NDA İŞVERENİN SORUMLULUĞUNA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

37. İşverenin, işçiyi gözetme borcuna ilişkin düzenlemeler hukukun hangi dalına dair düzenlemelerdir?

Cevap: İşverenin, işçiyi gözetme borcuna ilişkin İSGK’da yer alan düzenleme, kamu hukuku niteliği taşıyan bir düzenlemedir.

38. İSGK’ya göre işverenin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda hangi yükümlülükleri vardır?

Cevap: 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.

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.

39. İş Kanunu Hükümlerine göre “geçici iş ilişkisi” nedir?

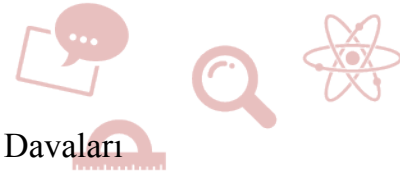
Cevap: Geçici iş ilişkisi; işverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere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

40. İş Kanunu Hükümlerine göre “alt işveren kimdir?”

Cevap: Alt işveren; 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).

41. İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçinin yükümlülüklerinin önemi nedir?

Cevap: İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenleri arasında işçilerin önlemlere uymaktan kaçınmaları da yer alır. İşçilerin önlemlere uymamalarının altında bu konuda yeterince bilinçli olmamaları ve eğitimlerinin olmaması olabilir.



İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN DOĞAN TAZMİNATLAR

1. İş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminatlar neden önem taşımaktadır?

Cevap: İş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat, iş hukuku uygulamasında yargıyı en çok meşgul eden olaylardan biridir. Ülkemizde, çok sayıda iş kazası ve meslek hastalığıyla karşılaşılması konuyu hem işçi hem de işverenler için hayati noktaya getirmiştir.

2. İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ortaya çıkan zararın karşılanmasını sağlayan kaynaklar nelerdir? Maddeler halinde yazınız.

Cevap: İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ortaya çıkan zararın karşılanmasını sağlayan 2 farklı kaynak vardır:

- SGK,
- İşveren.

3. İş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili açılan tazminat davalarının nedeni nedir?

Cevap: İş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat davaları, işverenlerin, işçilerin karşılanmayan zararını karşılamalarını sağlamak için açtıkları davalardır.

TAZMİNAT TÜRLERİ

4. Tazminat türleri nelerdir?

Cevap: Tazminat türleri;

- Maddi tazminat,
- Manevi tazminat ve
- Destekten yoksun kalma tazminatıdır.

5. Maddi tazminat nedir?

Cevap: Maddi tazminat; iş kazası veya meslek hastalığından zarar gören işçi ya da ölümleri halinde desteğinden yoksun kalanlar, işçiyi gözetme borcuna aykırı davranışları nedeniyle buna neden olan işverenlerden tazminat talep edebilirler. Ancak bu tazminatı talep edilebilmenin ön şartı, işverenin işçiye karşı sorumlu tutulabileceği (bireysel iş hukuku anlamında) bir iş kazasının varlığıdır.

6. Maddi tazminatın hukuki dayanağı nedir?

Cevap: Bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazasının kanuni temeli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) m.417'dir. Anılan düzenlemelerle işverene yüklenen ödevlerin gerektiği gibi yerine getirilmemesinden doğan kaza, bireysel iş hukuku anlamında iş kazasını oluşturur ve işverenin işçiye karşı sorumluluğunu doğurur.

Bu nitelikteki kazalar, sosyal güvenlik hukuku anlamındaki iş kazalarına oranla daha dar kapsamlıdır. Hakkında özel bir düzenleme bulunmaması nedeniyle genel hüküm niteliğindeki TBK m.54'e dayandırılan iş kazasından doğan maddi tazminat işçinin tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalması ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıpların karşılanmasına yöneliktir.

7. Maddi zararın belirlenmesindeki unsurlar nelerdir?

Cevap: Maddi zararın belirlenmesindeki unsurlar şunlardır:

- Meslekte kazanma gücü kaybı,
- İş görebilme çağı ve yaşam süresi,
- Ücret,
- Tarafların kusuru.

8. Meslekte kazanma gücü kaybı nedir?

Cevap: Meslekte kazanma gücü kaybı; iş kazası sonrasında bedensel bütünlüğü ihlal edilen işçinin mesleğini tam ya da gereği gibi yürütmesine engel olan veya zorlaştıran durumdur. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ortaya çıkan meslekte kazanma gücü kaybı oranı Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği ile belirlenen usule göre belirlenir.

9. Maddi tazminatta zarar kalemleri konusunda hangi kanuna başvurulmaktadır?

Cevap: Maddi tazminatta zarar kalemleri konusunda başvuru kanunu Türk Borçlar Kanunu'dur.

10. TBK hükümlerine göre bedensel zarar kalemleri nelerdir?

Cevap: TBK m.54'e göre bedensel zarar kalemleri şunlardır:

- Tedavi giderleri,
- Kazanç kaybı,
- Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar,
- Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar.

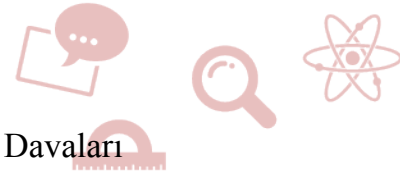
11. Maddi zararın belirlenmesinde kullanılan unsurlar nelerdir?

Cevap: Maddi zararın belirlenmesinde aşağıdakilerden yararlanılır:

- İşçinin meslekte kazanma gücündeki kayıp oranı,
- İş görebilme çağının uzunluğu,
- Yaşam süresinin sonu,
- Kaza anındaki ücreti,
- Müterafık kusur oranı.

12. İş kazası veya meslek hastalığından doğan maddi tazminatın hesabı sırasında, hangi unsurun hesabın hangi aşamasında (brüt zarar veya net zarar) ele alınacağı konusunda belirsizlik var mıdır?

Cevap: İş kazası veya meslek hastalığından doğan maddi tazminatın hesabına etki eden faktörlerin bir kısmı (örneğin, sorumlu işverenin maddi yardımları) miktar olarak ifade edilebiliyor olsa da büyük çoğunluğu (kusur, vergi ve iş göremezlik oranları) bir oran olarak ifade edilir. Bu faktörlerden özellikle oran olarak belirtilenlerin, hesabın hangi aşamasında dikkate alınacağı uygulamada tartışmalara neden olmaktadır.



Zira hesap sırasında bir etkenin brüt zarar aşamasında ya da net zarar aşamasında dikkate alınması, ulaşılan nihai rakamda büyük farklar yaratır. Brüt zarar aşamasında hesaba dahil edilen unsurun oranı, daha yüksek bir matraha uygulandığından maddi tazminatın belirlenmesi aşamasında neden olduğu indirim de büyük olur. Buna karşılık aynı işlem net zarar aşamasında uygulandığında, oranın uygulanacağı matrahın küçülmüş olması neden olacağı indirimi de azaltır.

13. İşlemiş zarar dönemi nedir?

Cevap: İşlemiş zarar dönemi, kaza anı ile maddi tazminat davasının hüküm tarihi arasında geçen süreyi kapsar.

14. Maddi tazminatın belirlenmesi sırasında karşılaşılan güçlükleri gidermek açısından kullanılan genel yaklaşım nedir?

Cevap: Maddi tazminatın belirlenmesinde karşılaşılan çok sayıda bilinmeyen, değişik varsayımlarla ortadan kaldırılmaya çalışılmaktadır. Bu sistem, mümkün olduğu ölçüde gerçek maddi zararı ortaya çıkarmaya yöneliktir. Ancak, esasen bu yöntemin altında gerçek zarara ulaşmaktan çok benzer olaylarda benzer unsurları kullanıp değişkenleri azaltarak sistem içi adaleti sağlamak yatmaktadır. O nedenle, zarar unsurları ve zarar kalemlerinin doğru analizi ve tespiti tazminat hesabı uygulamasının en can alıcı noktası durumundadır.

15. Tazminata etki eden faktörlerin kapsamlarının etki aşamalarına göre neden değişmektedir?

Cevap: Tazminata etki eden faktörlerin kapsamlarının etki aşamalarına göre değişiyor olması onların belirlenecek bir sıra dahilinde uygulanmasını gerektirir. Aksi halde hesabı yapan bilirkişilerin uygulayacakları sıra birbirinden farklı olur ki bu durum aynı olay için çok değişik tazminat miktarlarına ulaşılmasına neden olur.

16. Üçüncü kişilerin kazaya uğrayan işçiye yaptıkları maddi yardımlar kaza sonucunda oluşmuş yarar olarak değerlendirilebilir mi?

Cevap: İşverenin, yaptığı maddi yardımların aksine üçüncü kişilerin kazaya uğrayan işçiye yaptıkları maddi yardımlar kaza sonucunda oluşmuş yarar olarak değerlendirilemez. Bu gibi durumlarda işçiye yardım etmek isteyen üçüncü kişilerin (akrabalar, dostlar vd.) amacı, işverenin sorumluluğunu azaltmak değil işçinin durumunu daha da iyileştirmektir. O nedenle anılan türden yardımlar, işçinin toplam brüt zararından mahsup edilemez. Ancak, aynı tür yardımların işverenin sorumluluk yükünü hafifletmek amacıyla işverenin yakınları, dostları tarafından yapılması halinde bunların toplam değerinin işçinin brüt maddi zararından düşülmesi gerekir.

17. Ölüm halinde uğranılan zararlar nelerdir?

Cevap: Ölüm halinde uğranılan zararlar şunlardır:

- Cenaze giderleri,
- Ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri,

- Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar,
- Ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu nedenle uğradıkları kayıplar.

18. Destekten yoksun kalma zararının zorunlu kıldığı iki temel unsur nedir?

Cevap: Destekten yoksun kalma zararı, ölen işçinin desteğinden mahrum kalanların zararını gidermeye yönelik olduğundan iki temel unsurun varlığı gerekli kılabilir. Bunlar;

- Bakım gücü ve
- Bakım ihtiyacıdır.

19. Destek kavramı nedir?

Cevap: Destek, geride kalanların geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde Şilen ve düzenli olarak onlara yardım eden, olayların olağan akışına göre eğer ölüm gerçekleşmeseydi gelecekte az ya da çok bu yardımı sağlayacağına ilişkin güçlü bir olasılık bulunan kişidir.

20. Destekten yoksun kalma ile ilgili kimler dava açabilir?

Cevap: Destek kişinin bu destek durumunun, herhangi bir kanun ya da sözleşmeye dayalı olması gerekmez. O nedenle sadece eş, çocuk veya ana ve babalar değil kardeşler, nişanlılar, evlilik dışında birlikte yaşayanlar vb. de Şili destek ilişkisinin varlığı halinde destekten yoksun kalma tazminatı davası açabilirler. Bu ilişkide, desteğin bu işlevini ne şekilde yerine getirdiği önem taşımaz. Yapılan yardımın nakdi ya da aynı olmasının bir önemi olmadığı gibi doğrudan bir ödeme yapmadan bazı mallarını karşılıksız kullandırılması da destek olmak için yeterli sayılmalıdır.

21. Gerçek destek nedir?

Cevap: Gerçek destek, fiilen gerçekleşmiş destek ilişkisidir.

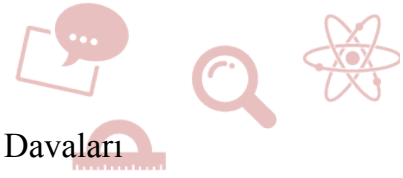
22. Farazi destek nedir?

Cevap: Farazi destek, ölüm tarihine kadar Şilen gerçekleşmediği halde ileride desteklik ilişkisinin olacağı kabul edilebildiği durumdur.

23. Farazi destek oluşabilmesi için gerekli koşul nedir?

Cevap: Farazi destek durumunun oluşabilmesi için Şili yardım aranmıyor olsa da bu desteğin yapılacağı kuvvetle muhtemel olması gerekir. Dayanaksız varsayımlar ve hayal ürünü beklentiler farazi destek ilişkisinin varlığı için yeterli olmaz.

Doktrinde farazi destek ilişkisinin varlığını tespit, "kanuni bakım yükümlülüğü" kriterinden yararlanıldığı görülmektedir. Buna göre hukuki bakım yükümlülüğünün varlığı, davacı açısından büyük bir ispat kolaylığı sağlayacaktır. Böyle bir yükümlülüğün olduğu durumlarda davacı, bakım ihtiyacı içinde olduğunu ya da olacağını ve ölen kimsenin de bakım gücüne sahip olduğunu ya da olacağını ispatlayarak tazminata hak kazanabilecek ayrıca Şili yardımının yapıp yapılmadığı araştırılmayacaktır. Hatta, ölen kimseyle davacı arasında ölüm tarihine kadar



destek ilişkisi kurulmadığı halde bu kimseler arasında bakım yükümlülüğü varsa destekten yoksun kalma tazminatının hesabına esas alınacak miktar, ölen kimse bu yükümlülüğü yerine getirseydi davacıya ne kadar yardımda bulunacaksa bu miktar esas alınarak hesaplanmalıdır.

24. Bakım gücü nedir?

Cevap: Bakım gücü, işçinin, kazancından kendi ihtiyaçlarını karşılayıp hayatın olağan akışına uygun bir tasarruf yaptıktan sonra diğer kişilere yardımda bulunacak pay ayırabilmesidir.

25. Bakım ihtiyacı nedir?

Cevap: Bakım ihtiyacı, işçinin ölümü nedeniyle talep sahibinin sosyal seviyesine uygun bir yaşam seviyesini yakalayamayacak olmasıdır.

26. Ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin kayıpları konusunda bir yasal düzenleme var mıdır?

Cevap: TBK m.53'e göre, ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu nedenle uğradıkları kayıpların da karşılanması gerekmektedir. Söz konusu düzenleme, doğrudan bir zarar kalemini ifade etmemiştir. Bu nedenle söz konusu düzenlemeyi, hükmün ilk bentlerinde sayılan zarar kalemlerini aşan ve destekten yoksun kalanlar nezdinde gerçekleşen diğer zararların talebine imkân sağlayan bir hüküm olarak değerlendirmek gerekir.

27. Destekten yoksun kalanların hukuki olarak mirasçı olma zorunluluğu var mıdır?

Cevap: Destekten yoksun kalanların mutlaka mirasçı olması gerekmez. Zira destekten yoksun kalan kavramı, mirasçılıktan farklıdır. Mirasçı olduğu halde destek ihtiyacı bulunmayanlar olabileceği gibi mirasçı olmadığı halde destekten yoksun kalma tazminatını talep hakkı bulunanlara rastlayabilmek mümkündür. O halde, destek ve onun desteğinden yoksun kalan arasındaki ilişkinin destek ilişkisiyle sınırlı olduğu söylenebilir.

28. İş kazası veya meslek hastalığından doğan zarar maddi nitelik dışında hangi niteliği taşıyabilir?

Cevap: İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan zarar, sadece maddi nitelik taşımaz. Olayın neden olduğu bedensel bütünlüğün ihlali, manevi zarar da doğurur. Bu zarar, sadece kaza ya da hastalık geçiren işçiler üzerinde değil onların sakatlanması ya da ölümleri halinde yakınları üzerinde de oluşur. Dolayısıyla, iş güvenliği önlemlerinin gerektiği gibi alınmaması halinde uygulanabilecek hukuki yaptırımlardan birinin de manevi tazminat olduğunu söyleyebiliriz.

29. Maddi tazminatın amacı nedir?

Cevap: Manevi tazminat, iş kazasına ya da meslek hastalığına maruz kalan işçinin uğradığı bedensel kaybın neden olduğu acı ve ıstırapı hafifletmeyi amaçlar. Aynı durum, işçinin ölümü halinde geride kalan yakınları için de geçerlidir. Duyulan acı ve ıstırapın niteliği aynıdır. Fakat ilkinde, bu acının kaynağı bedensel bütünlüğün ihlali iken ikincisinde, işçinin ölümüdür.

30. Manevi tazminat davası açabilmek için kan bağı gerekli midir?

Cevap: Manevi tazminat talep edecek kişinin, işçiyi kan ya da sıhri hısımlığı şart değildir. Ölene duygusal yakınlık yeterlidir. Bu anlamda olaydan acı ve ızdırap duyan sevgili, sözlü gibi yakınlar da manevi tazminat talebinde bulunabilirler. Dolayısıyla manevi tazminat talep edebilecek yakınlık, mirasçılık sıfatıyla eşleştirilemez. Yakınlık düzeyine göre bazı mirasçılar (eş, çocuk, ana-baba, kardeş vd.) tazminat hakkına sahip iken bazıları (uzakta yaşayan, yıllardır görüşülmeyen eş, çocuk vd.) bu haktan mahrum kalabilir.

31. İş kazası veya meslek hastalığından doğan manevi tazminat nasıl belirlenir?

Cevap: İş kazası veya meslek hastalığından doğan maddi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatları, son derece karışık verilere bağlı olarak yapılan uzun hesaplamalar sonucunda belirlenmektedir. Buna karşılık manevi tazminat, bu nitelikteki hesaplamalara bağlı olarak değil TBK m.56'daki ilkeler çerçevesinde hâkimler tarafından takdir edilir. Söz konusu takdir olayın oluş şekline, işçinin (müterafık) kusur oranına, davacıların duyduğu elem ve ızdırabın derecesine, tarafların sosyal ve ekonomik durumuna, hak ve nesafet kurallarına göre yapılmaktadır.

32. İş kazasının psikolojik etkileri nedeniyle kaza geçiren kişi bir hak talep edebilir mi?

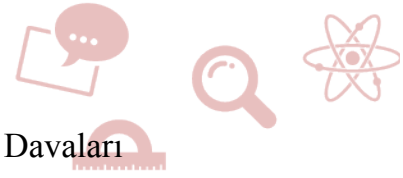
Cevap: Fiziksel durumda meydana gelen bozulmaların neden olduğu maddi zarara ilişkin belirtilenler, iş kazasının neden olduğu psikolojik rahatsızlıklar (şok) için de geçerlidir. Günümüzde, sorumluluğu doğuran davranış ile uygun illiyet bağı içinde olan zararlar ihlal edilen normun koruma alanına giriyorsa tazmin borcu doğmaktadır.

Vücut bütünlüğü kavramı, yalnız Fiziki bütünlüğü değil ruhsal bütünlüğü de kapsadığından şokun doğurduğu zararlar, vücut bütünlüğünün ihlali içinde görülerek bu esasa göre tazmin edilmesi gerektiği kabul edilir. Zira iş kazası sonucu şok geçiren işçinin psikolojik yapısında meydana gelen hasar, onun gelecekteki yeni iş taleplerine engel oluşturabilecek ya da kabul edildiği işlerde verimini düşürebilecektir.

Her iki ihtimalin de işçinin ekonomik geleceğini sarsıcı bir etki doğuracağı ve onun maddi zararına yol açacağı düşünülürse ortaya çıkan zararın buna neden olan işveren tarafından karşılanması gerektiği söylenebilir.

33. Ekonomik geleceğin sarsılmasından kaynaklanan zarar konusunda 60 yaşının önemi nedir?

Cevap: Ekonomik geleceğin sarsılmasının neden olduğu zarar, işçinin çalışma yaşıyla sınırlandırılmalıdır. İşçinin çalışma yaşı, yargısal uygulamada 60 olarak belirlendiğinden anılan zararın süre sınırı da 60 olmalıdır. Başka bir ifadeyle, iş kazası veya meslek hastalığıyla sarsılan ekonomik gelecek işçinin 60 yaşına gelmesiyle sona ermelidir. Dolayısıyla işçi, ancak bu yaşa kadar daha iyi çalışma imkânları elde edebilecektir.



34. Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararın, iş kazası veya meslek hastalığından doğan tazminatların hesaplanmasındaki yeri nedir?

Cevap: Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararın, iş kazası veya meslek hastalığından doğan tazminatların hesaplanmasındaki yeri; Uygulamada hükmedilen iş kazası tazminatlarında, ekonomik geleceğin sarsılmasından dolayı ayrı bir zarar kalemine yer verilmemektedir. Zira Yargıtay'ın da belirttiği gibi uygulamada, çalışma gücünden yoksun kalma nedenine dayalı zarar ile ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan zararı birbirinden ayırma her zaman kolay olmaz. Bu takdirde, her iki nedenden doğan zarar tek bir kalem halinde tayin olunmalıdır (Yarg 4. HD, T.18.09.1979, E.5480, K.9818).

Zira zarar hesaplaması yapan bilirkişilere, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararı hesaplayacak veriler sunulmamaktadır. Diğer bir deyişle bilirkişiler, kazaya uğrayan işçinin içinde bulunduğu durumun onun ilerideki çalışma hayatına ne şekilde etki edeceğini, bu durumyla işgücü piyasasında taşıyacağı değeri, uğradığı iş göremezliğiyle başka sektörlerde çalışma imkânı bulup bulamayacağını bilememektedirler. Bu durum karşısında anılan zarar kalemini tespit edebilmek için bir tek yöntem kalmaktadır. O da yukarıda değindiğimiz TBK m.50 ile getirilmiştir. Yani ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zarar hâkim tarafından olayın özelliklerine göre belirlenebilir. Fakat Kanunun getirmiş olduğu bu düzenlemeye rağmen uygulamada, söz konusu zararlar ya hiç dikkate alınmamakta ya da genel maddi tazminat içinde erimektedir. Oysa söz konusu zarar, iş kazası veya meslek hastalığının neden olduğu ayrı bir zarar kalemidir ve işçinin çalışma (meslekte kazanma) gücü kaybı nedeniyle mahrum kaldığı kazançlardan (ücret, aylık aylığı, sosyal yardımlar vb.) tamamen farklıdır. Dolayısıyla işçi, çalışma gücünü kaybetmediği hallerde dahi sarsılan ekonomik geleceğinden dolayı zarara uğrayabilir. O nedenle, bu son zarar kalemi işçinin yaşı, kariyeri, yetenekleri gibi özellikleri dikkate alınarak ayrıca değerlendirilmeli ve gerekirse hâkim tarafından ayrıca takdir olunmalıdır.

35. Maddi zararın belirlenmesinde ücretin önemi nedir?

Cevap: Maddi zararın belirlenmesinde kullanılan üçüncü unsur, kazaya uğrayan ya da meslek hastalığına yakalanan işçinin tazminata esas alınacak ücretidir. Zira vücut bütünlüğü ihlal edilen işçinin çalışmaması nedeniyle uğradığı maddi zararların en önemli kısmını mahrum kaldığı ücretleri oluşturur. Ortaya çıkan bu zararın belirlenebilmesi için işçinin ücretinin tespitine ihtiyaç duyulur. Kazanç kaybından dolayı ortaya çıkan maddi zararların hesaplanması için gerekli olan bu ücret, kural olarak işçinin kaza tarihinde yürütmekte olduğu işten aldığı ücrettir.

36. Belirlenebilen ücretler nedir?

Cevap: Belirlenebilen ücretler, işçinin, kaza olmasaydı kaza anından tazminata esas alınan bilirkişi raporu tarihine kadar çalışarak elde edebileceği ücretlerdir.

37. Bilinmeyen ücretler nedir?

Cevap: Bilinmeyen ücretler, maddi zararın ve destekten yoksun kalma zararının belirlenmesi sırasında ücretlerin bilinmediği iki ayrı dönem vardır:

- Bilirkişinin hesap raporu tarihiyle hüküm tarihi arasındaki dönem,
- Hüküm tarihinden iş görebilirlik çağının sonuna kadar devam eden dönem.

38. İşçinin iş görebilme çağı ve yaşam süresinin maddi zararın belirlenmesindeki önemi nedir?

Cevap: Maddi zararın belirlenmesinde kullanılan ikinci unsur, kazaya uğrayan işçinin iş görebilme çağı ve yaşam süresidir. İşçinin çalışma gücündeki azalma nedeniyle ileride uğrayacağı zararın hesaplanması için Şili çalışmasını ve hayatını sürdürebileceği zaman sürecinin belirlenmesi gerekir. Zira kazaya uğrayan işçinin iş görebilme çağının sonuna kadar çalışabileceği ancak kazanın sonucunda uğradığı iş göremezliğin belli oranda ya da tümüyle buna engel olduğu kabul edilir.

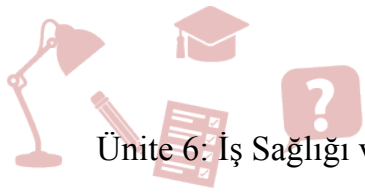
39. İş görebilme çağı ile yaşam süresi kavramlarının ilişkisi nasıl açıklanabilir?

Cevap: İş görebilme çağı ile yaşam süresi birbirinden farklı kavramlardır. İş görebilme çağı, yaşam süresi içinde yer alan bir zaman dilimini ifade ediyor olsa bile ondan daha kısa olmak zorundadır. Zira işçilerin hayatlarının sonuna kadar çalışabilecekleri kabul edilmemektedir. Belirli bir yaşta emekliye ayrılacakları ve o yaştan sonra ise geçimlerini çalışmaksızın alacakları yaşlılık aylığıyla sağlayacakları düşünülür.

40. Mevzuatta iş görebilme çağını açıklayan bir hüküm var mıdır?

Cevap: Mevzuatımızda, iş görebilme çağını düzenleyen bir hüküm yoktur. O nedenle bu konu, yargısal kararlarla açıklığa kavuşturulmaya çalışılmıştır. Yargıtay iş görebilme süresinin belirlenmesi aşamasında verdiği kararlarında, anılan kavramın kanuni emeklilik yaşını hedeflemediğini özenle vurgulamıştır. Gerçekten de iş görebilme yaşının tespitinde, yürütülmekte olan işin ve işyerinin niteliği, işçinin kaza anındaki sağlık durumu büyük önem taşır. Oysa emeklilik yaşı, emeklilik sisteminin kendi içindeki düşünce yapısına uygun değerlendirmelerden sonra belirlenir.

Dolayısıyla emeklilik, kişinin iş görebilme çağının sonuna gelmesini ifade etmez. Nitekim, 4447 sayılı Kanunla Sosyal Sigortalar Kanunu'nda yapılan son değişikliğe kadar emeklilik yaşının dünya standartlarının altında kaldığı ve erken emeklilik imkânının yaratıldığı, Türkiye'de emeklilik yaşının iş görebilme çağının da sonunu gösterdiğini iddia edebilmek mümkün değildi. Bu nedenle, Yargıtay uygulamasında iş görebilme çağının sonu olarak eski düzenlemedeki emeklilik yaşından farklı olarak 60 yaş gösterilmişti. Anılan uygulama, bugün de aynı şekilde sürdürülmektedir.



İDARİ YAPTIRIMLAR

1. İdari yaptırım nedir?

Cevap: İdari yaptırım; mevzuatın yetki verdiği durumlarda idarenin, idarenin herhangi bir yargı kararına dayanmadan doğrudan doğruya idari bir tasarruf yani idari bir işlemle idare hukukuna özgü usullerle kamu yararını korumak amacıyla verdiği cezalardır.

2. İcra gücünün temel görevi nedir?

Cevap: İcra gücünün temel görevi, kamu yararını korumaktır.

3. Hukuki ve cezai yaptırımlar hangi durumda uygulanabilir?

Cevap: Hukuki ve cezai yaptırımlar, yargı kararı sonucunda uygulanabilirler.

4. İdari yaptırımların uygulanmasında hangi usuller geçerlidir?

Cevap: İdari yaptırımların uygulanmasında, idare hukukuna özgü usuller geçerlidir.

5. Herhangi bir idari yaptırımın uygulanabilmesi için ne gereklidir?

Cevap: Herhangi bir idari yaptırımın uygulanabilmesi için, bu yetkinin kanunla idareye tanınmış olması gerekmektedir.

6. İdari yaptırımların amacı nedir?

Cevap: İş güvenliğinin sağlanması açısından büyük önem taşıyan bu yaptırımlar, cezalandırmaktan çok onarmayı ve önlemeyi amaçlamaktadır.

7. İdari yaptırımlar nasıl olmalıdır?

Cevap: İdari yaptırımlar ne olması gerekenden daha hafif ne de daha ağır olmamalıdır.

8. İş güvenliği tedbirlerini almayan işverenlere idari yaptırım uygulanmasını gerektiren kanuni düzenlemeler nelerdir?

Cevap: İşletme belgesi verilmesi, işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilmesi ve işin durdurulması.

9. İş güvenliği tedbirlerini almayan işverenlere idari yaptırım uygulanmasını gerektirecek temel kanuni düzenlemelerden ilki hangisidir?

Cevap: "İşletme Belgesi" verilmesine ilişkin olan İşletme Belgesi Hakkında Yönetmelik'tir. (İBY)

10. İBY nasıl hazırlanmıştır?

Cevap: İBY, 4857 sayılı İK m.78'e dayalı olarak hazırlanılmıştır.

11. İBY kapsamına neler girmektedir?

Cevap: İBY kapsamına; Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik ekinde yer alan sanayiden sayılan işlerin yapıldığı, elli veya daha fazla işçi istihdam edilen işyerleri girmektedir.

12. İBY kapsamı dışında kalan işyerleri nelerdir?

Cevap: İBY kapsamı dışında kalan işyerleri; Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği, Yeraltı ve

Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği ve Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği kapsamlarında kalan işyerleridir.

13. İşletme belgesinin kesinleşmesi için işletme belgesi verilen işyerleri iş müfettişleri tarafından en geç ne kadar süre içerisinde teftiş edilir?

Cevap: İşletme belgesinin kesinleşmesi için işletme belgesi verilen işyerleri en geç 3 ay içerisinde iş müfettişleri tarafından teftiş edilir.

14. İşletme belgesi almak isteyen işveren nasıl başvuruda bulunmalıdır?

Cevap: İBY ek-1'de yer alan işletme belgesi başvuru veya beyan formuyla Bölge Müdürlüğü'ne bizzat, posta yoluyla veya elektronik ortamda başvuruda bulunur.

15. İlk başvuru tarihinden itibaren kaç ay içerisinde teftiş edilmeyen işyerlerinin işletme belgesi kesinleşir?

Cevap: İlk başvuru tarihinden 3 ay içerisinde teftiş edilmeyen işyerlerinin işletme belgesi kesinleşir

16. İşletme belgesi hangi durumlarda geçersiz olur?

Cevap: İşletme belgesi;

- İşyerinin taşınması,
- İşyerinin üretim ve
- Faaliyet konusunun değişmesi durumunda geçersiz olur.

17. İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik neleri kapsamaktadır?

Cevap: Sıhhi ve gayrisıhhi işyerleri ile umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinin ruhsatlandırılması ve denetlenmesine dair iş ve işlemleri kapsamaktadır.

18. Güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi hazırlanması gereken işyerleri açısından işyeri açma durumu nasıl gerçekleşmektedir?

Cevap: Nükleer santraller vb. büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politikası belgesi veya güvenlik raporu işveren tarafından hazırlanır.

19. Genel olarak işyerleri açısından işyeri açma nasıl gerçekleşir?

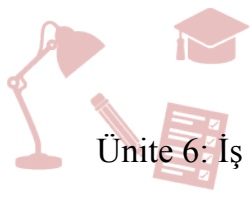
Cevap: Yetkili idarelerden usulüne uygun olarak işyeri açma ve çalışma ruhsatı alınmadan işyeri açılmaz ve çalıştırılmaz.

20. İşyeri açma ve çalıştırma ruhsatı alınmadan açılan işyerleri kim tarafından kapatılır?

Cevap: İşyeri açma ve çalıştırma ruhsatı alınmadan açılan işyerleri yetkili idareler tarafından kapatılır.

21. Yetkili idareler tarafından verilen işyeri açma ve çalışma ruhsatlarının örnekleri aylık olarak hangi birime gönderilir?

Cevap: Yetkili idareler tarafından verilen işyeri açma ve çalışma ruhsatlarının örnekleri aylık olarak Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü'ne gönderilir.



ÇEK403U-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Ünite 6: İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenlere Uygulanacak Kamu Hukuku Yaptırımları

22. Umumu açık istirahat ve eğlence yerleri için düzenlenen işyeri açma ve çalıştırma ruhsatlarının bir örneği en geç kaç gün içinde yetkili idare tarafından kolluk kuvvetlerine gönderilir?

Cevap: Umumu açık istirahat ve eğlence yerleri için düzenlenen işyeri açma ve çalıştırma ruhsatlarının bir örneği en geç 7 gün içerisinde yetkili idare tarafından kolluk kuvvetlerine gönderilir.

23. Mahalle, cadde veya sokak isminin değişmesi nedeniyle aynı işyerinin ruhsatında nasıl bir işlem görülür?

Cevap: Mahalle, cadde veya sokak isminin değişmesi halinde ruhsat düzenlenmez. Ruhsatta yer alan bilgiler güncellenir.

24. Ruhsat yenilenmesi ya da intibakı gereken hallerde yetkili idareye başvuru süresi nasıl olmaktadır?

Cevap: Ruhsat yenilenmesi ya da intibakı gereken hallerde yetkili idareye en geç 3 ay içerisinde başvuru yapılmalıdır.

25. Ruhsat yenilenmesi ya da intibakı gereken hallerde mirasçılardan yetkili idareye başvuru süresi nasıl olmaktadır?

Cevap: Ruhsat yenilenmesi ya da intibakı gereken hallerde mirasçılar en geç 6 ay içerisinde yetkili idareye başvuru yapmalıdır.

26. Birden fazla faaliyet konusu olan işyerlerinde ruhsat düzenlemesi nasıl gerçekleşir?

Cevap: Birden fazla faaliyet konusu olan işyerlerinde ruhsat düzenlemesinde ana faaliyet konusu esas alınarak ruhsat düzenlenir. Tali faaliyet konuları ruhsatta ayrıca belirtilir.

27. İşyeri açma ve çalışma ruhsatı işyerlerinde nasıl bulundurulur?

Cevap: İşyeri açma ve çalışma ruhsatı işyerinde herkesin görebileceği bir şekilde asılır.

28. Umuma açık istiharat ve eğlence yerlerinin ruhsatlandırılmasında hangi süreler geçerlidir?

Cevap: Umuma açık istiharat ve eğlence yerlerinin ruhsatlandırılmasında, İAÇY'nin dördüncü kısmında belirtilen süreler geçerlidir.

29. İşyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyerleri, yetkili idareler tarafından ruhsatın verildiği tarihten itibaren ne kadar süre içerisinde kontrol edilir?

Cevap: İşyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyerleri, yetkili idareler tarafından ruhsatın verildiği tarihten itibaren en geç 1 ay içerisinde kontrol edilir.

30. İşyeri en geç 1 ay içerisinde kontrol edilmezse ne olur?

Cevap: İşyeri en geç 1 ay içerisinde kontrol edilmezse ruhsat kesinleşmiş olur.

31. İşyerinde mevzuata uygun olmayan durumlar tespit edilirse nasıl bir süreç izlenir?

Cevap: İşyerinde mevzuata uygun olmayan durumlar tespit edilirse işyerine noksanlıkları ve hataları gidermesi için bir defaya mahsus 15 günlük bir süre verilir.

32. İl özel idarelerinde birinci sınıf gayrisihhi müesseseleri inceleme kurulu kimlerden oluşmaktadır?

Cevap: İl özel idarelerinde birinci sınıf gayrisihhi müesseseleri inceleme kurulu beş kişiden az olmamak üzere, valinin veya görevlendireceği yetkilinin başkanlığında çevre, sağlık, hukuk, imar ve tarım birimleri görevlileri, İAÇY'de belirtilen Bakanlık İl Müdürlüğü temsilcisi, ilgili meslek odalarının temsilcileri ile tesisin özelliğine göre gerektiğinde vali tarafından belirlenecek diğer kuruluş temsilcilerinden oluşur.

33. Büyükşehir belediyelerinde birinci sınıf gayrisihhi müesseseleri inceleme kurulu kimlerden oluşur?

Cevap: Büyükşehir belediyelerinde birinci sınıf gayrisihhi müesseseleri inceleme kurulu beş kişiden az olmamak üzere büyükşehir belediye başkanı veya görevlendireceği yetkilinin başkanlığında çevre, sağlık, hukuk, imar ve kışat birimleri görevlileri, İAÇY'de belirtilen Bakanlık İl Müdürlüğü temsilcisi, ilgili meslek odalarının temsilcileri ile tesisin özelliğine göre gerektiğinde belediye başkanı tarafından belirlenecek diğer kuruluş temsilcilerinden oluşur.

34. İl belediyelerinde birinci sınıf gayrisihhi müesseseleri inceleme kurulu nasıl oluşturulur?

Cevap: İl belediyelerinde birinci sınıf gayrisihhi müesseseleri inceleme kurulu büyükşehir belediyelerinde birinci sınıf gayrisihhi müesseseler için belirtilen esasa göre oluşturulur.

35. Organize sanayi bölgelerinde kurul nasıl oluşur?

Cevap: İnceleme kurulu oluşturulamaz. Tesis özelliğine göre ilave olarak bırakılacak sağlık koruma bandı, organize sanayi bölgesi yönetim kurulu kararıyla tespit edilir.

36. Sağlık koruma bandı konulması hangi kurumlarda mecburidir?

Cevap: Sanayi bölgesi, organize sanayi bölgesi ve endüstri bölgeleri ile bu bölgeler dışında kurulacak birinci sınıf gayrisihhi müesseselerin etrafında sağlık koruma bandı konulması mecburidir.

37. Sağlık koruma bandı nasıl belirlenir?

Cevap: İnceleme kurulları tarafından tesislerin çevre ve toplum sağlığına yapacağı zararlı etkiler ve kirletici unsurlar dikkate alınarak belirlenir.

38. Maden üretim faaliyetlerine dayalı ruhsat sahasındaki geçici tesisler için işyeri açma ruhsatı kim tarafından verilir?

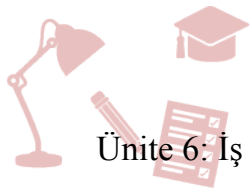
Cevap: İl özel idareleri.

39. Madencilik faaliyetleri için işyeri açma ve çalışma ruhsatı nasıl düzenlenir?

Cevap: İAÇY Örnek 8'de yer alan bilgileri içerecek şekilde düzenlenir.

40. ÇED olumlu belgesi ve raporu ne yerine geçer?

Cevap: ÇED olumlu belgesi ve raporu, yer seçimi ve tesis kurma izni yerine geçer.



ÇEK403U-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Ünite 6: İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenlere Uygulanacak Kamu Hukuku Yaptırımları

41. Yer seçimi ve tesis kurma izni verildiği tarihten itibaren ne kadar süre geçerlidir?

Cevap: Yer seçimi ve tesis kurma izni verildiği tarihten itibaren 5 yıl süre ile geçerlidir.

42. Deneme izninin süresi ne kadardır?

Cevap: Deneme izninin süresi 1 yıldır.

43. İşyeri açma ruhsatının verilmesinden sonra yetkili idare tarafından yapılacak denetim sonucunda toplum ve çevre sağlığı açısından zararlı olan işletmelerin faaliyeti ne zamana kadar durdurulur?

Cevap: İşyeri açma ruhsatının verilmesinden sonra yetkili idare tarafından yapılacak denetim sonucunda toplum ve çevre sağlığı açısından zararlı olan işletmelerin faaliyeti, noksanlıklar ve aykırılıklar giderilinceye kadar durdurulur.

44. Birinci sınıf gayrisihhi müesseseler için yer seçimi ve tesis kurma izni için gerekli olan belgeler nelerdir?

Cevap: Birinci sınıf gayrisihhi müesseseler için yer seçimi ve tesis kurma izni için gerekli olan belgeler şunlardır:

- Başvuru formu,
- İşletmenin kurulacağı yeri gösteren plan örneği,
- İlgili inceleme kurulu tarafından hazırlanacak yer seçimi ve tesis kurma raporu,
- Çevre kirlenmesini önlemek amacıyla alınacak tedbirlere ait kirleticilerin nitelik ve niceliğine göre hazırlanmış proje ve açıklama raporları,
- Şehir şebeke suyu bulunmayan yerlerde içme ve kullanma suyunun hangi kaynaktan sağlandığı ile suyun bakteriyolojik ve kimyasal analiz raporu,
- Madencilik faaliyetlerinde bunlara ek olarak maden arama ruhsatı veya işletme ruhsatı ile Çevresel Etki Değerlendirmesi Yönet. kapsamında alınmış karar.

45. Ruhsat için gerekli belgeler nelerdir?

Cevap: Ruhsat için gerekli belgeler şöyle sıralanabilir:

- Başvuru formu,
- Sağlık koruma bandının işaretlendiği vaziyet plan örneği,
- Yangın ve patlamalar için gerekli önlemlerin alındığına dair itfaiye raporu,
- Sorumlu müdür sözleşmesi,
- Çevre izni veya çevre izin ve lisans belgesi,
- Açılma izni raporu.

46. İkinci ve üçüncü sınıf gayrisihhi işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyerleri, yetkili idare tarafından ne kadarlık bir süre zarfında kontrol edilir?

Cevap: İkinci ve üçüncü sınıf gayrisihhi işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyerleri, yetkili idare tarafından en geç 1 ay içerisinde kontrol edilir.

47. Yetkili idareler, ikinci ve üçüncü sınıf gayrisihhi müesseseler için yapılacak beyan ve incelemelerde hangi unsurları göz önüne alırlar?

Cevap: Yetkili idareler, ikinci ve üçüncü sınıf gayrisihhi müesseseler için yapılacak beyan ve incelemelerde; insan

sağlığına zarar verilmemesi, çevre kirliliğine yol açılmaması, yangın, patlama, genel güvenlik, iş güvenliği, işçi sağlığı, trafik ve karayolları, imar, kat mülkiyeti ve doğanın korunmasıyla ilgili düzenlemeleri esas almaktadır.

48. Yakıcı, parlayıcı, patlayıcı ve tehlikeli maddelerle çalışan işlerle oksijen LPG dolum ve depoları, bunlara ait dağıtım merkezleri, perakende satış yerleri, akaryakıt ile sivilaştırılmış petrol gazı, sivilaştırılmış doğalgaz istasyonları vb. yerlere izin verilmeden önce nasıl bir inceleme yapılmaktadır?

Cevap: İlgili işyerlerine izin verilmeden önce, civarında ikamet edenlerin sıhhat ve istirahatleri üzerine gerçek tesisatları ve gerekse vaziyetleri itibarıyla bir zarar vermeyeceğine kanaat oluşturulması için yetkili idareler tarafından inceleme yapılması zorunludur.

49. Gayrisihhi müesseseler çevre ve toplum sağlığı açısından kimler tarafından denetlenmektedir?

Cevap: Gayrisihhi müesseseler çevre ve toplum sağlığı açısından yetkili idareler tarafından denetlenmektedir.

50. Birinci sınıf gayrisihhi müesseselerde, madde 25 gereğince hangi kişilerin çalıştırılması zorunludur?

Cevap: Birinci sınıf gayrisihhi müesseselerde, madde 25 gereğince işletmenin faaliyet alanında mesleki yeterliliğe sahip bir sorumlu müdür çalıştırılması zorunludur.

51. Bir gayrisihhi müessesenin hangi bölgede kurulması esastır?

Cevap: Bir gayrisihhi müessesenin öncelikle kendi türündeki işyerlerine mahsus sanayi bölgesinde kurulması esastır.

52. İşin durdurulması neden etkili bir yaptırımdır?

Cevap: İşin durdurulması;

- İşçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak,
- İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla en etkili idari yaptırımlardan biridir.

53. İSGK işin durdurulması hakkında hangi yeni esasları getirmiştir?

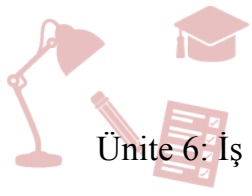
Cevap: İSGK işin durdurulması hakkında; çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı işyerleri ile ilgili olarak ayrıca risk değerlendirmesinin yapılması şart koşulmaktadır.

54. İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren kaç işgünü içerisinde yetkili iş mahkemesinde işin durdurulma kararına itiraz edebilir?

Cevap: İşveren, 6 işgünü içerisinde yetkili iş mahkemesinde işin durdurulma kararına itiraz edebilir.

55. İşverenin işin durdurulması nedeniyle işsiz kalan çalışanlarına yönelik yükümlülükleri nelerdir?

Cevap: İşveren işin durdurulması nedeniyle işsiz kalan çalışanlara yönelik ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.



ÇEK403U-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Ünite 6: İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenlere Uygulanacak Kamu Hukuku Yaptırımları

56. İşverenlere uygulanacak cezai yaptırımlar hangi kanun ve maddeler ile düzenlenmiştir?

Cevap: İşverenlere uygulanacak cezai yaptırımlar, Türk Ceza Kanunu madde 85 ve madde 89'da düzenlenmiştir.

CEZAI YAPTIRIMLAR

57. Bir zarar doğma ihtimalinin suç sayılması ne için önemlidir?

Cevap: Bir zarar doğma ihtimalinin suç sayılması, zararı önleme amacına uygun olduğundan önemlidir.

58. İşverene uygulanacak cezai yaptırımların dayanağı nedir?

Cevap: İşverene uygulanacak cezai yaptırımların dayanağı, işverenin sorumluluğunun gereği olan koruma-gözetme-denetim görevlerini yerine getirmemesidir.

59. İşveren yönetim hakkını kullanırken nelere dikkat etmelidir?

Cevap: Çalışma mevzuatına ve özellikle iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymak ve çalışanların da bu kurallara uymasını sağlamak zorundadır.

60. İş kazalarının önlenmesi amacıyla getirilen para cezalarının hangi ölçüde olması gerekir?

Cevap: İş kazalarının önlenmesi amacıyla getirilen para cezalarının iş güvenliğini sağlayacak ölçüde yeterli olması gerekmektedir.

61. İşveren, İSGK m.4'de belirtilen iş sağlığı ve güvenliği konusundaki genel yükümlülükleri yerine getirmezse, izleme ve denetleme yükümlülüklerini yerine getirmezse; yerine getirilmeyen her yükümlülük için ne kadarlık bir para cezası ödenir?

Cevap: Yerine getirilmeyen ilgili her yükümlülük için 2240 TL cezası ödenir.

62. İş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işverene görevlendirmedeği her bir kişi için nasıl bir ceza verilir?

Cevap: 5601 TL idari para cezası verilir.

63. Diğer sağlık personelinin görevlendirmeyen işverene nasıl bir ceza verilir?

Cevap: 2800 TL idari para cezası verilir.

64. "İşyeri sağlık ve güvenlik birimi" kurmayan işverenlere ne kadarlık bir para cezası verilir?

Cevap: 1680 TL idari para cezası verilir.

65. Risk değerlendirmesi yapmayan ve yaptırmayan işverene verilen cezanın miktarı nedir?

Cevap: 3361 TL idari para cezası verilir.

66. İş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlamayan işverene nasıl bir ceza verilir?

Cevap: 1680 TL idari para cezası verilir.

67. Acil durum planlarını, yangınla mücadele ve ilk yardım planlarını, bu konudaki gerekli ön hazırlıkları yapmayan işverenlere ve madde 12 uyarınca ciddi, yakın, önlenemeyen tehlike hallerine karşı tahliye planlarını hazırlamayan işverenlere uyulmayan her bir yükümlülük için ne kadar para cezası verilir?

Cevap: 1120 TL idari para cezası verilir.

68. Kendilerine intikal eden iş kazalarını 10 gün içerisinde SGK'ya bildirmeyen yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına verilen ceza nedir?

Cevap: 2240 TL idari para cezası verilir.

69. İSGK madde 16 uyarınca verilen 1120 TL idari para cezası neyi kapsar?

Cevap: Çalışanları ve çalışan temsilcilerini bilgilendirmeyen işverenlere bilgilendirilmeyen her bir çalışan için verilen bir para cezasıdır.

70. Çalışanların görüşünü almayan ve katılımlarını sağlamayan işverene her bir aykırılık için ayrı olarak ne kadarlık bir ceza verilir?

Cevap: İşverene ilgili her bir aykırılık için 1120 TL para cezası verilir.

71. Çalışan temsilcisi seçimini veya atamasını gerçekleştirilmeyen işverene verilen 1120 TL idari para cezası hangi madde uyarınca uygulanır?

Cevap: İlgili idari para cezası İSGK madde 20/1 uyarınca uygulanır.

72. İSGK m.24/II neyi kapsamaktadır?

Cevap: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olan işverene 5601 TL idari para cezası verilir.

73. İSGK madde 25 neyi içermektedir?

Cevap: İşyerinin bir bölümünde veya tamamında verilen durdurma kararına uymayarak durdurulan işi yönetmelikte belirtilen şartları yerine getirmeden devam ettiren işverene fiil başka bir suç oluştursa dahi 11203 TL idari para cezası verilir.

74. Büyük kaza önleme politikası belgesi hazırlamayan işverene verilen ceza nedir?

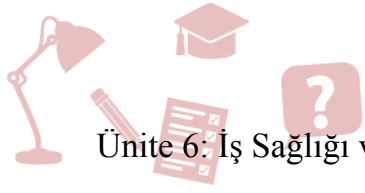
Cevap: İlgili belgeyi hazırlamayan işverene 56.018 TL para cezası verilir.

75. İSGK madde 30 neyi içermektedir?

Cevap: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak çıkarılacak yönetmeliklerde belirtilen yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlere uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak 1120 TL idari para cezası verilir.

76. Cezai sorumluluk kimler için söz konusudur?

Cevap: Cezai sorumluluk, iş kazasının ya da meslek hastalığının oluşmasına neden olan kişi için söz konusudur.



İŞ KAZALARI SONRASINDA YAPILAN SORUŞTIRMALAR

77. İş kazası sonrasında yapılan soruşturmalar hangi hükümlere göre yapılır?

Cevap: Ceza Muhakemesi Kanunu, TCK, İK ve SSGSSK hükümlerine göre yapılır.

78. Soruşturma, iş kazası belediye sınırları içerisinde meydana gelmişse kim tarafından yürütülür?

Cevap: İş kazası belediye sınırları içerisinde meydana gelmişse soruşturma polis karakolları tarafından yürütülür.

79. Soruşturma, iş kazası belediye sınırları dışında meydana gelmişse kim tarafından yürütülür?

Cevap: İş kazası belediye sınırları dışında meydana gelmişse soruşturma jandarma karakolları yardımıyla Cumhuriyet Savcılığı tarafından yürütülür.

80. 5510 sayılı SSGSSK madde 13/II neyi belirtmektedir?

Cevap: İşveren, işyerinde meydana gelen iş kazasını o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal, SGK'ya en geç kazadan sonraki 3 işgünü içerisinde bildirmekle yükümlüdür.

81. Soruşturmada, tutuklamaya ancak kim karar verebilir?

Cevap: Soruşturmada, tutuklamaya ancak sulh ceza hakimi karar verebilir.

82. Savcı şüphelileri nasıl belirler?

Cevap: Savcı, soruşturma sırasında topladığı kanıtlara göre şüphelileri belirler.

83. Savcı takipsizlik kararını hangi durumda verir?

Cevap: Savcı takipsizlik kararını, toplanan kanıtlar, şüphelilerin suçu işlediğine ilişkin yeterli şüphe oluşturmuyorsa verir.

84. Savcı bir iddianameyle ceza mahkemesinde kamu davasını açmayı hangi durumlarda yapar?

Cevap: Toplanan kanıtlara göre iş güvenliği tedbirlerine ihmal, tedbirsizlik gibi nedenlerle uyulmamış ve kazaya neden olan kişiler belirlenmişse olabilir.

85. TCK m. 85 neyi içermektedir?

Cevap: TCK m. 85; tedbirsizlik ya da dikkatsizlikle ölüme neden olmak 2 yıldan 6 yıla kadar hapis cezasını gerektirmektedir.

86. TCK m. 89 neyi içermektedir?

Cevap: TCK m. 89; işveren ya da işveren vekillerinin tedbirsizlik ya da dikkatsizlikle yaralanmaya neden olmaları halinde bu madde uyarınca yaralanmanın ağırlık derecesine göre 3 aydan 1 yıla kadar hapis ve adli para cezasının uygulanması gereklidir.



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞYERİ ÖRGÜTLENMESİNE GENEL BAKIŞ

1. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, esas itibarıyla hangi devlet ilkesinin bir gereğidir?

Cevap: İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, esas itibarıyla sosyal devlet ilkesinin bir gereğidir.

2. İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı nedir?

Cevap: İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı, çalışanların sağlığının korunmasıdır.

3. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki en önemli gelişme ne zaman yaşanmıştır?

Cevap: Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki en önemli gelişme, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun (İSGK) (RG, T.30.06.2012, S.28339) yürürlüğe girmesiyle yaşanmıştır.

4. Çalışanlara ve işverenlere bilincin kazandırılması ve önlemlerin hemen işyeri içerisinden denetlenmesinin sağlanması bakımından özel önem taşıyan nedir?

Cevap: İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi, çalışanlara ve işverenlere bu bilincin kazandırılması ve önlemlerin hemen işyeri içerisinden denetlenmesinin sağlanması bakımından özel önem taşımaktadır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞAN TEMSİLCİSİ

5. İş sağlığı ve güvenliğinde sahip olduğu belirli görev ve yetkilerle İşyeri örgütlenmesinin önemli bir ayağını oluşturan nedir?

Cevap: İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi, İş sağlığı ve güvenliğinde sahip olduğu belirli görev ve yetkilerle İşyeri örgütlenmesinin önemli bir ayağını oluşturmaktadır.

6. İSGK m.20/1'e göre işverene çalışan temsilcisi hakkında nasıl görev verilmiştir?

Cevap: "İşveren, işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını gözönünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir".

7. Çalışan temsilcisinin nitelikleri nelerdir?

Cevap: Çalışan temsilcisi olabilmek için;

- İşyerinin tam süreli daimi çalışanı olmak,
- En az 3 yıllık iş deneyiminin bulunması ve
- En az ortaokul düzeyinde öğrenim görmüş olmak şartlarının sağlanması gerekir.

8. Çalışan temsilcisi sayısının belirlenmesinde esas olan nedir?

Cevap: Çalışan temsilcisi sayısının belirlenmesinde esas olan işyeridir. İSGÇTT'de işyerindeki asgari temsilci sayısı, işyerindeki çalışan sayısına göre düzenlenmiştir

(İSGÇTT m.7). Buna göre işyerinde görevlendirilecek çalışan temsilcisi sayısı;

- 2-50 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 1,
- 51-100 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 2,
- 101-500 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 3,
- 501-1000 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 4,
- 1001-2000 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 5,
- 2001 ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde 6'dır.

9. Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci nasıl belirlenir?

Cevap: Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir (İSGK m.20/2).

10. İşyerinde, sendika temsilcisi bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi kim olur?

Cevap: İşyerinde, sendika temsilcisi bulunması halinde işyeri sendika temsilcisi, doğrudan iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olacaktır.

11. Sendika temsilci sayısının, zorunlu çalışan temsilci sayısından az veya çok olması durumunda düzenleme nasıl olur?

Cevap: Sendika temsilci sayısının, zorunlu çalışan temsilci sayısından az olması durumunda diğer çalışan temsilcisi veya temsilcileri dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla işveren tarafından görevlendirilir. Sendika temsilci sayısının, zorunlu çalışan temsilci sayısından çok olması durumunda ise yetkili sendikanın önerisi doğrultusunda çalışan temsilcileri işveren tarafından görevlendirilir.

12. İşyerinde yetkili sendika bulunmaması halinde çalışan temsilcisi nasıl belirlenir?

Cevap: İşyerinde, yetkili sendika bulunmaması halinde çalışan temsilcisi, çalışanlar arasından seçimle belirlenir.

13. Çalışan temsilcisi adaylarının belirlenmesi sürecinde, adayların başvuru yapabilmesi için ne gerekir?

Cevap: Çalışan temsilcisi adaylarının belirlenmesi sürecinde, adayların başvuru yapabilmesi için işveren tarafından 7 günden az olmamak üzere süre tanınarak işyerinde ilân edilir.

14. Çalışan temsilcisi seçiminde genel kabul nedir?

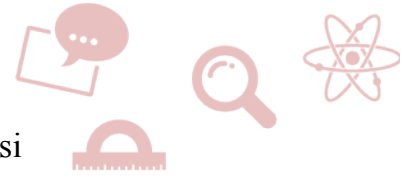
Cevap: Seçime katılma hakkına sahip olanlar, İSGK'da çalışan olarak nitelendirilen herkestir.

15. Çalışan temsilcisi seçiminde organizasyon nasıl yapılır?

Cevap: Seçimlerin organizasyonu, işverene aittir. Bu çerçevede, seçimlerin yapılmasına ilişkin iş ve işlemler için gerekli şartlar sağlanır ve yeterli sayıda personel işveren tarafından görevlendirilir. Bu doğrultuda, seçim yerinin de işveren tarafından sağlanması gerekir.

16. Çalışan temsilcisi seçiminde oylama nasıl yapılır?

Cevap: Seçim, işyerindeki çalışanların en az yarısından bir fazlasının katılacağı bir oylamayla yapılır.



ÇEK403U-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ Ünite 7: İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi

17. Seçim, sonuçları itibariyle kaç yıl geçerlidir?

Cevap: Seçim, sonuçları itibariyle 5 yıl geçerlidir.

18. Çalışan temsilcisinin, herhangi bir nedentle görevinden ayrılması durumunda nasıl bir yol izlenir?

Cevap: Çalışan temsilcisinin, herhangi bir nedentle görevinden ayrılması durumunda daha önce yapılan seçim sonuçlarına göre en fazla oy alan sıradaki aday atanır.

19. Çalışan temsilcisini, seçimle belirlemenin mümkün olmadığı hallerde belirleme nasıl yapılır?

Cevap: Asıl olan temsilcilerin seçim yoluyla belirlenmesidir. Seçimle belirlemenin mümkün olmadığı hallerde belirlemenin, işveren tarafından atama yoluyla yapılması gerekir.

20. Çalışan temsilcisinin yetkileri nelerdir?

Cevap: Çalışan temsilcisi,

- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çalışmalara katılma,
- Çalışmaları izleme,
- Tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için tedbir alınmasını isteme,
- Tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkilidir.

21. Çalışan temsilcisinin eğitimi nasıl sağlanır?

Cevap: İş sağlığı ve güvenliği temsilcisinin görevini yapabilmesi için gerekli eğitimi almış olması gereklidir. Hem İSGÇTT'de hem de İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te (RG, T.15.5.2013, S.28648) çalışan temsilcinin, iş sağlığı ve güvenliği konularında özel olarak eğitilecekleri düzenlenmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu bulunan işyerlerinde, çalışan temsilcilerine, kurul üyeleriyle birlikte iş sağlığı ve güvenliği konularında özel eğitim verilmesi sağlanabilir (İSGÇTT m. 11).

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULU OLUŞTURMA YÜKÜMÜ

22. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin örgütlenmede önemli bir işleve sahip birim nedir?

Cevap: İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin örgütlenmede önemli bir işleve sahip birim, iş sağlığı ve güvenliği kuruludur. Bu kurullar, bir tür yönetime katılma modeli oluşturmaktadırlar. Ayrıca bu kurullar, artık sadece bir danışma kurulu niteliğinde olmayıp işverenler, kurul kararlarına uymakla yükümlü kılınmışlardır.

23. İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlününün koşulları nelerdir?

Cevap: İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlününün koşulları şunlardır:

- İşyerinde altı aydan fazla sürekli işlerin yapılması,
- İşyerinde en az elli çalışanın bulunması.

24. İş sağlığı ve güvenliği kurulları hangi kişilerden oluşmaktadır?

Cevap: İş sağlığı ve güvenliği kurullarını oluşturan kişiler şöyle sıralanabilir:

- İşveren veya işveren vekili,
- İş güvenliği uzmanı,
- İşyeri hekimi,
- İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,
- Bulunması halinde sivil savunma uzmanı,
- Bulunması halinde işyerinde görevli formen, ustabaşı veya usta,
- Çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilci.

25. İş sağlığı ve güvenliği kurulunda, bir kişinin birden fazla sıfatla yer alması mümkün müdür?

Cevap: İş sağlığı ve güvenliği kurulunda, bir kişinin birden fazla sıfatla yer alması mümkün değildir.

26. İş sağlığı ve güvenliği kurulu üyeleri hangi konularda eğitim alacaklardır?

Cevap: İş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerinin eğitim alacakları konular şöyle sıralanabilir:

- Kurulun görev ve yetkileri,
- İş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar,
- Sık rastlanan iş kazaları ve tehlikeli olayların nedenleri,
- Endüstriyel hijyenin temel ilkeleri,
- Etkili iletişim teknikleri,
- Acil durum önlemleri,
- Meslek hastalıkları,
- İşyerine ait özel riskler,
- Risk değerlendirmesi.

27. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun görev ve yetkileri nelerdir?

Cevap: İş sağlığı ve güvenliği kurulunun görev ve yetkileri şöyle sıralanabilir:

- İş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak,
- Alınması gerekli tedbirleri planlamak ve belirlemek,
- Önleme politikası geliştirmek,
- Eğitim programları hazırlamak,
- Yıllık rapor hazırlamak,
- İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmasında karar vermek.

28. İş sağlığı ve güvenliği kurul üyelerinin sorumlulukları nelerdir?

Cevap: İş sağlığı ve güvenliği kurul üyeleri, görev ve yetkileri kapsamı içerisindeki işleri yaparken öğrendikleri mesleki tekniklere ve çalışma metodlarına ilişkin sırları gizli tutmak zorundadırlar.



29. İş sağlığı ve güvenliği kurulu, hangi süre aralığında toplanır?

Cevap: İş sağlığı ve güvenliği kurulu, en az ayda bir kere toplanır.

30. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun toplantılarında geçecek süreler, günlük çalışma süresinden sayılır mı?

Cevap: Evet. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun toplantılarında geçecek süreler, günlük çalışma süresinden sayılır.

31. İş sağlığı ve güvenliği kurulu tarafından işyerinde ilan edilen kararların, işverenleri ve çalışanları bağlayıcılığı var mıdır?

Cevap: İş sağlığı ve güvenliği kurulu tarafından işyerinde ilan edilen kararlar, işverenleri ve çalışanları bağlar.

32. İş sağlığı ve güvenliği kurulları yapacakları tekliflerde, bulunacakları tavsiyelerde ve verecekleri kararlarda neyi gözönünde bulundurlar?

Cevap: İş sağlığı ve güvenliği kurulları yapacakları tekliflerde, bulunacakları tavsiyelerde ve verecekleri kararlarda, işyerinin durumu ve işverenin olanaklarını gözönünde bulundurlar.

33. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışan yükümlülüğü nedir?

Cevap: Çalışanlar, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.

İŞYERİ SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ VE ORTAK SAĞLIK GÜVENLİK BİRİMİ

34. İşyeri sağlık ve güvenlik birimi nedir?

Cevap: İşyeri sağlık ve güvenlik birimi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere işyerinde kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimdir.

35. İşyeri sağlık ve güvenlik birimi kapsamı nedir?

Cevap: İşveren, işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların ilk yardım ve acil tedaviyle koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla İSGB oluşturmakla, bu birimde bir veya birden fazla işyeri hekimiyle gereğinde diğer sağlık personelini görevlendirmekle ve tehlike sınıfına uygun bir veya birden fazla iş güvenliği uzmanı görevlendirmekle yükümlüdür.

36. Sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütmek üzere işyerinden personel görevlendirmek veya işletme dışında kurulu ÇSGB tarafından yetkilendirilen birimlerden hizmet almak suretiyle bu konudaki yetkilerini devreden işverenin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin yükümlülükleri ne olur?

Cevap: İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin yükümlülükleri devam eder.

37. İşveren, işyerinde yürütülen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hangi kayıtları saklamakla yükümlüdür?

Cevap: İşveren, işyerinde yürütülen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin her türlü kaydı ve ayrıca çalışanların

işten ayrılma tarihinden itibaren en az 15 yıl süreyle kişisel sağlık dosyalarını saklamakla yükümlüdür.

38. Onaylı Defter nedir?

Cevap: İşyerinin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne veya notere her sayfası mühürlenerek onaylatılan defterdir.

39. Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği kurulundan hangi tedbirleri talep edebilir?

Cevap: Çalışanlar, sağlık ve güvenliklerini etkileyebilecek tehlikeleri iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerindeyse işveren veya işveren vekiline bildirerek durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilirler.

40. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde geçirdikleri süreler, çalışma süresinden sayılır mı?

Cevap: Evet. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde geçirdikleri süreler, çalışma süresinden sayılır.

41. İSGB nasıl oluşur ?

Cevap: İSGB, en az bir İşyeri hekimiyle İşyerinin girdiği tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir İş güvenliği uzmanının görevlendirilmesiyle oluşur. Bu birimde İşveren, diğer sağlık personeli de görevlendirebilir.

42. Ortak sağlık ve güvenlik birimi nedir?

Cevap: Ortak sağlık ve güvenlik birimi; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere gerekli donanım ve personele sahip olan ve ÇSGB tarafından yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşlarıyla Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanıma sahip birimlerdir.

43. OSGB kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için ne gereklidir?

Cevap: OSGB kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az bir işyeri hekimi, en az bir iş güvenliği uzmanı ve en az bir diğer sağlık personeli istihdamı zorunludur.

44. Fiziki olarak OSGB'lerin yetkileri nereyle sınırlıdır?

Cevap: Fiziki olarak OSGB'ler, kuruldukları il ve sınır komşusu İllerde hizmet sunmaya yetkilidir.

45. İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeline, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çalışmalarını yaptığı süre içinde başka görev verilebilir mi?

Cevap: Hayır.

46. İşyeri hekimlerinin görevleri nelerdir?

Cevap: İşyeri hekimlerinin görevleri şöyle sıralanabilir:

- Rehberlik ve danışmanlık,
- Sağlık gözetimi,
- Eğitim ve bilgilendirme,
- İlgili birimlerle işbirliği.



ÇEK403U-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ Ünite 7: İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi

47. İşyeri hekimlerinin çalıştıkları işyeriyle ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik aktivitelerinde ücret kesintisi olur mu?

Cevap: İşyeri hekimlerinin çalıştıkları işyeriyle ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlarda geçen sürelerden, bir yıl içerisinde toplam 5 işgünü kadarki çalışma süresinden sayılır ve bu süreler nedeniyle işyeri hekiminin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

48. İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı kime karşı sorumludur?

Cevap: İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı hizmet sundukları işverene karşı sorumludurlar.

49. Diğer sağlık personeli görevlendirmek zorunlu mudur?

Cevap: Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.

50. İş güvenliği uzmanı kimdir?

İş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere ÇSGB tarafından yetkilendirilmiş, İş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, ÇSGB ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişlerle mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunlarıyla teknik elemanı ifade etmektedir.

51. İş güvenliği uzmanı belgesi sınıflandırması nedir?

Cevap: İş güvenliği uzmanı belgesi;

- (A) grubu,
- (B) grubu ve
- (C) grubu olarak sınıflandırılmıştır.

İş güvenliği uzmanlarından (C) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli sınıfta, sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda, (A) sınıfı belgeye sahip olanlar ise bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışabilirler.

52. İş güvenliği uzmanları, İGUY'de belirtilen görevlerini yerine getirmek için hangi sürelerde görev yaparlar?

Cevap: İGUY m.12'deki sürelerle göre görev yaparlar. Buna göre;

- Az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 5 dakika,
- Tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 10 dakika,
- Çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 15 dakikadır.

Az tehlikeli sınıfta yer alan 2000 ve daha fazla çalışan olan işyerlerinde, her 2000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 2000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı gözönünde bulundurularak yukarıda belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

53. İş güvenliği uzmanlarının görevleri nelerdir?

Cevap: İş güvenliği uzmanlarının görevleri şöyle sıralanabilir:

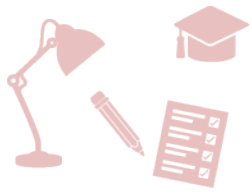
- Rehberlik ve danışmanlık,
- Risk değerlendirme,
- Çalışma ortamı gözetimi,
- Eğitim, bilgilendirme ve kayıt.

54. İş sağlığı güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı kime karşı sorumludur?

Cevap: İş sağlığı güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, işverene karşı sorumludurlar.

55. İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanına Ödenecek Ücret nasıl belirlenir?

Cevap: İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına ödenecek ücret, mevzuatın emredici hükümlerine aykırı olmamak üzere tarafların anlaşmasına tabidir.



ULUSLARARASI MEVZUAT OLUŞTURMA AMAÇLARI

1. İşçilerin korunmasını uluslararası gündeme taşıyan temel nedenler nelerdir?

Cevap: İşçilerin korunmasını uluslararası gündemin ön sıralarına taşıyan neden, Sanayi Devrimi'nden beri süregelen olumsuz çalışma koşullarına toplumsal tepkilerin artmasına ve giderek toplumsal barışın bozulmasına ve üretimin sürdürülemez hale gelmesine yol açan, ağır ve dayanılmaz çalışma koşullarıdır.

2. İşçileri korumak için çalışacak bir uluslararası örgüt kurulmasına hukuki dayanak oluşturan anlaşma nedir?

Cevap: I. Dünya Savaşı sonunda imzalanan Versay Barış Antlaşması'na işçileri korumak için çalışacak bir uluslararası örgüt kurulmasına hukuki dayanak oluşturan "Emek" başlıklı XIII. Bölüm bu nedenle eklenmiştir

3. ILO ne demektir? ILO Anayasa'sında vurgulanan hedefler nelerdir?

Cevap: ILO'nun açılımı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nü (International Labour Organization) ifade etmektedir. ILO Anayasa'sında, çalışma koşullarına egemen olan adaletsizliğin, sefaletin ve yoksulluğun pek çok insanda yol açtığı hoşnutsuzluğu önlemeye ve evrensel ve kalıcı bir barışın temelini oluşturan sosyal adaletin yaygınlaştırılmasına katkı yapabilmesi vurgulanan temel hedeflerdir.

4. ILO Anayasa'sındaki hedefleri geliştirmek ve güçlendirmek amacıyla eklenen bildirgeler nelerdir?

Cevap: Bu hedeflere, "Filadelfiya Bildirgesi", "Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi" ve son olarak "Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi" eklenerek geliştirilmiş ve güçlendirilmiştir.

5. İş sağlığı ve güvenliği alanında işçileri korumak için bir uluslararası mevzuat oluşturmada öncelikli amaç nedir?

Cevap: Bu süreçte öncelikli amaç, sosyal adaleti yaygınlaştırarak evrensel ve kalıcı bir barış sağlamaktır. ILO, işçilerin çalışma ve hayat koşullarını iyileştirmeye destek olarak bu amaca ulaşılmasına katkı yapacaktır.

6. ILO'nun işçilerin çalışma ve hayat koşullarını iyileştirmede destekleyici görevleri nelerdir?

Cevap: Bu amaçla uluslararası politika ve programlar oluşturacak, üyelere uygulamada yol gösterecek uluslararası standartlar belirleyecek, uygulamalara bilimsel teknik destek sağlayacak ve denetim yapacaktır. Standartlara uyulduğu ölçüde çalışma koşulları iyileşerek yakınlaşacaktır. Bu süreçte, işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak öncelikli bir hedeftir.

7. Önleme ve korumanın standartlar arasındaki konumu önemli midir? Meslek hastalıkları ve iş kazaları önenebilir mi?

Cevap: Önleme ve koruma standartlar arasında önemli bir yer tutmaktadır. Gerçekten ILO düzenlemelerinin %80'e yakınının ve etkinliklerinin de önemli bir bölümünün

önleme ve korumayla doğrudan veya dolaylı ilgili olduğu söylenebilir. Bilimsel teknik olanaklar, önleme ve koruma amaçlı kullanıldığında meslek hastalıklarının tümünün, iş kazalarının da %98'inin önlenebileceği bilinmektedir.

8. ILO verilerine göre iş kazaları ve meslek hastalıklarının yüzde kaç ölümle sonuçlanmaktadır?

Cevap: ILO verilerine göre, her yıl oluşan 337 milyon iş kazasının 358.000'i ölümle sonuçlanmakta, 1,95 milyon kişi de meslek hastalıkları nedeniyle ölmektedir. Yaralanan, sakatlanan, hastalanan ve bu nedenlerle kalıcı ya da geçici olarak üretimden dışlananlar da eklendiğinde sorunun insani boyutunun da ne kadar büyük olduğu kolayca anlaşılabilir.

9. İş kazaları ve meslek hastalıklarının ekonomik maliyeti ne kadardır?

Cevap: İş kazaları ve meslek hastalıklarının ekonomik maliyeti, her yıl dünya gayri safi hasılasının %4'üne ulaşmaktadır.

10. Gelişmiş sanayi ülkelerinde ve dünyanın diğer ülkelerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili genel durum nasıldır?

Cevap: Gelişmiş sanayi ülkelerinde, iş sağlığı ve güvenliği alanında görece olarak bir iyileşme sağlanmıştır. Ancak, dünyanın geri kalanında özellikle küreselleşme süreciyle birlikte standartlar göz ardı edilmeye ve sorunlar da çözülmek bir yana artmaya başlamıştır. "Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi" ve "Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi"nin bu önemli soruna ve yol açtığı sonuçlara dikkat çekmek için yayınlandığı söylenebilir.

11. Avrupa Birliği'nin de, başlangıçta iş sağlığı ve güvenliği alanında uluslararası mevzuat oluşturma amacı nedir? Zaman içerisinde nasıl gelişmiştir?

Cevap: Avrupa Birliği'nin de, başlangıçta iş sağlığı ve güvenliği alanında uluslararası mevzuat oluşturma amacı ILO'nun amacı ile aynıdır. Ancak bu amaca, bölge özelinde savaşların düşmanlaştırdığı ülkeleri "ekonomik çıkar ortaklığı temelinde yakınlaştırma" amacı da eklenmiştir. Zaman içerisinde ise sağlık ve güvenlik koşullarının göreceli olarak gelişmiş olduğu üyeler için bir ortak mevzuat oluşturma amacı, "tek pazarın kurulmasını ve işlemlerini sağlamak için koşulları iyileştirerek yakınlaştırmak" olarak belirlenmektedir. Başka bir anlatım ile bir amaç da, ekonomiktir. Mevzuat ile belirlenen asgari gereklere uygunluk sağlandığı ölçüde üyeler arasında rekabet eşitsizliğini yaratan farklılıklar ortadan kalkacaktır.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ'NÜN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI

12. ILO iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına temel oluşturan ilke ve kurallar nerede tanımlanmıştır?

Cevap: ILO iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına temel oluşturan ilke ve kurallar, ILO Anayasa'sında ve temel bildirgelerde tanımlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin çeşitli alanlarındaki uygulamalarda esas alınacak ilke ve kurallar ise sözleşme, protokol ve tavsiye kararlarında belirlenmiştir.



13. Birleşmiş milletlerin ILO ile nasıl bir ilişkisi vardır? Versay Anlaşmasına göre, ILO Anayasasında işçileri korumak için yer alan hedefler nelerdir?

Cevap: Günlük ve haftalık azami çalışma saatleri de dahil çalışma sürelerinin düzenlenmesini; işgücü arzının düzenlenmesini ve işsizlik ile savaşımlı; uygun koşullarda yaşamak için yeterli ücret sağlanmasını; işçilerin genel sağlık sorunlarından ve iş kazası ve meslek hastalıklarından korunmalarını; çocukların, gençlerin ve kadınların korunmalarını; yaşlılık ve maluliyet aylığı bağlanmasını; göçmen işçilerin korunmalarını; eşit işe eşit ücret ilkesinin tanınmasını; örgütlenme özgürlüğü ilkesinin tanınmasını ve mesleki ve teknik eğitimin örgütlenmesini ve gerekli diğer önlemlerin alınmasını destekleyecektir.

14. Filadelfiya bildirgesi ne zaman onaylanmıştır? Bu bildirgedeki temel hedefler nelerdir?

Cevap: 1944 yılında Filadelfiya Bildirgesi onaylanmıştır. Bu bildirgedeki temel hedefler;

- Irk, inanç ve cinsiyet temelindeki her türlü ayrımcılığı önlemek;
- Ücret ve gelirlerde, çalışma sürelerinde ve çalışma hayatının diğer alanlarında ilerlemelerin sonuçlarından herkesin adil bir biçimde yararlanmasını sağlayacak politikalar belirlemek;
- Tam istihdamı sağlamak ve hayat koşullarını iyileştirmek; işçilere bilgi ve becerilerini kullanacakları ve toplumsal iyilik haline en büyük katkıyı yapabilecekleri bir iş sunmak;
- İşçilere uygun ve yeterli beslenme, barınma, dinlenme ve kültür imkânı sunmak; sosyal güvenlik kapsamını ihtiyaç duyan herkese asgari gelir ve kapsamlı tıbbi bakım sağlayacak şekilde genişletmek; mesleki teknik eğitimde fırsat eşitliği sağlamak;
- Toplu pazarlık hakkının tam olarak tanınması; işverenlerin ve işçilerin üretim verimliliğini sürekli artırmak için işbirliği yapmaları; toplumsal ve ekonomik önlemleri birlikte hazırlayıp uygulamaları;
- Her işçinin hayatını ve sağlığını koruma altına almak; ana çocuk sağlığını korumaktır.

15. Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve ilkeler Bildirgesi ne zaman onaylanmıştır ve bildirgenin nasıldır?

Cevap: 1998 yılında onaylanan “Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve ilkeler Bildirgesi”nde de, üyelere ILO’ya katıldıkları andan başlayarak Anayasa ve Filadelfiya Bildirgesi’nde tanımlanan hedeflere ILO ilkeleri doğrultusunda ulaşmak için yükümlülük üstlenmiş oldukları anımsatılmıştır.

16. ILO Anayasası ve Bildirgelerinde iş sağlığı ve güvenliği kavramı ne sıklıkla geçmektedir?

Cevap: Anayasa’da ve bildirgelerde iş sağlığı ve güvenliği, hedefler arasında sadece birer kez yer almıştır. Ancak, “iş sağlığına bütünsel yaklaşım” esas alındığında,

hedeflerin çoğunun iş sağlığı ve güvenliğiyle doğrudan ilgili olduğu görülmektedir.

17. ILO’nun hedeflerine ulaşılması için yapılması gerekenler nelerdir?

Cevap: ILO’nun hedeflerine ulaşılması için yapılması gerekenler şöyle sıralanabilir:

- Temel insan haklarını geliştirmek, çalışma ve hayat koşullarını iyileştirmek, istihdam yaratmak için uluslararası politika ve programlar oluşturacak,
- Üyelere, bu politika ve programları uygulamaları için yol gösterecek uluslararası standartlar oluşturacak ve uygulamaları izleyecek (Anayasa m.19),
- Üyelere, politikaları uygularken yardımcı olacak uluslararası teknik işbirliği programlarını taraflar ile işbirliği yaparak oluşturacak ve uygulayacak,
- Bu hedeflere ulaşılmasını destekleyen eğitim, öğretim, araştırma ve yayın etkinliklerini gerçekleştirecektir.

18. ILO’nun temel uygulama araçları nelerdir?

Cevap: ILO’nun temel uygulama araçları sözleşmeler, protokoller ve tavsiye kararlarıdır. Ayrıca bu temel uygulama kararlarına ek olarak, bir hukuki araç olmayan ama sözleşme ve tavsiye kararıyla düzenlenmiş olan çeşitli konularda ilke ve kurallar uygulanırken yetkili kişi ve kurumlara, işletmelere, işverenlere, işçilere, uzmanlık kuruluşlarına ve sağlık ve güvenlik profesyonellerine yol gösteren, bağlayıcı olmayan, ayrıntılı hazırlanmış ve özgün işkollarında önleme ve korunma (inşaat, yeraltı ve yerüstü maden ocakları, gemi inşası, onarımı ve sökümü vb), özgün tehlikelerden korunma (lazerler, kimyasallar, asbest, ekranlı araçlar vb.) ve önleme koruma prosedürleri (iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri, işçilerin sağlık gözetiminde etik ilkeler, iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydedilmesi ve bildirimi, işçilerle ilgili bilgilerin korunması vb.) başlıkları altında sınıflandırılan 43 uygulama kuralından da söz edilmelidir.

19. Sözleşme, protokol ve tavsiye kararı kavramları nedir?

Cevap: Sözleşme, protokol ve tavsiye kararı kavramları kısaca şöyle açıklanabilir:

- **Sözleşme**, ilke ve kurallar belirlenmesinde temel araçtır. Sözleşmeler, uluslararası anlaşma niteliğindedir, ulusal politikaya yol gösterir ve onaylayan ülkeyi bağlarlar.
- **Protokol**, sözleşmeyle aynı numarayı taşır, aynı niteliktedir, sözleşmeyi tamamlar ve onaylayan ülkeyi bağlar.
- **Tavsiye kararı**, sözleşmeyle eşzamanlı çıkarılan, onaylanması gerekmeyen, bağlayıcı olmayan, ilke ve kuralların nasıl uygulanacağını açıklayan sözleşmeyi tamamlayan bir araçtır. Ayrıca tavsiye kararı, sözleşme olarak düzenlenecek olgunluğa ulaşmamış konuları düzenlemek için de kullanılabilir.



20. Uluslararası Çalışma Konferans'larında 1919 yılından bugüne kadar kaç tane uygulama kararı onaylanmıştır?

Cevap: Uluslararası Çalışma Konferans'larında 1919 yılından bugüne kadar; 189 sözleşme, 6 protokol ve 204 tavsiye kararı onaylanmıştır.

21. "İşte sağlıklı ve güvenli olmak" ne demektir?

Cevap: İşte sağlıklı ve güvenli olmak, çalışanın çalışma ortamını, koşullarını, ilişkilerini ve çevresini motive olduğu bir çalışma yürütebileceği bir biçimde etkileyebildiği, sağlıklı ve güvenli bir üretim ortamının ürünü olan fiziksel, ruhsal ve toplumsal olarak en uygun iyilik halinde olmasıdır.

22. ILO düzenlemeleri işlevsel olarak kaç grupta sınıflandırılmaktadır ve bunlar nelerdir?

Cevap: ILO düzenlemeleri işlevsel olarak üç grupta sınıflandırılabilir. Bunlar;

- İş sağlığı ve güvenliğinin temel ilkeleri ve kuralları,
- Özgün risklerden korunma ilkeleri ve kuralları,
- Özgün işkollarındaki korunma ilkeleri ve kurallarıdır.

23. Ulusal iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma çevresi politikası nedir? Bu politikanın iş sağlığı ve güvenliğini ve çalışma çevresini etkilediği ölçüde dikkate aldığı temel faaliyet alanları nelerdir?

Cevap: İşçilerin sağlık ve güvenliğini korumak amacıyla ulaşılabilecek hedefleri, kullanılacak girişim yöntemlerini, hizmet örgütlenmesini, taraflar arası ilişkileri, iş örgütlenmesini, atama politikasını, kaynakları ve ulaşılabilecek hedefleri belirleyen tarafların katılımı ile hazırlanmış ve taraflarca onaylanmış, uygulamayı belirleyen ana politikadır.

Bu politika aşağıdaki temel faaliyet alanlarını, iş sağlığı ve güvenliğini ve çalışma çevresini etkilediği ölçüde dikkate alacaktır:

- Üretim araçlarının (işyeri, çalışma çevresi ve yöntemleri, makine, teçhizat ve aletler, kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler) tasarımı, denemesi, seçimi, değiştirilmesi, yerleştirilmesi, düzenlenmesi, kullanılması, bakım ve onarımını,
- Üretim araçları ile işi yapan ya da gözetimini yapan kişiler arasındaki ilişkilerin ve makine ve teçhizatın, çalışma süresinin, iş örgütlenmesinin ve üretim yöntemlerinin işçilerin fiziksel ve zihinsel kapasitelerine uygunluğunu,
- İş sağlığı ve güvenliğini geliştirmek için herhangi bir biçimde katkı yapan kişilerin eğitimleri, nitelikleri ve motivasyon düzeylerini,
- Çalışma grupları ile işletme arasındaki iletişim ve işbirliğinden başlayarak her düzeydeki iletişim ve işbirliğini,
- İşçilerin ve temsilcilerinin ulusal politikaya uygun eylem başlattıkları için uygulanacak yaptırımlara karşı korunmalarını (Sz m.5).

24. İş sağlığı ve güvenliği çevresi protokolünde belirtilen hedeflere ulaşmak için her işveren işletme düzeyinde yapması gerekenler nelerdir?

Cevap: İş sağlığı ve güvenliği çevresi protokolünde belirtilen hedeflere ulaşmak için her işveren işletme düzeyinde yapması gerekenler şöyle sıralanabilir:

- İşyeri birimlerinin gerektiğinde uygun koruyucu önlemler alınarak en sağlıklı ve güvenli çalışma yapılacak biçimde tasarlanmasını ve kurulmasını,
- Üretim yöntemlerinin, makine ve teçhizatın, kimyasal, fiziksel ve biyolojik madde ve etkenlerin gerektiğinde uygun koruyucu önlemler alınarak, en sağlıklı ve güvenli çalışmaya uygun olanlar arasından seçilmesini,
- Gerektiğinde işçileri kaza ve hastalık riskinden korumak için uygun koruyucu giysi ve teçhizatın ücretsiz olarak dağıtılmasını,
- İşyerinin sağlıklı ve güvenli olma niteliğinin sürdürülmesini sağlayacak önlemlerin alınmasını,
- Kurallara uygun çalışılması ve sağlık ve güvenlik önlemlerine uyulması için sürekli gözetim ve düzenli eğitim ve öğretim yapılmasını,
- İşyeri ölçeğine ve risk düzeyine uygun bir sağlık ve güvenlik örgütünün kurulmasını,
- Çalışma ve dinlenme sürelerinin sağlık ve güvenliğe uygun olarak düzenlenmesini,
- Aşırı fiziksel ve zihinsel yüklenmeyi önleyecek önlemler alınmasını sağlayacaktır (TK p.10).
- Birden çok işverenin üretim yaptığı işyerlerinde, işverenler bu sözleşme hükümlerine uygunluk sağlamak için işbirliği yapacaklardır (Sz m.17, TK p.11).
- İşveren, etkili bir ilk yardım örgütlenmesi oluşturacaktır (Sz m.18).
- İşyerlerinde, işçiler ve temsilcileri sağlık ve güvenliği koruma yükümlülüğünü yerine getiren işverenle işbirliği yapabilecek düzeyde bilgilendirilip eğitilecek ve sağlık ve güvenlikle ilgili süreçlerde söz ve karar sahibi olmaları sağlanacaktır.
- İşçinin, önleyemediği ani ve ciddi bir tehlike oluştuğunda bunu yetkili kişiye bildirdikten sonra önlem alınmaya kadar çalışmamasını ve bu nedenle de bir yaptırımla karşılaşmamasını sağlayacak düzenleme yapılacaktır (Sz m.19).

25. Ulusal iş sağlığı ve güvenliği sistemi, Önleme odaklı ulusal sağlık ve güvenlik kültürü, Ulusal iş sağlığı ve güvenliği programı kavramları nedir?

Cevap: İlgili kavramlar kısaca şöyle açıklanabilir:

- *Ulusal iş sağlığı ve güvenliği sistemi*, ulusal politikayı ve programları uygulamak için görev yapan temel altyapıdır.
- *Önleme odaklı ulusal sağlık ve güvenlik kültürü*, sağlıklı ve güvenli bir çevrede çalışma hakkının her düzeyde tanındığı, hükümetin, işverenlerin ve



işçilerin sağlıklı ve güvenli bir çalışma çevresinde çalışmanın tanımlanmış bir haklar, sorumluluklar ve görevler sistemi sayesinde güvence altına alınmasına etkili bir biçimde katıldıkları bir kültürü tanımlar.

- *Ulusal iş sağlığı ve güvenliği programı*, belirli bir sürede ulaşılabilecek hedefleri; sağlık ve güvenliği iyileştirmek için belirlenmiş öncelikleri; eylem araçlarını ve sağlanan gelişmeyi ölçmek için kullanılacak yöntemleri tanımlar.

26. Ulusal Politika ilkeleri” Bölümüne göre iş sağlığı hizmetleri neleri kapsamaktadır?

Cevap: İş sağlığı hizmetleri, işçinin fiziksel ve ruhsal sağlığını korumayı kolaylaştıran sağlıklı ve güvenli bir çalışma çevresi oluşturmayı, bu niteliği sürdürmeyi ve işi işçinin sağlık durumuna göre belirlenen çalışma kapasitesine en uygun hale getirmeyi sağlayacak koşullar hakkında işverene, işçilere ve temsilcilerine önleme öncelikli öneriler yapmak için işyerinde örgütlenen hizmetlerdir.

27. Ulusal sağlık hizmetlerinin işlevleri nelerdir?

Cevap: Ulusal sağlık hizmetlerinin işlevleri şöyle sıralanabilir:

- Çalışma çevresi gözetimi,
- İşçilerin sağlık gözetimi,
- Bilgilendirme,
- Danışmanlık, eğitim ve öğretim,
- İlk yardım, tedavi ve sağlık programları,
- Diğer işlevlerdir.

28. Çalışma çevresi gözetiminin kapsamı nedir?

Cevap: İşyerinde tehlikeli etkenlerin mümkünse ölçüm de yapılarak saptanmasını, tehlike düzeyine uygun önlem seçilip uygulanmasını ve alınan önlemlerin etkinliğinin mümkünse ölçüm de yapılarak belirlenmesini kapsayan yerinde, sürekli ve sistematik olarak yürütülen etkinlikler bütünüdür.

29. İşçilerin sağlık gözetiminin kapsamı nedir?

Cevap: İşçilerin sağlığını korumak için işe girişte, düzenli aralıklarla, kaza veya hastalık sonrası işe geri dönüşte, sağlık riski taşıyan bir işte çalışırken ve iş bittiğinde yapılacak muayeneleri ve laboratuvar ölçümlerini kapsar.

AVRUPA BİRLİĞİ'NİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI

30. Avrupa Birliği (AB), işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunmasına katkı yaparken hangi araçlardan yararlanmaktadır?

Cevap: AB, işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunmasına katkı yaparken iki araçtan yararlanmaktadır. Bunlar;

- Üyelerin kurucu antlaşmaların yüklediği yükümlülükleri yerine getirme zorunluluğu ve
- AB kurumlarının antlaşmaların tanıdığı bağımsız yetkileri kullanma hakkıdır.

31. Avrupa Birliği'nde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının gelişme süreci nasıl olmuştur?

Cevap: AB'de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, önce durağan bir gelişme süreci yaşamakla birlikte Avrupa Tek Senedi onaylandıktan sonra sosyal politikanın diğer alanlarından ayrılmıştır. Buna bağlı olarak, hızlı ve bağımsız bir gelişme süreci izlenmiş ve günümüzde AB'nin en hızlı gelişen ve en iyi ve en kapsamlı düzenlenmiş alanına dönüşmüştür. Bu süreçte, işçileri tehlike ve risklere karşı etmene özel teknik önlemlerle korumayı öngören direktiflerden önleme ve koruma amaçlı genel ilke ve kuralları ve örgütsel ve yönetsel önlemleri tanımlayan ve önceliklerine göre seçilen tehlike ve risk gruplarını aşamalı olarak düzenleyen direktiflere geçilmiştir. AB, son dönemde mevzuat konusunda oluşturma ve yansıtılmasını sağlama aşamalarından, uygulatma ve uygulamaları denetleme ve değerlendirme, uygulamada yaşanan güçlükleri aşmak için de politika ve strateji oluşturma ve uygulatma aşamalarına geçmiştir

32. Avrupa Birliği mevzuatı ile direktiflerin nasıl bir ilişkisi vardır?

Cevap: Mevzuatın temel düzenleme araçları, direktiflerdir. Direktiflerde, işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için uyulacak asgari gerekler belirlenir. Bu gerekler, üyelerin ulaşmakla yükümlü olduğu asgari hedefleri tanımlar. Gerekler belirlenir, uygulanır ve irdelenirken sosyal taraflar söz ve karar sahibidir. Gerekler, direktifte belirtilen sürede ve uygulanabilir bir biçimde ulusal mevzuata yansıtılacak ve uygulatılacaktır

33. Asgari gerekler belirlenirken nelere dikkat edilir?

Cevap: Asgari gerekler belirlenirken, olası en üst düzeyde koruma hedeflenecektir. En üst düzeyde korumanın hedeflenmesi amacıyla önleme amaçlanacaktır. Bu mümkün değilse işçilerin sırasıyla kaynağa, ortama ve kişiye yönelik önlemler uygulanarak korunmaları esas alınacaktır. Asgari gerekler bilimsel teknik gelişmeler, yeni sorunlar, uygulama güçlükleri, ulaşılan sonuçlar ve AB mevzuatındaki değişiklikler dikkate alınarak ve antlaşma ve düzenlemelerde belirlenen usullere uygun olarak sürekli yenilenecektir.

34. AB'nin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı alanındaki hukuki araçları nelerdir?

Cevap: AB'nin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı alanındaki hukuki araçları;

- Birincil mevzuat ve
- İkincil mevzuat şeklinde iki başlık altında incelenebilir.

Birincil mevzuat, AB'nin dayandığı temel ilke ve kuralları tanımlar ve esas olarak kurucu antlaşmalardan ve bu antlaşmaları değiştiren antlaşmalardan oluşur.

İkincil mevzuat ise Topluluk kurumlarının görevlerini Topluluk Antlaşması'nın hükümlerine uygun olarak yürütmek için yaptıkları ve tüzük, direktif, karar, tavsiye ve görüş olarak sıralanabilecek düzenlemelerden oluşur.



ÇEK403U-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ Ünite 8: Uluslararası Mevzuatta İş Sağlığı ve Güvenliği

35. *Tüzük ve karar kavramları nedir?*

Cevap: Tüzük ve karar kavramları kısaca şöyle açıklanabilir:

- *Tüzük*, belirlenen ilke ve kurallara ulusal mevzuata yansıtılmadan uyulması istendiğinde çıkarılan, üyeler için bağlayıcı olan ve doğrudan uygulanan bir düzenlemedir.
- *Karar*, düzenlediği konuda hedef tarafı bağlayan bir metindir.

36. *İş sağlığı ve güvenliği alanındaki direktifler içeriğinde belirlenen hususlar nelerdir?*

Cevap:

İşçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için uyulacak temel ilke ve kurallar (Çerçeve Direktif),

- İşçilerin, sağlık ve güvenliğini bir işkolunda veya işte (riskli işkolları, işler ve faaliyetler) ya da bir tehlike veya riskten (risk etmenleri ve etmen grupları) korumak için uyulacak asgari gerekler,
- Demografik özellikleri veya iş ilişkileri nedeniyle risk grubu oluşturan işçilerin (gebe, emziren, yeni doğum yapmış işçiler, gençler, belirli süreli ve geçici istihdam ilişkisiyle çalışan işçiler, kendi hesabına çalışanlar) sağlık ve güvenliğini korumak için uyulacak asgari gerekler,
- İşçileri, tehlike ve risklerden korumak için kullanılan teçhizat (uyarı işaretleri, kişisel koruyucu teçhizat) ile ilgili asgari gerekler belirlenmiştir.

ULUSAL MEVZUATIN ULUSLARARASI MEVZUAT KARSISINDAKİ DURUMUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ

37. *Türkiye, ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği başlığı altında sınıflandırdığı sözleşmelerden kaç tanesini onaylamamıştır? Ülkemizin onayladığı sözleşmelerden birkaçı nelerdir?*

Cevap: Ülkemiz, ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği başlığı altında sınıflandırdığı 19 sözleşmeden 9'nu onaylamış, 1 protokolü ise onaylamamıştır. Türkiye'nin onayladığı sözleşmelerden 3'ünü genel ilke ve kuralları tanımlayan 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi, 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi ve 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği için Destekleyici Çerçeve Sözleşme oluşturmaktadır.

38. *Ülkemiz AB ile tam üyelik görüşmelerine ne zaman başlamıştır? Ülkemiz, AB'nin 29 temel direktifinin kaçını ulusal mevzuata uyarlamıştır?*

Cevap: Türkiye, 2005 yılında AB ile tam üyelik görüşmelerine başlamıştır. Türkiye, AB'nin 29 temel direktifinin 24'ünü üç yıl içinde ulusal mevzuata uyarlayıp uygulamaya sokmuştur.

39. *İlerleme Raporu'nda ulusal mevzuatın AB mevzuatıyla uyumluluğu zaman içerisinde nasıl gelişmiştir?*

Cevap: 2006 yılında yayınlanan ilk ilerleme Raporu'nda ulusal mevzuatın AB mevzuatıyla "üst düzeyde" uyumlu

olduğu, uygulamada da ilerleme sağlandığı belirtilmiştir. 2008 ve 2009 yıllarında yayınlanan ilerleme Raporlarında yer alan "bazı ilerlemeler sağlandı" nitelemesi bu iyimserliğin üç yıl içinde azalmaya başladığını göstermektedir. 2010 ve 2011 yıllarında yayınlanan ilerleme Raporlarında yer alan "çok sınırlı ilerleme sağlandı" saptaması ise iyimserliğin yerini kaygıya bıraktığı şeklinde yorumlanabilir.

40. *6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ülkemizde ne zaman yürürlüğe girmiştir?*

Cevap: Türkiye'de 30.06.2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiştir.

41. *Riskli işkollarında sağlıklı ve güvenli çalışmayı düzenleyen sözleşmeler hangileridir?*

Cevap: Riskli işkollarında sağlıklı ve güvenli çalışmayı düzenleyen sözleşmeler;

- 167 sayılı inşaat işlerinde Sağlık ve güvenlik Sözleşmesi ile
- 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve güvenlik sözleşmesidir.