

### İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Kişiler hayat içinde çeşitli risklerle karşı karşıya kalırlar. Çalışma hayatında yar almalarıyla birlikte karşılaştıkları risklerden biri de iş kazası ve meslek hastalığı riskidir.

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği konusu bağımsız bir bilim dalı haline gelmiştir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği konusu bugünkü noktasına ulaşmaya kadar değişik aşamalardan geçmiştir. Dünyada ve Türkiye’de sanayileşmenin aynı zamanda yaşanmamasına bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunun tarihsel gelişimi Dünyada iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi ile Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi başlığı altında incelenebilir.

Dünyada iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi: Sanayi devrimi, çalışma ilişkilerinin niteliğini değiştirmesi nedeniyle çalışma hayatı açısından bir dönüm noktasıdır. Bu nedenle dünyada iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi ikiye ayrılabilir:

- Sanayi Devriminden önceki dönem: İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimini incelediğinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk kaynakların Yunanlı düşünür Herodot’a ait olduğu görülmektedir. Çalışanların sağlığı ile yapılan iş arasındaki ilişkilerin araştırılmasına ilk onun tarafından başlanıldığı ileri sürülmektedir. Herodot ilk defa çalışanların verimli olması için yüksek enerjili besinlerle beslenmesi gerektiğini açıklamıştır. Hipokrat çalışanların yaptıkları işten zarar görebileceklerini ileri sürmüş ve ilk defa kurşun zehirlenmelerinden bahsetmiştir. Plini çalışanların tehlikeli tozlardan korunmaları için maske yerine geçmek üzere başlarına torba takmalarını önermiştir. Paracelsus, Agricola ve Ramazzini çalışanların sağlık ve güvenlik sorunlarının çözümüne katkı sağlamışlardır. Bilimsel anlamda iş sağlığı ve güvenliği konusu Ramazzini tarafından ele alınmıştır. İşçinin çalışma şeklinin işçi ve iş verimi üzerindeki etkisi olarak adlandırılan ergonomi kavramı ilk defa Ramazzini tarafından açıklanmıştır.
- Sanayi Devrimi Dönemi: İş sağlığı ve güvenliği alanında bilimsel anlamda ilk gelişmeler İtalya’da ortaya çıkmakla birlikte konunun gelişimi İngiltere’de olmuştur. İngiltere’de yaşanan sanayi devrimi ile birlikte üretimin niteliği değişmiş ve bu durum beraberinde yeni sağlık ve güvenlik problemlerine yol açmıştır. Bu dönemde çalışma sürelerinin uzaması, çocuk işçilerin çalıştırılması ve çalışma şartlarının ağırlaşmasına bağlı olarak devletin çalışma hayatına müdahale etmesi gerekmektedir. İngiltere’de Pott’un baca temizleme işinde çalışanların kanser hastalığına yakalanmaları konusunda yaptığı çalışmalar sonucunda 1788 yılında Baca Temizleyicileri Kanunu çıkarılmıştır. Yine bu dönemde Owen

fabrikasında çalışma sürelerini kısaltmış, belli yaşın altındaki çocukları çalıştırmamış ve işçilerin daha iyi şartlarda çalışmaları yönünde çaba göstermiştir. 1802 yılında kabul edilen ilk Fabrikalar Kanunu ile başlamak üzere ileriki dönemlerde çalışma saatleri ve koşullarında ciddi sınırlamalar getirilmiştir. 1844 yılında farikada işyeri hekimi bulundurmak zorunlu hale gelmiş, 1847’de işyeri denetimi ve iş müfettişliği yapısı oluşturulmuş, 1895 yılında bazı meslek hastalıklarının bildirim zorunlu hale getirilmiş, 1900 yılında iş sağlığı ve güvenliği alanında birçok koruyucu uygulamalar getirilmiştir. İngiltere’deki gelişmelerin ardından Almanya, İsviçre, Fransa ve ABD’de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanunlar çıkarılmıştır. Vaubna ve Belidor çok ağır işlerin işçileri yıpratmış ve meslek hastalıklarına yol açmış, bu nedenle de iş organizasyonunun iyi yapılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Tissot ilk defa hastanelerde meslek hastalıklarının tedavi edilmesi için özel bölümlerin kurulmasını önermiş, Patissier ise fabrikalarda iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili veri toplanmasına çalışmıştır. İş kazasına uğrayanlara tazminat ödenmesine ilişkin ilk düzenleme Almanya’da uygulanmış, sonrasında Amerika ve Avrupa’da yaygınlaşmıştır.

Ülkelerin iş sağlığı ve güvenliği alanında yaptıkları çalışmalar ve düzenlemeler yanında uluslararası alanda 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO), başlangıçta Birleşmiş Milletlere bağlı olarak kurulmuş, zaman içinde bağımsız bir uzmanlık kuruluşu haline gelmiştir. ILO’nun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli düzenlemeleri ve çalışmaları bulunmaktadır.

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi: Avrupa’da yaşanan sanayi devrimi koşullarının Osmanlı İmparatorluğu’nda oluşmaması nedeniyle aynı dönemde sanayi devrimi yaşanmamıştır. Sanayileşme konusundaki gecikme iş sağlığı ve güvenliği konusundaki gecikmeleri de beraberinde getirmiştir. Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi;

- Cumhuriyetten önceki dönem ve
- Cumhuriyet dönemi olmak üzere ikiye ayrılabilir.

Cumhuriyetten önceki dönem: Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişiminde Cumhuriyetten önceki dönem; Tanzimat’tan önceki dönem ile Tanzimat ve Meşrutiyet dönemi olmak üzere kendi içinde ikiye ayrılabilir.

Osmanlı İmparatorluğu’nda Tanzimat’tan önceki dönemde üretim şeklinin zanaatkarlık olmasına bağlı olarak dini esaslara dayalı meslek örgütü olan esnaf zaviyeleri ortaya çıkmıştır. Esnaf zaviyeleri Fütüvvetname kurallarına göre yönetilmektedir. Sonraları bu kuruluşların yerini loncalar almıştır. Esnaf zaviyelerinde sadece Müslümanlar yer alırken, loncalarda dinsel bir ayırım gözetilmemiştir.

Loncalarda Türkiye’de sosyal güvenliğin başlangıcı olarak kabul edilen teavün sandığı veya orta sandığı adı verilen yardımlaşma sandıkları bulunmaktaydı. Bu dönemde iş sağlığı ve güvenliği alanında bir bilinçlenmeden söz edebilmek mümkün değildir. Ustanın işi öğretirken iyi bir öğretmen olmasına bağlı olarak çalışanların kaza yapma oranlarının da düşük olacağı düşünülmüştür.

Tanzimat ve Meşrutiyet döneminde Osmanlı ile Batı Avrupa ülkeleri arasındaki siyasi yaklaşma ekonomik ilişkilere de yansımış, Osmanlı yeni bir Pazar olarak Batı Avrupa ülkelerinin ilgisini çekmiş ve ilk sanayileşme hareketleri başlamıştır. İş sağlığı ve güvenliği alanında ilk çalışmalar da bu dönemde yapılmıştır. İşçilerin en çok maden sektöründe çalışmaları sebebiyle ilk düzenlemeler bu alan yönelik olmuştur. İlk düzenleme 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesidir. Padişahın onayından geçmemekle birlikte Ereğli kömür havzasında uygulanmıştır. 100 maddeden oluşan nizamname de iş kazalarından söz edilmemiş ve bunlara karşı alınacak önlemler yer almamıştır. 1869’da Maadin Nizamnamesi, Dilaver Paşa Nizamnamesinin eksiklerini tamamlamış, iş güvenliği ile ilgili kurallara daha fazla yer vermiştir. Nizamnamede mühendisler kazaların önlenmesi için gerekli tedbirleri alma ve bu konuda ihtiyaç duyulan araç gereci idareden isteme, kazaların idareye bildirilmesi, madenlerde doktor ve eczane bulundurma yükümlülüğü, iş kazasına uğrayan işçilere ve ailelerine işverence tazminat ödenmesi, iş kazasında kusuru bulunan işverenlerin para ile cezalandırılması gibi düzenlemeler yer almıştır. Türkiye’nin ilk medeni kanunu olan Mecelle de de iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili birkaç düzenleme yer almıştır.

**Cumhuriyet dönemi:** Türkiye’de gerçek anlamda sanayileşme hareketinin Cumhuriyet döneminde başlaması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği alanında düzenlemeler asıl bu dönemde yapılmıştır. 1921 yılında kabul edilen 151 sayılı Kanunda çalışma sürelerine ilişkin hükümlerle birlikte, maden işleten işverenlere hastalanan veya kazaya uğrayan işçisini tedavi ettirmek, madenin etrafında hastane, eczane ve hekim bulundurmak gibi yükümlülükler getirilmiştir. 1923 yılında toplanan İzmir İktisat Kongresi’nde İşçilerin korunması amacıyla kararlar alınmıştır. Daha sonra 1924’te 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu ve 1935’te Ulusal Bayramlar Genel Tatiller Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir. 1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu’nda işverenlerin işçiyi gözetme borçları ile iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğuna ilişkin hükümler yer almıştır. 1930 tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanununda çalışma hayatında kadınların ve çocukların korunmasına ilişkin hükümler, hekim bulundurulmasına ve işyeri yakınlarında revir ve hastane yapılmasını ilişkin hükümler yer almıştır. İlk iş kanunu olan 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu ile bir dönüm noktası yaşanmış ve bu Kanunda iş sağlığı ve güvenliği alanında düzenlemeler yer almıştır. 1945 yılında Çalışma Bakanlığı kurulmuş, İşçi Sigortaları Kurumu ile İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları

Kanunları yürürlüğe girmiştir. 1964 yılında yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu kabul edilmiştir. 1967 yılında 631 sayılı İş Kanunu, 1971 yılında ise 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 2003 yılında ise 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile farklı sosyal güvenlik kanunlarına tabi olanlar bir araya toplanmıştır. Türkiye’nin ilk iş sağlığı ve güvenliği alanındaki kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2012 yılında kabul edilmiş ve Kanuna dayanılarak birçok yönetmelik çıkarılmıştır.

### İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

İş kazası ve meslek hastalığı yüzünden dünyada her yıl 2,3 milyondan fazla kişi ölmektedir. Kötü iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının sonucunun ekonomik olarak maliyetlere yansımaları da her yıl dünya gayri safi hasılasının %4’ünü oluşturmaktadır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı, iş kazaları ve meslek hastalıkları meydana gelmeden önlemektir. Bu şekilde çalışanların hayatlarının ve vücut bütünlüklerinin korunması amaçlanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin başlıca amaçları şöyle sıralanabilir:

- **Çalışanları korumak:** İş sağlığı ve güvenliğinin en önemli amacı, çalışanların hayatlarının ve vücut bütünlüklerinin korunmasıdır.
- **Üretim güvenliğini sağlamak:** İşyerlerinde alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ortaya çıkabilecek işgücü ve işgünü kayıpları azalacak, çalışanlar verimli çalışacaklardır.
- **İşyeri güvenliğini sağlamak:** 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.

### İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

İş sağlığı ve güvenliğinin önemi gün geçtikçe artmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin önem kazanmasının nedenleri;

- **Teknik zorunluluklar:** Günümüzde çalışma hayatında yer alan kişilerin karşılaştıkları risklerin sayısı ve niteliği geçmişte yapılan üretime bağlı olarak kişilerin çalışma hayatında karşılaştıkları risklerin sayısı ve niteliğinden farklıdır. Yeni teknolojilere bağlı olarak geleneksel riskler azalmakta, niteliği değişmekte ancak yeni riskler söz konusu olmaktadır.
- **Ekonomik zorunluluklar:** Üretimde yeni teknolojilerin kullanılmasıyla birlikte üretimin maliyeti artmıştır. Çünkü yeni teknoloji her zaman daha fazla harcama gerektirmektedir. İşverenler açısından yaptıkları yatırımın karşılığını elde etmek ve buna bağlı olarak kar

elde etmek önem taşımaktadır. Ayrıca işverenlerin kar güdüsü içinde hareket edip iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini ikinci plana atmaları iş yerlerinde iş gücü devir hızını yükseltmekte ve iş kazaları ile meslek hastalıklarının sayısında artmalara sebep olmaktadır. Aynı zamanda kayıtdışı istihdam, esnek çalışma modelleri gibi uygulamalar iş sağlığı ve güvenliği konusunu daha ön plana çıkarmaktadırlar.

- **Sosyal zorunluluklar:** Günümüzde uzun çalışma sürelerine, olumsuz çalışma koşullarına kamuoyunun ilgisiyle birlikte bu alana dikkatler yönelmekte, yeni çalışmaların yapılması söz konusu olmaktadır.

### İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Kavramlar

İş sağlığı ve güvenliğinin özünde, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi yatmaktadır.

Bu alanda ortaya çıkan kavramlar şöyle sıralanabilir:

**İş sağlığı:** Daha çok çalışma ortamında bulunan ve işçinin sağlığını etkileyebilecek risk faktörleri karşısında işçinin sağlığının korunması anlamındadır.

**İş güvenliği:** “İşyerlerini, işin yürütümü nedeniyle oluşan tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan arındırarak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmalar olarak” tanımlanabilir. Günümüzde teknik bir bilim haline gelmiştir ve birçok farklı bilim dallarından yararlanmaktadır.

**İş kazası:** WHO iş kazasını “önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay” olarak tanımlamaktadır. ILO iş kazasını, “belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay” şeklinde tanımlamaktadır. Doktrinde ise 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. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.3/g’de iş kazası “işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olay” olarak tanımlanmıştır. 5510 sayılı Kanununda ise iş kazası tanımlanmaktan çok iş kazasının unsurlarına yer verilmiştir. Buna göre iş kazasının unsurları; kazaya uğrayanın 5510 sayılı Kanun anlamında sigortalı sayılması, sigortalının Kanunda belirtilen hallerden birinde (sigortalının işyerinde bulunduğu sırada kazaya uğraması, işveren tarafından yürütülmekte olan bir iş sebebiyle ya da 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 durumunda asıl işini yapmaksızın geçen sürede kazaya uğraması, emziren kadın sigortalının

çocuğuna süt vermek için Kanunca ayrılan zamanda kazaya uğraması, sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş ve gelişi sırasında kazaya uğraması) kazaya uğraması, sigortalının bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması, kaza olayı ile sigortalının uğradığı zarar arasında illiyet bağının bulunmasıdır.

**Meslek hastalığı:** Doktrinde meslek hastalığı, “belirli bir mesleğin (işin) ifası sonucu o mesleğin (işin) nitelik ve yürütüm şartların doğurduğu bir engellilik hali veya hastalık” olarak tanımlanmaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.3/I’de meslek hastalığı, “mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık” olarak tanımlanmıştır. 5510 sayılı SSGSSK m.14/I’e göre meslek hastalığı “sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir”. 5510 sayılı Kanuna göre meslek hastalığını unsurları; hastalığa yakalananın 5510 sayılı Kanun anlamında sigortalı sayılması, sigortalının bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması, hastalık veya engelliliğin yürütülen işin sonucu olmasıdır.

### İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Nedenleri

İş kazaları ve meslek hastalıkları hem işçiler açısından hem işverenler açısından hem de ülke ekonomisi açısından ciddi zararlara yol açmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik faaliyetlerin temelinde de iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasını önlemek, iş kazası ve meslek hastalığı ortaya çıkmışsa da bunların yol açabileceği hasarları en aza indirmek ve meydana gelen zararları telafi ve tazmin etmeye çalışmak yatmaktadır. Bu nedenle iş kazalarına ve meslek hastalıklarına yol açabilecek nedenleri ve etkenleri tespit etmek büyük önem taşımaktadır.

Bugün dünyanın hemen hemen her ülkesinde iş kazası istatistiklerine esas olan iki oran kullanılmaktadır. İş kazaları, bu oranlar sayesinde karşılaştırılabilir bir hal almaktadır. Bu oranlar kaza sıklık oranı ve kaza ağırlık oranıdır. Kaza sıklık oranı; belirli bir dönemde, bir milyon insan-saatlik çalışma süresi içinde meydana gelen ve bir günden fazla işgöremezlik ile sonuçlanan kaza sayısını ifade etmektedir. Kaza ağırlık oranı; belirli bir dönemde, bir milyon insan-saatlik çalışma süresi içinde iş kazası nedeniyle kaybolan işgünü sayısını ifade etmektedir.

İş kazalarının nedenleri konusunda yapılan araştırmalar, kazaların başlıca iki temel nedeni olduğunu ortaya koymaktadır. Bunlar insana bağlı nedenler ile fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenlerdir.

İş kazalarının nedenlerine bakıldığında %90'ının insana bağlı nedenlerle, %10'unun ise fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı olarak ortaya çıktığı görülmüştür.

İş kazalarının meydana gelmesindeki en büyük etken insanlardır. Her bir işçinin ayrı ayrı kişisel, fizyolojik ve psikolojik özellikleri vardır ve bu özelliklerin her biri kazaların meydana gelmesinde etkili olan faktörler arasında yer almaktadır. İş kazalarına yol açan ve insana bağlı olan faktörler kişisel özellikler, fizyolojik faktörler ve psikolojik faktörler olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki insana bağlı iş kazaları nedenlerini birbirinden kesin ve net bir şekilde ayırmak ve sınıflandırmak oldukça güçtür.

Tehlikeli davranışlara yol açan kişisel özellikler: İş kazalarına yol açan insana bağlı etkenlerin ilkidir. Bu özellikler şu şekilde sıralanabilir:

- *Yaş* (Yaş ilerledikçe işçilerin daha güvenli davranışlar içinde buldukları, genç yaştakilerin ise daha tehlikeli işlerde çalışmaları ve daha tedbirsiz davranma eğiliminde olmaları sebebiyle daha çok iş kazasına uğradıkları görülmektedir),
- *Cinsiyet* (Erkeklerin kadınlara oranla daha çok iş kazasına uğradıkları görülmektedir),
- *Medeni durum* (Bekar ve yalnız yaşayan işçilerin iş kazasına uğrama oranı evli ve çocuklu işçilere göre daha fazladır),
- *Statü* (İşçilerin işyerinde artan statüleri ve sorumlu mevkilere yükselmeleri sebebiyle daha

az tehlikeli işlerde çalıştıkları ve yüksek statüdeki işçilerin iş kazasına uğrama ihtimalinin daha az olduğu, düşük statüdeki ve vasıfsız işçilerin ise iş kazasına uğrama olasılığının daha yüksek olduğu görülmektedir),

- *Kıdem* (İşçilerin kıdemi artıkça iş kazasına uğrama ihtimalleri azalmaktadır),
- *Eğitim düzeyi* (Eğitim seviyesi yükseldikçe de iş kazasına uğrama ihtimali azalmaktadır).

Tehlikeli davranışlara yol açan fizyolojik faktörler şöyle sıralanabilir:

- *Fiziksel yetersizlikler* (En önemlileri görme ve işitme yetersizlikleridir),
- *Fiziksel uyumsuzluk* (İşçinin beden yapısının işe uygun olmamasından kaynaklanır),
- *Uykusuzluk* (Uykusuzluk insanların fiziksel gücünü ve direncini azaltan, dikkat eksikliğine ve konsantrasyon kaybına neden olan bir faktördür),
- *Yorgunluk* (Çalışma sürelerinin uzun olması, 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 artırmaktadır).

Tehlikeli davranışlara yol açan psikolojik faktörler şöyle sıralanabilir:

- *Zihinsel yetenek* (Bazı tür işlerde etkili bir faktördür),
- *Duyusal yapı* (İşçileri etkileyen duygusal faktörlerin belirli şartlar altında iş kazaları ile ilişkili olduğu görülmüştür),
- *Sakarlık* (Sakarlık işçilerin kaza yapma ihtimalini artırmaktadır),
- *Duyusal uyumsuzluk* (İşçinin işine karşı duygusuz ve isteksiz bir tutum içinde olması da iş kazası riskini artırmaktadır),
- *Aşırı güven duygusu* (Kendine güven duygusunun aşırı güvene dönüştüğü durumlar insana zarar vermekte ve iş kazalarını artıran bir özellik halini almaktadır),
- *Stres* (İşçinin karşı karşıya kaldığı ve baş etmekte zorlandığı sorunlar birer stres kaynağı haline gelerek iş kazasına uğrama ihtimalini artırmaktadır),
- *Yapılan işe ve ortama uyum sorunu* (İstisnalar dışında iş kazalarının genellikle uyum ve konsantrasyon sorunu sebebiyle çalışmanın ilk saatinde meydana geldiği görülmektedir. Çalışmanın son saatlerin doğru ise yorgunluk nedeniyle yine iş kazası riskinin arttığı görülmektedir),
- *İhmalkarlık* (İşçilerde yeterli iş sağlığı ve güvenliği bilincinin yeterince oluşmaması ve

bilgisizlik sebebiyle karşılaşılabilecekleri risklerin farkında olmamaları iş kazalarını artırmaktadır).

İşyerlerinde, fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı olarak teknik nedenlerden meydana gelen iş kazaları başlıca üç başlık altında ele alınabilir. Bunlar aşağıda kısaca açıklanmıştır:

- **Makinelerin yol açtığı kazalar:** Fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı teknik nitelikteki iş kazalarından ilkidir. Özellikle sanayi işletmelerinde yoğun olarak makine kullanılmaktadır. Üretimde yer alan makinelerin vazgeçilmezliği ve çokluğu da kaza ihtimalini artırmaktadır.
- **Üretim organizasyonunun yol açtığı kazalar:** İşveren mal ve hizmet üretmek için işyerinde işçiler ile maddi olan ve maddi olmayan unsurlarla birlikte bir üretim organizasyonu oluşturmaktadır. Bir kısım iş kazası da işveren tarafından kurulan bu üretim organizasyonundan kaynaklanmaktadır. Üretim organizasyonundan kaynaklanan kazalara sebep olan faktörler işverenlere ek bir maliyet oluşturmaktadır. Bu sebeple işverenler kısa dönem maliyete katlanmamak için önlem almaktan kaçınmaktadırlar. Ancak yapılan araştırmalar uzun dönemde alınan iş güvenliği önlemlerinin maliyetinin iş kazalarının maliyetinden düşük olduğunu göstermektedir.
- **Çevresel faktörlerin yol açtığı kazalar:** İş kazası üretimin yapıldığı işyerinde meydana gelmektedir. Dolayısıyla çalışılan işyerinin gürültü, aydınlatma, ısı, nem ve radyasyon gibi çevre koşulları iş kazalarının meydana gelmesinde ve artmasında etkili olmaktadır.

Meslek hastalıklarının büyük bir kısmı sanayideki gelişmelere paralel olarak yeni teknolojik olanakların ve yeni maddelerin üretimde kullanılması sonucu ortaya çıkmıştır. Meslek hastalıklarına neden olan başlıca faktörler kısaca şöyle açıklanabilir:

- **Kimyasallar:** Kimyasal maddeler işçilerin sağlığını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Kimyasal faktörlerde kendi içinde;
  - Madenler,
  - Çözücüler,
  - Zehirli gazlar,
  - Asitler,
  - Boyalar,
  - Pestisitler ve
  - Plastik maddeler olmak üzere sınıflandırılmaktadır.
- **Tozlar:** Günlük hayatımızda her zaman karşılaştığımız bir sorun olan toz, sanayide bazı işkollarında çalışan işçilerin sağlığını olumsuz etkilemektedir. 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.

- **Mikroorganizmalar:** Mikroorganizmalar, mesleki bulaşıcı hastalıklara yol açan biyolojik faktörlerdir. Bunlar kendi aralarında; virüsler, bakteriler, parazitler ve mantarlar olmak üzere türlere ayrılmaktadır. Biyolojik faktörler, genellikle işçilere bulaşmakta ve enfeksiyona yol açmaktadır. Mikroorganizmaların yol açtığı mesleki bulaşıcı hastalıklar; hayvanlardan insanlara geçen mesleki bulaşıcı hastalıklar (şarbon, kuduz, burusella, domuz yılanlığı ve verem), çalışma ortamından (toprak, su, hava) bulaşan mesleki hastalıklar (tetanos, parazitler, mantarlar) ve virütik mesleki enfeksiyon hastalıkları (viral hepatitler ve AIDS) olmak üzere üç başlıkta ele alınabilir.
- **Fiziksel Faktörler:** Meslek hastalıklarına neden olan başlıca fiziksel faktörler elektro manyetik radyasyonun türleri olan; iyonize olan radyasyon ve iyonize olmayan radyasyon ile gürültü ve titreşimdir.

### İş Kazalarına ve Meslek Hastalıklarına Karşı Alınabilecek Önlemler

İş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik çalışmaların amacı iş kazaları ile meslek hastalıklarının ortaya çıkmasını önlemektir. Bu bakımdan iş kazaları meslek hastalıklarının doğurabileceği zararları önlemenin yolu da iş kazaları ve meslek hastalıklarına yol açan nedenleri tespit ettikten sonra onlara karşı önlem almaktan geçmektedir.

Toplumun birçok kesiminin iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin doğrudan ve dolaylı olarak sorumluluğu bulunmaktadır. Çünkü karşı karşıya bulunulan durum toplumsal bir sorundur. Bu konuya ilişkin; başta işverenler olmak üzere işçilere, sendikalara ve devlete önemli görevler düşmektedir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından işverenlerin konuya yaklaşımı son derece önemlidir.

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği sağlama konusunda kuracakları sistem ve uygulanmasında gereken yöntemler şöyle sıralanabilir:

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

Risk değerlendirmesi, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin çalışanlara, işyeri ve çevresine verebileceği zararların ve bunlara karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılması gerekli çalışmalardır. Risk değerlendirme; işyeri ile ilgili bilgi



# ÇEK403U-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

## Ünite 2: İş kazalarının ve Meslek Hastalıklarının Değerlendirilmesi



toplanması, tehlikelerin belirlenmesi, tehlikeden kaynaklanan risklerin belirlenmesi, söz konusu tehlikelerden kaynaklanan riskin ortadan kaldırılması ya da azaltılmasına yönelik faaliyetlerin planlanması ve risk değerlendirmenin belgelendirilmesi aşamalarından oluşmaktadır.

İnandırma ve özendirme; çalışmaları tamamlayıcı bir tedbirdir. Risklerin değerlendirilmesinden sonra insanları inandırarak veya özendirerek daha tedbirli davranmaya teşvik edebilmek gereklidir.

İşe uygun işçi seçme, iş kazalarının önlenmesinde etkili olan uygulamalardan biridir. Ergonomi 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.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda bahsi geçen uygulamalardan sonuç alınamaması halinde disiplin tedbirlerine son çare olarak başvurulmalıdır.

İş kazalarının önlenmesinde işçilerin üzerine düşen en önemli yükümlülük iş sağlığı ve güvenliği kurallarına titizlikle uymak olacaktır.

İş kazalarının önlenmesinde sendikaların yapması gereken en önemli iş, üyelerinin haklarını korumak ve onları eğitmektir. Ayrıca sendikalar toplu iş sözleşmelerine iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemler de koydurmalıdır.

İş kazalarını önlenmesinde devletin üzerine düşen görevler;

- Öncelikle iş sağlığı ve güvenliği konularında yol gösterici olmak,
- Denetim,
- Mevzuatı düzenlemek,
- İş sağlığı ve güvenliğini bir devlet politikası haline getirmek ve
- Kurallara uymayanlara yaptırım uygulamaktır.

Meslek hastalıklarına karşı alınabilecek önlemler; genel ve özel olmak üzere ayrı ayrı düzenlenmiştir.

Meslek hastalıklarına karşı alınabilecek genel önlemler arasında, meslek hastalığı meydana getirebilecek ve meslek hastalıkları listesinde kayıtlı maddelerle çalışan işyerlerinde her türlü bilgilendirme korunma yolları ve işçilerin eğitilmesi konusunda çalışmalar yapmak, işyerlerinde bu maddelerle hastalanma ve zehirlenmelere ait ilk belirtiler ile alınacak tedbirleri gösteren özel afişler uygun yerlere asmak, işyerinde kullanılan zehirli ve zararlı maddeleri teknik imkan varsa daha az zararlı ve zehirli maddelerle değiştirmek gibi önlemler yer almaktadır.

Meslek hastalıklarına karşı alınabilecek özel önlemler şöyle sıralanabilir:

- Kimyasallara karşı alınabilecek önlemler,
- Tozlara karşı alınacak önlemler,

- Bulaşıcı meslek hastalıklarına karşı alınacak önlemler
- Bulaşıcı hastalıklara karşı alınacak önlemler,
- Fizik ve mekanik faktörlere karşı alınacak önlemler.

İşçilerin sağlığını korumaya yönelik tüm faaliyetler çok önemlidir. İşçileri meslek hastalıklarına ve diğer hastalıklara karşı koruyan üç yol şöyle sıralanabilir:

- *Koruyucu sağlık hizmetleri* (İşçilere yönelik koruyucu sağlık hizmetleri: aşılama, seroprofilaksi-pasif bağışıklama, kemoprofilaksi, beslenme, erken tanı çalışmaları ve portör taramaları, işe dönüş muayeneleri, acil yardım ve ilkyardım, sağlık eğitimi; işyeri çevrelerine yönelik koruyucu sağlık hizmetleri: atıkların zararsız hale getirilmesi, yeterli ve temiz su sağlanması, gıdaların kontrolü, çevre kirliliğinin önlenmesi vb.),
- *Tedavi edici sağlık hizmetleri* (İlaç kullanımı, cerrahi müdahale ile fizik tedavi gibi müdahale ve uygulamalar),
- *Rehabilitasyon* (Tıbbi rehabilitasyon, mesleki rehabilitasyon ve sosyal rehabilitasyon).

### İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Doğan Maliyetler

Günümüzde dünyada meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları ve bunların neden olduğu maddi ve manevi kayıplar ürkütücü boyutlara ulaşmıştır. Bu nedenle iş kazaları ve mesleki hastalıkların maliyeti oldukça önem kazanmıştır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyetlerinden etkilenen ve bundan doğan maliyetlere katlanan çeşitli taraflar bulunmaktadır. Bu bakımdan iş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyeti açısından üç ana başlıkta ele alınabilir:

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının işçiler açısından maliyeti: İş kazalarından en çok zarar gören kesim işçilerdir. İşçilerin iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle uğradığı kayıplar şunlardır:

- Çalışma gücünde veya meslekte kazanma gücünde kayıplar,
- Gelir kaybı veya gelirden azalma,
- Psikolojik ve ruhsal sorunların ortaya çıkması.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının işveren açısından maliyeti: İşverenler açısından iş kazaları ve meslek hastalıkları maddi ve manevi kayıplara neden olmaktadır. İşverenlerin uğradığı ve katlanmak zorunda oldukları maliyetler

- *Doğrudan maliyetler* (işverenlerin SGK'ya ödedikleri iş kazaları ve meslek hastalıkları primi, karşılanan tıbbi müdahale ve hastane masrafları, ilaç bedelleri ile işçiye ödenen geçici işgöremezlik ödeneği ve sürekli işgöremezlik





## ÇEK403U-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

### Ünite 2: İş kazalarının ve Meslek Hastalıklarının Değerlendirilmesi



- geliri, ölüm geliri, mahkeme masrafları, işçiye ve ailesine, yakınların ödenen tazminatlar),
- *Dolaylı maliyetler* (Kazada hasara uğrayan makine ve araç-gerecin onarım ve yenilenmesine yönelik maliyetler, tazminat ödemeleri dışında kazaya uğrayan işçinin kayıp işgünü için ödenen ücretler, kazanın gerektirdiği düzenlemeleri yaptığı sürede nezaretçilere ödenen ücretler, sigortalanmamış tedavi giderleri, üretim kaybından doğan maliyetler gibi).

*İş kazaları ve meslek hastalıklarının ülke açısından maliyeti:* İş kazaları ve meslek hastalıkları, işçiye ve işverene verdiği büyük maddi ve manevi zararların yanı sıra ülke ekonomisine de doğrudan zarar vermektedir. Vasıflı işgücü kaybı ve bunların işgöremez duruma düşmeleri ülke ekonomisine çok yönlü zararlar vermektedir. Çünkü sosyal ve kültürel bir varlık olan insan gücü toplumun bir kaybıdır. 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. Böyle bakıldığında ortaya çok büyük bir maliyet çıkmaktadır.





# ÇEK403U-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

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



### Genel Olarak Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Görünümü

İş sağlığı ve güvenliği konusu Osmanlılardan günümüze kadar her dönemde çalışma hayatında önemli bir yer tutmuştur. Günümüzde, bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düşünce, değerlendirmeler ve yöntemler değişmektedir. Bu gelişmelerin temel düşüncesi en iyi çözüm şeklinin daha başlangıçta kaza olasılıklarını ve sağlık sorunlarını gidermek olduğudur.

### Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinden Sorumlu Kurum ve Kuruluşlar

Ülkemizde iş sağlığı ve iş güvenliğinden sorumlu kurum ve kuruluşlar şöyle listelenebilir:

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı;
  - İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü,
  - İş Teftiş Kurulu Başkanlığı,
  - İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitü Başkanlığı (İSGÜM),
  - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM).
- Sağlık Bakanlığı,
- Milli Savunma Bakanlığı,
- Sosyal Güvenlik Kurumu,
- Belediyeler,
- Verimlilik Genel Müdürlüğü,
- Türk Standartları Enstitüsü (TSE),
- Üniversiteler,
- İşyeri iş sağlığı ve güvenlik kurulları.

ÇSGB, İş Teftiş Kurulu müfettişleri ile işçi-işveren ilişkilerinde mevzuat hükümlerinin gereği gibi uygulanıp uygulanmadığını ve işyerindeki çevresel zararların denetimini yapar. Merkezi Ankara’da bulunan İSGÜM, çalışanların sağlıklarının korunması, çalışma ortamındaki iş kazaları ve meslek hastalıkları risklerinin en aza indirilmesini amaçlamaktadır.

İSGÜM’ü oluşturan birimlerden şöyle sıralanabilir:

- İş Sağlığı Bölümü,
- İş Güvenliği Bölümü,
- Kalite Bölümü,
- İş Hijyeni Fiziksel Faktörler Bölümü,
- İş Hijyeni Kimyasal Faktörler Bölümü,
- Proje Koordinasyon Bölümü,
- Eğitim Planlama ve Organizasyon Bölümü,
- KKY Laboratuvarı Yetkilendirme Bölümü.

ÇASGEM’in amaçları çalışma hayatıyla ve sosyal güvenlikle ilgili konularda ulusal ve uluslararası düzeyde eğitim, araştırma, inceleme, yayın, dokümantasyon ve danışmanlık faaliyetlerinde bulunmaktadır.

Türkiye açısından iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesiyle ilgili olarak çok yönlü ve yoğun faaliyetler

gerçekleştirilmektedir. Ancak istenilen amaca ulaşamamaktadır.

### Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Uygulamalarda Karşılaşılan Sorunlar

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında karşılaşılan sorunlar şu başlıklar altında toplanabilir:

İşyerlerinin yapısından kaynaklanan sorunlar: Ülkemizde genelde yaygın olan üretim sistemi küçük ve orta ölçekli işletmelere dayanmaktadır. İşte bu durum iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin etkin bir şekilde uygulanmamasının en önemli nedenidir. Sınırlı olanaklarla nispeten geri teknolojilerle çalışan küçük işletmeler, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yükleyeceği ek maliyetlerden kaçınmaktadırlar. Büyük işletmelerin ise bu konuda daha rahat mali olanaklar bulabildiği ve genellikle gereken tedbirleri aldıkları gözlenmektedir.

Kanuni düzenlemelerden kaynaklanan sorunlar: Ülkemizde, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli hukuki düzenleme olmadığını ileri sürmek doğru olmaz. Gerçekten de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler; Anayasa’da, ülkemizin onayladığı sözleşmelerde, 4857 sayılı İş Kanununda, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nda, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda (TBK), 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda, 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nda, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun’da, 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun’da çeşitli maddeler yer almaktadır. Ayrıca, konu ile ilgili çok sayıda yönetmelikte çıkarılmıştır. 2012 yılında ülkemizin alandaki ilk kanunu olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yayınlanmıştır. Çalışma hayatında yer alan herkesin, çalışanların ve işverenlerin, iş sağlığı ve güvenliği konusunu öncelikli sorumlulukları olarak görmeleri gereklidir.

İstatiksel verilerden ve araştırma sonuçlarından kaynaklanan sorunlar: Konuyla ilgili olarak gözönünde bulundurulması gereken ilk husus, bütün işyerleri SSGSSK kapsamında olmadığı için iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin olarak verilen rakamların gerçek rakamların çok altında olduğudur. Ayrıca SSGSSK kapsamındaki işyerlerinde ortaya çıkan iş kazası ve meslek hastalıklarının da sadece belli bir bölümü kayıt altında tutulmaktadır. Bu nedenle yayınlanan rakamlarda gerçekte olduğundan daha aza iş kazası yaşandığı görülmektedir. Bağımsız çalışanların çalıştığı işyerlerine ait güvenilir rakamlar da yoktur. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili değerlendirmeler çoğu kez yanlış ya da eksik verilere dayanabilmektedir.

Örgütlenme ve koordinasyon yetersizliklerinden kaynaklanan sorunlar: Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili kurum ve kuruluşlar, çok sayıda ve dağınıktır. Bunlar değişik düzeylerde çalışmalar yapmaktadır. Ancak ortaya koordinasyon yokluğu,





kuruluşlar arasında dağınıklık, kurum ve kuruluşlar arasında görev benzerliği, etkili denetim yapılmaması ve adil yaptırımların sağlanmaması ve standartlar geliştirilmemesi gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Örgütlenme konusundaki sorun, konuyla ilgili görev ve yetkilerin çeşitli idari birimler arasında karışmasına yol açmaktadır. Örgütlenme konusundaki dağınıklığın yarattığı ikinci önemli sorun, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çok büyük önemi olan denetim sorunudur.

**Eğitimle ilgili sorunlar:** Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak sorunların çözümü de eğitimle sağlanacaktır

- Konuyla ilgili eğitimin ilk boyutu, konuyla ilgili herkesin bilinçlendirilmesidir.
- Eğitimin konuyla ilgili ikinci boyutu ise her düzeyde elemanın yetiştirilmesidir.
- Konuyla ilgili eğitimin üçüncü ve en önemli boyutunu, fiilen çalışan işçilerin işbaşındaki eğitimleri oluşturmaktadır.
- Eğitim sorununun bir başka boyutu da değişik düzeylerdeki okulların ders programları içerisinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili konuların yer almasının sağlanmasıdır.

**Kazalardan sonra ortaya çıkan sorunlar:** Kaza sonrasında yapılacak olan ilk yardım müdahalesi ihtiyacı işyerlerinde doğrudan sağlık işleriyle ilgili hekim ya da diğer sağlık görevlilerinin bulunmasını zorunlu kılmaktadır. İlk müdahale yapıldıktan sonra kazaya uğrayan işçilerin tam teşekküllü hastanelere ulaştırılması gerekir. İşverenlerin de bunu gerçekleştirmek üzere hazırlıklı olmaları gerekmektedir. Tam teşekküllü sağlık tesislerinde yapılacak tedavilerin temel amacı, yaralı işçileri kazadan önceki sağlık durumlarına ve çalışma güçlerine kavuşturmadır. Bu aşamada yapılması gereken, rehabilitasyon çalışmalarına ağırlık vermektir. 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. Gerek acil ve ilk yardımlar gerekse tam teşekküllü hastanelerdeki tedavilerle ihtiyaç halinde ve daha sonraki aşamada ve rehabilitasyon merkezlerindeki tedaviler, uzman personelin yetiştirilmesini ve istihdamını zorunlu kılmaktadır. Bu bakımdan, işyeri hekimlerinin meslek içi eğitimlerinde ve uygulamaların denetlenmesinde Tabipler Odası etkin olarak görev almalıdır.

### **İş Güvenliği Hakkının Anayasal Dayanağı**

1982 Anayasası md.2’de Türkiye Cumhuriyeti’nin bir sosyal hukuk devleti olduğu öngörülmüştür. Anayasa md.45’den itibaren başlayan üçüncü bölümünde ise kişilerin sosyal hak ve ödevleri düzenlenmiştir. Anayasa Mahkemesi kararlarında sosyal devlet; güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği yani sosyal adaleti ve böylece toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet

şeklinde ifade etmiştir. Sosyal devletin diğer bir amacı da kişilerin özgürlüğünün geliştirilmesidir. Anayasanın 50. maddesinde kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı; küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunması gerektiği ifade edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri Anayasada herkes için tanınmış olan yaşama, beden bütünlüğü ve sağlık hakları ile çalışma hayatının özel bir uzantısını oluşturmaktadır. Anayasanın 60. maddesinde devletin sosyal güvenliği ve iş güvenliğini sağlama ödevinden bahsedilmektedir.

### **İş Güvenliğine İlişkin Mevzuatın Genel Yapısı**

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

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki denetimle ilgili olarak 6331 sayılı Kanunun 24. ve 25. maddesindeki düzenlemelerin dışında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun, Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu, Belediye Kanunu, (1 sayılı Uluslararası Sözleşme ve çok sayıda yönetmelik bulunmaktadır.

İş güvenliği mevzuatımızın önemli bir bölümünü işverenin, işçiyi gözetme borcuna ilişkin düzenlemeler oluşturmaktadır. Bu düzenlemeler;

- İşverenler tarafından alınması gereken teknik tedbirler,
- İşin düzenlenmesiyle ilgili sağlık ve güvenlik kuralları,
- İşyerinin iş güvenliği konusunda örgütlenmesindeki kurallar ve
- İşçiyi gözetme borcunu yerine getiremeyen işverenlere uygulanacak yaptırımlar olarak gruplandırılabilir.

5510 sayılı Kanunda ise iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası tarafından iş kazası veya meslek hastalığı sonucu yapılacak yardımlar düzenlenmektedir. 6331 sayılı Kanun çıkarılıncaya kadar iş sağlığı ve güvenliği konusu 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda temel kanun olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunudur.

İşverenlerin yükümlülüklerinden bazıları şunlardır:

- Risk değerlendirmesi ve risklerden korunmanın sağlanması,
- Çalışanların görüşlerinin alınması, katılımlarının sağlanması ve çalışan temsilcisi görevlendirmek,
- İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gereken sayıda uzman, hekim ve sağlık personelinin sağlanması ve istihdamı,

- Çalışanların sağlık gözetiminin sağlanması gibi yükümlülükleri bulunmaktadır.

Çalışanların yükümlülüklerinden bazıları şunlardır:

- Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği konusunda aldıkları eğitim ve bu konudaki işveren talimatları doğrultusunda hem kendilerinin hem de kendi faaliyetlerinden etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmemek zorundadırlar.
- Çalışanlar, işle ilgili makine, teçhizat, araç, malzeme ve üretim araçlarını ve bunların güvenlik donanımlarını doğru ve kurallara uygun şekilde kullanarak bunları keyfi ve izinsiz çıkarmamak ve değiştirmemek zorundadırlar.

Ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşıldığında çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, bu kurulun olmadığı yerlerde işveren başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilirler. Bu durumda karar derhal verilmelidir ve gerekli tedbirler alınmaya kadar çalışanlar çalışmaktan kaçınabilirler. Ayrıca Kanunda, işyerindeki bina ve eklentilerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan hususun tespit edilmesi halinde tehlike giderilinceye kadar hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak işyerinin bir bölümünde veya tamamında işin durdurulabileceği hükmü de yer almaktadır.

İş güvenliği önlemlerini alam borcunu yerine getirmeyen işverenler hukuki, idari ve cezai yaptırımlarla karşı karşıya kalırlar.

Türkiye Radyo Televizyon Kurumu ile ulusal, bölgesel ve genel yayın yapan özel televizyon kuruluşları ve radyolara, ayda en az 60 dakika iş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatında kayıtdışılığın önlenmesi, sosyal güvenlik, işçi ve işveren ilişkileri konularında uyarıcı ve eğitici mahiyette yayınlar yapmak zorundadırlar.

### **İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Hukuki Dayanağı**

İş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran en önemli fark, işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kurması ve işçinin işverene bağımlılığıdır. Bu durumda kişiler arasında sadakati gerektirir. İş sözleşmesinin işverene yüklediği borçların başında işçinin hayatının ve sağlığının korunması borcu gelir. İşyerinde iş güvenliği önemlerinin alınması, işverenin gözetme borcu kapsamındaki yükümlülüklerinin bir kısmını oluşturur. İş güvenliği hukuku anlamında işverenin işçiyi gözetme borcu iş güvenliği önlemlerini alma borcu anlamında kullanılmaktadır.

Özel hukuk açısından işverenin işçiyi gözetme borcunu düzenleyen temel bölüm TBK madde 417’dir. Bu madde işverenin iş güvenliği tedbirleri alma borcunun kapsamını

Eski Borçlar Kanunu’nda aynı maddeyi düzenleyen md.332’ye göre oldukça genişletmiştir.

İşveren hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir (TBK madde 417).

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun gerekli iş güvenliği tedbirlerini alma boyutu ise işveren sınırsız bir sorumluluk yüklemektedir.

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

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

Kamu hukuku açısından işverenin işçiyi gözetme borcu 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,
- Belediyeler Kanunu.

6331 sayılı Kanunda işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamındaki sorumlulukları belli gruplar halinde ele alınabilir. Bu gruplar şöyle sıralanabilir:

- Risk değerlendirmesi ve risklerden koruma,
- İş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimlerinin sağlanması,
- Acil durum, yangınla mücadele, ilk yardım ve tahliye ile ilgili ön hazırlıklar,
- Çalışanların sağlık gözetiminin sağlanması,
- Çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi,
- Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması,
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda gereken sayıda ve nitelikte personelin görevlendirilmesi,
- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde koordinasyonun sağlanması,
- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ÇSGB desteği,
- İşin durdurulması.



# ÇEK403U-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ



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



4857 sayılı Kanundaki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin 6331 sayılı Kanunla kaldırılmış olmasına rağmen iş sürelerinin düzenlenmesi, gece çalışmaları, fazla çalışmalar, telafi çalışmaları, denkleştirme süreleri ile ilgili hükümlerle çocuk ve genç işçiler, hamile ve emzikli kadın işçiler ve engelli işçilere ilişkin düzenlemeler dolaylı olarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kabul edilmektedir.

5510 sayılı Kanunda da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili dolaylı ve doğrudan hükümler bulunmaktadır.

Umumi Hıfzıssıhha Kanununda da işçilerin, özellikle çocukların ve kadınların çalışma sürelerine ilişkin hükümler bulunmaktadır.

Belediye Kanunu’nda ise gayrisihhi müesseseler ile umuma açık istirahat ve eğlence yerlerini ruhsatlandırmak ve denetlemek belediyenin görevleri arasında yer almaktadır.

Özel hukuk yaptırımları tazminat ödenmesini öngörürken; kamu hukuku yaptırımları idari ve cezai yaptırımlar olarak ortaya çıkmaktadır.



### Sorumluluğun Hukuki Dayanağı (Kaynakları)

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcuna ilişkin kanuni düzenlemelerin bir kısmı özel hukuk, bir kısmı da kamu hukuku niteliği taşımaktadır. İşverenin koruma ve gözetme borcuna ilişkin özel hukuk niteliği taşıyan hukuki düzenlemelerin dayanağı 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu madde 417'dir. Kamu hukuku niteliği taşıyan işverenin koruma ve gözetme borcuna ilişkin düzenlemelerde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli koruyucu önlemler yer almıştır ve bu önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur. Kamu hukuku niteliği taşıyan hükümler Anayasa, 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve Belediye Kanununda yer alır.

### Sorumluluk Kavramı ve Türleri

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

Geniş anlamda sorumluluk akdi sorumluluk ve akit dışı sorumluluk olmak üzere ikiye ayrılır. Dar anlamda sorumluluk ise sadece akit dışı ilişkilerden doğan zararın tazmin yükümlülüğüdür.

Sorumluluk türleri üçe ayrılır:

- Akdi sorumluluk,
- Akit dışı sorumluluk (Kusur sorumluluğu ve sebep sorumluluğu),
- Hukuka uygun müdahaleden doğan sorumluluk.

Akdi (sözleşmeden doğan) sorumluluğun belli koşulları vardır. Bunlar şöyle sıralanabilir:

- Taraflar arasında bir borç ilişkisinin yani sözleşmenin olmasıdır.
- Borcun ifa edilmemiş olmasıdır.
- Borçlunun sözleşme ile üstlendiği borcunu gereği gibi ifa etmemiş olmasıdır.
- Sözleşmeden doğan borcun hiç veya gereği gibi ifa edilmemiş olması sonucunda borçlunun sorumlu tutulabilmesi için alacaklının be nedene zarara uğramış olmasıdır.

Borçlunun borcunu yerine getirmemesi nedeniyle alacaklı zarara uğradığını borcun ifa edilmemesi ile uğranılan zarar arasında illiyet bağının mevcut olduğunu ispat etmelidir. Borçlunun akdi sorumluluğu kurla olarak kusur sorumluluğu olduğu için borçlunun sorumluluktan kurtulabilmesi için borcun hiç veya gereği gibi ifa edilmemesinde hiçbir kusurunun olmadığını ispat etmelidir.

Akit dışı sorumluluk;

- Kusur sorumluluğu ve
- Sebep sorumluluğudur.

*Kusur sorumluluğu;* hukuka uygun olmayan hukuk düzeninin kınadığı bir irade veya irade noksanıdır. Kusur sorumluluğunda en önemli unsur kusurdur. Sorumluluğun meydana gelebilmesi için fiilde kusurun olması gerekir.

Kusurun tanımı TBK'da yapılmamıştır. Sorumluluk hukukunda kusur, hukuka aykırı sonucu istemek (kast) veya hukuka aykırı sonucu istememekle beraber onu önlemek için aynı şartlar altındaki normal ve tedbirli bir kimseden beklenen davranışı göstermektir (ihmal).

*Sebep sorumluluğu;* zararın meydana gelmesine sebebiyet verme düşüncesine dayanır. Sebep sorumluluğunda kusur şartı aranmaz, kusur kurucu unsur değildir. Kısaca zararın tazmini için kişinin kusurlu olması aranmaz. Kanunun öngördüğü belirli olay ve olgularla meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bağı olması yeterlidir. Sebep sorumluluğu uygun illiyet bağı kesen mücbir sebep zarar göreninin kusuru ve üçüncü şahsın kusuru halinde ortadan kalkar.

Kusur sorumluluğu sadece TBK m. 49'da genel ilke olarak yer alırken, sebep sorumluluğu TBK ve diğer değişik kanunlarda düzenlenmiştir ve kusur sorumluluğu ilkesinin istisnasıdır.

Sebep sorumluluğu;

- *Olağan sebep sorumluluğu* (Kanunda öngörülen özen yükümlülüğünün yerine getirilmesine dayanan bir kusursuzluk halidir ve sebep sorumluluğunun en hafif şeklidir) ve
- *Tehlike sorumluluğu* (Sorumluluğun ağır tehlike taşıyan işletme veya faaliyetin yürütülmesine dayanır. Sorumluluk için bir kimsenin kusurlu olması veya objektif özen borcuna aykırı davranışı koşulu aranmaz) olmak üzere ikiye ayrılır. Türk sorumluluk hukukunda tehlike sorumluluğu özel kanunlarda düzenlenmiştir.

Hukuka uygun müdahaleden doğan sorumluluk; hukuka müdahaleden doğan sorumluluk ilkesine göre hukuk düzeni hukuka uygun müdahaleyi kabul etmektedir. Müdahale, bir kimsenin hukuk düzeni tarafından korunan şahıs veya mal varlığının bir başka kimse tarafından ihlal edilmesidir. Hukuka uygun müdahale neticesinde bozulan menfaat dengesinin korunabilmesi için fedakarlıkta 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 denkleştirmekte yani tazmin edilmektedir. Bu sorumluluk türünde hukuken korunan bir değer feda edildiği için sorumluluk kabul edilmektedir.

### İşveren Sorumluluğunun Niteliğine İlişkin Görüşler

İşverenin sorumluluğunun niteliği konusunda iki görüş savunulmaktadır:

- *Kusura dayanan sorumluluk görüşleri;* işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan

sorumluluğunu kusur sorumluluğu esasına dayandıran görüşe göre işveren iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini eksiksiz alır, bu konuda gerekli dikkat ve özeni gösterirse kusurlu sayılmaz ve zarardan sorumlu tutulmaz.

- Kusursuz sorumluluğa dayanan görüşler; işverenler iş kazası nedeniyle oluşan zarardan kusuru aranmaksızın sorumludur. Sorumluluğun ortaya çıkması için uygun illiyet bağı yeterlidir. İlliyet bağının kesilmesiyle işveren sorumluluktan kurtulur.

Yargıtay'ın görüşü ise; iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalının ve hak sahiplerinin bu nedenle işveren aleyhine açtıkları davalarda, uğradıkları zararın SGK tarafından tam olarak karşılanmaması halinde söz konusu olur. Yani işverenin sorumluluğu iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde uğranılan ve 5510 sayılı SSGSK hükümlerince sağlanan haklar ve menfaatler dışında kalan zararların ödenilmesi ilkesine dayanır. Yargıtay'ın eski tarihli kararlarında kusur sorumluluğunu, daha yeni kararlarında ise kusursuz sorumluluğu kabul ettiği görülmektedir.

### Türk Borçlar Kanunu'nda İşverenin Sorumluluğuna İlişkin Düzenlemeler

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 bulundurmakla yükümlü olduğu hükmü düzenlenmiştir.

TBK m.417/III'de işverenin açıklanan hükümlere, kanun veya sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi ve ya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmininin, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olduğu ifade edilerek sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk esaslarına göre sorumlu olduğu öngörülmüştür. TBK m.112'de yer alan genel hükme göre, işverenin kusurlu bulunduğu yönünde bir karine mevcuttur. İşveren sorumluluktan ancak kusurlu bulunmadığını ispatlayarak kurtulabilir.

Karine, bilinen mevcut olaylara dayanarak bilinmeyen bir olayın varlığının kanun tarafından farz edilmesidir.

İşveren sorumluluğunun koşulları şöyle sıralanabilir:

- İşverenin sözleşme gereği alması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması,
- İşçinin alınmayan önlemler sebebiyle zarara uğraması,

- İşçinin uğradığı zarar ile olay arasında uygun illiyet bağının olması.

İlliyet bağı; haksız fiil sebebiyle ortaya çıkan zararın tazmini borcunun doğabilmesi için haksız fiil ile zarar arasında bulunması gerekli neden-sonuç ilişkisidir. İlliyet bağını ortadan kaldıran sebepler;

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

Mücbir sebep, sorumlunun faaliyet ve işletmesi dışında oluşan sözleşmeden doğan borcun ihlaline kesin olarak ve kaçınılmaz bir şekilde yol açan, öngörülmesi ve karşı konulması mümkün olmayan olağanüstü bir olaydır.

### İşveren Sorumluluğunun Diğer Sorumluluk Halleriyle Karşılaştırılması

İşverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunda, sözleşmeden doğan sorumluluğun yanında TBK m.49, 66, 67, ve m.116'da düzenlenen sorumluluk şartları da gerçekleşmiş olabilir. Bu durumda işçi işvereni hangi maddeye göre sorumlu tutacağı konusunda seçimlik hakka sahiptir. Söz konusu sorumluluk halleri ispat ve zamanaşımı süreleri bakımından farklıdır.

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

İşverenin haksız fiil sorumluluğunda işçi, işverenin kusuru olduğunu ispatlamak zorundadır. Aksine sözleşmeden doğan sorumlulukta işverenin kusurlu olduğu karine olarak kabul edilir. İşveren sorumluluktan kurtulmak için kusursuz olduğunu ispat etmek zorundadır. Sözleşmeden doğan sorumlulukta zamanaşımı süresi 10 yıl, haksız fiilden doğan sorumlulukta zamanaşımı süresi 2 yıldır.

Adam çalıştıranın sorumluluğunda adam çalıştıran işçiye gerekli talimat verirken ve gözetim ve denetimde özeni gösterdiğini ispatlarsa sorumluluktan kurtulabilir. Kısaca adam çalıştıranın sorumluluğu da karine olarak kabul edilmiştir. Zira, işverenin sözleşmeden doğan sorumluluğunda kusurlu olduğu kabul edilir. Adam çalıştıranın sorumluluğunda zamanaşımı süresi zarar görenin öğrendiği tarihten itibaren 2 yıl, her halde de fiilin işlendiği tarihten başlayarak 10 yıldır.

Hayvan bulduranın sorumluluğunda hayvan bulduran kimse bu zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispatlarsa sorumluluktan kurtulabilir. Hayvan bulduranın sorumluluğunun şartları; üçüncü kişinin uğradığı zarar olması, bu zararın hayvan tarafından verilmiş olması ve zarar ile hayvan arasında uygun illiyet bağının olmasıdır. Zamanaşımı süresi zarar görenin öğrendiği tarihten itibaren 2 yıl, her halde de fiilin işlendiği tarihten başlayarak 10 yıldır.

Yapı malikinin sorumluluğunun şartları; bina veya diğer yapı eserlerinin olması, bina veya diğer yapı eserlerinin yapımında bozukluk veya bakımından eksikliklerin olması, bina veya diğer yapı eserinin yapımında bozukluk veya bakımında eksiklik ile uğranılan zarar arasında uygun illiyet bağının olmasıdır. İntifa ve oturma hakkı sahiplerinin de binanın bakımındaki eksikliklerden doğan zararlardan malikle birlikte müteselsilen sorumlu olduğu kabul edilmektedir.

Yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluk kapsamında işveren, yardımcı kişilerin işi yürüttükleri sırada diğer tarafa verdikleri zarardan TBK m. 116'ya göre sorumludur.

### **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverenin Sorumluluğuna İlişkin Düzenlemeler**

İSGK'da getirilen düzenlemelerde işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda; her türlü önlemi alma, denetleme, işçileri bilgilendirme yükümlülüğü yanında işçilerin de bu önlemlere uyma yükümlülüğü düzenlenmiştir. İSGK md.4'te işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun düzenlendiği TBK m.417 gibi nisbi emredici nitelikte olup, işçi lehine olmadıkça aksine anlaşma yapılması yani değiştirilmesi mümkün değildir.

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

İşverenin gerekli her türlü önlemi alma yükümlülüğü, işverenin teknolojik gelişmelere uygun önlemleri almasını gerektirir.

İşveren, önlemlere uyulup uyulmadığını, araç ve gerecin kullanılıp kullanılmadığını denetlemekle de yükümlüdür.

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

İşveren iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla da yükümlüdür

İşveren iş kazalarını kazadan sonraki 3 işgünü içinde sağlık hizmeti sunucularına veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını da öğrendiği tarihten itibaren 3 işgünü içinde SGK'ya bildirmelidir.

İşveren; elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmakla da yükümlüdür.

İSGK'da yer alan koruma ve gözetme borcunu yerine getirmeyen, gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işveren için idari ve cezai yaptırımlar getirilmiştir.

Çalışanlar uygulamaya konulan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak ve eğitimlerde aldıkları bilgileri yaptıkları işlerde uygulamak ve talimatlara uymak zorundadırlar.

İşçiler iş sağlığı ve güvenliği önlemlerin uymamaları sonucu meydana gelen zarardan sorumludur.

## İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminatlar

SGK iş kazası ya da meslek hastalığı dolayısıyla zarar gören işçiye ve ailesin maddi yardım sağlamaktadır. İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan zararların SGK yardımlarıyla karşılanamayan kısmının da belirli koşulların varlığı halinde işveren tarafından karşılanması gerekmektedir.

İşverenlerin, işçilerin karşılanmayan zararını karşılamalarını sağlamak için açtıkları davalara iş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat davaları adı verilmektedir. İşçiler, bu davalarla iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle uğradıkları zararların SGK tarafından karşılanamayan kısmının işveren tarafından karşılanmasını talep edebilmektedirler.

### Tazminat Türleri

**Maddi Tazminat:** İş 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 bir iş kazasının varlığıdır.

Bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazasının kanuni temeli 6331 sayılı İSGK ve 6098 sayılı 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.

İş kazası veya meslek hastalığından zarar gören işçiler ya da ölümleri halinde desteğinden yoksun kalanlar, işçiyi gözetme borcuna aykırı davranışları nedeniyle buna neden olan işverenlerden tazminat talep edebilirler. Maddi tazminat, işçinin vücut bütünlüğünün ihlalden kaynaklanan zararı karşılamaya yönelik olduğundan zararın unsurları da buna göre belirlenir. Maddi zararın belirlenmesindeki unsurlar şunlardır:

- **Meslekte kazanma gücü kaybı:** Bu bağlamda belirlenecek ilk unsurdur. İş kazasından doğan maddi tazminat davalarında, maddi zararın belirlenebilmesi için kazaya uğrayan işçinin meslekte kazanma gücünü hangi oranda kaybettiği tespit edilmelidir. Bu şekilde işçinin, tam işgörebilir durumda iken elde edebildiği kazancın sakatlanma nedeniyle ne oranda azalmış

olduğu belirlenebilir. Meslekte kazanma gücünün yitirilmesi konusunda Türk mevzuatında bir tanım yapılmamıştır. Ancak genel olarak uygulamada, iş kazası sonrasında bedensel bütünlüğü ihlal edilen işçinin bu hali mesleğini tam ya da gereği gibi yürütmesine engel olduğunda veya zorlaştırdığında meslekte kazanma gücünün kaybindan söz edilmektedir. İş kazası veya meslek hastalık sonucunda ortaya çıkan meslekte kazanma gücü kaybı oranı Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği ile belirlenir.

- **İşgörebilme çağı ve yaşam süresi:** Maddi zararın belirlenmesinde kullanılan ikinci unsurdur. İşçinin çalışma gücündeki azalma nedeniyle ileride uğrayacağı zararın hesaplanması için fiili çalışmasını ve hayatını sürdürebileceği zaman sürecinin belirlenmesi gerekir. Zira kazaya uğrayan işçinin işgörebilme çağının sonuna kadar çalışabileceği ancak kazanın sonucunda uğradığı işgöremezliğin belli oranda ya da tümüyle buna engel olduğu kabul edilir. İşgörebilme çağı ile yaşam süresi birbirinden farklı kavramlardır. İşgörebilme 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. Mevzuatta işgörebilme çağını düzenleyen bir hüküm yoktur.
- **Ücret:** 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. İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve destekten yoksun kalma tazminatlarının hesabında dikkate alınacak ücretleri, belirlenebilen ücretler ve bilinmeyen ücretler olarak ikiye ayırmak mümkündür. Belirlenebilen ücretler, işçinin kaza olmasaydı kaza anından rapor tarihine kadar çalışarak elde edebileceği ücretlerdir. Anılan dönemde, işçinin kaza nedeniyle tamamen ya da kısmen alamadığı ücretlerin belirlenmesi mümkündür. İşverenin, düzenlediği ve işçinin imzaladığı ücret bordroları ya da yine işveren tarafından düzenlenen sigorta prim bordroları,



# ÇEK403U-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

## Ünite 5: İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Davaları



hesap pusulaları, hesap defterleri söz konusu ücretlerin miktarları konusunda bilgi verebilmektedir. Ayrıca, vizite kâğıdında ya da müfettiş raporunda yer alan ücret de günün koşullarına uygun olduğu sürece hesaplamalarda dikkate alınabilir. Bilenemeyen ücretler ise maddi zararın ve destekten yoksun kalma zararının belirlenmesi sırasında ücretlerin bilinmediği iki dönemi kapsamaktadır. Bu iki dönem; bilirkişinin hesap raporu tarihiyle hüküm tarihi arasındaki dönem ile hüküm tarihinden işgörebilirlik çağının sonuna kadar devam eden dönemdir.

- **Tarafların kusuru:** Maddi zararın belirlenmesinde kullanılan dördüncü unsurdur. İş kazası tazminatında, maddi zarar miktarına ulaşılabilmesi için tarafların kusur oranlarının belirlenmesi gerekir. TBK m.51'e göre, maddi tazminat ya da destekten yoksun kalma tazminatı talebiyle karşılaşan hâkim tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirler. Tarafların kusur dereceleri, işçinin işverenenden talep edebileceği net tazminat miktarına ulaşılmasında toplam brüt zarara etki etmekte olan faktörler arasında da yer alır. Maddi tazminat bağlamında kusur, kural olarak işçi ya da işverenin iş kazasının oluşumuna yapmış olduğu katkıyı ifade eder. Anılan katkı, işverenler açısından işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamak şeklinde gerçekleşir. Bu şekilde işveren, iş kazasının ortaya çıkmasına uygun bir ortam yaratır ve işçinin kazaya uğramasına ya da hastalanmasına neden olur. İşçinin kusuru ise genelde İSGK m.19'da belirtildiği şekilde işverenin sağladığı güvenli çalışma ortamının gereklerini yerine getirmemek, bu ortamı sürdürmeye yönelik talimatlara aykırı davranmak şeklinde oluşur. İşçinin ve işverenin kusurlarının değerlendirilmesi sırasında objektif ölçütlerin kullanılmasına özen gösterilmelidir. Söz konusu ölçüt, kural olarak benzer durum ve şartlar altında işçi ya da işverenin dahil olduğu çevredeki makul, normal bir insanın zararlı sonucun doğmasını önlemek için sarfedeceği çaba ve göstereceği özeni ifade eder.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu oluşan işçi zararlarının hangi kalemlerden oluştuğu, bu zararları karşılama amacı güden maddi tazminatın hukuksal dayanağını oluşturan TBK m.54'de belirtilmiştir. Maddeye göre bedensel zarar kalemleri;

Tedavi giderleri (İş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına yakalanan işçinin bu nedenle bedensel bütünlüğünde ortaya çıkan maddi zararı gidermeye yönelik tedavi masrafları, maddi tazminat kapsamına girmektedir. Aynı şekilde iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle ölen sigortalının, ölümüne kadar yapılan tedavi

giderleri de bu kapsama dahildir. Ancak, bunun için anılan tedavi giderleriyle iş kazası ya da meslek hastalığı arasında uygun illiyet bağı aranmalıdır. İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işçiye yapılan tedavi giderleri; kaza anında ve hemen ardından yapılan giderler ile kazayı takip eden daha sonraki giderler olarak ikiye ayrılabilir.),

- Kazanç kaybı (TBK ile getirilmiş bir hükümdür.),
- Çalışma gücünün azalmasından veya yitirilmesinden doğan kayıplar (Kazaya uğrayan ya da hastalanan işçinin meslekte kazanma gücünde bir kaybın oluşması, elde edebileceği menfaatlerde bir eksilme veya tümüyle kayba neden olabilir. Bu menfaatler parasal ya da parayla ölçülebilen nitelik taşır.),
- Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplardan (Ekonomik geleceğin sarsılmasından kaynaklanan zarar, işçinin ekonomik geleceği sarsılmasaydı elde edebileceği kazanç ile mevcut durumuyla gelecek elde edebileceği kazanç arasındaki farktır.) oluşur.

İş kazasından veya meslek hastalığından doğan maddi tazminat, işçi ile işveren arasında söz konusu olduğundan uygulamada bu ilişkinin özelliklerine göre belirlenmiş birtakım esaslara göre hesaplanır. İş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda meslekte kazanma gücü kayba uğrayan işçinin karşılaştığı maddi zarar, kural olarak bütünüyle kaza anında ortaya çıkmayıp iki ayrı dönemde oluşur. Zararın bir kısmı kazayla birlikte doğmuş bulursa da büyük bölümü kaza sonrasında meydana gelir. İşçinin içinde bulunduğu bu durum, maddi zararın belirlenmesinde birtakım özgün unsurlardan yararlanılmasını gerektirmektedir. Bu unsurların başlıcaları;

- İşçinin meslekte kazanma gücündeki kayıp oranı,
- İşgörebilme çağının uzunluğu,
- Yaşam süresinin sonu,
- Kaza anındaki ücreti ve
- Müterafik kusur oranıdır.

Tazminat hesaplamalarında nihai rakama ulaşılması için sözü edilen unsurların belirlenmesi de yeterli değildir. Zira işçinin, maddi zararlarının oluşacağı zaman süreci çok sayıda bilinmeyi içerir. Bu anlamda işçinin, aynı işte mi çalışacağı yoksa daha yüksek ücretli başka bir işe mi geçeceği, liyakatine bağlı olarak işinde yükselip yükselmeyeceği, enflasyon oranının nasıl seyredeceği, kaç yaşında emekli olmak isteyeceği, hangi yılda öleceği, işgöremezliğinin ekonomik geleceğini ne kadar sarsacağı hesaplamalar sırasında bilinmesi mümkün olmayan etkenlerden sadece birkaçıdır. Bunca bilinmeyi ve değişkeni barındıran bu durum karşısında tazminat hesaplamalarının yapılabilmesi, birtakım yöntemlerin geliştirilmesini zorunlu kılmıştır. Örneğin PMF cetveli gibi.

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 işgöremezlik oranları) bir oran olarak ifade edilir.

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.

Destekten Yoksun Kalma Tazminatı: İşverenin, iş sağlığı ve güvenliğinden sorumluluğu bağlamında incelenmesi gereken bir diğer tazminat ise destekten yoksun kalma tazminatıdır. İş kazası ya da meslek hastalığı sonucu hayatını kaybeden işçinin maddi desteğinden mahrum kalanlara sağlanmış olan bu tazminat hakkı, TBK’da düzenlenmiştir. Buna göre, ölüm halinde uğranılan zararlar;

- Cenaze giderleri,
- Ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri,
- Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar,
- Ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu nedenle uğradıkları kayıplardır (TBK m.53).

Destekten yoksun kalma zararı, ölen işçinin desteğinden mahrum kalanların zararını gidermeye yönelik olduğundan iki temel unsurun varlığını gerekli kılar. Bunlar, bakım gücü ve bakım ihtiyacıdır.

Destekten yoksun kalma tazminatında destek, geride kalanların geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde fiilen 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. Söz konusu 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 fiili 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.

Destekten yoksun kalma tazminatında zarar kalemleri; cenaze yardımı, iş kazası sonucu ölüm hemen gerçekleşmemişse çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplardır.

Destekten yoksun kalma tazminatının talep edilebilmesi için destekle hukuki ilişkinin olması gerekmez. Fiili bir ilişkide tazminat talebi için yeterlidir. Nikahsız eşlerin de destek yoksun kalma talebinde bulunma hakları vardır. Destekten yoksun kalan çocukların tazminat talepleri ise cinsiyetlerine ve yaşlarına göre farklılık gösterir.

Destekten yoksun kalanların mutlaka mirasçı olması da gerekmez.

Destekten yoksun kalma tazminatı da tıpkı maddi tazminat gibi destekten yoksun kalanların SGK tarafından karşılanmayan zararlarını telafi eder.

Rücu engeli bulunan hallerde destekten yoksun kalanlar hem SGK yardımını alacaklar hem de rücu edilemeyen miktar için ayrıca bir de sorumlu işverene dava açabileceklerdir.

Manevi Tazminat: 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.

Hukuk sistemimizde, manevi tazminatı düzenleyen TBK m.56 ve m.58 şeklinde iki temel madde bulunmaktadır. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği bağlamında dikkate alınması gereken hüküm, kişilik haklarına saldırı nedeniyle oluşan manevi tazminatı düzenleyen m.58 değil m.56’da düzenlenen manevi tazminattır. Bu hükme göre, “Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini gözönünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir. Ağır bedensel zarar veya ölüm halinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir”. Söz konusu düzenlemeye göre, iş kazası sonucunda bedensel bütünlüğü ihlal edilen işçinin manevi tazminat talep hakkı olduğu gibi bu bedensel zararın ağır olması halinde ayrıca işçinin yakınlarına da manevi tazminat talep edebilme imkânı getirilmiştir. Aynı hükme göre, işçinin ölümü halinde yakınlarının da manevi tazminat isteyebilmeleri mümkündür.

Manevi tazminat iş kazasına veya 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 gereklidir.

Manevi tazminat hâkim tarafından olayın özellikleri göz önünden bulundurulularak belirlenir.

TBK m.56’da düzenlenen manevi tazminat hakkını kullanabilecek olanlar, kazaya uğrayan işçi ve yakınlarıdır. Ancak bu kimselerin manevi tazminat talebinde bulunabilmeleri, kazaya uğrayan işçinin hayatta olup olmamasına göre değişir. İş kazası sonucu yalnızca bedensel bütünlüğün ihlali söz konusu olduğunda yani kaza ölümle sonuçlanmadığında manevi tazminat talebi esas olarak kazaya uğrayan işçiye aittir. Bu anlayışın temelinde, manevi tazminatın kişiye bağlı haklardan sayılması yatar. Dolayısıyla, iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda bedensel bütünlüğü zarar gören işçinin, bunun doğal sonucu olarak manevi acı da hissettiği düşünülerek bu zararının karşılanması sağlanır.

Uzun yıllardan beri gerek doktrinde bazı yazarlar tarafından gerekse Yargıtay kararlarında, iş kazası veya meslek hastalığı geçiren işçinin hayatını kaybetmediği hallerde ailesinin de manevi tazminat talebinde bulunabileceği kabul edilmektedir. TBK, doktrin ve yargı kararlarında da benimsenen bu görüşü Kanun kapsamında düzenlemiş ve zarar görenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebileceğini belirtmiştir. Ancak, bu hakkı oldukça sınırlamış ve söz konusu kişilerin manevi tazminat talep edebilmelerini, işçinin kaza ya da hastalık sonucunda ağır bedensel zarara uğraması koşuluna bağlamıştır (TBK m.56/II). Dolayısıyla, iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda bedensel zarara uğrayan işçinin bu zararının “ağır bedensel zarar” olarak görülmediği hallerde yakınlarının manevi tazminat talep hakları bulunmamaktadır. Kanunda geçen “ağır bedensel zarar” ifadesinden ne anlaşılması gerektiği açık değildir. Bu konuda, Kanunun gerekçesinde de bir açıklama yer almamaktadır. O nedenle, düzenlemeden ne anlaşılması gerekeceği yargı kararlarıyla açıklığa kavuşturulacaktır.

Eski Borçlar Kanunu döneminde Yargıtay, işçinin ölmediği olaylarda yakınlarına manevi tazminat ödenebilmesini yüksek oranda işgöremezliğe (%90'larda bedensel zarar) bağlamış olsa da uzun süre devam ettirdiği bu uygulamasını son yıllarda yumuşatmıştır. Bu anlayış içinde Yargıtay, işgöremezlik oranının %70 veya %81 düzeyine ulaştığı olaylarda da işçinin bakıma muhtaç hale geldiğini, bu durumun işçi yakınlarının ruhsal bütünlüğünü ağır şekilde bozduğunu belirterek bu kişiler lehine manevi tazminata karar verilebileceğini belirtmiştir. Dolayısıyla, aynı yumuşak yaklaşımın TBK döneminde de sürdürülmesi halinde “ağır bedensel zarar” kriteri umulandan daha geniş bir uygulama alanına kavuşturulabilecektir.

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle manevi tazminat talep edebilecek ikinci grup, işçinin ölümü halinde bu talebe hak kazanan yakınlarıdır. TBK m.56, eski Borçlar Kanunu'na göre hükmün kapsamını genişletmiştir. Eski Borçlar Kanunu'nda sadece ölenin ailesine sunulan manevi tazminat talep hakkı, TBK ile sadece ölenin ailesine değil yakınlarına da tanınmıştır. Ancak hiç şüphesiz bu yakınların manevi tazminat talep edebilmeleri, ölümden manevi acı duymalarına ve bunu ortaya koyabilmelerine bağlıdır. Yoksa söz konusu hükmün kapsamının genişlemesi, ölene manevi yakınlık duymayan tüm yakınların bu tazminatı talep edebilmelerine imkân sağlamaz.

Manevi tazminat talep edecek kişinin, işçiyle kan ya da sıhrî hısımlığı şart değildir. Ölene duygusal yakınlık yeterlidir. Bu anlamda olaydan acı ve ıstırap 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.

TBK m.56, gerek bedensel zarara uğrayan işçi ve yakınlarına gerek ölen işçinin yakınlarına ödenecek manevi tazminatı “uygun bir miktar para” olarak ifade etmiştir.

TBK m.56 hükmüne göre hâkimin, özel halleri gözönünde tutarak manevi zarar adı ile ilgilere ödenmesine karar vereceği para tutarı adalete uygun olmalıdır. Hükmedilecek bu para, zarara uğrayanda manevi huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata benzer bir fonksiyonu olan özgün bir nitelik taşımaktadır. Bir ceza olmadığı gibi malvarlığı hukukuna ilişkin zararın karşılanmasını da amaç edinmemiştir. O nedenle bu tazminatın sınırı, onun amacına göre belirlenmelidir. Takdir edilecek miktar, mevcut halde elde edilmek istenilen tatmin duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır. Nitekim Yargıtay'ın yerleşmiş uygulamasında, bu tazminat miktarının takdir ve denetimini olayın oluş şekline, müterafik kusur oranlarına, davacıların duyduğu elem ve ıstırapın derecesine, tarafların sosyal ve ekonomik durumuna, 1966 tarihli içtihadı birleştirme kararının içeriğine ve öngördüğü koşulların somut olayda gerçekleşme biçimine, hak ve nesafet kurallarına göre yaptığı görülmektedir.

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 (müterafik) kusur oranına, davacıların duyduğu elem ve ıstırapın derecesine, tarafların sosyal ve ekonomik durumuna, hak ve nesafet kurallarına göre yapılmaktadır.

### İdari Yaptırımlar

İdari yaptırımlar, mevzuatın yetki verdiği durumlarda 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.

İdarenin yani icra gücünün temel görevi, kamu yararını korumaktır. İdari yaptırımlar, kamu hukuku yaptırımı olarak idareye kamu yararını koruma görevini yerine getirmede yardımcı olan araçlardır. Hukuki ve cezai yaptırımlar, ancak bir yargı kararı sonucunda uygulanabilirler. Oysa idari yaptırımların uygulanabilmesi için yargı kararına ihtiyaç yoktur. Ayrıca idari yaptırımların uygulanmasında, yargısal usuller değil idare hukukuna özgü usuller geçerlidir. Bunun sonucu olarak, idari yaptırım uygulanmasına karar verilen kişinin kendini savunabilmesi kolay değildir. İspat yükü yer değiştirmiştir. Suç işlediği ileri sürülen kişi, suçsuzluğunu ispat etmek zorundadır. Herhangi bir idari yaptırımın uygulanabilmesi için bu yetkinin kanunla idareye tanınmış olması gerekir.

İş güvenliğinin sağlanması açısından idari yaptırımların amacı büyük önem taşır. Çünkü idari yaptırımlar, cezalandırmaktan çok onarmayı ve önlemeyi amaçlar. Henüz bir zarar meydana gelmeden uygulanabildikleri için toplumun korunması ve hukuka aykırılıkların önlenmesi açısından oldukça etkilidirler.

İdari yaptırımlar uygulanırken, hukuk düzenine aykırılıkla bu aykırılığın karşılığını oluşturan yaptırım arasında kabul edilebilir, mantıklı bir oran bulunmalıdır.

İş güvenliği tedbirlerini almayan işverenlere idari yaptırım uygulanmasını gerektiren kanuni düzenlemeler; işyeri açma ve çalışma ruhsatının verilmesi, işin durdurulması, ölümlü iş kazası nedeniyle kamu ihalesinden yasaklamadır.

İdari yaptırım uygulanmasını gerektirecek kanuni bir düzenleme de İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik'tir (İAÇY). İAÇY, sıhhi ve gayrisıhhi işyerleri ile umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinin ruhsatlandırılması ve denetlenmesine dair iş ve işlemleri kapsamaktadır. İAÇY m.5'e göre, işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyerleri bazı şartları taşımak zorundadır. Bu şartlardan bazıları şöyle sıralanabilir:

- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak mevzuatta öngörülen tedbirlerin alınmış olması,
- Tapuda işyeri olarak görünen yerlerde, umuma açık istirahat ve eğlence yeri açılması durumunda yönetim planında aksine bir hüküm yoksa kat maliklerinin oy çokluğuyla aldığı kararın bulunması,
- Umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinde genel asayiş ve güvenlik yönünden yetkili kolluk kuvvetinin görüşünün alınmış olması,

- Madencilik faaliyetleri sırasında patlayıcı madde kullanılan yerlerde yönetmelik hükümlerine uygun tedbirlerin alınması,
- Karayolu kenarındaki işyerleri için karayolu trafik güvenliğinin sağlanmış olması,
- Engellilerin işyerine giriş ve çıkışları için gereken kolaylaştırıcı tedbirlerin alınmış olması,
- Yabancı uyrukluların işyeri açması ve çalıştırması konusunda yabancılarla ilgili mevzuat hükümlerine uyulması,
- Büyükşehir belediyesi ile nüfusu 100.000'i geçen belediye sınırları içinde açılacak ekmek fırınlarının bu amaca tahsisli ayrıık nizamda müstakil binalarda açılmış olması vb.

Yetkili idareler işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilmesinden sonra yapacakları denetimlerde bu hususların yerine getirilip getirilmediğini kontrol eder. Turizm işletme belgesi tesisler, işletme belgesinin düzenlenmesi ile ilgili hususlar sadece Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından denetlenir. Umuma açık istirahat ve eğlence yerleri için bu hususlar işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilmeden önce yerinde kontrol edilir.

Güvenlik raporu hazırlama yükümlülüğü bulunan işverenler, hazırladıkları güvenlik raporlarının içerik ve yeterlilikleri ÇSGB tarafından incelendikten sonra işyerlerini işletmeye açabilirler.

Yetkili idarelerden usulüne göre işyeri açma ve çalışma ruhsatı alınmadan işyeri açılmaz ve çalıştırılmaz. İşyeri açma ve çalışma ruhsatı alınmadan açılan işyerleri, yetkili idareler tarafından kapatılır. İşyeri ruhsatları yetkili idarenin en üst amiri veya görevlendireceği yetkili tarafından Yönetmelikte öngörülen sürede imzalanır.

İAÇY'ye göre yapılacak her türlü ruhsat başvurusunda, müracaat sahibine başvuruyu kabul eden görevlinin adı, soyadı ve unvanıyla başvurunun yapıldığı tarih ve saati gösteren İAÇY Örnek 6'da yer alan alındı belgesi verilir. Ayrıca, başvuru ve beyan formuyla ekli evrakın verilmesi sırasında başvuruyu kabul eden görevli tarafından yapılacak ön incelemede tespit edilen noksanlıklar, müracaat sahibine verilen alındı belgesinde gösterilir. İAÇY'de belirtilen ruhsatlandırmaya ilişkin süreler, eksik belgelerin yetkili idareye verilmesiyle başlar.

Yetkili idareler tarafından verilen işyeri açma ve çalışma ruhsatlarının örnekleri aylık olarak Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) İl Müdürlüğü'ne ve ilgili ticaret siciline gönderilir. Umuma açık işyerleri için düzenlenen işyeri açma ve çalışma ruhsatlarının bir örneği en geç 7 gün içinde yetkili idare tarafından kolluk kuvvetlerine gönderilir.

Ruhsatta belirtilen faaliyet konusu ve adresin değişmemesi kaydıyla işyerinin devredilmesi halinde devralan kişinin başvurusu üzerine dosyadaki bilgi ve belgeler esas alınmak suretiyle yeni işletmeci adına tekrar ruhsat düzenlenir. Ruhsatın yenilenmesi veya intibakı gereken

hallerde yetkili idareye en geç 3 ay içinde müracaat edilmesi zorunludur. Bu süre mirasçılar için 6 ay olarak uygulanır.

İAÇY kapsamına girmesine rağmen adı ve nitelikleri belirtilmeyen sıhhi bir işyerinin açılması halinde benzeri işyerleri için öngörülen esaslara göre iş yapılır.

Adresi ve işletmecisi aynı olan ve birden fazla faaliyet konusu bulunan işyerlerine, ana faaliyet dalı esas alınarak tekrar ruhsat düzenlenir. Tali faaliyet konuları ruhsatta ayrıca belirtilir. Aynı adreste bulunsa bile ana faaliyet konusu veya işletmecisi farklı olan işyerlerine ayrı ayrı ruhsat düzenlenir. İşyerinde depo olarak kullanılan yerlerde işyeri açma ve çalışma ruhsatında gösterilir. İşyeri açma ve çalışma ruhsatı işyerinde herkesin görebileceği şekilde asılır. Yönetmelikte öngörülen kriterlere uygun olarak başvurusu gerçekleştirilen işyeri açma ve çalışma ruhsatı, başka bir işleme gerek kalmaksızın düzenlenerek aynı gün içinde ilgiliye verilir. İşyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyeri yetkili idareler tarafından ruhsatın verildiği tarihten itibaren 1 ay içinde kontrol edilir.

Gayrisıhhi müesseselerin başvuruları önce inceleme kurullarından geçecektir. İl özel idarelerinde birinci sınıf gayrisıhhi 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.

Büyükşehir belediyelerinde birinci sınıf gayrisıhhi 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 belediye başkanı tarafından belirlenecek diğer kuruluş temsilcilerinden oluşur.

İl belediyelerinde birinci sınıf gayrisıhhi müesseseleri inceleme kurulu, büyükşehir belediyelerinde birinci sınıf gayrisıhhi müesseseler için belirtilen esasa göre oluşturulur. Kurulların oluşturulması sırasında yeterli teknik ve uzman elemana sahip olmayan belediyeler, kurulların oluşturulması için valilikten eleman görevlendirilmesini talep edebilir.

Organize sanayi bölgelerinde, inceleme kurulu oluşturulmaz. Tesisin özelliğine göre ilave olarak bırakılacak sağlık koruma bandı, organize sanayi bölgesi yönetim kurulu kararıyla tespit edilir. Çevresel Etki Değerlendirmesi Yönetmeliği hükümlerine göre ÇED olumlu kararı alınmış olan maden üretim faaliyetleriyle bu faaliyetlere dayalı olarak üretim yapılan geçici tesisler için inceleme kurulu oluşturulmaz.

Birinci sınıf gayrisıhhi müesseseler: Sanayi bölgesi, organize bölgesi ve endüstri bölgeleri ile bu bölgeler dışında kurulacak birinci sınıf gayrisıhhi müesseselerin etrafında sağlık koruma bandı konulması zorunludur. Birinci sınıf gayrisıhhi müesseseleri inceleme kurulu, ilgilinin başvurusundan itibaren en geç 7 gün içinde tesisin kurulacağı yeri mahallinde inceleyerek Yönetmelikte yer alan seçim raporu formu düzenler ve görüşünü bildirir. 3 gün içinde yer seçimi ve tesis kurma izni kararı verilir. Bir yılı geçmemek üzere deneme izni verilir. 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 derhal durdurulur.

İkinci ve üçüncü sınıf gayrisıhhi müesseseler: Yönetmelikte yer alan başvuru formu ile yetkili idareye başvururlar. Başvurunun uygunluğu halinde işyeri açma ve çalışma ruhsatı 5 gün içinde ilgiliye verilir. İşyeri açma ve çalışma ruhsatı alan işyerleri yetkili idare tarafından 1 ay içinde kontrol edilir.

Gayrisıhhi müesseseler, çevre ve toplum sağlığı açısından yetkili idareler tarafından denetlenir. Birinci sınıf gayrisıhhi müesseselerde, işletmenin faaliyet alanında mesleki yeterliliğe sahip bir sorumlu müdür çalıştırılması zorunludur.

İşçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla en etkili idari yaptırımlardan biri de *işin durdurulmasıdır*. İSGK, işin durdurulması konusunda bazı yeni esaslar getirmektedir. Çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı işyerleri ile ilgili olarak ayrıca risk değerlendirmesi yapılmasını şart koşturmaktadır. Eğer bu gibi işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamışsa bilinen hayati tehlike yaratan hususlar tespit edilmese bile iş durdurulacaktır.

İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde, bu tehlike giderilinceye kadar hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren 2 gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne 1 gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle 24 saat içinde yerine getirilir. Ancak, tespit edilen hususun acil olması halinde aynı gün yerine getirilir. İşveren, 6 işgünü içinde yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını

etkilemez. Mahkeme, itirazı öncelikle görüşür ve 6 işgünü içinde karara bağlar. Mahkemenin kararı kesindir. İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini ÇSGB'ye yazılı olarak bildirmesi halinde en geç 7 gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır. İşveren, işin durdurulması nedeniyle üssiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür. İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine 3 yıldan 5 yıla kadar hapis cezası verilir (m.25).

Ölümlü iş kazası meydana gelen işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından 2 yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan yasaklanır.

### Cezai Yaptırımlar

İş güvenliği mevzuatımız bütünüyle değerlendirildiğinde, iş kazalarını ve meslek hastalıklarının önleme konusunda işverenin ihmali ve kusuru varsa henüz bir zarar meydana gelmemiş olsa bile bir zarar doğması ihtimali varsa işverene gene de cezai yaptırım uygulanır. Bir zarar doğma ihtimalinin suç sayılması, zararı önleme amacına uygundur.

İşverene uygulanacak cezai yaptırımların dayanağı, işverenin sorumluluğunun gereği olan koruma-gözetme-denetim görevlerini yerine getirmemesidir. İşveren, yönetim hakkını kullanırken çalışma mevzuatına ve özellikle iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymak ve çalışanların da bu kurallara uymasını sağlamak zorundadır. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymalarını sağlamak için işveren, disiplin cezası vermekten iş sözleşmesini sona erdirmeye kadar değişen ölçülerde yetkilere sahiptir.

İş sağlığı ve güvenliği açısından işverenin suçu kabul edilen ihmaller, genellikle mevzuatın öngördüğü yükümlülüklerden kaçmak şeklinde gerçekleşir. Gerekli koruyucu önlemler, belli bir masrafı gerektirir. Bazı işverenler, bu masraflardan kaçınarak maddi çıkar sağlamaktadırlar. İşte bu nedenle parasal cezai yaptırımların, beklenen kazaları önleyici fonksiyonu yerine getirebilmeleri için en az işverenin yapmaktan kaçındığı masraf düzeyinde olması gerekir. Aksi halde işverenler, masrafı iş güvenliği tedbirlerini almak yerine daha düşük miktardaki para cezalarını ödeme yoluna gideceklerdir.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki cezai yaptırımlara ilişkin hükümlerden bazıları şunlardır:

- İşveren, İSGK m.4'de belirtilen iş sağlığı ve güvenliği konusundaki genel yükümlülüklerini yerine getirmese, izleme ve denetleme yükümlülüklerini yerine getirmese yerine getirilmeyen her yükümlülük için ayrı ayrı 2.240 TL idari para cezası verilir.

- İSGK m.6/I uyarınca belirtilen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işverene görevlendirmedeği her bir kişi için ayrı ayrı 5.601 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.10/I'e göre risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayan işverene 3.361 TL, aykırılığın devamı halinde her ay için 5.041 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.16 uyarınca çalışanları ve çalışan temsilcilerini bilgilendirmeyen işverenlere bilgilendirilmeyen her bir çalışan için 1.120 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.18 uyarınca çalışanların görüşünü almayan ve katılımlarını sağlamayan işverenlere her bir aykırılık için ayrı ayrı 1.120 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.20/I uyarınca çalışan temsilcisi seçimini veya atamasını gerçekleştiremeyen işverenlere 1.120 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.22 uyarınca iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmayan, bu kurulun kararlarına uymayan ve kurulun ilgili madde uyarınca çalışmasını sağlamayan işverenlere her bir aykırılık için ayrı ayrı 2.240 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.24/II uyarınca iş 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 5.601 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.25 uyarınca işyerinin bir bölümünde veya tamamında verilen durdurma kararına uymayarak durdurulan işi yönetmelikte belirtilen şartları yerine getirmeden devam ettiren işverene fiil başka bir suç oluştursa dahi 11.203 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.29 uyarınca "büyük kaza önleme politika belgesi" hazırlamayan işverene 56.018 TL, güvenlik raporunu hazırlayıp ÇSGB tarafından izin verilmeyen işyerini açan veya durdurulan işyerinde faaliyetine devam eden işverene 89.629 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.30 uyarınca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak çıkarılacak yönetmeliklerde belirtilen yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlere uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak 1.120 TL idari para cezası verilir.

4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki düzenlemeler dikkate alındığında İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran veya İK m.68'deki ara denlenmelerini bu maddeye göre uygulamayan veya

işçileri İK m.69'a aykırı olarak geceleri 7,5 saatten fazla çalıştıran, gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen, İK m.71'de belirtilen çalışma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükmüne aykırı hareket eden, İK m.72'ye aykırı olarak bu maddede belirtilen yerlerde 18 yaşını doldurmuş erkek çocukları, gençleri ve her yaştaki kadınları çalıştıran, İK m.73'e aykırı olarak çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya Kadın Çalışanları Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden, İK m.74'deki hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen, İK m.75'deki işçi özlük dosyalarını düzenlemeyen, İK m.76'da belirtilen Haftalık İşgünlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği ve Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekiline 1.343 TL idari para cezası verilir. İK m.64'de telafi çalışması için öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için 246 TL idari para cezası uygulanır.

Türk Ceza Kanunu'ndaki düzenlemelere göre iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerine uyulmaması sonucu olarak yaralanma ya da ölüm olayı meydana gelmişse işveren, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (TCK) m.85 ve m.89'a göre cezalandırılır. Cezai sorumluluk, kazanın ya da meslek hastalığının oluşmasına neden olan kişi için söz konusudur.

### İş Kazaları Sonrasında Yapılan Soruşturmalar

İşyerinde meydana gelen bir kaza sonucunda durumun belirlenmesi, nedenlerinin ortaya çıkartılıp değerlendirilmesi için bazı işlemler yapılır. Bunlardan biri de kanuni soruşturmadır. İş kazaları sonrasında yapılan soruşturmalar;

- Ceza Muhakemesi Kanunu,
- Türk Ceza Kanunu,
- İş Kanunu ve
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) hükümlerine göre yapılır.

Kolluk kuvvetleri ve Cumhuriyet Savcılığı tarafından yapılan soruşturmalarda, Ceza Muhakemesi Kanunu gereğince işyerinde meydana gelen her iş kazası olayının soruşturulması ve sonucuna göre kovuşturma açılması gereklidir. Amaç, kazaya yol açan kişinin belirlenmesi, kusurlu olup olmadığının ve kusurluysa kusur oranının anlaşılmasıdır. Bu soruşturma, iş kazası belediye sınırları içerisinde meydana gelmişse polis karakolları, dışındaysa jandarma karakolları yardımıyla Cumhuriyet Savcılığı tarafından yürütür. Savcılık, dava açılıp açılmayacağına karar verir.

İşveren, iş kazasını o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve SGK'ya da en geç kazadan sonraki 3 işgünü içinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesiyle doğrudan veya taahhütlü postayla bildirmekle yükümlüdür. Bildirilen

olayın 5510 sayılı SSGSSK m.13'e göre iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında karar verebilmesi için m.13 uyarınca SGK müfettişleri tarafından soruşturma yapılır. Bu soruşturmada, yaralanan sigortalının ya da sigortalı ölmüşse hak sahiplerinin haklarının tespit edilmesi söz konusudur. Bu nedenle sigorta müfettişlerinin yaptığı soruşturmada, olayın meydana geliş şekli, iş kazasıyla meslek hastalığı olup olmadığı, işverenin, kazaya uğrayan işçinin, üçüncü şahısların kusurlu olup olmadıkları ve kusur oranları raporlarında belirtilir.

2011 yılında ÇSGB adına iş müfettişlerince yapılan soruşturmalar SGK'ya devredilmiştir.

Ağır yaralanma ve ölümlü sonuçlanan iş kazalarında, durumun öncelikle ilgili kolluk kuvvetlerine sonra da SGK'ya bildirmesinden sonra bazı aşamalardan geçilir ve soruşturmadan sonra gerekli görülüyorsa savcı tarafından ceza davası açılabilir.

İş kazasından ve bunun sonucu ağır yaralanma ya da ölüm olayından haberdar olunduktan sonra belediye sınırları içerisinde ilgili polis karakolu, dışındaysa jandarma karakolu derhal olay yerine eleman göndererek tanıkları çağırır. Düzenlenen tutanak, Cumhuriyet Savcılığı'na ulaştırılır. Savcı, kaza sonucunun ağırlığına ve teknik duruma göre bir bilirkişiyle birlikte olay yerine gelir. Birlikte görgü tanıklarının ifadeleri alınarak kanıtları toplarlar. Hakkında kuvvetli şüphe bulunan kişinin kaçması veya kanıtları karartması tehlikesi varsa savcı, sulh ceza hâkiminden tutuklama talep edebilir. Bu aşamaya, "soruşturma" denir. Soruşturmada, tutuklamaya ancak sulh ceza hâkimi karar verebilir.

Savcı, soruşturma sırasında topladığı kanıtlara göre şüphelileri belirler. Toplanan kanıtlar, şüphelilerin suçu işlediğine ilişkin yeterli şüphe oluşturmuyorsa savcı kovuşturmayaya yer olmadığı (takipsizlik) kararı vererek dosyayı kapatır. Bu takdirde, cezai sorumluluk açısından kaza olayı kapanmış olur.

Toplanan kanıtlara göre iş güvenliği tedbirlerine ihmal, tedbirsizlik gibi nedenlerle uyulmamış ve kazaya neden olan kişiler belirlenmişse savcı bir iddianameyle ceza mahkemesinde kamu davası açar. Ceza davası açılmışsa ve hâkim gerekli görürse yeniden bilirkişi incelemesi isteyebilir. Yargılama sonucunda, sanık olarak belirtilen kişiler hakkında karar verilir. Bu durumda sanıklar ya beraat edecek ya da ceza göreceklerdir. Burada esas olan ceza, hapis cezasıdır.

Tedbirsizlik veya dikkatsizlikle ölüme neden olmak 2 yıldan 6 yıla kadar hapis cezasını gerektirir. İş kazasına yol açacak fiil birkaç kişinin ölümüne ya da bir kişinin ölümüyle birkaç kişinin yaralanmasına sebep olmuşsa ceza arta ve 2 yıldan 15 yıla kadar hapis cezasını gerektirir. İşveren ya da işveren vekillerinin tedbirsizlik ya da dikkatsizlikle yaralanmaya neden olmaları halinde TCK m. 89. uyarınca yaralanmanın ağırlık derecesine göre 3 aydan 1 yıla kadar hapis ve adli para cezasını uygulanır.

### **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyeri Örgütlenmesine Genel Bakış**

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin örgütlenmesiyle ilgili olarak İSGK'ya dayanılarak konulan düzenlemeler İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ve İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'tir.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi, çalışanlara ve işverenlere bu bilincin kazandırılması ve önlemlerin hemen işyeri içerisinden denetlenmesinin sağlanması bakımından özel önem taşımaktadır. Nitekim, doktrinde isabetli olarak belirtildiği gibi iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınabilecek önlemler içerisinde belki de en önemlisi, işyerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda iyi bir biçimde örgütlenmesidir. Bu örgütlenmeyle iş sağlığı ve güvenliği geleneği yaratılarak iş kazaları ve meslek hastalıkları ya da diğer risklerle mücadelede başarılı olunacağı gibi bu iç örgütlenme, dış denetim eksikliğinin de bir ölçüde giderilmesini sağlayacaktır.

İSGK, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi konusunu kanuni düzeyde ilk kez düzenlemiş ve konuya ilişkin bir de uygulama tebliği çıkarılmıştır.

### **İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışan Temsilcisi**

İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliğinde sahip olduğu belirli görev ve yetkililerle işyeri örgütlenmesinin önemli bir ayağını oluşturmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından çalışan temsilcisinin nitelikleri, seçimi veya atanmasına ilişkin usul ve esaslara ilişkin olarak "İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ" (İSGÇTT) yayınlanmış ve yayımı tarihinden itibaren 30 gün sonra yürürlüğe girmiştir.

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 (İSGÇTT m.6).

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 ve
- 2001 ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde 6'dır.

Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması halinde baş temsilci çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir.

İSGÇTT işyerinde, sendika temsilcisi bulunması halinde her durumda bu kişiye üstünlük tanıyarak doğrudan iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olmasını öngörmüştür (İSGÇTT m.8). Bu düzenlemeyle sendika işyeri temsilcisinin, iş mevzuatının uygulanmasıyla doğrudan ilgili olduğu gözetilmiş ve temsil konusunda bir çatışma olmasının önüne geçilmek istenilmiştir.

İşyerinde yetkili sendika bulunmaması halinde çalışan temsilcisi, çalışanlar arasından seçimle belirlenir (İSGÇTT m.5). Bu seçimin ilk aşaması, adayların belirlenmesidir. Çalışan temsilcisi adaylarının belirlenmesi sürecinde, adayların başvuru yapabilmesi için işveren tarafından 7 günden az olmamak üzere süre tanınarak işyerinde ilân edilir.

Adayların belirlenmesinden sonra seçim aşamasına geçilir. Oylamanın gizli yapılması esastır. Seçim sonuçları 5 yıl geçerlidir.

Aslanan çalışan temsilcilerinin, seçim yoluyla belirlenmesidir. Ancak, seçimle belirlenmenin mümkün olmadığı hallerde belirlenmenin, işveren tarafından atama yoluyla yapılması gerekir (İSGK m.20; İSGÇTT m.4). Kuşkusuz buradaki atama ifadesi işverenin, çalışanın rızasına bağlı olmaksızın tek taraflı olarak temsilci belirlenmesi değildir. İşverenin, çalışan temsilcisi olarak belirlenme teklifinin çalışan tarafından da kabul edilmesi gerekir.

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.

### **İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümü**

İş sağlığı ve güvenliği kurulları, bir tür yönetime katılma modeli oluşturmaktadırlar. İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümünün koşulları şunlardır:

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

İş sağlığı ve güvenliği kurulları aşağıdaki kişilerden oluşmaktadır:

- 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.

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

İş sağlığı ve güvenliği kuruluna işveren veya işveren vekili başkanlık eder. Sekreteryaya ise kural olarak iş güvenliği uzmanı tarafından yürütülür.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu üyeleri aşağıdaki konularda eğitim alacaklardır:

- 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.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:

- 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.

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

İş sağlığı ve güvenliği kurulu en az ayda bir kere toplanır. Ancak, kurul işyerinin tehlike sınıfı dikkate alınarak tehlikeli işyerlerinde 2 ay, az tehlikeli işyerlerinde 3 ay olarak toplanabilir. Toplanın gündemi, yeri, günü ve saati en az 48 sat öncesinden kurul üyelerine bildirilir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun toplantılarında geçen süreler günlük çalışma süresinden sayılır. Kurul tarafından ilan edilen kararlar işverenleri ve çalışanları bağlar.

İş sağlığı ve güvenliği kurulları yapacakları tekliflerde bulunacakları tavsiyelerde ve verecekleri kararlarda işverenin durumu ve işverenin olanakları gözönünde bulundurulur.

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

### **İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ve Ortak Sağlık Güvenlik Birimi**

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB), iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere işyerinde kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimdir. İşyeri sağlık birimi kurulması ve donanımına ilişkin hükümlere İSGK m.6, m.7 ve m.8'de yer verilmiştir. Ayrıca bu konuda, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nde (İSGHY) de ayrıntılı hükümler yer almıştır.

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 10 ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personelinin görevlendirmekle ve tehlike sınıfına uygun bir veya birden fazla iş güvenliği uzmanı görevlendirmekle yükümlüdür. İşverenin bu yükümlülüklerin tamamını veya bir kısmını, işyerinde belirlenen nitelikli personelin bulunmaması halinde işyeri dışından da bu hizmetleri alabilir ya da işverenin kendisinin de belirlenen niteliklere sahip olması (işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre) halinde bu hizmeti kendisi yerine getirebilir.

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 devam eder.

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. Çalışanların, işyerinden ayrılarak başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde yeni işveren çalışanın kişisel sağlık dosyasını talep ederse önceki işveren dosyanın bir örneğini onaylayarak 1 ay içinde gönderir.

İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının, onaylı deftere iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yazacağı tedbir ve önerilerin yerine getirilmesinden ve defterin imzalanması ve düzenli tutulmasından, işveren veya işveren vekili sorumludur. Onaylı defter, işyerinin bağlı olduğu Çalışma



ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne veya notere her sayfası mühürlenerek onaylatılır. Defterin aslı işveren, suretleriye işyeri hekimi ve/veya iş güvenliği uzmanı tarafından muhafaza edilir.

İSGHY, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi çerçevesinde çalışanlar için de çeşitli haklar ve yükümlülükler öngörmüştür. Nitekim çalışanlar, sağlık ve güvenliklerini etkileyebilecek tehlikeleri iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerindeyse işverene bildirerek durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilirler. Bunun yanında çalışanlar ve temsilcileri, işyerinde yürütülecek iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin amaç ve usulleri konusunda haberdar edilir ve elde edilen verilerin kullanılmasıyla ilgili bilgilendirilirler (İSGHY m.8).

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

İSGHY m.10'da işyeri sağlık ve güvenlik biriminde bulunması gerekli fiziki koşulları belirtilmiştir.

İSGB, en az bir işyeri hekimiyle işyerinin girdiği tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesiyle oluşur. Bu birimde işveren diğer sağlık personeli de görevlendirilir.

Ortak sağlık ve güvenlik birimi (OSGB), 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.

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.

OSGB'ler, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesine ve personel sayısına yetecek büyüklükte, işyeri hekimi tarafından kullanılmak üzere 10 metrekaresel bir muayene odası, 15 metrekaresel ilkyardımcı ve acil müdahale odası, 10 metrekaresel iş güvenliği uzmanı odalarıyla 12 metrekaresel bekleme yeri, uygun büyüklükte arşiv odası ve en az bir tuvalet ve lavabodan oluşur (İSGHY m. 12/3).

Fiziki olarak OSGB'ler, kuruldukları il ve sınır komşusu illerde hizmet sunmaya yetkilidir. Sınır illerin dışında hizmet verilebilmesi için bu İSGHY'de belirtilen şartları sağlayarak o illerde şube açılması zorunludur.

İSGB ve OSGB'ler, hizmetlerin sağlanması sırasında işin normal akışını aksatmamaya özen gösterirler.

İşyerinde çalışanlar arasından işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi durumunda bu kişilerle işveren arasında, OSGB'lerden hizmet alınması durumunda OSGB ile işveren arasında sözleşme imzalanır.

Gerekli şartları taşımaması halinde İSG-KATİP üzerinden bildirilen sözleşme en geç 5 gün içerisinde sistem üzerinden onaylanır. Durum ilgili taraflara bildirilir. Sözleşme veya görevlendirilmeleri İSGGM tarafından onaylanmayan işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli İSGK kapsamındaki görevlerine başlatılamaz ve yetkilerini kullanamazlar. İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeline, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çalışmalarını yaptığı süre içinde başka görev verilemez.

İşletme içinden veya dışından iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilenler arasında koordinasyon işveren tarafından sağlanır.

İşyeri hekimi olarak görevlendirilecek hekimler, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te (İHY), belirtilen işyeri hekimliği belgesine sahip olmak zorundadırlar.

İşyeri hekimliği belgesi, işyeri hekimliği eğitim programını tamamlayan ve eğitim sonunda ÇSGB tarafından yapılan işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere, iş sağlığı ve güvenliği bilim uzmanı unvanına sahip olan ÇSGB tarafından yapılacak işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere ve hekimlik diplomasına sahip iş sağlığı, iş güvenliği ve iş güvenliği bilim doktorlarına, iş sağlığı ve güvenliği alanında en az 8 yıl teftiş yapmış iş müfettişlerine, İSGMM ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az 8 yıl fiilen çalışmış hekimlere ve iş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığı alan hekimlere istekleri halinde verilir.

İşyeri hekimliği hizmetlerinin, ÇSGB tarafından yetkilendirilen Sağlık Bakanlığı'na bağlı Toplum Sağlığı Merkezleri'nden de alınabilmesi mümkündür.

İşyeri hekimlerinin çalışma süreleri işyerinin girdiği tehlike sınıfına ve derecesine göre ve işyerindeki çalışan sayısına göre değişen koşullarda belirlenmiştir.

İşyeri hekiminin görevlendirilmesinde, sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunulur.

İşyeri hekimlerinin görevleri şunlardır:

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

İHY'de, işyeri hekimlerine önemli yetkiler tanınmıştır. İHY m.10'da sayılan bu yetkiler;

- İşyeri bina ve eklentilerinde, çalışma metot ve şekillerinde veya iş ekipmanında çalışanlar açısından yakın ve hayati tehlike oluşturan bir husus tespit ettiğinde işverene bildirmek,
- İşyerinde belirlediği yakın ve hayati tehlike oluşturan hususun acil müdahale gerektirmesi

halinde işveren veya işveren vekilinin onayını almak kaydıyla işi geçici olarak durdurmak,

- Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak,
- Gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek, görevinin gerektirdiği konularda işvereni bilgilendirerek ilgili kurum veya kuruluşlarla iletişime geçmek ve işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmaktır.

Ayrıca tam süreli iş sözleşmesiyle görevlendirilen işyeri hekimleri, çalıştıkları işyeriyle ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden, bir yıl içerisinde toplam 5 işgünü kadar çalışma süresinden sayılır ve bu süreler nedeniyle işyeri hekiminin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

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

Diğer sağlık personeli olarak işyerinde görevlendirilenler işyeri hekimiyle birlikte çalışırlar.

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

İşveren tarafından iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilecekler, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre geçerli iş güvenliği uzmanı belgesine sahip olmak zorundadırlar.

İş güvenliği uzmanı belgesi (A), (B) ve (C) grubu olarak sınıflandırılmıştır. İş güvenliği uzmanlarından;

- (C) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli sınıfta,
- (B) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda,
- (A) sınıfı belgeye sahip olanlarsa bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışabilirler.

İş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri işyerinin girdiği tehlike sınıfına ve derecesine göre ve işyerindeki çalışan sayısına göre değişen koşullarda belirlenmiştir.

İş güvenliği uzmanlarının, birden fazla işyeriyle kısmi süreli iş sözleşmesi yapması durumunda bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz.

İş güvenliği uzmanlarının görevleri şunlardır:

- Rehberlik ve danışmanlık,

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

Tam süreli iş sözleşmesiyle görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarının, katıldıkları çalıştıkları işyeriyle ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlarda geçen sürelerden, bir yıl içerisinde toplam 5 işgünü kadar çalışma süresinden sayılır.

İş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı hizmet sundukları işverene karşı sorumludurlar.

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

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için ÇSGB tarafından destek sağlanması mümkün olmaktadır.

### Uluslararası Mevzuat Oluşturma Amaçları

I. Dünya Savaşı sonunda imzalanan Versay Barış Antlaşması'na eklenen "Emek" başlıklı XIII. Bölüm ILO'nun kurulmasında kanuni dayanak olmuştur.

ILO düzenlemelerinin %80'e yakını ve etkinliklerinin de önemli bir bölümü iş sağlığı ve güvenliğiyle doğrudan veya dolaylı olarak ilgilidir.

ILO verilerine göre, her yıl oluşan 337 milyon iş kazasının 358.000'i ölümlerle sonuçlanmakta, meslek hastalıkları nedeniyle 1,95 milyon kişi ölmektedir. Sorunun ekonomik boyutu da önemlidir.

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

AB'de, iş sağlığı ve güvenliği alanında ortak mevzuat oluşturma amacı başlangıçta ILO ile aynıdır. Zaman içerisinde bu amaca ekonomik amaç da eklenmiştir.

### Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı

ILO, BM'nin uzmanlık kuruluşları arasında en eski olanıdır. ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında temel oluşturan ilke ve kurallar ILO Anayasasında ve temel bildirgelerde tanımlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin çeşitli alanlarındaki uygulamalarda esas alınacak ilke ve kurallar ise sözleşme, protokol ve tavsiye kararlarında belirlenmiştir.

1998 yılında onaylanan "Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi"nde, üyelere ILO'ya katıldıkları andan başlayarak Anayasa ve Filadelfiya Bildirgesi'nde tanımlanan hedeflere ILO ilkeleri doğrultusunda ulaşmak için yükümlülük üstlenmiş oldukları anımsatılmıştır.

2008 yılında onaylanan "Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi" de, ILO ilke ve politikalarına güçlü bir destek vermiştir. Bildirgede, küreselleşme koşullarında ilerlemeyi sürdürmek ve sosyal adaleti sağlamak için üyelere ILO'nun 1999 yılından bu yana geliştirdiği "insan onuruna uygun iş" hedefine odaklanmaları ve ILO'nun temel ilke ve kurallarını savunmaları istenmiştir.

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. ILO, söz konusu hedeflere ulaşılmasını sağlamak için;

- 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.

ILO'nun temel uygulama araçları;

- Sözleşme,
- Protokol ve
- Tavsiye kararlarıdır.

Sözleşme, ilke ve kuralların belirlenmesinde temel araçtır. Uluslararası antlaşma niteliğindedir, ulusal politikaya yol gösterir ve onaylayan ülkeyi bağlar.

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 sözleşme olarak düzenlenecek olgunluğa ulaşmayan konuları düzenlemek için de kullanılmaktadır.

Ayrıca ILO'nun hukuki bir araç olmayan ancak sözleşme ve tavsiye kararları ile düzenlenmemiş olan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda var olan 43 uygulama kuralından da söz edilebilir.

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

ILO düzenlemeleri işlevsel olarak üç grupta sınıflandırılabilir:

- İş sağlığı ve güvenliğinin temel ilkeleri ve kuralları (Bu alanda 3 temel sözleşme, 3 tavsiye kararı ve 1 protokol ile iş sağlığı ve güvenliğinin temel ilke ve kuralları tanımlanmaktadır),
- Özgün risklerden korunma ilkeleri ve kuralları (Bu kapsamda 5 sözleşme ve tavsiye kararı bulunmaktadır),
- Özgün işkollarındaki korunma ilkeleri ve kuralları (Bu kapsamda 4 sözleşme ve tavsiye kararı bulunmaktadır).

Ulusal iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma çevresi politikası, işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak amacıyla ulaşılması gereken hedefleri, kullanılacak girişim yöntemlerini, hizmet örgütlenmesini, taraflar arası ilişkileri, iş örgütlenmesini, atama politikasını, kaynakları ve ulaşılması beklenen hedefleri belirleyen tarafların katılımı ile hazırlanmış ve taraflarca onaylanmış, uygulamayı belirleyen ana politikadır.

Ulusal iş sağlığı ve güvenliği sistemi, ulusal politikayı uygulamak için görev yapan hukuki, yönetsel, örgütsel, bilimsel ve teknik altyapılar ve aralarındaki ilişkiler bütünüdür.

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 kültürdür.

Ulusal iş sağlığı ve güvenliği programı, ulusal politikayı uygulamak için hangi hedeflere, hangi önceliklere göre hangi araç ve yöntemler kullanılarak, kimler ile işbirliği yapılarak, hangi sürede ve ne ölçüde ulaşılabileceğini belirlemektedir.

İş sağlığı hizmetleri, işçinin fiziksel ve ruhsal sağlığının korunmasını kolaylaştıracak sağlıklı ve güvenli bir çalışma çevresi oluşturulması ve sürdürülmesini ve işin işçinin sağlık durumu temel alınarak belirlenen çalışma kapasitesine en uygun hale getirilmesini sağlayacak koşullar hakkında işverene, işçilere ve temsilcilerine önleme öncelikli öneriler yapmak için işyerinde örgütlenen hizmetlerdir.

Ulusal sağlık hizmetlerinin işlevleri;

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

Çalışma çevresi gözetimi, işyerinde 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.

İşçilerin sağlık gözetimi, tehlike ve risklerden etkilenmeyi sağlık zararı oluşmadan önlemek, önlenemeyen etkilenmeye erken tanı koymak, etkilenmiş işçinin sağlık zararının artmasını önlemek için düzenli ve sürekli olarak yürütülen, fizik muayeneyi ve gerekli laboratuvar ölçümlerini ve görüntülemeleri de kapsayan etkinlikler bütünüdür.

### **Avrupa Birliğinin İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı**

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

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

İş sağlığı ve güvenliği alanında kararların alınması ve asgari gerekleri belirleyen direktiflerin çıkarılmasında nitelikli çoğunluk yönteminin belirlenmesi, direktifler üzerinde uzlaşmayı kolaylaştırmış, Topluluğun karar alma gücünü ve hızını arttırmıştır.

89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif ve bu Direktif uyarınca çıkarılan çok sayıda direktif sayesinde AB iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı dikey ve yatay anlamda yeniden yapılanmıştır.

AB üyeleri, iş sağlığı ve güvenliği direktiflerindeki ilke ve kuralları uygun ve uygulanabilir düzenlemelerle ulusal hukuka yansıtma, yapılan düzenlemeyi uygulamak, uygulamayı denetlemek ve değerlendirmekle yükümlüdürler.

AB, son dönemde mevzuat konusunda oluşturma ve yansıtılmasını sağlama aşamalarından, uygulamaları denetleme ve değerlendirme, uygulamada yaşanan güçlükleri aşmak için de politika ve strateji oluşturma ve uygulama aşamalarına geçmiştir.

AB'nin iş sağlığı ve güvenliği alanında temel düzenleme araçları direktiflerdir. Direktiflerde, işçilerin güvenliğini korumak için uyulacak asgari gerekler belirlenir. Bu gerekler, üye ülkelerin ulaşmakla yükümlü olduğu asgari hedefleri tanımlar. Gerekler belirlenir, uygulanır ve irdelenirken sosyal taraflar söz ve karar sahibi olur. Gerekler, direktifte belirlenen sürede ve uygulanabilir bir biçimde ulusal mevzuata yansıtılacak ve uygulanacaktır. Bunun için üyelere bir geçiş süreci tanınacak, üyelerin koruma düzeyi farklılıkları dikkate alınacak; düzeyi geri olan ülkeye daha uzun geçiş süresi tanınacaktır.

AB'nin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki birincil mevzuatı, AB'nin dayandığı temel ilke ve kuralları tanımlar ve esas olarak kurucu antlaşmalardan ve bu antlaşmaları değiştiren antlaşmalardan oluşur.

AB'nin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ikincil mevzuatı, Topluluk kurumlarının görevlerini Topluluk Antlaşması'nın hükümlerine uygun olarak yürütmek için yaptıkları ve tüzük, direktif, karar, tavsiye ve görüş olarak sıralanabilecek düzenlemelerden oluşur.

Tüzük, belirlenen ilke ve kurallara ulusal mevzuata yansıtılmadan uyulması istendiğinde çıkarılan, üyeler için bağlayıcı olan ve doğrudan uygulanan bir düzenlemedir.

Direktif, her üyenin direktifteki ilke ve kuralları belirtilen sürede mevzuatında tanımlanan uygun yöntem ve araçları kullanarak iç hukukuna yansıtma yükümlü olduğu iş sağlığı ve güvenliği alanında sık kullanılan, bağlayıcı araçtır.

Karar, düzenlediği konuda hedef tarafı bağlayan bir metindir.

Tavsiye ve görüşler, mevzuattan sayılmayan, bağlayıcı olmayan ama politika hazırlanırken yol gösteren araçlardır.

AB'de, 89/391 sayılı Çerçeve Direktifte tanımlanan temel ilke ve kurallara uygun olarak çıkarılan direktiflerin de eklenmesiyle birlikte temel direktif sayısı 19'a ulaşmıştır. Çerçeve Direktife göre çıkartılmayan ancak onun belirlediği ilke ve kuralları esas alan ve iş sağlığının bütünsel yaklaşımına uygun olarak temel direktifleri tamamlayan 9 direktif ile birlikte sayıları 29 olmuştur. Bu direktifler sayesinde AB iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı dikey ve yatay anlamda yeniden yapılanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki direktiflerde;

- 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.

Çerçeve Direktifin (89/391/EEC sayılı İşte İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin Geliştirilmesini Destekleyen Önlemler Alınması Hakkında Direktif) amacı, bir işte çalışan işçilerin sağlık ve güvenliklerini geliştirecek önlemler alınırken uyulacak genel ilke ve kuralları belirlemektir. Direktif bütün ekonomik faaliyetleri ve işçileri kapsamına almaktadır.

İşyeri ve iş teçhizatı hakkındaki direktifler şöyle sıralanabilir:

- İşyerilerindeki Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (89/654/EEC),
- İşçilerin İşte İş Teçhizatı Kullanmalarında Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (89/655/EEC),
- İşçilerin İşyerinde Kişisel Koruyucu Donanım Kullanmalarında Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (89/656/EEC),
- İşte Sağlık ve/veya Güvenlik İşaretleri Kullanılırken Uyulacak Asgari Gerekler Hakkında Direktif (92/58/EEC),
- Üye Ülkelerde Patlama Potansiyeli Olan Ortamlarda Kullanılacak Koruyucu Araç ve Sistemler ile İlgili Mevzuat Hazırlanması Hakkında Direktif (94/9/EC).

İşkolları ve özellikli işler hakkındaki direktifler şöyle sıralanabilir:

- İşçilerde Özellikle Sırt İncinmesi Riski Yaratan Ağır Yük Kaldırma ve Taşıma İşlerinde Asgari

Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (90/269/EEC),

- Ekranlı Araçlarla Yapılan Çalışmalarda Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (90/270/EEC),
- Teknelerde Tıbbi Müdahalenin İyileştirilmesinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (92/29/EEC),
- Geçici ve Seyyar İnşaat Şantiyelerinde Uyulacak Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (92/57/EEC),
- Sondajla Maden Çıkarma Sanayilerinde İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin Daha İyi Korunması için Uyulacak Asgari Gerekler Hakkında Direktif (92/91/EEC),
- Yeraltından ve Yerüstünden Maden Çıkarma Sanayilerindeki İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin Daha İyi Korunması İçin Uyulacak Asgari Gerekler Hakkında Direktif (92/104/EEC),
- Balıkçı Teknelerindeki İşlerde Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (93/103/EEC).

Fiziksel, kimyasal ve biyolojik etkenler hakkındaki direktifler şöyle sıralanabilir:

- İşçilerin İşte Asbeste Maruz Kalmalarından Kaynaklanan Risklerden Korunmaları Hakkında Direktif (83/477/EEC),
- İşçilerin ve Toplumun Sağlığının İyonlaştırıcı Işınlardan Korunması İçin Temel Güvenlik Standartları Getiren Direktif (96/29/EURATOM),
- İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin İşteki Kimyasal Etkenlere Bağlı Risklerden Korunması Hakkında Direktif (98/24/EC),
- Patlayıcı Ortamların Riski Altında Olan İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin Daha İyi Korunmasında Asgari Gerekler Hakkında Direktif (1999/92/EC),
- İşçilerin İşte Biyolojik Etkenlere Maruz Kalmalarına Bağlı Risklerden Korunmaları Hakkında Direktif (2000/54/EC),
- İşçilerin Fiziksel Etkenlere (Titreşim) Maruz Kalmalarına Bağlı Riskler ile İlgili Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (2002/44/EC),
- İşçilerin Fiziksel Etkenlere (Gürültü) Maruz Kalmalarına Bağlı Riskler ile İlgili Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (2003/10/EC),
- İşçilerin İşte Kanserojen ve Mutajenlere Maruz Kalmalarına Bağlı Risklerden Korunmaları Hakkında Direktif (04/37/EC),
- İşçilerin Fiziksel Etkenlere (Elektromanyetik Alanlar) Maruz Kalmalarına Bağlı Riskler ile İlgili Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (2004/40/EC),

- İşçilerin Fiziksel Etkenlere (Optik Işıma) Maruz Kalmalarına Bağlı Riskler ile İlgili Asgari Sağlık ve Güvenlik Gereklere Hakkında Direktif (2006/25/EC),
- 98/24/EC Sayılı Konsey Direktifinin Uygulanması İçin İkinci Belirleyici Maruz Kalma Sınır Değerleri Listesinin Oluşturulmasını Sağlayan ve 91/322/EEC ve 2000/39/EC Sayılı Direktifleri Değiştiren Direktif (2006/15/EC).

Risk gruplarının korunması hakkındaki direktifler şöyle sıralanabilir:

- Belirli Süreli veya Geçici İş İlişkisi ile Çalışan İşçilerin Sağlık ve Güvenliğini İyileştirmek İçin Alınacak Önlemleri Tamamlayan Direktif (91/383/EEC),
- Gebe, Yeni Doğurmuş veya Emziren İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesini Destekleyen Önlemler Hakkında Direktif (92/85/EEC),
- Gençlerin İşte Korunması Hakkında Direktif (94/33/EC).

Çalışma süresiyle ilgili direktif; Çalışma Süresi Örgütlenmesinin Bazı Boyutları Hakkında Direktif (2003/88/EC)'tir.

#### **Ulusal Mevzuatın Uluslararası Mevzuat Karşısındaki Durumunun Değerlendirmesi**

Türkiye ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği başlığı altında sınıflandırdığı 19 sözleşmeden 9'unu onaylamış, 1 protokolü ise onaylamamıştır. Türkiye'nin onayladığı sözleşmelerden üçü genel ilke ve kuralları tanımlayan 155, 187 ve 161 sayılı Sözleşmelerdir. 155 sayılı Sözleşmeyi tamamlayan 155 sayılı Protokol ise Türkiye tarafından onaylanmamıştır. Türkiye bu sözleşmelere ek olarak 115, 176 ve 167 sayılı Sözleşmeleri de onaylamıştır.

Türkiye, AB'nin 29 temel direktifinin 24'ünü üç yıl içinde ulusal mevzuata uyarlayıp uygulamaya sokmuştur.