

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDA MADDİ- MANEVİ TAZMİNAT

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
İREM KAYSI KINACIOĞLU

GAZİANTEP-2019

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDA MADDİ-MANEVİ TAZMİNAT

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
İREM KAYSI KINACIOĞLU

TEZ DANIŞMANI
PROF.DR. ÖMER ÖZKAN

GAZİANTEP-2019



**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
YÜKSEK LİSANS KABUL VE ONAY FORMU**

Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi İrem KAYSİ KINACIOĞLU tarafından hazırlanan “İş Kazası ve Meslek Hastalığında Maddi-Manevi Tazminat” başlıklı tez, 06/11/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Görevi

Unvanı, Adı ve Soyadı

İmzası

Kurumu/Üniversitesi

Jüri Başkanı

Prof. Dr. Ömer ÖZKAN

Tez Danışmanı

Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Tayfun ERCAN

Gaziantep Üniversitesi

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Hasan KAYIRGAN

Erciyes Üniversitesi

Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mazlum ÇELİK
Enstitü Müdürü

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum 'İş Kazası ve Meslek Hastalığında Maddi-Manevi Tazminat' başlıklı çalışmanın tarafımca, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım.06/11/2019

İrem KAYSI KINACIOĞLU



ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında insanlık tarihi kadar eski olan iş kazası ve meslek hastalıklarının tanımlanması,nedenleri,doğan hukuki sorumluluk ve bu sorumluluğun hukuki niteliği üzerinde çalışılmıştır.Ayrıca ciddi bir sosyal risk olan iş kazalarının önlenmesinde etkili iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin önemi hususlarına değinilmiştir.

Çalışmamın gerçekleştirilmesi sürecinde değerli tecrübelerini ve manevi desteğini benden esirgemeyen saygıdeğer hocam, **Prof. Dr. Ömer ÖZKAN**'a,çalışmam boyunca hep yanımda olan ve karşılaştığım zorluklarda beni motive eden sevgili babam **M.Cihat KAYSI**'a ve eşim **M.Bakır KINACIOĞLU**'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

GAZİANTEP, 2019

İrem KAYSI KINACIOĞLU

ÖZET

Bu çalışmada, iş kazalarının hukuki sonuçları, maddi-manevi tazminat yönü, iş sağlığı ve güvenliği perspektifinden, hukuki açıdan incelenmiş; iş kazalarındaki işverenlerin ve işveren vekillerinin sorumlulukları ve yükümlülükleri ele alınmıştır. İş sağlığı ve güvenlik hizmetlerinin, OSGB'ler tarafından yürütülmesi konusu da kapsama alınarak incelenmiştir. İş kazası sonucu, kaza geçiren çalışan ve hak sahiplerinin hakları ve yükümlülükleri, çeşitli örneklerle değerlendirilmiş; iş kazalarında, SGK ödemeleri ve yardımları örneklenerek, SGK'nın, işverenlere kusurları oranında rücu etmesi uygulamaları açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş kazaları, hukuki sonuç, iş kazası bildirim, iş kazası tazminatları ve cezaları.

ABSTRACT

In this study, the legal consequences of occupational accidents, material and moral compensation aspects, from the perspective of occupational health and safety, have been examined from a legal perspective; responsibilities and obligations of employers and employers' representatives in occupational accidents. Occupational health and safety services have been examined by the OSGBs. As a result of an occupational accident, the rights and obligations of the employees and right holders who had an accident were evaluated with various examples; SGK is s practices in the case of work accidents, SSI payments and benefits, SGK 's employers to reclaim the defects at the rate of applications are explained.

Keywords: Work accidents, legal outcome, work accident notification, work accident compensation and penalties.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR.....	ix

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ.....	1
------------	---

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ ÇERÇEVESİNDE MESLEK HASTALIKLARI VE İŞ KAZALARI	4
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı	4
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları	9
2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları	9
2.2.2. İşyeri Hekimi	11
2.2.3. İşyeri Hemşiresi.....	13
2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi	14
2.3.1. Sosyal Boyut	15
2.3.2. Mali Boyut.....	17
2.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel İlkeleri	20
2.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İş Kazalarını Etkileyen Faktörler.....	22
2.5.1. Eğitim Faktörü.....	24
2.5.2. Çalışana İlişkin Faktörler	26
2.5.3. Örgüte İlişkin Faktörler	27
2.5.4. Risk Değerlendirmesi ve Risk Yönetimi.....	29
2.5.4.1. Ergonomik Önlemler.....	31
2.5.4.2. OHSAS 18001 İSG Yönetim Sistemi	32
2.6. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yapılan Çalışmalar	34
2.7. Dünya’da İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yapılan Çalışmalar	36
2.8. İş Kazaları Kavramı	37

2.8.1. İş Kazasının Tanımı	37
2.8.2. İş Kazasından Sayılan Haller	40
2.8.3. İş Kazalarının Nedenleri.....	44
2.8.3.1. Temel Nedenler	45
2.8.3.2. Dolaylı Nedenler	45
2.8.3.3. Doğrudan Nedenler	46
2.9. İş Kazalarının Bildirim Süreleri	46

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MESLEK HASTALIKLARI KAVRAMI..... 48

3.1. Meslek Hastalığının Tanımı	48
3.2. Meslek Hastalığının Tespiti	50
3.3. Meslek Hastalıklarının Ortaya Çıkmasında Etkili Olan Faktörler	52
3.4. Meslek Hastalığının Bildirim Süreleri	53
3.5. Meslek Hastalıklarına Karşı Korunma	54

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN DOĞAN SORUMLULUĞUN HUKUKİ NİTELİĞİ

4.1. Kusur Sorumluluğu Görüşü	57
4.2. Kusursuz sorumluluk Görüşü.....	62
4.3. Yargıtay’ın Görüşü.....	65
4.4. 6098 Sayılı Kanun ile Gelen “tehlike sorumluluğu”	70

BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞVEREN VE İŞÇİNİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINA İLİŞKİN SORUMLULUKLARININ YERİNE GETİRİLMEMESİNİN SONUÇLARI..... 73

5.1. İşveren Açısından Sonuçlar.....	73
5.1.1. İşverenin Maddi Tazminat Ödeme Borcu	73
5.1.1.1. Genel Olarak	73
5.1.1.2. Maddi Tazminat Davası Tarafları	75
5.1.1.3. Maddi Zarar Kalemleri ve Tazminatın Hesaplanması	76
5.1.1.4. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı	83
5.1.1.5. Sosyal Güvenlik Kurumu’nun İşverene Rücu Hakkı.....	86
5.1.2. İşverenin Manevi Tazminat Ödeme Yükümlülüğü.....	88
5.1.2.1. Genel olarak	88

5.1.2.2. Manevi Tazminat Davası Tarafları	89
5.1.2.3. Manevi Tazminatın Hesaplanması	90
5.2. İşveren Vekilinin Yasal Yükümlülükleri	91
5.3. İşçi ve Yakınları Açısından Sonuçlar	91
5.3.1. Fiziksel Zararlar	91
5.3.1.1. Geçici ve Sürekli İş Göremezlik Hali ile Malullük.....	91
5.3.1.2. Ölüm Hali.....	93
5.3.1.3. İşçinin Kendi Kusurunun Bulunması Durumu.....	93

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER..... 95

6.1. Sonuçlar.....	95
5.2. Öneriler.....	96

KAYNAKÇA 99

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1. İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayılarının Aylara ve Cinsiyete Göre Dağılımı	39
Tablo 2. İşgören Sağlığını Etkileyen Olası Hastalıklar	49
Tablo 3. Meslek Hastalığı Geçiren Sigortalı Sayılarının Aylara ve Cinsiyete Göre Dağılımı, (2015).	50
Tablo 4. Hastalığın Enfeksiyon Türleri ve Görüldüğü İşler	53
Tablo 5. Türkiye Kadın-Erkek Sigortalı Hayat Tablosu	81
Tablo 6. PMF 1931 Yaşam Tablosu	86

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No.
Şekil 1. Eğitim Durumlarına Göre İş Kazası Geçirenlerin Durumu	40
Şekil 2. İş Kazası Nedenleri	44
Şekil 3. Emniyetsiz Durum ve Hareketlerin İş Kazalarına Olan Etkisi	45
Şekil 4. 2012-2015 Yıllarına Göre Meslek Hastalığı Sayıları	49



KISALTMALAR

DSÖ	:	Dünya Sağlık Örgütü
ILO	:	International Labour Organization
İK	:	İş Kanunu
İSGK	:	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
m.	:	Madde
M.Ö.	:	Milattan önce
M.S.	:	Milattan sonra
OHSAS	:	Occupational Health and Safety Management Systems
OSGB	:	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
SGK	:	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	:	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TBK	:	Türk Borçlar Kanunu
TCK	:	Türk Ceza Kanunu
TÜİK	:	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜİSAG	:	Türkiye İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimleri Topluluğu
WHO	:	World Health Organization

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

İş kazalarının gerçekleşme sıklığını etkileyen, çok sayıda değişken ve faktörlerin varlığı bilinmektedir. İşin yapıldığı yerden kaynaklanan olumsuzluklar ile işi yapanın kendisinden kaynaklanan olumsuzluklar, bu çerçevede ele alındığında “mikro etkenlerdir”. İş kazalarının yaşanmasında esas belirleyici olan “makro faktörlerin”; ülkedeki sosyal ve kültürel gelişmişlik düzeyi, sermayenin ve kamunun işi görenler ile çalışanlar hakkındaki algı ve düşünceleri, insan haklarına saygı düzeyleri, teknolojik altyapı, iş hayatını düzenleyen tatmin edici ve ciddiyetle uygulanan bir hukuk sisteminin varlığı gibi etkenler olduğunu söyleyebiliriz.

Bu çalışmada, iş kazalarının hukuki sonuçları incelenerek, iş kazalarında kaza geçiren çalışan ve işverenlerin hak ve yükümlülükleri, hukuki olarak işveren ve işveren vekillerinin sorumlulukları, kapsamlı biçimde incelenmiştir. İK’e göre iş kazaları irdelenerek incelenmiş, olayların iş kazası olup olmaması kriterleri, hukuki sonuçları açısından çeşitli örneklerle anlatılmıştır.

Mevzuat incelendiğinde; ülkemizde, 6331 sayılı İş Kanunun aşamalı olarak devreye girmesinin planlandığı ve İSGK ile tüm işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının amaçlandığı anlaşılmaktadır.

İş kazası yaşanması durumunda, SGK ödenekleri ve yardımlarının neler olduğu açıklanmış; usulsüzlük ya da eksik işlem yapılması durumlarında, kimlerin nasıl etkilendikleri ele alınmıştır. SSGSSK açısından, işverenin sorumlulukları değerlendirilerek, iş kazası sonucunda, işverenler hukuki olarak kusurları oranlarında sorumlu tutuldukları görülmüştür. SGK’nın yaptığı veya yapacağı tüm masrafların bir kısmını işverene rücu edebildiği dikkat çekilmiş, işverenlerin, işveren vekillerinin, iş kazaları olmadan önce, gerekli önlemleri kapsamlı ve dikkatli bir biçimde almalarının yaşamsal değeri, tekrar tekrar vurgulanmıştır.

Bu çerçevede, iş kazası meydana gelmeden önlem almanın maliyetinin, iş kazası meydana geldikten sonra olan maliyetlerden, çok daha ucuz ve bunun da ötesinde “insan haklarına” saygının gereği olduğu konusu, çalışmamızın odağını oluşturmakta olup; bu kapsamda, iş kazalarının hukuki sonuçları incelenerek, zengin örneklerle ayrıntılı biçimde bilgiler verilerek konu etraflıca tartışılmıştır.

Çalışma kapsamında yapılan okumalarda ve mevzuat incelemelerimizde, iş

kazalarında, hangi durumlarda hangi mahkemelerin yetkili olduğu açıklanmış; iş mahkemelerinin iş kazalarındaki işlevlerine ayrıntılı biçimde değinilmiştir.

SGK ile sigortalılar veya hak sahipleri arasındaki uyuşmazlıklara, “iş mahkemeleri” bakmakta olup; iş mahkemeleri yoksa asliye hukuk mahkemelerinin, iş mahkemesi olarak bu davalara baktıkları bilgisi verilmiştir. Davaların yetkili mahkemelerde açılmaları gerektiğine dikkat çekilerek aksi takdirde, mağdurların haksız duruma düşeceğine önemle dikkat çekilmiştir.

Diğer taraftan; iş kazasının sonuçları TCK açısından anlatılarak, hangi durumlarda işveren ve işveren vekillerinin sorumlu oldukları ele alınmış; iş kazası olduktan sonra, TCK’a göre karşılaşacakları hapis, adli para cezalarına dikkat çekilmiştir. Sorumluların bu cezalardan ve üzücü olaylardan, kapsamlı ve ciddi önlemler alarak kurtulabilecekleri sürekli vurgulanmış, iş güvenliği uzmanlarının hangi durumlarda işveren vekili olabildikleri ve hangi durumlarda bu sorumluluklarla karşılaşmayacakları konularına da değinilmiştir.

Mevcut yasal düzenlemelere göre; iş kazası sonucu kusuru bulunan işverenlere ve onun diğer sorumlu elemanları aleyhine, TBK’a göre tazminat ve kamu ceza davaları açılabilmektedir. Tazminat davalarında talep edilen paralar çok yüksek miktarlarda olup; ceza yasasında da iş kazalarındaki suçlar için öngörülen hapis cezaları ve yaptırımlar oldukça ağırdır. İş kazalarına sebep olan işveren ve işveren vekilleri, daha önce öngörmedikleri birçok maddi manevi ağır sorumluluklara mecburdurlar. İş sağlığı ve güvenliğinde cezai sorumluluğa uygulanacak yaptırımlar, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda düzenlenen iş kazaları için uygulanacak cezalar, ölüm ve yaralama suçlarıdır. İşyerlerinde iş kazalarının meydana gelmemesi için gerekli önlemleri almayarak, ölüm ya da yaralanmaya neden olan işveren veya işveren vekili, cezai pek çok müeyyide ile karşı karşıya kalabilmektedir.

Bu tez çalışmasında iş kazalarının hukuki sonuçları, oldukça kapsamlı bir biçimde incelenmiş, iş kazalarının sebepleri ve sonuçları mukayeseli olarak ele alınmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde, iş sağlığı ve güvenliği kavramı, uygulamaları, iş sağlığı ve güvenliğinin önemi, temel ilkeleri, iş sağlığı ve güvenliğinde iş kazalarını etkileyen faktörler ayrıntılı biçimde ele alınmıştır. Aynı zamanda Türkiye’de ve dünyada iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan araştırmalara yer verilmiştir. İş kazası kavramı açıklanarak iş kazası sayılan durumlar üzerinde durulmuş ve iş kazalarının nedenlerine ve bildirim sürelerine değinilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, meslek hastalığının tanımı, tespiti, meslek hastalıklarının ortaya çıkmasında etkili olan faktörler, meslek hastalıklarının bildirim süreleri ve meslek hastalıklarından korunma konuları ele alınmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, iş kazası ve meslek hastalığından doğan

sorumluluğun hukuki niteliği ele alınmış, kusur sorumluluğu, kusursuz sorumluluk görüşü, Yargıtay'ın görüşü ve 6098 sayılı kanun ile gelen “tehlike sorumluluğu” konuları üzerinde çalışılmıştır.

Çalışmanın dördüncü bölümünde, iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan sorumluluğun yerine getirilmemesi işveren açısından değerlendirilmiş bu kapsamda işverenin maddi ve manevi tazminat ödeme borcu, işveren vekilinin yasal yükümlülükleri değerlendirilmiş, aynı zamanda iş kazaları ve meslek hastalıklarının işçi ile yakınları aından doğurduğu sonuçlar üzerinde durulmuştur.



İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ ÇERÇEVESİNDE MESLEK HASTALIKLARI VE İŞ KAZALARI

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İlkçağlarda insanlar genellikle temel ihtiyaçlarının karşılanması maksadıyla çalışmışlardır. Bu dönemde kaza ve yaralanma riskleri söz konusu olmakla birlikte bugünkü anlamda çalışma hayatını tehdit eden herhangi bir risk söz konusu olmamıştır (Kılış, 2016: 3). İnsanlık tarihindeki gelişmelerle beraber insanların çalışma koşulları da değişim gösterip zorlaşmıştır.¹ Bireylerin, zamanlarının çoğunun çalışarak geçirmelerinden kaynaklı olarak, çalışma hayatlarında da bedenen, psikolojik ve toplumsal yönden huzurlu ve mutlu olmaları gerektiğini inceleyen iş sağlığı ve güvenliği kavramıdır.

Güvenlik, toplum yaşamında bireylerin korkusuzca yaşaması, yasal düzenin aksamadan yürütülmesi anlamına gelmektedir. Güvenli olmanın tanımı ise içerisinde bulunan durumun “tehlike olasılığı taşımaması veya tehlikesizlik” veya “herhangi bir tehlike, risk ya da kusur içermemesi” şeklinde anlatılmaktadır.² İş hayatı ve bireyin çalıştığı ortam, tehlikeye yol açacak unsurların var olduğu, bireyin sağlığını tehdit edebilecek ihtimallerin varlığı nedeni ile güvenli bir ortam değildir. Bireyin iş hayatında mühim bir yeri olan emniyet ve sağlığın çalışma ortamındaki yeri iş sağlığı ve güvenliği ile sağlanmaktadır.

Endüstrileşme ve üretimde, teknolojik gelişmeler ile beraber çalışma ortamlarında sağlık ve güvenlik zamanla önem kazanmıştır. Son yıllarda ise gelişim ile doğru orantılı olarak iş gücünde azalma ve yeni yönetim modelleri ortaya çıkmaya başlamıştır.³ Dikey oluşumlar geri planda kalırken, yerine yatay düzenlemeler ön plana çıkmaya başlamış, para odaklı güç yerine ise bilim odaklı güce eğilim gerçekleşmiştir. Bu eğilim ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği de farklı farklı yorumlar kazanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği tanımı, bütün olarak ele alındığında var olan tehlikelerin engellenmesi ve ortaya çıkabilecek risklerin yaşanmadan tespit edilebilmesi, ramak

¹ Kılış İ. (2016), *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Dora Yayıncılık, Bursa, 2.Baskı.

² Özcan, Arif Behiç (2011), " Uluslararası Güvenlik Sorunları ve ABD'nin Güvenlik Stratejileri ", Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 22, ss. 451-470,

³ Yasan, G. ve Küçük, S. (2005). İş sağlığı ve güvenliği – Risk Değerlendirme, Son Gelişmeler Işığında, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Teknik ve Hukuki Boyut Eğitimi Notları, İstanbul Sanayi Odası Eğitimleri.

kala olayların göz önüne alınması, değerlendirilmesi, öngörülen tehlikelerin etkilerinin azaltılması veya tamamen önlenmesi için alınacak önlem ve yapılacak çalışmaların bütünüdür.⁴

Önceliklerin iş veren olarak, çalışma ortamlarında iş görenlere tehlike oluşturabilecek her detay düşünülmeli, gerekli tedbirler alınmalı, gerekli iyileştirmeler yapılmalıdır. Teknoloji ve endüstrileşmenin her geçen gün gelişmesi ile birlikte yeni iş kollarının çalışma hayatına girmesi, kimyevi maddeler, makine, araç-gereçler iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı çalışmaların devam etmesi, teknolojinin gelişmesi ile birlikte farklı sorunların araştırılması ve çözümlenmesini gerektirmektedir.⁵ Tüm bunlar göz önüne alındığında Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü 1950 yılında iş sağlığı ve iş güvenliğinin tanımını yeniden yapmıştır. Bu tanıma göre iş sağlığı ve güvenliği, meslek ve görev ayrımı yapmaksızın, işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek, bedensel ve psikolojik olarak en üst seviyeye ulaştırmak, iyileştirmelerin devamlılığını sağlamak, çalıştıkları ortamın koşulları nedeni ile sağlıklarının bozulmasının önüne geçmek ve devamlılığını sağlamak için yapılan çalışmalardır. Çalışanları, çalıştıkları süre boyunca sağlıklarını olumsuz yönde etkileyecek faktörlerden korumak, çalışana bedensel ve ruhsal açıdan uygun görevler vermek, verilen görevlerin standartlarının sürekliliğini sağlamak, kısaca işçinin mesul olduğu işine, işin de işçiye uygun hale getirilmesi iş sağlığı ve güvenliğinin en önemli hedefidir. Bu hedef göz önüne alındığında, işçi sağlığı aşağıda belirtilenleri hedeflemektedir.⁶

- Çalışanların sağlık ile ilgili düzenlemelerini maksimum seviyeye ulaştırmak,
- Olumsuz çalışma ortamları sebebiyle çalışanların sağlığının bozulmasının önüne geçmek,
- Bütün çalışanları fiziksel ve psikolojik olarak kendilerini daha rahat hissedecekleri işler ile görevlendirmek,
- İş ile çalışanlar arasındaki uyuma bakarak, daha az iş gücü ile daha çok verim elde etmek.

Bunların yanı sıra ülkemizin de kabul ettiği 155 nolu ILO sözleşmesi çalışma ve iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkindir.

İş sağlığı ve güvenliği tanım itibari ile birbirini tamamlayan kavramlardır. Her iki

⁴ İri, A. (2007). *OHSAS 18001 İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Bir İnşaat Firmasında Uygulanması*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü . İstanbul.

⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 1997

⁶ Akkaya, Gülnur (2007). *Avrupa Birliği ve Türk mevzuatı açısından sağlık kuruluşlarında iş sağlığı, iş güvenliği, meslek hastalıkları ve bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

kavramında amacı, çalışanı, çalışma ortamında oluşabilecek tehlikelerden korumak, yaşanabilecek kazaları bertaraf etmek ve alınacak önlemler ile meslek hastalıklarının önüne geçmektir. Ayrıca bu iki kavram “işçi sağlığı” ve “iş güvenliği” olarak ayrı ayrı ifade edildiği zaman görülmektedir. İş sağlığı kavramı, işçinin sağlığını etkileyecek var olan ya da ortaya çıkabilecek risklere karşı önlem almayı kapsarken, iş güvenliği, işçinin sağlığında ve bedensel bütünlüğünde hasar yaratabilecek risklerin ortadan kaldırılması adına alınacak tedbirleri ve tanımlanan kuralları kapsamaktadır.⁷

Bu iki kavram için yapılan tüm tanımlamaların temeli çalışanın sağlığını korumaktadır. Fakat çalışan sağlığını korumanın yanında iş sağlığı ve güvenliği farklı şekillerde de tanımlanmaktadır. Bu tanımlardan ilki, çalışanların kendilerine verilen görevleri yerine getirirken, karşılaşılabilecekleri tehlikelerden ruhsal ve fiziksel olarak zarar görmemesi için alınan önlemler bütün olarak açıklanmıştır.⁸

Bir diğeri ise ILO’nun yaptığı tanımı göz önüne alarak iş sağlığı ve güvenliği, fiziki, ruhsal ve ekonomik olarak çalışanın, çalışma şartlarını en üst noktaya taşımak ve bu şartların devamlılığını sağlamaktır. Ayrıca çalışanların sağlığını riske sokacak durumların önüne geçebilmek için elverişli çalışma ortamlarının devamlılığını sağlamaktır. Bu çalışmaların yanında çalışanların bedensel ve ruhsal yeteneklerine göre uygun işlerde çalıştırmak, emniyetli ve huzurlu bir ortamda çalışmalarını sağlamaktır.⁹

Basit bir tanımda iş sağlığı ve güvenliği, çalışanların iş kazalarına maruz kalmalarını önüne geçmek amacı ile güvenli iş ortamları oluşturmak için alınması gereken tedbirlerdir. İş sağlığı ve güvenliği, işçinin yaptığı iş nedeni ile herhangi bir zarar görmesini engellemek amacını güder. Gelebilecek bu zarar beklenmedik bir durumdan da kaynaklanabilir. Genel olarak bu beklenmedik durum “kaza” olarak tanımlanır. Kaza, kasıt olmaksızın beklenmeyen bir anda, beklenmeyen şekilde yaralanmalara, can ve mal kayıplarına neden olan olaylar bütünüdür. Kazanın tanımı üzerinde fikir birliği bulunmasına karşın iş sağlığı ve güvenliği hususu ile ilişkili “iş kazası” tanımı üzerinde farklı yaklaşımlar mevcuttur.

İş sağlığı ve güvenliği bakıldığında etkin bir kavramdır. Yaşanan gelişmelere paralel olarak değişen çalışma koşulları ve kişilerin sağlıklarını ve güvenliklerini kapsayan her türlü duruma bağlı şekilde devamlı bir değişim içindedir.

Konu üzerine birçok tanım ve açıklama yapılmıştır. Yapılan tanımlar uzmanlık

⁷ Keleş, Rüstem (2004). İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve Kavramla İlgili Yeni Perspektifler. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*. 22 (4), 16- 21.

⁸ Demir, S., (2016). *İnsan Kaynakları Yönetiminin Bir Fonksiyonu Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği*, Yüksek Lisans Tezi, Bursa: Uludağ Üniversitesi SBE..

⁹ Yasan/ Küçük, İş sağlığı ve Güvenliği, s.120

alanlarına göre farklı perspektiflerden değerlendirmelerde bulunmuşlardır. İş sağlığı ve güvenliği, geniş bir kapsama sahip olmanın yanı sıra birden fazla disiplini içinde barındırmaktadır ve sosyal bilimler, mühendislik, tıp gibi bilim dallarının konuları içine girmektedir.

Çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması odak noktalı bir tanımda iş sağlığı, çalışanların tamamının fiziki, psikolojik ve iyilik durumlarının en üst seviyeye çıkarılması ve bu durumun devamlılığının sağlanması, çalışma alanındaki sağlığı tehdit edecek şartların en alt seviyeye çekilmesi ve sağlığı tehdit edecek durumlardan korunmak için tedbirlerin alınması, işçilerin fiziki ve psikolojik olarak uygun işlerle sorumlu tutulması yani iş ve işçinin uyumunun gözetilmesine dayalı bir olgu olarak açıklanmıştır. İş güvenliği ise, iş yerinde çalışmaların yapılması sırasında çalışma koşullarının oluşturduğu risklerde ve çalışmalarda tesis, makine, araç ve gereçlere yönelik kayıpların, yaşanan aksamaların değerlendirilmesi ve önüne geçilebilmesi için yürütülen teknik ve düzenli çalışmalardır.¹⁰

İşletme mantığına uygun olarak, üretim ve verimliliğin korunması odaklı tanımda iş sağlığı ve güvenliği, işin ilerlemesi aşamasında karşılaşılan sağlığı tehdit edici şartlardan ve güvenliği tehlikeye atacak durumlardan korunmak, üretimde verimliliği artırmak ve sürekliliği sağlamak için yürütülen düzenli ve bilimsel çalışmalardır şeklinde açıklanmıştır.¹¹

İş sağlığı ve güvenliğinin temelini işçilerin, çalışma ortamındaki kimyasal ve fiziksel faktörlerin zararlarına, üretim alet ve ekipmanlarından kaynaklanacak tehlikelere, kullanılan ham maddelerden ve yardımcı maddelerden gelebilecek zararlar ile karşı karşıya kalmaları ve bunlara bağlı iş kazası ve meslek hastalıkları oluşturur. İşyerinde vuku bulan kazalar “mesleki kazalar” olarak, işin kalitesi ve yürütüm koşullarının ortaya çıkarabileceği sakatlık ile hastalık ise “meslek hastalıkları” olarak incelenebilir.¹²

İş kazası kavramı bir işin yapılması sırasında karşılaşılan kaza ile ilgilidir ve ayrı bir tanım yapılmasına ihtiyaç duymaktadır. Çalışma yaşamında iş kazalarının çalışan, sigorta kurumları, işyeri sahibi ve diğer kuruluşları ilgilendiren hukuki problemlere neden olması ve bunun sonucunda, çalışan haklarının korunmasının ana nedeni, iş kazası kavramının yaygınlaşmasına neden olmuş ve tanımı zorlaştırmıştır.¹³

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) iş kazasını “öncesinde tahmin edilemeyen, genellikle

¹⁰ Koç, E. (2004). Orman Ürünleri Endüstrisinde Çevre Sorunları, İş Sağlığı ve İş Güvenliği. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, Sayı:22.

¹¹ Keleş, Rüstem İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı s.16

¹² Ringdahl, L. Hardback (1993). Safety Analysis: Principles and Practice in Occupational Safety. London: Elsevier Science Publishers Ltd.

¹³ Müngen, Uğur (1990). Türkiye’de İnşaat, İş Kazalarının Analizleri ve İş Güvenliği Sorunu, Yapı Endüstrisi Merkezi İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Sempozyumu, Nisan, İstanbul

yaralanmalarla sonuçlanan, makine, alet ve ekipmanların zarar görmesine neden olan ya da üretimin kısa bir süre çalışmamasına neden olabilecek olay” şeklinde tanımlanmıştır. International Labour Organization (ILO) ise iş kazasını “öncesinde tahmin edilemeyen, zarar ve yararlanmaya neden olan, aniden gelişen olay” olarak tanımlamıştır.

Ülkemizde ise yukarıda belirtilen tanımlardan farklı olarak, iş kazası tanımı, sadece çalışanların başına gelebilecek kötü sonuçları ele almıştır. İş kazası, çalışanın, çalışma ortamına başına gelebilecek ve çalışanı fiziksel ve psikolojik yönden etkileyebilecek olaylar olarak tanımlanmıştır. Bu tanım genişletildiğinde ise iş kazası, çalışanın, çalışma ortamında veya üst yönetimin yaptırım gücü altında görevli olarak başka bir alanda çalışması sırasında, yaptığı iş ve işin gereği nedeniyle, çalışanın başına gelebilecek fiziksel ve ruhsal aksaklığa neden olan olaylar bütünüdür.¹⁴

İş kazalarının yaşanmasında en büyük etken çalışanlardır. Çalışanlar, yaşamlarını devam ettirmek ve ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmak zorundadırlar. Çalışanların iş kazası yaşaması ise maddi ve manevi olarak onları zora sokmaktadır. İş kazası, sadece çalışanı değil aynı zamanda bakmaktan sorumlu olduğu aile bireylerinin de yaşamlarını etkilemektedir. Ayrıca, iş kazası yaşayan çalışanlar psikolojik olarak da bu durumdan etkilenmektedir. İş kazası yaşanmasının bir diğer boyutu ise iş veren tarafıdır. Üretimde aksaklık, planlanan işlerin gerçekleşmemesi ya da geriye düşmesi, satışların, siparişlerin yetişmemesinden dolayı zarara uğraması, itibar kaybı, tazminat ve idari yaptırımlar gibi olumsuz durumlar iş vereni zora sokmaktadır.¹⁵

Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği hususu dikkate alındığında, ruhen ve bedenen karşılına çıkan bir diğer sonuç ise meslek hastalıklarıdır. Meslek hastalıkları, iş kazaları gibi çalışma ortamından kaynaklanmaktadır. Çalışma ortamındaki olumsuz koşullar sonucunda çalışan geçici ya da kalıcı olarak bedensel ve ruhsal hastalıklara yakalanır. İş kazasından ayrılan yanı ise, meslek hastalıkları aniden oluşan sağlık sorunları değil, çalışanın olumsuz koşullara uzun süre maruz kalması sonucunda ortaya çıkan rahatsızlıklardır.¹⁶

Meslek hastalığı, işveren tarafından verilen işin özelliğine bağlı olarak, çalışma sırasında sürekli olarak meydana gelen veya işin yapılış biçiminden kaynaklı olumsuz koşullara uzun süre maruz kalması, çalışanın bedenen ve ruhen rahatsızlanmasına neden olmaktadır.¹⁷

¹⁴ Korkusuz, Refik ve Uğur, Suat (2010). Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş(2). Ekin Basım Yayım Dağıtım.

¹⁵ Sabuncuoğlu, Zeyyat (2000), İnsan Kaynakları Yönetimi. Bursa: Ezgi.

¹⁶ Karakaş, İsa (2007). İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Uygulama Rehberi, Ankara

¹⁷ Güzel, Ali/ Okur, Alirıza./Canikoğlu, Nurşen. (2010). Sosyal Güvenlik Hukuku. İstanbul: Beta Yayınları.

5510 numaralı SSGSS kanununun 14. maddesinde meslek hastalığı tanımı belirtilmiştir. Bu maddeye istinaden meslek hastalığı, çalışanın yapılan işin niteliğinden kaynaklı olumsuz koşullara maruz kalması sonucunda oluşan bedensel ve ruhsal rahatsızlık halidir.

Türkiye’ de SGK Sağlık İşlemleri Tüzüğü Meslek Hastalıklarını 5 gruba ayırmıştır:

- A Grubu - Kimyevi maddeler nedeni ile ortaya çıkan meslek hastalıkları
- B Grubu - Mesleki deri hastalıkları
- C Grubu - Pnömonyozlar (toz hastalıkları ve solunum yolları hastalıkları)
- D Grubu - Mesleki bulaşıcı hastalıklar
- E Grubu - Fiziksel etkenler nedeni ile ortaya çıkan meslek hastalıkları

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

İş sağlığı ve güvenliği birimleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ve İşyeri Hekimi’ dir. Bu birimlerin görevi, çalışanların, çalışma ortamlarında ruhen ve bedenlen karşılaştıkları ya da karşılaşılabilecekleri olumsuzlukların önüne geçmektir. Bu birimler 4857 sayılı İş Kanunu ile en az elli işçi çalıştırılan işyerlerinde bulunmak zorundadır. Daha sonra çıkarılan 5763 sayılı kanun ile işyeri sağlık ve güvenlik birimlerini işveren kendi bünyesinde kurabileceği gibi bu yükümlülüğünü taşeron firma ile de yerine getirebilir. Bu durum 6331 sayılı kanun ile de geçerliliğini sürdürmektedir.

2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında çalışanların katılımını sağlayan, işveren ile çalışanları bir platformda buluşturan İSG kurulları, işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinin en aktif bölümünü meydana getirmektedir.

İSG kurullarının kurulma şartları ve görevleri 6331 sayılı İş Kanunu’nun 22. maddesinde belirtilmiştir. Bu maddeye istinaden endüstri sayılan ve sürekli olarak minimum elli çalışanı bulunan, altı aydan fazla süreli işlerin yapıldığı işyerlerinde, her işveren, bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak zorundadır. İSG kurullarını oluşturan kimseler:

- İşveren ya da işveren vekili
- İşyeri güvenlik şefi yok ise iş sağlığı ve güvenliği hakkında sorumlu uzman kişi,

- İşyeri doktoru,
- Sosyal işler danışmanı, yoksa sosyal veya personel işlerinden sorumlu bir kişi,
- Varsa sivil savunma hakkında yetkili kişi, işyerlerinde görevli formen, ustabaşı veya usta,
- Varsa sendika temsilcilerinin aralarında belirledikleri kişi, işyerinde sendika temsilcisi yoksa o işyerinde işçilerin yarısının katılacağı bir toplantıda açık oyla seçilecek bir işçi.¹⁸

İSG kurulları, işyerindeki iş güvenliği ile ilgili sorunlarının tespit edilebileceği, çalışanların bu konuda karşılaştıkları olayları ve önerilerini yönetime aktarabilecekleri zeminlerdir. Bu kurullar, öneriler ve kendi analizleri sonucunda işyerinde oluşabilecek tehlikeli durumları inceler ve çözüm önerileri oluştururlar. Dolayısıyla bu kurullar sebep-sonuç analizleri ve problem çözme teknikleri kullanırlar. Bu çalışmalar sayesinde kurulda bulunanlar genel olarak işyerindeki güncel problemlerle ilgilenirler.¹⁹

18 Ocak 2013 tarihinde R.G’de yayınlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, kurulların ödev, yetki ve sorumluluklarını 8. maddesinde şu şekilde açıklar:

- İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili konularda çalışanlara yardımcı olmak ve yol göstermek, çalışma alanındaki çalışanların sağlığını ve güvenliğini sağlamaya yönelik tedbirleri belirlemek ve işveren ya da vekiline öneride bulunmak. İşyerinin niteliği ile uyumlu bir işçi sağlığı ve iş güvenliği taslağı hazırlayarak işveren ya da vekilinin onayına sunmak ve iç yönetmeliğin uygulanmasını takip etmek,
- Alet, ekipman ve tezgâhlar sebebiyle oluşabilecek tehlikelere karşı gerekli tedbirlerin güvenli biçimde sağlanması, uygulanan çalışma şartları, kullanılan alet ve ekipmanlar, bireysel korunma araçları, işyeri hijyeni gibi iş ortamında işçi sağlığını ve güvenliğini sağlayacak bir sistem oluşturulması adına işveren ya da vekiline öneriler sunmak,
- Ölüm ya da devamlı iş göremezlikle sonuçlanan iş kazalarında veya meslek hastalıklarında, gerekli olan araştırmaları yaparak, uygulanması gereken önleyici önlemleri raporlayarak işveren ya da vekili ile paylaşmak,

¹⁸ İSG tüzüğü, md.3 <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>

¹⁹ Goetsch, David. (2005). Occupational Safety and Health For Technologists, Engineers and Managers. Fifth Edition. New Jersey: Prentice Hall.

- İşyerinde eğitim programlarını hazırlamak, hazırladığı programı işveren ya da işveren vekilinin onayını almak ve uygulanmasını takip etmek,
- İşyerinde işçi sağlığı ile iş güvenliği kurallarının oluşturulması, alışkanlık haline getirilmesi ve geliştirilmesi, bu konuda yapılan çalışmaların devamı ve alışkanlık kazandırılması için konferans düzenlemek, yayınlar yapmak, eğitimler vermek ve buna benzer çalışmalar organize etmek,
- Kuruluşun onarım ve bakım tedbirlerini yıllık planlamak, gerekli güvenlik önlemlerini almak ve kontrol etmek,
- İşyerlerinin niteliği çerçevesinde işçilerin periyodik sağlık muayene ve kontrollerinin gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğini kontrol etmek,
- İşyerinde yangınla ilgili önlemlerin yeterli olup olmadığı ve bu konu ile ilgili çalışmaları değerlendirmek, işyeri sahibine ya da işveren vekiline öneri sunmak,
- Sağlık ve güvenlik hususlarına ilişkin gelişmeleri ve yenilikleri takip etmek, bu husustaki verileri derlemek ve göz geçirmek ve bunlarla ilgili önlemlerin alınmasını önermek,
- İşyerinin sağlık ve güvenlik durumuna ilişkin, her yıl rapor hazırlamak, değerlendirmesi yapılan yılın çalışmalarını incelemek ve elde edilen verilere göre bir sonraki yıl için yapılacakları planlamak, çalışma programında yer alacak konuları belirlemek ve işverene öneriler sunmak.

2.2.2. İşyeri Hekimi

Statüsü yasalarla belirlenmiş, işyerlerinde sağlığa aykırı koşulların tespitini, iyileştirilmesini ve işçi sağlığının korunmasını sağlayan hekimler işyeri hekimleridir. 6331 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesi işyeri sağlık birimlerinin oluşturulma şartlarından bahsetmektedir. Bu madde kapsamında işverenler, sürekli olmak üzere en az elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini belirlemek, uygulanmasını izlemek, iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi amacıyla işyerindeki çalışan sayısı, işyerinin özelliği ve işin risk sınıf ve derecesine göre işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla sorumludurlar. Bu birimler işçilerin acil tedavi ve ilkyardım ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesinden de sorumludurlar. Ayrıca bu maddeye göre işverenlerin iş yeri sağlık ve güvenlik hizmetleri ile ilgili diğer yükümlülükleri, bir veya birden fazla işyeri doktoru ile gereğinde sağlık çalışanını görevlendirmek ve sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir ya da daha fazla mühendis veya teknik

personeli görevlendirmek olarak sayılmaktadır.

İşverenler, bahsedilen yükümlülüklerini yerine getirebilmek için kendi bünyesinde, yine vasıfları yönetmeliklerle belirlenmiş personel çalıştırabileceği gibi, işletme dışından taşeron bir firmada ile anlaşarak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alabilir.

İşyeri sağlık ve güvenlik departmanında çalışacak iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri ile üst yönetimce görevlendirilen diğer çalışanların nitelikleri Sağlık Bakanlığı, Türk Tabipleri Birliği ve Türk Mimar Mühendis Odaları Birliğinin fikirleri doğrultusunda Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. Ayrıca yönetmelikte görevlendirilecek bu personelin sayısı, çalışma şartları, işe alım ve yerleştirmeleri, yetkileri, görev ve sorumlulukları, eğitimleri ve belgelendirilmeleri de belirlenir. İşyeri sağlık ve güvenlik birimlerinde çalışacak personelin görevlerini nasıl yürütecekleri de çıkarılan bu yönetmelikte belirtilmektedir. Ayrıca işyerinde oluşturulacak sağlık ve güvenlik departmanları ile ortak sağlık ve güvenlik departmanlarının vasıfları, ortak sağlık ve güvenlik departmanlarından hizmet alınması ile ilgili konular ile bu departmanlarda yer alması gereken çalışan, aleti ekipman ile donatı, görev verilecek çalışanın eğitim ve kaliteleri de belirlenir.

İşyeri hekiminin başlıca tıbbi görevleri şunlardır.

- Çalışanların işe giriş kontrollerinin yaptırılması,
- Belirli aralıklar ile kontrol muayenelerinin yapılması,
- Özelliği olan çalışanlara, zor ve riskli işlerde çalışanlara, hamile ve süt izninde olan kadınlara, 18 yaşından küçük gençlere, iki yaşından küçük çocuk sahibi annelere, çok fazla iş kazası başına gelmiş çalışanlara, alkoliklere, malul ve arızalıları özel bir ilgi ve özen gösterilmesi,
- Meslek hastalığı, eğer çalışan üç haftadan uzun işten uzaklaşmış ise, işe dönmeden önce, işe dönüş muayenelerinin yapılması,
- Gerekli görülmesi durumunda tamamlayıcı ve ek kontrollerin yaptırılması, gerekli hallerde radyolojik kontrollerin sağlanması,
- İşyerlerinde yaşanabilecek kazalar düşünülmeye ilk yardım düzenlemeleri ve hemen tedavinin yapılması,
- Koruyucu aşıların yapılması ve zaman zaman gözden geçirilmesi,

- Kadın çalışanların, çalıştığı işyerinde ilgili yasa gereği oluşturulan yuva ve çocuk bakım yerlerinde kalan çocukların sağlık kontrollerinin yapılması, sağlıklı bir şekilde organizasyonunun yapılarak tetkik edilmesi

İşyeri hekiminin tıbbi görevlerinin yanı sıra teknik görevleri de bulunmaktadır. Bunların en başında şunlar vardır; işyeri hijyeni sağlamak, yemeklerin kalorilerinin hesaplamak, işçi-iş uyumunu incelemek, araştırma yapmak, eğitim programlarının yapılmasında önerilerde bulunmak, kayıt ve istatistik tutmak, sağlık dosyası oluşturmak.²⁰

2.2.3. İşyeri Hemşiresi

20.07.2013 tarihinde R.G.'de yayınlanan İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'in 4. Maddesinde sağlık çalışanlarının değerlendirildiği gruba sağlık memurları ve işyeri hemşiresi dahil edilmiştir. Yönetmeliğin 14. maddesinde ise, işyeri doktoru bulunduran işyerlerinde sair sağlık personellerinin olmasına gerek olmadığı ifade edilmiştir. İşyeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik' te belirtildiği gibi işyeri hemşiresi veya sağlık personellerinin Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na onaylı olmaları gerekmektedir.

İşyeri hemşireleri ve sağlık personellerinin esas vazifeleri, aşağıda da belirtildiği üzere koruyucu sağlık hizmetleridir. Yönetmelikte belirtilen görevler aşağıdaki gibidir:

- İş sağlığı ve güvenliği ile alakalı uygunsuzlukların belirlenmesi, değerlendirilmesi, öncelik sırasının saptanması, belirlenen ve değerlendirilen uygunsuzluklar için alınan kararlar sonucunda yapılacak çalışmalarda işyeri hekimi de destek olmak,
- Çalışanların sağlıkları hakkında bilgi toplamak, toplanan bilgileri kaydetmek, çalışma geçmişlerini ve sağlık durumlarını işe giriş/periodyk muayene formuna kayıt etmek,
- Belirli aralıklar ile çalışanlara periyodik muayeneler yapmak, muayeneler sonucunda şüpheli bulduğu sonuçları ilgili çalışan ile birlikte doktora yönlendirmek,
- Hamile ve çocuklu kadınların sağlık durumlarının izlenmesi, uygunsuz çalışma ortamlarda bulunmalarının engellenmesi, çocuk bakım hizmetleri ile kadın

²⁰ Karakaş, İsa. (2007). İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı, s.57

Çalışanların, alışma hayatlarının planlanması, planlamaların izlenmesi ve kontrollerine katılmak,

- Hastalık durumlarında çalışanları, hastaneye yönlendirmek, uygulanacak tedaviyi takip etmek, iyileştirme hizmetlerine katılmak,
- İşyeri hekiminin yönlendirmeleri doğrultusunda gerçekleştirilecek sağlık hizmetlerini planlamak, değerlendirmek, izlemek ve gerekli kayıtları tutmak,
- İşyerinde gerçekleştirilecek ilkyardım çalışmalarını planlamak, planlama doğrultusunda gerçekleşip gerçekleşmediğini kontrol etmek ve işyeri hekimine yardım etmek,
- İşyerinde planlanan ve çalışanlara verilecek her türlü sağlık eğitimlerine katılmak ve gerekli durumlarda eğitim vermek,

2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin nemi

İş sağlığı ve güvenliğinin önemi, çalışanlar ve işveren için oldukça önemlidir. Nedeni ise çalışan hayatının hiçbir şekilde para ile ölçülmemesi ve can kayıplarının geriye dönüşü olmamasıdır. Bu nedenle hem işveren gerekli önlemleri almakla hem de çalışan alınan önlemlere ve kurallara uymakla sorumludur. İstatistiklere göre yaşanan kazaların %98'i önlenebilir kazalardır. Fakat yeterli bilinç oluşmadığından çok fazla can kayıplar, sakat kalmalar ve mesleki hastalıklar yaşanmaktadır. Bunun yanı sıra devlet tarafından yaptırımlarının oldukça fazla olması ve cezaların yüksek olması iş sağlığı ve güvenliğinin önemini artırmaktadır. rnekeleyecek olursak, iş kazası nedeni ile nitelikli çalışan kayıplarının yaşanması, yaşanan kazaların diğer çalışanlar üzerinde psikolojik etki yaratması ve verimliliğin buna bağlı olarak azalması, yüksek maliyetli makine, alet ve ekipmanlardaki bozulmalar gösterilebilir. Ortaya çıkan bu tablo işveren için küçük etkiler yaratsa da ülke ekonomisi yaşanan kazalar, can kayıpları ve mesleki hastalıklar nedeni ile büyük kayıplar yaşamaktadır.

Sağlıklı toplumların oluşabilmesi için iş sağlığı ve güvenliği büyük önem arz etmektedir. Öyle ki sadece iş kazası yaşayan çalışanlar ruhen ve fiziken zarar görmemekte, aileleri de yaşanan bu olumsuzluklardan etkilenmektedir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğini farklı başlıklar altında geniş bir şekilde incelemek mümkündür. Fakat biz en önemli iki başlığa değiniyor olacağız. (1) Sosyal boyut, (2) Mali boyut.

2.3.1. Sosyal Boyut

Her insanın doğduğu andan itibaren kazandığı haklar vardır. Bunlardan en önemlisi yaşama hakkı, özgürlüğü ve güvenliğidir.²¹ İnsanların kazandığı bu haklar kadın, erkek, genç, yaşlı, Müslüman, Hristiyan, mevki gözetmeksizin tüm dünyada kabul görmüş ve yasalar ile güvence altına alınmıştır.

Üretim de ise en önemli faktör insandır. Üretimin her aşamasında çalışanın çabası, üretime sağladığı katkı göz ardı edilmemelidir. Fakat son yıllarda değişen ve gelişen teknoloji, makineleşmenin artması, robot ve bilgisayar kullanımının yaygınlaşması nedeni ile çalışan gücüne ve emeğine ihtiyaç bir nebze olsa azalmış fakat henüz ortadan kaldırmamıştır.

İnsanlar yaşamlarını sürdürebilmek, ihtiyaçlarını karşılayabilmek ve daha iyi şartlarda yaşayabilmek için yüz yıllardır çalışmaktadırlar. Sanayi Devrimi öncesinde insanların çalışma alanları kendi evleriyken sonrasında bu durum değişiklik göstermiştir. Örneğin 1871’de ABD nüfusunun %70’i kendi işyerinde çalışırken, bu durumun 1970’te %5’e düştüğü bilinmektedir.²² Sanayinin gelişmesi ve evde çalışma oranının azalması ile birlikte çalışma ortamları güvenlik ve sağlık açısından oldukça fazla riskli hale gelmiştir. Endüstrileşme ve teknolojinin gelişmesi, işçilerin iş güvenliği ile alakalı problemlerin oluşmasına sebep olmuştur. Çalışanların iş güvenliği ilk yıllarda fazla önemsenmemiş, ancak ilerleyen zamanlarda üretimin sekteye uğraması, verimin düşmesi, sağlık sorunlarının ortaya çıkması, alınmayan güvenlik önlemleri nedeni ile çalışan kayıplarının yaşanması, tedbir alınması gerekliliğini doğurmuştur. İş kazaları ve meslek hastalıklarının çalışanın doğrudan çalışmasını engellemesi²³ hem iş kazası yaşayan ya da meslek hastalığına yakalanan çalışanı hem de çevresinde yaşayan bireyleri etkilemektedir. Yaşanan bu olaylar iş sağlığı ve güvenliği hususunun önem arz etmesi noktasında etkili olmuştur.

İş sağlığı ve güvenliğinin tek amacı çalışanları, çalışma ortamlarındaki risklerden korumak değil, bunun yanı sıra daha güvenli, daha iyi ve sağlıklı çalışma ortamı sunarak toplum sağlığına da yarar sağlamaktadır. Bunun yanında çalışanların beden ve ruhen iyilik hallerinin devamlılığını sağlayarak toplumsal açıdan da iyilik halinin devamlılığı sağlanmaktadır. Tehlikelerden izole ve sağlıklı ortamlarda çalışan işçiler ise işlerini daha iyi yapmaktadırlar. Çalışma ortamlarında fiziken ve ruhen iyi hissedecekleri çalışma ortamları

²¹ İHEB (İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi). (2011). http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/h_rigths_turkce.pdf (Erişim Tarihi: 15.04.2019).

²² Sennett, Richard (1993). The Hidden Injuries Of Class. Faber & Faber: London, Boston.

²³ Aygün, Mustafa (1990). İşgücü Verimliliği Açısından İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunlar.

oluşturmak, işçilerin önemli olduklarını göstermek için en iyi yollardan biridir.²⁴

Endüstriyel gelişmeler öncesinde maden ocaklarında kömür tozları, gemi inşasında asbest meslek hastalıklarına sebep olmaktaydı. Endüstriyel gelişimin başlaması ile birlikte makineleşmenin artması, değişik kimyasalların kullanılmaya başlaması, kimyasalların ve zararlı ışınların kanser hastalığına neden olma etkisi ön plana çıkmıştır.²⁵ Çevresel faktörlerden etkilenen ve ruhsal açıdan kendini iyi hissetmeyen çalışanlar stres ve strese bağlı hastalıklar ve ataklar geçirmeye başlarlar. Son yıllarda stresin tüm hastalıklar ve meslek hastalıkları üzerindeki etkisi tüm dünyada kabul görmüştür.²⁶

Çalışanlar toplum içerisindeki en kalabalık ve en önemli gruptur. Çalışanlar, çalışma ortamlarında giderek artış gösteren risklere maruz kalmaktadır. Risklerin artış göstermesi, iş kazası ve meslek hastalıkları ile karşılaşmaları sıklaşmıştır. Riskler ile direkt karşı karşıya kalan bu grup işçilerdir. Çalışanlar, hem kendi hayatlarını hem de hayatı birlikte paylaştıkları ailelerinin hayatlarını ruh ve vücut sıhhati içinde sosyo-kültürel açıdan devamını ettiren kişilerdir.²⁷

İş kazası ve meslek hastalığı geçiren işçilerin zorluklar yaşamasının sonucunda sadece kendisi değil, işçilerin ailelerinin de gelir seviyesi düşecektir. Bu durumun yaşanması negatif sonuçlar doğuracaktır. İş kazası ve meslek hastalığı ile karşılaşan işçilerin hayatlarını kaybetmesi durumunda ise aile ve akrabalarının psikolojileri olumsuz yönde etkilenecektir. Sadece hayatını kaybetmesi değil, sakat kalması, uzuvlarının birini ya da birkaçını kaybetmesi durumunda yalnızca gelir seviyesinin azalmasına neden olmayacak, hem kendisi hem de ailesi psikolojik açıdan menfi etkilenecektir. Yaşanan bu durum sonucunda işçi mevcut hayat standartlarından uzaklaşarak, sosyal konum, çevre ve arkadaş kayıpları yaşayacaktır. Toplumun büyük bir bölümünü kapsayan işçi kesiminin bedenen ve ruhen olumsuz etkilenmesini bu durum ile bağlantılı olarak çevresinin de aynı şekilde olumsuz etkilenmesine neden olacaktır.

İşveren tarafından güvenli çalışma ortamlarının oluşturulması, o işi yapan çalışanların motivasyonunu artıracak, sağlıklı olmalarını sağlayacak ve verimin artmasına olanak sağlayacaktır. Böylelikle ruhen ve bedenen sağlıklı bireyler hem iş yerinde hem sosyal yaşamında daha faydalı olacaktır.

²⁴ Michael, J. H., Evans, D. D., Jansen, J. K. and Haight, J. M. (2005). Management commitment to safety as organizational support: Relationship with non-safety outcomes in wood manufacturing employees. *Journal of Safety Research*, 36, 171-179.

²⁵ Yiğit, Abdulvahap (2005). İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı. İstanbul: Aktüel Yayınları.

²⁶ Sadullah, Ömer (1998), İnsan Kaynakları Yönetiminde Koruma İşlevi-İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı, İnsan Kaynakları Yönetimi Kitabı İçinde 10. Bölüm, İ.Ü. İşletme Fakültesi, İKY ABD, İstanbul.

²⁷ Alper, Yusuf (1992). Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye'deki Uygulama ile Karşılaştırılması, Sosyal Siyaset Konferansları, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 3662.

2.3.2. Mali Boyut

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının temel hedeflerinden birisi, çalışanların yaralanmalarını veya can kaybına uğramalarını önlemektir. Bunun yanında bu çalışmaların yapılmasının ikinci bir hedefi de, iş kazaları ve meslek hastalıklarının sebep olduğu üretim ile işletme maliyetlerinin düşürülmesidir. Bu hedefteki iş sağlığı ve güvenliğinin temel prensibi “önlemek ödemekten daha ucuz ve insancıdır” düşüncesidir.

İş kazaları, üretim kayıplarına, bu durumda üretim kayıplarına paralel olarak maliyetlerin artmasına neden olacaktır. Mesleki hastalıklar, yaralanmalar ve sakatlık durumunda teşhis ve tedavi için yüksek miktarlarda harcamalar yapılabilir. Fakat düşük bütçeler ile alınacak küçük önlemler bu olumsuzlukların yaşanmasını minimum seviyeye indirecektir.²⁸

İş kazalarının yaşanmaması için iş güvenliğinin maksimum seviyeye çıkarılması gerekmektedir. İş güvenliği ile ilgili yapılacak çalışmalar, tehlikelerin belirlenmesi, her tehlike için hangi tedbirlerin alınması gerektiği, kaza ve mesleki hastalıklarının önüne geçmek için yapılmalıdır. İş kazaları ve meslek hastalıkları neticesinde çıkan maliyet, zamanında alınacak önlemler için harcanacak maliyetin çok daha fazlası olmaktadır.²⁹ İşverenin, çalışanın sağlık ve güvenliği için alacağı önlemler, insani bir sorumluluğun yanında ekonomik zorunluluktur.

İşyerinin en önemli ekonomik gücü, işyerinde çalışan işçileridir. İş sağlığı ve güvenliğinin ekonomik etkileri ele alınırken, teknolojik gelişmelerin işçilerin sağlığına vereceği olumsuzlukların yansısı, gelişen teknoloji ile işçilerin sağlıklarının ve sosyo-kültürel durumlarının pozitif yönde geliştirilmesi de konuşulmalıdır.³⁰

İş sağlığı ve güvenliğinin mali boyutu işyeri sahibi, işyeri, işçiler ve devlet bakımından farklı önem sırasına sahip olsalar da aslında bu çevrenin tamamı için ayrı ayrı öneme haizdir.

İş sağlığı ve güvenliğinin mali boyutu, işçiler açısından iki bakımdan öneme haizdir: yaşanan ölümlü iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işçinin bakmak zorunda olduğu ailesinin gelir seviyesinin düşmesi veya kesilmesi, uzuv ya da uzuv kayıpları nedeni ile sakat kalması, hastalık nedeni ile belli bir süre işe gidememe durumunda gelir seviyesinin

²⁸ Bilir, Nazmi (2005). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çağdaş Bir Yaklaşım: Risk Değerlendirmesi ve Risk Yönetimi. İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi ; (25), 9–11.

²⁹ Orhan, Murat (2007). İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde İşveren Yükümlülükleri. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

³⁰ Lingard, Helen and Holmes, Noni (2001). Understandings of occupational health and safety risk control in smallbusiness construction firms: Barriers to implementing technological controls. Construction Managementand Economics, 19(2), 217-226. <http://dx.doi.org/10.1080/01446190010002570> (Erişim Tarihi: 18.04.2019).

azalmasına neden olması.

İşveren, işyerinde çalışan işçilerinin meydana gelebilecek iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korumak ve gerekli önlemleri alarak çalışma ortamını oluşturmaktan sorumludur. Bu sorumlulukların sadece insan hakları ve vicdan yönü bulunmamaktadır. Devlet, çıkarılan yasalar ile de zorunlu hale getirmiştir. Ayrıca koruyucu tedbirler almak işveren için mali yük getirmektedir. Ancak iş güvenliği için alınacak önlemlerin kazaları, kayıpları, yaralanmaları ve kayıpları en aza indirecek, kazancı artıracak yönü mevcuttur.³¹

İş kazası ve meslek hastalığı ile karşılaşan işyeri ile işletme sahipleri maddi açıdan büyük yük altına girmektedir. İşyeri faaliyetlerinin aksamaması, pahalı endüstriyel makineler ve hammadde ile nitelikli ve tecrübeli işçi kaybının yanında iş kazası yaşanan işyerlerinin saygınlığını yitirmesi ve işçi performansının azalması da iş sağlığı ve güvenliğinin işyeri ile işletme sahipleri bakımından maddi boyutunu kapsamaktadır. İş kazası geçiren işçiye ödenen paraların yanı sıra işyerine devlet tarafından verilen cezalar ve mahkeme için harcanan paralar da ekonomik açıdan işvereni zora sokmaktadır. İşçilerin bedensel ve ruhsal sağlıklarını korumasının yanında iş sağlığı ve güvenliğinin bir diğer amacı maliyetleri azaltarak işverenin maddi olarak kayıplar yaşamasına engel olması da önemlidir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının işverenin uğradığı zarar aşağıdaki şekilde belirtilebilir:³²

- Kaza yaşanması durumunda ortaya çıkan ilkyardım harcamaları,
- Yaşanan kaza sonucunda ödenen hastane masrafları, ilaç ücretleri,
- Kaza mağduru işçi için ödenen sürekli ve geçici iş görmezlik ödemeleri,
- Dinlenme süreleri bakımından ödenmesi gereken ücretin üçte ikisi,
- Kaza mağduru işçi ya da yakınlarına ödenen tazminatlar,
- Mahkemeye ödenen ücretler,
- Eğer ölümlü iş kazası yaşanmış ise uygulanacak cezai müeyyidelerin ücretleri,
- İşverenlerin ödeme zorunluluğu olan endirekt maliyetler ise aşağıdaki gibidir:³³
- İş gücü kayıpları,

³¹ Lingard, Helen and Holmes, Noni (2001). Understandings of occupational health and safety risk control in smallbusiness construction firms: Barriers to implementing technological controls. Construction Managementand Economics, 19(2), 217-226. <http://dx.doi.org/10.1080/01446190010002570> (Erişim Tarihi: 18.04.2019).

³² Durdu, A. (2006). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Düzenlemeleri ile İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, SBE, İşletme ABD, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

³³ Sadullah, Ö. İnsan Kaynakları Yönetiminde, İstanbul.

- Çalışanın, çalışamaması nedeni ile oluşan kayıplar,
- İş kazasına maruz kalan işçinin, işyerinde bulunan yakın arkadaşlarının çalışamamalarından ve psikolojik yönden etkilenmelerinden dolayı yaşanan kayıplar,
- Kanuni işlemler vb. uğraşlar sebebiyle geçen zaman kaynaklı kayıplar,
- Üretim kaybı;
- Kaza anında üretim faaliyetinin durmasından kaynaklı kayıplar,
- Üretim hattında çalışan makinelerin duraksaması veya zarar görmesi nedeni ile yaşanan kayıplar,
- Kaza mağduru çalışanın iyileşme süreci tamamlandıktan sonra veriminin düşmesi, üretimi etkilemesinden dolayı yaşanacak kayıplar.
- Siparişlerin belirtilen sürede tamamlanmaması durumunda yaşanacak sorunlar ve oluşacak kayıplar;
- İşyerinin saygınlığını yitirmesi sonucunda oluşacak kayıplar,
- Üretimin aksaması nedeni ile siparişlerin geç teslim edilmesi, ticari yaptırımlar ve ödenecek tazminatlar nedeni ile oluşacak kayıplar,
- Yaşanan iş kazası sonucunda devlet tarafından başlatılan soruşturmanın maliyeti, kaza tetkikleri sonucu oluşacak kayıplar.

Yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıkları ülkelerin ekonomileri açısından son yıllarda mühim bir hale gelmiştir. Ülkeler kazalar sonucunda ekonomik olarak büyük bir yük altına girmektedir. Bunun temel nedenleri ise, iş kazası sonucunda işçinin hayatını kaybetmesi, uzuv ya da uzuvlarını kayıp ederek iş hayatına devam edememesi, iş kazası yaşayan nitelikli işçinin üretime katkı sağlayamaması ve işçinin çalışma hayatı boyunca ödediği SSK primlerinden mahrum kalınmasıdır. Ayrıca uzuv ya da uzuvlarını kaybeden işçiler ve meslek hastalığına yakalananlar ile alakalı ödenen muayene ücretleri, hastalığın teşhisi amaçlı ödenen ücretler ve hastalık tanısı konulduktan sonra ödenen ücretler, ilaç ve protezler SSK tarafından işçiye temin edilmekte, herhangi bir ücret alınmamaktadır. Bu nedenle iş kazaları ve meslek hastalıkları ülkenin ilerlemesini önleyen ve ulusal refahı azaltan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.³⁴

İş sağlığı ve güvenliği ile alakalı yaşanan kazalar ve sakatlıklar ülke ekonomisini etkilemek ile birlikte, makro ekonomik göstergeleri de negatif etkilemektedir. Ayrıca sadece üretim verimini etkilemek ile kalmamaktadır. Diğer olumsuz etkiler ile aşağıda dört madde ile

³⁴ Yiğit, Abdulvahap, İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı. İstanbul: Aktüel Yayınları.

açıklanmıştır:³⁵

- Meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu sosyal güvenlik kuruluşları maddi yönden çok fazla etkilenmektedir. Bunun nedeni ise uzuv ya da uzuvlarını kaybeden ve hayatını kaybeden işçilerin bakmak ile sorumlu olduğu yakınlarına aylık bağlanmasıdır.
- Sosyal güvenlik kuruluşları tarafından, iş kazası ve meslek hastalıkları yaşayan işçinin durumunun belirlenmesi, teşhisi ve tedavisi için oluşan tüm masraflar ve iş göremez ücreti karşılanmakta ve ödenen bu ücretler yüklü tutarlara ulaşmaktadır.
- Eğer iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde oluşan bu masraflar sosyal güvenlik kuruluşları tarafından karşılanmazsa, işçi tüm zararını maddi ve manevi tazminat ya da destekten yoksun kalma tazminatı olarak işverenden isteme hakkına sahiptir.
- Yaşanan kazalar ve meslek hastalıkları sunucunda ölüm ya da iş gücünü devletin belirlediği sınırlarda kayıp eden işçi, çalışabilmeleri durumunda iş hayatına ve gayri safi milli hâsılaya sunacakları katkılardan ve çalışırken ödedikleri sosyal sigorta primlerinden yoksun kalınmaktadır.

Tüm bunlar ülke ekonomisine büyük etkisi olan çalışanların, çalışma hayatları boyunca güvenli çalışma ortamlarında çalışması, meslek hastalıklarının önüne geçebilmek için ergonomik çalışma şartların oluşturulması, gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması gerektiğini açıkça göstermiştir.³⁶

2.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel İlkeleri

İş sağlığı ve güvenliğinin amacı çalışanların sağlıklarını korumak ve risk analizi yaparak yapılan işten ve bulunulan ortamdan kaynaklanan oluşabilecek tehlikelere karşı emniyetli bir çalışma ortamı oluşturmaktır. Buna bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliğinin tüm açılığı ile ortaya koyan 21 önemli ilke sayılabilir:³⁷

- Koruyucu hizmetler temel görevlerdir,
- İş ile onun sağlık yönü birbirinden ayrılamaz,
- Öncelik insandadır, üretim ikinci planda gelir,

³⁵ Demircioğlu, Murat (2003). Sorularla Yeni İş Yasası, İstanbul Ticaret Odası Yayını, No.2003-42, İstanbul.

³⁶ Akbulut, Turhan (1996). İşçi Sağlığı Prensip ve Uygulamaları. İstanbul: Sistem Yayıncılık

³⁷ Gökpinar, Sedat (2004). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Temel İlkeleri, . İş Sağlığı ve Güvenliği

- İş sağlığı ve güvenliği işçilerin sağlığı ile ilgilidir, tüm işlerde çalışanlar bu kapsama girer.
- İş sağlığı ve güvenliği, yalnız iş kazaları ve meslek hastalıklarından oluşmaz,
- İş kazaları ile meslek hastalıklarının önüne geçilebilir. Meydana gelmiş olmaları yeterli tedbirlerin alınmadığını gösterir,
- İş sağlığı ve güvenliği çalışanların yalnız sağlıklarının korunmasını değil, geliştirilmesini de amaçlar,
- Yaşama ve çekişme koşulları birbirinden ayrılamaz,
- İşçinin çalıştığı ve çalışmadığı (işsizlik, grev vb.) dönemler birbirinden ayrılamaz,
- İş sağlığı ve güvenliği çok bilimli (multi-disipline) bir husustur,
- Tıp konuları ile yakından alakalıdır,
- Mühendislik konuları ile yakından alakalıdır,
- Sosyal konular ile yakından ilgilidir,
- İş sağlığı ve güvenliği bir takım işidir. Bütün bilimleri içinde barındıran bir konu olarak, iyi yönetilen ve işini en iyi şekilde yapan uzmanlardan oluşan bir hizmetin verilmesi gerekmektedir,
- İş sağlığı ve güvenliği ile alakalı hususlarda kurumlar arası iletişimin iyi olması gerekmektedir,
- İş sağlığı ve güvenliğinin temelinde işyeri doktoru yer almaktadır,
- İş hukuku bir bütündür,
- Hukuka saygı bir bütündür,
- Mali yönü, devlet başta olmak üzere işvereni de ilgilendirir,
- Tek bir işverenin, kendi işyerinde gerekli önlemleri alması yetmez, tüm işverenin konuya aynı önemde yaklaşması gerekir, yoksa istenilen sonuca ulaşamaz,
- Her geçen gün gelişen bilim ve teknoloji, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilinen doğrularında devamlı değişmesine neden olmakta, bu nedenle de sürekli eğitimi mecburi kılmaktadır,
- İş sağlığı ve güvenliğinde yapılan çalışmalar, elde edilen veriler önemlidir,
- İşverenin görevi, işçilerinin sağlığını korumak ve gerekli önlemleri almaktır,
- İş sağlığı ve güvenliği ile alakalı yapılan çalışmaların başarıya ulaşabilmesi için işverenlerin konu ile ilgili gerekli çalışmaları yapması gerekir.

2.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İş Kazalarını Etkileyen Faktörler

İş kazası, International Labour Organization (ILO) tarafından “Plansız, biranda gerçekleşen, zarar veya yaralanmaya yol açan olay” olarak ifade edilmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu “İş kazasını işin yapım aşamasına veya işyerinde oluşan, ölüm ile sonuçlanan veya vücut bütünlüğünü ruhsal ya da bedensel engelli hale getiren olay” şeklinde ifade etmektedir. Benzer şekilde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu “Meslek hastalığını mesleki tehlikelere karşı karşıya kalma neticesinde meydana gelen hastalık” şeklinde ifade eder.³⁸

SGK 5510 Madde (14) “Çalışanın, mesleğinden veya mesleğinin gerekliliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm koşulları yüzünden karşılaştığı geçici veya sürekli hastalık, beden veya ruhen engellilik durumudur”. Dikkatli incelendiğinde, meslek hastalığından bahsedebilmek için, sadece insan bedeninin bütünlüğü değil, ruhsal olarak da meydana gelen arızalar da göz önünde bulundurulmaktadır. Yeter ki, meydana gelen arıza yapılan iş nedeniyle ortaya çıksın.³⁹

Özellikle az gelişmiş ülkelerde ilerlemenin önündeki en önemli engellerden birisini iş kazaları oluşturmaktadır. Bu yüzden, örgütler iş kazası ve meslek hastalıklarının oluşmasına neden olan koşulları önceden tespit etmeli, kazaların oluşmaması adına gereken tedbirleri almalı, sağlıklı ve güvenli olan bir ortamı hazırlamaya gayret göstermelidir.⁴⁰

İş kazalarının, ileri ve ilerlemekte olan tüm sanayi toplumları için sosyal ve ekonomik zararlara sebep olduğu bilinmektedir. Sebep olunan yıkıcı kayıpların büyüklüğü nedeniyle, iş kazalarını önlemede alınan tüm alınan önlemlere rağmen, evrensel düzeydeki iş kazaları mühim bir problem olarak mevcudiyetini devam ettirirken, sosyo-ekonomik kalkınmayla birlikte toplumsal huzurun önündeki en önemli sebeplerden birisi olmayı da sürdürmektedir.⁴¹

Tüm işyerlerinde çalışma ortamlarının sağlıklı ve güvenli alanlara dönüştürülmesi, kurallara özenle uyulmasını ve yeni bakış açıları kullanmayı gerektirebilir. Bunun için yönetici, mühendis, teknisyen, işyeri ve koruyucu hekim, yardımcı sağlık uzmanı ve ergonomistler gibi değişik alanlardan gelen pek çok bilirkişinin bir arada çalışması bir mecburiyettir. Asgari düzeyde ise, gerekli tanımlamalarla birlikte işyerinde yapılacak küçük iyileştirmeler bile, işçi sağlığı ve iş güvenliği için önemli faydalar sağlayabilir. İşyeri

³⁸ İSGM, 2015 <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/11/20151119.htm>

³⁹ Demircioğlu, Murat (2003). Sorularla Yeni İş Yasası, İstanbul Ticaret Odası Yayını, No.2003-42, İstanbul.

⁴⁰ Dursun, Salih (2013). İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi. Sosyal Güvenlik Dergisi, 3(2), 61-75.

⁴¹ Akalp, Gizem (2013). İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi. Sosyal Güvenlik Dergisi, 2, 96-112.

şartlarının (ısı düzeyi, işyeri aydınlatması, gürültü ve titreşimlerin uygun ölçülere indirilmesi veya giderilmesi vs.) sağlıklı ve emniyetli bir hale getirilmesi, çalışanların işlerinin bedensel yükü ile oluşturacağı psikolojik streslerin fiziksel ve ruhsal sağlığını tehdit edecek boyutlara erişiminin engellenmesi gibi sorunlar gözetilmelidir.⁴²

Farklı araştırmalar iş kazalarının meydana gelmesindeki nedenlerin ağırlıkları konusunda değişik görüşlere sahiptir. Buna rağmen, genel olarak meydana gelen iş kazalarının %80 çalışanlara, %18 çalışılan ortamın şartlarına ve %2 ise akla gelmeyen olaylara bağlı olduğu açıklanmıştır. Bu veriler iş kazalarının yaklaşık %98'inde önleyici yaklaşımların uygulanabileceğini ortaya koymaktadır.⁴³

Güvenlik kültürünün oluşturulması, işletmeler ve ülke ekonomisi açısından büyük kayıplara neden olan iş kazalarının önlenmesinde en önemli etmenlerden birini oluşturmaktadır. Bununla birlikte güvenlik kültürünün işletmelerde oluşturulabilmesinde öncelikle gerçekleştirilmesi oldukça fazla konu olduğu dikkati çekmektedir. İşletmelerde güvenlik kültürünü oluşturulabilmenin temelinde, üst yönetimin güvenlik kültürüne bakışı ve bu kültürün işyerinde benimsenmesinde kendine düşen sorumluluğu yerine getirmesi bulunmaktadır.⁴⁴

Daha kapsamlı bir analiz potansiyel tehlikelerin, önemli unsurların her biri ile ilgili olarak düşünüldükten sonra sonuçlandırılabilir;⁴⁵

- Bakım işlerini yürüten insanlar,
- İnsanların üretim ve servis için kullandığı fiziksel olarak işyeri alanı,
- Yönetim; kaynakları çıktılarına dönüştüren ve organizasyonu için istihdam eden.

Bu üç bileşen bir dış çevre içindedir ayrıca bu da örgütün doğasını etkiler bazen kontrolünün ötesinde işyerinde tehlikeler bu üç elementin içinden, değişiminden bu elementlerin ara yüzü olarak veya dış çevre sınırlarında ortaya çıkabilir.

Pek çok unsur çalışanlara sağlıklı bir ofis ortamı için katkı sağlar. Kimyasal tehlikeler, ofis ekipmanları, iş istasyonu tasarımı, görev tasarımı ve fiziksel ortam dikkat gerektirir. Fiziksel çevre faktörlerini sıcaklık, ışık, gürültü, havalandırma gibi faktörlerle sınırlandıramayız. Psikolojik faktörler, sağlıklı bir ofis ortamına katkı sağlar. Bu faktörlere iş arkadaşları ve üstlerle ilişkileri, işin hızını ve denetimini de ilave edebiliriz. Çalışanların

⁴² Özçifçi, A., Uysal, B. ve Kurt, Ş. (2005). İnsan Davranışlarının İş Kazaları Üzerindeki Etkileri. Teknoloji Dergisi, 8(2), 191-198.

⁴³ Camkurt, Mehmet Zülfi (2007). İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 20(6), 1.

⁴⁴ Akalp, Gizem (2013). İşletmelerde Güvenlik s.96

⁴⁵ Makin, A. M. and Winder C. (2008). A New Conceptual Framework to Improve the Application of Occupational Health and Safety Management Systems, Safety Science, 46, 935-948.

psikolojik ve fiziksel yeteneklerini aşan işler çalışanları stresli ve hastalanmaya, yaralanmaya eğilimli yapmaktadır.⁴⁶

İşyerlerinde fiziksel çalışma alanı işyerinin iç ve dış yapısı ile fiziksel görünümüdür. Bir başka deyişle, binaların çalışma koşullarının uygunluğu, yer döşemelerinin, zeminin ve tavanın özelliklerinin, pencere, kapı, geçiş yolu, merdiven ve rampanın durumu ile işyerindeki aletlerin muhafaza edilme düzeni ve temizliği, işyeri genel temizliği ve işyerinin boyanmış olması işyerindeki düzen konusunda belirleyici olmaktadır. Gerçekte belirtilen bu nitelikler önemsiz birer detay gibi görünse de, bunlar zaman zaman can veya mal kaybı ile neticelenen mühim iş kazalarına neden olabilmekte, bazen de bu kazalar çalışanlar ve işletme üzerinde artan olumsuz etkiler oluşturmaktadır.⁴⁷

Fiziksel çalışma alanı ve insan bileşeni ara yüzü arasında ergonomik kazalar bulunur; gürültü titreşim, ışıklandırma / parlama, korumasız makineler sıkışma noktaları olan, kaygan zeminler, elle taşıma ve zayıf olanaklar. Fiziksel çalışma alanı ve yönetim ara yüzü arasında kazaların ortaya çıkması ekipman ya da tesislerin işletilmesi ile ilgili kötü kararlar ile ilişkili olabilir örneğin koruyucu ekipman ve alarmlarını test etmede ihmal, iyi çalışır durumda olan ekipmanların bakımını tesisi kapatmak niyetiyle ihmal etmek, üretim miktarını artırmak için iş güvenliği için yetersiz kısa yollar (yöntemler) kullanmak. Yönetime odaklandığımızda; Yönetimden kaynaklanan tehlikeler liderlik, bağlılık, yetkinlik eksikliğinden kaynaklanıyor olabilir. Yönetimin kendileri ile ilgili yasal İSG yükümlülükleri kendilerine tanıtması veya çalışanlarını değişikliklerden haberdar etmesinde ihmal, çalışanların daha fazla hastalık riski ve yaralanmasına sebep olabilir.⁴⁸

2.5.1. Eğitim Faktörü

Yaşamın sürdürülebilmesinde gereksinim duyulan öğrenme, bilgi, beceri, tavır ve davranışların tümü öğrenilerek kazanılır.⁴⁹ İş sağlığı ve güvenliğinde olmazsa olmaz sosyo-kültürel boyutlarından biri eğitim olarak ifade edilir. Burada eğitim, çalışanların yeteneklerini geliştiren, yeni koşullara uyum sağlayan, sağlık ve güvenlikle ilgili konularda bilgi ve bilinçlendirilmeleri yapan temel bir süreçtir. Örnek olarak çalışanların ilk yardım konularında eğitilmesi, çalışanlara teknik gelişmelerle ilgili hizmet içi kursların düzenlenmesi, çalışma ortamlarına uyarıcı ve öğretici (afiş, levha ve yönerge gibi) yazılı ve görsel malzeme ve

⁴⁶ Makin, A. M. and Winder C. A New Conceptual Framework Science, 46, s.935

⁴⁷ Camkurt, Mehmet Zülfi. İşyeri Çalışma Sistemi (6), s.1.

⁴⁸ Makin, A. M. and Winder C. A New Conceptual Framework Science, 46, s.940

⁴⁹ Topçuoğlu, Handan ve Özdemir, Şenay (2007) İş Sağlığı ve Güvenliğinde Davranış Değişikliği Yaratma Süreci, Mühendis ve Makine Dergisi, 48(567), 10-15.

işaretlerin yerleştirilmesi bu eğitim çalışmaları arasında sayılabilir. Eğitimin temel olarak işletme içerisinde en önemli ve en değerli unsur olduğu tüm çalışanlara öğretilmelidir. Bu bağlamda insanla ilgili her türlü ön yargı, olumsuz tutum ve düşüncelerin ortadan kaldırılması gereklidir. İnsan temel bir değer ve her şeyin üstünde bir varlık olarak görülmelidir.⁵⁰

İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasında ve uygulanmasında en önemli suje işverendir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı gerekli önlemleri alma sorumluluğu, aynı zamanda işverenin çalışanı gözetme sorumluluğunun da bir parçasıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinin usul ve tedbirler hakkında yönetmeliğe göre (15.05.2013 Tarih ve 28648 sayılı yönetmelik), “işyeri sahibi, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin çizelgelerinin hazırlanması ve yürürlüğe alınması, eğitimler için müsait alan, araç ve gereçlerin alınması, işçilerin bu programlara iştirak etmesi, hazırlanan program tamamlandıktan sonra işçiler için katılım belgesi düzenlenmesini organize eder”. Buna göre işyeri sahibi, çalışanları için asgari düzeyde aşağıda belirtilen hususları kapsayan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesini, her yıl hazırlanacak eğitim faaliyetlerini gösteren yıllık eğitim programlarının oluşturur ve bunları onaylar. Gerçekleştirilecek olan eğitimlerin eğitime katılanların ihtiyaçları dikkate alınarak yapılırsa, eğitimin etkinliğini artıracaktır. Eğitim çalışanlara teorik ve uygulamalı olarak onların kolayca anlayabileceği şekilde düzenlenir. İşverenin düzenlediği tüm bu eğitimler belgelendirilerek çalışanların özlük dosyalarında kayıt altına alınır. Çalışanlar işyerlerinde hazırlanan programa bağlı kalarak katıldıkları eğitimlerde elde ettikleri bilgileri ve talimatları yaptıkları işlerde uygularlar. Çalışanların eğitim için harcadıkları zaman çalışma süresi olarak değerlendirilmektedir.⁵¹

İSGK’nın 4. maddesi, mesleki riskleri önlemek, çalışanları eğitmek ve her türlü tehlikeye karşı bilgilendirmek dâhil gerekli tedbiri almak ile ilgili duruma açıklık getirmiştir. İlerleyen bölümlerde bu madde daha detaylı bir şekilde ifade edilmektedir.⁵²

İş kazaları Türkiye’de sosyal ve ekonomik sonuçları açısından çok önemli bir sorun olarak önemini korumaktadır. İş kazaları ile ilgili istatistikler incelendiğinde Türkiye’de ortalama olarak yıllık 74000 kaza meydana geldiği; yaşanan kazaları sonucunda ise 1152 çalışanın hayatını kaybettiği, 1888 çalışanın ise yaşamları boyunca sakat kaldığı görülmektedir. İş kazalarının Türkiye’ye her yıl maliyeti yaklaşık 40 Milyar TL dir. Burada gerçekleşen iş kazalarının %98’inin, meslek hastalıklarının ise tamamının önüne geçilebilir

⁵⁰ Erdem Y. (2004). Sosyal İnsan. Sosyal Etkileşim. Grup Yaşamı. Kültür Ve Toplum Açısından İş Sağlığı Ve Güvenliği. İş Sağlığı Ve Güvenliği Dergisi, (17), 8.

⁵¹ Resmi Gazete (2013).Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik,

⁵² İSGM, 2015 <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/11/20151119.htm>

nitelikte olduğu tespit edilmiştir. Burada eğitim iş kazalarını önlemenin bir yoludur.⁵³

İş kazalarının ortaya çıkmasında eğitim eksikliği önemli bir yer tutar. Eğitim seviyesi yüksek çalışanlar kazası geçirme oranı daha düşüktür. Bunun en önemli nedeni çalışanların aldığı eğitimlerle kazaya neden olabilecek durumları ve yaşanacak durumun sonuçlarını öngörebilme yetisine sahip olmalarıdır. Yapılan bir araştırmaya göre mesleki olarak yaşanmış kazaların %72'lik diliminin ilkokul, %14'lük kısmının ortaokul, %10 oranında lise ve %4'lük bölümünün de meslek lisesi diplomasına sahip olduğu görülmektedir.⁵⁴

Endüstriyel kazaların önlenmesinde etkin olabilecek psikolojik tedbirlerin önem sırasına göre % 64,5 oranında motivasyon, % 20,0 oranında iş ve işgören eğitimi ve % 15,5 oranında stresten uzak çalışma ortamı olabileceği belirtilmiştir.⁵⁵ İşgören sağlık ve güvenliğini korumak için çalışma ortamlarının düzenlenmesi örgütler için olumlu faydalar sağlayacaktır.⁵⁶

İSG kapsamında verilecek İlk yardım eğitimi de çalışanların hiç de gerçekçi olmayan “bana bir şey olmaz” tarzındaki aşırı güven duygusunu azaltmak ve acil durumlar karşısında bilinçlendirmek için son derece gerekli bir eğitimidir. Katılımcılara işle ilgili yaralanma ve meslek hastalıklarından korunmayı ilk yardım eğitimi sağlamaktadır. Katılımcılar ilk yardım eğitimi aldıktan sonra iş yerindeki risklerin azaltılması konusuna daha fazla özen göstermektedirler. Bu nedenle ilk yardım eğitiminin mesleki kazalar ve hastalıkları önlemek için katılımcıların motivasyonunu geliştirdiği söylenebilir. Ancak bu artan motivasyonun olumlu davranış değişikliği gösterme derecesi, diğer örgütsel etkenlere bağlı olacağı da gözden uzak tutulmamalıdır.

Çalışma ortamında iş sağlığı ve iş güvenliğini tesis etmek için iyi bir ödüllendirme mekanizmasına da ihtiyaç bulunmaktadır.⁵⁷

2.5.2. Çalışana İlişkin Faktörler

Kavram olarak iş kazası, çalışma hayatı içinde gerçekleşen bir kaza durumudur ve mesleklerin içinde var olan risklerin en önemlisidir. İş güvenliği kapsamında bir olayın iş kazası olarak tanımı “çalışanın iş yerinin sorumluluğu altında bulunduğu zaman diliminde

⁵³ Ceylan, Hüseyin (2012). Türkiye'deki İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Electronic Journal of Vocational Colleges, 94-104.

⁵⁴ Açıklan, Cemile (2008). Eskişehir-Bozüyük Bölgesindeki Seramik Sektöründe İş Kazaları ve Kişisel Koruyucu Malzeme Kullanımının Kazalar Üzerindeki Etkisi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(1), 133- 154.

⁵⁵ Özçifçi, A., Uysal, B. ve Kurt, Ş. İnsan Davranışlarının s.191-198.

⁵⁶ Michael, J. H., Evans, D. D., Jansen, J. K. and Haight, J. M. (of Safety Research, 36, s.171-179.

⁵⁷ Lingard, H. (2002). The Effect of First Aid Training on Australian Construction Workers' Occupational Health and Safety Knowledge and Motivation Avoid Work-Related Injury or Illness, Construction Management and Economics (2002) 20, 263-273

verilen iş veya işin yapılabilme gerekliliği nedeniyle bir anda ve dışarıdan meydana gelen bir etkiyle çalışanı bedensel ve ruhsal zarara uğratan olay” şeklinde ifade edilir. Meydana gelen kazaların, iş kazası olduğunun kabul edilmesi için işyeri ve çalışma ile bağlantısının olması gereklidir.⁵⁸

İş kazalarının oluşmasında etkili olan, çalışan davranışlarına bağlı faktörleri, kişisel özellikler, bedensel ve psikolojik özellikler, şeklinde sıralayabiliriz. İş güvenliği kültürü eksikliği ve iş tatmin düzeyini de bunlara ekleyebiliriz.⁵⁹

Meydana gelen iş kazaları incelendiğinde olması gereken düzenlemelerin çok fazla yapılmadığı hatta yetersiz olduğu tespit edilmektedir. Bu durum sorunun çalışma hayatında sadece yasal veya teknik zeminde ele alınmasının yetmediğini, burada “insan” etmeninin de sair faktörler kadar mühim olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu durumda üzerinde önemle durulması gereken kavramlardan birisi güvenlik kültürüdür.⁶⁰

Örgüt kültürünün inşa edilmesinde kurucunun ve kurumun ortaya çıktığı ulusal kültürün etkisi vardır ve burada işyerindeki sağlık ve güvenlik kültürünün oluşması ve gelişmesi ülkenin sanayileşme sürecini de etkiler. İş güvenliği kültürünün çalışanlarca kabul edilmesi ve iş hayatının buna göre örgütlenmesi için işçilerin yeterince eğitim seviyesinin yüksek olması veya verilecek eğitimler için istekli olması gerekir. Endüstrileşmesini tamamlayamayan ve bilgi çağına geçemeyen toplumlara iş güvenliği kültürünü yerleştirmek zordur. Kültür yazılı olmayan ve uzun dönemde yerleşen kurallar bütünüdür. Bu nedenle yerleşik bir kültür anlayışını benimsetmek kısa sürede mümkün olamamaktadır. Çalışma ortamında işin yapılmasını sağlayan operasyonel seviyedeki düzenlemeler kısa sürede etkisini gösterebilir, ancak kalıcı ve yerleşik bir davranış biçimi olarak güvenli davranışın ortaya çıkması güvenlik ortamını teşvik eden bir kültür oluşturulmadıkça sağlanamaz.⁶¹

2.5.3. Örgüte İlişkin Faktörler

Çalışanların kazaya eğilimi örgütsel, duygusal ve bireysel faktörlere bağlıdır. Örgütler iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışanlara benimsetilmesinde doğru iletişim yöntemleri kullanmalı, katılımcı bir anlayış ve teşvik edici ücret sistemleri geliştirmelidir. Çalışanların kendileri için tanımlanan iş ile ilgili yeterli eğitimi almamış veya becerilerinin gelişmediği ve deneyimi kazanmamış olması, yapılan işin kişinin kendisine tiksindirici, güç

⁵⁸ Karakaş, İ. (2007). İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı, s.59

⁵⁹ Camkurt, Mehmet Zülfi (2013). Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 24(6), 1-2.

⁶⁰ Dursun, S., İş Güvenliği Kültürünün s. 61-75.

⁶¹ Şerifoğlu, U. K. ve Sungur, E. (2007). İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı, Yönetim Dergisi, 18(58), 41 - 50.

veya memnuniyetsizlik verici olması ve işgörenin bireysel özelliklerine uygun olmayan işin verilmesi çalışanların güvensiz davranışlarına ortam oluşturmaktadır.⁶²

İş kazalarının yaşanmasında çalışanların yaş aralığının önemli olduğu ve iş kazalarının en çok 25 - 29 ve 30 - 34 yaş aralığında yaşandığı belirlenmiştir. İlk yaş grubunda yaşanan iş kazalarının nedeni bu yaş aralığının işe yeni başlama yaşı olması ve tecrübe eksikliğinden kaynaklanmasıdır. İkinci grup yaş aralığında ise genellikle teknolojik yeniliklerin ve revizyonların bu aralığa rastlamasına bağlanmaktadır. Bununla birlikte, iş kazalarının 1. iş saatinde gerçekleşmesi işletmeler için iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yeni hukuki kuralların getirilmesi, gerekli eğitimlerin verilerek nitelikli çalışma ortamlarının oluşturulması ihtiyacını ifade eder. İş kazalarının yaşanmasında bir diğer ayrıntı çalışan sayısıdır. Buna göre, 501 - 1000 ile 1001 ve üzerinde çalışanın olduğu işyerlerinde kaza yaşanma sıklığının daha az düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, kurumsal firmalarda güvenlik kültürünün varlığını, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ve yasal yükümlülüklerinin uygulandığını, bu durumda iş kazalarını azalttığını göstermektedir.⁶³

İşletme sahibi veya yöneticilerin tehlike veya riskleri önceden kontrol etmediği durumlarda iş kazaları ve sonrasında yaşananlar tamamen şansa bırakılmış demektir. Örneğin herhangi bir makineden sızan bir yağ nedeniyle oluşan yağ birikintisine basarak düşen işgören yaralanabilir veya basit olarak üstü kirlenerek bu durumu atlatabilir. Kazaları indirgemenin etkili yolu, kazalara sebep olan durumları denetlemek, başka bir ifade ile nedenlerini ortadan kaldırmaktır. Örneğin iş makinasının yıllık bakım ve kontrollerinin yapılması, yağın sızmasını, birikmesini, dolayısıyla herhangi bir kazaya neden olmasını önleyecektir.⁶⁴

İnsan kaynakları yönetim fonksiyonlarının etkin olarak uygulandığı işletmelerde iş kazası ve meslek hastalıklarının yaşanma olasılığının daha az olduğu tespit edilmektedir. Bunlar:

- İşgören seçimi, çalışanların daha ilk aşamada işe ve işletmeye uygun olarak seçilmesi, eğitim, tecrübe ve kişilik özelliklerinin işletmeyle uyum sağlaması, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemede önemli bir görev yapar;
- İşletmelerde eğitim fonksiyonlarının planlı olarak yürütülmesi, eğitim almış, kullandığı ekipmanlar ile ilgili tecrübeye sahip çalışanların negatif bir durumda neler yapılması gerektiğini bilmesi, iş kazasına uğrama riskini düşük seviyelere

⁶² Karamık, S. ve Şeker, U. (2015). İşletmelerde İş Güvenliğinin Verimlilik Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi, 3(4), 575-584

⁶³ Demirbilek S. ve Pazarlıoğlu M. V. (2007). Türkiye’de İş Kazalarının Oluşumunda Etkili Olan Faktörler: Ampirik Bir Uygulama, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 44/509, 81-92.

⁶⁴ Karacan, E. ve Erdoğan, Ö. N. (2011). İşçi sağlığı ve iş güvenliğine insan kaynakları yönetimi fonksiyonları açısından çözümsel bir yaklaşım. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (21), 102-116.

indirir;

- İnsan kaynakları planlaması, işletmelerin uygun kriterleri taşıyan, yeterli bilgi ve becerilere,doğru davranış biçimine sahip gerekli sayıda idarecinin ve işçinin olmasını gerektirir;
- İş analizi, işin gerektirdiği birikim, ustalık, deneyim, eğitim, ruhsal ve bedensel özellikleri karşılayan çalışanın ayırtedilmesi için analizlerin yapılmasını ifade eder;
- Performans değerlendirmesi yapılmayan işletmelerde işçinin işindeki yeterlilik seviyesinde var olan eksiklik giderilemeyeceğinden kazanın meydana gelme durumu daima vardır;
- Hem ekonomik, hem de sosyal açıdan ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde ücret ödenen çalışan işine daha bağlı ve dikkatli olacaktır;
- Sendikaların, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını korumak amacıyla yaptıkları mücadele, iş sağlığı ve güvenliği konusunu gündemde tutarak gerekli kanuni düzenlemelerin yapılmasını sağlar.⁶⁵

Son olarak 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile mesleki tehlikelerin önüne geçilmesi ve bu tehlikelerden korunmak için öngörülen iş güvenliği uzmanları “İşyeri sahibine iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda yol göstermek ve danışmanlık yapmak üzere” görevlendirilmiştir. İş yerinde risk seviyesi düşü çalışma ortamını sürekli olarak tetkik etmekten sorumlu olan iş güvenliği uzmanlarının bir kaza olduğunda iş yerinde olması sorumlunun bulunmasını kolaylaştıracaktır, ancak bu kişinin işyeri sahibine maaş ve özlük hakları bakımından bağlı / bağımlı olması, gerçek bir kontrol mekanizması kurulması için yeterli görülmemektedir. Bir başka açıdan ele alınırsa, çalışan ve işyeri sahibi ilişkisi gücün adaletli paylaşılmasına imkân tanıyacak şekilde yeniden yapılandırılmadan iş güvenliğine ilişkin alınacak önlemler tek başına yeterli olmayacaktır.

2.5.4. Risk Değerlendirmesi ve Risk Yönetimi

Çalışanların fiziksel ve ruhsal durumuna negatif anlamda etki edebilecek muhtemel riskleri örgütsel, tıbbi, teknik ve hukuksal önlemlerle ortadan kaldırmayı hedefleyen İSG çalışmaları Türkiye’de 2000’li yılların başında hızlanmış, bu amaçla çokça İSG Kanun Tasarı Taslağı oluşturulmuştur.⁶⁶ Sonunda 20 Haziran 2012 tarih ve 6331 sayılı İSGK Meclis’te

⁶⁵ Karacan, E. ve Erdoğan, Ö. N., İşçi sağlığı ve iş güvenliğine, s.102-116.

⁶⁶ Kılış, İ. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK), İş-Güç Dergi, 15(1), 17-41

kabul edilmiş ve 30 Haziran 2012 tarihinden itibaren tüm Türkiye’de İSG alanı ilk kez özel bir kanunla düzenlenmiştir. Kanunun gerekçesinde ifade edildiği gibi, çalışma ortamında bulunan olası riskleri mümkünse yok etmek ve önlenemeyen riskleri asgari seviyeye indirmek, böylece sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarını oluşturmak kanunun ana amacı olarak ifade edilmiştir.

Risk temelli yaklaşım iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında değişen yeni bir yaklaşımdır ve bu yaklaşım her işyerinin kendine özgü bir iş sağlığı ve güvenliği koşullarının olduğunu ifade eder. Bu nedenle risk değerlendirilmeleri ve alınacak önlemler her işyerinin kendi koşulları göz önüne bulundurularak yapılmalıdır.⁶⁷

Risk değerlendirmesi, çalışma ortamında mevcut olan veya meydana gelmesi ihtimal dahilinde olan rizikoların, çalışanlara, ortama ya da çevreye verilebilecek olumsuz etkilerini ve bunlara karşı alınacak tedbirleri belirlemek için yapılması gereken çalışmalar olarak tanımlanır. Burada öncelikle yapılacak olan bir tehlikenin ne kadar önemli olduğu ve muhtemel riskin azaltılması için gerekli önlemlerin alınıp alınmadığıdır.⁶⁸

Risk değerlendirme için birçok yöntem vardır. İşyerinin durumu ve büyüklüğü göz önünde bulundurularak bu yöntemler değişik özelliklere sahiptir. Risk değerlendirme yöntemleri arasında şunlar sayılabilir: PHA (Proses Tehlike Analizi), PRA (Birincil Risk Analizi), HAZOP (Tehlike ve İşletilebilme Çalışması Metodolojisi), HACCP (Tehlike Analizi ve Kritik Kontrol Noktaları), FMEA (Hata Türleri ve Etki Analizi), FTA (Hata Ağacı Analizi Metodolojisi), ETA (Olay Ağacı Analizi), Güvenlik Denetimi, Neden - Sonuç Analizi, İş Güvenlik Analizi, Olursa ne olur? ve Papyon Analizi (Nedenleri kontrol et, yönet ve sonuçları azalt).⁶⁹

Risk yönetimi örgütlerde ve kamuda güvenlik ve güvenilirliği artırmak ve kayıpları minimize etmek için artan bir şekilde kullanılan bir tekniktir. Riskleri tanımlama, değerlendirme ve kontrolünü içerir.⁷⁰ İş stresi ve fiziksel iş yükü personelin iş yerindeki tehlikeleri önleme yeteneğini bozabilir ve risk algısının artmasına da neden olabilir. Ayrıca, bu faktörlerin kombinasyonu riskli davranışlara ve kazalara neden olabilir.⁷¹

İş sağlığı ve güvenliğinde tehlikenin yönetilmesi üç basamakta anlatılmaktadır. Öncelikle işyeri içerisinde bulunan riskler belirlenir. Sonrasında belirlenen risklerin nelerden

⁶⁷ İSGM, 2015 <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/11/20151119.htm>

⁶⁸ Akalp, G., İşletmelerde Güvenlik s.112.

⁶⁹ Akpınar, T. ve Çakmakkaya, B. Y. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü, Çalışma ve Toplum, ISSN 1305-2837, ss. 273-304.

⁷⁰ Cox, S. and Flin, R. (1998). Safety Culture: Philosopher’s Stone or Man of Straw?, Work and Stress, 12(3), 189-201.

⁷¹ Rundmo, T. (1995). Perceived Risk, Safety Status, and Job Stress Among Injured and Noninjured Employees on Offshore Petroleum Installations. Journal of Safety Research 26/2 (1995) 87-97.

kaynaklandığı değerlendirilir. Son olarak da belirlenen bu tehlikeler için ne gibi önlemler alınması gerektiği belirlenir.⁷²

2.5.4.1. Ergonomik Önlemler

Ergonomi; “İnsanlara ilişkin ve en fazla rahatlık, güvenlik ve etkinlikle kullanılabilecek araç-gereç ve donanımın anlaşılması için gerekli bilgilerin tümü” şeklinde tanımlanabilir.⁷³

Ergonomi, sanayileşme ile beraber önem kazanan üretim, kar, verimlilik gibi kavramların karşılanması sırasında insan faktörünün ihmal edilmesine izin vermeyen, buna ilave olarak çalışma hayatının gerekleriyle, insan anatomisinin gereklerini uyumlaştırma çabasıyla çalışmalarını bu şekilde geliştiren ve bunda başarı sağlayan bir bilim dalıdır.⁷⁴ İş görenler çalışma ortamında devamlı alışveriş halindedir. Sanayinin hızlı bir şekilde ilerlemesi bir taraftan iş kazaları ve meslek hastalıkları karşısında işi görenlerin muhafaza edilmesi konusunu ortaya çıkarmış, öte yandan da işbilimi olarak Türkçeye çevrilen ergonomi terimini gündeme getirmiştir. İnsan mühendisliği, insanların içinde bulunduğu tüm sistem ve bu sistemi oluşturan tüm faktörler konfor, ahenk, ekonomiklik, verimlilik, insancılık, güvenlik gibi yaşama kalitesine etki eden ilkelerin temelinde bağlantılı tüm bilimsel verilerden ve teknolojiden yararlanarak planlayan ve uygulamaya koyan bir bilim dalıdır.⁷⁵ Bir adet ürünün üretilmesi için geçen sürenin düşürülmesi için yapılan çalışmalar, fayda yaratmayan gereksiz faaliyetleri ortadan kaldırmak, fire ve boş zamanları minimize etmek, üretim maliyetlerini azaltmak için yapılan çalışmalardandır. İş yaşamındaki en önemli faktörlerden birisi olan insanın iş ortamına uygunluğu düşünülmeden istenen sonuçlara ulaşmak mümkün olmayacaktır. Örneğin, iş görenin kas-iskelet sistemine olan yükü ve sistemden kaynaklanan kötü duruşları tespit etmeye yarayan, gözlem temelli bir yöntem olan OWAS yöntemi kötü duruşların ve faaliyetlerin belirlenmesi, işgücünün harcadığı güç temelinde farklı sistemlerin karşılaştırılması ve optimum iş yöntemlerinin tahminine çalışır. İş görenlerin doğal duruşunu korumak için çalışma faaliyetleri arasında mola sürelerini artırmak veya çalışma tekniklerini

⁷² Lingard, H. and Holmes, N. (2001). Understandings of occupational health and safety risk control in smallbusiness construction firms: Barriers to implementing technological controls. *Construction Management and Economics*, 19(2), 217-226. <http://dx.doi.org/10.1080/01446190010002570> (Erişim Tarihi: 18.04.2019).

⁷³ Şimşek, M. (1994). Mühendislikte Ergonomik Faktörler, Marmara Üniv. Yayın No: 547, Teknik Eğitim Fakültesi Yayın No: 9, İstanbul

⁷⁴ Tınar, M. Y. (1993). Önsöz 4. Ulusal Ergonomi Kongresi, MPM Yayınları, 509, 135. İzmir

⁷⁵ Barlı, Ö. Çolakoğlu, E. ve Akıncı, S. K. (2008). İnsan Faktörü Mühendisliğinin (Ergonomi) Anlamı, Tarihçesi, Önemi ve Kapsamı, *Ekev Akademi Dergisi*, Sayı: 37, <http://www.acarindex.com/ekav-akademi-dergisi/insan-faktoru-muhendisliginin-ergonomi-anlami-tarihcesi-onemi-ve-kapsami-10964#.XMXVL-gzbiU> (Erişim Tarihi: 20.04.2019).

değiştirmek tavsiye edilmektedir.⁷⁶

İş görenlerin katılımının sağlanmasıyla çalışma ortamlarında ergonomik değişikliklerin oluşturulması iş görenlerin iş ortamı nedeniyle yaşadığı hastalık ve yaralanmalarda iyileştirmeler sağlayacaktır. Ergonomik çalışmalar çalışanların yaşları ve cinsiyetleri göz önünde bulundurularak gerçekleştirilmelidir.

Örneğin, çalışanların sağ veya sol ellerini kullanma alışkanlıklarına göre işyerindeki aparatların düzenlenmesi çalışanların performanslarını olumlu etkileyecektir.⁷⁷

Yaygın olan yanlış kanı ergonomik bir çalışma ortamının maliyetli olmasıdır. Oysaki sanayide verimlilik ve üretkenlik sağlamış çok da pahalı olmayan uygulamalara rastlamak mümkündür. Üretim işletmelerinde farklı işler yapan mavi yakalı çalışanlar ve ofiste uzun süre bilgisayar kullanan beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yapılan çalışmalar, ergonomi ile ilgili yapılan düzenlemelerin mesleki kas iskelet sistemi hastalıklarının oluşturduğu maliyeti azalttığını, iş yaşam kalitesini ve iş verimliliğini artırdığını göstermiştir. Uzun dönemli izlemeler sağlık harcamaları, iş günü kaybı, sigorta tazminat ödemeleri ve işe geri dönüş üzerinde ergonominin olumlu etkileri olduğunu göstermiştir.⁷⁸

2.5.4.2. OHSAS 18001 İSG Yönetim Sistemi

Son yıllarda yönetim sistemlerinin belgelendirmeleri firmaların rekabet edebilmesi için gerekli olmuştur çünkü, firmaların uzun vadeli başarısı, kendi faaliyetlerini geliştirmesi, kendilerini yeniden düzenlemesi ve hızla değişen çevresel değişimleri karşılaması yeteneklerine bağlıdır. British Standard Institution resmen OHSAS 18001'i yayımlamış ve 15 Nisan 1999 yürürlüğe girmiştir. Bu standardın esas amacı iş sağlığı ve güvenliği alanında doğru davranışları sistematik ve yapılandırılmış yönetim ile desteklemek ve teşvik etmektir.⁷⁹ OHSAS 18001 standardı 1999 yılından bu yana piyasada mevcuttur. Bu çerçeve çeşitli standardizasyon ve belgelendirme kuruluşları tarafından geliştirilmiştir “müşterilerin kuruluşlardan kabul edilebilir, denetlenebilir ve belgelendirilebilir bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi talep etmeleri sonucunda geliştirilmiştir”.⁸⁰ OHSAS 18001 standardının temel amacı, sistematik ve yapılandırılmış yönetim sistemleri aracılığı ile iş sağlığı ve

⁷⁶ Akay, D., Dağdeviren, M. ve Kurt, M. (2003). Çalışma Duruşlarının Ergonomik Analizi. Gazi Üni. Müh.-Mimarlık Fakültesi Dergisi, 18(3), 73-84.

⁷⁷ Sahildar and Saadet, 2003

⁷⁸ Özcan, E. ve Kesiktaş, N. (2007) Mesleki kas iskelet hastalıklarından korunma ve ergonomi, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi; 34: 6-9.

⁷⁹ Jewalikar, A. D. and Shelke, A. (2013). Lean integrated management systems in MSME—reasons, advantages and barriers on implementation. Mater. Today: Proc. 4(2), 1037–1044.

⁸⁰ BSI, 1999

güvenliği alanında iyi uygulamaların desteklenmesini teşvik etmektir. Sonuç olarak, sertifikalı kuruluşlar çalışanları ve diğer etkilenen taraflara riskleri en aza indirmek için sağlam bir konumda bulunmaktadır.⁸¹ ISO 9000 ve ISO 14000 tarzında diğer uluslararası standartlardan başka, OHSAS 18001 bazı ulusal standart kuruluşları ve belgelendirme kuruluşlarının ortak çalışmasıyla hazırlanmıştır. ISO standardından farkı örgütlerin sağladığı ürün ve hizmetlerinin güvenliğinden değil örgütlerin çalışanlarına sağladığı, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında bir kıstastır.⁸²

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Şartları, işçilerin tehlikesiz ortamlarda çalışmalarını ve sağlıklarını korumayı amaçlayan bir standarttır. Üçüncü taraf tetkikler ile belgelendirme gerçekleştirilebilir. OHSAS 18001 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Standardının temelini BS 8800, BVQI Safety Cert, SGS & ISMOL ISA 2000, DNV OHSMS, NSAI SR 320, Technical Report NPR 5001 meydana getirmektedir. OHSAS 18001 sağlıklı ve güvenli işyerlerinin kurulmasına, yönetimine destek olan bir sistemdir. Bu sistem çalışanların iş ortamında yaşayabileceği riskleri en aza indirir, var olan iş sağlığı ve güvenliği idare sistemini geliştirir, işyerinde gerekli özenin gösterildiğinin kanıtıdır ve tüm bu faydalar sürdürülebilirlik içerir. OHSAS böylece örgüte saygınlık kazandırır.⁸³

18001 firma düzeyinde güvenlik yönetim süreçlerini değerlendirmek için baskın bir şekilde uluslararası standart haline gelmektedir.⁸⁴ İşyerinde güvenlik koşullarını geliştirmek için bu enstrümanın artan kullanımına rağmen,⁸⁵ en fazla araştırmanın, iş içindeki güvenlik yönetim uygulamasının düzeylerinde artış ile potansiyel olarak ilişkili güvenlik yönetim sistemlerinin bazı unsurları değerlendirdiğini bulmaktadır. Başka bir araştırma aşaması güvenlik iklimi ve yaralanma oranları ile ilgili değişkenler ve kendi kendini rapor eden güvenlik sistemleri arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır.⁸⁶

18001 standardı işçi sağlığı ve güvenliğine dair var olan tüm rizikoları yönetmek için bir çerçeve sağlamaktadır. OHSAS sertifikalı şirketler iş sağlığı ve güvenliği idare bilinci ve

⁸¹ Abad, J., Lafuente, E. and Vilajosana, J. (2013). An assessment of the ohsas 18001 certification process: objective drivers and consequences on safety performance and labour productivity, *Safety Science*, 60, 47–56.

⁸² Ofluoğlu, G. (2005). OHSAS 18001 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi , Kamu-İş; C:8, S: 3/2005, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/835.pdf> , OHSAS 18001' in Tarihçesi, (Erişim Tarihi: 10.04.2019).

⁸³ Kurt, M. ve Özdemir, K. (2003). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemleri. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. Ekim-Kasım- Aralık (16).

⁸⁴ Granerud, L. and Rocha, R. S. (2011). Organisational learning and continuous improvement of health and safety in certified manufacturers. *Safety Science*, 49(7), 1030-1039. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753511000178?via%3Dihub> (Erişim Tarihi: 15.04.2019).

⁸⁵ Robson, S., Clarke, A., Cullen, K., Bielecky, A. ve Severin, C. (2007). The Effectiveness of Occupational Health and Safety Management Interventions: A Systematic Review, *Safety Science*, Vol. 45, 329-353.

⁸⁶ Abad, J., Lafuente, E. and Vilajosana, J. An assessment of the ohsas, s. 47–56.

bağlılığının daha yüksek bir seviyede olduğu algısını oluşturacaktır.⁸⁷

Yeterli iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi olan organizasyonlara belgeleme ilgili taraflar için garanti sağlar bu nedenle strateji ve rekabet etkisi vardır OHSAS şartname isteyen herhangi bir organizasyon için; çalışanlarının veya yaptığı faaliyetlerle iş sağlığı ve güvenliği riskleri ile karşı karşıya kalan diğer tarafların riskini en aza indirmek veya ortadan kaldırmak için bir iş sağlığı ve güvenliği idare sistemi kurmak, uygulamak, korumak ve devamlı bir iş sağlığı ve güvenliği idare sistemi geliştirmek, sistem belirtilen iş sağlığı ve güvenliği politikasına uygun olduğunu, temin eder, başkalarına bu standarda uygunluğu gösterir.⁸⁸

Örgütsel iş sağlığı ve güvenliği idare sistemi işverenler için riskleriyle problemleri azaltmayı sağlayan, zorlukların üstesinden gelmeye yardımcı ve plansız davranışları azaltan sistematik bir araçtır. OHSAS 18001 firma için sayısız faydalar sunar. Özetle bu standart firmaların rekabetini geliştirebilir ve bugünün küresel pazarında olumlu bir konum elde edecekleri stratejik bir araç olarak görülmektedir.⁸⁹

2.6. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yapılan Çalışmalar

İş kazaları ile meslek hastalıklarının önüne geçmek için işyeri sahibi tarafından işyerinde güvenli çalışma ortamının oluşturulması her şeyden önce gelen bir ilk adımdır. Bu sebepten dolayı diğer ülkelerin İSG mevzuatlarında görüldüğü gibi Türkiye’deki mevzuatta da öncelikle ve ağırlıkla işveren yükümlülükleri tanımlanmıştır. ILO istatistiklerine göre, işe devamsızlık, hastalık, sakatlık ve geride kalanlara yapılan yardımlar Gayri Safi Milli Hasılanın % 4 ‘üne denk gelmektedir. Bu oran bazı ülkelerde %10'lara kadar ulaşabilmektedir. Bunun için Türkiye tarzında gelişmekte olan ülkelerde özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği hususuna çokça ehemmiyet gösterilmesi gereği ortadadır.⁹⁰

Dünya milli gelirinden az pay alan ve halen gelişmekte olan ülkelerdeki işgücü küreselleşmenin bir sonucu olarak rekabet edebilmek için tehlikeli ve kalitesi düşük işlerde çalıştırılmaktadır. Eski teknolojiler gelişmiş ülkelerde yasaklanmış, bu nedenle gelişme olan ülkelere satıldığından bu ülkelerdeki çalışanlarda olmuşuz ve tehlikeli çalışma ve hayat koşullarına razı olmaktadır. Düşük profilli bu işler ev-eksenli çalışma, işin sorumluluğunu işçinin üzerine kaydırma ve sosyal güvencesizlik şeklinde ifade edebileceğimiz olumsuz

⁸⁷ Amponsah-Tawiah K. M. and Mensah J. (2016). Occupational Health and Safety Management and Turnover Intention in the Ghanaian Mining Sector. Safety and Health at Work, 7:12-17.

⁸⁸ Jewalikar, A. D. and Shelke, A. Lean integrated management systems s. 1037–1044.

⁸⁹ Jewalikar, A. D. and Shelke, A. Lean integrated management systems s. 1037–1044.

⁹⁰ Sevinç, L., Aydın, F. ve Yıldırım, O. (2003). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında Türkiye’de 1985-2001 Yılları Arasında Yapılmış Lisans Üstü Tezlerine Yönelik İçerik Analizi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(1), 87-98.

durumları taşır.⁹¹ Buna ilave olarak halen meslek hastalıkları düşük gelirli ülkelerde layıkıyla dikkate alınabilecek bir sorun olarak görülmemektedir. Küreselleşmeyle işyerleri ya direkt ya da dolaylı olarak taşeron firmalardan hizmet satın alarak gerçek işin emek yoğun bir kısmını alt işverenlere yüklemektedir. Bu durumda orta ve küçük düzeydeki işyerleri, düşük ekonomik yapılarıyla iş sağlığı ve güvenliği için önlemler almakta zorlanmaktadır.⁹² Globalleşme neticesinde işyerlerinin parçalanması daha yaygın hale gelecektir. Açıklanan bu durum küçük işletmelerde ve kendi namına çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği hususlarına çokça önem vermesini gerektirecektir.⁹³ Kalkınmakta olan ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda milli politika ve iş sağlığı güvenliği konusunda hukuk kurallarının yetersizliği, eğitimsizlik, bütçede iş sağlığı ve güvenliğine gerekli payın ayrılmaması, küçük işyerleri ve sektörlerin kayıt dışı çalışanları ve bu durumu önlemek için kapsam altına alınması için yeterli denetimlerin eksikliği çözüm bekleyen sorunlardır.⁹⁴

Günümüzde işletmelerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yapılanları, bulundukları ülkenin yasal mevzuatıyla uyumlu çeşitli standartlar ya da modellerle gerçekleştirilmektedir. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı daha önceleri 4857 sayılı İş Kanunu’nun içinde bulunurken 20.06.2012 tarihinden itibaren 6331 sayılı müstakil bir kanun içinde yer alarak kapsamını da genişleterek uygulanmaya başlanmıştır. Bunun yanı sıra yeni yönetmeliklerle yasanın uygulamasına açıklık getirilerek, İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki tereddütler giderilemeye çalışılmaktadır.

6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Md. 1) iş güvenliği gayesi, “Çalışma ortamlarında iş sağlığı ve güvenliğinin gerekliliklerinin yerine getirilmesi, sağlık şartlarının oluşturulması, risklerin en aza indirilmesi ve işyeri sahibi ile işçinin görev, yetki, sorumluluk ve yükümlülüklerinin düzenlenmesi” şeklinde açıklanmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Md. 2), “Özel sektör, kamu sektörü, stajyer, usta, çıрак, kamu, işyeri temsilcileri demeden tüm çalışanlara, yaptıkları işlere bakılmaksızın uygulanır” şeklinde açıklanmıştır.

6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” işletmelerde riskin değerlendirilmesini,

⁹¹ Loewenson, R. (2001). Globalization and Occupational Health: a Perspective From Southern Africa, Bulletin of the World Health Organization, 79 (9), 863–868.

⁹² Yılmaz, G. (2009). İş kazalarının nedenleri ve maliyetleri, Makine ve Mühendis Dergisi, 50 (592), 27-32

⁹³ Önal, B. (2001). Küreselleşmenin İş Sağlığına Etkisi, Uluslararası 26. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresinden İzlenimler, Türk Tabipleri Birliği. Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Ocak, 8-12.

⁹⁴ Karadeniz, O. (2012). Dünya’da ve Türkiye’de İş kazaları ve meslek hastalıkları vesosyal koruma yetersizliği, Çalışma ve toplum, 2012/3, 15-75

bununla ilişkili önleyici ve koruyucu tedbirlerin alınmasını, çalışan sayısı ile sınırlanmaksızın bütün işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin verilmesini mecburi tutmuştur.⁹⁵ Buna göre herhangi bir statüye bağlı kalmaksızın tüm istihdam edilen çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yapılmalardan faydalandırılması ve tüm işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği ilkelerine uygun bir çalışma ortamının oluşturulmasını amaç edinmektedir. 6331 sayılı kanunun 4. maddesine göre işverenler; “mesleki risklerin önlenmesinden, eğitim ve bilgilendirme dahil her türlü güvenlik önlemlerinin alınmasından, organizasyonun yapılmasından, gerekli alet ve ekipmanların sağlanmasından, değişen şartlar göz önüne alındığında sağlık ve güvenlik için alınacak önlemlerin uygun hale getirilmesinden ve var olan durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapılmasından, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyumu izleyip, denetleyerek uygunsuzlukların giderilmesini sağlamaktan, tehlike değerlendirmesi yapmaktan, işçilere işi aktarırken onların sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önünde bulundurmaktan, gerekli bilgi ve talimat verilenler dışındaki işçilerin hayati ve özel tehlike bulunan alanlara girmesini önlemek için gerekli tedbirlerin alınmasından sorumludur”.Bir başka deyişle işverenlerin genel yükümlülüğü, işletmelerde iş kaynaklı rizikolara karşı çalışanların sağlığı ve güvenliğini korumaktır.⁹⁶

2.7. Dünya’da İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Hastalıkların evrensel olması, gerçekleşen iş kazalarını işin olağan sonucu gibi kabul edip hafife alınması ya da hastalıklara dikkat edilmesi çok eskilere kadar dayanır. Meslek hastalıklarına olan ilginin antik Yunan’da var olduğuna rastlanmaktadır. Hipokrat’ın (M.Ö. 460-370) madenlerdeki kurşun zehirlenmesi üzerinde durduğu ve Romalı Pliny (M.S. 23-77) kurşun ve kükürdün zehirli etkilerini ele aldığı, ilk bireysel korunma aracı olarak deriden maskeler yaptığı görülmektedir. M.S. 2. yüzyılda, Yunanlı Doktor Galen kurşun zehirlenmesinin patolojisini ve bakır ocaklarındaki asit buharının verdiği zararları incelemiştir. Ancak orta çağda bilimle birlikte bu tür çalışmalar da durmuştur.⁹⁷

İş sağlığı ve güvenliğinin öneminin anlaşılması ve yasal düzenlemelerin oluşturulması 19.yüzyılın sonlarında başlamıştır. İngiltere’deki sanayi devrimiyle birlikte fabrikaların kurulması ve yaygınlaşması, şehirlerin oluşmasına, gazetelerin gelişmesine ve sosyal

⁹⁵ Polat, H. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Genel Bakış. Toprak İşveren Dergisi, 97, 7-10.

⁹⁶ İSGM, 2015 <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/11/20151119.htm>

⁹⁷ Friend, M. A. and Kohn, J. P. (2007). Fundamentals of Occupational Safety and Health Fourth Edition, Lanham, MD. Government Institutes.s.2-7

konularla ilgilenen grupların var olmasına imkan vermiştir. Bu gelişmeler sorunları gündeme taşıyan politik baskı gruplarını ortaya çıkarmıştır. Sanayideki gelişmeler (seri üretim, tekstil, buhar makinesi, kömür madenleri) iş sağlık ve güvenlik konusunu ortaya çıkaran ana faktörlerden birisidir. Sanayideki bu gelişmelerin meydana getirdiği iş kazaları, yangınlar, patlamalar ve yeni tür zehirlenmeler gündem oluşturmıştır. Bu yüzden iş sağlığı ve güvenliği hususu dikkatleri üzerinde toplamaya başlamıştır. Amerika ile Fransa'daki sendika çalışmaları, medyanın da yardımı ile bu tür toplumsal konuların İngiltere'de daha etkili bir şekilde ele alınmasını sağlamıştır. Bunun sonucunda, 1802 yılında çıkartılan Çıraklık Sağlık ve Ahlak Yasası ile çırakların hakir görülmesine ve çalışmalarının istismar edilmesinin önüne geçilmeye çalışılmıştır. 1824 yılıyla beraber sendikal çalışmalar yasallaşmış ve kölelik kaldırılmıştır.⁹⁸

Dünyadaki meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesinde işçi kuruluşlarının yaptığı çalışmaların yanında, 1919 yılında faaliyetine başlayan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) "Milletler Cemiyeti" ne bağlı olarak meslek hastalıkları ve iş kazaları konusunda mühim çalışmalar yapmıştır. 1946 yılında ise BM ile imzaladığı anlaşma artık onu bir uzmanlık kuruluşu haline getirmiştir.⁹⁹

International Labour Organization (ILO) ile World Health Organization (WHO) ve bu örgütlerle birlikte çalışmalar yapan farklı örgüt, işçi sağlığı ve iş güvenliği hususunda dikkat çeken ve ciddi araştırmalar yapmış, veriler toplamıştır. Türkiye'nin de üyesi olduğu bu örgütün iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunları çözme noktasında önemli çalışmaları mevcuttur.

2.8. İş Kazaları Kavramı

2.8.1. İş Kazasının Tanımı

Dar ve geniş anlamda yorumlandığında, kaza kavramının iki anlamı bulunmaktadır. Geniş açıdan bakıldığında kaza, bir anda gerçekleşen, yaşanması durumunda zararın oluşmasına neden olan tüm istenmeyen olaylardır. Bir diğer anlamda ise, çalışanın zarara uğraması, yaşamını yitirmesi, uzuv ya da uzuvlarından birini kaybetmesi olarak tanımlanabilir. İş kazalarını belirtirken sadece dar anlamdaki kaza tanımı önemlidir.¹⁰⁰

Daha öncesinde programlanmayan, tahmin edilemeyen ve yaşanırken kontrol

⁹⁸ Tüzüner, V. L. ve Özaslan, B. Ö. (2011). Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 40(2): 138-154.

⁹⁹ Yıldız, A., Tekin, B. ve Odman, A. (2008). İşçilerin Sağlığı ve Güvenliği İşverenin İnsafına Emanet! , Mühendis ve Makine Dergisi, 49(579), 19-34

¹⁰⁰ Günay, C. İ. (2008). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri. Ankara: Yetkin Basımevi.

edilemeyen olaylar iş kazasıdır.¹⁰¹ İş kazası, işçiyi fiziken veya psikolojik olarak zarara uğratan olaylardır. İş kazası tanımı farklı kurum ve kuruluşlar tarafından çeşitli şekillerde ifade edilmektedir.

İş kazasının ILO'ya göre tanımı, “belirli bir zarara ve yaralanmaya sebep olan ve beklenilmeyen bir durum” şeklinde ifade edilmiştir. Dünya Sağlık Teşkilatı'na (WHO) göre tanımı, “daha öncesinde programlanmayan, genel olarak yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin belli bir süre aksamasına sebep olan durum” olarak belirtilmiştir.¹⁰² 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında tanımı, “çalışma ortamında veya işin yürütülmesi esnasında meydana gelen, ölüme neden olan veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olay” olarak tanımlanmıştır.¹⁰³ 30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun üçüncü maddesinde¹⁰⁴ iş kazası tanımı yapılsa bile ülkemizde, meydana gelen iş kazası sonuçlarına göre SGK tarafından yapılacak işlemler için 5510 sayılı SSGS Kanunu'nun 13'üncü maddesi dikkate alınmaktadır.¹⁰⁵ 5510 sayılı kanunda bu madde ayrıntılandırıldığında, iş kazasının tanımından çok hangi durumlarda meydana gelen kazanın iş kazası sayılacağı düzenlenmiştir.¹⁰⁶ Bu Kanuna göre hangi durumların iş kazası olarak kabul edileceği bir sonraki başlık altında açıklanacaktır.

Türkiye 'de 2014 yılında 221.366 adet iş kazası bildirimi yapılmış, bunlardan 1626 adedinde çalışan hayatını kaybetmiş, 1421 adedi ise sürekli iş göremezlik ile (yani vücudun %10 oranında iş yapamaz hale gelmesi) sonuçlanmıştır. İş kazalarının ne sıklık ile yaşandığı ve zarar derecesi incelenmiş ve Şekil1'de gösterilmiştir. Baktığımızda 2012-2013 yılları arasında iş kazası sayılarında yaklaşık 2,5 kat artış yaşanmıştır. 2012 yılında ve daha önceki yıllarda iş kazası geçiren sigortalı adedine ait sonuçlar verilirken ödemesi yapıp sonuca bağlanan iş kazası sayıları dikkate alınmaktadır. 2013 yılından sonra ise iş kazası bildirimlerinin elektronik ortamda alınmaya başlanmasıyla iş kazası geçiren tüm sigortalı adedine ait bilgiler Avrupa Birliği Standartları (ESAW) temel alınarak verilmeye başlanmıştır. 2013 yılında 191.389 olan iş kazası bildirimi sayısı yaklaşık %15'lik bir artışla

¹⁰¹ Aksöyek, A. R. (2002). Türk İnşaat Sektöründe İş Kazalarının ve İş Güvenliği Sorununun İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

¹⁰² Dengizler, İ. (2002). Konfeksiyon Sektöründe İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İzmir. S. 19

¹⁰³ Topaloğlu, S. ve Çınkı, F. (2014). İş Kazaları ve Meslek Hastalığı. Ankara: TİSK

¹⁰⁴ Ergüt, F. (2015). İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Önleyici Uygulamaların Önemi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

¹⁰⁵ Baloğlu, 2014: 109

¹⁰⁶ Yıldız, G. B. (2010). İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu. Toprak İşveren Dergisi, (S. 86), 1-12.

2014 yılında 221.366'ya yükselmiştir.¹⁰⁷

2014 Manisa Soma'da meydana maden faciasında 301 maden işçimizin maden kazasında hayatını kaybetmiştir. Bu kaza meydana gelmeseydi iş kazası ölüm hızı 10.0'a düşecektir.¹⁰⁸ Madencilik sektöründe yaşanan bu Soma faciası nedeniyle iş kazası ölüm hızı yükselmiştir.

Tablo 1. İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayılarının Aylara ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Aylar	Erkek	Kadın	Toplam
Ocak	14.746	2 518	17.264
Şubat	14.507	2.279	16.786
Mart	16.323	2.576	18.899
Nisan	16.614	2.596	19.210
Mayıs	17.759	3.087	20.846
Haziran	8.020	2.852	20.872
Temmuz	17.670	2.876	20.546
Ağustos	19.687	3.175	22.862
Eylül	16.478	2.899	19.377
Ekim	18.674	3.205	21.879
Kasım	18.386	3.261	21.647
Aralık	18.058	3.301	21.359
Bilinmeyen	0	0	0
Toplam	206.922	34.625	241.547

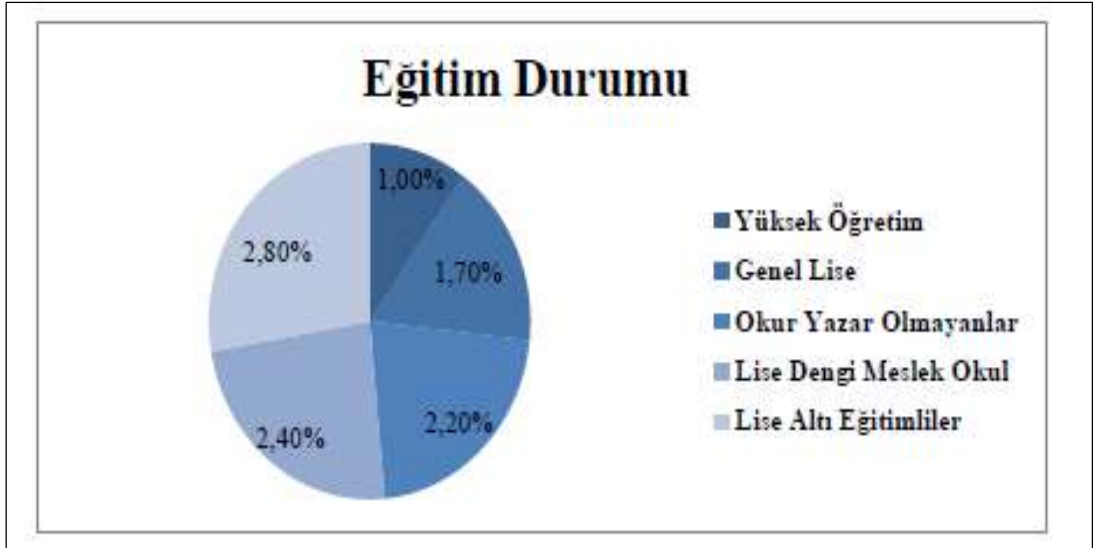
Kaynak: TÜİSAG, 2015 Yılı İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri, <https://tuisag.com/2015-yili-is-kazasi-meslek-hastaliklari-istatistikleri/> (15.04.2019).

Eğitim Durumu

Çalışanın aldığı eğitim düzeyine göre iş kazası geçirme durumları aşağıda Şekil 1'de gösterilmiştir.

¹⁰⁷ SGK. (2014). 2014 Yılı SGK İş Kazası İstatistiklerinin Analizi www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari

¹⁰⁸ SGK. (2014). 2014 Yılı SGK İş Kazası İstatistiklerinin Analizi . www.sgk.gov.tr



Şekil 1. Eğitim Durumlarına Göre İş Kazası Geçirenlerin Durumu

Kaynak: TÜİK “İş kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları 2013”, http://rtbegitim.com/HBO_ISY_EBA/story_content/external_files-/istatistik2013.pdf (14.04.2019).

Çalışanların aldığı eğitim seviyeleri göz önüne alındığında, 2013 yılında iş kazası geçiren çalışan sayısına bakıldığında; son bir yılda lise altı eğitim alan çalışanların %2,8’lik kısmı bir iş kazası geçirirken, genel lise mezunlarında bu oran %1,7, lise dengi meslek okul mezunlarında %2,4, yükseköğretim mezunlarında ise %1 olduğu görülmektedir.

2.8.2. İş Kazasından Sayılan Haller

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13’üncü maddesinde iş kazasından sayılan hallere yer verilmiştir.

5510 sayılı Kanun çıkmadan önce, iş kazası kavramı, esas olarak 506 sayılı Kanunun 11’inci maddesinde hangi olaylar sonucu meydana gelen kazanın iş kazası kapsamına gireceği hükme bağlamıştı. 5510 sayılı Kanun’un 13’üncü maddesinde yer alan ve iş kazası olarak kabul gören hal ve olaylar, önemli miktarda 506 sayılı Kanun’un 11’inci maddesi göz önünde tutularak kaleme alınmıştır. Bu 11’inci maddesi ile ilgili daha önceki yıllarda yargı kararları ve bilimsel görüş 5510 sayılı Kanun’un 13’üncü maddesinde de önem ve geçerliliğini aynen korunacağı öngörülmüştür.¹⁰⁹

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13’üncü maddesine göre,

¹⁰⁹ Güzel, A., Okur, A. ve Canikoğlu, N. (2010). Sosyal Güvenlik Hukuku, s.310

Yaşanan iş kazası:

- a) Çalışanın işyerinde olduğu süre zarfında,
- b) Çalışanın işe gidip gelirken kullandığı ve işyeri tarafından temin edilen araçla kaza yapması ya da kaza geçirmesi durumunda,
- c) Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde, emziren çalışanın süt izni sırasında kaza yaşaması durumunda,
- d) İşverence görevlendirilerek işletme dışında çalışırken kaza yaşaması durumunda,
- e) İşverence çalışana verilen iş dolayısıyla sigortalı kendi namına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütülmekte olan iş sebebiyle,

ortaya çıkan, çalışanı derhal veya sonrasında ruhsal ya da bedensel eksikliğe uğratan durumlardır” (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2016) şeklinde ifade edilmektedir.

Meydana gelen kazanın 5510 sayılı Kanunu nezdinde iş kazası olarak düşünülebilmesi için kaza geçiren kişinin SSGSSK uygulaması bakımından sigortalı olarak sayılması, ortaya çıkan kazanın Yasanın 13/I'inci maddesinde belirtilen hallerden birinde meydana gelmiş olması gerekmektedir. Kaza sonucunda fiziksel veya psikolojik açıdan ya da yaşamının sonlanması şeklinde zararın meydana gelmesi ve kazayla meydana gelen zarar arasında sebep-sonuç ilişkisinin bulunması gerekmektedir.¹¹⁰ Kanunda da belirtildiği gibi iş kazasının, 13'üncü maddedeki sayılan halleden meydana gelmesi ve yapılan işle ilgili bir nedensellik bağının olması gerekmektedir.

5510 sayılı Kanundaki düzenleme şekli, asıl işyeri, bağlı işyeri, eklenti ve araçlarda ortaya çıkabilecek kazaların çoğunluğu iş kazası olarak sayılmaktadır. Çalışanın nedeni ne olursa olsun, işyerinde olduğu zaman diliminde başına gelen her kaza, iş kazası olarak değerlendirilecektir.¹¹¹

Örneğin; işyerinin eklentisi olan avluda sigortalının kazılan çukura düşerek yaralanması iş kazası olarak kabul edilmelidir. Diğer taraftan olaylı ilgisi bulunmayan işyerinde geçirdiği kalp krizi veya farklı bir rahatsızlık nedeni ile ölen çalışanın ölümü, iş kazası olarak değerlendirilemez. Dikkat edilmesi gereken, oluşan rahatsızlık ile ölüm arasında bir bağlantı olup olmadığıdır.¹¹²

“İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle”, ortaya çıkan olaylar tipik bir iş

¹¹⁰ Yıldız, G. B. İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu. Toprak İşveren Dergisi, (S. 86), 1-12.9

¹¹¹ Güzel, A./ Okur, A/ ve Canikoğlu, N, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.332

¹¹² Dengizler, İ. Konfeksiyon Sektöründe İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. S. 39-40

kazası olarak kabul edilmektedir. Buna göre, kereste fabrikasında hızar makinesinde çalışan kişinin, uzuvlarından birini makineye kaptırması veya elektrik tamir ve bakım atölyesinde çalışan kişinin tamir için gittiği herhangi bir yerde elektrik akımına kapılması durumunda uğradığı kazalar iş kazası olarak kabul edilmektedir.¹¹³ Tekstil fabrikasında çalışan bir işçinin, dokuma makinesinin bakımı yapılırken parmaklarını makineye kaptırarak kaybetmesi bir iş kazası olarak kabul edilmektedir.

Çalışanın işyeri sahibi tarafından görev nedeni ile başka bir çalışma alanına gönderilmesi durumunda, çalışanın gerçekte yaptığı işin yapmadığı zaman diliminde başına gelebilecek tüm kazalar, iş kazası olarak kabul edilmektedir. İşyeri sahibi ya da işveren vekili çalışanı işyerinden farklı bir alanda başka bir işi yapması için görev verebilir, bu görev alanının başka bir il yada aynı ilde olması önemli değildir. Sigortalı, işverenin işini yapmak için başka yere gitmektedir, bu durum da sigortalının işverenin otoritesi altında olduğunu açık bir şekilde göstermektedir. Yasa hükmünde “sigortalının asıl işini yapmaksızın geçen zaman” ibaresine yer verilmiş, geçen zamanı ne şekilde kullanılacağı konusunda herhangi belli bir açıklamaya yapmamış ve herhangi bir ayırım yapılmamıştır.¹¹⁴

Burada dikkat edilmesi gereken husus, ortaya çıkan kazanın işverenin sigortalıya yapması için vermiş olduğu görevle ilgisinin bulunup bulunmadığı, görevin yerine getirilmesi için geçen süre içinde ortaya çıkıp çıkmadığının tespit edilmesidir. Başka bir yere görevli olarak gitmesi istenen çalışanın çalışma konusu ile ilgisi bulunmayan ve görevi dışında ortaya çıkan hal ve durumlar iş kazası olarak kabul edilmez.¹¹⁵

Örneğin; Amasya’da bir “A” işyerinde çalışan işçi, mülkiyeti şirkete ait olan ve işyeri sahibinin oğlunun kullandığı vasıta ile, yanlarına arkadaşlarını alarak Çorum şehrine gezmek için gitmişlerdir. Eğlence sonunda aşırı alkollü halde Samsun iline doğru giderken trafik kazası geçirmişlerdir. Davacı, işverence görevlendirildiği iddiası ile iş kazası olarak değerlendirilmesi gerektiği talebinde bulunmuş ve görevli mahkeme davacı lehine karar vermiştir. Yargıtay, özel amaçlı geziler ve gezi sonucunda ortaya çıkan kazaların iş kazası olarak sayılması mümkün değildir şeklinde sonuca bağlamış ve mahkeme kararını iptal ettirmiştir.¹¹⁶

“Mevzuat gereğince emziren annenin süt saati olarak tanımlanan zaman diliminde başına bir kaza gelmesi durumunda, kadının iş kazası yaşadığı kabul edilecektir.

¹¹³ Biçer, E. (2007). İş Kazalarının Nedenleri Maliyeti ve Önlenmesi Üzerine Çalışma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

¹¹⁴ Güzel, A./ Okur, A/ ve Canikoğlu, N, Sosyal Güvenlik Hukuku, s 334

¹¹⁵ Topaloğlu, S. ve Çınkı, F. İş Kazaları ve Meslek Hastalığı s. 114

¹¹⁶ Çimento İşveren Dergisi, 2002 <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/hukuk14.pdf> (13.04.2019).

4857 sayılı İş Kanun'un 66. Maddesinin 1. fıkrasının (e) bendinde belirtildiği gibi “çocuk emziren kadın çalışanların süt vermeleri için belirlenen süreler” in çalışma süresi olarak sayılacağı kararı alınmıştır. Kanunu'nun 74. maddesinin son fıkrasına ve Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğe (m.14) göre “Kadın çalışmalara bir yaşından küçük çocukları var ise emzirmeleri için gün içerisinde toplam bir buçuk saat süt izni verilecektir. Kadına tanınan bu hakkın, çalışan tarafından hangi saatlerde ve kaç bölünerek kullanılacağını çalışan kendi planlar. Bir buçuk saatlik dilim normal çalışma süresinden sayılır”.¹¹⁷

Kadın çalışanın bebeğini emzirmek için belirlenen vakitlerde işyerindeki bebek bakım odasında ayağı kayarak merdivenden düşmesi sonucunda oluşan kaza ve çocuğunun olduğu yere gidip gelirken meydana gelen kazalarda iş kazası sayılacaktır.¹¹⁸ Çünkü kadın işçinin belirlediği zaman dilimi içinde kazalar meydana geldiği için iş kazası sayılmaktadır.

“Sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında” oluşan kazalar iş kazası şeklinde literatürde kabul edilmektedir.¹¹⁹

506 sayılı Kanunun m. 11/A, (e) bendi, “sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri” şeklindeydi. Burada dikkat edilecek nokta, sigortalıların işin yapıldığı yere toplu bir şekilde götürülüp getirilmesi esnasında oluşan kazaları iş kazası şeklinde saymaktaydı. Topluluk koşulunun gerçekleşmesi için en az iki işçinin taşınması yeterli görülmekteydi. 5510 sayılı Kanunun 13/I,(e) bendi “toplu olarak götürülüp getirilme” koşulunu kaldırmış ve sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla tek kişi olarak işe götürülüp getirilmeleri sırasında uğradıkları kazalar artık iş kazası olarak sayılacaktır. Örneğin işverence sigortalıya verilen ve sigortalının kendisinin kullandığı araçla işe gidiş - geliş sırasındaki kazalar da iş kazasından sayılacaktır.¹²⁰

Burada genellikle trafik kazalarının olacağı kabul edilebilir. Fakat trafik kazaları dışındaki kazalarda iş kazası olarak kabul edilecektir. Sigortalının araca binerken elinin kapıya sıkışması, dışarıdan açılan ateş sonucu yaralanması, taşıt içinde diğer işçi ile kavga etmesi sonucunda yaralanması gibi durumlar da iş kazası olarak kabul edilecektir. Yargıtay'a göre, sigortalının işe gitmek için işverence belirlenen yerde servis aracı beklerken üçüncü şahsa ait aracın çarpması neticesinde işçinin uğradığı kaza iş kazası sayılacaktır.¹²¹

¹¹⁷Süzek, S. (2014). İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku). İstanbul: Beta Yayınları. S. 78

¹¹⁸ Topaloğlu, S. ve Çınk, F. İş Kazaları ve Meslek Hastalığı s. 115

¹¹⁹ Dengizler, İ. Konfeksiyon Sektöründe İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. S. 40

¹²⁰ Güzel, A./ Okur, A/ ve Canikoğlu, N, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.336

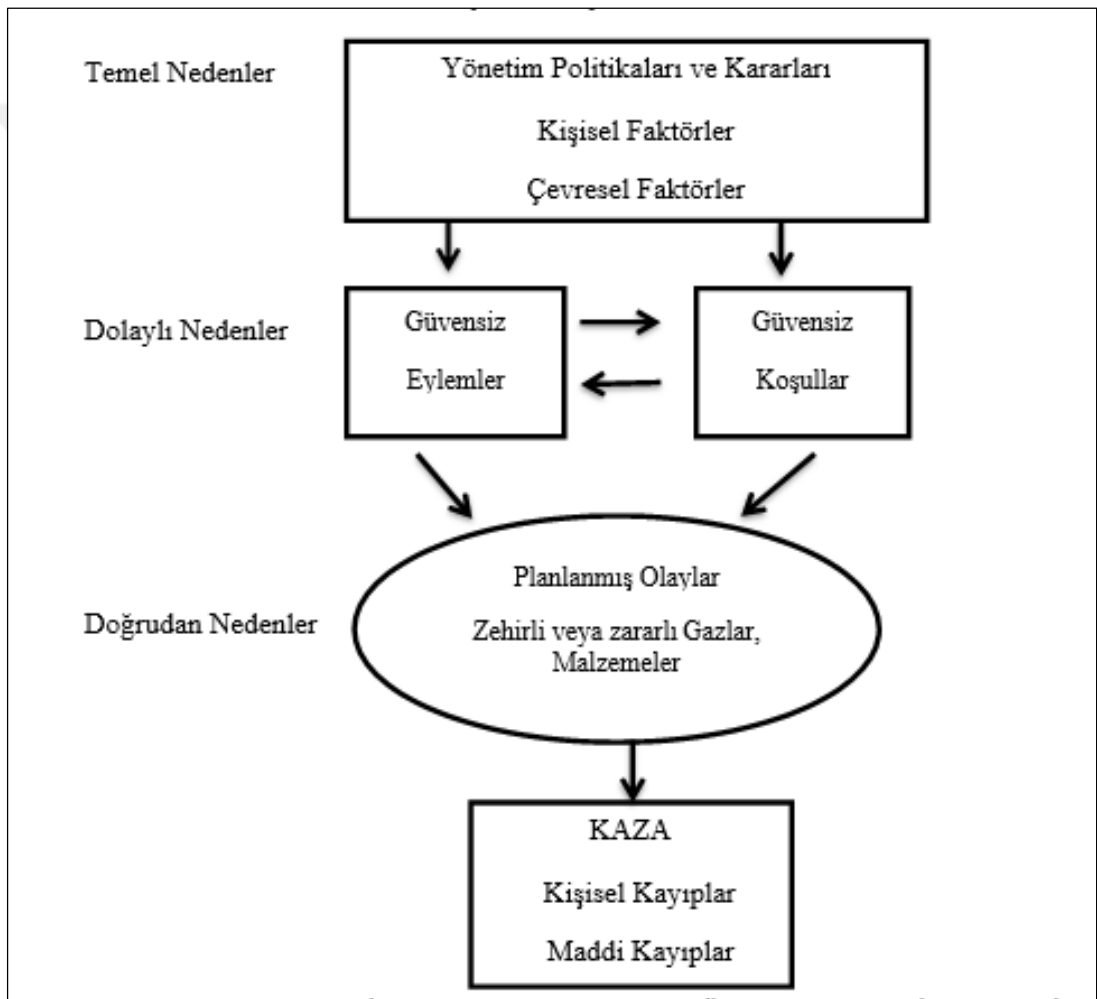
¹²¹ Bostancı, Y. (2005) Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı. Kamu-İş Dergisi, 8(1), 1-35.

2.8.3. İş Kazalarının Nedenleri

İş kazalarının çoğunlukla birden fazla nedenleri olabilir. Bu nedenler ortadan kaldırılabilirse kazalar büyük ölçüde engellenebilir. Her kazanın temel etkenlerini görebilmek oldukça elzemdir.¹²²

Kaza nedenler üç gruba ayrılarak incelenmektedir. Bunlar;

- Doğrudan Nedenler
- Dolaylı Nedenler
- Temel Nedenler



Şekil 2. İş Kazası Nedenleri

Kaynak: Nuri Akçın, “İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesi”, 2001 İş Sağlığı –İş Güvenliği Kongresi Program Bildirileri / İSİG-22, 2001, s. 239.

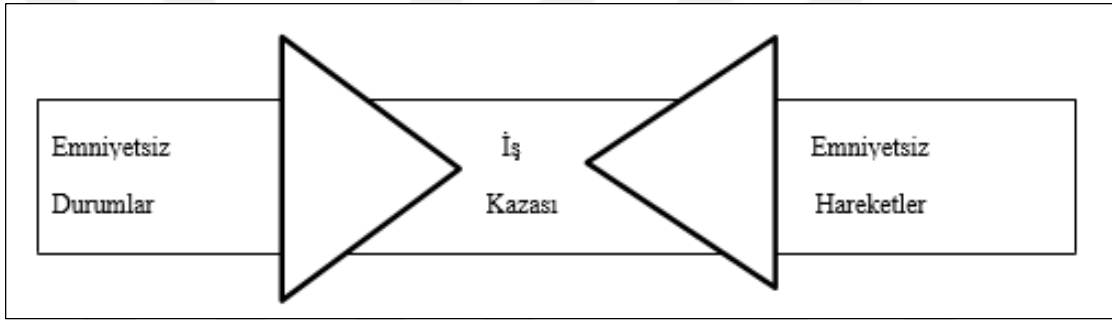
¹²² Dur, G. (2007). Hazır Giyim İşletmelerinde Çalışan Personelin Çalışma Şartlarından Kaynaklanan Fiziksel Rahatsızlıklar ve İş Kazalarının Ergonomik Kriterler Açısından Değerlendirilmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

2.8.3.1. Temel Nedenler

Yönetim politikaları ve kararlarında, iş sağlığı ve güvenliği kurallarının ve talimatların olmaması, sağlık ve güvenlik planının yapılmaması veya yetersizliği, mesleki bilgi yetersizliği, denetim ve gözetim yetersizliği ve doğru yönlendirme yapılmaması gibi her türlü uygulamayı kapsamaktadır. Kazaların önlenmesi bakımından ilk olarak bu temel nedenler gözden geçirilmeli ve gereği yapılmalıdır.¹²³

2.8.3.2. Dolaylı Nedenler

İş kazalarının oluşmasına neden olan dolaylı nedenler, işyerindeki güvensiz koşullar ile çalışanların yaptığı güvensiz eylemler (hareketler) olmak üzere iki temel etkene indirgenebilir.



Şekil 3. Emniyetsiz Durum ve Hareketlerin İş Kazalarına Olan Etkisi

Kaynak: Ercüment N. Dizdar- Mustafa Kurt, *İş Güvenliği*, Kale OFSET, Ankara, 2001, s. 39.

“Günlük çalışmalar sırasında karşılaşılan en yaygın güvensiz eylemler ve koşullar şu şekilde sıralanabilir.”¹²⁴

Güvensiz Eylemler

- Alet ve ekipmanların hatalı seçilmesi
- Bozulmuş alet ve ekipmanların kullanımı
- Alet ve ekipmanların uzman kişiler tarafından kullanılmaması
- Çalışırken uyuşturucu ve alkol gibi zararlı maddelerin kullanımı
- Çalışma alanlarında belirlenen güvenlik önlemlerine uyulmaması
- Çalışma sırasında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kendisine tanınan güvenlik ekipmanlarının çalışmaması

¹²³ Alpsoy, L. (2013). İş Kazası ve Meslek Hastalıkları , 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Genel Değerlendirmesi.

¹²⁴ Akçın, N. (2001). İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesi. Makine ve Mühendisler Odası, İSİG-22, ss. 236-245.

- Meslek hastalıklarına ve iş kazalarına sebep olacak çalışma şekli
- İş yerinde belirlenen kurallara uyulmaması

Güvensiz koşullar

- Çalışmayan alet ve ekipmanlar
- Çalışma alanlarının işi yapacak büyüklükte olmaması
- Çalışma ortamlarında bulunması gereken uyarı işaretlerinin olmaması
- Tetkiklerin olması gereken sıklıkta yapılmaması ya da hiç tetkik edilmemesi
- Çalışılan ortamın havalandırma sisteminin olmaması ya da yetersiz olması
- Koruyucu ekipmanların yetersizliği
- Gürültü fazlalığı
- Aydınlatmaların yetersiz olması
- Patlama tehlikesi ve yangın tehlikesi
- Toz, gaz ve buhar gibi tehlikeli atmosferik koşullar
- Radyasyon yayılımı

2.8.3.3. Doğrudan Nedenler

Toz, patlayıcı gaz, zehirleyici gaz gibi tehlikeli maddeler ile radyasyonun yol açacağı sebepler, elektriksel ve mekaniksel tehlikeler ve kimyasal enerji kaynaklarında doğabilecek tehlikelerin yol açtığı sebepler doğrudan nedenler grubunda yer almaktadır.¹²⁵

Üretim sürecinde kullandığımız araç ve gereçler teknik bir bütün olarak kabul edilmektedir. Kullanılan alet ve ekipmanların üretim özelliklerinin, üretim alanında yanlış yada eksik olarak belirlenmesi teknolojik arızalarının ve buna bağlı olarak oluşan iş kazalarının sebebi arasında gösterilebilir. Detaylı iş kazaları analizlerinde doğrudan nedenler üzerinde durulmalıdır.¹²⁶

2.9. İş Kazalarının Bildirim Süreleri

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13'üncü maddesinin ikinci fıkrasında iş kazalarının bildirim süreleri düzenlenmiştir. Buna göre;

- “İşverenin tüm önlemleri aldığı bir alanda iş kazasının yaşanması durumunda, işyeri sahibi ya da vekili tarafından kazanın yaşandığı yer ile ilgilenen güvenlik güçlerine hemen haber vermeli, Sosyal Güvenlik Kurumu'na kazanın yaşandığı

¹²⁵ Güney, A. (2009). Türkiye'de İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

¹²⁶ Akçın, N. İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesi, s.239

günden sonraki üç gün içinde,

- İşveren ya da işveren vekilinin kontrolü dışındaki alanda kaza yaşanmış ise, kazanın öğrenildiği andan itibaren üç gün içerisinde ilgili yerlere bilgi verilmesi gerekmektedir”.¹²⁷

6331 Sayılı Kanunun 14’üncü maddesinde iş kazaların bildirimden söz edilmektedir.¹²⁸

“İşveren, aşağıda belirtilen durumlar ile karşılaştığında Sosyal Güvenlik Kurumuna belirtilen zamanlar içerisinde bildirmekten sorumludur.

- Yaşanan kazaları kaza sonrasındaki üç gün içerisinde
- İşyeri hekimi tarafından kendisine belirtilen ya da hastane sonuçları sonrası meslek hastalığını kendisine bildiren çalışanın üç gün içerisinde SGK’ ya bildirilmesi gerekmektedir.
- İşletme doktoru veya sağlık hizmet sunucuları; meslek hastalığı teşhisi koydukları hastalıkları on gün içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumunca yetki verilen sağlık hizmeti sunucularına gönderir.
- Sağlık hizmet sunucuları taraflarına bildirilen iş kazalarını, yetki verilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı teşhisi koydukları çalışanları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir

Bildirimler, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin ekinde yer alan İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu’ nun direkt olarak, elektronik ya da posta ile Kuruma gönderilmesi gerekmektedir. Eğer yaşanan iş kazaları işveren tarafından belirtilen süre içerisinde SGK’ ya bildirilmez ise 2.000 TL para cezası ödemek durumunda kalacaktır.¹²⁹

¹²⁷ Antmen, B. (2013). İnşaat Sektöründe İş Sağlığı Güvenliği Bağlamında Şantiye Şeflerinin Görev ve Sorumlulukları. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana.

¹²⁸ Aksoylu, 2015: 7

¹²⁹ Baştaş, M. (2013). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, Ankara, Ankara Barosu Dergisi, Sayı:3.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MESLEK HASTALIKLARI KAVRAMI

3.1. Meslek Hastalığının Tanımı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda meslek hastalığı, “Mesleki riskler ile karşı karşıya kalınma sonucu ortaya çıkan hastalığı ifade eder” şeklinde belirtilmiştir. Meslek hastalığı, 506 Sayılı Kanunu’nun 11’inci maddesinde yer alan açılımda “Meslek hastalığı, çalışanın yaptığı işin özelliğine göre tekrar tekrar yaşanan bir rahatsızlık veya işin gerçekleştirilmesi sırasında çalışanın maruz kaldığı sürekli veya geçici hastalık, vücut bütünlüğünün bozulması veya ruhen zarar görmesidir”.¹³⁰

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 14’üncü maddesinde yapılan tanıma göre: “Çalışanın, çalıştığı ortam veya yaptığı işin özelliğine göre belli aralıklar ile yaşadığı hastalıkların süreli ya da geçici hale gelmesi, beden ve ruhen hastalanması halidir” şeklinde belirtilmiştir.¹³¹

506 Sayılı Kanun ile 5510 Sayılı Kanun’da yapılan meslek hastalığı tanımları birbirleriyle hemen aynıdır. Genel hastalık ile meslek hastalığı kavramı birbirinden farklıdır. Her hastalık meslek hastalığı olarak değerlendirilmez.¹³² Bu ifadede de anlaşılacağı üzere bir hastalığın meslek hastalığı olabilmesi için sigortalı çalışanın yaptığı iş ile meslek hastalığı arasında illiyet bağı olmalıdır. Örneğin; çok gürültülü ortamda uzun süreli çalışmış bir işçinin işitme kaybı yaşaması meslek hastalığı olarak tanımlanmaktadır. Sigortalı çalışanın uzun yıllar sigara içmesi nedeniyle akciğer kanseri olması bir hastalıktır ama meslek hastalığı değildir. Çünkü yaptığı iş ile hastalığı arasında illiyet bağı bulunmamaktadır.

Aşağıdaki Tablo 2’de meslek hastalığına neden olabilecek hastalıklar ve potansiyel tehlikeler yer almaktadır:

¹³⁰ Balcı, M. (2006). İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması (2). Ankara: Yetkin Yayınevi, s. 155

¹³¹ MEB. (2014) *Mesleki Gelişim: İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı*. <http://megep.meb.gov.tr>. (17.04.2019).

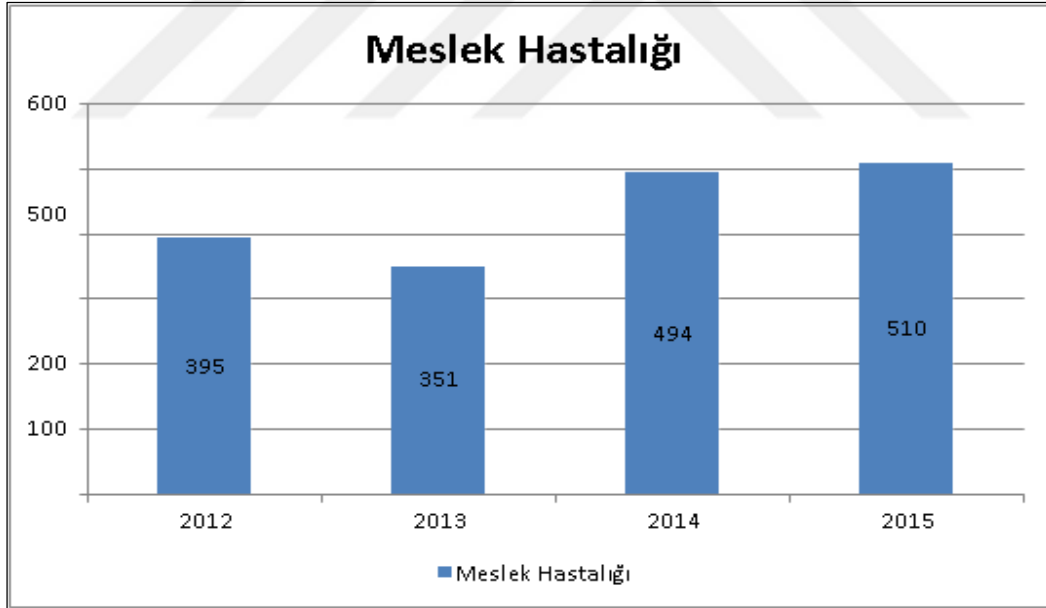
¹³² Balcı, M. (2006). İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması (2). Ankara: Yetkin Yayınevi, s. 155

Tablo 2. İşgören Sağlığını Etkileyen Olası Hastalıklar

Olası Tehlikeler	Oluşabilecek Hastalıklar
Arsenik	Akciğer ve lenf kanseri
Asbest	Akciğer ve diğer organ kanserleri
Benzen	Lösemi, anemi
Biklorameteret	Akciğer kanseri
Kömür tozu	Karaciğer hastalıkları
Kok fırını ifrazı	Akciğer ve böbrek kanserleri
Pamuk tozu	Kronik bronşit, amfizemi
Kurşun	Çeşitli böbrek hastalıkları, kısırlık, ölü doğumlar
Radyasyon	Kemik, denetik rahatsızlıklarTiroid, kemik ve ciğer kanserleri,
Vinil klorit	Karaciğer ve beyin kanseri

Kaynak: Zeyyat Sabuncuoğlu, İnsan Kaynakları Yönetimi (Uygulamalı), Bursa, 2009, s. 317.

Ülkemizde her yıl 30.000–100.000 arasında meslek hastalığı olması beklenirken, hastalığa yakalananların birçoğu, teşhis edilememesi ve iş tetkikinin yeterli olmaması nedeniyle mesleksel olduğu kanıtlanamamakta ve kayıtları tutulamamaktadır. Bunun yanında çalışanlarının %45,7 ‘si de kayıt dışıdır.¹³³



Şekil 4. 2012-2015 Yıllarına Göre Meslek Hastalığı Sayıları

Kaynak: SGK İstatistikleri,
<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgkistatistik-yilliklari>
(15.04.2019).

2012 yılında 40.000 dolayında meslek hastalığı olması beklenirken 395 meslek hastalığı belirlenebildi. Teşhis edilen meslek hastalıklarının 246’sı (%62,2) mesleki akciğer

¹³³ İlman, Z. E. (2015). Türkiye’de Meslek Hastalıkları. Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, 1(1), 21-36.

hastalığıdır. Ülkemizde 2012 yılında 2 işitme kaybı yaşandığı tespit edildi. Kimyasallar nedeni ile hastalığa yakalananların sayısı ise 78, bunun 26'sı kurşun tozları nedeni ile ortaya çıkan hastalıklardır.¹³⁴ 2015 yılında meslek hastalığı 2014 yılına göre %9,11 artış görülmektedir.

Tablo 3. Meslek Hastalığı Geçiren Sigortalı Sayılarının Aylara ve Cinsiyete Göre Dağılımı, (2015).

Aylar	Erkek	Kadın	Toplam
Ocak	24	4	12
Şubat	15	1	10
Mart	26	3	21
Nisan	18	2	29
Mayıs	28	10	17
Haziran	25	1	13
Temmuz	35	1	33
Ağustos	20	2	13
Eylül	39	2	33
Ekim	35	5	34
Kasım	49	1	24
Aralık	26	2	25
Bilinmeyen	130	6	230
Toplam	470	40	510

Kaynak:TÜİSAG, 2015 Yılı İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri, <https://tuisag.com/2015-yili-is-kazasi-meslek-hastaliklari-istatistikleri/>, (15.04.2019).

3.2. Meslek Hastalığının Tespiti

Çalışanın, çalıştığı ortam nedeni ile meslek hastalığına yakalanması:

- Sağlık hizmet sunucuları tarafından gerekli olan sağlık kurulu raporu, raporun oluşturulmasına neden olan sonuçlar ve gerekli tıbbi dokümanlar,
- Çalışanın işyerindeki çalışma şartları ve çalışma şartlarının uygun olup olmadığını belirten tetkik raporları Kurum' un istemesi durumunda,

Kurum Sağlık Kurulunca incelenmesiyle tespit edilecektir.¹³⁵

¹³⁴ Tekin, B. (2012). SGK 2012 Yılı İstatistiklerini Açıkladı. <https://isgdosya.com/sgk-2012-yili-istatistiklerini-acikladi/> (18.04.2019).

¹³⁵ <http://www.alomaliye.com/2015/09/08/is-kazasi-ve-meslek-hastaliginin-suresinde-bildirilmemesi-halinde-uygulanacak-idari-para-cezasi/>

Meslek hastalıklarının tespitinde laboratuvar incelemelerinin önemli bir yeri vardır. Meslek hastalığı tespitinde kullanılan başlıca laboratuvar yöntemleri şunlardır.¹³⁶

Biyokimyasal incelemeler: Kimyasal madde etkilenimi sonucu ortaya çıkan meslek hastalığında nefes, kan, akciğer filmi, idrar vb. çeşitli ortamlarda kimyasal maddenin etkisiyle meydana gelen bazı kimyasal değişikliklerin tespitinde etkilidir. Örneğin; kanda kurşun tespit edilebilir.

- Radyolojik incelemeler: Akciğer hastalıklarının teşhisinde büyük ölçüde radyolojiden faydalanılır.
- Fizyolojik değerlendirmeler: En çok tercih edilen yöntemler solunum fonksiyon testleri ve işitme testleridir.
- Patolojik incelemeler: Patolojik incelemelerde hem hukuksal açıdan hem de tanısallık yönünden oldukça önemli yöntemlerdir.

Eğer çalışan işyerinden ayrıldıktan sonra hastalığa yakalanmış ve yakalandığı hastalık çalıştığı ortamdan kaynaklanmış ise çalışanın 5510 Sayılı Yasayla belirtilen haklardan yararlanması için Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından çıkarılan yönetmelik ile bir süre belirtilmiş ve bu sürenin aşmış olmaması şartı konulmuştur. İşyerinden ayrıldıktan sonra meslek hastalığına yakalanan çalışanlar istenilen belgeleri topladıktan sonra ilgili yerlere müracaat edebilir.¹³⁷

Çalışanın hastalığı, laboratuvar ve klinik verileri ile belirlenmiş, yakalandığı hastalığın neden olan etkenlerinin daha önce çalıştığı işyerinde tespit edilmesi sonucunda, meslek hastalıklarının bildirilmesi ile ilgili belirlenen süre aşılmış olsa bile, söz konusu rahatsızlık kurum ya da çalışanın müracaatı ile SSYSK onayı ile meslek hastalığı olarak işlem görecektir.¹³⁸

Fakat hangi durumlarda ne tür hastalıkların meslek hastalığı olarak kabul edileceği, yakalanan hastalığın ya da yaşanan kazanın nasıl belirtileceği ve ispatlanacağı gibi bilgiler ise 5510 Sayılı Yasa'nın 14' üncü maddesinin usul ve esaslar, kurum tarafından hazırlanan yönetmelikte belirtilecektir. Yönetmelikte belirtilen hastalıkların haricinde farklı hastalıkların kapsam içerisinde alınıp alınmayacağı, çıkacak anlaşmazlıklar, SSYSK tarafından karar verilecektir.¹³⁹

¹³⁶ Bilir, N. (2011). Meslek hastalıkları s.147-152.

¹³⁷Topaloğlu, Aydın (2014) Filozofların Tanrısı, İstanbul: Ufuk Yayınları.122

¹³⁸ Bilir, N. (2011). Meslek hastalıkları s.150

¹³⁹ SGK, 2016

3.3. Meslek Hastalıklarının Ortaya Çıkmasında Etkili Olan Faktörler

Çalışanların meslek hastalıklarına yakalanmasında en önemli faktörler Kimyasal, fiziksel, biyolojik etkenler ve tozlar olmak üzere dört grupta incelenebilir.

Kimyasal Etkenler:¹⁴⁰

- Metaller ve metalsiler
- Asit maddeler
- Gazlar
- Çözücüler
- Alkali maddeler
- Pestisitler Fiziksel Etkenler:¹⁴¹
- Titreşim
- Gürültü
- Yüksek ve alçak basınçta çalışma
- Sıcak ortamda çalışma
- Soğuk ortamda çalışma
- Radyasyon
- Aydınlatma
- Biyolojik Etkenler

Virüs, parazit ve bakterilerin sebep olduğu olduğu hastalıklardır. Aşağıdaki Tablo 4.'te gösterilmiştir.

¹⁴⁰ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2013: 28

¹⁴¹ MEB, 2014 Mesleki Gelişim: İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı.

http://megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller_pdf/%C4%B0%C5%9F%20G%C3%BCvenli%C4%9Fi%20ve%20%C4%B0%C5%9F%C3%A7i%20Sa%C4%9Fl%C4%B1%C4%9F%C4%B1.pdf (17.04.2019).

Tablo 4. Hastalığın Enfeksiyon Türleri ve Görüldüğü İşler

Hastalıklar	Enfeksiyon Türü	Hastalığın Sık Görüldüğü İşler
Şarbon	Bakteriyel	Çiftçi, kasap, veteriner
Tüberküloz	Bakteriyel	Çiftçi, kasap, veteriner, sağlık çalışanları
Bruselloz	Bakteriyel	Besiciler, sütçü, veteriner
Kırım Kongo (KKKA)	Viral	Çiftçi, besici
Salmonellozis	Bakteriyel	Veteriner, aşçı-mezbaha işçisi
Kedi Tırmığı	Bakteriyel	Veteriner, kedi- köpek sahibi

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Meslek Hastalıkları*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Ankara, 2013: 29..

Tozlar

Meslek hastalığına neden olan tozlar şunlardır:¹⁴²

- Fibrinojik Tozlar: Pamuk ve pamukla ilgili iş kollarında çalışanlarda ve asbestle uğraşanlarda meslek hastalığı (akciğer kanseri) yapar.
- Toksik (Zehirleyici) Tozlar: Endüstri sanayisinde kullanılan bazı metallerin ve organik maddelerin tozları vücutta zehirlenme belirtileri yapar. Örneğin; kurşun tozları
- Kanserojen Tozlar: Asbest tozları, krom bileşiklerinin tozları, kömür katranı ve kömür tozları kanserojen tozlar olarak nitelendirilir.
- Radyoaktif Tozlar: Radyoaktif maddelerin düzgün saklanmaması bu maddelerle uğraşanlara ve atmosfere yayılarak canlılara zarar verir.
- Alerjik Tozlar: Bazı maddeler vücutta alerjiye neden olur. Örneğin; pamuk işiyle uğraşanlarda devamlı olarak öksürükler görülmektedir.
- Nötr Tozlar: Bu nötr dediğimiz tozlar vücutta birikme yaparak vücuda zarar verirler. Örneğin; demir, kalsiyum, kömür tozları gibi

3.4. Meslek Hastalığının Bildirim Süreleri

Meslek hastalığının bildirilme ve Kuruma bildirimin iletilme zamanı Kanunun 14'üncü maddesinde düzenlenmiştir.

¹⁴² Ercüment N. Dizdar- Mustafa Kurt, İş Güvenliği, Kale OFSET, Ankara, 2001, s.63-64

Buna göre;¹⁴³

- Kanunun 4 ‘üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki çalışanlar ile Kanunun 5’inci maddesinin (a), (b), (c), ve (e) bendinde geçerli olan çalışanların meslek hastalığı ile karşı karşıya kalması durumunda, işyeri sahibi bu bilgiye ulaştıktan sonraki üç iş günü içerisinde,
- Kanunun 5’inci maddesinin (g) bendi kapsamındaki çalışanın hastalığa maruz kalması durumunda, işyeri sahibi tarafından çalışanın hastalığı ile ilgili bilgi edindikten sonraki üç iş günü içerisinde,
- Kanunun 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki çalışanların ise bizzat kendi tarafından, meslek hastalığına yakalandığını öğrendiği günden itibaren üç iş günü içerisinde Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü/ Sosyal Güvenlik Merkezlerine bildirmek durumundadır.

Meslek hastalığının geç bildirilmesi ve bildirilmemesi durumunda ise;

“Meslek hastalığının, 5510 Sayılı Kanunun 14’üncü maddesinde belirtilen sürede işyeri vekili ya da işveren tarafından veya 5510 Sayılı Kanunun 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki çalışanların hastalıklarını Sosyal Güvenlik Kurumu bilgilendirmemesi durumunda, bildirim tarihine kadar geçen zamanda Sosyal Güvenlik Kurumunca ortaya çıkan hastalık neticesinde hascanan paraları ve ödeme yapmış ise iş göremezlik ücretlerini çalışandan isteyebilir.

Meslek hastalıklarının bildirilmesi ile ilgili 5510 Sayılı Kanunda belirtilen zorunlulukları karşılamayan veya yazılı olarak bilgilendiren işverene veya 5510 Sayılı Kanunun 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki çalışana, Sosyal Güvenlik Kurumunca hastalık için ödenen paralar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ücretleri istenebilmektedir”¹⁴⁴ şeklinde ifade edilmiştir.

3.5. Meslek Hastalıklarına Karşı Korunma

Meslek hastalıklarına karşı korunmak için ilk olarak yapılması gereken o işyerindeki hastalık etkenlerini tanımak gerekmektedir.¹⁴⁵ Çünkü meslek hastalığının nedeni iş yerindedir. Çalışma alanında hastalığa neden olan etmenlerin belirlenmesi ve gerekli önlemler alınarak

¹⁴³ 5510 sayılı kanunun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasına 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.” <http://www.alomaliye.com/2015/09/08/is-kazasi-ve-meslek-hastaliginin-suresinde-bildirilmemesi-halinde-uygulanacak-idari-para-cezasi/>

¹⁴⁴ Topaloğlu, S. ve Çınkı, F. İş Kazaları ve Meslek Hastalığı s. 137

¹⁴⁵ Özdemir, Ş. ve Topçuoğlu, H. (2009). İş Yerinde Meslek Hastalıkları Tanı ve Korunma Yolları. Mühendis ve Makine Dergisi, 50(592), 63- 65.

ortadan kaldırılması veya uygunsuzluk tam olarak ortadan kaldırılamıyor ise çalışanlarla temasını engelleyerek çalışanların etkilenmesini önleyecek şekilde kontrol altına alınmalıdır.¹⁴⁶

Meslek hastalıklarına yönelik koruyucu yöntemler şunlardır:

- Tıbbi korunma yöntemleri
- Çalışma çevresine ait korunma tedbirleri
- İşçiye ait korunma yöntemleri olmak üzere üç bölüm altında incelenmektedir.¹⁴⁷

Meslek hatalıklarının önlenmesi açısından tıbbi yöntemlerin koruyucu etkisi olmaktadır. Tıbbi koruma yöntemleri ile işçilere işe giriş ve periyodik tıbbi kontroller yapılmaktadır. İşe giriş tıbbi korunma yöntemlerinin başında kişilerin uygu işe yerleştirilmesi ilkesi gelir.¹⁴⁸ Yani işe göre işçi seçilmelidir. Hamile kadınlarının radyasyona maruz çalışma yerlerinde çalıştırılmamaları bu durumu en güzel şekilde açıklamaktadır. Periyodik tıbbi kontrollerin temelinde ise işin durumuna göre çalışanlar belirli zaman aralıklarla altı ayı geçmemek şartıyla muayenelerden geçirilmelidir. Periyodik muayenelerle hastalık belirtileri ortaya çıkmadan birçok hastalık daha başlangıcında yakalanabilir ve gerekli önlemler alınabilir.¹⁴⁹

İşyerinde sağlığa zararlı olan maddelerle işçiler ister istemez temas halinde olmaktadır. Bu maddelerin oluşumu engellenebiliyorsa koruyucuya gerek kalmaz. Bunun yolu da zararlı maddeleri kullanmamak veya değiştirmek gibi teknik korunma tedbirleri alınmasıdır. Bu amaçla çalışma çevresinde yapılacaklar şunlardır:

- Kullanılan zararlı maddelerin değiştirilmesi,
- İmalathanelerde kullanılan makinaların zararlı maddeleri dışarıya sızdırmamaları için kapalı çalışma yöntemi uygulanmalı,
- İşyerlerinde meslek hastalığına yol açabilecek maddelerle çalışan yerler kesinlikle diğer bölümlerden ayrılması sağlanmalı,
- Yapılan işe göre havalandırma yapılmalı,
- Tozlu çalışma ortamlarında ıslak çalışma yöntemi uygulanmalı,
- İşyerleri temiz tutulmalı ve makinelere bakım yapılmalı,
- Üretim planlanması yapılmalı,

¹⁴⁶ Bilir, N. Meslek hastalıkları s. 147-152.

¹⁴⁷ Ergüt, F. İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliğinin, s. 35

¹⁴⁸ Bilir, N. Meslek hastalıkları s.151

¹⁴⁹ Ercüment N. Dizdar- Mustafa Kurt, İş Güvenliği, s.66-67

- Çalışma ortamı ölçümleri (gürültü, toz ve gaz gibi) yapılmalıdır.¹⁵⁰

Meslek hastalıklarına yönelik koruyucu yöntemlerden bir diğeri de işçiye ait korunma yöntemidir. İşçileri meslek hastalığına karşı korumak ve çalışmayı daha ergonomik hale getirmek için kullanılan malzemelere kişisel koruyucu donanımlar denilmektedir. İşçiye ait koruyucuların seçiminde mutlaka uzman desteği olmalıdır. Gerekli risk analizleri yapılmadan kişisel koruyucu donanım kullanılmamalıdır. Aksi halde korumak amacıyla kullanılan araçlar işçileri tehlikeye atabilir ya da uygun olmayan kişisel koruyucular çalışmayı aksatabilir. Gürültülü ortamlarda çalışan işçinin gürültü dolayısıyla taktığı kulaklıklar, gelen bir iş kazası tehlikesinin fark edilmesini engelleyebilir.¹⁵¹

Sonuç olarak meslek hastalıklarına karşı korunmak için işyeri ortamı çalışma şartlarına uygun hale getirilmelidir. Çalışanlara verilen kişisel koruyucular işçilere ait olmalı ve koruyucunun seçimi yapılırken bir uzman desteği olmalı risk analizi yapılmalıdır. Tozlu ortamlarda toz maskesi verilmeli, ıslak çalışma yöntemi uygulanmalı ve havalandırma yapılmalıdır.

¹⁵⁰ Ercüment N. Dizdar- Mustafa Kurt, İş Güvenliği, s.67

¹⁵¹ MEB, 2014 Mesleki Gelişim: İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı. http://megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/-moduller_pdf/%C4%B0%C5%9F%20G%C3%BCvenli%C4%9Fi%20ve%20%C4%B0%C5%9F%C3%A7i%20Sa%C4%9Fl%C4%B1%C4%9F%C4%B1.pdf (17.04.2019).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN DOĞAN SORUMLULUĞUN HUKUKİ NİTELİĞİ

Yukarıda ayrıntılı olarak açıklamış olduğumuz kanun maddelerinden de anlaşılacağı üzere, işveren hiçbir sınırlama olmaksızın iş güvenliği açısından gerekli olan her türlü önlemi almak zorundadır. Aksi halde bunun sebep olacağı iş kazalarından ve meslek hastalıklarından sorumlu olacaktır.

Başka bir deyişle iş kazası veya meslek hastalığı ile karşı karşıya kalan bir işçi Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararı için işverene dava açabilecektir.¹⁵²

İşverenin hukuki sorumluluğunun niteliği ise Türk Hukukunda tartışmalı bir konudur.¹⁵³ Türkiye’ de işverenin, çalışanın çıkarlarını ve sağlığı korumak amacı ile alacağı tedbirleri almaması durumunda çalışanın işyerinde meslek hastalığına yakalanması ya da iş kazası yaşaması durumunda oluşan zararlardan işverenin sorumlu olduğu kabul görmektedir. Fakat bu sorumluluk ikiye ayrılmaktadır. İşverenin kusur sorumluluğu mu yoksa kusursuz sorumlu mu olduğu konusunda farklı görüşler savunulmaktadır.¹⁵⁴ Aşağıda bu konudaki görüş ve gerekçeler ayrıntılı olarak incelenecektir.

4.1. Kusur Sorumluluğu Görüşü

İş Hukuku öğretisinde yazarların bir bölümü işverenin meslek hastalığı ve yaşanan kazalarında dolayı sorumlu olduğunu belirtmektedir.

Diğer bir görüş ise,¹⁵⁵ 818 sayılı mülga Borçlar Kanunu döneminde her şeyden önce, bu sorumluluğu düzenleyen Borçlar Kanununun 332. maddesi işverene “*hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede*” alması gereken tedbirleri yerine getirmiş ise, bu hükümle kusur sorumluluğu esasının benimsendiğini kabul etmek uygun olacaktır. Bununla birlikte, Borçlar Kanununda esas olan kusura dayanan sorumluluk prensibidir. Bu prensiplerin giderilerek bunun yerine kusursuz sorumluluk ilkesinin kabul görebilmesi ise ancak bu hususun yasada özel olarak öngörülmüş bulunmasına bağlıdır. İş Kanununun 77. maddesi böyle bir kusursuz sorumluluk getirmediği gibi esasen bu hüküm sorumluluk tesis edici nitelikte de değildir. Bu nedenle, bu görüşü savunan yazarlara göre işverenin sorumluluğunun

¹⁵² Akin, 2014: 85

¹⁵³ Mollamahmutoğlu, H. ve Astarlı, M. (2012). İş Hukuku (5). Ankara: Turhan Kitabevi.

¹⁵⁴ Senyen/Kaplan, E. T. (1992). İşverenin Hukuki Sorumluluğu (Hukuki Sorumluluk), Ankara.

¹⁵⁵ Süzek, S. (2005). İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:6, Nisan-Mayıs-Haziran. S.418

kusursuz sorumluluk temeline dayandırılması pozitif hukuka aykırıdır.

Kusur sorumluluğunu kabullenenler, Borçlar Kanunu' nun 332. maddesi ve 96. maddesini dayanak göstererek işverenin sorumlu olduğu belirtmektedirler. Ayrıca bu maddelerde kusur sorumluluğuna yer verildiğini, kusursuz sorumluluğun istisnai bir durum olduğunu ve istisnai bir durum olmasından dolayı da kanunlarda bu ayrımın belirtilmesinin uygun olacağı görüşündedirler.¹⁵⁶

Doktrinde genel olarak Tekinay, Oğuzman, Atabek, Üçışık, Süzek ve diğer birçok yazar, çalışanın SGK tarafından karşılanmayan mağduriyetinin işyeri sahibinin sorumlu olduğu görüşündedirler.¹⁵⁷

Tekinay işverenin sorumluluğunun kusur prensibine dayandırılması gerektiğini şu şekilde ifade etmektedir;¹⁵⁸ “506 sayılı Kanuna göre meslek hastalığına yakalanan ya da iş kazası geçiren çalışanın Kurumca karşılanan zarar, çalışanın uğradığı zararın tamamının gidermediği durumda, işyeri sahibine müracat etme durumunu sınırlamaktadır. Fakat böyle bir talebin oluşması “genel hükümler ve özellikle BK. 96 ve 332/I.” maddeleri kapsamındadır. BK. 332 hükmünde kusur sorumluluğunu ortadan kaldıran ve sorumluluğu ortadan kaldırıp riske dayalı genel bir kusursuz sorumluluk oluşturun bir durum söz konusu değildir”.

Oğuzman'a göre, yaşanan meslek hastalığı ve iş kazası sonucunda işverenin sorumlu olduğu kararı verilirken, rutin olarak izlenen yol, Türkiye Borçlar Hukuku gerekliliklerinin esas alınmasıdır. Fata bazı Yargıtay uygulamalarında, risklerin değerlendirilmesi sonrasında işverenin tazminat ödemesine karad verilmesi doğru bir yol olarak sayılmamalıdır. Alınan bu karar, karşılaştırmalı hukuk kurallarında işyeri sahibinin sorumluluğuna istinaden gelişme yönüne uygun düşmemekte, bununla birlikte de pozitif hukuka uygun değildir. Türkiye Borçlar Hukuku' nda kusuru göz önüne alan sorumluluk şekli benimsenmiştir. Bu benimseme sonucunda da risklerin değerlendirilmesi ve eşitlik ilkesine dayanan kusursuz sorumluluk, yalnızca kanunda belirtildiği durumlarda kabul görebilir. Temel olarak kusur sorumluluğu, işyeri sahiplerinin sorumluluklarını değiştiren herhangi bir karar ile karşılaşılmamıştır.¹⁵⁹

Üçışık, işyeri sahibinin meslek hastalıkları ve yaşanan kazalar ile ilgili sorumluluğunun oluşması, genel yargı çerçevesinde yapılan sözleşmelerden dolayı ortaya çıkan sorumluluk olduğu kabul edilmektedir. Üçışık' a göre, Türkiye mevzuatında yaşanan gelişmeler, işverenin sorumluluktan kaçmasına imkan vermeyecek şekilde tasarlanmıştır.

¹⁵⁶ Şakar, M. (2003). İş Hukuku Uygulaması (5). İstanbul: Beta Yayınları, s.136

¹⁵⁷ Senyen/Kaplan, E. T. İşverenin Hukuki Sorumluluğu s.67

¹⁵⁸ Selahattin Sulhi Tekinay, Sermet Akman, Haluk Burcuoğlu, Atilla Altop, Tekinay Borçlar Hukuku: Genel Hükümler, İstanbul, Filiz Kitabevi,1993, s.714.

¹⁵⁹ Oğuzman, M. Kemal. (2013). Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2 (10). İstanbul: Vedat Yayıncılık, s.338

Ülkemizde, sorumluluk hukukunda kesin olarak belirtilmiş tesis ve işletme için kusursuz sorumluluk öngören gerekli sayıda hususi düzenlemeler olmayışı da işyeri sahiplerinin meslek hastalıklarından ve yaşanan iş kazalarından dolayı ortaya çıkan sorumluluklarını risk esasına dayandırması mümkün değildir. Çünkü sigortanın kusursuz sorumluluk karşısındaki üstün olma durumu ve kusursuz sorumluluk ile ilgil düzenlemelerin özel düzenlemeler olduğu belirtilebilir. Sosyal sigorta tarafından yapılan yardımların yetersiz olması ya da yeterli olması durumu ise, işyeri sahibinin sorumluluğu esasında belirleyici olmaması gereken farklı bir durumdur.¹⁶⁰

Süzek'e göre ise, İş Kanununun 77. vd. maddelerinde işyeri sahibinin yaşanan iş kazası sonrasındaki sorumlulukları, diğer bir tabir ile çalışanın SGK tarafından karşılanmayan zararını karşılama sorumluluğu olduğunu düzenleyen yargılar öngödülmemiştir. İş Kanununun 77. vd. maddeleri koruma özelliğinde olup, sorumluluk ile ilgili bir düzen geliştirmemiştir. Belirtilen madde de kurallara uyulmaması durumunda kamu hukuku cezaları ve idari para cezaları verilmekte, buna istinaden yaşanan kaza sonrasında işyeri sahibinin hukuki sorumluluğu ve zararın nasıl karşılanacağı konusunda herhangi bir bilgi verilmemektedir. Verilen bu cezalara aykırı davranıldığında bir zarar meydana gelir ise hem kamu hukuku yaptırımları hem de tazmin borcu ortaya çıkmaktadır. Oluşan zararın hükümler, Borçlar Hukuku kuralları dışında zararın ödenmesini gerektiren özel bir sorumluluk düzeni bu maddelerde öngörülmüş değildir. Farklı bir şekilde de belirtmek gerekir ise, anılan 77. ve 78. maddelere uygun olarak iş sağlığı ve güvenliği yönetmelik ve tüzüklerinde karşıt davranış durumunda oluşan zarar tazmin borcunu doğurur. Ayrıca zararın nasıl ve ne şekilde karşılanacağı ilgili maddelerde belirtilmediğinden ve herhangi bir zorlama olmadığından bu konuda Borçlar Kanununun 332. ve 96 vd. maddelerine başvurma durumu ortaya çıkar. Bu hükümler ise kusur sorumluluğu esasına dayalıdır.¹⁶¹

Alman Hukukunda ise 1963 tarihi öncesi dönemde işverenin iş kazası veya meslek hastalığından dolayı sorumluluğu yasa gereği sınırlanmıştı. Söz konusu sisteme göre iş kazasına uğramış bir işçi, yasal sigorta sistemine isteminde bulunamıyordu. Ana kural işverenin sorumsuzluğu olmakla birlikte iki olasılığın gerçekleşmesi halinde işveren bir iş kazasından ve meslek hastalığından sorumlu tutulabilmesi idi. İlk olasılık, işçi ya da onun ölümü halinde diğer hak sahipleri ancak iş kazasına işverenin ya da yardımcısının kasten neden olduklarının ceza mahkemesinin vereceği hükümle sabit olması hali iken ikinci olasılık ise, işçinin genel trafiğe, daha doğru bir deyişle umuma açık bir yere görevi gereği katılması

¹⁶⁰ Üçışık, F. (2015). Sosyal Güvenlik Hukuku. Ankara: Ötüken Yayınevi, s.200

¹⁶¹ Süzek, S. İş Hukuku S. 78 417

sonucunda bir iş kazası doğması haliydi. Bu iki durumdan biri gerçekleşmediği takdirde işçi sosyal sigorta kurumunun ödediği kaza sigortası tazminatıyla yetinmek durumunda kalıyordu.¹⁶²

1963 tarihinde yapılan değişiklikle işverenin sorumluluğuna ilişkin olarak şu hüküm getirilmiştir: “İşveren, işyerinde çalışan sigortalılara, hısımlarına ya da geride kalanlarına karşı bunların irad istemi hakları bulunmasa dahi, diğer kanuni hükümlere göre, bir iş kazası sonucu doğan kişiye gelen zararını gidermeye, ancak iş kazasına kasıt ile neden olmuş veya iş kazası genel trafiğe katılım durumunda ortaya çıkmışsa, yükümlüdür. Sigortalının, hısımlarının ve geride kalanların giderim istemi, kanuna ve nizamaya göre iş kazası dolayısıyla sosyal sigorta kurumlarından aldığı ödemeler oranında indirilir. Aynı hüküm, kendi işverenlerinden başka bir işverenin işçisi durumunda olan sigortalıların, hısımlarının veya geride kalanlarının, bu işverene karşı tazminat talepleri için de geçerlidir”.¹⁶³

Bu hükümden de anlaşılacağı gibi, işverenin iş kazası ve meslek hastalığından dolayı sorumluluğu, kanun değişikliğinden sonra da sınırlı olma niteliğini korumaktadır. Özellikle iş kazasının işçinin genel trafiğe dahil olduğu bir durum içinde gerçekleşmesi olasılığı, Alman öğreti ve uygulamasında son derece dar bir biçimde yorumlanmaktadır. Gerçekten, işverenin işletme organizasyonu çerçevesinde işçilerini evden işletmeye veya işletmeden belirli çalışma yerlerine götürüp getirdiği düzenli seferler sırasında meydana gelen kazalar sonucu işverenin sorumluluğu kabul edilmemektedir. Kabul edilen bu sınırlı sorumluluk Alman Federal İş Mahkemesinin içtihatlarına göre kişiye gelen zararların yanı sıra manevi zararı da kapsamaktadır. Sorumluluğun manevi zararı da kapsaması ise öğretilerde tereddütlerle karşılanmış, işverenin ağır ihmali sonucu, bir bacağını yitiren bir işçinin somut durumda manevi tazminat talebinden yoksun kalmasının ağır bir sonuç olduğuna işaret edilmiştir.¹⁶⁴

Alman Hukukunda işverenin iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle işverenin ancak çok istisnai durumlarda sorumluluğu cihetine gidilmesinin nedenleri öğreti ve uygulama tarafından, “kaza sigortasına ilişkin prim ödeme yükümlülüğü, kanuni bir mükellefiyet olarak işverene ait olduğuna göre, bu edimini yerine getiren işvereni artık tazminat yükümü ile bağlı kılmak, yani ona bu konuda ek bir riziko yüklemenin doğru olmadığı, işverene iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı prim ödeme yükümlülüğü getirilmesinin gerekçesi, işçisiyle arasında çıkabilecek uyuşmazlıklara baştan bir set çekilmek istendiği” düşüncesine dayandırılmaktadır. Böylelikle işçi ve işverenler arasındaki iş barışının sürekliliği ve dava

¹⁶² Pfenningstorf, 1993: 65-98

¹⁶³ Pfenningstorf, 1993: 67

¹⁶⁴ Zalewski, M. (1993). Aspects of The German Law Of Damages, Damages for Personal Injuries, A European Perspective, Ed.By Frederick J. Holding & Peter Kaye, Chicester, 64 – 85.

yoluyla bozulmaması da sağlanmış olmaktadır.¹⁶⁵

İsviçre Hukukunda da işverenin sorumluluğu ile ilgili esaslar birkaç evreden geçerek bugünkü duruma ulaşmıştır. İlk aşama, objektif sorumluluk sisteminin kabul edilmesidir. Bu konuda önce tehlike ilkesine dayalı olarak kabul edilmiş özel yasalarla ölüm ve yaralanma hallerine özgü bir kusursuz sorumluluk esası benimsenmiştir. İşverenin sorumluluğu yönünden ikinci evre ise, zorunlu kaza sigortası sisteminin uygulamaya konulmasıyla başlar. Böylelikle işverenin prim ödemesine dayanan bir zorunlu sosyal sigorta sistemi uygulanmaya başlamıştır. Bu sistemin getirdiği en önemli özellik ise, işçinin sigorta kapsamı dışında kalan ve genel hükümlere göre tazmini söz konusu olan iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan zararlar bakımından sınırlı bir işveren sorumluluğunu benimsemiş bulunmasıdır. Nitekim bu sistemde işveren yükümlü bulunduğu sigorta primlerini ödediği takdirde, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle sorumluluğu onun zarara kasıt veya ağır ihmali ile neden olması halinde mümkündür. Kast ve ağır ihmal olasılıkları dışında, primlerini ödemiş işverenden, ölüm veya beden tamlığının ihlali yani cismani zarar nedeniyle bu zararın sigorta tazminatı ile karşılanmayan bölümünü talep edebilme olanağı mevcut değildir. Bir anlamda mecburi kaza sigortası sistemi, işverenin sorumluluğunun yerine geçmektedir.¹⁶⁶

Tüm bu açıklamaların doğal bir sonucu olarak, iş kazasına işveren veya yanında çalışanların hafif ihmallerinin yol açmaları halinde, sigorta kapsamı dışında kalan zararlar nedeniyle işverenin sorumlu olmadığı ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda işçi, mesuliyet sigortası çerçevesinde zararının tazminini tam olarak sağlamamış olsa dahi işverene genel hükümlere göre hiçbir şekilde başvurma olanağına sahip değildir.

Mecburi sigortanın tazmin alanı dışında kalan malvarlığı zararları, özellikle işçinin iş kazası nedeniyle uğradığı zararlar ile manevi tazminat sınırlamaya bağlı olmaksızın hizmet sözleşmesi gereği işverene yüklenmiş gözetme yükümüne aykırılık nedeniyle işverenden borca aykırılık nedeniyle talep olunabilir.¹⁶⁷

Manevi zarara uğrayan işçi veya onun ölümü halinde yakınları işverenden genel hükümler çerçevesinde manevi tazminat talep edebilirler. Manevi tazminat istemi için işverenin kast veya ağır ihmal ya da ağır bir kusurunun varlığı gerekli değildir. İsviçre Hukuk uygulamasındaki eğilime göre, işverenin hafif kusuru dahi manevi tazminat istemi için yeterlidir. Böyle bir durumda işverenin hafif kusurunu ispat yükünün tazminat davacısı işçiye

¹⁶⁵ Pfennigstorf, 1993: 65-98

¹⁶⁶ ZEN – RUFFINEN, 1985: 355-375

¹⁶⁷ Uluşan, İ. (2011). Fransız Alman ve İsviçre Hukuklarında İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşveren Sorumluluğunun Düzenlenmesi (İşveren Sorumluluğu), İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, [S.1.], v. 13, n. 16, p. 77-88, jun. 2011. <https://dergipark.org.tr/download/article-file/13895> (15.04.2019).

ait olduğunu belirtmek gerekir.

Mecburi sigorta dışında yer alan yani genel hükümler çerçevesinde ortaya çıkan sorumluluk, işverenin işçiye karşı olan koruma ve gözetme yükümlülüğünden kaynaklanmaktadır. Buna göre işveren, işçinin kişiliğine saygı göstermek ve onu korumakla ödevlidir. Bunun yanı sıra, işçinin sağlığı ile ilgili yeterli gözetimi sağlamak ve ahlaka uygun düşecek bir ortamın tesisine özen göstermek de işverenin ödevleri arasındadır. İşverenin alacağı bu önlemler ise tecrübe kurallarına göre alınması zorunlu bir nitelik taşımaktadır. İşveren kendisine yüklenen bu ödevlere aykırı davrandığı takdirde, borca aykırılık nedeniyle sorumlu tutulur. İşverenin sorumluluğunun gerçekleşebilmesi için borca aykırılığın işverenin kendisine düşen kollama yükümlülüğüne aykırı davrandığının ve bunun bir zarara yol açığının işçi tarafından kanıtlanması gerekir. Kollama yükümüne aykırılık ile meydana gelen zararlı sonuç arasındaki uygun nedensellik bağının kanıtlanması da aynı şekilde işçiye aittir.

Genel hükümlerin getirdiği bu sorumluluk bir kusur sorumluluğudur. Borç ilişkisi bir sözleşmeye dayandığından borçlu aleyhine kabul edilmiş olan kusur karinesi işverenin sorumluluğunda da etkisini gösterir. Gerçekten işçi işverenin kusurunu kanıtlamak zorunda değildir. Tam tersi işveren oluşan iş kazası veya meslek hastalığı sonucu doğan zarara kusuruyla sebebiyet vermediğini yani kusursuzluğunu kanıtlamak zorundadır. İsviçre Federal Mahkemesi özellikle son yıllarda verdiği kararlarda, işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğünü, işçi yararına sonuç doğuracak tarzda ve geniş bir çerçeve içinde yorumlamaktadır. Federal Mahkeme kararlarında, işverenin kollama yükümünün sadece mekanik eksikliklerle sınırlı olmadığını, gerçekleşebilme olasılığı öngörülme ve işçinin kendi dikkatsizliğinin eseri sayılabilecek kazalardan dahi işverenin sorumlu tutulması gerekeceğini içtihat etmiştir.

4.2. Kusursuz sorumluluk Görüşü

Kusursuz sorumluluk, temel düşünce olarak zarara sebep olmaya dayanır. Bu sorumluluğun ortaya çıkabilmesi için, sorumluluğa sebep olan olaylar ile zarar arasında sebep-sonuç ilişkisi olması gerekmektedir. Kusur, sebep sorumluluğunda kurucu bir unsur olmaktan çıkmıştır. Ortaya çıkan bu tarz sorumluluklarda kusur şartı aranmamalıdır. Bu durumda hata yerine, yasaların öngördüğü belli bir sonuca bağlıdır.

Sorumluluğun bağlandığı olgulara; objektif veya gözetim özen ödevinin ihlali, tehlikeli bir işletme veya nesneye (şeye) sahip olma gibi olgular örnek olarak gösterilebilir. Tüm bu sebepler, sorumluluğu halleri için geçerli tek ortak unsur, bu tür olgularla gerçekleşen

zarar arasında uygun bir nedensellik bağının bulunmasıdır. İşte bu tür olgular ile ortaya çıkan zarar arasında uygun bir nedensellik bağının bulunması, sorumluluğun kurulması için yeterlidir.¹⁶⁸

Gerçekten de, günümüzde enerji ve makine kaynaklarının kullanılması ile her türlü teknik ilerlemeler sonucunda zarar kaynağı olabilecek tehlikeli faaliyetler giderek artış göstermektedir. Bu nedenle kurulmaları sosyal ve ekonomik açıdan zorunlu bulunan fakat tehlike yaratan tesislerin faaliyetlerinden, onlardanyararlananların sorumlu tutulması gerekli görülerek tehlike sorumluluğu kavramı yaratılmıştır. Faaliyetleri ile tehlike yaratanların kusurları bulunmasa ve tehlikelerinönlenmesi amacıyla her türlü özeni göstermiş olsalar bile ortaya çıkan zararlardan sorumlu tutulmaları, kusursuz sorumluluk anlayışının temelini oluşturmaktadır.¹⁶⁹

Türk iş hukuku öğretisinde işverenin kusursuz sorumluluğu birçok yazar tarafından savunulmakla birlikte bu konudaki görüşlerin dayandıkları esaslar birbirinden farklılık gösterir.

Bu görüşün savunucularından olan Tunçomağ'a göre; mülga 1457 sayılı İş Kanununun 73.maddesi kusura değinmeksizin işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda alınması gereken tedbirlerin eksiksiz bir şekilde işverence yerine getirilmesini düzenlemiş ve böylece yeni bir kusursuz sorumluluğa vücut vermiştir.¹⁷⁰ Ayrıca yine Tunçomağ, bir kusur sorumluluğu düzenlemesi olan mülga Borçlar Kanunu madde 332 ile işbu 73.madde karşılaştırıldığında, her iki maddede yer alan ifade şekillerindeki farklılığın, 73.maddenin kusursuz sorumluluğu düzenlediğine işaret ettiğini savunmaktadır.¹⁷¹

Bir diğer görüş de Çenberci'nin görüşü olup, buna göre; İş Kanununun bahsi geçen maddeleri genel koruma niteliği taşımakta olup, yalnız idari ve cezai yaptırımları içermektedir. Zararın tazmini konusunda ise bir düzenleme getirmemişlerdir. Dolayısıyla bu görüşü savunan yazarlara göre İş Kanununda bir düzenleme boşluğu söz konusudur. Bu boşluğun, işçiyi koruma amacını sağlamaya yeterli olmayan BK madde 96 ile doldurulabilmesi ise mümkün değildir. Bu durumda sorun bir düzenleme boşluğu şeklinde ele alınmalı ve boşluk, insan unsuruna öncelik tanıyan ve hakkaniyete dayanan bir anlayış çerçevesinde işçi yararına çözümlenmelidir. Bu görüşü destekleyen bazı yazarlar aşağıda da görüleceği gibi, sözü edilen düzenleme boşluğunun işçiyi koruma amacıyla kusursuz

¹⁶⁸ Eren, F. (2014). Borçlar Hukuku Genel Hükümler (16). Ankara: Yetkin Yayınları.

¹⁶⁹ Akin, L. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Sorunlar ve Gelişmeler (1), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu. İstanbul: Legal Yayınevi, s.85-86

¹⁷⁰ Kenan Tunçomağ/ Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, 6. Baskı, İstanbul, Beta, 2013, s. 132.

¹⁷¹ Tunçomağ, K. İş Hukuku s. 223

sorumluluk ile doldurulabileceğini, Medeni Kanunun 1.maddesinin yargıca böyle bir yetki vermiş olduğunu savunmaktadırlar.¹⁷²

Görüşün savunucularından bir diğeri olan Eren'e göre ise, iş hukuku kapsamında işçi ve işveren arasında eşitlik bulunmamaktadır. Bunun nedeni işçinin edimini emeğinin teşkil etmesidir. İktisadi ve hukuki açıdan işçi işverene tabidir. İktisadi yönden taraflar arasında eşitlik olmadığından, işçi, işveren karşısında zayıf durumdadır ve sorumluluk hukuku yönünden de korunması gerekmektedir. Değişen sosyal ve ekonomik politika görüşlerinin etkisinde kusur sorumluluğunu savunmak mümkün değildir.¹⁷³ Eren'e göre kusursuz sorumluluk görüşünün temeli, sağlık ve güvenlik tedbirlerini almayan işverenin, kusursuz da olsa, Kurum'un karşılamadığı zarardan sorumlu olmasıdır. Sorunun çözülmesi de o dönemde yürürlükte bulunan mevzuat kapsamında değerlendirildiğinde eski BK m.332'de değil, İş Kanununda aranmalıdır. İşveren nazarında daha güçsüz konumda bulunan işçinin, işverenin kusurunun olmadığı gerekçesiyle tazminattan yoksun kalması hak ve adalet düşüncesiyle bağdaşmadığından ve hukukumuzda işverenin sorumluluğunun niteliği konusunda boşluk bulunduğundan, işverenin koruma tedbirlerini alma konusundaki yükümlülüğüne uymaması ve yasak hükümlerine aykırı davranması halinde, kusuru tartışılmadan, doğan zarardan sorumluluğu bulunmaktadır.¹⁷⁴

Ancak Eren'e göre, bütün iş kazalarının kusursuz sorumluluk kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürmek konunun özünden uzaklaşmak olacaktır. Kanun boşluğu doldurulurken, yargıç önündeki meseleyi çözerken, tehlike sorumluluğunun kabulü için zararın kaynağının işletmenin yarattığı tehlike olup olmadığını araması gerekmektedir. Makine, motor, elektrikli cihazların kullanıldığı ortamlarda doğan kazalar için bunu kabul etmek gerekir. Tehlike yaratan işletmelerin faaliyeti sonucu meydana gelen kazalarda işçiyi işverenin kusurunu ispata zorlamak adaletsizlik yaratır. Yazara göre, bunların yanı sıra işvereni istisnasız her iş kazasından sorumlu tutmak, sorumluluğun bulunmaması halinde ciddi sakıncalara yol açabilir. Bu nedenle Eren'e göre yapılacak şey, zorunlu sigorta alanının genişletilmesidir.¹⁷⁵

Eren, sorumluluk hukukumuzda kusur sorumluluğunun esas, kusursuz sorumluluğun istisna olduğunu ancak; bu durumun, kusursuz sorumluluğun kanunda yer aldığı kadarıyla uygulanacağı anlamına gelmediğini ileri sürmektedir. Yukarıda da değinilmiş olduğu gibi yazara göre, Medeni Kanun'un 1. maddesi, hakime kanun boşluğu bulunması halinde, kanun

¹⁷² Çenberci, M. (1986). Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi. Ankara: Olgaç Matbaası, s. 781

¹⁷³ Eren, F. (2014). Borçlar Hukuku Genel Hükümler. s. 90-91)

¹⁷⁴ Eren, F. (2014). Borçlar Hukuku Genel Hükümler. s. 83

¹⁷⁵ Eren, F. (2014). Borçlar Hukuku Genel Hükümler. s. 87-89

koyucu gibi hareket yetkisi tanımıştır.¹⁷⁶

Kusursuz sorumluluktan yana olan yazarların başka bir grubu ise bu görüşlerine dayanak olarak Mülga Borçlar Kanununun 332.maddesini göstermekte ve anılan maddede geçen hakkaniyet kriterini, alınması gereken önlemlere ilişkin olarak değil de işverenin sorumluluğuna ilişkin olarak değerlendirmektedirler. Diğer bir deyişle işverenin sorumluluğu bir hakkaniyet sorumluluğu olarak görülmektedir. Dolayısıyla bu yazarlar konuya ilişkin herhangi bir kanun boşluğu olduğunu kabul etmeyip, mevzuatta yer alan bir düzenleme ile işverenin sorumluluğunu açıklamaya çalışmaktadırlar.¹⁷⁷ Ancak söz konusu bu düzenlemede 6098 sayılı yeni Borçlar Kanununun yürürlüğe girmesi ile büyük bir değişiklik meydana gelmiş ve konuya ilişkin hükümleri içeren 417.maddede hakkaniyet kavramına yer verilmemiştir. Bu nedenle işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk niteliği taşıdığı hususunu 332.maddede yer alan hakkaniyet kavramına dayandıran yazarların bu görüşü bir anlamda dayanaksız kalmıştır.

Fransız hukuk sistemi içinde ise işverenin iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan sorumluluğu çeşitli zaman evrelerinde değişik bir anlayış ve düzenleme ile ele alınmıştır. Konuya ilişkin özel bir düzenlemenin getirildiği tarihe kadar, iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğun tesisi, Fransız Medeni Kanununun haksız fiillere yönelik hükümleriyle sağlanmakta iken; 1898 tarihinde çıkartılan kanun ile iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluk “mesleki tehlike” kavramına dayandırılmıştır. Buradaki tehlike kavramı ise, iş kazasına neden olan makine ve tehlikeli güçlerin nesnel olarak nitelendirilmesine hizmet etmiştir. Bu düşünce biçimine göre, “iş kazasına yol açan faaliyetten çıkar sağlayan işveren, üretimin getirdiği zararlara, özellikle iş kazası sonunda beliren işçiye tazminat ödeme külfetine de katlanmalıdır” denilerek çıkartılan yeni kanun ile kusursuz sorumluluğun kurulmasını sağlamaya yönelmiştir. Böylelikle 1898 tarihli Kanun ile Fransız Medeni Kanununun kusur ilkesine dayalı sorumluluk sistemi terkedilmiş, belli sınırlar içinde olmak kaydıyla işverenin kusursuz sorumluluğu kabul edilmiştir.¹⁷⁸

4.3. Yargıtay’ın Görüşü

İşverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğun hukuki niteliği konusundaki farklı görüşler Yargıtay kararlarına da etki etmektedir. Şöyle ki; Yargıtay başlangıçta verdiği kararlarda kusur sorumluluğu prensibini benimsemekte ve sorumluluğun

¹⁷⁶ Eren, F. (2014). Borçlar Hukuku Genel Hükümler. s. 89

¹⁷⁷ İş Kanunu, md. 73

¹⁷⁸ Redmond-Cooper, R. (1993). Aspects Of The French Law Of Damages, DamagesForPersonalInjuries, A EuropeanPerspective, Ed.ByFrederick J. Holding & Peter Kaye, Chicester, 51 – 63.

kaynağını haksız fiil hükümlerine dayandırmaktaydı. Daha sonra ise sözleşmesel sorumluluk esasını benimseme yoluna gitmiştir. Bununla birlikte sanayinin gelişmesi ve yurt düzeyine yayılmasıyla işyerlerinde kullanılan teknik araçlarda artış görülmüş, bu durum ise alınabilecek önlemlerle dahi önüne geçilmesi mümkün olmayan tehlikelerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. İş kazalarında artış yaşandığı böyle bir ortamda kusura dayanan sorumluluk ilkesinin yetersiz kaldığı, modern toplum yaşamının ihtiyaçlarına cevap veremediği görülmüştür.¹⁷⁹ Böylece Yargıtay bir süre sonra sosyal, ekonomik ve kültürel alanda yaşanan gelişmeler ve değişimlerin etkisiyle akdi sorumluluğun da yetersiz kaldığını belirterek, sorumluluğun kaynağının, risk/tehlike esasına dayalı kusursuz sorumluluk olduğunu benimsemeye başlamıştır.

Yargıtay'ın kusura dayanan sorumluluk esasından, kusursuz sorumluluğa dayalı sorumluluk esasına geçişinin hukuki alt yapısı 27.03.1957 tarihli ve 1/3 sayılı içtihadı birleştirme kararı ile oluşturulmaya başlanmış ve gözetme borcunu gerektiği gibi yerine getirmesine rağmen kazanın oluşumunu engelleyemeyen işverenin sorumlu tutulacağı kabul edilmiştir.¹⁸⁰ Hukuk Genel Kurulu da 9. Hukuk Dairesi'nin uygulamasına paralel olarak anılan içtihadta ifade edilen, kusursuz sorumluluğun esas olduğu görüşünü yineleyerek ilke niteliğinde bir karar vermiştir.¹⁸¹ Anılan içtihat, adam çalıştıranın sorumluluğu üzerine verilmiş olmakla birlikte, zamanla diğer sorumluluk türlerine de uygulanarak günümüze kadar bu uygulama devam ettirilmiştir.

Anılan gelişim sürecine rağmen bugün işverenin sorumluluğunun hukuksal niteliği konusunda verilen kararlarda yüksek mahkeme belirli bir istikrara kavuşmuş değildir. Konuya ilişkin olaylarda Yargıtay, daha çok olayın özelliklerine göre hukuksal bir değerlendirme yapmakta ve işverenin sorumluluğunu ya kusur sorumluluğu ya da kusursuz sorumluluk esaslarına dayandırmaktadır.¹⁸²

Yargıtay 21. Hukuk dairesinin 2008/20034 E. 2009/3026 sayılı ilamı ile; konuyla ilgili olarak vermiş olduğu bir kararda;¹⁸³ “İşçi su götürdüğü binada asansörün bozuk olması ve uyarı tabelası asılmaması nedeni ile açılan kapıdan adım atıp asansör boşluğuna düşerek kaybetmiştir. İşverenin bu durum karşısında herhangi bir kusuru ve ihmalinin bulunmadığının kabulü gerekir. Öncelikle yaşanan bir durumun iş kazası olarak değerlendirilmesi, işverenin yaşanan tüm kazalarda sorumlu olduğu anlamına gelmemektedir. SGK kapsamında yaşanan

¹⁷⁹ L. (2001). İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat. Ankara: Yetkin,s.89

¹⁸⁰ L. (2001). İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, s.89

¹⁸¹ Çelik, 2012

¹⁸² Akın, L. (İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında s. 89

¹⁸³ <http://www.savasbaytok.av.tr/index.asp?sayfa=4340>

bir iş kazasında işyeri sahibinin kusurlu olması için, işyeri sahibinin çalışanların güvenliği ile ilgili gerekli özeni göstermemesi, gerekli tedbirleri almaması ya da alınması gereken tedbirleri bildiği halde ihmal etmesi sonucu kaza yaşanmış ise olmalıdır. Farklı bir açıdan da anlatmak gerekir ise, işverenin yaşanan kazadan sorumlu tutulabilmesi için, işyeri sahibinin kusurlu olduğunun kanıtlanması gerekir. Binanın 4. katındaki asansörün bozuk olduğu, kata çıkarken kabinsiz olduğu, merdivenlere ısıt konulmadığı, uyarıcı levhaların asılmadığı kanıtlanmış iken, inceleyen yetkililerin raporlarında belirttiği gibi işverenin çalışanına aydınlatma cihazı temin etmesi İstanbul gibi bir yerde bulunan binada pek de hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir... davalı işverene karşı açılan davanın reddine karar verilmelidir...” ifadelerine yer vermiştir.

Diğer bir yüksek mahkeme kararına göre ise;“...zeytinyağı yüklü römork bağlı çekici ile iniş eğimli virajlı yolda seyrederken virajı alamayarak yoldan çıkması sonucu çekicinin devrildiği, sigortalının öldüğü... Olay iş kazası olup iş hukuku ve sosyal güvenlik ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmeye tabi tutulmalıdır. İşverenin iş kazası sonucu meydana gelen zarar nedeniyle hukuki sorumluluğu, yasa ve içtihatlarla belirlenmiş olan ayırık haller dışında, ilke olarak iş akdinden doğan, işçiyi gözetme (koruma) borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluktur...”

Bir başka kararda Yargıtay 9 HD, 4.11.1985. E 7797 K.1089¹⁸⁴ da;“... Davacının miras bırakanı, görevli olarak Samsun'dan Ankara'ya gitmekte iken binmiş olduğu THY.na ait uçağın düşmesi sonucu ölmüştür. Dosya içeriğinden, özellikle iddia ve savunmadan, miras bırakanın bu seyahati davalı işverenin emir ve talimatı üzerine yaptığı anlaşılmaktadır... Sosyal Sigortalar Kurumu'nca da olay iş kazası sayılarak davacılara iş kazası sigortasından gelir bağlanmıştır. İş kazalarında ise işverenin sorumluluğu akdi bir sorumluluk olup, bu yön, kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılır bir eylemi sonucunda meydana gelen zararlardan başka, tehlike (risk) nazariyesine dayalı kusursuz sorumluluğu da içerir. Zira işveren iş akdiyle işçisini iş ve işyeri tehlikelerine karşı korumayı taahhüt ettiği gibi, çağın gelişmiş teknolojisinin yarattığı fakat önlenmesi mümkün olmayan tehlikelerden doğacak zararları da taahhüt etmiş sayılır. Üçüncü kişinin davranışı sonucu meydana gelen tehlikeleri de bu tehlike kavramı içinde düşünmek icap eder. Bu hususlar hizmet sözleşmesinde açıkça gösterilmiş olmasa bile, niteliği itibarıyla akdin içeriğinde var demektir. Hizmet sözleşmesinin bu kapsamı ve niteliği işverenin sorumluluğu açısından uygun sebep, sonuç bağlantısının kabulü için yeterlidir.

¹⁸⁴ <http://www.imo.org.tr/resimler/ekutuphane/pdf/9087.pdf>

Esasen olayda kaza ile görülmekte olan iş arasında illiyet bağı gerçekleşmiştir. Bu itibarla iş kazalarında temel ilke, işverenin, kazalı işçisinin kendi kusuru dışındaki zararlandırıcı olaylarından sorumlu olacağıdır. Ancak, kaçınılmaz olaylarda iş yerinin ödemekle yükümlü olduğu zararın tespitinde BK.nun 43. maddesinin göz önünde tutulması gerekir...” denilmektedir.

Özetle Yargıtay’ın, işvereni, konuya ilişkin istikrar kazanan kararlarında, iş güvenliği konusunda gerekli tedbirleri almamış ve zararlandırıcı olayın meydana gelmesine kusuru ile neden olmuşsa kusur sorumluluğu gereği; gözetme borcuna aykırılık yokken meydana gelen zararlardan ise kusursuz sorumluluk (tehlike esasına dayalı) prensipleri gereği sorumlu tuttuğunu söylemek mümkündür.¹⁸⁵

Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bir kararında “iş kazası sonucu meydana gelen zarardan işverenin tazmin borcunun kusursuz sorumluluğa dayandığı hallerde, kusur, sorumluluğu oluşturan bir unsur olmadığından, tazminat borcunun doğabilmesi bakımından işverenin kusurunun aranmayacağını, ne var ki, kusursuz sorumlulukta da işverenin tazmin yükümlülüğü için illiyet bağının gerçekleşmesinin zorunlu olduğuna” karar vermiştir.¹⁸⁶

Yargıtay tarafından verilen kararlarda göze çarpan bir diğer husus ise, pek çok kararda kusursuz sorumluluğun kabulü ile birlikte, tazminat belirlenmesinde, işyeri sahibinin hatası var mı araştırılmalı ve tazminatın ödenmesine karar verilecekse, kusursuz sorumluluk maddesi gereği, 43.maddenin 1. maddesi gereğince tazminattan hakkaniyet gereği indirim yapılması gerektiğinin belirtilmesidir.¹⁸⁷ Yine aynı şekilde Yargıtay tarafından indirim yapılması öngörülen bir diğer durum da mülga Borçlar Kanunu m.44 (yeni TBK m.52)’te düzenlenmiş olan işçinin müterafik kusurunun bulunması halidir.

Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında, işverenin kusursuz sorumluluğunu prensip olarak kabul etmiş ve işverenin kusurunun bulunmaması halinde tazminattan indirim yapılmasını öngörmüştür.¹⁸⁸ Yargıtay’ın iş kazası nedeniyle %11 oranında meslekte kazanma gücü kaybına uğrayan işçinin açtığı manevi tazminat davasında verdiği kararında; “işverenin istihdam ettiği işçilerin zarara sebep olmaları halinde kusurları oranında adam çalıştıranın sorumluluğu gereğince sorumluluklarının bulunduğu” ifade edilmiştir. Ancak Yargıtay işbu aynı kararında, işverenin diğer bir hukuki sorumluluk nedeninin de tehlike sorumluluğu olduğuna yer vermiştir. Bu sorumluluğun ise, mülga

¹⁸⁵ Başboğa Şahbaz, Z. (2010) İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar (1). İstanbul: Beta Yayınevi, s.72

¹⁸⁶ Başboğa Şahbaz, Z. İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Beta Yayınevi, s.72-73

¹⁸⁷ Başboğa Şahbaz, Z. İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Beta Yayınevi, s.72

¹⁸⁸ (www.kazanci.com.)

Borçlar Kanunu m.43(yeni TBK m.51) gereğince hakkaniyet ölçüsünde belirlenmesi gerektiğinden bahsetmiştir.

Kusursuz sorumluluk esaslarına göre işyeri sahibinin sorumlu olduğu diğer konu ise, önlenemez durumlardan kaynaklanan iş kazalarıdır. Kaçınılmazlık kavramı; hukuksal ve teknik anlamda uygun olan, önlenmesi mümkün olmayan, diğer bir deyişle işveren tarafından ilgili mevzuatın öngördüğü tüm gerekliliklerin yerine getirilmiş olduğu koşullarda dahi önüne geçilmesine imkan olmayan durum ve sonuçları ifade etmektedir.

Yargıtay kaçınılmazlığa ilişkin kararlarını ikili bir ayrıma tabi tutarak ortaya koymaktadır. Bunlardan ilki, kazanın işçi ve işverenin kusuru olmaksızın yalnız kaçınılmaz olaydan kaynaklandığı hallerdir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu konuya ilişkin, yukarıda da yer verilmiş olan, 25.5.1968 tarihli kararında “... davacının ve davalının kusurlarının bulunmadığı, iş kazasının kaçınılmaz olayın eseri olarak gerçekleştiği durumda sosyal sigorta tarafından karşılanmayan zararlardan tamamen işverenin sorumlu tutulmasının hak ve nesafet kurallarıyla bağdaşmadığı ve hakimnin eski Borçlar Kanunu’nun 43. maddesi 1. fıkrası hükmü gereğince tazminatın suret ve derecesi ile şumulünü hal ve mevkiin icabına ve hatanın ağırlığına göre tayin edeceği hususundaki mahkemenin görüşünün Hukuk Genel Kurulunca kabul edildiğini...” ifadelerine yer vermiştir.¹⁸⁹

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 12.11.2003 tarihli (2003 -21-673E -2003/641K.) bir diğer kararında ise aynı sonuca varmakla beraber, bu kararda olaya farklı bir taraftan yaklaştığı görülmektedir. Karara göre; “...somut olayda, zararı doğuran olay işverenin işinin görüldüğü, işverenin emir ve talimatı dahilinde hareket edildiği sırada beklenmeyen nedenler sonucu meydana geldiğinden, nedensellik bağı çerçevesinde işverenin mal varlığına risk yükleyen tehlike (risk) esasına dayanan sorumluluk hükümlerine göre davalı işverenin sorumlu tutulması gerekirken, bu davalı hakkındaki davanın tümünden reddedilmiş olması usul ve yasaya aykırıdır.” Bu ifadeden de anlaşılabileceği üzere Yargıtay bir önceki kararda tümüyle kaçınılmazlığın neden olduğu zarardan tamamen işverenin sorumlu tutulmasını yanlış bularak indirime giderken, bu ikinci kararda tümüyle kaçınılmazlık sonucu meydana gelen zarardan işverenin hiçbir şekilde sorumlu tutulmamasını da usul ve yasaya aykırı olarak değerlendirmektedir.

Kaçınılmazlıkla ilgili kararların ikinci grubu, kazanın oluşumunda taraflardan birinin ya da her ikisinin kusurlu olduğu iş kazaları ile ilgilidir. Bu olaylarda kaçınılmaz olay kazanın tek sebebi olmayıp, taraflar kusurları ile birlikte zararın oluşumuna katkı sağlamaktadırlar.

¹⁸⁹ (www.kazanci.com.)

İşveren bu gibi olaylarda da oluşan zarardan sorumlu tutulur. Ancak kaza, işçinin kusuru ile kaçınılmaz olayın bir araya gelmesinden kaynaklanmışsa kusursuz işverenin sorumluluk miktarından hakkaniyet gereği indirim yapılacaktır. Burada işçinin uğradığı zararın tümü kusursuz işverene yükletilemeyecektir.¹⁹⁰

Tüm bu açıklamaların ardından; işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun kusurlu sorumluluk niteliğinde olduğu şahsi kanaatimdir. Zira Türk-İsviçre hukukunda esas olan kusur sorumluluğu olup, kusursuz sorumluluğun söz konusu olabilmesi için ayrıca düzenlenmiş olması gerekmektedir. Ayrıca 6098 sayılı Borçlar Kanununun “tehlike sorumluluğu” başlığını taşıyan 71.maddesi ile getirilen düzenleme de bu görüşü destekler nitelikte bir durum ortaya koymaktadır. Nitekim söz konusu maddenin başlığından da anlaşılabileceği üzere, madde tehlike sorumluluğunu istisnai bir sorumluluk olarak düzenlemektedir. Bu durumda eğer mevzuata göre işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk niteliğinde olduğu düşünülseydi tehlike sorumluluğu için ayrıca bir düzenlemeye de gerek kalmayacağını söylemek yanlış olmayacaktır.

4.4. 6098 Sayılı Kanun ile Gelen “tehlike sorumluluğu”

Türkiye Borçlar Kanunu’ nun 71 maddesi aşağıdaki gibidir:

“Eğer çalıştırılması durumunda tehlike yaratacak bir işletme var ise bu işletmede yaşanacak tehlikeli durum sonucunda oluşan zarardan işverisi sahibi ve işyerini işleten kişi ya da kişiler sorumludur”

Bir işletmenin tehlikeli olduğu belirtebilmek için, çalışmada kullanılan araç, gereç ve malzemelerin, çalışan ne kadar uzman olursa olsun ve gerekli özeni göstermiş olursa olsun sık sık ya da ağır hasarlar doğurması ya da doğurmaya elverişli olmasıdır.

Kanunlarda benzer işyerleri için tehlikeli tanımı yapılmış ise ilgili işyeri de tehlikeli işletme olarak kabul edilir. Tehlikeli işyerleri için farklı sorumluluklar öngörülmüş olabilir.

Tehlike sınıfına dahil olan işyerlerinin faaliyetlerini sürdürmeleri hukuk düzeninde izin verilmişse bile, çalışanların zarar görmeleri, ilgili işyerinin çalıştırılmasından doğan zarar uygun bir ücret ile denkleştirilmesini isteyebilirler.

Yukarıda de belirtildiği gibi “Tehlikeli sınıfına dahil olan işyerlerinin faaliyetinden doğan zarar, işyeri sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumludur. İşyerinin vasfından veya çalışmasında kullanılan araçlar, malzemeler ya da güçler göz önüne alındığında, burada çalışan ve uzman konumunda olan çalışandan tüm özveriyi göstermesi halinde bile sık sık

¹⁹⁰ Kılıç, L. (2006). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu. Ankara: Yetkin Yayınları.

veya ağır kusurlar doğurmaya elverişle olduğu kabul edilirse, bu işletmenin tehlike yaratan ve çok tehlikeli sınıfında bir işyeri olduğu kabul görür.

Kanunların farklı maddelerinde aynı çalışma koşulları olan ve çok tehlikeli sınıfına gören işyerleri için özel sorumluluklar tanımlanmış ise, bu işyeride tehlikeli işyeri sınıfına girer” hükmü ile, önemli ölçüde tehlikeli işyeri sahipleri ve işyeri sorumluları ve üçüncü kişiler verilen zarardan dolayı kusursuz dahi olsa sorumlu oldukları belirtilmiştir. Bu hükme uygun olarak, “önemli ölçüde tehlike arz eden işletmeler”de meslek hastalıkları ve yaşanan kazalar nedeniyle çalışanın uğradığı kayıpları, işyeri sahibinin ihmali olmasa bile, işveren karşılamak ile sorumludur.¹⁹¹

İşyeri sahibinin iş kazası yaşanması durumunda ya da çalışanlarının meslek hastalığına yakalanması durumunda kusursuz sorumlu olarak gösterilebilmesi için ön en önemli unsur, işverenin sahibi olduğu işletmenin büyük ölçüde tehlikeli işyeri olmasıdır. Hikmün 2. maddesinde önemli ölçüde ya da büyük ölçüde tehlike arz etmekten kasıt açık açık belirtilmiştir. Bir işletmenin önemli ölçüde tehlike arz ettiğinin söylenebilmesi için “niteliği” ya da “çalışma koşulları içerisinde kullanılan araç, gereç, malzeme ve ya güçler” göz önüne alındığında “tanımlanan işlerde tecrübeli kişilerden beklenen itinanın gösterilmesi” durumunda bile “ sık sık ve ağır zarar ortaya çıkarmaya yatkın” olması şartı vardır. Bundan dolayı tehlike sorumluluğunun kapsam bakımından dar bir uygulama alanına sahip olduğu kabul edilebilir.¹⁹²

Ayrıca burada belirtmek istenen bir diğer konu ise Kanunun 71. maddesinde söz edilen tehlike sorumluluğunun uygulama alanı bulabilmesi için çalışma ortamında gerçekleştirilen işlerden birimin bile büyük ölçüde tehlike arz etmesi nedeni ile işletmede çalışan tüm çalışanlara karşı işyeri sahibinin kusursuz sorumlu olduğu ya da olmadı netleştirilmelidir. Kanun’ da belirtilen “işletme” ifadesi ile “önemli ölçüde tehlike arz etme”nin tanımı birlikte değerlendirildiğinde çıkan sonuç, işyerinin bütün olarak değerlendirilmesi, işyerinin özelliği gereği ortaya çıkan tehlike nedeni ile işyeri sahibinin kusursuz sorumluluğuna gidilmesi gerekmektedir. Daha net bir anlatım ile Kanun, büyük ölçüde tehlike arz eden işyerinde oluşabilecek meslek hastalıkları ve iş kazalarından işyeri sahibini kusursuz sorumlu olarak belirtirken, yaşanan kaza ya da hastalığın işyerinden kaynaklı tehlike sonucu ortaya çıkmış olması gerektiğini belirtmiştir.¹⁹³ Tehlike sorumluluğunun belirgin özelliği budur.

¹⁹¹ Baycık, G. (2013). “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler.” Ankara Barosu Dergisi, (3):103-170.

¹⁹² Süzek, S. (1985). İş Güvenliği Hukuku. Ankara: Savaş Yayınları.

¹⁹³ Baycık, G. “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin s. 443

Tehlike sorumluluğunda çıkar, işyerine özgü tehlikeye karşı önlemler almak ve oluşmasını engellemektedir. Bu sebeple işyerinin çalışma koşulları nedeni ile ortaya çıkan, işyerine özgü tehlike ile oluşacak zarar arasında nesnellik bağının kurulmasıyla sorumluluk oluşur. Bununla alakalı ayrıca bir kusur ispatı ya da özen borcu ihlali aranmaz.¹⁹⁴

Tehlike sorumluluğu açısından mühim olan konu, kullanılan araç, gereç veya çalışma prensibi gereği işyerinin tamamının tehlike yaratması ve tehlikenin ortaya çıkması ile oluşan zarar kıyaslandığında uygun nedensellik bağının bulunmasıdır. Oluşması muhtemel tehlikeden nedeni ile ortaya çıkan meslek haslığı ya da iş kazaları işyeri sahibini hatası olmasa bile sorumlu tutulacak, eğer ki nedensellik bağını ortadan kaldıracak zorlayıcı sebepler veya zarara uğrayanlar ya da üçüncü kişileri önemli hataları söz konusudur.¹⁹⁵ Bu nedenle Kanının 71. maddesinde, işletmede gerçekleştirilen işlerin tek başına tehlikeli olması değil, hizmet veya mal üretiminin düzenlenmesinin, işyerinin bütün olarak üretim aşamalarının vasfı veya kullanılan ekipmanlar nedeni ile tecrübeli çalışandan beklenen hassasiyetin gösterilmesi durumunda bile sık sık veya önemli zararlar oluşturarak vasıfta tehlike arz etmesine kusursuzluk sorumluluk sonucu bağlanmaktadır.

Açıklanan 71. maddede, her ne kadar dar bir uygulama alanına sahip olsa da, bu hükmün yaratacağı önemli bir sonuç, yarıdan fazla kısmı işveren üzerinde bırakılan kaçınılmazlık oranının önemli ölçüde tehlike arz eden işletmeler bakımından tamamen işveren üzerinde bırakılmış olmasıdır. Zira anılan hükme göre, önemli ölçüde tehlike arz eden işletmede işveren, kusuru olmasa dahi meydana gelen zararın tamamından sorumludur; meğer ki 71/4. fıkrada belirtilen indirim sebebi söz konusu olsun.¹⁹⁶

Maddede düzenlenmiş olan tehlike sorumluluğunun bir özelliği de kurtuluş kanıtı getirmek suretiyle sorumluluktan kurtulmanın mümkün kılınmamış olmasıdır. Bu nedenle işveren, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli olan her türlü önlemi aldığını kanıtlasa dahi, meydana gelen zarardan sorumlu tutulacaktır. Ne var ki bu takdirde işveren tarafından alınan önlemler önemini bir anlamda kaybetmekte olup, mevzuatın kendisine yüklediği tüm yükümlülükleri yerine getirmiş olmasına rağmen meydana gelen zarardan sorumlu olacağını bilen işverenin gerekli önlemleri almak konusunda çaba göstermeyecek olma ihtimali de doğmaktadır.

¹⁹⁴ Eren, F. (2014). Borçlar Hukuku Genel Hükümler. s. 401-503

¹⁹⁵ Eren, F. (2014). Borçlar Hukuku Genel Hükümler. s. 502

¹⁹⁶ Baycık, G. “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine s. 136

BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞVEREN VE İŞÇİNİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINA İLİŞKİN SORUMLULUKLARININ YERİNE GETİRİLMEMESİNİN SONUÇLARI

5.1. İşveren Açısından Sonuçlar

ILO açıklamalarına göre, yaşanan kazaların %10' u tehlikeli ve Önlem alınmayan çalışma ortamlarından dolayı meydana gelmektedir.¹⁹⁷ İşyeri sahipleri, yaşanabilecek iş kazalarının önüne geçmek ve çalışanların meslek hastalıklarını önlemek için Yapılacak iyileştirmelerin maliyetlerini düşünerek iyileştirmelerden kaçınmaktadır. Yaşanacak iş kazaları sonrasında çalışan ve yakınlarına ödenecek tazminatları tercih etmektedir. Ekonomistlerin deyimi ile “cinayet ekonomisi” ne katkı sağlamaktadırlar.¹⁹⁸ İşverenlerin gözardı ettikleri bir husus var ki buda iş sağlığı ve güvenliği için yapılacak harcamaların, kaza yaşandıktan sonra çalışan ve yakınlarına ödenecek paralara oranla çok cuzi bir miktar olduğudur.¹⁹⁹

5.1.1. İşverenin Maddi Tazminat Ödeme Borcu

5.1.1.1. Genel Olarak

İlgili madde altında, yasalar ile de belirtilmiş, iş kazası yaşanması durumunda işverenin ödemesi gereken tazminatlar, görev ve sorumlulukları belirtilecek, dava süreçleri ile ilgili bilgilendirmelerden bahsedilecektir.

İşyerinde gerçekleşen iş kazaları ve meslek hastalıkları işyeri sahipleri için oldukça fazla olumsuz sonuç doğurmaktadır. Bunların başında ve en önemlisi de işverenin, hastalanan ya da kaza yaşayan çalışana maddi tazminat ödemesi zorunluluğudur.

Çalışana tazminat ödenmesi için, öncelikle çalışanın yaşadığı kazayı ispatlaması ve yaşanan kazadan dolayı maddi zarara uğradığını kanıtlaması gerekmektedir. Ayrıca yaşanan kaza ya da hastalık sonucunda işveresinde gerekli önlemleri aldığını ispatlaması zorunluluğu vardır. İspatlayamaması durumunda ise çalışanın uğradığı zararı karşılamak zorundadır.²⁰⁰

¹⁹⁷ Orhan, S. (2018). *İş Sağlık İlişkisi ve Belirleyicileri*, Sakarya Üniversitesi İş Sağlık İlişkisi ve Belirleyicileri Dersi, (15.04.2019).

¹⁹⁸ Altan, M. (2012). Cinayet Ekonomisinin Rekabet Anlayışı. Türkiye: Bloomberg Businessweek.

¹⁹⁹ Koç, M. ve Akbıyık, N. (2015). Türkiye’de İş Kazalarının Maliyetleri ve Çözüm Önerileri, Akademik Yaklaşımlar Derneği, 2(2),s.130

²⁰⁰ Yargıtay HGK, 07.06.1969 tarihli, 1968/9-403 E., 1969/604 K. numaralı kararı

Çalışan, yaşadığı kaza ya da hastalık sonucunda herhangi bir işte çalışamayacağını raporlar ile kanıtlaması ve çalışamaması nedeni ile uğrayacağı maddi zararı gösterebilir.

TBK m. 417 uyarınca işyeri sahibinin manevi ve maddi tazminat ödeme yükümlülüğü, işyerinde önlem alınması gereken tehlikelere rağmen işveren ihmali sonucunda kaza ya da hastalık yaşanması, yapılan sözleşmeye uygun hareket edilmediği sonucu doğurmaktadır. Konu ile ilgili alınan karar aşağıdaki gibidir:

“İşveren, çalışanların kişilik haklarını korumak, saygıyı ön planda tutmak, dürütlük kavramına dayalı düzen oluşturmak, çalışanların ruhen ve bedenen zarar görmelerini engellemek, ruhen ve bedenen zarar gören çalışanların ise daha fazla zarar görmelerini engellemek ve gerekli tüm önlemleri almaktan sorumludur.

İşyerinde, çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınan kararlara uymaktan, işveren ise iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm önlemleri almaktan, tehlikeleri azaltmaktan, koruyucu ekipmanları çalışanlara tahsis etmekten sorumludur.

İşyeri sahibi, yukarıda belirtilen tüm kararları yerine getirmekle birlikte, yasalara ve yapılan anlaşmaya uygun davranmadığında, çalışanın ölmesi, beden bütünlüğünün bozulması, kişilik haklarının hiçe sayılmasına bağlı zararların ödenmesini, sözleşmeye uygun hareket edilmemesinden kaynaklı doğacak yaptırımlara da tabidir”.

Özetlemek gerekirse işveren, yasalar ile belirtilmiş kurallara uymadığında bir çalışanın kişilik haklarının ihlali, vücut bütünlüğünün bozulması ya da kazanın ölüm ile sonuçlanması, hem kaza geçiren çalışan hem de çalışan yakınlarının maddi ve manevi tazminat talep etme hakkını doğurmaktadır. Bu hakları talep ederken ise en büyük dayanağı, işverenin, sözleşmede belirtilen sorumlulukları yerine getirmemesidir.²⁰¹

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işverenin önemli sorumlulukları vardır. Bu sorumlulukları yerine getirmemesi durumunda ise ağır tazminatlar ödemeye mahkum olmaktadır. Çalışan ve yakınları hem Türkiye Borçlar Kanun’ u içerisinde bulunan haksız işin sorumluluğu hükümlerine hem de sözleşmenin şartlarından belirtilen mesuliyet hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir.

Türkiye Borçlar Kanunu içerisinde bulunan gereklilikler ile sözleşmede yer alan gereklilikler ispat açısından ve zaman aşımı bakımından farklılık göstermektedir. Zarar gören çalışan veya ailesi, işverenin haksızlığı ile ilgili mahkemeye başvuracak ise işverenin hatalı olduğunu ispat etmesi gerekece ve açılan tazminat davası iki yıllık süre için geçerli olacaktır.²⁰² Fakat sözleşme gereğinin yerine getirilmemesinden kaynaklı dava açılacak ise,

²⁰¹ Süzek, S. (2016). İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınları

²⁰² Süzek, S. İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınları

işverenin kendisinin hatasızlığını ispat etmek durumundadır. Davanın süre aşımı on yıl için geçerli olacaktır.²⁰³

İşveren, çalışanın zararını karşılarken, ruhsal ve bedensel zararları, çalışmadığı zamanlardaki maddi kayıpları ve ileride ortaya çıkabilecek zararları düşünmelidir.²⁰⁴ Aynı zamanda unutulmaması gereken bir nokta var ki o da sigortalı çalışanın tedavi masrafları işverenin değil Sosyal Sigortalar Kurumu' nun sorumluluğundadır.²⁰⁵ Fakat çalışanın tedavi masrafları SGK tarafından karşılanmaz ise, çalışan masrafları işverenden isteyebilir.²⁰⁶ Eğer tedavi masrafları SGK tarafından karşılandı ise çalışan, işverenden tazminat talep ederken tedavi masraflarını isteyemez. Eğer çalışan sigortalı değil ise tüm masraflar işverene aittir. Ayrıca çalışan sigortalı dahi olsa SGK' nın karşıladığı zararlardan cayma hakkının olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

Çalışana ödenecek tazminat hesaplanırken, çalışanın hayatını kaybettiği tarih ile kazanın yaşandığı tarih arasında, uygun nedensellik bağı çerçevesinde yaşanan iş kazası ve meslek hastalığı nedeni ile maddi anlamda uğradığı zarar göz önünde bulundurulur.²⁰⁷

İşveren tarafından gerekli önlemlerle alındığında oluşacak maliyet ile iş kazası ve meslek hastalığı yaşandıktan sonra aluşan maliyet karşılaştırıldığında, önlem almak ve tehlikeleri azaltmak adına yapılacak harcamaların önemsiz düzeyde olduğu yapılan araştırmalar ile anlaşılmıştır.²⁰⁸ Yapılan bu araştırmalar sonucu net bir fark olduğu göstermekte olsa bile işveren gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almaktan kaçınmakta ve ihmal etmektedir. Bu da maddi ve manevi tazminat ödemeye mahkum edildiklerinde işveren tarafını zora sokmakta, mali açıdan zayıflamasına neden olmaktadır.

5.1.1.2. Maddi Tazminat Davası Tarafları

Açılan davanın taraflarından biri işveren iken diğer tarafı ise iş kazasına uğrayan, mesleki hastalığa yakalanan ya da iş kazası sonucunda hayatını kaybeden çalışanın ailesidir. Yaşanan iş kazası ya da meslek hastalığının yaşanmasından işverenin yanı sıra üçüncü kişilerde tutulabilir ve davaya taraf olabilir. Üçüncü kişiler, asıl işyeri sahibinin altında çalışan

²⁰³ Özkanlı, E. (2015). İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Manevi Tazminat Davası, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

²⁰⁴ Başboğa Şahbaz, Z. (2008). İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, s. 96

²⁰⁵ Özcan, D. (2016). Uygulamalı İş Davaları. Ankara: Beta Yayınları, s.1098

²⁰⁶ Güneren, A. (2010). İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları. Ankara: Adalet Yayınevi, s. 622-623

²⁰⁷ Süzek, S. İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınları s.470

²⁰⁸ Durdu, H. İ. (2014). İş Kazalarının Ekonomik Analizi ve Bazı Sektörler Bazında Değerlendirilmesi, Sosyal Güvence Dergisi, Sayı. 5, 67-91.

işverendir ve bu durumda hem asıl hem de alt işveren sorumludur. Üçüncü kişilerden bir diğer kasıt ise makinesini ya da aracını kiralayan, araç ve makinesi nedeni ile iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesi durumunda da sorumlu sıfatına düşmektedir.²⁰⁹

5.1.1.3. Maddi Zarar Kalemleri ve Tazminatın Hesaplanması

İşverenin ne gibi sorumlulukları olduğu hangi yasalar ile düzenlemeler yapıldığında açıklanmıştır. İşverenin yaşanan iş kazaları ve mesleki hastalıklar sonucunda çalışana ödemesi gereken tazminat hesaplaması İş Kanunun ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da açıkça belirtilmemiştir. Yasalarda da açık bir şekilde ödenecek tazminat miktarları belirtilmemiştir. Türkiye Borçlar Kanunu incelendiğinde ise kusurlu olan tarafın yapması gerekenler ve kusursuz tarafın yapması gereken maddeler belirtilmiştir. Türkiye Borçlar Kanunu'nda tazminat ile ilgili bilgilere ulaşılabilmektedir. Türkiye Borçlar Kanunu' nun 49. maddesinde ahlaka ve yasalara uygun olmayan hareketler ve bir kişiye zarar vermenin maliyet yükümlülüğü olduğu belirtilmektedir. Yine Türkiye Borçlar Kanunu' nun 50. maddesinde zarar gören tarafın, zarar gördüğünü ispatlaması gerekliliği belirtilmiştir. Fakat zarara uğrayan tarafın, hangi büyüklükte bir zarara uğradığının tespitinin mümkün olmadığı durumlarda da hakim tarafından adil bir yargılama yapacağı belirtilmiştir.

Türkiye Borçlar Kanunu' nun 51. maddesi ise direct olarak maddi tazminat miktarını belirtmiştir.

Açıklama şu şekildedir:

“Öncelikle hakim gerçekleşen kusurun ciddiyetini göz önüne alır. Tazminat miktarını belirler. Ödeme şeklini belirler.

Gelire dayalı tazminat ödenmesine karar verilmesi durumunda, kusurlu taraf tazminatı ödeyeceğine dair güvence vermek durumundadır.

Öncelikle oluşan zarar belirlenerek tazminat miktarının belirlenmesi gerekmektedir. Oluşan zararın tespiti söz konusu değil ise hakim olayı inceleyerek kazanın nasıl olduğunu, çalışanın nasıl davranışı ve ne gibi önlemler aldığını göz önünde bulunduracak ve durumu tüm gerçekliği ile ortaya çıkardıktan sonra hem çalışan hem de işveren değerlendirilecek, üçüncü kişilerin var ise kusurları belirlenerek tazminat miktarı belirlenecektir. Tazminat üzerinden indirim yapılması ya da tazminatın iptal edilme nedenleri, Türkiye Borçlar Kanunu' nun 52. maddesinde, çalışanın iş kazasını yaşarkenki durumu değerlendirilerek kusurlu bulunması, çalışanın oluşan kazaya etkisi, çalışanın yaşadığı kazayı kabullenerek davadan

²⁰⁹ Özcan, D. Uygulamalı İş Davaları, s.1097-1098

vazgeçmesi gibi nedenler sıralanmıştır. Ayrıca yine Türkiye Borçlar Kanunu' nun 52. maddesinde, işverenin az kusurlu olması, tazminat ödemesi durumunda gelirin yoksulluk seviyesine düşmesi hakim tazminatta indirim yapmasına neden olmaktadır.

Türkiye Borçlar Kanunu' nda çalışanın yaşadığı kaza sonucu ölmesi ve uzuv ya da uzuvlarını kaybetmesi sonucu maddi kayıp yaşayacak durumu 53. ve 54. maddelerde özel olarak belirtilmiştir.

Çalışan yaşadığı iş kazası sonucu uzuv ya da uzuvlarını kaybetmesi durumunda:

- Tüm tedavi masrafları
- Çalışamayacak durumunda olmamasından kaynaklı kayıplar
- Çalışma performansını etkileyecek olmasından kaynaklı kayıplar
- Eski ekonomik gücünde olmamasından kaynaklı kayıplar²¹⁰

Çalışan yaşadığı iş kazası sonucu hayatını kaybetti ise:

- Çalışanın bakmakla yükümlü olduğu ailesinin kayıpları
- Ölüm gerçekleşene kadarki tedavi masrafları
- Cenaze giderleri

Çalışanın iş kazası ve meslek hastalığı yaşaması durumunda maddi olarak uğrayacağı zararlar yukarıda belirtilmiş ve işveren tarafından karşılanması gereken masraflardır.

Çalışanın yaşadığı iş kazasının ölümle sonuçlanması ya da bedenen zarar görmesi Türkiye Borçlar Kanunu' nun 55. maddesinde açıkça tanımlanmıştır. Özetlemek gerekirse, daha önce de bahsedilmiş olduğu gibi eğer çalışanın sigortası ödeniyor ise tedavi masrafları Sosyal Sigortalar Kurumu' nun sorumluluğundadır. Bu da işverenin tedavi masraflarını ödememesi sorumluluğu ile paraleldir.

Türkiye Borçlar Kanunu, sorumluluk hukuku ve hükümleri gereğince, çalışanın bedensel zararlar ve destekten yoksun kalma zararları karşılanmalıdır. Ayrıca kısmen veya tamamen rücu edilemeyen SGK ödemeleri, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilmeyecektir. Yani SGK tarafından işverene rücu edilen ödemeler işverenin ödemekle yükümlü olduğu tazminattan düşürülebilecek ancak rücu edilemeyenler tazminat ve zararın hesabında dikkate alınmayacak, indirilemeyecektir.

Türkiye Borçlar Kanunu' nun 55. maddesinde belirtildiği gibi çalışana verilecek tazminat hesaplarıken, hakkaniyet göz önüne alınarak ödenecek tutar artırılıp azaltılamayacaktır. 55. maddenin 2. fıkrasında ise, kamuda çalışan personeller ve personellerin yakınları da iş kazası yaşaması ve meslek hastalığına yakalanması durumunda

²¹⁰ Türk Borçlar Kanunu, m.53 ve m.54

yasalar ile Belirlenen tüm haklarını alabilecektir.²¹¹

Meslek hastalıkları ve iş kazaları sonrasında çalışan belli bir zaman için ya da sürekli olarak çalışamayacak hale gelebilmektedir. Eğer çalışan geçici olarak işe gelemeyecek durumda ise, SGK tarafından görev verilecek doktorlar ve hastanelerden alınacak raporların olması gerekmektedir. Alınan rapor sonrasında eğer çalışanın yaşadığı iş kazası ve meslek hastalığı nedeni ile istiharat etmesi için rapor verilmişse verilen rapor dikkatte alınarak işe gitmemesi halidir²¹² Eğer çalışan bundan sonraki süreçte hiçbir şekilde çalışamayacak ise, yaşadığı maddi kayıp, çalışsaydı kazanacağı para ve SGK' nın çalışana vereceği geçici iş göremez ücreti arasındaki fark, iş kazası ve meslek hastalığına yakalanan çalışanın tam olarak çalışması durumunda alacağı ücret ile kısmi olarak çalışmaması durumunda alacağı ücret arasındaki fark olarak belirtilmiştir.²¹³

Çalışanın iş kazası sonucunda iş gücünü tamamen kaybetmesi, uzuv ya da uzuvlarını kaybetmesi ya da kısmen çalışamayacak duruma gelmesi, entelektüel potansiyelinin azalmasına neden olmaktadır.²¹⁴ Yaşanılan kaza ya da meslek hastalığı sonucunda %100 ' den az ve %10' dan fazla olacak şekilde iş göremez duruma gelmesi, kısmen iş göremezlik kavramının tanımıdır. Buradan da anlaşılacağı gibi tam olarak, %100 orana çalışanın iş gücünü yitirmesi, tam iş gücü kaybının tanımıdır. Çalışanın iş gücünü kaybetmesi, azalması ve sürekli hale gelmesi durumunda mevzuatların yanında Yargıtay ve kanunlar ile de kabul edilen kuralların bulunduğu gözlemlenmiştir. Çalışanın alacağı tazminat belirlenirken uygulanan yöntem ve kurallar yanında yaşanan her olayın kendine özgü özellikleri ve akışı bulunmaktadır. Meslek hastalıkları ve iş kazalarının ortaya çıkardığı sonucun zararlarının zaman içerisinde gerçekleşmesi nedeni ile ortaya sonradan çıkan ve değişiklik gösteren zarar miktarları Yargıtay' ın belirlediği kurallar ile hesaplanmaktadır.²¹⁵ Hesaplamalar yapılırken göz önünde olması gereken temel sakatlık oranı, çalışanın yaşam süresinin belirlenmesi, çalışma çağının hesaplanması, alacağı paranın belirlenmesi, işveren ve çalışanın kusurları ve doğruluk etkisi olarak belirtilebilir.

Çalışanın iş kazası ve meslek hastalığı yaşadığı tarihten itibaren, açılan dava ve davanın sonuçlanmasına kadar ki zamanda oluşan zararın belirlenmesi mümkündür. Fakat sonradan ortaya çıkabilecek zararlar sadece öngörülebilir ve davanın sonuçlandığı tarih sonrasındaki oluşabilecek zarar hesabı yapılırken Yargıtay kuralları ile hareket edilmesi

²¹¹ Kılış, İ. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği. Bursa: Dora, s.6

²¹² 5510 s. Kanun m. 18/1,a

²¹³ Güneren, A. İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan, s. 626

²¹⁴ Güneren, A. İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan, s. 626

²¹⁵ Sözek, S. İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınları 470

gerekmektedir)²¹⁶

Çalışanın meslek hastalığına yakalanması ya da iş kazası geçirmesi durumunda, çalışanın sakatlık orarı belirlenmeli, iş gübû kaybı göz önünde tutulmalı ve uğradığı maddi kayıp tüm bunları göz önüne alınarak belirlenmelidir. Maddi kayıp hesaplanırken çalışanın iş kazası yaşamadan önceki aldığı ücret ve iş kazası sonucunda sakat kalması nedeniyle alacağı ücret belirlenerek ne kadar ücret kaybı yaşayacağı belirlenmelidir. Hesaplama yapılırken 2008 yılında resmi gazetede yayınlanan ve yürürlüğe giren Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı, bir çalışanın meslek hastalığına yakalanmasaydı ya da iş kazası yaşamasaydı ne kadar ücret alacağı, çalışanın ne kadar yaşayacağı, iş kazası sonucu çalışma gücünde kayıp olması ve bunu sürekli olması Yargıtay’ ın vereceği kararda büyük önem taşımaktadır.²¹⁷ Tüm bu kayıplar belirlendikten sonra zararın hesabı ikiye ayrılarak yapılmaktadır. Birinci dönem pasif, ikinci dönem ise aktif olarak ele alınmaktadır. Çalışanın emekli olması durumundan sonraki yaşam süresi ve iş görebilme çağının sonuna kadar olan zaman dilimidir.²¹⁸

Çalışanın iş kazası ve meslek hastalığı yaşamasaydı, emekliliğine kadar olan sürede alacağı para aktif dönem olarak tanımlanmaktadır. Pasif dönem ise, çalışanın normal şartlar altında emekli olması durumunda alacağı aylık ücret olarak tanımlanmıştır.²¹⁹

Bu hesaplamaların yapılabilmesi için, çalışanın normal şartlar altında çalışması durumunda işi bırakacağı yani emekli olacağı tarih ve belirlenen yaşama süresi Yargıtay’ ın görüşü doğrultusunda belirlenmektedir. İş bırakacağı, emekli olacağı tarih olarak belirtilen zaman ağır işlerde çalışanlar için elli yıl, diğer işlerde çalışanlar için ise altmış yıl olarak belirlenmiştir.²²⁰ Ortalama yaşama ömrünü gösteren “PMF 1931” yaşam tablosu Fransa’ da oluşturulmuştur.

PMF 1931” yaşam tablosunu göz önüne almaktansa, meslek hastalıkları ve yaşanan iş kazalarını, 2010 yılında çeşitli üniversitelerden uzmanların katkıları ile ve Hazine Müsteşarlığı’nın 2009-2013 Stratejik Planı’na uygun olarak hazırlanan Sigorta Bilgi ve Gözetim Merkezi’nin Sigortalı Hayat Tablosu’nun ışığında değerlendirmek daha doğru olacaktır.

Türkiye Erkek-Kadın Sigortalı Hayat Tablosu (TRSH 2010) yapımında Türkiye’ de yapılan nüfus ile ilgili istatistikler, kendi kurum, kuruluş ve şirketlerinin verileri

²¹⁶ Özcan, D. Uygulamalı İş Davaları, s. 1098

²¹⁷ Başboğa Şahbaz, Z. İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu s.105

²¹⁸ Özcan, D. Uygulamalı İş Davaları, s.1099

²¹⁹ Başboğa Şahbaz, Z. İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu s.105

²²⁰ Güneren, A. İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan, s. 627

kullanılmıştır. İlgili tablo ÷lkemizde çalışan işçilerimizi daha doğru yansıttığı için, mahkemelerin karar verme sürecinde ve tazminat hesaplarında daha gerçekçi olacaktır.



Tablo 5. Türkiye Kadın-Erkek Sigortalı Hayat Tablosu

TÜRKİYE KADIN-ERKEK SİGORTALI HAYAT TABLOSU (TRSH 2010)							
ERKEK		ERKEK		KADIN		KADIN	
YAŞ	ÖMÜR	YAŞ	ÖMÜR	YAŞ	ÖMÜR	YAŞ	ÖMÜR
0	74,32	50	28,02	0	81,62	50	33,01
1	74,79	51	27,15	1	81,29	51	32,05
2	73,85	52	26,29	2	80,31	52	31,09
3	72,9	53	25,44	3	79,33	53	30,14
4	71,95	54	24,6	4	78,34	54	29,2
5	70,99	55	23,76	5	77,35	55	28,26
6	70,03	56	22,94	6	76,36	56	27,33
7	69,05	57	22,13	7	75,37	57	26,41
8	68,08	58	21,33	8	74,37	58	25,49
9	67,09	59	20,55	9	73,38	59	24,59
10	66,11	60	19,77	10	72,38	60	23,7
11	65,13	61	19,01	11	71,38	61	22,82
12	64,14	62	18,26	12	70,39	62	21,94
13	63,16	63	17,53	13	69,39	63	21,08
14	62,18	64	16,81	14	68,39	64	20,22
15	61,19	65	16,1	15	67,39	65	19,38
16	60,22	66	15,41	16	66,4	66	18,54
17	59,24	67	14,73	17	65,4	67	17,72
18	58,27	68	14,06	18	64,41	68	16,91
19	57,3	69	13,41	19	63,42	69	16,11
20	56,33	70	12,77	20	62,43	70	15,32
21	55,37	71	12,15	21	61,44	71	14,56
22	54,41	72	11,54	22	60,46	72	13,8
23	53,45	73	10,95	23	59,47	73	13,07
24	52,49	74	10,38	24	58,48	74	12,35
25	51,52	75	9,82	25	57,5	75	11,66
26	50,56	76	9,28	26	56,51	76	10,98
27	49,6	77	8,76	27	55,52	77	10,33
28	48,64	78	8,25	28	54,53	78	9,69
29	47,68	79	7,77	29	53,55	79	9,08
30	46,71	80	7,29	30	52,56	80	8,5
31	45,75	81	6,84	31	51,57	81	7,93
32	44,79	82	6,4	32	50,59	82	7,39
33	43,83	83	5,98	33	49,6	83	6,88
34	42,87	84	5,59	34	48,62	84	6,4
35	41,91	85	5,22	35	47,63	85	5,94
36	40,96	86	4,86	36	46,65	86	5,51
37	40	87	4,52	37	45,67	87	5,1
38	39,05	88	4,2	38	44,68	88	4,71
39	38,1	89	3,89	39	43,7	89	4,34
40	37,15	90	3,59	40	42,72	90	3,99
41	36,21	91	3,32	41	41,74	91	3,67
42	35,27	92	3,08	42	40,77	92	3,37
43	34,34	93	2,86	43	39,79	93	3,11
44	33,42	94	2,66	44	38,81	94	2,86
45	32,5	95	2,48	45	37,84	95	2,64
46	31,59	96	2,3	46	36,87	96	2,44
47	30,68	97	2,14	47	35,9	97	2,24
48	29,79	98	1,99	48	34,94	98	2,07
49	28,9	99	1,85	49	33,97	99	1,9

Kaynak: <https://www.sbm.org.tr/tr/sayfa/mortalite-tablosu-17> (15.04.2019).

Çalışanın ücreti, hesaplamaların yapılabilmesi için oldukça gerekli yüksek önem düzeyine sahiptir. Çalışanın meslek hastalığı veya iş kazası yaşadığı tarihten dava sürecinin sonuna kadar hem de dava sonucunda yukarıdaki tabloda belirtilen emeklilik süresi ve öngörülen ortalama yaşama süresi sonuna kadar ki süreye ilişkin hesaplanacak tazminat ücreti, eğer meslek hastalığına yakalanmasaydı ya da iş kazası geçirmeseydi kazanacağı para göz önünde bulundurulacaktır.²²¹ Tüm hesaplamalara çalışanın yol ücreti, yemek ücreti ve ikramiyelerde dahildir. Bilinen dönem, dava boyunca, kaza yaşamadan önce aldığı ücret göz önünde bulundurularak hesaplanırken, kaza sonucunda “varsayılan dönem” ücreti aktif dönemde yıllık %10 arttırılıp %10 iskontoya tabi tutularak pasif dönemde ise verilecek ücret her yıl farklı olacağından yıllık hesaplanacaktır.²²²

Maddi tazminat hesaplanırken işveren ve çalışanın kusurları ile hakkaniyet etkisi dikkate alınmalıdır. Yukarıda da belirtildiği gibi Türkiye Borçlar Kanunu’ nun 51. maddesinde, hakimin çalışana verilecek tazminatı hesaplarken kazanın ya da meslek hastalığının ağırlığını göz önünde bulundurması gerektiği belirtilmiştir. Yaşanan meslek hastalığı ya da iş kazası sonucunda işverenin, ihmal ya da dikkatsizliğinin olup olmadığı, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli tedbirleri alıp almadığı, alınmayan tedbirlerin ne gibi sonuçlar doğurduğu, çalışandan kaynaklı bir uygunsuzluk var ise, çalışanın, işveren tarafından alınan tedbirlere uyup uymadığı gibi konular, bilirkişinin yaptığı inceleme sonucunda yüzdelik oranlar raporlarda belirtilmelidir.²²³

Dürüstlük etkisi her yönüyle tazminat davalarında çalışana ödenecek tutarı şekillendirmektedir. Türkiye Borçlar Kanunu’ nun 51. maddesinde de belirtildiği gibi yaşanan kaza ve meslek hastalıklarının oluşma nedenleri durumun açıklığının göz önüne alınarak tazminat miktarının belirlenmesi gerekliliği belirtilmiştir. Olay incelendiğinde hakkaniyetli davranarak kaçınılmaz bir durum olduğu ortaya çıkarsa tazminatın indirilmesi kararını verebilecektir. Kaçınılmaz durumdan kasıt ise, işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm önlemleri almasına rağmen, olay ve kişilere bağlı olmadan yaşanan kazadır.²²⁴ Kaçınılmazlık söz konusu ise, işveren tüm gerekli önlemleri almış, çalışan ise tüm alınan önlemlere uygun davranmış ve kuralları uygulamış fakat iş kazası ya da meslek hastalığı ortaya çıkmış ise zarara uğrayan taraf olan işçinin madur edilmemesi için Yargıtay, sosyal devlet anlayışı ile hatası olmamasına karşın işverene sorumluluk vermek ve zararı karşılatmak yolunu seçebilir (Süzek, 2016: 473). Zararı karşılatma durumu söz konusu olduğunda %50 ve üzeri olacak

²²¹ Süzek, S. İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınları, s. 471

²²² Güneren, A. İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan, s. 627

²²³ Süzek, S. İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınları, s. 472

²²⁴ Başboğa Şahbaz, Z. İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu, s. 90

şekilde de işveren sorumludur şeklinde karara bağlanabilmektedir.²²⁵

Çalışanın yanı sıra işverenin ekonomik durumu da göz önüne alınarak davanın karar aşamasında tazminat tutarında indirim yapılması hakkaniyet etkisinin yansımasıdır. Yaşanan iş kazası ve meslek hastalığında işverenin kusuru hafif ise ve işverene hükmedilen tazminat miktarı yoksulluğa düşmesine neden olacak ise hakim tarafından hakkaniyet göz önüne alınarak indirim yapılabilecektir. Zarar görenin kusurlu bulunması, yani çalışanın yaşanan iş kazası ya da meslek hastalığına yakalanmasında kusurlu bulunması, çalışanın yaşadığı kayba itiraz etmemesi durumlarında, işveren ödeyeceği tazminattan kurtulması ya da ödeyeceği tazminatın indirilmesi söz konusu olacaktır. İşçi eğer yaşanan kazada ağır suçlu bulunur ise işverenin tazminat ödeme zorunluluğu ortadan kalkacaktır, eğer ağır suçlu bulunmadı ise hatasının oranı göz önüne alınarak tazminatta indirim yapılması söz konusu olacaktır.²²⁶ Belirtmeden geçilmemesi gereken bir konu var ki oda çalışanın meslek hastalığı ve iş kazası ile ilgili olumsuz olaylar ile karşı karşıya kalması konusunda rızasının olması gibi bir durumun söz konusu olmamasıdır. Bu nedenle rızaya ilişkin kararın uygulama alanı bulması durumu mümkün değildir.²²⁷

Türkiye Borçlar Kanunu' nun 55. maddesinin 2. fıkrasında da belirtildiği gibi, davanın son aşamasında destekten yoksun kalma tazminatının ortaya çıkması, hakim tarafından miktarın fazla ya da az bulunması gibi sebepler ile ödenecek tutarın azaltılması ya da artırılması söz konusu değildir.

Yaşanan iş kazaları ve meslek hastalığı sonucunda bedenen oluşan zararlar ve destekten yoksun kalma ile ilgili zararlar, hem söz konusu kanun hükmü hem de Yargıtay kararları²²⁸ ışığında, bilirkişilerce hesaplanan maddi tazminat miktarına, hâkimin hakkaniyet gerekçesiyle ödenecek tazminatın azaltılması ya da artırılması engellenmiş bulunmaktadır.

Yukarıda belirtilen karar ile Türkiye Borçlar Kanunu' nun 55. maddesinde bilirkişilerce tazminat miktarına karar vermesi, mahkemenin bağımsızlığına aykırı uygulama olduğu belirtilerek gerekçeleri gösterilerek yazarlarca eleştirilmektedir.²²⁹

5.1.1.4. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

Meslek hastalığı ve iş kazası yaşanması durumunda, kaza geçiren ya da meslek hastalığı nedeni ile çalışanın ölmesi durumunda, çalışanın bakmakta olduğu anne, baba,

²²⁵ Başboğa Şahbaz, Z. İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu 91

²²⁶ Başboğa Şahbaz, Z. İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu 92

²²⁷ Güneren, A. İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan, s. 788

²²⁸ Yargıtay 21. HD, 19/11/2012 tarihli, 2012/13919 E., 2012/20491 K. numaralı kararı

²²⁹ Süzek, S. İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınları 479

kardeş, eş, çocuklar ve nikah dışı eş gibi yakınlarının ölen çalışanın desteğinden mahrum kalması, Türkiye Borçlar Kanunu' nun 53. maddesinin 3. fıkrasında belirtilmiştir. Çalışanın yakınları, ölen işçinin tamamen ya da kısmen bakmala yükümlü olduğu kişiler ise dava açarak işverenden tazminat talep etme hakkına sahiptir. Fakat ölen işçinin herhangi bir bakım gücünün olmadığı ya da yakınlarına bakma gerekliliği olmadığı durumlarda yoksun kalınan bir destek olmayacaktır.²³⁰

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 2016/5 E 2018/6 K sayılı kararında;

Anne-babanın, çocuğunun haksız fiil ve/veya akde aykırılık sonucu ölmesi nedeniyle açtığı destekten yoksun kalma tazminatı davalarında, desteklik ilişkisinin varlığının ispatı için Sosyal Güvenlik Kurumundan gelir bağlanması şartının aranmayacağına, Anne-babanın çocuğunun haksız fiil ve/veya akde aykırılık sonucu ölmesi nedeniyle açtığı destekten yoksun kalma tazminatı davalarında, çocukların anne-babaya destek olduklarının karine olarak kabulünün gerektiğine karar verilmiştir.²³¹

Yargıtay 21.Hukuk Dairesi'nin 2019/4202 E 2019/5260 K sayılı güncel kararında;

“Ana ve babaya ölüm geliri bağlanıp bağlanmaması, destek ilişkisinin varlığı yönünden olmasa da tazminatın belirlenmesi noktasında dikkate alınmalıdır. Zira asgari ücretin altında geliri bulunan ve Sosyal Güvenlik Kurumunca gelir bağlanan ana ve/veya babanın destek ihtiyacının bulunduğu ve ölen sigortalının maddi destekte bulunduğu karine olarak kabulü gerektiği Dairemizin yerleşmiş görüşlerindendir.”²³²

İçtihadı Birleştirme Kararında söz edildiği gibi, bakma kavramı; "Para ve para ile ölçülebilecek bir değer olabileceği gibi bir hizmet ifası ve yahut benzeri yardımlar şeklinde olabilir. Bu nedenle, desteğin yardımının yalnızca parasal nitelikte olması bakım gücünün varlığı için koşul değildir". Ancak aksi kanıtlanmadıkça, sigortalının ileride yapacağı farazi desteklerden olan; ana ve babasının bakım ihtiyacı ileride gerçekleşirse bakım ihtiyacını gidermek, bazen ziyaret etmek, evlerinde yardım etmek, kendilerine alışveriş yapmak, yemek yapmak vs. gibi destekler hesaplanabilir nitelikte değildir. Bu durumda; Mahkemece farazi desteğin karine olduğu kabul edilerek, Türk Borçlar Kanununun 50. ve 51. Maddeleri uyarınca, somut olayın özelliğine göre davacı annenin varsa diğer çocuklarından alabileceği destek de dikkate alınarak hakkaniyete uygun makul bir maddi tazminata hükmedilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması isabetsizdir. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular nazara alınmaksızın yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma

²³⁰ Süzek, S. İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınları 482

²³¹ T.C. Yargıtay, Büyük Genel Kurul, 2016/5 E, 2018/6 K, 22.06.2018 T.

²³² T.C.Yargıtay 21.Hukuk Dairesi, 2019/4202 E, 2019/5260 K, 19.09.2019 T.

nedenidir” şeklinde karar verilmiştir.

Destekten yoksun kalma tazminatı, mirasçılık tanımından farklı bir hak olma özelliğidir. Çalışan ölümünden önce çalıştığı işyerinden manevi ve maddi tazminat almış olsa bile, yakınlarından tazminatta indirim yapılmadan talep edilebilecektir.²³³

Yukarıda belirtilen tazminatın nasıl hesaplanacağı, zarar hesabında işçinin ücretine ilişkin yukarıda yaptığımız açıklamalarla paralel olarak, bilinen dönem (ölümden, hükme kadar olan) ve varsayılan dönem (aktif dönem ile pasif dönemi barındıran) için ayrı ayrı değerlendirilecektir. Hesaplama, işçinin giydirilmiş ücreti esas alınacaktır.²³⁴

Yukarıda belirtilen ücret ile birlikte ölen bir kişinin yaşarken destek verdiği kişilerin aldığı desteğin ölüm sebebiyle ortadan kalkması neticesinde destek alanların uğradıkları zarar hesaplandığında, çalışanın tahmini yaşama süresinin sonu önceden de değindiğimiz şekilde, “PMF 1931” yaşam tablosu ile belirlenecektir.

²³³ Demir, F. (2017). En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması. İzmir: Albi Yayınevi, s.232

²³⁴ Seratlı, G. B. (2003). İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı (1). Ankara: Yetkin Yayınları, s.131

Tablo 6. PMF 1931 Yaşam Tablosu

PMF 1931 Yaşam Tablosu					
Yaş	Ömür	Yaş	Ömür	Yaş	Ömür
0	56,64	30	37,5	60	14,89
1	60,6	31	36,7	61	14,23
2	60,58	32	35,9	62	13,59
3	59,97	33	35,1	63	12,97
4	59,22	34	34,29	64	12,35
5	58,41	35	33,49	65	11,75
6	57,57	36	32,69	66	11,17
7	56,71	37	31,9	67	10,51
8	55,83	38	31,1	68	10,05
9	54,93	39	30,31	69	9,5
10	54,03	40	29,73	70	8,98
11	53,11	41	28,73	71	8,47
12	52,19	42	27,95	72	7,98
13	51,28	43	27,18	73	7,54
14	50,37	44	26,4	74	7,08
15	49,49	45	25,64	75	6,88
16	48,62	46	24,78	76	6,25
17	47,78	47	24,12	77	5,86
18	46,96	48	23,36	78	5,5
19	46,15	49	22,62	79	5,15
20	45,9	50	21,88	80	4,85
21	44,59	51	21,15	81	4,52
22	43,83	52	20,42	82	5,22
23	43,03	53	19,7	83	3,95
24	42,27	54	18,98	84	3,71
25	41,49	55	18,28	90	2,71
26	40,7	56	17,82	95	2,4
27	39,9	57	16,9	100	2
28	39,1	58	16,1	105	1
29	38,32	59	15,55		

Kaynak: http://www.tazminathukuku.com/dosyalar/606_pmf-1931yasam-tablosu.pdf

(15.04.2019).

Dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta ise “denkleştirme” olarak belirtilen, çalışanın yaşamını yitirmesi sonucunda ortaya çıkan sağ kalan eşin tekrar evlenme ihtimali, miras geliri, yapılmasına gerek olmayan harcamalar, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bağlanan maaş gibi malvarlığında çoğalma gözlemlendiğinde Yargıtay’ın belirlediği sıraya göre dava sonucunda tazminatta indirim uygulanabilir.²³⁵ İndirim yapılabilmesi için olması gereken en önemli nokta, zarar verici olay ile malvarlığında meydana gelen artış arasında bağlantının bulunmasıdır.

5.1.1.5. Sosyal Güvenlik Kurumu’nun İşverene Rücu Hakkı

Meslek hastalığı ya da iş kazasının yaşanması durumunda, işverenin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması ya da kasıtlı davranması ve ortaya çıkan sonuç arasında

²³⁵ Süzek, S. İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınları, s. 486

illiyet bağı bulunması durumunda SGK' nın, kazayı ya da hastalığı yaşayan çalışan ile çalışanın yakınlarına yapılan ödemeler ve bağlanan maaşı işverenden alma hakkına sahiptir.²³⁶ Ayrıca bazı özel durumlarda da SGK' nın işverenden talep edebileceği tanınmıştır.

5510 s. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası m. 23'e göre işveren tarafından çalışanın işe girdiği tarihten sonra SGK' ya bildirmesi, Sosyal Güvenlik Kurumu' nun çalışanın sigortasız çalıştırıldığını saptaması ve bildirim öncesinde meslek hastalığına yakalanması ya da iş kazası geçirmesi, hastalığa yakalanan ve iş kazası geçiren çalışana veya yakınlarına yapılan ödemeler ile bağlanan maaş, 5510 s. Kanun m. 21/1'de gösterilen şartlara bakılmaksızın işverenden tahsil edilir.²³⁷

İşyerinde meydana gelen iş kazasının SGK' ya bildirilmesi gerekmektedir. Bildirilmemesi ya da Kanun'un 13. maddesinin ikinci fıkrası, (a) bendinde belirtilen sürede SGK'ya bildirilmemesi durumunda, bildirilen tarihe kadarki süreçte ödenen geçici iş göremezlik parası SGK tarafından işverenden istenecektir.²³⁸

Ayrıca işin özelliğine göre, çalışanın o işe uygunluğu konusunda rapor alması gerekmektedir. Raporu olmayan ve işe uygun olmayan bir işçi çalıştırılması ve ilgili çalışanın iş kazası geçirmesi durumunda, çalışana ödenen geçici iş göremezlik parası işveren tarafından ödenecektir.²³⁹

İşveren, meslek hastalığına yakalanan bir çalışanı olması durumunda 5510 s. Kanun m. 14' te belirtildiği gibi üç iş günü içerisinde kuruma bildirmesi gerekmektedir.²⁴⁰ İş kazasının Kurum'a bildirilmemesi sonucunda işverene yüklenen sorumluluğun daha fazlası meslek hastalığına yakalanan çalışanın Kurum'a bildirilmemesi olarak belirtilmiştir.

5510 s. Kanun m. 14/4 bendine göre eğer işveren meslek hastalığına yakalanan çalışanın Kurum'a bildirmeyi unutmuş veya bilerek bildirmemiş ya da eksik bildirim yapmış ise, çalışana ödenen iş göremezlik parası Kurum tarafından işverenden rücu edilir. Buna ek olarak Kurum tarafından yapılan tüm masraflarda işverenden alınır.²⁴¹

5510 s. Kanun m. 76/1 bendine göre meslek hastalığına yakalanan ya da iş kazası geçiren çalışanın sağlık harcamalarını ile ilgili yardım işveren tarafından hemen karşılanmalıdır. Ayrıca 5510 s. Kanun m. 76/2 bendine göre işverenin kendine düşen sorumluluğu yerine getirmemesi sonucunda, iş kazası yaşayan çalışanın tedavi süresinin

²³⁶ Arıcı, K. (2015). Türk Sosyal Güvenlik Hukuku. Ankara: Gazi.s.332

²³⁷ 5510 s. Kanun m. 23

²³⁸ Arıcı, K. (2015). Türk Sosyal Güvenlik Hukuku. Ankara: Gazi.s.332

²³⁹ Arıcı, K. (2015). Türk Sosyal Güvenlik Hukuku. Ankara: Gazi.s.332

²⁴⁰ Güneş, B. (2011). İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Sosyal Güvenlik Kurumu'nun İşverene Rücu Hakkı, Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

²⁴¹ Güneş, B. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında, İstanbul, s.68

uzaması, sakat kalması ya da sakat kalmış çalışanın sakatlık derecesinin artması sonucu doğmaktadır. Bu tür durumlarda Kurum'un ödediği tüm sağlık giderlerinin işveren tarafından ödemesi gerekmektedir. Sağlık giderleri içerisinde gündelik ve refakatçi giderleri ve yol giderleri de 5510 s. Kanun m. 65'te belirtildiği gibi işveren tarafından ödenmelidir.²⁴²

5.1.2. İşverenin Manevi Tazminat Ödeme Yükümlülüğü

5.1.2.1. Genel olarak

Manevi tazminat, fiziksel ya da ruhen duyulan üzüntü, yaşanan üzüntü ve keder nedeni ile hayatta zevk almama duygusunun ortaya çıkması, bu duygunun giderilmesi için yasalar ile güvence altına alınmış haktır.

Türkiye Borçlar Kanunu' nun 56. maddesinde manevitazminatı şu şekilde tanımlanmıştır.

“Çalışanın bedensel bütünlüğünün zarar görmesi sonucunda, olayın oluş şekli ve bulunulan durum değerlendirilerek, çalışana gördüğü zarara karşılık belli bir miktar para ödenmesi kararlaştırılabilir.

Çalışanın ölmesi durumunda veya bedeninin zarar görmesi halinde, çalışana ya da çalışanın ailesine manevi tazminat adı altına kararlaştırılacak miktarda para verilmesine karar verilebilir.

Yukarıda da belirtildiği gibi çalışan bedensel olarak zarar uğradığında, çalışana uğradığı zararın karşılığında manevi tazminat ödenmesine kararı verilecektir. Ayrıca sakat kalması ya da çalışanın ölmesi durumunda manevi tazminat ödemesi çalışanın değil, çalışanın ailesinin de talep edebileceği bir durumdur.²⁴³

Meslek hastalıkları ve iş kazası yaşanması durumunda ortaya çıkan bedensel zararlar veya çalışanın ölmesi durumunda bu karara istinaden iş kazası yaşayan ya da meslek hastalığına yakalanan çalışan veya ailesi tarafından, işyeri sahibine ya da olayın yaşanmasında hatası bulunan üçüncü taraflara karşı manevi tazminat davası açma hakkı verilmiştir.

Manevi tazminat davası açmak için belirli koşulları oluşması gerekmektedir. Zarar verici davranışlarda bulunulması, ruhsal olarak zarar görülmesi, zarar ile davranış arasında illiyet bağının bulunması gerekmektedir. Ayrıca meslek hastalıkları ve iş kazalarının yaşanması durumunda, yaşanan her olayın kendine özgü koşulları ve nedenleri bulunmaktadır. Türkiye Borçlar Hukuku'nun 56. maddesinin

²⁴² Güneş, B. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında, İstanbul, s.68

²⁴³ (Aktay, A. N., Arıcı, K. ve Senyen/Kaplan E. T. (2013). İş Hukuku. Ankara: Gazi.s.154.

Türkiye Borçlar Hukuku' nun 56. maddesi ve Yargıtay kararları çerçevesinde yaşanan iş kazasının oluş şekli, işyeri sahibinin hatalı olması, manevi zararın önemli olması, işyeri sahibi ve kazaya uğrayan çalışanın sosyal ve ekonomik durumu, kazanın ölüm ile sonuçlanması durumunda davacı ile ölen çalışanın arasındaki ilişkinin niteliği, manevi üzüntü ve kederin ağırlığı gibi sonuçlardır. Ortaya çıkan sonuçların varlığı ya da yokluğu ve tesiri göz önüne alındığında manevi tazminatın tutarı, hakimin kararını belirleyecektir. Tüm bunların dışında her yeni gelişme yukarıda sayılar olayların dışında tutularak çalışana ödenecek tazminatın tutarını da etkileyecektir.

5.1.2.2. Manevi Tazminat Davası Tarafları

Meslek hastalığı ve iş kazası ölümle sonuçlanmamış ise davayı açan hastalığa ya da kazaya uğrayan ve manevi olarak zarara uğrayan çalışanın kendisidir. Fakat Türkiye Borçlar Hukuku' nun 56. maddesinde kaza sonucu ağır yaralanma söz konusu ise, kazaya uğrayan çalışanın ailesi de manevi tazminat istediği ile çalışan ile birlikte hareket edebilmektedir. Eğer meslek hastalığı ya da kaza sonucu çalışanın ölmesi söz konusu ise manevi tazminat davasında davayı açan taraf hayatını kaybeden çalışanın üzüntü ve acı duyan ailesidir.²⁴⁴

818 sayılı eski Borçlar Kanunu düzenlenmesi, kazaya uğrayan çalışanın ölmesi durumunda manevi tazminat talep hakkını hayatını kaybeden çalışanın yakınlarına vermekteydi ancak yeni Türkiye Borçlar Kanunu ile “hakayını kaybedenin ailesi”²⁴⁵ ifadesi kullanılmıştır.²⁴⁶ Kanunun yeniden düzenlenmesi sırasında kullanılan açıklama hem de Yargıtay kararları göz önüne alındığında aile bağı ve kan hısımlığı bulunması yönünden yakınlık değil, duygusal yakınlığın varlığı halinde manevi tazminat talep hakkı doğacağı görülmektedir.²⁴⁷

Aynı zamandan manevi tazminat talebi hakkı bulunan ailesinin bir kısmının isteği doğrultusunda tazminata hak kazanması, diğer aile bireylerinin yeniden manevi tazminat davası açmasına engel olmamaktadır. Yargıtay' ın 2003 tarihli verdiği kararda²⁴⁸ bu durumu: ““Davacılar zararlandırıci iş kazası olayında hayatını kaybeden çalışanı ana-baba ve kardeşleridir. Mahkemenin daha önce davada eş ve çocuklar yararına manevi tazminata hükmolunduğunu gerekçe göstererek aynı konuda dava açılmasının mümkün bulunmaması nedeniyle davayı reddetmesi yerinde değildir.” şeklinde açıklamıştır. Ayrıca aile bireylerinden

²⁴⁴ Süzek, S. İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınları 487

²⁴⁵ Özkanlı, E. İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan, s.125

²⁴⁶ Özkanlı, E. İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan, s.125

²⁴⁷ Süzek, S. İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınları 487

²⁴⁸ Yargıtay 21. HD, 22.12.2003 tarihli, 2003/11197 E., 2003/10579 K. sayılı kararı

bir kısmının lehine tazminata karar verilmiş olmasının, diğer ailer bireyleri tarafından dava açılmasına engel olmayacağını da ortaya koymuştur.

Manevi tazminat davasında dava açılan kimse, haksız olan ve yaşanan kaza ya da hastalıkta kusuru bulunan herkes olabilir.

Meslek hastalıkları ve iş kazalarında davalı taraf işveren dışında, kazaya ya da hastalığına neden olan aynı işyerinde çalışan işçi, asıl işveren işi taşıyan şirket ile yapıyor ise alt işveren, alet ve ekipmanların kiralanması ve kiralanan alet ve ekipmanların neden olduğu zararlarda kiracı işletme sahibi ve diğer üçüncü kişilerde davalı konumunda bulunabilir.

5.1.2.3. Manevi Tazminatın Hesaplanması

Manevi tazminat davaları, maddi tazminat davalarından farklıdır. Bu nedenle ödenecek tutar maddi tazminatta olduğu gibi bir hesaplama olmayacaktır. Bunun nedeni ise manevi tazminat davalarında çalışanın uğradığı zarar gözle görülebilen, sayısal olarak ölçülebilen bir değer olmamasıdır. Bu nedenle manevi tazminat davalarında Yargıtay'ın belirlediği kurallar göz önüne alınarak bir hesaplama yapılacaktır.

Dava sırasında hakim, zarara uğrayan işçiye ödenecek ücreti belirlerken İçtihadı Birleştirme Kararı' nı göz önüne alarak çalışanın yaşı, olayın yaşandığı tarih, işveren ve işçinin kusurları, çalışanın sürekli olarak iş göremez durumuna düştüğü oran gibi durumlara göz önüne alınacak ve diğer taraftan hem manevi duyguları güçlendirecek hem de bir daha yaşanmaması adına caydırıcı olacak yüksek ücretler ödenmesine karar verecektir.²⁴⁹

Yargıtay'ın, geçmiş yıllarda Soma'daki maden faciası olayı ile ilgili verdiği karar²⁵⁰ kullandığı şu kelimelerle de manevi tazminatın caydırıcılık unsuru bulunduğunu ortaya koymaktadır: “Gerçek olan insan yaşamıdır ve bu yaşamın yitirilmesinin ailesinde açtığı derin kederi hiçbir değer telafi etmesi olanaklı değildir. Burada amaçlanan sadece bir nebze olsun rahatlama duygusu vermek; öte yandan da zarar veren yanı da dikkat ve özen göstermek konusunda etkileyecek bir yaptırımla, caydırıcı olabilmektir. Yeraltı maden ocağında meydana gelen yargılamaya konu iş kazasının 301 kişinin ölümüne ve 486 kişinin yaralanmasına yol açtığı, son yüz yılın en büyük iş kazalarından birisi olan bu iş kazasının yalnızca iş kazasına uğrayanlarda veya kazalılarının yakınlarında değil toplumun tamamında derin bir üzüntü meydana getirdiği, bu kapsamda Soma maden kazası gibi toplumu derinden etkileyen facialarda hüküm altına alınan manevi tazminat tutarları değerlendirilirken manevi tazminatın caydırıcılık unsurunun öne çıkması gerektiği kabul edilmelidir.”

²⁴⁹ Süzek, S. İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınları 491

²⁵⁰ Yargıtay 21. HD, 18.04.2017, 2016/15802 E., 2017/3195 K. numaralı kararı

5.2. İşveren Vekilinin Yasal Yükümlülükleri

İş Kanunu' nun 4857 sayılı maddesinde tanımlar belirtilmiş, işveren vekili tanımlanmıştır. İşveren vekili, işyerinin ve işletmenin yönetiminden sorumlu, işveren yerine karar veren olarak belirtilmiştir. İşveren vekili, işyeri sahibi adına kararlar alırken çalışanlara karşı herhangi bir hukuksal sorumluluğu yoktur.²⁵¹

Sonuç olarak, İş Kanunu' nun ilk bölümünde “Tanımlar” başlığının 2. maddesinde “Çalışanlara karşı sorumluluğun direkt olarak işveren vekilinde değil, işverende olduğu” şeklinde bir tanımlama mevcuttur.²⁵²

Yukarıda da belirtildiği gibi işveren vekilinin doğrudan çalışana karar özel hukuktan dolayı herhangi bir sorumluluğu olmadığı gibi çalışanlardan tamamen işveren sorumludur. Bu tanımlama düşünüldüğünde çalışanın meslek hastalığı yaşaması ya da herhangi bir kaza geçirmesi durumunda sorumlu olan kişi işveren vekili değil işveren sorumludur.

Fakat yaşanan kaza ya da meslek hastalığında işveren vekilinin kusuru bulunuyor ise işveren, işveren vekilinden hatası oranında vekiline rücu edebilecektir. Ayrıca işveren vekili kendisine verilen yetkiyi kullanırken çalışanlara karşı tutum ve davranışları haksız fiil özelliğinde ise oluşan zarar ile ilgili sorumlu tutulacaktır.²⁵³ Ceza hukukundan kaynaklanan cezai sorumlulukları, cezaların kişiselliği prensibine göre işverenden ayrı tutulacaktır.

5.3. İşçi ve Yakınları Açısından Sonuçlar

Yaşanan meslek hastalıkları ve iş kazalarında direkt olarak zarar gören kişi çalışandır. Tüm yasaların asıl amacı arasında, çalışanın yaşama hakkı ve vücut bütünlüğünü koruma altına alma maksadı vardır. Ruhen ve bedenen zarar görmek ve yaşamını yitirme gibi çok ağır sonuçlar ile karşılaşana çalışanlar arasında meslek hastalıklarının ve iş kazalarının çalışana ne gibi maddi ve manevi zorluklara neden olacağı irdelenecektir.

5.3.1. Fiziksel Zararlar

5.3.1.1. Geçici ve Sürekli İş Göremezlik Hali ile Malullük

Kişinin çalışmasına engel olacak, ruhen veya bedenen sağlığının bozulmasına neden olacak olaylar iş göremezlik tanımı ifade eder.²⁵⁴ Geçici olan iş göremezlik durumunun

²⁵¹ Süzek, S. İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınları 2000

²⁵² 6857 s. Kanun m. 2

²⁵³ Süzek, S. İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınları 72

²⁵⁴ Güneş, B. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında, İstanbul, s.66

yanında sürekli nitelikte de iş göremezlik durumu söz konusudur.

Sosyal Sigorta İşletmeleri Yönetmeliği'nin dördüncü kısım ikinci bölümü içerisindeki “Geçici İş Göremezlik ve Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Tanımı” başlıklı m. 38/1’de iş göremezlik durumunu açıkça tanımlamıştır. Geçici iş görememe hali, çalışanın meslek hastalığına yakalanması, iş kazası geçirmesi, hastanaması, hamile olması ve Kurumca yönlendirilen doktor ya da hastahane raporlarında belirtilen sürelerde işe devam edememesidir.

Sürekli olarak iş görememe hali ise yönetmelikte belirtilmiştir. Fakat sürekli iş görememe durumunda bahsedebilmek için, yakalandığı meslek-k hastalığı sonucunda ya da yaşadığı iş kazası sonrasında çalışma hayatına devam edememesi ya da kazanma gücünde %10 oranında azalma olması gerekmektedir.

Doktrinde, çalışanın sürekli olarak iş göremez duruma gelmesi, çalışma hayatının tamamen bitmesi yani %100 oranında kazanma gücünün kaybolması durumu “tam ve sürekli iş göremezlik” olarak tanımlanırken, %100 oranının altında %10 oranının üzerinde olması durumunda ise “kısmi ve sürekli iş göremezlik” hali olarak belirtilmektedir.²⁵⁵ Ayrıca çalışanın SGK tarafından malül sayılabilmesi için çalışma hayatında iş gücünü %60 ve üzerinde kaybetmesi gerekmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sürekli ve geçici iş göremezlik ücreti, malül sayılması durumunda aylık ödenek sağlamış ve hukuk sistemi ile de güvence altına alınmıştır. Ayrıca çalışana uğradığı zararı tazmin edebilmesi için sorumluluğu bulunan kişiler, üçüncü kişiler ve işverene başvurma hakkı tanımıştır. Fakat çalışanın meslek hastalığına yakalanması ya da kaza geçirmesi durumunda sürekli ya da geçici iş göremezlik haline düşmesi, uzuv ya da uzuvlarını kaybetmesi, yani vücut bütünlüğünün bozulması ile karşılanmasının sonucudur.

Meslek hastalığı ya da iş kazası geçiren çalışanın, kemiklerinin kırılması, yanması, herhangi bir organının çalışmaması, herhangi bir organını kaybetmesi, iç ya da dış kanamaya neden olacak şekilde kaza geçirmesi gibi kötü sonuçlar doğuran kazalar ya da hastalıkların gerçekleştiğinde zararı maddi olarak karşılanmaya çalışılsada beden olarak oluşan zarar giderilemeyecektir. Vücut bütünlüğünün bozulması olarak belirtilen kapsamda, uzuv ya da uzuvlarının yaralanması, kopması kırılması, beş duyu organlarında meydana gelen zararlar ve duyu organlarının kaybı, vücut şeklindeki değişiklikler, yaşanan kaza sonucu oluşan ruhsal hastalıklar, kalp hastlığı, erken ve sağlıksız doğumda sayılmaktadır.²⁵⁶

Yukarıda belirtilen zararların birçoğunu tam anlamıyla onarmak mümkün değildir.

²⁵⁵ Güneş, B. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında, İstanbul, s.77

²⁵⁶ Başboğa Şahbaz, Z. İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu 14

Kaza ve hastalık sonucu maddi olarak yaşanacak kayıp giderilse bile çalışanın sağlığı ve vücut bütünlüğü asla eskiye dönmeyecektir. Bahsedilen tüm olumsuzluklar, meslek hastalıkları ve iş kazaları iş hayatında oldukça sık yaşanmaktadır.

5.3.1.2. Ölüm Hali

Çalışan hayatının değeri asla para ile ölçülemez ve uğranılan zarar para ile yerine getirilemez, bundan dolayı iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu hayatını kaybeden çalışan, bedelini en ağır şekilde ödemiş olur.²⁵⁷

Televizyonda ve gazetelerin üçüncü sayfa haberlerinde meslek hastalığı ve iş kazası sonucu ölen çalışanlar sıkça karşımıza çıkmaktadır. Ölüm ile sonuçlanan ve hukuki olarak tanımı, dolaşım sistemi, sinir sistemi ve solunum sisteminin birdaha çalışmamak üzere durması, tıptaki adı ile “somatic ölüm” halidir (Sermet). Çalışanın ölümü, çalışanın ailesi ve yakınları tarafından manevi ve maddi tazminat alabilecekleri sonucunu doğurmaktadır. Söz konusu sonuçlar daha sonra belirtilecektir fakat burada çalışanların iş yerlerinde, işveren tarafından alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uygun hareket etmemeleri durumunda ölüm riskleri olduğunu anlamaları hedeflenmiştir.

Çalışanlar çoğu zaman çok önemsiz sonuçları ulaşmak için kolaya kaçma, dikkatsizlik, önemsememe, ihmalkarlık sonucunda ölüm ile sonuçlanan kazalar yaşanmaktadır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği yetkilileri ile birlikte çalışılmalı, işveren tarafından konulan kurallara uyulmalı, alınan tedbirlere uygun hareket edilmeli ve çalışanlar arasında farkındalık oluşturulmalıdır.

5.3.1.3. İşçinin Kendi Kusurunun Bulunması Durumu

Karşılaşılan meslek hastalıkları ve yaşanan iş kazaları incelendiğinde neredeyse tamamında çalışanın da hatalı olduğu gözlemlenmektedir. Çalışanın olayda kusurlu olması yukarıda belirtilen maddeler göz önüne alındığında ödenecek tazminat tutarına etki edecektir. Ayırt etme gücüne sahip, normal bir insanın zarar göreceğini anladığı halde eylemine devam etmesi, gerekli önlemleri almaması ve başına gelen olayda kusurlu olması, üterafik kusurun tanımıdır.²⁵⁸ Aynı zamandan çalışanın, zarar meydana geldikten sonra daha fazlasının yaşanmasını engelleme durumu var iken kusurlu hareketine devam etmesi de müterafik kusur olmaktadır.

Çalışan oluşan zararın tamamından sorumlu ve en ağır kusura sahip ise, nedensellik

²⁵⁷ Koç, M. ve Akbıyık, N. Türkiye’de İş Kazalarının Maliyetleri, s.134

²⁵⁸ Başboğa Şahbaz, Z. İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu, s.150

bağının kesilmesi durumu ortaya çıkacağı için zarar verenin tazminat ödeme zorunluluğu bulunmayacaktır. Böyle bir durumunun yaşanması sadece çalışanı değil çalışan yakınlarını da ilgilendirmekte ve ağır sonuçlar doğurmaktadır. Çalışanın kusurlu olması durumunda oluşan zararın tamamı çalışan ve ailesi tarafından karşılanacaktır. Fakat zarar gören çalışanın kusuru ağır değil ise oluşan zarar işveren ile paylaşılacaktır. İşyeri sahibi, çalışan ve var ise üçüncü kişiler olayın yaşanması sonucunda bilir kişi tarafından kusur oranları tespit edilerek, kusur oranında zararın karşılanması sağlanacaktır. Çalışanın hatası ise kusur oranına göre kendisine bırakılacaktır.

Meslek hastalığı ve iş kazasının oluşmasından sorumlu olan var ise üçüncü kişiler ve işveren dava açılması durumunda çalışan ve çalışanın ailesine, yukarıda da belirtildiği ve Türkiye Borçlar Hukuku maddelerinde de açıklandığı gibi vücut bütünlüğünün bozulması ve kazanın ölüm ile sonuçlanması durumunda hata oranlarına göre maddi oluşan zararı karşılamak durumundadır.

Doktrin ve farklı Yargıtay kararlarında, açılan dava sonucunda, çalışan ve iş verenin karşılıklı olarak maddi güçleri belirlenmekte, aradaki fark oldukça fazla ve duyulan acı da buna paralel olarak fazla ise, yaşanan hastalık ya da kaza sonucunda çalışanın kusurlu olması, işveren herhangi bir sorumluluğunun olmaması durumunda, işverenin tazminat talep edebileceği belirtilmiştir. Maddi tazminat davasında olduğu gibi, çalışanın kusuru belirlenir, çalışanın kusurunun ağırlığına göre hakim ödenecek tazminatta indirim yapabilir veya nedensellik bağının kesilmesi sonucu doğuracak derecede ağır kusurlu bir çalışan bulunması halinde manevi tazminata hükmetmeyebilir.

Çalışanın meslek hastalığına yakalanması ve iş kazası geçirmesinde kendi kusurunun olması halinde Sosyal Güvenlik Hukuku kapsamında maddi olarak zarara uğraması söz konusudur. Çalışanın kendinden kaynaklı nedenleri sonucunda iş göremezlik ve tedavi sürecinin uzaması durumunda;

- Geçici veya sürekli iş göremezlik gelirin azaltılması,
- Geçici iş göremezlik gelirin geri alınması şeklinde yaptırımlara tabi tutulması söz konusu olacaktır.²⁵⁹

²⁵⁹ Arıcı, K. (2015). Türk Sosyal Güvenlik Hukuku. Ankara: Gazi.s.334

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

İş kazalarında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınamamasının çok çeşitli nedenleri olabilmektedir. Önlem alınamamasının nedenlerini devlet, işçi ve işveren açısından incelemek doğru bir çerçeve sağlamaktadır. Ülkemizde genellikle büyük iş kazaları sonrası, toplumsal duyarlılık yükselmekte, kanunlar değişmekte ve çözüm aranmaya çalışılmaktadır. Olaylar olduktan sonra, eksiklikler giderilmeye çalışılmakta daha önceki eksikliklerin aslında büyük risk yarattığı göz ardı edilebilmektedir. Uluslararası anlaşmalar ve uygulamaların gerekli oldukları büyük kaza ve felaketlerle anlaşıldıktan sonra uygulanmaya çalışılmaktadır.

İhmal ve maliyetten kaçınma sebebiyle yapılan uygulamalar, çok vahim sonuçlar doğurabilmektedir. İş kazaları sonucu bilinçli taksir kapsamındaki sanık, onlarca yıl hapis cezasına çarptırılabilmekte, bu hapis cezaları, bazen idari para cezalarına da çevrilememektedir.

İş kazalarında hangi durumlarda hangi mahkemelerin yetkili olduğu çok önemlidir. Eğer yanlış mahkemede dava açılırsa hak kayıpları yaşanabileceği için davaların yetkili mahkemelerde açılması gerekmektedir.

İşveren tarafından maliyet sebebiyle yapılmayan iş güvenliği yükümlülükleri nedeniyle kazalar olabilmektedir. İş kazalarında mahkeme tarafından tutuklanan kişiler, alt işveren veya asıl işverenin işçileri olabilmektedir. Tüzel kişi olan işveren tarafından, işveren vekili atanmakta, cezaların şahsiliği ilkesince ve mevzuatımızdaki cezai sorumluluğun yeterince açık olarak belirlenmemiş olması nedeniyle, tüzel kişi ortaklarına dokunulamamaktadır.

İş kazaları, çalışanların yaşamlarını ve sağlıklarını doğrudan etkilemektedir. İş kazalarının işçi, işveren, toplum ve ülke açısından ciddi sosyal ve ekonomik maliyetleri bulunmaktadır. Ülkemizde iş kazaları sonucu ölümler ve yaralanmalar hala önlenememekte, gelişmiş ülkelere göre yüksek oranlarda devam etmektedir. İş kazalarının sonucu milli ekonomiler, işletmeler, iş kazası geçiren işçiler, iş kazasında ölen işçilerin kanuni hak sahipleri, olumsuz olarak etkilenmektedir.

İş kazaları sonrası SGK'nın tedavi ve iş göremezlik ödemeleri nedeniyle devlet maddi olarak etkilenmekte, işverenler tazminatlar ödemek zorunda kalmakta, işçiler de geçici ya da

kalıcı olarak etkilenebilmektedirler. İşçiler, iş kazasında yaşamlarını yitirebilmekte, çalışma güçlerini kısmen ya da tamamen yitirip sakat kalabilmektedirler.

İş kazalarında hukuki sorunlar; gerekli güvenlik önlemlerinin alınmaması, eğitimin yetersiz oluşu, mevzuattaki alınacak tedbirlerin net olmaması, kanun açıklarının olmasıdır. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı işverenlere ve işveren vekillerine hukuksal açıdan sorumluluklar ve cezai yaptırımlar yüklemektedir. İşçiler açısından iş sağlığı ve güvenliği getirmek gibi olumlu etkileri vardır. İş sağlığı güvenliği konusunda alınacak önlemlerin ve eğitimin maliyeti, mevzuatı bilmemenin getireceği olumsuz sonuçlardan daha az olacağı görülmektedir.

5.2. Öneriler

İşyerlerinde işverenler, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla mükellef olup çalışanlar bu önlemlere uymakla yükümlüdürler. İşverenler, kişi ya da tüzel kişi olabilmektedirler. Tüzel kişiler yani firmalar, iş kazalarından olan zararlardan sorumludurlar. Uygulamada cezalandırılanlar ise genellikle işveren vekili dediğimiz çalışanlar ya da işçiler olmaktadır. Tüzel kişinin organları olan ortaklar, ceza almamakta bundan dolayı da önlem almak ve güvenlik masraflarını yapmakta gerektiği oranda istekli olmamaktadırlar. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği olması gerektiği anlayışla yeterince sağlanamamaktadır. Mevzuatta, tüzel kişi yönetiminin ve ortaklarının İSG önlemlerinden tam ve cezai sorumlu tutulmasının, iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli bir adım olacağı öngörülmektedir. Suçsuz yere kurban seçilerek suçlanan işveren vekilleri de haksız yere suçlanmamış olacaktır.

İş kazası sonrası, kolluk kuvvetleri tarafından yapılan soruşturmalarda, sorumluların kusurları olup olmadığının ispatı önemli olup, sorumluluk tespiti için delillerin özenle ve bilgiyle tutanaklara geçirilmesi gereklidir. Davalarda, bilirkişilerin raporları mahkeme kararlarına dayanak oluşturduğundan bilirkişilerin yeterince donanımlı, konunun uzmanları arasından seçilmesinin sağlanması kritik bir noktayı oluşturmaktadır.

Özellikle işveren vekilleri olan çalışanlar, firmaların maliyet gerektiği için yapmadıkları iş güvenliği yükümlülüklerinden dolayı hapis cezası alabilmektedirler. İş kazası sonrası, işyeri hekimi veya ilgili doktor iş kazasını yetkili makamlara bildirmezse veya geç bildirirse, hapis cezası ile karşılaşabilmektedirler. İş kazalarındaki yaralanmaların, işyeri hekimi tarafından, şikâyet durumuna bakılmadan zamanında yapılmasına özen gösterilmesi gerekmektedir. Kayıt dışı çalışılan işyerlerinde, iş kazalarında olaylar örtbas edilmek istenebilmekte olup, bu etik dışı eğilimlere izin verilmemelidir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki idari para cezaları oldukça yüksek olmasına rağmen yaptırımların caydırıcılık rolü şüphelidir. Bu cezaların işler hale getirilebilmesi için iş güvenliğini sağlama ve iş kazalarını önleme kültürünün işverenler nezdinde ve çalışma yaşamında yerleştirilmesi gereklidir.

TBK’da iş kazası sonucu yaralanma ya da ölüm gerçekleşmişse, yapılan harcamaların işverence yapılması gerektiği düzenlenmiştir. Ölüm sebebiyle destekten mahrum kalanların maddi zararlarının ödenmesi gerekecektir. Çalışma gücünü tamamen ya da kısmen kaybedenlerin ileriye yönelik olarak oluşabilecek kayıplarını işverenden talep edilebilirler. Hâkim zarar gören kimsenin kendisine ya da ölümü durumunda hak sahiplerine manevi tazminat ödenmesini kararlaştırılabilir. Tazminatlar, firmalar açısından çok önemlidir, hatta firmaların kapanmalarına bile neden olabilmektedir. Tazminat sebeplerini ortadan kaldırmak için işverenlerin iş güvenliği ile ilgili kusurlarının yok edilmesi veya en aza indirilmesi gerekmektedir.

Kayıt dışı istihdamın çok yüksek olduğu ülkemizde sosyal güvenlik kapsamında olmayan çalışanların olması oldukça düşündürücüdür. Kayıt dışı istihdamın azaltılması, iş kazalarının olumsuz etkilerini ve zararlarını azaltacaktır.

Eğitim insan davranışlarını istenilen şekle sokmak için çok önemli bir araçtır. Çalışanların yapmakta oldukları işe uygun yeterli eğitimi almaları iş kazalarının azaltılmasında önemlidir. İnsan kaynaklı iş kazalarının önlenmesinde eğitim önemli bir unsurdur. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışanlara, işletmelere, ülkelere getireceği katkının bilinmesinde işverenlerin ve işveren vekillerinin eğitilmeleri gereklidir.

İşverenlerin ve üst yönetimin iş güvenliği konusunda eğitim almaları çok önemlidir. İş güvenliğine ilişkin bilgili olmak iş güvenliği uygulamalarının yararlarının görülmesini sağlayacaktır. İş güvenliğini yasal zorunluluk olarak görmek yerine, işletmeyi daha sağlıklı, daha kaliteli bir konuma getirmek için yapılması gereken bir adım olarak görmek gerekmektedir.

Çeşitli düzenlemelere rağmen iş kazaları önlenememekte, kanunlarda düzenleme yapmak yeterli gelmemektedir. Mevzuatın hayata geçirilmesi, ancak denetim ile sağlanabilir. Denetim de sadece ceza kesmekle olmaz, eğitimle, uyarılarla ve bilinçlendirmeyle olur. Toplumda iş sağlığı ve emniyeti kültürü yerleştirilmelidir. İş kültürünün yerleştirilmesi yalnızca devlet yoluyla olmaz. Önlem almanın maliyeti sonuçlarından daha insancıldır. Devlet iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitime, bilinçlendirmeye, denetime önem vermelidir.

İşçi sağlığı ve güvenliğinin önemsendiği işlerde çalışanlar, işlerini yaparlarken daha

dikkatli, hatasız ve verimli olarak çalışırlar, üretkenlikleri artar. İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların psikolojik olarak bedensel sağlıklarının korunması için yapılan uygulamalardır. İş güvenliği uygulamaları kaliteyi ve verimliliği artırır, işçi, işveren ve devletin yararına bir durumdur. İşverenlerin iş yerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği bilincini oluşturmaları gerekmekte olup bu bilincin oluşması için gerekli bütçenin ayrılması gerekmektedir. İş kazalarının maliyetleri hayli yüksek olduğu için bu maliyetlerden kurtulmanın yolu iş güvenliği önlemlerinin zamanında alınmasıdır.

Proaktif yaklaşım yani iş kazalarını olmadan etkili önlemler alarak engellemek gereklidir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında işyeri düzeyinde risk değerlendirmelerinin yapılması ve önleyici hizmetlerin düzenlenmesi gereklidir. İşyerlerindeki risklerin iş noktaları bazında tespit edilmesi gerekmektedir. Tehlikelerin kaynağında önlenmesi, alınması gereken tedbirlerden taviz verilmemesi gereklidir. Devletin kontrolü ve işyerlerindeki teftişlerinin etkisi ve önemi göz ardı edilmemelidir.

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini, maliyet sebebiyle yerine getirmemek aynı zamanda insanlık suçu olup insanın yaşam hakkının ihlal edilmesidir. İşverenler ve sorumlu işveren vekilleri, iş kazalarının insancıl yönlerine önem vermelidirler. Bütün alınan önlemlerin ve sağlık hizmetlerinin amacının, yaşamını sürdürme mücadelesi veren çalışanın can güvenliğinin sağlanması olduğu unutulmamalıdır. İş kazası sonrası işyerlerine, firmanın devamlılığını etkileyebilecek yaptırımlar vardır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerin bilincinde olunması gereklidir.

İş kazaları olduktan sonra sigortalının ya da hak sahibi yakınlarının gelirlerinde kayıplar ve giderlerinde artışlar meydana gelebilmektedir. Bunların telafi edilmesi için hem zorunlu hem de özel sigorta kapsamının genişletilmesi gerekmektedir. Ülkemizde zorunlu özel sigortalar çok yaygın değildir. Bazı gelişmiş ülkelerde zorunlu özel sigortaların, iş kazası kayıplarında, işçiyi ve işvereni koruduğu görülmektedir. Özel sigortalar, iş kazası sonrası yaraların sarılmasına katkıda bulunacaktır.

KAYNAKÇA

- Abad, J., Lafuente, E. and Vilajosana, J. (2013). An assessment of the ohsas 18001 certification process: objective drivers and consequences on safety performance and labour productivity, *Safety Science*, 60, 47–56.
- Açıkalın, C. (2008). Eskişehir-Bozüyük Bölgesindeki Seramik Sektöründe İş Kazaları ve Kişisel Koruyucu Malzeme Kullanımının Kazalar Üzerindeki Etkisi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 133- 154.
- Akalp, G. (2013). İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2, 96-112.
- Akay, D., Dağdeviren, M. ve Kurt, M. (2003). Çalışma Duruşlarının Ergonomik Analizi. *Gazi Üni. Müh.- Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 18(3), 73-84.
- Akbulut, T. (1996). *İşçi Sağlığı Prensipleri ve Uygulamaları*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Akçın, N. (2001). İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesi. Makine ve Mühendisler Odası, *İSİG*. 22, 236-245.
- Akın, L. (2001). *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*. Ankara: Yetkin.
- Akın, L. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Sorunlar ve Gelişmeler* (1). İstanbul: Legal Yayınevi.
- Akkaya, G. (2007). *Avrupa Birliği ve Türk mevzuatı açısından sağlık kuruluşlarında iş sağlığı, iş güvenliği, meslek hastalıkları ve bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akpınar, T. ve Çakmakaya, B. Y. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü, *Çalışma ve Toplum*, 2014 (1), 273-304.
- Aksöyek, A. R. (2002). *Türk İnşaat Sektöründe İş Kazalarının ve İş Güvenliği Sorununun İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aktay, A. N., Arıcı, K. ve Senyen/Kaplan E. T. (2013). *İş Hukuku*. Ankara: Gazi.

- Alper, Y. (1992). *Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye'deki Uygulama ile Karşılaştırılması, Sosyal Siyaset Konferansları*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Alpsoy, L. (2013). *İş Kazası ve Meslek Hastalıkları , 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Genel Değerlendirmesi*. Ders Notları
- Altan, M. (2012). *Cinayet Ekonomisinin Rekabet Anlayışı*. Türkiye: Bloomberg Businessweek.
- Amponsah-Tawiah K. M. and Mensah J. (2016). Occupational Health and Safety Management and Turnover Intention in the Ghanaian Mining Sector. *Safety and Health at Work*, 7:12-17.
- Antmen, B. (2013). *İnşaat Sektöründe İş Sağlığı Güvenliği Bağlamında Şantiye Şeflerinin Görev ve Sorumlulukları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Arıcı, K. (2015). *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Gazi.
- Arık, B. ve Akçın, N. (2002). *İş Kazalarının Önlenmesi ve İş Güvenliği Analiz Tekniğinin Uygulanması*. Zonguldak:Türkiye 13 Kömür Kongresi Bildiriler Kitabı.
- Balcı, M. (2006). *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması (2)*. Ankara: Yetkin Yayınevi.
- Barlı, Ö. Çolakoğlu, E. ve Akıncı, S. K. (2008). İnsan Faktörü Mühendisliğinin (Ergonomi) Anlamı, Tarihçesi, Önemi ve Kapsamı, *Ekev Akademi Dergisi*, Sayı: 37, <http://www.acarindex.com/ekav-akademi-dergisi/insan-faktoru-muhendisliginin-ergonomi-anlami-tarihcesi-onemi-ve-kapsami-10964#.XMXVL-gzbiU> (Erişim Tarihi: 20.04.2019).
- Başboğa Şahbaz, Z. (2008). *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Başboğa Şahbaz, Z. (2010) *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar (1)*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Baştaş, M. (2013). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, Ankara, *Ankara Barosu Dergisi*, Sayı:3.

- Baycık, G. (2013). “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler.” *Ankara Barosu Dergisi*, (3):103-170.
- Biçer, E. (2007). *İş Kazalarının Nedenleri Maliyeti ve Önlenmesi Üzerine Çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bilir, N. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çağdaş Bir Yaklaşım: Risk Değerlendirmesi ve Risk Yönetimi. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi* ; (25), 9–11.
- Bilir, N. (2011). Meslek hastalıkları (tanı, tedavi ve korunma ilkeleri). *Hacettepe Tıp Dergisi*, 42(4), 147-152.
- Bostancı, Y. (2005) Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı. *Kamu-İş Dergisi*, 8(1), 1-35.
- Camkurt, M. Z. (2007). İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 20(6), 1.
- Camkurt, M. Z. (2013). Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24(6), 1-2.
- Ceylan, H. (2012). Türkiye’deki İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 94-104.
- Cox, S. and Flin, R. (1998). Safety Culture: Philosopher’s Stone or Man of Straw?, *Work and Stress*, 12(3), 189-201.
- Çenberci, M. (1986). *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*. Ankara: Olgaç Matbaası.
- Çimento İşveren Dergisi. (2002). <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/hukuk14.pdf> (13.04.2019).
- Demir, F. (2017). *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*. İzmir: Albi Yayınevi.
- Demir, S., (2016). *İnsan Kaynakları Yönetiminin Bir Fonksiyonu Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği*, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Demirbilek S. ve Pazarlıoğlu M. V. (2007). Türkiye’de İş Kazalarının Oluşumunda Etkili Olan Faktörler: Ampirik Bir Uygulama, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44/509, 81-92.
- Demircioğlu, A. M. ve Centel, T. (1995). *İş Hukuku* (4). İstanbul: Beta Yayınları.

- Demircioğlu, M. (2003). *Sorularla Yeni İş Yasası*, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayını, No.2003-42,
- Dengizler, İ. (2002). *Konfeksiyon Sektöründe İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Dizdar, E. ve Kurt, M. (2001). *İş Güvenliği*. Ankara: Kale Ofset.
- Dur, G. (2007). *Hazır Giyim İşletmelerinde Çalışan Personelin Çalışma Şartlarından Kaynaklanan Fiziksel Rahatsızlıklar ve İş Kazalarının Ergonomik Kriterler Açısından Değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Durdu, A. (2006). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Düzenlemeleri ile İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, SBE, İşletme ABD, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Durdu, H. İ. (2014). İş Kazalarının Ekonomik Analizi ve Bazı Sektörler Bazında Değerlendirilmesi, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Sayı. 5, 67-91.
- Dursun, S. (2013). İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2), 61-75.
- Ercüment N. Dizdar- Mustafa Kurt, (2001) *İş Güvenliği*, Ankara: Kale Ofset
- Erdem Y. (2004). Sosyal İnsan. Sosyal Etkileşim. Grup Yaşamı. Kültür Ve Toplum Açısından İş Sağlığı Ve Güvenliği. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (17), 8.
- Eren, F. (2014). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (16). Ankara: Yetkin Yayınları.
- Ergüt, F. (2015). *İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Önleyici Uygulamaların Önemi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Friend, M. A. and Kohn, J. P. (2007). *Fundamentals of Occupational Safety and Health* (Fourth Edition), Lanham, MD. Government Institutes.
- Goetsch, D. (2005). *Occupational Safety and Health For Technologists, Engineers and Managers*. (Fifth Edition). New Jersey: Prentice Hall.
- Gökpinar, S. (2004). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Temel İlkeleri. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 19, 18-24

- Granerud, L. and Rocha, R. S. (2011). Organisational learning and continuous improvement of health and safety in certified manufacturers. *Safety Science*, 49(7), 1030-1039.
- Günay, C. İ. (2008). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. Ankara: Yetkin Basımevi.
- Güneren, A. (2010). *İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Güneş, B. (2011). *İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Sosyal Güvenlik Kurumu'nun İşverene Rücu Hakkı*, Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güney, A. (2009). *Türkiye'de İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güzel, A., Okur, A. ve Canikoğlu, N. (2010). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- <http://www.alomaliye.com/2015/09/08/is-kazasi-ve-meslek-hastaliginin-suresinde-bildirilme-mesi-halinde-uygulanacak-idari-para-cezasi/>
- <http://www.alomaliye.com/2015/09/08/is-kazasi-ve-meslek-hastaliginin-suresinde-bildirilme-mesi-halinde-uygulanacak-idari-para-cezasi/>
- <http://www.imo.org.tr/resimler/ekutuphane/pdf/9087.pdf>
- <http://www.savasbaytok.av.tr/index.asp?sayfa=4340>
- Ilıman, Z. E. (2015). Türkiye'de Meslek Hastalıkları. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(1), 21-36.
- İHEB (İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi). (2011). http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf-/h_rights_turkce.pdf(Erişim Tarihi: 15.04.2019).
- İri, A. (2007). *OHSAS 18001 İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Bir İnşaat Firmasında Uygulanması*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü . İstanbul.
- İSG tüzüğü, md.3 <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>
- İSGM, 2015 <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/11/20151119.htm>
- İSGM, 2015 <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/11/20151119.htm>
- İSGM, 2015 <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/11/20151119.htm>

İSGM, 2015 <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/11/20151119.htm>

Jewalikar, A. D. and Shelke, A. (2013). Lean integrated management systems in MSME-reasons, advantages and barriers on implementation. *Mater Today Proc.* **4**(2), 1037-1044.

Karacan, E. ve Erdoğan, Ö. N. (2011). İşçi sağlığı ve iş güvenliğine insan kaynakları yönetimi fonksiyonları açısından çözümsel bir yaklaşım. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (21), 102-116.

Karadeniz, O. (2012). Dünya'da ve Türkiye'de İş kazaları ve meslek hastalıkları vesosyal koruma yetersizliği, *Çalışma ve toplum Dergisi*, 2012/3, 15-75

Karakaş, İ. (2007). *İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Uygulama Rehberi*, Ankara: Adalet Yayınevi

Karamık, S. ve Şeker, U. (2015). İşletmelerde İş Güvenliğinin Verimlilik Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi, *Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 3(4), 575-584.

Keleş, R. (2004). İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve Kavramla İlgili Yeni Perspektifler. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*. 22 (4), 16- 21.

Kılıç, L. (2006). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu. Ankara: Yetkin Yayınları.

Kılış İ. (2016), *İş Sağlığı ve Güvenliği* (2), Bursa: Dora Yayıncılık.

Kılış, İ. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK), *İş-Güç Dergi*, 15(1), 17-41.

Kılış, İ. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Bursa: Dora Yayıncılık.

Koç, E. (2004). Orman Ürünleri Endüstrisinde Çevre Sorunları, İş Sağlığı ve İş Güvenliği. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, Sayı:22.

Koç, M. ve Akbıyık, N. (2015). Türkiye’de İş Kazalarının Maliyetleri ve Çözüm Önerileri, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 2(2), 129-175.

Korkusuz, R. ve Uğur, S. (2010). *Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş* (2). Bursa: Ekin Basım Yayım Dağıtım.

Kurt, M. ve Özdemir, K. (2003). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemleri. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. Ekim-Kasım- Aralık (16).

- Lingard, H. (2002). The Effect of First Aid Training on Australian Construction Workers' Occupational Health and Safety Knowledge and Motivation Avoid Work-Related Injury or Illness, *Construction Management and Economics* (2002) 20, 263-273
- Lingard, H. and Holmes, N. (2001). Understandings of occupational health and safety risk control in smallbusiness construction firms: Barriers to implementing technological controls. *Construction Managementand Economics*, 19(2), 217-226.
- Loewenson, R. (2001). Globalization and Occupational Health: a Perspective From Southern Africa, *Bulletin of the World Health Organization*, 79 (9), 863–868.
- Makin, A. M. and Winder C. (2008). A New Conceptual Framework to Improve the Application of Occupational Health and Safety Management Systems, *Safety Science*, 46, 935-948.
- MEB. (2014) *Mesleki Gelişim: İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı*. <http://megep.meb.gov.tr>. (17.04.2019).
- Michael, J. H., Evans, D. D., Jansen, J. K. and Haight, J. M. (2005). Management commitment to safety as organizational support: Relationship with non-safety outcomes in wood manufacturing employees. *Journal of Safety Research*, 36, 171-179.
- Mollamahmutoglu, H. ve Astarlı, M. (2012). *İş Hukuku* (5). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Müngen, U. (1990). Türkiye’de İnşaat, İş Kazalarının Analizleri ve İş Güvenliği Sorunu, Yapı Endüstrisi Merkezi İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Sempozyumu, Nisan, İstanbul.
- Ofluoglu, G. (2005). OHSAS 18001 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi. <http://www.kamu-is.org.tr>. (Erişim Tarihi: 10.04.2019).
- Oğuzman, M. Kemal. (2013). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (10). İstanbul: Vedat Yayıncılık.
- Orhan, M. (2007). *İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde İşveren Yükümlülükleri*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Orhan, S. (2018). *İş Sağlık İlişkisi ve Belirleyicileri*, *Sakarya Üniversitesi İş Sağlık İlişkisi ve Belirleyicileri Dersi*, (15.04.2019).
- Önal, B. (2001). Küreselleşmenin İş Sağlığına Etkisi, Uluslararası 26. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresinden İzlenimler, Türk Tabipleri Birliği. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Ocak, 8-12.

- Özcan, A. B. (2011), Uluslararası Güvenlik Sorunları ve ABD'nin Güvenlik Stratejileri, *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 22, 451-470,
- Özcan, D. (2016). *Uygulamalı İş Davaları*. Ankara: Beta Yayınları.
- Özcan, E. ve Kesiktaş, N. (2007) Mesleki kas iskelet hastalıklarından korunma ve ergonomi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*; 34: 6-9.
- Özçifçi, A., Uysal, B. ve Kurt, Ş. (2005). İnsan Davranışlarının İş Kazaları Üzerindeki Etkileri. *Teknoloji Dergisi*, 8(2), 191-198.
- Özdemir, Ş. ve Topçuoğlu, H. (2009). İş Yerinde Meslek Hastalıkları Tanı ve Korunma Yolları. *Mühendis ve Makine Dergisi*, 50(592), 63- 65.
- Özkanlı, E. (2015). *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Manevi Tazminat Davası*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Pfennigstorf, W. (1993). *Personal Injury Compensation*. Germany: Pfennigstorf.
- Polat, H. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Genel Bakış. *Toprak İşveren Dergisi*, 97, 7-10.
- Redmond-Cooper, R. (1993). *Aspects of The French Law of Damages, Damages for PersonallInjuries, A EuropeanPerspective*. Chicester: Frederick J. Holding & Peter Kaye.
- Resmi Gazete. (2013). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, (2013). <http://www.resmigazete.gov.tr>. (12.04.2019).
- Ringdahl, L. H. (1993). *Safety Analysis: Principles and Practice in Occupational Safety*. London: Elsevier Science Publishers Ltd.
- Robson, S., Clarke, A., Cullen, K., Bielecky, A. ve Severin, C. (2007). The Effectiveness of Occupational Health and Safety Management Interventions: A Systematic Review, *Safety Science*, Vol. 45, 329-353.
- Rundmo, T. (1995). Perceived Risk, Safety Status, and Job Stress Among Injured and Noninjured Employees on Offshore Petroleum Installations. *Journal of Safety Research*, 26/2 (1995) 87-97.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000), *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ezgi.
- Sabuncuoğlu, Z. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ezgi.

- Sadullah, Ö. (1998), *İnsan Kaynakları Yönetiminde Koruma İşlevi-İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı, İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi.
- Selahattin S. T., Sermet A., Haluk B. ve Altop, A.T., (1993), *Borçlar Hukuku: Genel Hükümler*, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Sennett, R. (1993). *The Hidden Injuries of Class*. London: Faber & Faber.
- Senyen/Kaplan, E. T. (1992). *İşverenin Hukuki Sorumluluğu*, Ankara: Dayınlarlı Hukuk Yayınları.
- Seratlı, G. B. (2003). *İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı* (1). Ankara: Yetkin Yayınları.
- Sevinç, L., Aydınli, F. ve Yıldırım, O. (2003). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında Türkiye’de 1985-2001 Yılları Arasında Yapılmış Lisans Üstü Tezlerine Yönelik İçerik Analizi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 87-98.
- SGK. (2019) İstatistikleri, <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk-istatistik-yilliklari> (15.04.2019).
- SGK. (2014). 2014 Yılı SGK İş Kazası İstatistiklerinin Analizi. <http://www.isteguvencilik.tc>. (Erişim Tarihi: 17.04.2019).
- Shikdar, A. A. and Sawaqed, N. M. (2003). Worker productivity, and occupational health and safety issues in selected industries. *Computers & Industrial Engineering*, 45, 563-572.
- Süzek, S. (1985). *İş Güvenliği Hukuku*. Ankara: Savaş Yayınları.
- Süzek, S. (2005). İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı:6, Nisan-Mayıs-Haziran.
- Süzek, S. (2014). *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Süzek, S. (2016). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Şakar, M. (2003). *İş Hukuku Uygulaması* (5). İstanbul: Beta Yayınları.
- Şerifoğlu, U. K. ve Sungur, E. (2007). İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İç İletişim Olanaklarının Kullanımı, *Yönetim Dergisi*, 18(58), 41- 50.
- Şimşek, M. (1994). *Mühendislikte Ergonomik Faktörler*. İstanbul: Marmara Üniv. Yayınları.
- T.C. Yargıtay. *Büyük Genel Kurulu*. 2016/75 E, 2018/6 K, 22.06.2018 T.

- T.C. Yargıtay. 21.Hukuk Dairesi. 2019/4202 E, 2019/5260 K, 19.09.2019 T.
- Tekin, B. (2012). *SGK 2012 Yılı İstatistiklerini Açıkladı*. <https://isgdosya.com/sgk-2012-yili-istatistiklerini-acikladi/> (18.04.2019).
- Tekinay, S. S., Akman, S., Burcuoğlu, H. ve Altop, T. A. (1993). *Borçlar Hukuku: Genel Hükümler*. İstanbul, Filiz Kitabevi.
- Tınar, M. Y. (1993). *Önsöz 4. Ulusal Ergonomi Kongresi*. İzmir: MPM Yayınları.
- Topaloğlu, S. ve Çınk, F. (2014). *İş Kazaları ve Meslek Hastalığı*. Ankara: TİSK .
- Topçuoğlu, H. ve Özdemir, Ş. (2007) İş Sağlığı ve Güvenliğinde Davranış Değişikliği Yaratma Süreci, *Mühendis ve Makine Dergisi*, 48(567), 10-15.
- TÜİK, (2013). *İş kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları*. http://rtbegitim.com/HBO_ISY_EBA/story_content/external_files/istatistik2013.pdf (14.04.2019).
- Tunçomağ K. ve Centel T. (2013). *İş Hukukunun Esasları*, (6), İstanbul, Beta Yayınları
- Tunçomağ, K. (1987). İş Kazasından Doğan İşveren Sorumluluğunun Özellikleri, *İstanbul Barosu Dergisi*, 4/6.
- TÜİSAG. (2015). 2015 Yılı İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri. <https://tuisag.com/2015-yili-is-kazasi-meslek-hastaliklari-istatistikleri/>, (15.04.2019).
- Tüzüner, V. L. ve Özaslan, B. Ö. (2011). Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40 (2), 138-154.
- Kınlı, H. (2009). *Ulusal İSG Politika Belgesi*. <https://www.linkedin.com/pulse/ulusal-isk-politika-belgelerinde-yer-alan-hilal-kinli-ph-d-> (15.04.2019).
- Uluslan, İ. (2011). Fransız Alman ve İsviçre Hukuklarında İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşveren Sorumluluğunun Düzenlenmesi (İşveren Sorumluluğu), *İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi*, (S.1.), v. 13, n. 16, p. 77-88,
- Üçışık, F. (2015). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Ötüken Yayınevi.
- Yasan, G. ve Küçük, S. (2005). *İş sağlığı ve Güvenliği – Risk Değerlendirme, Son Gelişmeler Işığında, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Teknik ve Hukuki Boyut Eğitimi Notları*. İstanbul: Sanayi Odası Eğitimleri.

- Yıldız, A., Tekin, B. ve Odman, A. (2008). İşçilerin Sağlığı ve Güvenliği İşverenin İnsafına Emanet! , *Mühendis ve Makine Dergisi*, 49(579), 19-34
- Yıldız, G. B. (2010). İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu. *Toprak İşveren Dergisi*, (S. 86), 1-12.
- Yılmaz, G. (2009). İş kazalarının nedenleri ve maliyetleri, *Makine ve Mühendis Dergisi*, 50 (592), 27-32
- Yiğit, A. (2005). *İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı*. İstanbul: Aktüel Yayınları.
- Zalewski, M. (1993). *Aspects of The German Law of Damages, Damages For Personal Injuries, A European Perspective*. Chicester: Frederick J. Holding & Peter Kaye.
- Zen-Ruffinen, P. (1985). İsviçre Sorumluluk Hukukunda Destekten Yoksun Kalma ve Manevi Tazminat Konusunda Yeni Gelişmeler(Çeviren, Burcuoğlu, H.), *İBD*, 59(4-6), 355-375.