



ÇEK403U-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Ünite 1: İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış

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 gerekmiştir. 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 bildirimi 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 yıprattığını ve meslek hastalıklarına yol açtığını, 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 ayrım gözetilmemiştir.





ÇEK403U-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Ünite 1: İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış

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 siyasal yakınlaşma 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 mühendislerle 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 değişmektedir 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 bedenlen 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 bedenlen 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 engelliğin yürütülen işin sonucu olmasıdır.



1. İlk İş Hekimliği kitabını hangisi yazmıştır?

- A) Nicander
- B) Plini
- C) Paraselsus
- D) Agricole
- E) Ramazzini

Çözüm: Paraselsus, ilk iş hekimliği kitabı olan “De Morbis Metallici”i yazmıştır. Doğru cevap C' dir.

2. Aşağıdakilerden hangisi iş sağlığının kurucusu sayılabilir?

- A) Nicander
- B) Plini
- C) Paraselsus
- D) Agricole
- E) Ramazzini

Çözüm: Bilimsel esaslara dayalı olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunun ele alınması 17. yüzyılda Bernardino Ramazzini tarafından gerçekleşmiştir. Uzun incelemeler sonucu yazdığı meslek hastalıkları kitabı “De Morbis Artificum Diatriba” ile iş sağlığının kurucusu sayılmıştır. Doğru cevap E' dir.

3. İlk olarak fabrikalar kanunu hangi yıl çıkartılmıştır?

- A) 1802
- B) 1833
- C) 1847
- D) 1900
- E) 1895

Çözüm: 1802 yılında kabul edilen ilk Fabrikalar Kanunu ile çocukların çalışma süreleri 12 saatle sınırlandırılmış ancak bu hüküm fabrikalarda denetim yapacak kişilerin atanmaması nedeniyle uygulanamamıştır. Doğru cevap A' dir.

4. Hangisi bilimsel yöntemlerle iş analizi çalışmalarını başlatmıştır?

- A) Vauban
- B) Belidor
- C) Vaucanson
- D) Jackuard
- E) Taylor

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

5. Türkiye'nin ilk medeni kanunu olan Mecelle hangi yıl tamamlanmıştır?

- A) 1869
- B) 1833
- C) 1847
- D) 1895
- E) 1876

Çözüm: Türkiye'nin ilk medeni kanunu olan Mecelle için 1869 yılında bir komisyon çalışmaya başlamış ve 1876 yılında tamamlanmıştır. Doğru cevap E' dir.

6. Kötü iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ekonomik maliyeti her yıl dünya gayri safi hasılasının ne kadarına tekabül eder?

- A) %3
- B) %8
- C) %4
- D) % 7
- E) %5

Çözüm: Kötü iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ekonomik maliyeti her yıl dünya gayri safi hasılasının %4'üdür. Doğru cevap C' dir.



7. Hangi yıldan itibaren ILO ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş sağlığı konusunda ortak bir tanımı paylaşmaktadır?

- A) 1965
- B) 1950
- C) 1995
- D) 1900
- E) 1947

Çözüm: 1950 yılından beri ILO ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş sağlığı konusunda ortak bir tanımı paylaşmaktadır. Doğru cevap B' dir.

8. Dünyada iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi düşünüldüğünde seçeneklerdeki hangi zaman dilimi, iş sağlığı ve güvenliği tarihini iki ayrı dönem olarak ele almayı gerektirmektedir?

- A) 1920'den önceki dönem ve 1920'den sonraki dönem
- B) 1802'deki Fabrikalar Kanunundan önceki dönem ve sonraki dönem
- C) Sanayi Devrimi'nden önceki Dönem ve Sanayi Devrimi Dönemi
- D) 17.yüzyıldan önceki dönem ve sonraki dönem
- E) 16.yüzyıldan önceki dönem ve sonraki dönem

Çözüm: Dünyada iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi, Sanayi Devriminden önceki Dönem ve Sanayi Devrimi Dönemi olarak ikiye ayrılır. Doğru cevap C' dir.

9. Bir işyerinde yapılan işin gereklilikleri çerçevesinde, işçinin baret takması, üretim güvenliğine yönelik bacaların filtrelenmesi ve çalışanların vücut bütünlüklerini korumaya yönelik makinelerle gerekli düzenlemelerin yapılması unsurları birlikte değerlendirildiğinde bu durum iş sağlığı ve güvenliğine yönelik seçeneklerdeki ifadelerden hangisine örnek oluşturabilir?

- A) İş sağlığı ve güvenliğinin amacına tam olarak hizmet edildiğinin
- B) İşveren sorumluluğunun yerine getirildiğinin
- C) İşçi sorumluluğunun yerine getirildiğinin
- D) Meslek hastalıklarının azaldığının
- E) Teknik sorumlulukların tam olarak yerine getirildiğinin

Çözüm: İş sağlığı ve güvenliğinin amacı; -çalışanları korumak -üretim güvenliğini sağlamak, İşyeri güvenliği sağlamaktır. Bu nedenle alınan tedbirler iş sağlığı ve güvenliğinin amacını yerine getirmek için örnek teşkil eder. Doğru cevap A' dır.

10. Türkiye'de Tanzimat'tan önceki dönem dini esaslara dayalı olarak yönetilen meslek örgütü aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Lonca
- B) Teavün örgütü
- C) Ahi birlikleri
- D) Nizam örgütleri
- E) Esnaf zaviyeleri

Çözüm: Türkiye'de Tanzimat'tan önceki dönem dini esaslara dayalı olarak yönetilen meslek örgütü esnaf zaviyeleridir. Doğru cevap E' dir.

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 zararı 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 bulundukları, 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 arttıkça 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 arttırmaktadır).

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 arttırmaktadır.
- **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.

Toplumsal 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 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 maliyetleri iki başlık altında sınıflandırmak mümkündür:

- *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 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.



1. İş sağlığı ve güvenliğinin işçileri meslek hastalıklarına karşı koruma yöntemlerinin hangisinde basamaklı sevk yöntemi uygulanmaktadır?

- A) Rehabilitasyon
- B) Aşılama
- C) Hastaneler
- D) Portör Taramaları
- E) İşe dönüş muayeneleri

Çözüm: Tedavi edici sağlık hizmetlerinin basamaklar halinde sunulmasının temel nedeni, bu basamaklar arasında bir hasta sevk zinciri bulunmasındandır. Doğru cevap C' dir.

2. Aşağıdaki durumlardan hangisi üretim organizasyonunun yol açtığı kazalar kısmında değerlendirilir?

- A) İşçinin makina kullanırken el ve kol uzuvlarını koruyamaması
- B) İşçinin makinayı kullanırken demir koruyucu eldiveni eline takmaması
- C) İşçinin kullandığı makinanın aylık bakım periodunun yapılmaması
- D) İşçinin makina ile vardiya saatleri dışında da çalışma yapması
- E) İşçinin çalıştığı makina hakkında işçiye eğitim verilmemesi

Çözüm: Üretim organizasyonunun yol açtığı kazalar, fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı teknik nitelikteki iş kazalarının ikinci grubunu oluşturur. İşveren, mal veya hizmet üretmek için işyerinde işçiler ile maddi olan ve olmayan unsurlarla birlikte bir üretim organizasyonu oluşturmaktadır. Bir kısım iş kazası da işveren tarafından kurulan bu üretim organizasyonundan kaynaklanmaktadır. Örneğin İşçilere, genel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile kullanacağı makine, araç ve gereçlerle ilgili yeterli eğitimin verilmemiş olması. Doğru cevap E' dir.

3. Aşağıdaki durumlardan hangisi işçinin , mesleki rehabilitasyon ile hizmet alamadığı mesleki rehabilitasyon ile olayları ortaya çıkarmaktadır?

- A) Bedensel engelli işçilerin hastanelerde fizik tedavi görmeleri
- B) Eski hükümlülerin çalışma ortamlarına alıştırılabilmeleri için sosyal destek verilmesi
- C) Bedensel engelli işçilerin engellerine göre yeni işler kazanmaları için eğitim görmeleri
- D) Bedensel engelli işçilerin sağlık kontrollerinin düzenli yapılması
- E) Hükümlü bir işçinin kendi özelliklerine göre rehabilitasyon yardımı ile işe yerleştirilmesi

Çözüm: Mesleki rehabilitasyon ise engellilikleri nedeniyle eski işlerini yapamayanlara ya da belirli bir işte çalışamayanlara yeni bir iş öğretme, iş bulma, işe uyum sağlamalarına yönelik yapılan hizmetlerdir. Doğru cevap C' dir.

4. İş kazalarında önlenmesinde aşağıdaki şıklardan hangisi devletin görev sorumluluklarının dışında yer alır?

- A) İş sağlığı ve güvenliği konularında yol gösterici olmak
- B) İş sağlığı ve güvenliği mevzuatını düzenlemek
- C) İş sağlığı ve güvenliği konusunda denetim yapmak
- D) İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçilerin kullandıkları makinalar için gerekli koruyucu ekipmanları kullanmalarının sağlanması
- E) İş sağlığı ve güvenliği konusunda kurallara uymayan işyerlerine yaptırım uygulamak

Çözüm: İş kazalarının önlenmesinde işçilerin rolü, iş sağlığı ve güvenliğinin gerektirdiği önlemlere uymaktır. Diğer şıklardaki açıklamalar iş kazalarının önlenmesinde devletin rolü kısmındaki görevlerini belirtmektedir. Doğru cevap D' dir.



5. İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin çalışanlara, işyeri ve çevresine verebileceği zararların ve bunlara karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılması gereken çalışmalar hangi tanımı kapsamaktadır?

- A) Tehlike
- B) Risk değerlendirme
- C) Risk
- D) Kaza Sıklık Oranı
- E) Ergonomi

Çözüm: Risk analizi yerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin çalışanlara, işyeri ve çevresine verebileceği zararların ve bunlara karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılması gereken çalışmalardır. Doğru cevap B' dir.

6. Aşağıdakilerden hangisi iş kazalarına yol açan çevresel faktörlerdendir?

- A) Isı ve nem
- B) İhmalkarlık
- C) Fiziksel uyumsuzluk
- D) Eğitim düzeyi
- E) Stres

Çözüm: İş kazalarına yol açan çevresel faktörler gürültü, aydınlatma, ısı ve nem ve radyasyondur. Doğru cevap A' dir.

7. Aşağıdakilerden hangisi insana çalışma ortamında bulaşan mesleki bir hastalıktır?

- A) Brusella
- B) Şarbon
- C) Tetanoz
- D) AIDS
- E) Verem

Çözüm: Çalışma ortamından insana bulaşan mesleki hastalıklar; tetanoz, parazitler ve mantar hastalıklarıdır. Doğru cevap C' dir.

8. İşçilerin sağlığını korumaya yönelik tüm faaliyetler çok önemlidir. Aşağıdakilerden faaliyetlerden hangisi işçilerde hastalıklar ortaya çıkmadan önlemeye yönelik koruyucu sağlık hizmetlerinden değildir?

- A) Aşılama,
- B) İlaç kullanımı,
- C) Seroprofilaksi,
- D) Kemoprofilaksi,
- E) Beslenme,

Çözüm: İlaç kullanımı tedavi edici bir sağlık hizmetidir. İşçilere yönelik koruyucu sağlık hizmetleri, aşılama, seroprofilaksi, kemoprofilaksi, beslenme, erken tanı çalışmaları ve portör taramaları, işe dönüş muayeneleri, acil yardım ve ilkyardım ve sağlık eğitimidir. Doğru cevap B' dir.

9. Kimyasal maddeler, işçilerin sağlığını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Aşağıdakilerden hangisi bu kimyasal maddelerden değildir?

- A) Madenler,
- B) Çözücüler (solventler),
- C) Zehirli gazlar,
- D) Pestisitler (haşere öldürücüler)
- E) Tozlar

Çözüm: Kimyasal maddeler, işçilerin sağlığını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Kimyasal faktörler de kendi içinde madenler, çözücüler (solventler), zehirli gazlar, asit, boyalar, pestisitler (haşere öldürücüler) ve plastik maddeler olmak üzere sınıflandırılmaktadır. Tozlar ise meslek hastalıklarına neden olan başlıca faktörlerdendir. Doğru cevap E' dir.

10. Aşağıdakilerden hangisi iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan fizyolojik faktörlerden fiziksel yetersizliğe bir örnektir?

- A) Uyum sağlayamama
- B) Uykusuzluk
- C) Yorgunluk
- D) Sakarlık
- E) İşitme kaybı

Çözüm: Fiziksel yetersizlikler, iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan fizyolojik faktörlerden biridir. Bunlar arasında en önemlileri, görme ve işitme kayıplarıdır. Doğru cevap E' dir.

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:

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na 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.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 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 ulaşılamamaktadır.

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 Tenzimi 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 kavuşturmak. 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 kayıt dışılığın 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,
- Acil durum, yangınla mücadele, ilk yardım ve tahliye ile ilgili ön hazırlıklar,
- İş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimlerinin sağlanması,
- Çalışanların sağlık gözetiminin sağlanması,
- Çalışanların bilgilendirilmesi ve 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,



ÇEK403U-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

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



- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı desteği,
- İşin durdurulması.

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 Hıfzısıhha 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.





1. İşin durdurulmasına ilişkin m.25’in söz konusu olduğu durumlarda hangi madde hükümleri uygulanmayacaktır?

- A) m.13
- B) m.25
- C) m.26
- D) m.26/6
- E) m.13/5

Çözüm: İşin durdurulmasına ilişkin m.25’in söz konusu olduğu durumlarda m.13 hükümleri uygulanmayacaktır. (m.13/5). Doğru cevap A’ dır.

2. Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu ile ulusal, bölgesel ve genel yayın yapan özel televizyon kuruluşları ve radyolar, ayda en az kaç dakika iş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatında kayıt dışılığın önlenmesi, sosyal güvenlik, işçi ve işveren ilişkileri konularında uyarıcı ve eğitici mahiyette yayınlar yapmak zorundadırlar?

- A) 15
- B) 30
- C) 90
- D) 60
- E) 45

Çözüm: Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu ile ulusal, bölgesel ve genel yayın yapan özel televizyon kuruluşları ve radyolar, ayda en az 60 dakika iş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatında kayıt dışılığın önlenmesi, sosyal güvenlik, işçi ve işveren ilişkileri konularında uyarıcı ve eğitici mahiyette yayınlar yapmak zorundadırlar. Doğru cevap D’ dir.

3. Aşağıdaki kanunlardan hangisi Kamu hukuku açısından işverenin işçiyi gözetme borcunu düzenleyen kanunlardan birisi değildir?

- A) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu,
- B) Borçlar kanunu
- C) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu,
- D) Umumi Hıfzısıhha Kanunu,
- E) Belediye Kanunu,

Çözüm: Kamu hukuku açısından işverenin işçiyi gözetme borcu aşağıdaki kanunlardadüzenlenmiştir: • 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, • 4857 sayılı İş Kanunu, • 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, • Umumi Hıfzısıhha Kanunu, • Belediye Kanunu. Doğru cevap B’ dir.

4. Aşağıdakilerden hangisi ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili karşılaşılan sorunlardan biri değildir?

- A) Eğitimle ilgili sorunlar ve kazalardan sonra ortaya çıkan sorunlar
- B) Kanuni düzenlemelerden kaynaklanan sorunlar
- C) İstatistiksel verilerden ve araştırma sonuçlarından kaynaklanan sorunlar
- D) Örgütlenme ve koordinasyon eksikliğinden kaynaklanan sorunlar
- E) Sağlık hizmetlerinden kaynaklanan sorunlar

Çözüm: Cevap: Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili karşılaşılan sorunlar altı alt başlıkta toplanabilir. Bunlar: • İş yeri yapısından kaynaklanan sorunlar, • Kanuni düzenlemelerden kaynaklanan sorunlar, • İstatistiksel verilerden ve araştırma sonuçlarından kaynaklanan sorunlar, • Örgütlenme ve koordinasyon eksikliğinden kaynaklanan sorunlar, • Eğitimle ilgili sorunlar ve • Kazalardan sonra ortaya çıkan sorunlardır. Doğru cevap E’ dir.



5. Aşağıdakilerden hangisi ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili karşılaşılan sorunların temelinde öne çıkan başlıklardan biri değildir?

- A) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili değerlendirmeler çoğu kez yanlış ve eksik verilere dayanmaktadır.
- B) Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurum ve kuruluşlar çok sayıda ve dağınıktır.
- C) İş yeri yapısı ve endüstri kollarına ait iş sağlığı güvenliği denetimleri yapılmamaktadır.
- D) Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak sorunların çözümünde öncelikle eğitime önem verilmemektedir.
- E) Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanuni düzenlemelerden kaynaklanan sorunlar mevcuttur.

Çözüm: Cevap: Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili karşılaşılan sorunların temelinde öne çıkan başlıklar şunlardır: • İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili değerlendirmeler çoğu kez yanlış ve eksik verilere dayanmaktadır. • Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurum ve kuruluşlar çok sayıda ve dağınıktır. • Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak sorunların çözümünde öncelikle eğitime önem verilmelidir. Doğru cevap C' dir.

6. Aşağıdakilerden hangisi ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu kuruluşlardan olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı birimlerden biri değildir?

- A) İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
- B) Verimlilik Genel Müdürlüğü
- C) İş Teftiş Kurulu Başkanlığı
- D) İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı
- E) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi

Çözüm: Cevap: Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu kuruluşlardan olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı birimler - İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü - İş Teftiş Kurulu Başkanlığı - İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı ve - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi dir. Verimlilik Genel Müdürlüğü bu bakanlığa bağlı bir birim değildir. Doğru cevap B' dir.

7. Aşağıdakilerden hangisi İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı (İSGÜM) bölümlerden biri değildir?

- A) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Bölümü
- B) İş Sağlığı Bölümü
- C) İş Güvenliği Bölümü
- D) İş Hijyeni Fiziksel Faktörler Bölümü
- E) İş Hijyeni Kimyasal Faktörler Bölümü

Çözüm: İSGÜM aşağıdaki birimlerden oluşur. • İş Sağlığı Bölümü, • İş Güvenliği Bölümü, • Kalite Bölümü, • İş Hijyeni Fiziksel Faktörler Bölümü, • İş Hijyeni Kimyasal Faktörler Bölümü, • Eğitim Planlama ve Organizasyon Bölümü, • KKY Laboratuvarı Yetkilendirme Bölümü. Doğru cevap A' dır.

8. Anayasa'nın iş güvenliği hakkını en kapsamlı biçimde güvence altına alan anayasal düzenleme olarak değerlendirilen maddesi/maddeleri hangisidir?

- A) 17
- B) 24, 25
- C) 50
- D) 56
- E) 60, 61

Çözüm: Anayasa m.60, devletin sosyal güvenliği ve iş güvenliğini sağlama ödevinden bahsetmekte ve anayasal açıdan sosyal güvenlik ile iş güvenliği ilişkisi ortaya çıkmaktadır. Anayasa m.61 ise sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler başlığı altında devletin engellilerin korumalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alma görevini ifade etmektedir. Anayasa'nın sosyal güvenliği düzenleyen m.60 ve m.61, iş güvenliği hakkını en kapsamlı biçimde güvence altına alan bir anayasal düzenleme olarak değerlendirilmelidir. Doğru cevap E' dir.



9. Aşağıdakilerden hangisi TBK m.417’de işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında değildir?

- A) İşçinin maaşını gününde ödemek
- B) İşçinin kişiliğini korumak
- C) İşçiye saygı göstermek
- D) İş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun düzen sağlamak
- E) İşçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamalarını sağlamak

Çözüm: TBK kapsamında işverenin işçiyi gözetme borcu TBK m.417’de düzenlenmiştir. TBK m.417, İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşçinin maaşını gününde ödemek bu kapsamda değildir. Doğru cevap A' dır.

10. Koruyucu ve tedavi edici hizmetlerine rağmen bedenen veya ruhen sakat kalmış, çalışma gücünü kaybetmiş kişilerin başkasına bağımlı olmadan yaşamlarını sürdürebilmelerini sağlamak amacıyla yapılan tıbbi ve sosyal yardım çalışmalarına ne ad verilir

- A) Rehabilitasyon
- B) Sosyal Hizmet
- C) İlk yardım
- D) Acil müdahale
- E) Özel eğitim

Çözüm: Cevap: Rehabilitasyon koruyucu ve tedavi edici hizmetlerine rağmen bedenen veya ruhen sakat kalmış, çalışma gücünü kaybetmiş kişilerin başkasına bağımlı olmadan yaşamlarını sürdürebilmelerini sağlamak amacıyla yapılan tıbbi ve sosyal yardım çalışmalarıdır. Doğru cevap A' dır.

ÇEK403U-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

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

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 nedenle 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 bağını 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



ÇEK403U-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

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

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

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

1. I- Mücbir sebep,
II- Zarar görenin kusuru,
III- Üçüncü kişinin ağır kusuru
Yukarıdakilerden hangisi illiyet bağımlı ortadan kaldıran sebeplerdendir?

- A) Yalnız I
- B) Yalnız II
- C) I ve II
- D) II ve III
- E) I, II ve III

Çözüm: Illiyet bağımlı ortadan kaldıran sebepler;
• Mücbir sebep, • Zarar görenin kusuru, • Üçüncü kişinin ağır kusurudur. Doğru cevap E' dir.

2. Aşağıdakilerden hangisi işçiyi koruma ve gözetme borcu gereği iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür?

- A) İşveren
- B) Sendikalar
- C) İş yeri amiri
- D) İş yeri hekimi
- E) Sağlık Bakanlığı

Çözüm: İş kazası ve meslek hastalıklarında işverenin sorumluluğundadır. Doğru cevap A' dır.

3. Adam çalıştıran, çalışanın kendisine verilen işi yapması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür maddesi hangi yasada vardır?

- A) TBK m.66/I
- B) TBK m.417
- C) TBK m.60/II
- D) TBK m.400
- E) TBK m.49/II

Çözüm: İşveren iş sağlığı ve güvenliği Kanunu kapsamında işverenin hukuki sorumluluğunu açıklayabilmektedir. Doğru cevap A' dır.

4. İşverenin kusurlu bulunduğu yönünde bir karine olması hangi anlama gelmektedir?

- A) İşçinin uğradığı zarar ile işverenin kusuru arasında gerekli neden sonuç ilişkisinin bulunmaması
- B) İşverenin zarara neden olan olayda kusurlu olduğunun ispat edilmiş olması
- C) İşverenin iş kazası nedeniyle oluşan zarardan kusuru aranmaksızın sorumlu tutulması
- D) İşveren kusursuz olduğunu ispat edene kadar, kanun tarafından kusurlu olduğunun kabul edilmesi
- E) İşverenin kusurluluk halinde kusur derecesinin tespit edilmiş olması

Çözüm: İşveren kusursuz olduğunu ispat edene kadar, kanun tarafından kusurlu olduğunun kabul edilmesi. Doğru cevap D' dir.

5. Aşağıdaki maddelerden hangisi Türk Borçlar Kanunu'nda ele alınmaktadır?

- A) İşveren çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre çalışanların belirli aralıklarla sağlık muayenelerini yapmak zorundadır.
- B) Çalışanlar uygulamaya konulan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak zorundadır.
- C) İş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına yakalanan işçi, maddi tazminattan ayrı olarak manevi tazminat da isteyebilir.
- D) Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan uzun süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması yükümlülüğü vardır.
- E) İşveren iş kazalarını olaydan 3 iş günü sonra sağlık hizmeti sunucularına bildirmek durumundadır.

Çözüm: İş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına yakalanan işçi, maddi tazminattan ayrı olarak manevi tazminat da isteyebilir. Doğru cevap C' dir.

6. Aşağıdakilerden hangisi iş verenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun kamu hukuku niteliğindeki kapsamındaki dayanağını oluşturan kanunlardan biri değildir?

- A) Çevre Kanunu
- B) İş Kanunu
- C) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- D) Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- E) Belediye Kanunu

Çözüm: İş verenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun kamu hukuku niteliğindeki kapsamındaki dayanağı; • 4857 sayılı İş Kanunu, • 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, • 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, • 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve • 5393 sayılı Belediye Kanunu'dur. Doğru cevap A' dır.

7. İradenin bilerek ve isteyerek hukuka aykırı sonuca yönelmesi ne demektir?

- A) Kusur
- B) Kast
- C) İhmal
- D) Sebep
- E) Sorumluluk

Çözüm: İradenin bilerek ve isteyerek hukuka aykırı sonuca yönelmesi kast olarak tanımlanır. Doğru cevap B' dir.

8. Aşağıdakilerden hangisi kastın tanımıdır?

- A) Hukuka uygun olmayan, hukuk düzeninin kınadığı bir irade veya irade noksanıdır.
- B) Hukuka aykırı sonucu istememekle birlikte bu sonucun önlenmesi için gerekli dikkat ve özenin gösterilmemesidir.
- C) Bir kimsenin sözleşmeye aykırı davranış veya hukukun yazılı veya yazısız kurallarına aykırı hareketi nedeniyle başkasına vermiş olduğu zararın tazmin etme borcudur.
- D) İradenin bilerek ve isteyerek hukuka aykırı sonuca yönelmesidir.
- E) Kanunda öngörülen özen yükümlülüğünün yerine getirilmemesine dayanan bir kusursuz sorumluluk halidir.

Çözüm: Kast: İradenin bilerek ve isteyerek hukuka aykırı sonuca yönelmesidir. Doğru cevap D' dir.

9. Türk medeni kanununun m.2'de yer alan sosyal devlet ilkesi gereği iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak kimin görevidir?

- A) Devletin
- B) İşverenin
- C) Sendikaların
- D) İş yeri amirlerinin
- E) Sigorta şirketlerinin

Çözüm: Anayasa m.2'de yer alan sosyal devlet ilkesi gereği iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak Devletin görevidir. Doğru cevap A' dır.

10. İşveren iş sağlığı ve güvenliği yönünden en başta hangi konulardan sorumludur?

- A) Risk değerlendirmesi yapmak
- B) İşçinin sosyal haklarını savunmak
- C) İşçilerin ekonomik özgürlüklerini vermek
- D) Yangın söndürme cihazlarının kontrolünü sağlamak
- E) Aile planlaması eğitimlerini verdirmek

Çözüm: İşveren iş sağlığı ve güvenliği yönünden en başta Risk değerlendirmesi yapmalıdır. Doğru cevap A' dır.

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,

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 işverenden 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
- Müterafık 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 yükselemeyeceği, 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 ayni 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, müterafık 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 (müterafık) kusur oranına, davacıların duyduğu elem ve ıstırapın derecesine, tarafların sosyal ve ekonomik durumuna, hak ve nesafet kurallarına göre yapılmaktadır.



1. Yeraltı maden işçilerinde işçinin anılan işlerde çalışıyor olması halinde Yargıtay çalışma süresini kaç yaş ile sınırlandırmıştır?

- A) 40
- B) 45
- C) 50
- D) 55
- E) 60

Çözüm: Yeraltı maden işçilerinde işçinin anılan işlerde çalışıyor olması halinde Yargıtay çalışma süresini 50 yaş ile sınırlandırmıştır. Doğru cevap C' dir.

2. Aşağıdakilerden hangisi manevi tazminat miktarının belirlenmesinde dikkate alınan unsurlardan biri değildir?

- A) İşçinin çalışamayacağı süre
- B) Olayın oluş şekli
- C) İşçinin kusur oranı
- D) Tarafların sosyal ve ekonomik durumu
- E) Hak ve nesafet kuralları

Çözüm: Manevi tazminat miktarı olayın oluş şekli, işçinin kusur oranı, tarafların sosyal ve ekonomik durumu, hak ve nesafet kuralları, davacıların duyduğu elem ve ızdırabın derecesine göre belirlenir. Doğru cevap A' dir.

3. İş kazası sonucu bedensel bütünlüğünün ihlali söz konusu olduğunda manevi tazminat talebi esas olarak kime aittir?

- A) İşveren
- B) Meslektaşları
- C) İş güvenliği uzmanı
- D) Kazaya uğrayan işçi
- E) İş yeri hekimi

Çözüm: İş kazası sonucu bedensel bütünlüğünün ihlali söz konusu olduğunda manevi tazminat talebi esas olarak kazaya uğrayan işçiye aittir. Doğru cevap D' dir.

4. I. Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar

II. Kazanç kaybı

III. Ruhsal kayıplar

IV. Duygusal zararlar

V. Çalışma gücünün azalmasından ya da

yitirilmesinden doğan kayıplar

Yukarıda verilen maddelerden hangileri TBK'ya m.54'e göre bedensel zarar kalemleri arasında yer alır?

- A) Yalnız I
- B) Yalnız II
- C) I ve II
- D) I, II ve V
- E) I, II, III ve IV

Çözüm: TBK m.54'e göre bedensel zarar kalemleri: tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ile ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplardır. Doğru cevap D' dir.

5. Hukuk sistemimizde manevi tazminatı düzenleyen iki temel madde aşağıdakilerin hangisinde doğru olarak verilmiştir?

- A) m.66 ve m.68
- B) m.52 ve m.58
- C) m.54 ve m.56
- D) m.65 ve m.85
- E) m.56 ve m.58

Çözüm: Hukuk sistemimizde manevi tazminatı düzenleyen TBK m.56 ve m.58 şeklinde iki temel madde bulunmaktadır. Doğru cevap E' dir.



6. Aşağıdakilerden hangisi çalışanın ölümü halinde uğranılan zararlardan değildir?

- A) Ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu nedenle uğradıkları kayıplar
- B) Ölenin iş arkadaşlarının iş yüklerinin artması
- C) Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar
- D) Ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri
- E) Cenaze giderleri

Çözüm: Ölüm halinde uğranılana 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. Doğru cevap B' dir.

7. Çok genç yaşta yaşamını yitiren erkek çocuğunun henüz desteğinden faydalanamayan ailenin talep ettiği destek türü ilgili merci tarafından kabul edilirse aşağıdakilerden hangisine girer?

- A) Gerçek destek
- B) Keyfi destek
- C) Kanuni destek
- D) Farazi destek
- E) Kısmi destek

Çözüm: Çok genç yaşta yaşamını yitiren erkek çocuğunun henüz desteğinden faydalanamayan ailenin talep ettiği destek türü ilgili merci tarafından kabul edilirse, farazi destek kapsamında ele alınır. Doğru cevap D' dir.

8. İş kazası sonrasında bedensel bütünlüğü ihlal eden bir durum, işçinin mesleğini tam ya da gereği gibi yürütmesine engel olduğunda aşağıdakilerden hangisinden sözedilir?

- A) Ekonomik kayıp
- B) Maddi tazminat
- C) Meslekte kazanma gücü kaybı
- D) Meslek hastalığı
- E) Kazanç kaybı

Çözüm: 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 kaybından söz edilmektedir. Doğru cevap C' dir.

9. İş kazası ya da meslek hastalığı geçiren işçinin bu nedenle işine gidemediği dönemlerde ücret elde edememesinden doğan kaybı aşağıdakilerden hangisini tanımlamaktadır?

- A) çalışma gücü kaybı
- B) Gelecek kaybı
- C) Kazanç kaybı
- D) Maddi kayıp
- E) Zaman kaybı

Çözüm: Kazanç kaybı, iş kazası ya da meslek hastalığı geçiren işçinin bu nedenle işine gidemediği dönemlerde kazanç (ücret) elde edememesinden doğan kaybı olarak ifade edilmektedir. Doğru cevap C' dir.

10. I. Manevi zarar ilgililere ödenmesine karar vereceği para tutarı adalete uygun olmalıdır.

II. Manevi huzuru sağlayacak özgün bir nitelik taşımaktadır.

III. Asgari ücret kadar olmalıdır.

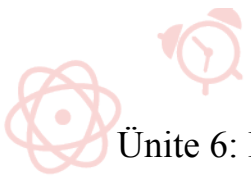
IV. Manevi tazminat TBK m.56'daki ilkeler çerçevesinde hâkimler tarafından takdir edilir.

V. Oluş şekline, işçinin (müterafık) kusur oranına, davacıların duyduğu elem ve ızdırabın derecesine, tarafların sosyal ve ekonomik durumuna, hak ve nesafet kurallarına göre yapılmalıdır.

Manevi tazminatın belirlenmesi ile ilgili yukarıda verilmiş olan ifadelerden hangileri doğrudur?

- A) I, II, III
- B) II, III, IV
- C) III, IV, V
- D) Yalnız V
- E) I, II, IV, V

Çözüm: III. Seçenek takdir edilecek miktar, mevcut halde elde edilmek istenilen tatmin duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır. Diğer seçenekler doğru ifade edildiği için Doğru cevap E' dir.



ÇEK403U-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ



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

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 gayrisihhi 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 zorundadırlar. 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 ayırık 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 Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 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 bulunsan 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.

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

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

İl belediyelerinde birinci sınıf gayrisihhi müesseseleri inceleme kurulu, büyükşehir belediyelerinde birinci sınıf gayrisihhi 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 gayrisihhi müesseseler: Sanayi bölgesi, organize bölgesi ve endüstri bölgeleri ile bu bölgeler dışında kurulacak birinci sınıf gayrisihhi müesseselerin

etrafında sağlık koruma bandı konulması zorunludur. Birinci sınıf gayrisihhi 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 gayrisihhi 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.

Gayrisihhi müesseseler, çevre ve toplum sağlığı açısından yetkili idareler tarafından denetlenir. Birinci sınıf gayrisihhi 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 Aile,



ÇEK403U-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ



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

Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na yazılı olarak bildirmesi halinde en geç 7 gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır. İşveren, işin durdurulması nedeniyle işsiz 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 hastalıklarını 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, masrafi 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 getirmezse, izleme ve denetleme yükümlülüklerini yerine getirmezse 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 gerçekleştirilmeyen 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 Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 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 dinlenmelerini 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 doldurmamış 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 Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı adına iş müfettişlerince yapılan soruşturmalar SGK'ya devredilmiştir.

Ağır yaralanma ve ölümle sonuçlanan iş kazalarında, durumun öncelikle ilgili kolluk kuvvetlerine sonra da SGK'ya bildirmesinden sonra bazı aşamalardan geçilir ve soruşturmada 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 kovuşturmaya 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.

1. Kaç kişiden fazla çalışanın bulunduğu her türlü iş yerleri, iş yerlerinde yangına karşı gerekli önlemlerin alındığını gösteren itfaiye raporunu almak zorundadır?

- A) 15
- B) 75
- C) 25
- D) 30
- E) 50

Çözüm: 30 kişiden fazla çalışanın bulunduğu her türlü iş yerleri, iş yerlerinde yangına karşı gerekli önlemlerin alındığını gösteren itfaiye raporunu almak zorundadır. Doğru cevap D' dir.

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

- A) 1 Gün
- B) 3 Gün
- C) 7 Gün
- D) 10 Gün
- E) 15 Gün

Çözüm: Umuma açık istirahat ve eğlence yerleri için düzenlenen işyeri açma ve çalıştırma ruhsatlarının bir örneği en geç 7 gün içinde yetkili idare tarafından kolluk kuvvetlerine gönderilir. Doğru cevap C' dir.

3. Ruhsatın yenilenmesi veya intibakı gereken hallerde yetkili idareye en geç hangi süre içinde müracaat edilmesi zorunludur?

- A) 15 Gün
- B) 3 Ay
- C) 6 Ay
- D) 45 Gün
- E) 1 Ay

Çözüm: Ruhsatın yenilenmesi veya intibakı gereken hallerde yetkili idareye en geç 3 ay süre içinde müracaat edilmesi zorunludur. Doğru cevap B' dir.

4. Gayrisihhi müesseseler için yeni sınıf tayini tesise ait kapasite raporu, tesisten kaynaklanan atıklar ve müessesenin diğer özellikleri dikkate alınarak hangisi tarafından yapılır?

- A) İçişleri Bakanlığı
- B) SSK
- C) İAÇY
- D) Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
- E) Belediye

Çözüm: Gayrisihhi müesseseler için sınıf tayini tesise ait kapasite raporu, tesisten kaynaklanan atıklar ve müessesenin diğer özellikleri dikkate alınarak İAÇY'de belirtilen bakanlıkların ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinin görüşü alınarak İçişleri Bakanlığı tarafından yeni sınıf tayini yapılır. Doğru cevap A' dır.

5. İşyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyerleri, yetkili idareler tarafından ruhsatın verildiği tarihten itibaren en geç hangi süre içinde kontrol edilir?

- A) 3 Gün içinde
- B) 10 Gün içinde
- C) 15 Gün içinde
- D) Aynı Gün içinde
- E) 1 Ay içinde

Çözüm: İşyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyerleri, yetkili idareler tarafından ruhsatın verildiği tarihten itibaren en geç 1 ay içinde kontrol edilir. Doğru cevap E' dir.

6. İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatı için Verilen süre içinde tespit edilen noksanlık ve aykırılıklar giderilmediği takdirde hangi işlem uygulanır?

- A) Ruhsat iptal edilir.
- B) Ek süre verilir.
- C) İşyeri geçici olarak kapatılır.
- D) Kanuni işlem yapılır.
- E) Yetkili idareye şikayet edilir.

Çözüm: Verilen süre içinde tespit edilen noksanlık ve aykırılıklar giderilmediği takdirde ruhsat iptal edilerek işyeri kapatılır. Doğru cevap A' dır.

7. Aşağıdakilerden hangisi iş kazaları sonrasında yapılan soruşturmalar için kullanılan yasal düzenlemelerden birisi değildir?

- A) Ceza Muhakemesi Kanunu
- B) Türk Ceza Kanunu
- C) İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- D) İş Kanunu
- E) Türk Ticaret Kanunu

Çözüm: 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, TCK, İSGK, İK ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) hükümlerine göre yapılır. Doğru cevap E' dir.

8. Aşağıdakilerden hangisi işletmecinin değişmesi ve işyerinin nakli hususunda yanlış bir bilgidir?

- A) Ruhsatta belirtilen faaliyet konusu ve adresin değişmemesi kaydıyla işyerinin devredilmesi ve başvuru halinde yeni işletmeci adına tekrar ruhsat düzenlenir.
- B) İşyerinin, başka bir adrese nakledilmesi halinde yeniden ruhsatlandırılması esastır.
- C) İşyeri sahibinin ölümü halinde yeni ruhsat düzenlenmeksizin kanuni mirasçıları adına eski ruhsatın intibakı yapılır.
- D) Mahalle, cadde, sokak vb yerlerin isim veya numaralarının değişmesi nedeniyle aynı işyeri için yeniden ruhsat düzenlenir.
- E) Ruhsatın yenilenmesi veya intibakı gereken hallerde yetkili idareye en geç 3 ay içinde müracaat edilmesi zorunludur.

Çözüm: Ruhsatta belirtilen faaliyet konusu ve adresin değişmemesi kaydıyla işyerinin devredilmesi ve başvuru halinde yeni işletmeci adına tekrar ruhsat düzenlenir. İşyerinin, başka bir adrese nakledilmesi halinde yeniden ruhsatlandırılması esastır. Mahalle, cadde, sokak vb yerlerin isim veya numaralarının değişmesi nedeniyle aynı işyeri için ruhsat düzenlenmez. İşyeri sahibinin ölümü halinde yeni ruhsat düzenlenmeksizin kanuni mirasçıları adına eski ruhsatın intibakı yapılır. Ruhsatın yenilenmesi veya intibakı gereken hallerde yetkili idareye en geç 3 ay içinde müracaat edilmesi zorunludur. Doğru cevap D' dir.

9. Aşağıdakilerden hangisi birden fazla faaliyet konusu bulunan işyerlerine ilişkin yanlış bir bilgidir?

- A) Adresi ve işletmecisi aynı olan ve birden fazla faaliyet konusu bulunan işyerlerine, ana faaliyet dalı esas alınarak tek ruhsat düzenlenir.
- B) Aynı adreste bulunan ana faaliyet konusu veya işletmecisi farklı olan işyerlerine ayrı ayrı ruhsat düzenlenmez.
- C) Tali faaliyet konuları ruhsatta ayrıca belirtilir.
- D) İşyerlerinin, depo olarak kullandıkları yerler, işyeri açma ve çalışma ruhsatında gösterilir
- E) İşyeri açma ve çalışma ruhsatı, işyerinde herkesin görebileceği şekilde asılır.

Çözüm: Aynı adreste bulunsun bile ana faaliyet konusu veya işletmecisi farklı olan işyerlerine ayrı ayrı ruhsat düzenlenir. Doğru cevap B' dir.

10. İş sağlığı ve iş güvenliği kurallarına aykırı davranan işverenlere TCK hükümleri dışında hapis cezası öngören hukuk sistemimizdeki tek yasal düzenleme aşağıdakilerden hangisidir?

- A) İş kanunu
- B) Ceza Muhakemesi Kanunu
- C) Umumi Hıfzısıhha Kanunu
- D) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- E) Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

Çözüm: Umumi Hıfzısıhha Kanunu m.282, iş sağlığı ve iş güvenliği kurallarına aykırı davranan işverenlere TCK hükümleri dışında hapis cezası öngören hukuk sistemimizdeki tek düzenlemedir. Doğru cevap C' dir.



ÇEK403U-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Ünite 7: İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi

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 içerisinde 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 çıkarmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışan Temsilcisi

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

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 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 belirlemenin mümkün olmadığı hallerde belirlemenin, 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 belirlemesi değildir. İşverenin, çalışan temsilcisi olarak belirleme 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 saat 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 Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 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 Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 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 ilkyardım 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 taşıması 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 çalışmaları 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 Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yapılan işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere, iş sağlığı ve güvenliği bilim uzmanı unvanına sahip olan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 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, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 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 kadarı 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 Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 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 kadarı 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 Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 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 ölümle 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 yansıtmak, yapılan düzenlemeyi uygulamak, uygulamayı denetlemek ve değerlendirmekle yükümlüdürler.

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

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 uygulatılacaktır. 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 yansıtmakla 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 alırken uyulacak genel ilke ve kuralları belirlemektir. Direktif bütün ekonomik faaliyetleri ve işçileri kapsamına almaktadır.

İşyeri ve iş teçhizatı hakkındaki direktifler şöyle sıralanabilir:

- İşyerlerindeki 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 için 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 Yolu Açtığı Tehlikelerden Korunması için 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 Gerekleri 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.

1. Aşağıdakilerden hangisi iş kazalarının önlenmesi konusunda işverenlerin rolü kapsamında yer almaz?

- A) Güvenli çalışma koşullarını sağlayacak her türlü önlemi almak
- B) İşçilere düzenli olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek
- C) İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin araçları noksansız bulundurmak
- D) Mevzuatı ihlal edenlere bağımsız ve tarafsız mahkemeler aracılığı ile gerekli yaptırımları uygulamak
- E) İş sağlığı ve güvenliği mevzuatını titizlikle uygulamak

2. I. Kayıt dışı istihdamın yaygın hale gelmesi
II. İşyerlerinin esnek çalışmaya yönelmesi
III. Kimyasalların kullanımının artması

Yukarıdakilerden hangileri iş sağlığı ve güvenliğinin önem kazanmasının ekonomik nedenleri arasında yer almaktadır?

- A) Yalnız I
- B) Yalnız III
- C) I ve II
- D) II ve III
- E) I, II ve III

3.

I. Medeni durum
II. Fiziksel yetersizlik
III. Zihinsel yetenek

K. Kişisel özellikler
L. Psikolojik faktörler
M. Fizyolojik faktörler

Yukarıda verilen iş kazalarına yol açan faktörlerin ve örneklerinin doğru eşleştirmesi aşağıdakilerden hangisinde verilmiştir?

- A) I-K, II-M, III-L
- B) I-L, II-K, III-M
- C) I-L, II-M, III-K
- D) I-M, II-K, III-L
- E) I-M, II-L, III-K

4. -----, günümüzde ergonomi olarak adlandırılan, iş ve işçi uyumunun sağlık ve iş verimi üzerinde etkili olduğu düşüncesini açıklayan ilk kişidir.

Yukarıdaki cümlede boş bırakılan yeri aşağıdakilerden hangisi doğru olarak tamamlar?

- A) Agricola
- B) Hipokrat
- C) Bernardino Ramazzini
- D) Heredot
- E) Paracelsus

5. I. İşçilerin ücretlerinin nakdi ve aynı olarak ödenebilmesi
II. İşçi, işverenin kusuruyla zarara uğrarsa işverenin zararın tazminiyle yükümlü olması
III. İşçinin çalışmaya hazır bulunması halinde ücrete hak kazanması

Yukarıdakilerden hangileri 1876 tarihli Mecelle ile düzenlenmiştir?

- A) Yalnız I
- B) Yalnız III
- C) I ve II
- D) II ve III
- E) I, II ve III

6. Aşağıdakilerden hangisi Cumhuriyet döneminde çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelerden biri değildir?

- A) Maadin Nizamnamesi
- B) Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun
- C) Hafta Tatili Kanunu
- D) Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun
- E) Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

7. Aşağıdakilerden hangisi fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı iş kazası nedenleri kapsamında, makinelerin yol açtığı kaza nedenlerinden biri değildir?

- A) Makinelerin standartlara uygun olmayan şekilde üretilmiş olması
- B) Makinenin üretim hatası nedeniyle arızalı olması
- C) Makineyi kullanan kişinin deneyimsiz olması
- D) Makinenin kapasitesinin aşırı zorlanması
- E) Kişisel koruyucu malzemelerin kullanılmaması

8. Aşağıdakilerden hangisi işçilere yönelik koruyucu sağlık hizmetlerinden biri değildir?

- A) Aşılama
- B) Seroprofilaksi
- C) Kemoprofilaksi
- D) Beslenme
- E) Fizik tedavi

9. I. Işık dışındaki hiçbir radyasyon gözle görülmemektedir.
II. Radyasyonun en tehlikeli türü iyonize olmayan radyasyondur.
III. Elektromanyetik, ses ve parçacık olmak üzere üç tür radyasyon biçimi vardır.

Radyasyon ile ilgili yukarıdaki ifadelerden hangileri doğrudur?

- A) Yalnız I
- B) Yalnız II
- C) I ve II
- D) I ve III
- E) I, II ve III

10. 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi günlük çalışma süresini kaç saat olarak belirlemiştir?

- A) 9
- B) 10
- C) 11
- D) 12
- E) 13

11. İşverenler, ----- veya daha fazla çalışanın bulunduğu ve ----- aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluştururlar.

Yukarıdaki cümlede boş bırakılan yerleri aşağıdakilerden hangisi sırasıyla ve doğru olarak tamamlar?

- A) 10 - 1
- B) 10 - 3
- C) 30 - 6
- D) 50 - 3
- E) 50 - 6

12. Borçlunun alacaklıya karşı borçlanmış olduğu edimi ifayla yükümlü olmasına ----- denir.

Yukarıdaki cümlede boş bırakılan yeri aşağıdakilerden hangisi doğru olarak tamamlar?

- A) sebep sorumluluğu
- B) akdi sorumluluk
- C) akit dışı sorumluluk
- D) kusur sorumluluğu
- E) hukuki sorumluluk

13. I. Ülkemizde büyük ölçekli işletmelerin ağırlıkta olması iş sağlığı ve güvenliği denetimlerinin yapılmasını zorlaştırmaktadır.
II. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurum ve kuruluşlar az sayıda olmakla birlikte dağınıktır.
III. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili değerlendirmeler çoğu kez eksik ya da yanlış verilere dayanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamada karşılaşılan sorunlara ilişkin yukarıdaki ifadelerden hangileri doğrudur?

- A) Yalnız I
- B) Yalnız III
- C) I ve II
- D) II ve III
- E) I, II ve III

14. I. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçiye talimat verme hakkına sahip değildir.
II. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı eğitim vermekle yükümlüdür.
III. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçiye gözetme borcundan tek başına sorumludur.

Geçici iş ilişkisi kurulan işverenin yükümlülükleri ile ilgili yukarıdaki ifadelerden hangileri doğrudur?

- A) Yalnız II
- B) Yalnız III
- C) I ve II
- D) I ve III
- E) I, II ve III

15. I. İş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıtlarını tutmak
 II. İş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan eğitime uygun olarak davranmak
 III. İşle ilgili makine ve teçhizatı doğru şekilde kullanmak
 IV. Kişisel koruyucu malzemelerini kurallara uygun olarak kullanmak
 V. Diğer çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehlikeye düşürmemek

Ali, bir inşaat firmasında üç yıldır iş makinası operatörü olarak çalışmaktadır. Yukarıdakilerden hangileri iş sağlığı ve güvenliği konusunda Ali'nin yapması gereken yükümlülüklerdendir?

- A) Yalnız I
 B) I ve II
 C) I ve III
 D) I, II ve V
 E) II, III, IV ve V

16. Aşağıdakilerden hangisi 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu kapsamında düzenleme altına alınan hususlardan biri değildir?

- A) Çalışan kadınların doğumdan sonra emzirme izni kullanacakları düzenlenmiştir.
 B) İşçilerin çalışma şartlarıyla ilgili hükümlere yer verilmiştir.
 C) 15 yaşından küçük olanların hiçbir sanayiye ait işletmede çalıştırılmayacakları düzenlenmiştir.
 D) Gece çalışmalarının belli bir düzene bağlanacağı belirtilmiştir.
 E) İşyerlerinde kullanılan araç-gereç, makinalar ve ilkel maddeler yüzünden ortaya çıkabilecek kazalara, bulaşıcı hastalıklara ve meslek hastalıklarına karşı uygun tedbirler alınacağı düzenlenmiştir.

17. -----, haksız fiil sebebiyle ortaya çıkan zararın tazmini borcunun doğabilmesi için haksız fiil ile zarar arasında bulunması gereken neden-sonuç ilişkisini ifade eden kavramdır.

Yukarıdaki cümlede boş bırakılan yeri aşağıdakilerden hangisi doğru şekilde tamamlar?

- A) Karine
 B) İliyet bağı
 C) Kusur oranı
 D) Haksız fiil
 E) Mücbir sebep

18. A, işyerinde çalışırken işverene ait köpeğin kendisini ısırması nedeniyle zarara uğramış ve Türk Borçlar Kanunu'nun sözleşmeden doğan sorumluluğu düzenleyen 417. maddesine göre zararının tazminini talep etmiştir.

Türk Borçlar Kanunu'na göre A'nın zararın tazminini talep etmesi ne kadarlık zamanaşımı süresine tabidir?

- A) 10 yıllık
 B) 5 yıllık
 C) 3 yıllık
 D) 1 yıllık
 E) 6 aylık

19. Aşağıdakilerden hangisi olağan sebep sorumluluğu hallerinden biri değildir?

- A) Hayvan bulunduranın sorumluluğu
 B) Yapı malikinin sorumluluğu
 C) Ayırt etme gücü bulunmayanların hakkaniyet sorumluluğu
 D) Ağır tehlike taşıyan işletme sahibinin sorumluluğu
 E) Taşınmaz malikinin sorumluluğu

20. I. Mücbir sebep
 II. Zarar görenin zarara kendisinin neden olması
 III. Zarara üçüncü kişilerin yol açması

Yukarıdaki durumların hangilerinde işveren, meydana gelen iş kazalarında sorumluluktan kurtulur?

- A) Yalnız I
 B) Yalnız II
 C) I ve III
 D) II ve III
 E) I, II ve III

A Grubu Cevap Anahtarı																			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
D	C	A	C	D	A	C	E	D	B	E	B	B	A	E	C	B	A	D	E

CEK403U - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ Dönem Sonu Deneme Sınavı

1) İş kazası sonucu bedensel bütünlüğünün ihlali söz konusu olduğunda manevi tazminat talebi esas olarak kime aittir?

- A) İşveren
- B) Meslektaşları
- C) İş güvenliği uzmanı
- D) Kazaya uğrayan işçi
- E) İş yeri hekimi

2) I- ÜcretII-Cinsiyet III- Yaş IV- Tarafların kusuru V- İşçinin tedavi giderleriYukarıda verilenlerden hangisi maddi zararın tespit edilmesi için kullanılan öge/öğelerdir?

- A) Yalnız II
- B) Yalnız V
- C) I, III ve IV
- D) Hepsi
- E) I ve III

3) Gayrisihhi müesseseler için yeni sınıf tayini tesise ait kapasite raporu, tesisten kaynaklanan atıklar ve müessesenin diğer özellikleri dikkate alınarak hangisi tarafından yapılır?

- A) İşçileri Bakanlığı
- B) SSK
- C) İAÇY
- D) Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
- E) Belediye

4) İşçileri meslek hastalıklarına ve diğer hastalıklara karşı koruyabilmek için kaç yol izlenir?

- A) 2
- B) 4
- C) 5
- D) 1
- E) 3

5) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hangi yıl kabul edilmiştir?

- A) 2003
- B) 2007
- C) 2011
- D) 2012
- E) 2015

6) Aşağıdakilerden hangisi ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili karşılaşılan sorunların temelinde öne çıkan başlıklardan biri değildir?

- A) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili değerlendirmeler çoğu kez yanlış ve eksik verilere dayanmaktadır.
- B) Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurum ve kuruluşlar çok sayıda ve dağınıktır.
- C) İş yeri yapısı ve endüstri kollarına ait iş sağlığı güvenliği denetimleri yapılmamaktadır.
- D) Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak sorunların çözümünde öncelikle eğitime önem verilmemektedir.
- E) Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanuni düzenlemelerden kaynaklanan sorunlar mevcuttur.

7) I- Üçüncü kişinin uğradığı bir zarar olması, II- Bu zararın hayvan tarafından verilmiş olması, III- Zarar ile hayvan arasında uygun illiyet bağının olması. Hayvan bulunduran bir kişinin herhangi bir zarardan sorumlu tutulabilmesi için yukarıdakilerden hangisi veya hangileri gerekmektedir?

- A) Yalnız I
- B) Yalnız II
- C) I, II ve III
- D) Yalnız III
- E) I ve II

8) Aşağıdaki maddelerden hangisi Türk Borçlar Kanunu'nda ele alınmaktadır?

- A) İşveren çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre çalışanların belirli aralıklarla sağlık muayenelerini yapmak zorundadır.
- B) Çalışanlar uygulamaya konulan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak zorundadır.
- C) İş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına yakalanan işçi, maddi tazminattan ayrı olarak manevi tazminat da isteyebilir.
- D) Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan uzun süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü vardır.
- E) İşveren iş kazalarını olaydan 3 iş günü sonra sağlık hizmeti sunucularına bildirmek durumundadır.

9) Aşağıdakilerden hangisi işçilerin iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle uğradıkları kayıplardan biridir?

- A) Gelir kaybı
- B) Mahkeme masrafları
- C) Sigortalanmamış tedavi giderleri
- D) Üretim kaybı
- E) Verimin düşmesine bağlı ücret maliyeti

10) Özgün risklerden korunma ilkelerinden olan, işçilerin iyonlaştırıcı ışına maruz kalması aşağıdaki hangi korunma sözleşmesinin kapsamında yer almaktadır?

- A) Radyasyondan korunma sözleşmesi
- B) Mesleki kanserler sözleşmesi
- C) Asbest sözleşmesi
- D) Kimyasallar sözleşmesi
- E) Çalışma çevresi sözleşmesi

11) Aşağıdakilerden hangisi "Özgün Risklerden korunma İlkeleri ve Kurallarından" biridir?

- A) Hijyen Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı
- B) İnşaat işlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı
- C) Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı
- D) Tarımda Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı
- E) Radyasyondan Korunma Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı

12) İşçilerin, sağlık ve güvenliğini "fiziksel, kimyasal, biyolojik etkenlerden korumak için uygulanacak asgari gerekleri" belirleyen direktifler aşağıdakilerden hangisidir?

- A) İşyeri ve iş teçhizatı hakkındaki direktifler
- B) İşkolları ve özellikli işler hakkındaki direktifler
- C) Fiziksel, kimyasal ve biyolojik etkenler hakkındaki direktifler
- D) Risk gruplarının korunması hakkındaki direktifler
- E) Çalışma süresiyle ilgili direktifler

13) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere iş yerinde kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birim hangisidir?

- A) İş sağlığı ve güvenliği kurulları
- B) İş yeri sağlık ve güvenlik birimi
- C) Ortak sağlık ve güvenlik birimi
- D) İşveren
- E) İş güvenliği uzmanı

14) Aşağıdakilerden hangisi makinelerden kaynaklanan başlıca kaza nedenlerinden birisi değildir?

- A) Makinenin üretim hatası nedeniyle arızalı olması
- B) Makinenin standartlara uygun olmayan şekilde üretilmiş olması
- C) Makinenin kapasitesinin aşırı zorlanması
- D) Makinelerin asıl kullanım alanları ve amaçları dışında kullanılması
- E) Kişisel koruyucu malzemelerin kullanılması

15) Kimyasal maddeler,işçilerin sağlığını olumsuz etkileyen faktörlerin başında yer almaktadır.Aşağıdakilerden hangisi kimyasal maddelerden biri değildir?

- A) Çözücüler
- B) Pestisitler
- C) Asit
- D) Maden
- E) Mikroorganizmalar

16) Ancak mevzuatın izin verdiği hallerde verilebilir. Yargı kararına dayanan idari işlemlerdir. Kamu yararını korumak amacıyla verilen cezalardır. İdari yaptırımların uygulanmasında idari usuller geçerlidir. İdari yaptırımlarda ispat yükü idarededir. İdari yaptırımlarla ilgili verilen bilgilerden kaç tanesi doğrudur?

- A) 1
- B) 2
- C) 3
- D) 4
- E) 5

17) ILO Anayasası'nda da yer alan hedeflere 1944 yılında onaylanan hangi bildirge ile yeni hedefler eklenmiştir?

- A) Filadelfiya Bildirgesi
- B) Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi
- C) Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi
- D) Adalet Bildirgesi
- E) Finlandiya Bildirgesi

18) İşçinin boyu ile kilosu arasındaki orantısızlık, bedeninin işe uygun olmaması sonucunda meydana gelmiş olan iş kazası aşağıdakilerden hangisine örnektir?

- A) Fiziksel yetersizlikler
- B) Fiziksel uyumsuzluk
- C) Kişisel özellikler
- D) Sakarlık
- E) İhmalkârlık

19) Çalışanlar bu hakkı ancak ciddi ve yakın tehlike halinde kullanabilir. Çalışanlar tehlikenin varlığı halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunu kurulun olmadığı yerde işvereni durumdan haberdar eder. Kurul ya da işveren alınacak tedbirler hakkında en geç 3 işgünü içinde karar verir. İşçiler gereken önlem alınmazsa iş sözleşmelerini derhal feshedebilir. Çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkı ile ilgili olarak verilen bilgilerden hangileri doğrudur?

- A) Yalnız I
- B) Yalnız II
- C) I ve III
- D) I, III ve IV
- E) I, II, III ve IV

20) Sıhhi işyeri açmak isteyen gerçek ve tüzel kişiler tarafından düzenlenen başvurularda uygun görülmesi halinde işyeri açma ve çalışma ruhsatı kaç gün içinde verilir?

- A) Aynı gün içinde
- B) 1 gün
- C) 1 iş günü
- D) 3 gün
- E) 3 iş günü

Sıra-Cevap-(Soruid) 1-D-(548931) 2-C-(549115) 3-A-(762880) 4-E-(764191) 5-D-(781521) 6-C-(793401) 7-C-(793617) 8-C-(793637) 9-0-(799986) 10-A-(802259) 11-E-(804250) 12-C-(804332) 13-B-(804700) 14-E-(806790) 15-E-(806901) 16-C-(811439) 17-A-(817770) 18-B-(819551) 19-D-(820875) 20-A-(832004)

*Geri bildirimlerinizi soruid bildirerek yapınız.

1. 18. yy'da hastanelerde meslek hastalıklarının tedavisi için özel bölümler kurulmasını ilk defa öneren kişi aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Tissot
- B) Belidor
- C) Patisier
- D) Vauban
- E) Jackuard

2. İşçi-işveren ilişkilerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı hükümlerinin gereği gibi uygulanıp uygulanmadığı ve işyeri çevresel sağlık zararlarının denetimi aşağıdakilerden hangisi tarafından yapılmaktadır?

- A) Sağlık Bakanlığı
- B) Belediyeler
- C) İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
- D) İş Teftiş Kurulu Başkanlığı
- E) İşyeri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları

3. Aşağıdakilerden hangisi kusur sorumluluğu hallerine örnek olarak verilebilir?

- A) Motorlu araç işletenin sorumluluğu
- B) İçkili halde araba kullanırken adam yaralayanın sorumluluğu
- C) Ayırt etme gücü bulunmayanların hakkaniyet sorumluluğu
- D) Hayvan bulunduranın sorumluluğu
- E) Yapı malikinin sorumluluğu

4. İşyerinde işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yazılı olarak bildirilmesi halinde en geç kaç gün içinde işyerinde inceleme yapılmalıdır?

- A) 5
- B) 7
- C) 10
- D) 15
- E) 30

5. Maden üretim faaliyetleri ile bu faaliyetlere dayalı ruhsat sahasındaki geçici tesisler için işyeri açma ve çalışma ruhsatı aşağıdakilerden hangisi tarafından verilir?

- A) İl Özel İdareleri
- B) Bölge Müdürlüğü
- C) Valilik
- D) Belediyeler
- E) Sosyal Güvenlik Kurumu

6. Aşağıdakilerden hangisi işverenlerin işçilerin iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan karşılanmayan zararını karşılamalarını sağlamak amacıyla açtıkları davalardır?

- A) İcra davaları
- B) Tazminat davaları
- C) Tespit davaları
- D) Alacak davaları
- E) Eda davaları

7. İşyeri açma ve çalışma ruhsatının yenilenmesi ya da intibakı gereken hallerde yetkili idareye en geç ne kadar süre içinde müracaat edilmesi gerekir?

- A) 10 gün
- B) 15 gün
- C) 1 ay
- D) 2 ay
- E) 3 ay

8. Aşağıdakilerden hangisi iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle işçiye kaza anında veya hemen kazanın ardından yapılan tedavi giderlerinden biridir?

- A) İşçinin tedavisine yönelik ameliyat harcamaları
- B) İşçinin vücudunda oluşan tıbbi zararın tespitine yönelik harcamalar
- C) İşçinin rehabilitasyon masrafları
- D) İşçinin kullanacağı ilaçların bedelleri
- E) İşçiye takılan protez masrafları

9. I. İşyeri açma ve çalışma ruhsatı verilmesi
 II. İşin durdurulması
 III. İşyerinin kapatılması
 IV. Ölümlü iş kazası sebebiyle kamu ihalesinden yasaklama
 V. Ticaretten men edilme

Yukarıdakilerden hangileri iş güvenliği tedbirlerini almayan işverenlere idari yaptırım uygulanmasını gerektiren kanuni düzenlemelerdir?

- A) Yalnız I
 B) Yalnız III
 C) I, II ve IV
 D) I, III ve IV
 E) I, II, III ve V

10. Aşağıdakilerden hangisi maddi zararın belirlenmesinde başvuru unsurlardan biridir?

- A) Çocuk sayısı
 B) Eğitim seviyesi
 C) Cinsiyet
 D) İşyerindeki kıdem
 E) Ücret

11. Ekonomik geleceğin sarsılmasının neden olduğu zarar aşağıdakilerden hangisi ile sınırlandırılmalıdır?

- A) Ortalama yaşam beklentisiyle
 B) Eğitim seviyesiyle
 C) Kıdemle
 D) Kazançla
 E) Çalışma yaşıyla

12. Aşağıdakilerden hangisi Avrupa Birliği'nin fiziksel, kimyasal ve biyolojik etkenler hakkındaki direktiflerinden biridir?

- A) İşte Sağlık ve/veya Güvenlik İşaretleri Kullanılırken Uyulacak Asgari Gereklikler Hakkında Direktif
 B) Ekranlı Araçlarda Yapılan Çalışmalarda Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif
 C) İşte İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin Geliştirilmesini Destekleyen Önlemler Alınması Hakkında Direktif
 D) İşçilerin İşte Asbeste Maruz Kalmalarından Kaynaklanan Risklerden Korunmaları Hakkında Direktif
 E) İşçilerin İşte İş Teçhizatı Kullanmalarında Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif

13. Tehlikeli sınıfta yer alan ve 3000 çalışanın bulunduğu bir işyerinde, işveren en az kaç tane tam gün çalışacak işyeri hekimi görevlendirecektir?

- A) 1
 B) 2
 C) 3
 D) 4
 E) 5

14. Aşağıdakilerden hangisi Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmelerle aynı numarayı taşıyan, aynı nitelikte olan, sözleşmeyi tamamlayan ve onaylayan ülkeyi bağlayan uygulama aracıdır?

- A) Sözleşme
 B) Karar
 C) Tavsiye Kararı
 D) Protokol
 E) Direktif

15. Aşağıdakilerden hangisi çalışan temsilcisi olabilme şartlarından biridir?

- A) İşyerinin tam süreli daimi çalışanı olmak
 B) En az lise düzeyinde eğitim görmüş olmak
 C) En az 5 yıllık iş deneyiminin bulunması
 D) Okur yazar olmak
 E) En az 1 yıllık iş deneyiminin bulunması

16. Avrupa Birliği'nde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kararların nitelikli çoğunluk ile alınması aşağıdakilerden hangisi ile Topluluk Antlaşmasına eklenmiştir?

- A) Cenevre Anlaşması
- B) Versay Barış Anlaşması
- C) Lahey Barış Anlaşması
- D) Avrupa Tek Senedi
- E) Filadelfiya Bildirgesi

17. İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durum gerektiren hallerde işverene yazılı olarak durumu bildirmelerine rağmen işverenin makul bir süre içinde gereken tedbirleri almaması halinde durumu hangi kuruma yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler?

- A) Valilik
- B) İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
- C) Belediye
- D) Sosyal Güvenlik Kurumu
- E) Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü

18. Aşağıdakilerden hangisi Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ulusal iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma çevresi politikasının her üye tarafından hazırlanmasını, uygulanmasını ve düzenli olarak gözden geçirilmesini hükme bağlayan düzenlemesidir?

- A) İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Destekleyici Çerçeve
- B) İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi Protokolü
- C) İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi
- D) İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi
- E) Çalışma Çevresi Sözleşmesi

19. Çalışan temsilcilerinin seçim sonuçları kaç yıl süreyle geçerlidir?

- A) 5
- B) 4
- C) 3
- D) 2
- E) 1

20. I. Çalışma gücünde kayıplar
II. Gelir kaybı
III. Mahkeme masrafları

Yukarıdakilerden hangileri iş kazaları ve meslek hastalıklarının işçiler açısından ortaya çıkan maliyetlerindendir?

- A) Yalnız I
- B) Yalnız III
- C) I ve II
- D) II ve III
- E) I, II ve III

A Grubu Cevap Anahtarı																			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
A	D	B	B	A	B	E	B	C	E	E	D	C	D	A	D	E	C	A	C

1. Bir tekstil atölyesinde dikişçi olarak çalışan Oktay iş kazası geçirmiştir.

Buna göre, aşağıdakilerden hangisi iş kazasının Oktay açısından ortaya çıkardığı maliyetlerden biridir?

- A) Sigortalanmamış tedavi giderleri
- B) İşçinin ailesine ödenen tazminatlar
- C) Gelir kaybı veya gelirde azalma
- D) Fazla mesai maliyeti
- E) Soruşturma nedeniyle harcanan zaman maliyeti

2. Osmanlı İmparatorluğu'nda Tanzimat'tan önceki dönemde, esnaf zaviyelerinin etkisinin zaman içinde azalmasıyla bunların yerini ----- almıştır.

Yukarıdaki cümlede boş bırakılan yeri aşağıdakilerden hangisi doğru şekilde tamamlar?

- A) vakıflar
- B) medreseler
- C) bakanlıklar
- D) loncalar
- E) dernekler

3. Aşağıdakilerden hangisi iş kazası nedenlerinden insana bağlı nedenler kapsamında, işçinin karşı karşıya bulunduğu ve başetmekte zorlandığı çeşitli sorunlardan kaynaklanan ve işçinin iş kazasına uğrama ihtimalini artıran tehlikeli davranışlara yol açan psikolojik faktördür?

- A) Aşırı güven duygusu
- B) Zihinsel yetenek
- C) Sakarlık
- D) Stres
- E) İhmalkarlık

4. Baca temizleme işlerinde çalışanlara ilişkin olarak 1788 tarihli Baca Temizleyicileri Kanunu, aşağıdaki ülkelerin hangisinde çıkarılmıştır?

- A) Almanya
- B) İngiltere
- C) İtalya
- D) İsviçre
- E) Fransa

5. I. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması
II. İşçinin alınmayan önlemler nedeniyle zarara uğraması
III. Uygun illiyet bağının olması
IV. Mücbir sebebin olması
V. İlgili kurumların onayının olması

Yukarıdakilerden hangileri Türk Borçlar Kanunu kapsamında işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin sorumluluğunun koşullarındandır?

- A) I ve II
- B) I ve V
- C) I, II ve III
- D) I, II ve V
- E) II, III ve IV

6. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

- A) Geçici iş ilişkisi kurulan işverenin, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışanlara gerekli eğitimin verilmesine yönelik bir yükümlülüğü bulunmamaktadır.
- B) Herhangi bir nedenle 6 aydan daha fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.
- C) Eğitimlerde geçen süreler iş süresinden sayılmaz.
- D) Çalışan temsilcileri, iş sağlığı ve güvenliği eğitiminden muaftırlar.
- E) Eğitimin maliyeti işçi ve işveren arasında paylaştırılır.

7. İş kazası ve meslek hastalığında işverenin sorumluluğunun hukuki dayanağı kapsamında aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle sigortalıyı çalıştıran işverenin Sosyal Güvenlik Kurumu karşısındaki sorumluluğuna ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır.
- B) 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler bulunmaktadır.
- C) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre işveren, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için her türlü önlemi almakla yükümlüdür.
- D) Toplu iş sözleşmelerinde, işyerlerinde ve işletmelerde işçilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gereken önlemlere ilişkin düzenlemeler yer verilebilir.
- E) İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcuna ilişkin kanuni düzenlemelerin tümü özel hukuk niteliği taşımaktadır.

8. Aşağıdakilerden hangisi işçinin kaza olmasaydı kaza anından tazminata esas alınan bilirkişi raporu tarihine kadar çalışarak elde edeceği ücrettir?

- A) Objektif ücret
- B) Cari ücret
- C) Bilinmeyen ücret
- D) Pasif ücret
- E) Belirlenebilen ücret

9. Destekten yoksun kalma tazminatında genç yaşta ölen bir çocuk, anne ve babası açısından nasıl bir destektir?

- A) Farazi destek
- B) Özel destek
- C) Gerçek destek
- D) Genel destek
- E) Mutlak destek

10. İş kazası sonrasında bedensel bütünlüğü ihlal edilen işçinin mesleğini tam ya da gereği gibi yürütmesine engel olan veya zorlaştıran durum aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Fiziksel uyumsuzluk
- B) Verimsizlik
- C) Meslekte kazanma gücü kaybı
- D) Çalışma gücü kaybı
- E) Fiziksel yetersizlik

11. Çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, ayrıca risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda aşağıdaki idari yaptırımların hangisi uygulanır?

- A) Kamu ihalesinden yasaklama
- B) İşyerinin kapatılması
- C) İdari para cezası
- D) Hapis cezası
- E) İşin durdurulması

12. Güvenlik raporu hazırlama yükümlülüğü bulunan işverenlerin, hazırladıkları güvenlik raporlarının içerik ve yeterlilikleri ----- tarafından incelendikten sonra işyerleri işletmeye açılabilir.

Yukarıdaki cümlede boş bırakılan yeri aşağıdakilerden hangisi doğru şekilde tamamlar?

- A) Kolluk kuvvetleri
- B) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- C) Sağlık Bakanlığı
- D) Belediye
- E) Çevre ve Şehircilik Bakanlığı

13. Bir gıda firmasında işçi olarak çalışan Ali'nin geçirdiği iş kazası sonucunda, bedensel bütünlüğünün ihlali söz konusu olmuş ve Ali bedensel zarara uğramıştır. Ali bu olayla ilgili işverene karşı manevi tazminat davası açmayı düşünmektedir.

Yukarıdaki olaya göre, manevi tazminat miktarının belirlenmesi ve talebiyle ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

- A) Tazminata hükmedilmesi konusunda nihai kararı bilirkişiler verecektir.
- B) Bu tazminat, davacıların malvarlığı hukukuna ilişkin zararının karşılanmasını amaçlamaktadır.
- C) Yargıtay'ın yerleşmiş uygulamasında, tazminat miktarının takdir ve denetimi konusunda sadece, davacıların duyduğu elem ve ızdırabın derecesi dikkate alınmaktadır.
- D) Manevi tazminat, mevzuatımızda uygun bir miktar para olarak ifade edilmiştir.
- E) Tazminat, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki ilkeler çerçevesinde takdir edilecektir.

14. Mevzuatın yetki verdiği durumlarda idarenin, herhangi bir yargı kararına dayanmadan, doğrudan doğruya idari bir işlemle idare hukukuna özgü usullerle kamu yararını korumak amacıyla verdiği cezalara ne ad verilir?

- A) İdari yaptırım
- B) Tazminat
- C) Yargısal yaptırım
- D) Hukuki yaptırım
- E) Cezai yaptırım

15. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmeyle eşzamanlı çıkarılan, onaylanması gerekmeyen, bağlayıcı olmayan, ilke ve kuralların nasıl uygulanacağını açıklayan sözleşmeyi tamamlayan belgesi aşağıdakilerden hangisidir ?

- A) Tüzük
- B) Protokol
- C) Karar
- D) Tavsiye Kararı
- E) Direktif

16. Az tehlikeli sınıfta bulunan 10'dan az çalışanı olan işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından destek sağlanması aşağıdakilerden hangisinin kararı ile gerçekleşir?

- A) Bakanlar Kurulu
- B) Sağlık Bakanlığı
- C) Başbakanlık
- D) Maliye Bakanlığı
- E) Kalkınma Bakanlığı

17. İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

- A) İşyeri sağlık ve güvenlik biriminde işyeri hekimi görevlendirilmesi zorunlu değildir.
- B) İşyeri sağlık ve güvenlik biriminin bölümleri farklı alanlarda bulunur.
- C) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere işyerinde kurulan, gerekli donanım ve personele sahip birimdir.
- D) İşyeri sağlık ve güvenlik biriminin asıl işin yürütüldüğü mekandan uzak bir noktada kurulması esastır.
- E) İşyeri sağlık ve güvenlik biriminde dört metre kareden az olmamak üzere bir iş güvenliği uzmanı odası bulunur.

18. -----, Avrupa Birliği'nin dayandığı temel ilke ve kuralları tanımlar ve esas olarak kurucu antlaşmalardan ve bu antlaşmaları değiştiren antlaşmalardan oluşur.

Yukarıdaki cümlede boş bırakılan yeri aşağıdakilerden hangisi doğru şekilde tamamlar?

- A) Yan mevzuat
- B) İkincil mevzuat
- C) Genel mevzuat
- D) Özel mevzuat
- E) Birincil mevzuat

19. Aşağıdakilerden hangisi iş sağlığı ve güvenliği konusunda uluslararası mevzuat oluşturma amaçlarından biri değildir?

- A) Uygulamalara bilimsel teknik destek sağlamak
- B) İşveren örgütlerini geliştirmek
- C) Ülkelere uygulamada yol gösterecek uluslararası standartlar belirlemek
- D) Önleme ve koruma sağlamak
- E) İşçilerin çalışma ve hayat koşullarını iyileştirmeye destek olarak sosyal adalete katkıda bulunmak

20. Veli çalıştığı işyerinden ayrılarak evine daha yakın olan başka bir işyerinde çalışmaya başlamıştır.

Veli'nin yeni işverenin onay ve kişisel sağlık dosyasını talep etmesi durumunda, önceki işverenin dosyanın bir örneğini onaylayarak kaç ay içerisinde göndermesi gerekmektedir?

- A) 1
- B) 2
- C) 3
- D) 4
- E) 5

A Grubu Cevap Anahtarı																			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
C	D	D	B	C	B	E	E	A	C	E	B	D	A	D	A	C	E	B	A