

146770 2004-47

T.C.
İstanbul Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı

DOKTORA TEZİ

İŞÇİ VE İŞVERENLERİN İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ AÇISINDAN GÖREV VE
SORUMLULUKLARI-UYGULAMALI BİR ALAN
ÇALIŞMASI ÖRNEĞİ

Selim GÜNDÜZ
2502980138

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Bengü Dereli

-146770-

İstanbul-2004

T.C
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜ
MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAYI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ Anabilim Dalında **9825020138** numaralı **SELİM GÜNDÜZ'ÜN** hazırladığı **“İŞÇİ VE İŞVERENLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN GÖREV VE SORUMLULUKLARI-UYGULAMALI BİR ALAN ÇALIYMASI ÖRNEĞİ”** konulu ~~YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZİ~~ ile ilgili **Tez Savunma Sınavı**, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 28.Maddesi uyarınca **28.09.2004 SALI**, günü saat: **14.00'de** yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin~~KABUL~~.....'ne* ~~ÖYDÜRLÜĞÜ~~ **ÖYÇOKLUĞUYLA** karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ(*)	İMZA
PROF.DR.BENGÜ DERELİ	Kabul	B. 8
PROF.DR.BERRAK KURTULUŞ	Kabul	Prof. Dr. Berrak Kurtuluş
PROF.DR.SEDAT MURAT	Kabul	Prof. Dr. Sedat Murat
YRD.DOÇ.DR.ARİF YAVUZ	Kabul	Yrd. Doç. Dr. Arif Yavuz
YRD.DOÇ.DR.ZEKİ PARLAK	Düzeltilme	Yrd. Doç. Dr. Zeki Parlak

ÖZ

İş sağlığı ve güvenliği konusuna Türkiye ekonomisinde son yirmi yıldır yaşanan krizlerden dolayı devlet yada sivil toplum örgütlerince öncelikli konular arasında yer verilmemiştir. AB ye girmeye aday ve istekli olan ülkemizin siyasi kriterlerle birlikte İSG konusunda da uyum çalışmalarına hız vermesi gerekmektedir. İSG konusunun hem mali hem de insani boyutu mevcuttur. Devleti ve toplumdaki bütün kesimleri etkileyen bu konuya bir an önce çözüm getirilmelidir.

Yaptığımız çalışma iş sağlığı ve güvenliği açısından işçi ve işverenin karşılıklı görev ve sorumluluklarını ve uygulamalı bir alan çalışmasını kapsamaktadır. Yaptığımız çalışmanın teori kısmında sırası ile İSG konusunun uluslararası boyutu, Türkiye’de İSG mevzuatı açısından işçi ve işverenin görev ve sorumlulukları ve iş kazası ve meslek hastalığı sonucu işverenin sorumlulukları araştırılmıştır. Uygulama kısmı ise anket uygulaması ve sonuçlarının değerlendirilmesinden oluşmaktadır. Çalışmamızın ana amaçlarından biri çok basit önlemlerle engellenebilecek iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan ağır tabloyu toplumda işbirliği kültürünün geliştirilmesi dayanışma ve milli mutabakatın sağlanması ile ortadan kaldırılması yolunda taraflarda duyarlılığın oluşmasına katkıda bulunmaktadır. Çalışmamız 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinden sonra bu konuda yapılan ilk çalışmalardan biri olması itibarı ile de önem arz etmektedir .

ABSTRACT

-Health and safety at work have not been taken into consideration by the state or civilian society organizations because of the economic crises in Turkish Economy for 20 years. Our country which is the volunteer candidate for joining the EU has to speed up the accomodation studies on health and safety at work together with the political criteria. There are both the finansal and humane dimensions of the health and safety at work. (HSW)

-A solution has to be found on that issue which affects the state and all the other social layers. This study includes the responsibilities of the employee and the employer in view of health and safety at work and an applicable field study. At the theory section of the study, the international dimension of the labour health and security, the responsibilities of the employer and security restrictions, the responsibility of the employer after the work accident and professional diseases have been studied. Application part consists of the survey application and the evaluation of the results. One of the basic aims of the study is to contribute the sensibility of the sides necessary for developing the cooperation culture at the society, for maintaining the national agreement and cooperation in order to remove the heavy table coming out of the labour accidents and professional diseases which can be easily prevented by simple precautions. Our study is of great importance because it is one of the first studies the labour law numbered 4857 has come into force.

ÖNSÖZ

İşletmelerde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda ölümler, yaralanmalar ve sürekli iş göremezlik durumları ortaya çıkabilmektedir. İş kazası ve meslek hastalıklarının etkileri tek boyutlu değildir. Etkileri toplumdaki tüm kesimlere yansımaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği açısından tüm taraflar kendilerine düşen görevleri ve yükümlülükleri yerine getirmek zorundadırlar. Meydana gelen iş kazalarının %80 ni insani faktörlerden, %20 de sağlıksız ve emniyetsiz çalışma ortamlarından kaynaklanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm taraflar bu konuda kendilerine düşenin asgarisini değil azamisini yaparlarsa toplumun kanayan bir yarası olan iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümler ve daimi sakatlıklar sona erdirilebilecek yada en azından kabul edilebilir oranlara çekilebilecektir. Ülkemizde Avrupa Birliği uyum yasaları çerçevesinde önemli çalışmalar yapılmaktadır. 4857 sayılı yeni iş kanunu ile de bu konuda bazı olumlu gelişmeler kaydedilmiştir. ÇSGB bünyesindeki Avrupa Birliği Koordinasyon Daire Başkanlığı tarafından da AB müktesabatına uyum çalışmaları devam etmektedir.

Bütün bu olumlu gelişmelerin yanında ülkemizde halen her altı dakikada bir iş kazası olmakta, her altı saatte bir işçi hayatını kaybetmekte, her iki buçuk saatte bir işçide sürekli iş göremez duruma gelmektedir. Konunun hem insani hem de ekonomik boyutundan dolayı artık ilgili taraflarca göz ardı edilmesi bir yana bırakılarak yeni tedbir ve politikalar geliştirilmeli ve bu konuda taraflar işbirliğini gerçekleştirmelidirler.

Bu çalışmamda değerli görüşleri ile beni yönlendiren başta danışmanım Prof.Dr.Bengü DERELİ, olmak üzere tez izleme komitesi üyeleri, Prof.Dr.Berrak KURTULUŞ, Prof.Dr.Sedat MURAT'a ve Dr.H.İbrahim SARIOĞLU'na teşekkür ve saygılarımı sunarım. Yaptığımız bu çalışmanın bizden sonra gelenlere ışık tutması dileğiyle!...

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

Öz-Absract.....	iii-iv
Önsöz.....	v
İçindekiler.....	vi-xii
Tablolar Listesi.....	xiii
Kısaltmalar Listesi.....	xviii
GİRİŞ.....	1

BİRİCİ BÖLÜM

İŞÇİ VE İŞVERENİN KARŞILIKLI GÖREV VE SORUMLULUKLARI

1. İŞÇİNİN SORUMLULUKLARI (Borçları)	8
1.1. İş Şahsen Yapmak	8
1.2. Özen Borcu	8
1.3. Sadakat Borcu	10
1.4. Talimatlara Uyuma Borcu	11
1.5. Denetime Katlanmak	12
1.6. Yarışmama Borcu	12
2. İŞVERENİN SORUMLULUKLARI (Borçları).....	13
2.1. Ücret Ödeme Borcu	13
2.2. İşçiyi Gözetmek Borcu.....	13
2.2.1. Özel Hukukta İşçiyi Gözetmek Borcu	14
2.2.2. Kamu Hukukunda İşçiyi Gözetmek Borcu	14
2.2.2.1. Anayasa Hükümleri	14
2.2.2.2. İş Kanunu Hükümleri	15
2.2.2.3. Sosyal Sigortalar Kanunundaki Hükümler	15
2.2.2.4. Umumi Hıfzısıhha Kanunda Yer Alan Hükümler.....	16
2.3. Alet ve Malzeme Sağlama Borcu.....	16
2.4. Eşit İşlem Borcu	16

2.5. İşten Ayrılma Bildirisi Düzenlemek.....	16
3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI.....	17
3.1. İş Sağlığı Kavramı.....	17
3.2. İş Güvenliği Kavramı.....	18
4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN DÜNYA' DAKİ VE	
TÜRKİYE'DEKİ GELİŞİMİ	19
4.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Dünyada ki Gelişimi	19
4.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Türkiye' deki Gelişimi.....	20
5. AVRUPA BİRLİĞİ BELGELERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ.....	22
5.1. Maastricht Antlaşması.....	22
5.2. Avrupa Sosyal Şartı.....	23
5.3. Avrupa Tek Senedi (ATS).....	24
6. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ AVRUPA BİRLİĞİ	
KURUMLARI VE BU KONUDA YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	25
6.1. Avrupa Çalışma ve Yaşam Koşullarını İyileştirme Vakfı.....	25
6.2. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı.....	12
6.3. Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yönergeler	27
6.4. Türkiye'de Yürütülen Avrupa Birliği Müktesebatına Uyum Çalışmaları.....	31
6.5. Avrupa Birliği Genelinde İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının	
İstatistiksel Görünümü.....	33
6.6. Avrupa Ülkelerinde İş Sağlığı Hizmeti Örgütlenmeleri.....	36
7. ILO İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ KURULUŞLAR,	
TEMEL SÖZLEŞMELER, YÖNERGELER VE TÜRKİYE TARAFINDAN	
İMZALANAN SÖZLEŞMELER	37
7.1. ILO'nun İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Kuruluşları.....	37
7.2.1. ILO'nun İş Emniyeti ve Sağlığı Sözleşmesi	38
7.2.2. ILO'nun İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi	37
7.3. ILO İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama Yönetmeliğinde İşveren ve	
İşçinin Sorumlulukları.....	40
7.3.1. İşverenlerin Sorumlulukları.....	40
7.3.2. İşçilerin Sorumlulukları.....	41
7.4. Ülkemizce Onaylanan İSG' ile İlgili ILO Sözleşmeleri.....	43

8. DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALARDAN BAZI ÖRNEKLER	44
8.1. PIACT Programı	44
8.2. İşyerinde Sağlık, Güvenlik ve Çevre Yönetimi (HESME)	45
8.3. İşletmelerde Sağlık Çevre ve Güvenlik Sistemi Üçlü Sorumluluk Uygulamaları.....	46
8.4. 90. ILO Konferansı	47
8.5. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı	49
8.6. “Değişmekte Olan Çalışma Hayatında Farklı Uygulamalar Kullanılarak İş Kazalarının Önlenmesi” Avrupa Konferansı	52
9. TÜRKİYE’ DE İŞ GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ KURULUŞLAR VE İLGİLİ MEVZUAT	53
9.1. İş Güvenliği İle İlgili Kuruluşlar	53
9.2. Türkiye’ de İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Mevzuat	55
9.2.1. Kanunlar.....	55
9.2.2. Tüzükler.....	56
9.2.3. Yönetmelikler	58

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE TARAFLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN GÖREV VE SORUMLULUKLARI

1. İŞVERENİN SORUMLULUĞU.....	60
1.1 İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu.....	60
1.1.1. İşletme Tehlikelerine Karşı İşçiyi Korumak Sorumluluğu	60
1.1.2. Uygun Koşullarda Çalışma Yeri Sağlama Sorumluluğu	61
1.1.3. Uygun Yatacak Yer Sağlamak Sorumluluğu	61
1.2. İşverenin Kamu Hukukuna Dayanan Önlem Alma Sorumluluğu	62
1.2.1. 1982 Anayasasındaki Hükümler.....	62
1.2.2. 1475 ve 4857 Sayılı İş Kanunlarındaki Hükümler	63
1.2.3. Sosyal Sigortalar Kanununda Yer Alan Hükümler.....	64
1.2.4. Umumi Hıfzısıhha Kanununda Yer alan Hükümler	66

1.2.5. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatından Doğan Sorumlulukları	67
1.2.5.1. Tedbir (Önlem) Alma Yükümlülüğü	68
1.2.5.1.1. İSG Yönetmeliğine Göre Alınması Gereken Teknik Önlemler	68
1.2.5.2. Risk Değerlendirilmesi ve Mesleki Risklerin Önlenmesi	70
1.2.5.3. İşçileri Eğitmek ve Bilgilendirmek Görevi	71
1.2.5.4. İşçilerin Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması	73
1.2.5.5. Yaş ve Cinsiyet Gibi Sebeplerle Bazı İşçi Gruplarının Korunması	75
1.2.5.5.1. Çocuk İşçilere İlişkin Koruyucu Hükümler	75
1.2.5.5.2. Kadın İşçilere İlişkin Koruyucu Hükümler	76
1.2.5.6. İşverenin İSG Konusunda Denetimi ve Sağlık Gözetimi	79
1.2.5.7. İşçileri Güvenlik Önlemlerine Uymaya Zorlamak	80
1.2.5.8. İşyerlerinde Sağlık Organizasyonu Kurma Görevi	80
1.2.5.8.1. İşyerinde Sağlık Organizasyonu Oluşturma Görevinin Yasal Dayanakları	81
1.2.5.8.1.1. İşyeri Hekimi Çalıştırılması	81
1.2.5.8.1.1.1. İşyeri Hekiminin Nitelikleri	82
1.2.5.8.1.1.1.1. Sertifikalandırma (İşyeri Hekimliği Sertifikası)	45
1.2.5.8.1.1.1.2. Eğitim ve Sınav	45
1.2.5.8.1.1.1.3. İşyeri Hekiminin Görev Süresi	84
1.2.5.8.1.1.2. İşyeri Hekimlerinin Görevleri	86
1.2.5.8.1.2. İşyeri Sağlık Kurullarının Oluşturulması	88
1.2.5.8.1.2.1. İşyeri Sağlık Kurulları Oluşturulmasının Yasal Day.	89
1.2.5.8.1.2.2. İşyeri Sağlık Kurullarının Kuruluş Yapısı	90
1.2.5.8.1.2.3. Kurulların Ödev ve Yetkileri	90
1.2.5.8.1.2.4. Kurullarının Çalışma Usulleri	92
1.2.5.8.3. İşyeri Sağlık Birimi Kurmak	93
1.2.5.8.1.3.1. İşyeri Sağlık Biriminin Görevleri	93
1.2.5.8.1.3.2. İşyeri Hemşiresi ve Sağlık Memurlarının Nitelikleri, Görevleri, Eğitimleri ve Görevlendirilmeleri	96
1.2.5.8.1.3.2.1. İşyeri Hemşiresi ve Sağlık Memurlarının Nitelikleri	96
1.2.5.8.1.3.2.2. İşyeri Hemşiresi ve Sağlık Memurlarının Eğitimleri	96

1.2.5.8.1.3.2.3. İşyeri Hemşiresi ve Sağlık Memurlarının Görevleri.....	97
1.2.5.8.1.3.1.4. İşyeri Hemşiresi ve Sağlık Memurlarının Gör.....	98
1.2.5.9. İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elaman İstihdamı....	99
2.İŞÇİLERİN SORUMLULUKLARI VE HAKLARI	101
2.1.İşçilerin Sorumlulukları.....	101
2.2.İşçilerin Hakları	105
3.İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA DEVLETİN GÖR.....	107
3.1.Mevzuatı Hazırlama Görevi	108
3.2. Denetim Görevi.....	108
3.3. Eğitim Faaliyetleri.....	109
4. SENDİKALARIN SORUMLULUKLARI	111
5. GENEL OLARAK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN DENETİMİ.....	112
5.1. Uluslararası Düzeyde Denetim	113
5.1.1. Hükümet Raporlarının İncelenmesi	113
5.1.1.1. Uzmanlar Komitesi.....	113
5.1.1.2. Standartların Oluşturulması Komitesi (Aplikasyon Komitesi).....	114
5.1.2. Şikayetlere Dayalı Genel Denetim.....	115
5.1.2.1.Sendikal Örgüt Şikayetleri.....	115
5.1.2.2.Üye Devletlerin Şikayetleri.....	115
5.1.3.Şikayete Dayalı Özel Denetim.....	116
5.1.3.1.Sendika Özgürlükleri Komitesi.....	116
5.2. Ulusal Düzeyde Denetim.....	117
5.3. Yerel Düzeyde Denetim	118
5.4. İşletme Düzeyinde Denetim	119
5.5.Bireysel Denetim.....	119

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI

1.İŞ KAZASI KAVRAMI.....	121
1.1.İş Kazasının Unsurları	122

1.1.1.Sigortalı sayılmak	122
1.1.2. Sigortalının Bir Kazaya Uğraması.....	123
1.1.3. Zarara uğramak	123
1.1.4.Uygun İlliyet İlişkisinin Bulunması.....	123
1.2.İş Kazalarının Nedenleri.....	124
1.3.İş Kazalarının Önlenilmesi İçin Yapılması Gereken Çalışmalar.....	125
2.MESLEK HASTALIKLARI.....	126
2.1.Meslek Hastalıklarından Koruma Yöntemleri.....	128
2.1.1.İşletme Dışı Önlemler	128
2.1.2.İşletme İçi Önlemler.....	129
2.1.3. İşçilere Yönelik Önlemler	129
3. İŞ KAZASI ORANLARININ HESABI.....	130
3.1. ILO Standartlarına Göre İş Kazası Oranlarının Hesabı.....	130
3.1.1. Kaza Sıklık Oranı.....	131
3.1.2. Kaza Ağırılık Oranı.....	132
3.1.3. Kaza Olabilirlik Oranı.....	132
3.2. SSK'ya Göre İş Kazası Oranlarının Hesabı.....	133
4. TÜRKİYE'DE İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARININ İSTATİSTİKSEL GÖRÜNÜMÜ.....	134
5.İŞVERENİN SORUMLULUKLARI.....	140
5.1.İşverenin İdari Sorumluluğu.....	140
5.1.1.Kurma İzni ve İşletme Belgesi Almak.....	140
5.1.2.İşyerini Bildirme	141
5.1.2.1.İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması	141
5.1.2.2.İş Yerini Bildirmek Yükümlülüğüne Aykırılık.....	142
5.1.2.3.İşçilerin Çalışmaktan Alı Konması	143
5.2. İşverenin Sosyal Sigortalılar Kanunu Karşısındaki Sorumluluğu	143
5.2.1.SSK'daki Yasal Yükümlülüklerini Yerine Getirmeyen İşverenin Kurum Karşısındaki Durumu.....	144
5.2.1.1.Sigortalıları Kuruma Bildirmemek	144
5.2.1.2.Sigortalıya ilk Sağlık Yardımını Yapmamak	145

5.2.1.3.İş Kazası ve Meslek Hastalığını Yasal Süre İçerisinde Kuruma Bildirmemek.....	145
5.2.1.4.Üçüncü Kişilerin Kurum Karşısındaki Sorumluluğu.....	146
5.2.1.6.Doğru Bilgi Verme Yükümlülüğü	146
5.3.İşverenin Borçlar Kanunu Gereği Sorumluluğu	146
5.3.1.Maddi Tazminat Davası	146
5.3.1.1. İş göremezlik Tazminatı.....	147
5.3.1.2.Destekten Yoksun Kalmak Tazminatı.....	148
5.3.2.Manevi Tazminat Davası.....	149
6. İŞ KAZALARINDA CEZAI SORUMLULUK.....	149
6.1. İş Teftişi Sonucunda Cezai Sorumluluğun Ortaya Çıkması.....	150
6.2.İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sonucu Cezai Sor. Ortaya Çıkması	152
7. İŞYERİNDE İŞ KAZASI MEYDANA GELDİĞİNDE İŞVEREN	
TARAFINDAN YAPILACAK İŞLEMLER.....	153
8.İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SONRASI SSK'NIN YAPACAĞI	
YARDIMLAR.....	154
9. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	
ALANINDA GETİRİLEN YENİ DÜZENLEMELER	156
10. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	
HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK DURUMUNDA UYGULANACAK PARA	
CEZALARI.....	163
11.İŞ KAZALARININ VE MESLEK HASTALIKLARININ MALİYETİ VE	
ETKİLERİ.....	165
10.1.Direkt Maliyetler.....	165
10.2.İndirekt Maliyetler	166
12. İŞ KAZALARINDA KUSUR.....	167

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
İŞVERENLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE BAKIŞLARI VE
İŞLETMELERİNDE BU KONUDAKİ DÜZENLEMELERİ KONUSUNDA
BİR ARAŞTIRMA

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI.....	169
2.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	170
3.ARAŞTIRMA BULGULARININ TESPİTİ	172
GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ	198
KAYNAKÇA.....	208
EK-1 ANKET SORULARI:	218
ÖZGEÇMİŞ	226

TABLÖLAR LİSTESİ

I. BÖLÜM

Tablo 1 Avrupa Birliği Genelinde İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının İstatistiksel Görünümü.....	33
Tablo 2 Avrupa Ülkelerinde İş Sağlığı Hizmeti Örgütlenmeleri.....	36
Tablo 3 Ülkemizce Onaylanan İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili ILO Sözleşmeleri..	43

III. BÖLÜM

Tablo 1 Potansiyel Tehlikeler Sonucu Ortaya Çıkabilecek Meslek Hastalıkları.....	127
Tablo 2 2001 Yılında Tamamlanan İş Kazaları, Meslek Hastalıkları, Sürekli İş Görememezlik, Ölüm Vakaları İle Geçici İş Görememezlik Faaliyet Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı.....	135
Tablo 3 İş Kazalarının Meydana Geldiği İş Saatlerine Göre Dağılımı.....	137
Tablo 4 İş Kazalarının Sigortalının Son İşveren Nezdindeki Çalışma Süresine Göre Dağılımı.....	137
Tablo 5 1993-1997 Türkiye’de İş Kaz. İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı.....	138
Tablo 6 1998-2000 Türkiye’de İş Kaz. İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı.....	138
Tablo 7 İş Kazaları Vakalarının Sigortalıların Yaş Gruplarına ve Cinsiyetine Göre Dağılımı.....	139
Tablo 8 Meslek Hastalıkları Vakalarının Sigortalıların Yaş Gruplarına ve Cinsiyetine Göre Dağılımı.....	139

IV. BÖLÜM

Tablo 1 Ankete Katılan İşletmelerin Faaliyet Konuları.....	172
Tablo 2 Ankete Katılan İşletmelerin Faaliyette Bulunduğu Süre.....	173
Tablo 3 Ankete Katılan İşletmelerin Çalıştırdıkları İşçi Sayısı.....	173
Tablo 4 Ankete Katılan İşletmelerin Hukuki Yapısı.....	174
Tablo 5 Ankete Katılan İşletmelerde Yönetimden Sorumlu Olan Kişi.....	174
Tablo 6 Ankete Katılan İşletmelerin Eleman Temin Yöntemi.....	174
Tablo 7 Ankete Katılan İşletmelerdeki Teknolojiyi İzleme Yöntemi.....	175
Tablo 8 Ankete Katılan İşletmelerdeki TSE Belgesinin Varlığı.....	175
Tablo 9 Ankete Katılan İşletmelerdeki İSO Belgelerinin Varlığı.....	176
Tablo 10 Ankete Katılan İşletmelerin İşyeri Konumu.....	176
Tablo 11 Ankete Katılan İşletmelerde Atıkların Durumu.....	176
Tablo 12 Ankete Katılan İşletmelerdeki Departmanların Mevcudiyeti.....	177
Tablo 13 Ankete Katılan İşletmelerde İşin Yapılma Şekli.....	178
Tablo 14 Ankete Katılan İşletmelerde Ücret ve Çalışma Şartlarının Belirlenmesi.....	178
Tablo 15 Ankete Katılan İşletmelerde Ulaşım İmkânı.....	179
Tablo 16 Ankete Katılan İşletmelerde Yemek İmkânı.....	179
Tablo 17 Ankete Katılan İşletmelerin Çalışanlarına Sunduğu Ek İmkanlar.....	179
Tablo 18 Ankete Katılan İşletmelerin Ücretlendirme Kriterleri.....	180
Tablo 19 Ankete Katılan İşletmelerin Ücretlendirme Sistemi.....	180
Tablo 20 Ankete Katılan İşletmelerde Kadın ve Çocuk İşçi Çalıştıran İşletmelerin Sayısı.....	181
Tablo 21 Ankete Katılan İşletmelerin Yıllık İzinleri.....	181
Tablo 22 Ankete Katılan İşletmelerin Çalışma Süreleri.....	181

Tablo 23 Ankete Katılan İşletmelerin Ara Dinlenmesinin Süreleri.....	182
Tablo 24 Ankete Katılan İşletmelerde Vardiyalı Çalışma Durumu.....	182
Tablo 25 Ankete Katılan İşletmelerden Günlük İş Süresinin Kısıtlandığı Maddeleri İşleyen İş Yeri Sayısı.....	183
Tablo 26 Ankete Katılan İşletmelerin İşyeri Temizliği Zamanı.....	183
Tablo 27 Ankete Katılan İşletmelerin Makine ve Ekipmanlarının Bakım Aralıkları.....	183
Tablo 28 Ankete Katılan İşletmelerin Aydınlatılma Durumları.....	184
Tablo 29 Ankete Katılan İşletmelerin Aydınlık Ölçüm Durumları.....	184
Tablo 30 Ankete Katılan İşletmelerdeki Titreşim Durumu.....	185
Tablo 31 Ankete Katılan İşletmelerdeki Titreşim Ölçümü Durumu.....	185
Tablo 32 Ankete Katılan İşletmelerde Tozlu Çalışma Ortamı Durumu.....	185
Tablo 33 Ankete Katılan İşletmelerde Toz Ölçümü Durumu.....	186
Tablo 34 Ankete Katılan İşletmelerde İş Yerinin Isıtılması Durumu.....	186
Tablo 35 Ankete Katılan İşletmelerde Havalandırma Sisteminin Varlığı.....	187
Tablo 36 Ankete Katılan İşletmelerde Gürültülü Çalışma Ortamı Durumu.....	187
Tablo 37 Ankete Katılan İşletmelerde Gürültü Ölçümü Durumu.....	187
Tablo 38 Ankete Katılan İşletmelerde Nemli Çalışma Ortamı Durumu.....	188
Tablo 39 Ankete Katılan İşletmelerde Nem Ölçümü Durumu.....	188
Tablo 40 Ankete Katılan İşletmelerde Tesisat Planı Varlığı.....	188
Tablo 41 Ankete Katılan İşletmelerde Kişisel Koruyucu Kullanımı Gerektiren İşyerleri.....	189
Tablo 42 Ankete Katılan İşletmelerin İş Yerlerinde Hangi Kişisel Koruyucuların Kullandırıldığı.....	190

Tablo 43 Ankete Katılan İşletmelerde Kişisel Koruyucu Kullanmayan İşçilerin Durumu	191
Tablo 44 Ankete Katılan İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Durumu....	191
Tablo 45 Ankete Katılan İşletmelerin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Periyodu.....	191
Tablo 46 Ankete Katılan İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Şekli.....	192
Tablo 47 Ankete Katılan İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi.....	192
Tablo 48 Ankete Katılan İşletmelerde İşletme Tehlikelerine Karşı İşçilerin Uyarılması Durumu.....	193
Tablo 49 Ankete Katılan İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Levhalarının Mevcudiyeti	193
Tablo 50 Ankete Katılan İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Varlığı.....	193
Tablo 51 Ankete Katılan İşletmelerde İlk Yardım Araç ve Gereçlerinin Mevcudiyeti.....	194
Tablo 52 Ankete Katılan İşletmelerde İlk Yardım Araçlarından Sorumlu Elemanın Varlığı.....	194
Tablo 53 Ankete Katılan İşletmelerde İşyeri Hekiminin Mevcudiyeti.....	195
Tablo 54 Ankete Katılan İşletmeler Yardımcı Sağlık Personelinin Mevcudiyeti....	195
Tablo 55 Ankete Katılan İşletmelerde Yangın Önlemleri.....	195
Tablo 56 Ankete Katılan İşletmelerce Tercih Edilen Sağlık Kuruluşu.....	196
Tablo 57 Ankete Katılan İşletmelerde İş Kazası Durumu.....	196
Tablo 58 Ankete Katılan İşletmelerin Meslek Hastalığının Durumu.....	197

KISALTMALAR LİSTESİ

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

MSB: Milli Savunma Bakanlığı

İTT: İş Teftiş Tüzüğü

İSG: İş Sağlığı ve Güvenliği

İSGY: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği

İ.K.: İş Kanunu

B.K.: Borçlar Kanunu

BLD.K.: Belediye Kanunu

A.E.: Aynı Eser

A.G.E. : Adı Geçen Eser

YODÇEM: Yakın ve Ortadoğu Çalışma Eğitim Merkezi

A.Y. : Anayasa

ÇİMSE: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

TCK: Türk Ceza Kanunu

UHSK: Umumi Hıfzısıhha Kanunu

Y9HD: Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi

SSK: Sosyal Sigortalar Kanunu

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

WHO: Dünya Sağlık Örgütü

TESK: Türkiye Esnaf Sanatkarlar Konfederasyonu

TOBB: Türkiye Odalar Borsalar Birliği

MPM: Milli Prodüktivite Merkezi

TÜDAV: Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı

HSW: Health and safety at work

ÇASGEM: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı

GİRİŞ

Sanayi devrimi ile ortaya çıkan kitlesel üretim beraberinde kötü çalışma koşulları ve emeğin istismarını da birlikte getirmiştir. Sanayi devrimi ile ortaya çıkan bu işgücünün istismarına devletler liberal ekonomi anlayışı gereği olarak ilk zamanlarda seyirci kalmışlardır. İşçi ve işveren ilişkileri ve çalışma şartları ile ilgili düzenlemeler bireysel hizmet akitlerine bırakılmış bunun doğal sonucu olarak da çalışanların aleyhine sonuçlar doğmuştur.

Çalışma alanına ilişkin ilk düzenlemelere 1802 yılında İngiltere’de rastlanmaktadır. Bu düzenlemenin esasına bakıldığında ordunun askere alınacak gençler arasında sağlık kontrolünde yeterli sayıda genç bulunamaması üzerine ordu hükümeti uyarılmış ve ilk defa sosyal politika konusunda bir düzenleme gerçekleştirilmiştir. Bu düzenleme konusunda ilk olduğu için dikkate değerdir.

Devletler zamanla gelişen ve değişen sosyal politika anlayışları gereği birbirini takip eden ve her basamakta biraz daha ileriye giden düzenlemeleri yapmışlardır. Endüstri devriminin takip ettiği sıra bu gelişmelerde de yön tayin etmiştir. Sırası ile İngiltere’den başlamış, Kara Avrupa’sına oradan Kuzey Amerika’ya, Rusya’ya sonrada Japonya’ya geçerek yörüngesine devam etmiştir. Gelişen yönetim yaklaşımları ile birlikte işletmenin amacına varmasında insan kaynağının, diğer kaynaklarla birlikte işletmenin ayrılmaz bir parçası olduğu anlaşılmıştır.

Bu ulusal düzenlemelerin yanı sıra uluslararası kuruluşlarda konuya önem vermiş ve düzenlemeler yapmışlardır. Bu kuruluşlar olarak ILO yu ve AB ye bağlı olarak faaliyette bulunan Avrupa Çalışma ve Yaşam Koşullarını İyileştirme Vakfını, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansını sayabiliriz.

Sanayileşmenin ilk yılları ile günümüzü karşılaştıracak olursak bu alanda birçok gelişme olmasına rağmen alınması gereken bir hayli yol olduğu da bir vaka dır.

Osmanlı da bu alanda ilk düzenlemeler 1876 yılında kabul edilen Mecelleyi Ahkamı Adliye de yapıldığını, işçinin ecir olarak kabul edildiği(ecir nefsinin kiraya veren kimse) işçi işveren münasebetlerinin bireysel hizmet akitlerine bırakıldığı bu durumda sonuçları itibari ile işçilerin aleyhine gelişmeler yaşanmasına yol açmıştır. İlk düzenlemelerin maden üretimini artırma ve madenlerde çalışma koşullarının iyileştirme amacına yönelik olduğu görülmektedir. Mevzuatımızın gelişme seyri; I Meşrutiyet, II Meşrutiyet sonrası, Cumhuriyetin ilk yılları liberal ekonomi anlayışının hakim olduğu dönem, Devletçilik anlayışının hakim olduğu dönem, çok parti anlayışının hakim olduğu dönem 1961 Anayasası sonrası ve 1982 Anayasası sonrası ve günümüz...Halen bu konularda bir çok kanun ve tüzüğün taslak çalışmaları devam etmektedir, geline nokta yeterli olmamakla birlikte yapılan çalışmalar ümit vericidir.

Buna rağmen ülkemiz halen iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu ölümlerde Avrupa da birinci, Dünya da ikinci sırada yer almaya devam etmektedir . Bu sonuçtan hareketle yapılması gereken çok şey olduğu ve alınması gereken çok yol olduğu da bir vakadır. İş sağlığı ve güvenliği çok kapsamlı bir konudur, tek bir tarafın üstesinden gelebileceği bir konu değildir. Ancak toplumdaki taraflar arasında bu konuda bir mutabakata henüz varılamamıştır. Bunun sonucu olarak ortaya çıkan bütün olumsuzluklardan bütün taraflar direkt veya dolaylı olarak etkilenmeye devam etmektedirler. Tarafların durumuna sırası ile bakacak olursak;

İSG konusunda işçiye pasif bir sorumluluk verilmiştir. Kendisine verilen eğitimi almak, uyarı ve ikazları dinlemek ihmal veya savsaklamadan kaçınmaktır. Ancak işçi ekonomide zor yaşam şartlarında ya işsiz kalmayı göze alacak yada güvenliksiz çalışma ortamına sahip işlerde çalışarak hayatını veya vücut bütünlüğünü riske atacaktır.

İşverene iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen sorumluluk aktif sorumluluktur. Bunlar;

1. Tedbir almak
2. Risk değerlendirmesi ve mesleki risklerin önlenmesi
3. İşçilerin eğitimi ve bilgilendirilmesi
4. İşçilerin görüşlerinin alınarak katılımlarının sağlanması
5. Yaş ve cinsiyet gibi sebeplerle bazı özel işçi gruplarının korunması
6. Sağlık gözetimi ve işçilerin denetimi
7. İşçileri güvenlik önlemlerine uymaya zorlamak
8. Sağlık organizasyonu kurmak
 - a- İşyeri hekimi istihdamı
 - b- İşyeri sağlık birimi kurmak
 - c- İşyeri iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmak
9. İş güvenliği ile ilgili mühendis yada teknik elaman istihdam etmek, zorunluluğudur.

İşverenlerde kapitalist bir ekonominin gereği kar kaygısı ön plana çıkmakta, işletmelerde en son düşünülen konu iş sağlığı ve güvenliği olmaktadır. Ancak işverenlerde işçiler kadar olmasa da mağdur olmaktadır. Şöyle ki; vasıflı elamanını kaybetmekte, işletmesinde diğer işçilerinin motivasyonu etkilenmekte işçi devir hızı artmaktadır. İş kazası sonucunda da maddi ve manevi tazminat davaları ile karşılaşmakta yahut TCK ya göre cezai yaptırıma tabi tutulabilmektedir.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki sorumluluklarını yerine getirmesi iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasında tek başına yeterli olmamakla birlikte zorunludur.

Devlete de bu konuda önemli sorumluluklar düşmektedir, yasalar gereği sorumlulukları;

- Mevzuatı hazırlamak,
- Denetim,
- Organizasyon kurmak,
- Ortaya çıkan yaraların sarılmasıdır,

Devletimiz aktif önleyici politikalar uygulayıp geliştirmek yerine sadece ortaya çıkan yaraların sarılması ile uğraşmaktadır. Yaraların sarılması sosyal devlet olmanın gereğidir .Ancak yeterli değildir. Devlet ortaya çıkan yaraların sarılmasında gösterdiği çabayı önleyici tedbirlerin uygulanmasında ve geliştirmesinde gösterirse sonuç hem insancıl hem de ekonomik olacaktır.

Konuya sendikaların yaklaşımı açısından baktığımızda ise konuya çok duyarsız oldukları öncelikli faaliyetlerinin ücret sendikacılığı olduğu görülmektedir.

Kanunlarımıza baktığımızda ise eski ve dağınık olması dezavantajına karşın çok ayrıntılı düzenlemeler içerdiği AB müktesebatına uyum çalışmalarının devam ettiği, yeni iş kanunu gereği birçok tüzüğün hazırlama faaliyetlerinin sürdüğü görülmektedir

Ülkemizde her altı dakikada bir iş kazası meydana gelmekte, her altı dakikada bir işçi ölmekte, her iki buçuk saatte de bir işçi ömür boyu sürekli iş göremez hale gelmektedir.¹ Bu ürkütücü tabloya rağmen ne işçi sendikaları ve konfederasyonlarından, ne sivil toplum örgütlerinden nede sivil inisiyatif gruplarından hiçbir tepki gelmemektedir. Bunlardan başka toplumu eğitebilecek bilgilendirebilecek kamuoyu oluşmasında katkıda bulunabilecek basın-medyada duyarsızlarını sürdürmektedirler. Bu duyarsızlık nedendir? Ve nereye kadar sürecektir? Bilinmez.

¹“İş Sağlığında Denetim Örgütlenmesi,” *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kara Tablo Değişmeli*, (Çevrimiçi), <http://www.mmo.org.tr/izmir/basin/basin11.htm>, 28.08.2003,s.1.

Ülkemizdeki iş kazaları istatistiklerine baktığımızda iş kazalarının yaklaşık %70' nin 50' nin altında işçi çalıştıran işyerlerinde meydana geldiğini görmekteyiz.² Ülkemizdeki SSK istatistik verilerine göre yeni işçilerde iş kazası geçirme oranının daha yüksek olduğu, en fazlada inşaat sektöründe iş kazalarının olduğu görülmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ölümlerdeki kötü tabloyu ne ülkemiz nede insanımız hak etmemektedir. Bu problemin nedenleri araştırılarak, nedenlerin ortadan kaldırılması ile sorunun çözümüne çalışılmalıdır. İş kazalarını düşük olduğu bir çalışma ortamında çalışanların motivasyonu ve verimliliği artacaktır. İş kazası oranlarının yüksek olduğu işletmeler mikro ölçekli işletmeler ve küçük işletmelerdir. Ülkemizdeki iş kazası oranlarının düşürülebilmesi için öncelik ile bu işletmelere önem verilmeli ve yasal düzenlemeler ve diğer önlemler vakit kaybetmeden alınmalıdır. Küçük ve orta ölçekli işletmeler yani KOBİ'ler iş kazası oranlarının yüksek olmasına rağmen bazı iş sağlığı ve güvenliği kuralları kapsamı dışında bırakılmışlardır.

Ayrıca işyerleri ortak sağlık birimleri ile ilgili tüzük 1980 de çıkartılmasına rağmen uygulamada pek başarılı bir noktaya gelindiği söylenemez. KOBİ'lerdeki iş kazası oranlarının azaltılması konusundaki yasal boşluklar bir an önce giderilmeli ek tedbir ve politikalar geliştirilmelidir.

İş kazalarının nedenleri araştırıldığında yaklaşık % 80 insani nedenlerden % 20 de teknik ve iş emniyeti sağlanmamış çalışma ortamlarından kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Sadece insan faktörünü üzerinde çalışılarak çok fazla ek bir masraf yapmadan toplumumuzun kanayan bir yarası olan bu soruna çözüm bulunabilecektir. Toplumun her kesimine direkt yada dolaylı zarar veren bu düşmanla mücadelenin zamanı gelmiş ve geçmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği sadece tek tarafın çabasıyla üstesinden gelinebilecek bir konu değildir. Bu mücadele de bizi başarıya götürecek yol toplumdaki bütün tarafların milli mutabakatı ve koordineli çalışması ile mümkün olabilecektir.

² a.g.e.,s.1.

İş sağığı ve güvenliğı toplumların gelişmişlik seviyeleri ile de doğru orantılıdır. Maurice Allans'ın dediğı gibi:

“Toplum Özgür ve Hûmanist İse Kendini Kayıtsız, Nemelâzımcı, Yoldan Çıkılmış, Birilerince Oynatılan, Kural Tanımayan veya Önünü Göremeyen Toplumlar İle Bir Tutulamaz.”

Çalışmamızda iş sağığı ve güvenliğı ile ilgili işçi ve işverenlerin görev ve sorumluluklarının belirlenmesi açısından Ülkemizdeki mevcut yasal durumun ortaya konulması, yeni iş kanunu ile bu konuda getirilen yenilikler ve devam eden çalışmaların neler olduğunu, Uygulamalı alan çalışmasında ise işyeri çalışma koşullarının belirlenmesi ve işverenlerin iş sağığı ve güvenliğıne bakışlarının nasıl olduğunu belirlemeğe çalıştık. Çalışmamızın;

Birinci bölümünde sırası ile genel olarak işçi ve işverenin borçları, iş sağığı ve güvenliğı kavramları, iş sağığı ve güvenliğinin Dünyada ve Türkiye'deki gelişimi uluslararası belgelerde ve AB de İSG ile ilgili mevzuat, İSG ile ilgili AB kurumları, Dünyada ve Türkiye'de İSG ile ilgili yapılan çalışmalardan örnekler ve Türkiye'deki İSG ile ilgili mevzuat işlenmiştir.

İkinci bölümünde işverenin İSG açısından sorumlulukları, özel hukuk ve kamu hukuku açısından ayrıntılı olarak işlenmiştir, sırası ile işçinin sorumlulukları ve hakları, devletin görevleri ve genel olarak iş sağığının denetimi konusu işlenmiştir.

Üçüncü bölümünde iş kazası ve meslek hastalığı kavramları, iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda işverenin sorumlulukları, işverenin, idari sorumluluğı, Borçlar kanunu karşısındaki sorumluluğı, ve cezai sorumlulukları, işyerinde iş kazası meydana geldiğinde işveren tarafından yapılacak işlemler, 4857 sayılı iş kanunu ve yeni iş sağığı ve güvenliğı tüzüğünde getirilen yenilikler, İSG'e aykırılık durumunda uygulanacak para cezaları ve iş kazalarının maliyeti işlenmiştir.

Dördüncü bölümünde de anket çalışması yapılmıştır. Anket çalışması işyeri çalışma koşullarının belirlenmesi ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine bakışlarının nasıl olduğunu belirlemeğe yöneliktir. Genel değerlendirme kısmında ise anketin değerlendirilmesi, ülkemizin İSG mevzuatı açısından değerlendirilmesi yapılmış, öneriler sunulmuş ve sonuca ulaşılarak çalışma neticelendirilmiştir.



BİRİCİ BÖLÜM

İŞÇİ VE İŞVERENİN KARŞILIKLI GÖREV VE SORUMLULUKLARI

1. İŞÇİNİN SORUMLULUKLARI (Borçları)

1.1. İŞİ ŞAHSEN YAPMAK

B.K. 320 madde de belirtildiği üzere “Hilâfi, mukaveleden veya hal icabından anlaşılmadıkça işçi taahhüt ettiği şeyi kendisi yapmaya mecbur olup başkasına devredemez”.³

B.K. nun ilgili maddesinden anlaşılabacağı üzere hizmet sözleşmesinde aksi kararlaştırılmadıkça işçi yüklendiği işi kendisi yapmak zorundadır.⁴

Ancak hizmet sözleşmesine böyle bir hüküm konulmuşsa(aksine hüküm) işçinin hizmet borcunu başkasına devrede bileceği kabul edilmiştir.

1.2. ÖZEN BORCU

B.K. 321.madde de “İşçi taahhüt ettiği şeyi ihtimam ile ifaya mecburdur. Kasıt veya ihmal ve dikkatsizlik ile sahibine ir as ettiği zarardan mesuldür. İşçiye terettüp eden ihtimamın derecesi akde göre tayin olunur ve işçinin o iş için muktazi olup sahibinin malûmu olan veya olması icap eden malumatı derecesi ve mesleki vukufu keزالik istidat ve evsafı gözetilir” şeklinde belirtilmiştir.⁵

Gerek 1475 ve gerekse 4857 sayılı iş kanunlarında özen borcundan direkt bahsedilmemiştir. Sadece aykırı hareketler sonucu uygulanacak ilkeler belirtilmiştir.

³ Kamil Turan, Ferdi İş Hukuku, Ankara, Kamu İş, 1993, s.74.

⁴ Turan, a.g.e..s.74.

⁵ Borçlar Kanunu, Kanun No:818, Kabul Tarihi:22.4.1926, m.321

1475 sayılı İş Kanununu ele alırsak özen borcuna aykırılık 17/II h de haklı nedenle fesih sebepleri arasında gösterilmiştir.⁶

17/II ç: İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka bir işçisine sataşması veya 77. maddeye aykırı hareket etmesi

17/II h: İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliği tehlikeye düşürmesi iş verenin malı olan veya malı olmayıp eli altında bulunan makine tesisatı veya başka bir eşya ve maddeler on günlük ücret tutarı ile ödemeyecek derecede hasara veya kayba uğratması

17/II deki ilgili fıkralardaki bu filleri işleyen işçilere, işveren haklı nedenlerle fesih hakkını kullanarak hizmet sözleşmesini bildirimsiz ve tazminatsız fesih edebileceği belirtilmişti.

4857 sayılı yeni iş kanununda ise işverenin haklı nedenlerle fesih hakkı 25. maddede düzenlenmiş olup;

25/II d: İşçinin işverence yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84.maddeye aykırı hareket etmesi ,

25/II : İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da ele altında bulunan makinaları tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara uğratması ,

25/II d ve I: Fıkralarına aykırı özen borcunu ihlal sayıldığından işverence bu durumlarda haklı sebeple derhal fesih hakkı tanınmıştır.

⁶ Kenan Tunçomağ, *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul, BETA Basım Yayın Dağıtım, 1989, s.105.

İşçiden istenen özen işçinin vasfı ve kıdemi ile doğru orantılıdır. Bunun sonucu olarak da çırak veya deneme süresinde çalıştırılan acemi işçilerden vasfı ve kıdemi fazla olan işçi kadar özen beklenemez

1.3. SADAKAT BORCU

Sadakat borcunu, işçinin bazı hareketler yapması veya bazı hareketlerden kaçınması olarak ifade etmek mümkündür.⁷

İş kanununda sadakat borcunun tanımlandığı ilgili direkt bir madde yoktur.

1475 sayılı iş kanunun 17/II b ve d fıkralarında belirtildiği üzere sadakat borcuna aykırı hareket ve fiillerin haklı sebeple feshin sebepleri arasında sayılmıştı.

17/II b: işçinin işveren yahut bunların aile üyelerin den birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve istinatlardan bulunması ,

17/II d: işçinin işverenin güvenini kötüye kullanmak hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması. 17/II b ve d ki eylem ve fiillerde haklı nedenle feshin koşulları arasında sayılmıştı.

4857 sayılı iş kanununda da ;

25/II b ve e: Fıkralarında sadakat borcuna aykırı fiiller belirtilmiş ve işverenin bu durumlarda haklı sebeplerle derhal fesih hakkını kullanabileceği belirtilmiştir.

25/II b: İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve haysiyetini kırıcı asılsız ihbar ve istinatlarda bulunması

25/e: İşçinin işverenin güvenini kötüye kullanması, hırsızlık yapması ve bağlığa uymayan davranışlarda bulunmasıdır. Bazen sadakat borcuna uymamak, haksız rekabetin oluşmasına sebebiyet verebilir.

Haksız rekabet B.K. madde 48 de;

“Yanlış ilanlar yahut hüsnüniyet kaidelerine mugayir sair hareketler ile müşterileri tenakus eden yahut bunları kaybetmek korkusuna maruz olan kimse, bu fiillere hitam verilmesi için faili aleyhinde dava ikame ve failin hatası vukuunda sebebiyet erdiği zararın tazminini talep edebilir.” Şeklinde düzenlenmiştir.

Haksız rekabet Türk Ticaret Kanununda da düzenlenmiş olup, mad.56 haksız rekabetin tanımı, mad.57 haksız rekabet hallerini, mad.58 dede haksız rekabet davalarında açılacak hukuk davalarının;⁸

- Tespit davası,
 - Men davası,
 - Haksız rekabet sonucu doğan maddi durumun ortadan kaldırılması,
 - Kusur varsa, zarar ve ziyanın tazmini davası,
 - B.K. madde 49 da ki şartlar varsa manevi tazminat davası,
- olduğu belirtilmiştir

1.4. TALİMATLARA UYMA BORCU

İşverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği işin yapılması ve işverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği işin yapılması ve işyerinin düzeni ile ilgili talimatına işçi uymak zorundadır. İşverenin talimatı; işyerinin ihtiyaçları ve o işin adetine uygun olarak yapılması gereği ile sınırlıdır.⁹

İşverenin emir ve talimatlarına uymak mecburiyetindedir. Ancak bu emir ve talimatlar örf, adet ve ahlaki teamüllere ve işin gereğine, niteliğine uygun değilse

⁷ Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, 7. Bası, İstanbul, Marmara Üniversitesi Eğitim ve Yardım Vakfı, Yayın No:85/2, 1985. s.112.

⁸ Oğuz İmregün, **Kara Ticaret Hukuku Dersleri**, 8. Bası, İstanbul, Evrim Dağıtım, 1987. s.79-85.

işçi bu talimatları yerine getirmekten kaçınabilir ve de isterse kanunun kendisine verdiği haklı nedenle fesih hakkını kullanabilir.

1.5. DENETİME KATLANMAK

Denetim borcu; iş süresinin verimli geçmesini, hammadde ve aletlerin gerektiği biçimde kullanılmasını sağlamak için işçinin işverenin yapacağı denetime rıza göstermesi anlamını taşır.¹⁰

İş sağlığı ve güvenliği konusunda da işverenin, işçinin İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymaları için onları denetleme ve kurallara uymaya zorlama yetkisi mevcuttur.

1.6. YARIŞMAMA BORCU

Bu borç ancak hizmet sözleşmesinde taraflarca açık olarak belirtilmişse söz konusu olur.¹¹ Aksi durumda söz konusu olamayacaktır.

Yazılı olmak zorundadır .Coğrafi olan konu süresi belirlenmiş olmalıdır. B.K. 348. maddesi rekabet yasağını;¹²

İş sahibinin müşterilerini tanımak veya işlerinin esrarına nüfuz etmek hususunda işçiye müsait bir hizmet akdinin de her iki taraf, akdinin hitamında sonra işçinin kendi namına iş sahibi ile rekabet ederek bir iş yapmasını ve rakip müessesede çalışmasını ve böyle bir müessese ile rakip müessese ile şerik veya sair sıfatlarla alakadar olmamasını şart edebilir” şeklinde düzenlenmiştir.

Rekabet yasağının sınırı ise B.K. 349. madde de belirtildiği üzere ;¹³

⁹ Çelik,a.g.e. ,s.112.

¹⁰ Tunçomağ, a.g.e.,s.109.

¹¹ İstanbul Ticaret Odası, *Sorularla Çalışma Mevzuatı*, İstanbul , Yayın No:1998-46, s.39.

¹² B.K. Kanun No:818, Kabul Tarihi:22.4.1926, m.348

¹³ B.K. Kanun No:818, Kabul Tarihi:22.4.1926, m.349

“Rekabet memnuniyeti ancak işçinin iktisadi istikbalinin hakkaniyete muhalif olacak tehlikeye girmesini men edecek surette zaman, mahal, ve işin nevi noktasında hal ve icabına göre münasip bir hudut dahil edilmişse muteberdir” şeklinde düzenlenmiştir.

Rekabet yasağı sözleşmesinde işçinin iktisadi geleceğini düşünmek gerekmektedir. Süreler hakkaniyet ölçüsünde belirlenmelidir. Ayrıca tabii olarak ta genç işçi ve yaşlı işçilerle yapılacak sözleşmelerin sürelerinin aynı olamayacağı açıktır.

2. İŞVERENİN SORUMLULUKLARI (Borçları)

2.1. ÜCRET ÖDEME BORCU

Ücret 1475 sayılı kanunun 26. maddesi 4857 sayılı kanununda 32.maddesinde belirtildiği üzere;

Bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağı kapsar.¹⁴ Ücret ödemek borcu hizmet sözleşmesinin asli unsurlarındandır.

Hizmet sözleşmesinde taraflar ücreti istedikleri gibi aralarında belirliye bilirler. B.K. 19, 20 ve 21. maddelerinin genel sınırları dışında başka bir sınırlama söz konusu değildir. Oysa iş kanunda böyle bir serbestlik yoktur; işçi veya işveren anlaşalar bile asgari ücretin altında bir ücret kararlaştırılamaz ve ödenemez.¹⁵

2.2. İŞÇİYİ GÖZETMEK BORCU

İşçiyi gözetme borcu hem özel hukukta hem de kamu hukukunda düzenlenmiştir. Özel hukukta İşçiyi gözetme borcu B.K. 332. maddede 1.-2. ve 3. fıkralarda düzenlenmiştir. Kamu hukukunda başta Anayasa olmak üzere (49-50-60.

¹⁴ Ercan Akyiğit. *İş Kanunları*, Ankara. Seçkin Yayın Evi, 1998.s.30.

Maddelerde), İş Kanunu (77-78-79-80-81-82-83. Maddelerde), UHSK (173.-180. Maddeler arasında), SSK (11.-27. Maddeler arasında), konu düzenlenmiştir.

2.2.1. Özel Hukukta İşçiyi Gözetmek Borcu

B.K. 332. maddede 1.- 2. ve 3. fıkralarında düzenlenmiş olup bunlara göre işverenin sorumluluğu; ¹⁶

1. İşletme tehlikelerine karşı işçiyi korumak,
2. Sıhhi bir çalışma ortamı sağlamak,
3. İşçiye uygun sıhhi bir yatacak yer sağlamak ,

şeklinde belirtilmiştir

2.2.2. Kamu Hukukunda İşçiyi Gözetmek Borcu

2.2.2.1. Anayasa Hükümleri

A.Y. 49.50.60. maddeleri iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddelerdir. Çalışma hakkı ve ödevinin düzenlendiği 49. Maddede: “Çalışmak herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli bir ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır. Devlet işçi ve işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasında koruyucu tedbirleri alır.” Şeklinde düzenlenmiştir. ¹⁷

Dinlenme hakkının düzenlendiği 50. Madde de: “kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunmuşlardır.

¹⁵ Tunçomağ. . a.g.e. s.110.

¹⁶ Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından İşçi-İşverenin Görev ve Sorumlulukları, Ankara,2001,s.14-15.

¹⁷ Tuncer Karamustafaoğlu, Mehmet Tarhan,1961-1982 T.C. Anayasaları Karşılıklı Metinler. Ankara,Savaş Yayınları, 1983,s.65.

Dinlenmek çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile yıllık ücretli izin hakları ve şartları kanunen düzenlenir.” olarak belirtilmiştir.¹⁸

Sosyal Güvenlik haklarının düzenlendiği 60. Madde de: “Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliğı sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.” hükmüne yer vermiştir.”¹⁹

Anayasaların görevleri her konuyu ayrıntılı düzenlemek değildir. Anayasalar sadece ana ilkeler koyar, bu ana ilkeler ışığında çıkartılan yasa tüzük ve yönetmelikler ise geniş, ayrıntılı ve objektif olarak uygulanırlar.

2.2.2.2. İş Kanunu Hükümleri

4857 sayılı iş yasasında da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddeler 5. bölümde düzenlenmiştir. 77. maddede işveren ve işçilerin yükümlülükleri belirtilmiştir, 78. madde de sağlık ve güvenlik tüzük ve yönetmelikleri, 80. madde de iş sağlığı ve güvenliği kurulu, 81 madde de işyeri hekimleri 82. madde de iş güvenliği ile ilgili mühendis ve teknik elaman istihdamı, 83. madde de işçinin hakları belirtilmiştir. (Geniş bilgi için 2. Bölüme bakınız)

2.2.2.3. Sosyal Sigortalar Kanunundaki Hükümler

506 sayılı SSK kanununda pek çok madde olmakla birlikte konuyla direkt ilgili olan SSK 26. maddesi işçilerin sağlığının korunması ve iş sağlığı hükümlerine aykırı hareket eden işverenin sorumluluğunu düzenlemiştir. SSK madde 26’da ;

¹⁸ Karamiustafaoğlu, Tarhan a.g.e.,s.65-66.

¹⁹ Karamiustafaoğlu, Tarhan .a.g.e.,s.71.

“İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareketi sonucu olmuşsa, Kurumca sigortalıya veya hak sahibi kimselere yapılan veya ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderin tutarları ile gelir bağlanırsa bu gelirlerin 22. maddede belirtilen tarifeye göre hesaplanacak sermaye değerleri toplamı sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere Kurumca işverene ödettirilir.”²⁰ şeklinde düzenlene yapılmıştır.

2.2.2.4. Umumi Hıfzısıhha Kanunda Yer Alan Hükümler

İlgili kanunun 173-180. maddeleri arasında yer alan hükümlerde özellikle çocuk işçilerin ve kadın işçilerin korunmasına ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

(Ayrıntı için 2. bölüme bkz.)

2.3. ALET VE MALZEME SAĞLAMA BORCU

B.K. 331.maddede durumla ilgili açıklama getirilmiştir.²¹

B.K. mad.331/I “Hilafına mukavele veya adet yoksa iş sahibi çalışma için işçiye muktazi alet ve malzemeyi vermekle mükelleftir. “

B.K. mad.331/II “İşçi mükellef olmadığı halde bu işleri iş sahibinin rızası ile tamamen veya kısmen tedarik ederse iş sahibi bunun için tazminat vermeğe mecbur olur. “

Normal şartlar altında işveren alet ve malzemenin tedariki ile sorumludurlar. Ancak bu durumda alet zarara uğrarsa işveren bunu tazmin etmekle sorumludur.

²⁰ SSK, Kanun No:506, Kabul Tarihi:17.7.1964, Yayımlandığı R. Gazete:Tarih:29,30,31.,7.1964-1.8.1964, Sayı:11766-1177, m.26

²¹ B.K. Kanun No:818, Kabul Tarihi:22.4.1926, m.331

2.4. EŞİT İŞLEM BORCU

İşveren işçilerine eşit davranmak zorundadırlar. Ancak bu eşitlik mutlak değildir. Eğer mutlak olsaydı o zaman eşitlik anlayışı zedelenmiş olurdu.²²

İşveren aynı işi yapan aynı verimle çalışan kadın veya erkek işçiler arasında ne ücret nede diğer sosyal haklar bakımından adaletsiz davranamaz. Buradan aynı işi yapmayan veya aynı verimle çalışmayanlara farklı ücret verebileceği rahatlıkla söylenebilir.

2.5. İŞTEN AYRILMA BİLDİRİSİ DÜZENLEMEK

4447 Sayılı kanunla işverenlere işten çıkarttıkları işçiler için bir belge düzenleyip işçilere verme borcu yüklenmiştir. Bu belge SSK tarafından hazırlanmış matbu bir evrak olup işverenler tarafından düzenlenmesi gerekmektedir. Bu belge işçinin işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanabilmesi için zorunlu bir belgedir.²³

3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI

3.1. İŞ SAĞLIĞI KAVRAMI

Sağlık kişiden kişiye değişen göreceli bir kavramdır, sağlığı sadece hasta olmamak diye ele almamak gerekir. Sağlığın en kapsamlı tanımı Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından yapılmıştır. Buna göre sağlık: bir insanın yalnızca bedenen değil ruhsal ve sosyal yönden de tam bir iyilik halidir.²⁴

Son yıllara kadar iş sağlığında güdülen, iş kazası ve meslek hastalığı geçirmemek, çalışırken yorgunluktan korunmak; erken yaşlanmamaktır. Bu gün bu

²² Nizamettin Aktay, *Sendika Hakkı*, Ankara, Kamu-İş Yayını,1993,s.112.

²³ Gürbüz Ersan, *150 Soruda Sosyal Sigorta Hakları ve 25 Soruda İşsizlik Sigortası*, İstanbul, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı,2000,s.89.

²⁴ SERKAN Demirel, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Ankara, TÜRK-İŞ, Yayını No:62,s.8.

durum çok ileriye götürülmüştür ve yüksek nitelikli yaşam denilen bir hayat seviyesini sağlamaya kadar uzanmıştır.²⁵

Böylece insanların sağlıklı ve daha doğru bir ifade ile tam bir iyilik halinde olmaları amaçlanmıştır.

İş Sağlığı Kavramı : Çalışan bir kişinin çalışma koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin asgari düzeye indirildiği bir iş çevresinde huzurlu biçimde yaşayabilmesini anlatır.²⁶

3.2. İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMI

İş güvenliği kavramı ve iş sağlığı kavramlarını birbirinden ayırabilmek zordur. Bu kavramlar bazen birbirlerinin yerine kullanılabilmektedirler. Ancak iş güvenliği kavramı duruma teknik açıdan yaklaşım ifade eden bir kavramdır.²⁷

- İş Güvenliği Kavramı:

“İşin yapılması sırasında çalışanların karşılaştıkları tehlikelerin bertaraf edilmesi veya en az düzeye indirilmesi konusunda işverene getirilen sorumluluklara ilişkin özellikle teknik kuralların tamamını anlatır.”²⁸

İş sağlığı etkinlikleri olarak aşağıdaki dört maddeyi sayabiliriz²⁹

- 1- İnsanın olumlu üretim anlamında her çeşit uğraşta karşılaştığı sağlık ve güvenlik sorunlarını belirleyen,
- 2- Bu sorunların çözümü için ilkeler ve kurallar ortaya koyan,

²⁵ TÜRK-İŞ, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*, Ankara, Yayın No:171,s.4.

²⁶ Murat Demircioğlu, Tankut Centel, *İş Hukuku*, Sekizci Bası, İstanbul, BETA Basın Yayımları, 2002, s.140.

²⁷ Kadir Arıcı, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, Ankara, TES-İŞ Eğitim yayınları, 1999, s.50.

²⁸ Demircioğlu, Centel, a.g.e., s.141.

²⁹ İsmail Topuzoğlu, “İş Sağlığında Temel Kavramlar ve Strateji,” *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dergisi*, Ankara, Sayı:4, (Aralık-2001), s.4.

- 3- Bu kuralların uygulanması için yöntemler öne süren,
- 4- Sonuçta, çalışmanın insan sağlığına ve yeteneklerine uygun verimli biçimde gerçekleştirmesi yönelik çabaların bütünüdür” şeklinde tanımlanabilir.

Günümüzde ILO ve WHO’ ya göre mesleki sağlığın üç temel odak noktası bulunmaktadır.³⁰

- 1- İşçi sağlığının ve çalışma kapasitesinin korunması ve iyileştirmesi
- 2- Çalışma ortamının ve iş uygulamalarının güvenlik ve sağlığa yönelik olarak iyileştirilmesi
- 3- İş organizasyonunun ve çalışma kültürünün işyerinde sağlık ve güvenliği destekleyecek şekilde geliştirilmesi ve bu yapılırken olumlu bir sosyal ortamın ve problemsiz bir çalışmanın sağlanması ve böylelikle işletme veriminin artırılması

4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN DÜNYA’ DAKİ VE TÜRKİYE’DEKİ GELİŞİMİ

4.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN DÜNYA’ DAKİ GELİŞİMİ

İş sağlığı konusunda yazılı metinlere giren ilk düzenleme 1802’de İngiltere’de rastlıyoruz. Ancak bu düzenlemenin insani amaçlı olduğunu söyleyebilmek güçtür. 1800’lü yıllarda İngiliz Kraliyet Ordusu askere alınacak gençler üzerindeki muayeneleri sonucu genellikle solunum yolu rahatsızlıklarına rastlanmış ve askere alınacak sayıda sağlam genç bulunamaması üzerine ordu Hükümeti uyarmış ve bu uyarı üzerine yasal düzenlemeye gidilmiştir.³¹

³⁰ İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dergisi, “İşletmelerde Sağlık ,Çevre ve Güvenlik Yönetiminde İyi Uygulamalar,” Ankara, Sayı:4,(Mayıs Haziran2002),s.9.

³¹ Saadettin Baysal, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Genel Prensipleri, Ankara.Yodçem Yayın No: 4, 1999,s.15.

Bundan sonraki gelişmeleri özetleyecek olursak ;³²

1810'da Fransa'da çıkartılan İmparator Kararnamesi ve 1840 tarihli İş Mevzuatı

1834' de Almanya'da

1877'de İsviçre' de

1883'de Avusturya-Macaristan İmparatorluğunda

1832'de İtalya' da

1884'de Almanya' da

1894'de Norveç' de

1897'de İngiltere' de

1898'de Fransa ve Danimarka' da

1903'de Fransa ve Danimarka' da

1903'de Belçika ve Hollanda' da

Belirtilen tarihlerde ülkeler İSG konusunda öncü olabilecek yasal düzenlemeleri yapmışlardır.

İş sağlığı ile ilgili bağımsız bir kanun ilk olarak 1970'de ABD'de yürürlüğe girmiştir. "Occupational Safety and Health Act.(OSHA) Çalışma Güvenliği ve Sağlığı Yasası, bağımsız ilk yasa olduğu için önemlidir.1974'de de İngiltere'de İş sağlığı ve güvenliği yasası yürürlüğe girmiştir. (Health and Safety at Work)

4.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TÜRKİYE' DEKİ GELİŞİMİ

Osmanlıdan, Cumhuriyet Türkiye'sine ve günümüze kadar ki gelişmeleri özetleyecek olursak;³³

³² Murat Özveri, "Meslek Hastalıkları ve Yasal Düzenlemeler," İstanbul,Sendikal Notlar(Petrol-İş Dergisi Eki)Sayı:14,(2002),s.28.

³³ Nusret Ekin, Endüstri İlişkileri, 5.Bası, İstanbul , İşletme Fak.Yayın No:208, 1989,s.223-240.

1863 Tarihli Maden Nizamnamesi
1865 Tarihli Dilaverpaşa Nizamnamesi
1869 Tarihli Maadin Nizamnamesi
1924 Tarihli Hafta Tatili Kanunu
1926 Tarihli Medeni Kanun
1930 Tarihli Umumi Hıfzı Sıhha Kanunu
1935 Tarihli Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri
1936 Tarihli 3008 Sayılı İş Yasası
1945 Tarihli İş Kazaları Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları
1947 Tarihli Sendikalar Yasası
1949 Tarihli İhtiyarlık Sigortası
1950 Tarihli Hastalık ve Analık Sigortası
1951 Tarihli Hafta Tatili ve Genel Tatilde Ücret Ödenmesi
1952 Tarihli Basında Çalışan ve Çalıştırılanlarla İlgili Yasa
1954 Tarihli Öğle Tatili
1954 Tarihli Deniz İş Kanunu
1960 Yıllık Ücretli İzin
1964 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu
1967 Deniz İş Kanunu
1975 Tarihli 1475 Sayılı İş Kanunu
1983 Tarih 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu
1983 Tarih 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
1986 Tarih ve 3308 Sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu
2003 Tarih ve 4857 Sayılı İş Kanunu

5. AVRUPA BİRLİĞİ BELGELERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

5.1. MAASTRİCHT ANTLAŞMASI

Maastricht Antlaşmasından önceki dönemde topluluk iş hukukunun gelişimi iş sağlığı ve güvenliği istisna edilirse tabiri caizse bloke olmuştu. Bunun ana sebebi kararlarda oybirliğinin aranmasıydı. İngiltere'nin neredeyse her konuda muhalif tavırları yüzünden herhangi bir konuda bir düzenleme yapılmamaktaydı. Avrupa Tek Senedi sadece iş sağlığı ve güvenliği konusunda oybirliği yerine nitelikli çoğunluk ilkesini benimsemiştir. (2/3)³⁴

Maastricht Antlaşması ile ATS ile İSG konusunda karar almak için getirilen nitelikli çoğunluk ilkesine tabii alınabilecek kararların kapsamı genişletilmiştir.

Bunlar; iş sağlığı ve güvenliği, çalışma koşulları, işçilere bilgi vermek ve danışmak, kadın ve erkek işçiler arasında işbirliği, istihdam dışı kalanların entegrasyonu konularıdır.³⁵

Oybirliğine tabii olmanın devam ettikleri konular ise;³⁶

1. Sosyal güvenlik ve sosyal kurumu
 2. İşten çıkarmalara karşı koruma sağlama
 3. Birlikte yönetim
 4. İşçi ve işverenin kolektif çıkarlarının temsili ve korunmasıdır.
- belirtilen kanunlardır.

Maastricht Antlaşması ile şimdiye kadar herhangi bir hukuki düzenlemenin mevcut olmadığı enformatik ve bio-teknolojiye bağlı risklere karşı alınacak önlemler

³⁴ ALİ Güzel, "Roma ve Maastricht Antlaşmaları Sürecinde Avrupa Sosyal Modeli ve Türkiye," Metin Kutal' a Armağan, Ankara, Mavi Ofset, 1998, s.106-111.

³⁵ Güzel, a.g.m.s.106-111.

³⁶ Güzel, a.g.m.s.106-111.

kabul edilmiştir. İlgili antlaşmayla üye ülkelerin İSG konusundaki mevzuatı yenilenmiştir.

5.2. AVRUPA SOSYAL ŞARTI

18 Ekim 1961 tarihinde Torina’da Avrupa Konseyi üyesi devletler tarafından, İnsan Hakları ve ana özgürlüklerini korumaya dair sözleşmeyi tamamlama gayesi ile çıkartılan Avrupa Sosyal Şartı insan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekleştirilmesi ve idame ettirilmesi suretiyle sosyal ve ekonomik gelişmenin sağlanmasını amaçlamaktadır.³⁷

Avrupa sosyal şartı iş hayatıyla ilgili ayrıntılı düzenleme getirmiştir. Ancak denetim mekanizması kurulamamıştır. A.S.Ş.’nin getirdiği sosyal düzenlemeler şunlardır.³⁸

- Eşit ücret hakkı
- Sendika hakkı
- Toplu pazarlık ve grev hakkı
- Çocukların ve gençlerin korunması
- Kadın iş görenlerin korunması
- Mesleki yönlendirme hakkı
- Sağlık imkanlarından faydalanma hakkı
- Sosyal ve sağlık yardım hakkı.

Avrupa Sosyal şartında iş emniyeti ve sağlığıyla ilgili düzenlemeler 2. bölüm 3. Madde de belirtilmiştir;

A.S.Ş. 2. Bölüm 3 madde “Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı “ başlığını taşımaktadır. İlgili maddenin içeriği ise;³⁹

³⁷ Aktay, a.g.e.,s. 74-75.

³⁸ Aktay, a.g.e., s.74-75.

“Akit de taraflar, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere

1. Güvenlik ve sağlık alanında yasal düzenlemeler yapmayı
2. Gözetim önlemleriyle bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı
3. Gerektiğinde iş güvenliği ve sağlığını geliştirmeyi amaçlayan önlemler konusunda çalıştıranların ve çalışanların örgütlerine danışmayı taahhüt ederler. “ şeklindedir.

5.3. AVRUPA TEK SENEDİ (ATS)

Roma Antlaşmasında değişiklik yapan ve yeni hükümler ekleyen bu belge topluluğun sosyal politikasının oluşumunda yeni bir standartlar getirmektedir. Bunlardan birincisi sosyal diyalog, ikincisi ekonomik ve sosyal uyumdur.⁴⁰

Avrupa topluluğunun kuruluş antlaşmasına 1987 yılında eklenen (ATS) ile 118. maddenin eklenmesi iş sağlığı ve güvenliği konularında topluluk yasalarının hazırlanmasına hız vermiştir. 118/A maddesinde işçilerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi konusu işlenmiştir.

118/ A maddesinin Özeti;⁴¹

1. Üye devletler çalışma koşullarını iş sağlığı ve güvenliği yönünden geliştirmeye özen gösterecekler, gelişmeyi sağlarken koşulların standardizasyonunu amaçlayacaklardır.
2. Birinci maddedeki amaca ulaşmak için konsey komisyondan gelen teklifi Avrupa Parlamentosu ile işbirliği yaparak ekonomik sosyal komiteye danıştıktan sonra nitelikli çoğunlukla direktifler halinde kabul edecektir.

³⁹ Murat Şen, T.C. Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Alanındaki Uluslararası Sözleşmeler, Ankara, TÜHİS Yayın No:41,2003,s.183-184.

⁴⁰ Güzel, a.g.m. ,s.106.

3. İsteyen ülke, çalışma koşullarının korunması açısından daha ciddi önlemler alabileceklerdir.

Avrupa Topluluğunda İSG'ile ilgili olarak topluluk düzeyindeki kararların da danışma ve diyaloga önem verilmektedir. Ayrıca üye devletlerden mevcut mevzuat çerçevesinde sanayinin taraflarının bu tür kararlarının oluşup gelişmesine katkıda bulunmaları talep edilmektedir.

6. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ AVRUPA BİRLİĞİ KURUMLARI VE BU KONUDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

6.1. AVRUPA ÇALIŞMA VE YAŞAM KOŞULLARINI İYİLEŞTİRME VAKFI

Avrupa Çalışma ve Yaşam Koşullarını İyileştirme Vakfı, Bakanlar Konseyinin 1365/75/EEC sayılı Tüzüğü ile 1975 yılında kuruldu. Vakfın amacı daha iyi yaşama ve çalışma koşullarının planlanmasına ve oluşturulmasına bu alandaki bilgileri artırmak ve yaymak yoluyla katkıda bulunmaktır. Bu amaca yönelik olarak, Vakfın görevi, uygulamada edinilen deneyimlerin ışığında ve değişime yol açan faktörleri teşhis ederek, çalışma ve yaşam koşullarının orta ve uzun vadede iyileştirilmesi hususunda fikir geliştirmek ve bu fikirlerin uygulanmasını sağlamaktır.⁴²

Vakıf, görevlerini yerine getirirken Birliğin konuya ilişkin politikalarını dikkate almak zorundadır. Bilimsel enformasyon ve teknik veri göndermek suretiyle birliğin organlarına tavsiyelerde bulunur. Vakfı kuran Tüzükte, Çalışma ve yaşam

⁴¹ Müzezyen Asma, AB de İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Ankara, Yodcem yayın No:8, 2000,s.18.

⁴² Nurdan Ağca, "Avrupa Çalışma ve Yaşam Koşullarını İyileştirme Vakfı," İSİG Dergisi, Sayı:3,(Eylül-Ekim2001),s.17.

koşullarının iyileştirilmesi ile ilgili olarak üzerinde durulacak hususlar olarak aşağıdaki maddeler belirtilmiştir;⁴³

- Çalışma hayatı ve insan,
 - İş organizasyonu ve özellikle iş tanımları,
 - Belirli gruplardaki işçilerin ortak sorunları,
 - Çevrenin iyileştirilmesine dair uzun vadeli konular,
 - İnsan faaliyetlerinin zaman ve mekanda dağılımı,
- olarak özetlenmiştir.

Vakfin organları; Yönetim Kurulu, genel müdür ve genel müdür yardımcısı ile Uzmanlar Komitesinden oluşmaktadır. Merkezi İrlanda'nın başkenti Dublin'de olup kar gayesi gütmemektedir. Yönetim Kurulu üyeleri, üye ülkelerin hükümet, işçi ve işveren temsilcileri ile Komisyonun 3 temsilcisinden oluşmaktadır. Görev süresi 3 yıldır. Hükümet, işçi ve işveren temsilcileri her üye ülkeden birer kişi olmak üzere Konsey tarafından atanmaktadır. (Md.6) Vakfin genel müdürü ve genel müdür yardımcısı, Yönetim Kurulunun sunacağı listeden Komisyon tarafından liyakat ve tarafsızlık hususları dikkate alınarak seçilmektedir. (Md. 8)⁴⁴

6.2. AVRUPA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AJANSI

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı 18 Temmuz 1994 tarihli konsey tüzüğü ile İspanya'nın Bilbao şehrinde kurulmuştur. Ajansın, Avrupa komisyonu temsilcileri (3 üye) ve 15 üye ülkenin işçi ve işveren hükümet temsilcilerinden (45 üyeden) oluşan bir yönetim kurulu (48 üye devlet) bulunmaktadır. Ajans bir müdür tarafından yönetilmektedir. ⁴⁵Ajansın amacı: iş sağlığı ve güvenliği konusundaki teknik bilimsel ve ekonomik enformasyonu toplamak ve bu bilgileri topluluk organlarına üye ülkelere ve diğer taraflara duyurmaktır.

⁴³ Ağca,a.g.m.,s.17.

⁴⁴ Ağca, a.g.m.,s.17.

⁴⁵ "Avrupa Çalışma ve Yaşam Koşullarını İyileştirme Vakfı,"

(Çevrimiçi), <http://www.calisma.gov.tr/birimler/ab/ab.htm>,12/08/2003

Ajansın bazı görevleri de şunlardır. ⁴⁶

- Araştırma projeleri hakkında bilgi toplamak
- Komisyona ve üye ülkelere üzerinde durulacak öncelikli konuları tespit etmek için gerekli enformasyon ve istatistikleri temin etmek
- Gereksiz tekrarlardan kaçınmak için diğer AB kurumlar örgütlerle ve ülkelerle birlikte çalışmak
- İşyeri sağlık ve güvenliği ve çalışma koşulları ile ilgili tek yetkili enformasyon kaynağı olarak ajans işçilerinin sağlık ve güvenliğinin korunmasında büyük rol oynamaktadır.
- Ajansın temel aktivitesi her yıl üye ülkedeki ulusal odak noktalarına dayanan Avrupa çapında bir enformasyon ağı kurmaktadır. Odak noktaları olarak adlandırılan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kuruluşların oluşturduğu bir şebeke ile işlerini yürüten Ajans aynı zamanda ILO ve WHO gibi uluslararası kuruluşlarla işbirliği yapmaktadır.

6.3. AVRUPA BİRLİĞİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ YÖNERGELER

Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yönergelerin tespitinde aşağıdaki eserlerden yararlanılmıştır;

- Müzeyyen Asma, Avrupa Birliğinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği⁴⁷
- Bülent Piyal , "Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği"⁴⁸
- Ünsal Erdem, " Avrupa Birliğine Tam Üyelik Sürecinde İşçi Sağlığı ve Güvenliği"⁴⁹

⁴⁶ "Avrupa Çalışma ve Yaşam Koşullarını İyileştirme Vakfı,"

(Çevrimiçi), <http://www.calisma.gov.tr/birimler/ab/ab.htm>, 12/08/2003

⁴⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz., Müzeyyen Asma ,AB de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Ankara. Yodçem Yayın No8 ,2000.s.17-40.

⁴⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz., Bülent Piyal, "Avrupa Birliğinde iş Sağlığı ve Güvenliği,"Sendikal Notlar,Petrol İş Dergisi Ekidir,Sayı 16,(Şubat2003),s.87-95.

⁴⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz., Ünsal Erdem , "Avrupa Birliğine Tam Üyelik Sürecinde İşçi Sağlığı ve Güvenliği ,"İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dergisi,(Temmuz Ağustos2001),s.16.

1. Toplumun ve işçilerin sağlığı iyonize radyasyondan kaynaklanan tehlikelerden korumak amacıyla düzenlenmiş güvenlik standartlarının gözden geçirilmesi hakkında yönerge (76/579/EURATOM)
2. İşçilerin ve halkın sağlığının iyonize radyasyondan kaynaklanan tehlikelerden korunması için temel standartlar getirilmesi hakkında konsey kararı (80/836/EURATOM)
3. İşçilerin güvenlik hijyen ve sağlığını korunması konularında danışma komitesi kurulması hakkında konsey kararı (74/325/EEC)
4. Madenlerde sağlık ve güvenlik komisyonunun sorumluluğunun bütün maden çıkarma sanayilerini kapsayacak biçimde genişletilmesi hakkında konsey kararı (74/326/EEC)
5. Üye ülkelerin yasa, tüzük ve idari hükümlerinin işyerlerindeki güvenlik işaretleriyle ilgili hükümler açısından benzeştirilmesi hakkında konsey yönergesi (77/576/EEC)
6. Üye devletlerde vinil klorid monomerine maruz kalan işçilerin sağlığını korumakla ilgili yasa, tüzük ve genelgelerin benzeştirilmesi hakkında konsey yönergesi (78/610/EEC)
7. İşçilerin işte ünite kimyasal, fiziksel, biyolojik etkenlere maruz kalmalarından kaynaklanan risklerden korunmaları hakkında konsey yönergesi (80/1 107/EEC)
8. İşçilerin işte kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlere maruz kalmalarına bağlı risklerden korunmaları hakkındaki 80/1107/EEC sayılı konsey direktifine ek olarak çıkarılan 16 Aralık 1988 tarihli konsey direktifi (88/642/EEC)
9. İşçilerin işte kimyasal, fiziksel biyolojik etkenlere maruz kalmalarına bağlı risklerden korunmaları hakkındaki 80/1 107/EEC sayılı konsey direktifinin uygulanabilmesi için, uyulması gereken sınır değerlerin belirlenmesi hakkında komisyon yönergesi (91/322/EEC)

10. İşçilerin işte kimyasal, fiziksel, biyolojik etkenlere maruz kalmalarına bağlı risklerden korunmaları hakkında 80/II 07/EEC sayılı konsey direktifinin uygulanmasında esas alınacak sınır değerleri belirleyen komisyon yönergesi (96/94/EEC)
11. İşçilerin işte metalik kurşuna ve iyonik bir maruz kalmalarına bağlı risklerden korunmaları hakkında konsey direktifi (82/605/EEC)
12. İşçilerin işte asbeste maruz kalmalarına bağlı risk korunmaları hakkında konsey yönergesi (83/4771EEC)
13. İşçilerin işte gürültüye maruz kalmalarına bağlı risklerden korunmaları hakkında, konsey yönergesi (86/1 8SİEEC)
14. Çalışanların belirli bazı etkenlerle ve/veya bazı işlerde çalıştırılmaları yasaklanarak korunmaları hakkında konsey yönergesi (88/364/LEC)
15. Sanayi etkinliklerinde karşılaşılan büyük kaza tehlikeleri hakkında konsey yönergesi (82/501/EEC)
16. Üye devletlerin madenlerdeki patlayıcı ortamlarda elektrikli aletlerin kullanılmasına ilişkin mevzuatının yakınlaştırılması hakkında 82/130/EEC sayılı yönerge
17. İşte çalışan işçilerin güvenliğinin ve sağlığının geliştirilmesini destekleyecek temel önlemler hakkında 89/391/EEC sayılı yönerge
18. İşyerinde sağlanması gereken asgari sağlık ve güvenlik koşulları hakkında 89/654/EEC sayılı yönerge
19. İşçiler tarafından kullanılan araç ve gereçlerinde sağlanması gereken asgari sağlık ve güvenlik koşulları hakkında 89/655/EEC sayılı yönerge
20. İşyerinde işçi tarafından kullanılan kişisel korunma araçlarında sağlanması gereken asgari sağlık ve güvenlik koşulları hakkında 89/656/EEC sayılı yönerge,

21. İşçiler için özellikle sırt incinmesi riski yaratan el ile yükleme ve boşaltma işlerinde sağlanması gereken asgari sağlık ve güvenlik koşulları hakkında, 90/269/EEC sayılı yönerge
22. Görüntü birimi karşısında yürütülen işlerde sağlanması gereken asgari sağlık ve güvenlik koşulları hakkında, 90/270/EEC sayılı yönerge
23. İşçilerin işte kanserojenlere maruz kalmalarına bağlı risklerden korunmaları hakkında, 90/394/EEC sayılı yönerge
24. İşçilerin işte biyolojik etmenlere maruz kalmalarına bağlı risklerden korunmaları hakkında, 90/679/EEC sayılı yönerge
25. Geçici ve hareketli işyerlerinde alınması gereken asgari sağlık ve güvenlik önlemleri hakkında 92/57/EEC sayılı yönerge
26. Gebe ve emzikli işçilerin iş güvenliğinin ve sağlığının geliştirilmesini destekleyen önlemler alınması hakkında 92/85/EEC sayılı yönerge
27. Sondajla maden çıkarma sanayilerinde çalışan işçileri güvenlik ve sağlığını geliştirmek için sağlanacak asgari koşullar hakkında 92/91/EEC sayılı yönerge
28. Yer altında ve yer üstünde maden çıkarma sanayilerinde çalışan işçilerin güvenlik ve sağlığının geliştirilmesi için sağlanması gereken asgari koşullar hakkında 92/104/EEC sayılı yönerge
29. Balıkçı gemilerinde çalışmada asgari sağlık ve güvenlik koşulları hakkında, 93/103/EEC sayılı yönerge
30. İşyerlerinde işçilerin sağlık ve güvenliğinin kimyasalların yol açtığı risklerden korunması hakkında 98/24/EEC sayılı yönerge
31. Patlayıcı olması riski taşıyan ortamlarda, potansiyel risk altındaki işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunmasını geliştirmenin asgari koşulları hakkında konsey ve Avrupa parlamentosu 99/92/EEC sayılı yönerge

32. Belirli veya belirsiz süreli işçilerde çalışanların güvenlik ve sağlığının geliştirilmesini destekleyecek ek önlemler alınması hakkında 91/383/EEC sayılı yönerge
33. Çalışma süresi örgütlenmesinin bazı boyutları hakkında 93/ sayılı yönerge
34. Gençlerin işte korunması hakkında 94/33/EEC sayılı yönerge
35. Topluluk sınırları içindeki işletmelerde ve işletme gruplarında, işçileri bilgilendirmek ve görüşlerini almak amacıyla bir Avrupa işyerleri meclisi veya bir prosedür oluşturulması hakkında 94/45/EEC sayılı yönerge
36. İşyerinde güvenlik, hijyen ve sağlık hakkında bilgilendirmenin sağlanması hakkında 88/383/EEC sayılı komisyon kararı
37. Gemilerde tıbbi bakımın geliştirilmesi için sağlanması gereken asgari güvenlik ve sağlık koşulları hakkında 92/29/EEC sayılı yönerge
38. Avrupa işte güvenlik ve sağlık ajansının kurulması hakkında 2062/94/EC sayılı konsey tüzüğü
39. Avrupa işte güvenlik ve sağlık ajansını kuruluşuna temel oluşturan 2062/94/EC sayılı tüzüğü değiştiren 1643/95/EC sayılı konsey tüzüğü
40. Kimyasal maddelere maruziyet sınırlarının saptanması için bilimsel komite kurulması hakkında 95/3201/EC sayılı komisyon kararı
41. Kıdemli iş teftişi komitesi kurulması hakkında 95/13 19/EC sayılı komisyon kararı

6.4. TÜRKİYE'DE YÜRÜTÜLEN AVRUPA BİRLİĞİ MÜKTESEBATINA UYUM ÇALIŞMALARI

Konuyla ilgili Türkiye'de Avrupa Birliği Koordinasyon Daire Başkanlığı 4 Mayıs 1989 tarihli ve 367 sayılı KHK ile kurulmuştur. 367 sayılı KHK' de belirtilen görev tarifi; "Bakanlığımızın görev ve faaliyet alanına giren konularda, Avrupa Birliği ile ilgili hususların koordinasyonunu sağlamak, AB ile ilişkilerden sorumlu

Devlet Bakanlığının koordinasyon çalışmalarına yardımcı olmak uyum ve uygulama çalışmaları ile ilgili işleri yürütmek.” şeklinde yapılmıştır. Birlik müktesebatına uyum çalışmalarını yürütecek dokuz alt komite kurulmuştur.⁵⁰AB’nin sosyal politika alanındaki mevzuatına uyum sağlamak üzere, ÇSGB bünyesindeki kurulan öncelikli olarak ele aldığı direktifler müktesebat aşağıdaki gibidir.⁵¹

1.77/187/EEC ve 98-59/EC sayılı işçi temsilciliği müessesesinin kurulmasına ilişkin konsey direktifleri

2.77/187 sayılı işletmenin devri durumunda işçi haklarının korunmasına ilişkin konsey direktifleri

3.98/59 sayılı toplu işten çıkartmalarla ilgili değişikliklerin yapılmasına ilişkin konsey direktifleri

4.91/533/EEC sayılı işverenin işçileri bilgilendirme yükümlülüğüne ilişkin konsey direktifleri

5.94/33/EEC sayılı gençlerin işverenin işçileri bilgilendirme yükümlülüğüne ilişkin konsey direktifleri

6.80/987/EEC sayılı işverenin ödeme aczine düşmesi durumunda işçilerin haklarının korunmasına ilişkin konsey direktifleri

7.93/104/EC sayılı çalışma saatlerinin düzenlenmesine ilişkin konsey direktifleri

8.97/80/EC sayılı cinsiyete dayalı ayrımcılıkta ispat yükümlülüğüne ilişkin konsey direktifleri

⁵⁰“ Daimi Komite ve Komisyon Çalışmaları,” Avrupa Birliği Koordinasyon Daire Başkanlığının Faaliyetleri. (Çevrimiçi), <http://www.calisma.gov.tr/birimler/ab/ab.htm> , 08/08/2003

⁵¹a.g.e.

9.92/85/EEC sayılı gebe, loğusa ve emzikli kadın çalışanlarının sağlık ve yükümlülüklerinin iyileştirilmesine ilişkin konsey direktifi

6.5. AVRUPA BİRLİĞİ GENELİNDE İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARININ İSTATİSTİKSEL GÖRÜNÜMÜ

Avrupa Birliği genelinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının istatistiksel görünümü aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1 Avrupa Birliği Genelinde İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının İstatistiksel Görünümü

Maruziyet indikatörü	Maruz kalan işçiler /iş kazası sayısı (%)	En çok tanınan sektörler	En çok tanınan meslekler
Fiziksel Maruziyet			
Gürültü	%28	Makineler ve ekipman dışındaki metal ürünleri imalatı; ve mobilya, saman eşya ve örgü malzemeler dışındaki ağaç ürünleri ve mantar imalatı	Makine operatörleri ve montajcılar
Titreşim	%24	yapı	Madencilik, yapı, imalat ve taşımacılık çalışanları; özütleme ve inşaat sanatları işçileri; ve sürücüler ve mobil tesis operatörleri
Yüksek sıcaklık	%20	Temel Metallerin imalatı	Madencilik, yapı imalat ve taşımacılık çalışanları
Düşük sıcaklık	%23	Gıda ürünleri ve meşrubat imalatı; ve yapı	Madencilik, yapı imalat ve taşımacılık çalışanları; ve özütleme ve inşaat sanatları işleri
Durum ve hareket Maruziyetleri			
Ağır yükleri kaldırma/taşıma	%34	Yapı	Madencilik, yapı imalat ve taşımacılık çalışanları
Tekrarlayan hareketler	%57	Gıda ürünleri ve meşrubat imalatı	Makine operatörleri ve montajcılar
Ağır çalışma durumları	%45	Yapı	Madencilik, yapı imalat ve taşımacılık çalışanları

Maruziyet indikatörü	Maruz kalan işçiler /iş kazası sayısı (%)	En çok tanınan sektörler	En çok tanınan meslekler
Zararlı Maddeler			
İşleme Tabi Tutulan Kimyasallar	%44	Kimyasal ve kimyasal ürünlerin imalatı	Madencilik, yapı imalat ve taşımacılık çalışanları ve kırtasiye malzemesi tesisi ile ilgili operatörler
Kanserojen Maddeler	Uyarlanabilir değildir.	Yapı	Uyarlanabilir değildir
Nörotoksik Maddeler	Uyarlanabilir değildir.	Kimyasallar ve kimyasal ürünlerin imalatı	Uyarlanabilir değildir
Üremeyi sağlayan zararlılar	Uyarlanabilir değildir.	Kimyasallar ve kimyasal ürünlerin imalatı	Uyarlanabilir değildir
Bulaşıcı biyolojik faktörler	Uyarlanabilir değildir.	Sağlık ve sosyal çalışma	Uyarlanabilir değildir
Bulaşıcı olmayan faktörler	Uyarlanabilir değildir.	Tarım, avcılık ve ilgili hizmet aktiviteleri	Uyarlanabilir değildir
Psiko-sosyal çalışma koşulları			
Yüksek hızda çalışma	% 54	Oteller ve restoranlar	Yöneticiler, ve müşteri hizmetleri katipleri
Sosyal talep tarafından zorlanan iş sürati	% 67	Oteller ve restoranlar	Müşteri hizmetleri katipleri
Makine tarafından zorlanan iş sürati	% 22	Tekstil ürünleri imalatı	Makine operatörleri ve montajcıları
Fiziksel şiddet	% 4	Sağlık ve sosyal çalışma	Kişisel ve koruyucu hizmetler işçileri; ve yaşam bilimi ve sağlık meslek uzmanları
Zorbalığa maruz kalma	% 8	Sağlık ve sosyal çalışma	Satışlar ve hizmetler temel meslekleri; Kişisel ve koruyucu hizmetler işçileri; ve müşteri hizmetleri katipleri
Cinsel taciz	% 2	Oteller ve restoranlar; ve sağlık ve sosyal çalışma	Kişisel ve koruyucu hizmetler işçileri

Maruziyet indikatörü	Maruz kalan işçiler /iş kazası sayısı (%)	En çok tanınan sektörler	En çok tanınan meslekler
Fiziksel maruziyet			
İş Koşulları			
Kişisel koruyucu ekipman	% 25	Yapı	Özütleme ve inşaat sanatları işçileri
İş Sağlığı ve Güvenliği Sonuçları			
3 günden daha fazla işgör.iş kazaları	1996 Eurostat verilerinde 4.757.611	Yapı	Makine operatörleri ve montajcılar
Ölümlü iş kazaları	1996 Eurostat verilerinde 5.549	Yapı	Madencilik, yapı, imalat ve taşımacılık çalışanları; sürücüler ve mobil tesis operatörleri; ve özütleme ve inşaat sanatları işçileri
Meslek hastalıkları	Veri yoktur	Yapı	Metal, makine ve ilgili sanatların işçileri
Kas ve iskelet sistemi Rahatsızlıkları	% 30	Yapı	Madencilik, yapı, imalat ve taşımacılık çalışanları
Stres	% 28	Sağlık ve sosyal çalışma; ve eğitim	Yaşam bilimi ve sağlık meslek uzmanları
Meslek hastalıkları devamsızlığı	% 25	Sağlık ve sosyal çalışma; ve kamu idaresi; savunma ve zorunlu sosyal güvenlik	Madencilik, yapı, imalat ve taşımacılık çalışanları

Kaynak: İSİG Dergisi ,”Avrupa Birliği Genelinde İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının İstatistiksel Görünümü .”Sayı:7,Yıl:2,(Mayıs-Haziran,2002),s.18-19.

6.6. AVRUPA ÜLKELERİNDE İŞ SAĞLIĞI HİZMETİ ÖRGÜTLENMELERİ

Avrupa ülkelerinde iş sağlığı hizmeti örgütlenmeleri aşağıdaki tabloda verilmiştir*

Tablo 2 Avrupa Ülkelerinde İş Sağlığı Hizmeti Örgütlenmeleri

ÜLKE	KAPSAM	HİZMET ÖRGÜTLENMESİ	EĞİTİM	YASAL DÜZENLEME
Polonya	K+T	>100 işçi için İ.S.B. var küçük işletmelerde ortak sağlık birimi var	1.Derece Uzmanlık 2 Yıl İşyeri Hekimliği +2,5 Ay Kurs 2.Derece uzmanlık ek olarak, 6 hafta kurs +3 yıl pratik	Zorunlu
Arnavutluk	K+G	Orta ve büyük ölçekli işletmelerde İ.S.B. var		Zorunlu
Romanya	K+G+T	2000 kişiye bir pratisyen Genel sağlık hizmetleri kapsamında	Uzmanlık: 3 yıl +sürekli eğitim	Zorunlu
Bulgaristan	K+G	>1200 işçi ve riskli iş kolları için İ.S.B. toplam 1500-2000 işçiye sahip 2- 3 sayıda işyeri için O.S.B Diğer işyeri için genel Sağlık örgütü hizmet veriyor.>10.000 işçi bulunan bölgelerde Tedavi+Koruma hizmeti	İşyeri hekimliği: 1 ay dahiliye +1 yıl işçi polikliniğinde çalışma +sürekli eğitim İşçi uzmanlığı: 5 yıl eğitim	Zorunlu
İngiltere	K	Büyük işyerleri, kimya, petrokimya ve ulusal endüstri için İ.S.B. diğeri için ortak S.B.	Uzmanlık : 1 yıl tam gün ve 2-3 yıl part- time eğitim	Zorunlu
Norveç	K+G+İ	Riskli işyerlerinde zorunlu. >300 işçi için İ.S.B. var Diğerlerinde isteğe bağlı	İşyeri hekimliği : 4 hafta yoğun kurs	Sınırlı Zorunlu
Hollanda	K+G+İ	Madencilik, tehlikeli işler >500 işçi için İ.S.B. zorunlu. Diğerlerinde isteğe bağlı	Uzmanlık Halk sağlığı dalı olarak 2.5 yıl teorik+pratik	Sınırlı Zorunlu
Fransa	K+G+İ	Büyük işletmeler ve riskli işkolları için İ.S.B Bölge yada işkolu temelinde O.S.B. Küçük işyerleri ve gezici Sağlık birimleri	Uzmanlık : 2 yıl (250 saat) part-time eğitim	Zorunlu

Kaynak: Bülent Piyal, "Avrupa Ülkelerinde İş Sağlığı Hizmeti Örgütlenmeleri,"
Sendikal Notlar(Petrol-İş Dergisi Ekidir)Sayı:14,(Nisan-2002), s.106-107-108.

7. ILO İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ KURULUŞLAR, TEMEL SÖZLEŞMELER, YÖNERGELER VE TÜRKİYE TARAFINDAN İMZALANAN SÖZLEŞMELER

7.1. ILO'NUN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ KURULUŞLARI

ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kuruluşları:⁵²

- 1) **Uluslararası İş Güvenliği ve Sağlığı Enformasyon Merkezi(CIS):** Bilgisayarlı veri tabanı kanalıyla kaynak taraması yapar.
- 2) **Uluslararası İş Güvenliği ve Sağlığı Tehlike Uyarı Sistemi:** Üye ülkelerdeki birimler aracılığı ile yeni öğrenilen yada kuşku duyulan iş tehlikeleri ve yeni önleme yöntemleri konularında hızla bilgiyi işçi ve işveren kuruluşlarına dağıtır.
- 3) **Çalışma Koşullarına İlişkin Bilgi Merkezi:** Merkez üye kurumların etkinlikleri hakkında bilgi içeren bilgisayarlı veri tabanları kurmuştur. En önemli çalışması altı ayda bir yayımlanan ve çalışma koşullarının belirli yanlarına ilişkin mevzuat, politika ve uygulamalar üzerinde özlü bilgi ayrıca belirli konularda seçilmiş yorumsal kaynakçalar ve çeşitli ülkelerde sürdürülen araştırmaların listesini içeren çalışma koşullarının özetidir.

7.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ TEMEL ILO SÖZLEŞMELERİ

ILO'nun İş Emniyeti ve Sağlığı ile direkt ilgili iki sözleşmesi sözleşmesi mevcuttur. Bunlar;

* Kaynak: Bülent Piyal, "Avrupa Ülkelerinde İş Salığı Hizmeti Örgütlenmeleri," **Sendikal Notlar**(Petrol-İş Dergisi Ekidir) Sayı:14,(Nisan-2002), s.106-107-108.

⁵²Uluslararası Çalışma Bürosu, **İşçi Sendikaları ve ILO İşçi Eğitimi El Kitabı**, Ankara, 1993, s.80.

1- ILO'nun İş Emniyeti ve Sağlığı Sözleşmesi(Sözleşme No.155.
Söz.Tar.1981)

2-ILO'nun İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi (Sözleşme No.161,Söz.Tar. 1985)

7.2.1. ILO'nun İş Emniyeti ve Sağlığı Sözleşmesi (Sözleşme No.155, Söz.Tar.1981)

ILO'nun iş emniyeti ve sağlığı sözleşmesi, bu standardın amacı;⁵³

İş emniyeti, iş sağlığı ve çalışma ortamı konularında uyumlu bir ulusal politika ve bu bağlamda her düzeyde iletişim ve işbirliğini geliştirmek,

Sözleşme Hükümlerinin Özeti;⁵⁴

İşveren ve işçilerin en çok temsil niteliğine sahip örgütlerine danışarak iş emniyeti, iş sağlığı ve çalışma konularında uyumlu bir ulusal politika oluşturmasını, uygulamasını ve düzenli aralıklarla gözden geçirmesini öngörmektedir.

Bu politikanın amacı, çalışma ortamında mevcut tehlike unsurlarını mümkün olan en alt düzeye indirerek işten kaynaklanan, işle ilgili olan ve iş sırasında ortaya çıkan kazaları ve sağlık bozukluklarını önlemek olacaktır.

Sözleşme, özellikle, bir denetim sisteminin işletilmesi ve tasarım aşamasından başlayarak alınacak önlemler için yasa ya da yönetmeliklerin ya da herhangi bir başka yönetim (eğitim dahil olmak üzere) kabulünü öngörmektedir.

Sözleşme, işvereni kişisel koruyucu giysi ve koruyucu donanım sağlama ve uygulanabilir oldukları ölçüde, işyerinin, donanımının, uygulanan işlemlerin,

⁵³Uluslararası Çalışma Bürosu, *Çalışma Yaşamının Uluslararası Kuralları*, Ankara, 1989, s.63.

⁵⁴Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz. Uluslararası Çalışma Bürosu, *Çalışma Yaşamının Uluslararası Kuralları*, Ankara, 1989, s.63-64.

kullanılan maddelerin ve denetimi altında bulunan öteki çalışma unsurlarının emniyetli olmasını ve sağlığa zararlı olmamasını sağlamakla yükümlü tutmaktadır.

7.2.2. ILO'nun İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi (Sözleşme No.161,Söz.Tar. 1985)

ILO'nun iş sağlığı hizmetleri sözleşmesi, bu standardın amacı,⁵⁵

Tüm işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlığını korumak amacıyla, önleyici bir yaklaşımla, emniyetli, sağlıklı ve iyi uyarlanmış bir çalışma ortamının sürekliliğinin sağlanması.

Sözleşme hükümlerinin özeti:⁵⁶

Üye devletler ulusal politika çerçevesinde tüm işçiler için giderek artan bir biçimde özellikle önleyici ve yol gösterici işlevleri bulunan iş sağlığı hizmetleri geliştireceklerdir.

Bu amaçla işveren ve işçilerin en çok temsil niteliği olan örgütlerine danışılacaktır.

İş sağlığı hizmetleri tek bir işletme için bir servis olarak örgütlenebileceği gibi birkaç işletme için ortak bir servis olarak da örgütlenebilir.

⁵⁵ Uluslararası Çalışma Bürosu, Çalışma Yaşamının Uluslararası Kuralları, Ankara, 1989. s.65.

7.3. ILO İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMA YÖNETMELİĞİNDE İŞVEREN VE İŞÇİNİN SORUMLULUKLARI

7.3.1. İşverenlerin Sorumlulukları

İşverenlerin sorumlulukları aşağıda belirtilmiştir, bunlar;⁵⁷

- 1) İşverenler çalışma ortamının kirliliğinin önlenmesini organize etmekle yükümlüdür; o halde çalışma yerlerini, makinaları, binaları teçhiz etmek ve bakımını sağlamak ve işi, çalışma ortamının kirlenmeyeceği bir biçimde yada kirlenmenin mümkün olan en alt düzeyde ve tehlike sınırlarının altında seyredeceği biçimde düzenlenmek zorundadırlar.
- 2) Binalar ve teçhizatın tasarımı yapılırken ya da çalışma ortamındaki havayı etkileyecek bir teknik değişiklik söz konusu olduğunda, işveren çalışma ortamının kirlenmesini engelleyecek gerekli önlemlerin ortak kararlar ve sağlanmasını garanti etmek zorundadır.
- 3) Aynı şekilde teçhizat ve demirbaş satın alınırken işveren bunların iş sağlığı standartlarına uygun olduğunu, bu standartların oluşturulmadığı yerlerde de iş ortamını kirletmeyecek düzenlemelere gidildiğini garanti etmelidir.
- 4) İşveren, gerekli koruyucu önlemlerin belirlenmesi için maddelerin üretimi ve kullanımından önce bunların sağlık için tehlike derecesini araştırmalıdır bu önlemler olmadan maddeler üretilmemeli ve kullanılmamalıdır
- 5) Araştırma işlemleri sırasında özel önlemler gerekli olabilir.

⁵⁶ Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz., Uluslararası Çalışma Bürosu, Çalışma Yaşamının Uluslararası Kuralları, Ankara, 1989, s.65-66

- 6) Bu önlemler uygulanabildiği ölçüde ara ürünler, yan ürünler ve üretim işlemlerinden artıklara da uygulanmalıdır.
- 7) İşveren çalışma ortamının sağlık açısından denetlenmesini sağlayacak teçhizat ve hizmetleri sağlamalıdır. Bu teçhizat düzenli olarak bakılmalı ve ayarlanmalıdır.
- 8) İşveren, işçilerin görevlerini mümkün olan en iyi sağlık koşullarında yapmaları için gerekli gözetimi garanti etmelidir; özellikle çalışma ortamını kirletmesi mümkün olan teçhizat ve makinaların düzenli denetim ve bakımı için önlem alınmalıdır.
- 9) İşveren tüm işçilerin kendi işleriyle ilgili sağlık risklerinden ve bunlarla ilgili önlemlerden uygun bir şekilde haberdar edilmelerini sağlamalıdır. Bu bilgi taşeronlara ve onlara bağlı olarak çalışan işçilere de aktarılmalıdır. Özellikle yeni işe alınan işçiler, okuma yazma bilmeyenler ve dil güçlüğü çeken yabancı işçiler için özel önlemler gerekebilir.
- 10) Bu amaçla işveren, yönetici kadrosunun iş sağlığı konusundaki görevlerinin tümüyle bilincinde olmalarını sağlamalıdır. Özellikle yönetici kadronun işçileri işlerinin riski ve tehlikeli durumlarda alınması gerekli önlemler konusunda ayrıntılı olarak bilgilendirecek biçimde eğitilmiş olmalarını garanti etmelidir.

7.3.2. İşçilerin Sorumlulukları

İşçilerin sorumlulukları olarak ta ilgili yönetmelikte aşağıdaki hususlar belirtilmiştir;⁵⁸

⁵⁷ PETROL-İŞ, *İşyerlerinde Tükenen Yaşam*, İstanbul, Petrol-İş Araştırma-10-1986, s.229-230.

⁵⁸ PETROL-İŞ, a.g.e., s.230.

- 1) Kendilerinin olduğu kadar çalışma arkadaşlarının da sağlığını korumak amacıyla işçiler çalışma ortamının kirliliğini lenmek için ellerinden gelen her şeyi yapmaladırlar.
- 2) Işiler alışma ortamının kirliliğinin lenmesiyle ilgili olarak verilen talimatlara uymalıdırlar.
- 3) Işiler gerektiğinde tıbbi muayeneden geçmeyi kabul etmelidirler.
- 4) Işiler kirlenmenin kontrolü için diğer yöntemler verimsiz olduğunda, kendilerine sağlanan kişisel koruyucu teçhizatı kullanmaladırlar.
- 5) Kendilerine verilen bir görevin sağlıkları ve hayatları açısından yüksek bir riski olduğuna inanmalarına yol açacak nedenler varsa, işçilerin bu göreve başlamadan önce tam bir araştırma istemeye hakları olmalıdır.
- 6) Işiler bu tür herhangi bir riskten yada çalışma ortamının kirlenmesine yol açacak herhangi bir eksiklikten işveren ve işçi temsilcisini, ve gerekliyse yetkili makamı hemen haberdar etmelidirler.

7.4. ÜLKEMİZCE ONAYLANAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ ILO SÖZLEŞMELERİ

Ülkemizce onaylanan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ILO sözleşmeleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3 Ülkemizce Onaylanan İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili ILO Sözleşmeleri

Sözleşme No	Sözleşmenin Konusu	Kabul Tarihi
Sözleşme No:14	Sinai Müesseselerde hafta tatili yapılması hakkında	1921
Sözleşme No:15	Trimci ve ateşçi sıfatıyla işe alınacakların asgari yaşının tespiti hakkında	1921
Sözleşme No:42	Mesleki hastalıklarının tanzimi hakkında	1934
Sözleşme No:45	Her nevi maden ocaklarında ve yer altı işlerinde kadınların çalıştırılmaması hakkında	1935
Sözleşme No:58	Deniz işlerinde çalıştırılacak çocukların asgari yaş haddinin tespiti hakkında	1936
Sözleşme No:59	Sanayi işyerlerine alınacak çocukların asgari yaş sınırının belirlenmesi hakkında	1937
Sözleşme No:77	Çocukların ve gençlerin sanayide işe elverişlilikleri yönünden sağlık muayenesine tabi tutulmaları hakkında	1946
Sözleşme No:81	Sanayi ve ticarete iş teftişi hakkında	1947
Sözleşme No:115	İşçilerin iyon ızan radyasyona karşı korunması hakkında	1960
Sözleşme No:119	Makinaları gerekli koruma tertibatı ile teçhizi hakkında	1963
Sözleşme No:123	Yer altı ve maden işlerinde işe alınmada asgari yaş hakkında	
Sözleşme No:127	Tek işçinin taşıyabileceği yükün azami ağırlığı hakkında	1967
Sözleşme No:138	İstihdama kabulde asgari yaş hakkında	1973
Sözleşme No:182	Çok kötü biçimdeki çocuk işçiliğinin önlenmesi hakkında	1999

Kaynak: Ayrıntılı bilgi için bkz., Tankut Centel, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, İstanbul, MESS Yayın No:299, 1999

8. DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALARDAN BAZI ÖRNEKLER

8.1. PIACT PROGRAMI

PIACT programı 1976'da uygulamaya konulan "İşyeri koşullarının ve çalışma şartlarının iyileştirilmesini" amaçlayan bir programdır.⁵⁹

Bu programda aşağıda belirtilen konular vurgulanmaktadır.⁶⁰

- 1- İşyeri koşullarının sağlıklı ve güvenli olması
- 2- Çalışma süreleri
- 3- İş düzeni ve işin içeriği
- 4- Çalışma koşulları ve teknoloji seçimi
- 5- Ergonomik yaklaşım
- 6- Çalışma koşulları ile ilişkisi açısından yaşam çevresi

Program üçlü bir danışma toplantısının ardından 1982'de ve daha sonra 1984'de uluslararası çalışma konferansı tarafından değerlendirilmiş ve bazı kararlar alınmıştır. Konferansın getirdiği temel ilkeler arasında şu yorumda yer almaktadır; "çalışma koşulları ve çevresinin iyileştirilmesi sosyal adaletin zorunlu unsurudur."⁶¹

Bu ilke konunun öneminin vurgulanması açısından önemlidir. KOBİ de çalışanlar, evde çalışanlar, geçici ve mevsimlik işlerde çalışanlar normal sosyal güvenlik önlemlerinden kolaylıkla yararlanamayan grupları oluştururlar. İşte bu

⁵⁹ Necmettin Erkan, *İşletmelerde İnsan Gücü Verimliliği İçin İşçi Sağlığı- İş Güvenliği*, Ankara.MPM Yayın No:384,1989,s.13.

⁶⁰ Erkan, a.g.e.,s.13.

⁶¹ Uluslararası Çalışma Bürosu, *İşçi Sendikaları ve ILO İşçi Eğitimi El Kitabı*, Ankara, 1993, s.79.

nedenlerle PIACT daha etkin bir güvenlik sistemi sağlamak üzere yeni yaklaşımlar geliştirilmesini hedeflemektedir.⁶²

8.2. İŞYERİNDE SAĞLIK,GÜVENLİK VE ÇEVRE YÖNETİMİ (HESME)

Dünya sağlık örgütünün işletmelerde sağlık, güvenlik ve çevre yönetiminde iyi uygulamaların teşvik edilmesini hedefleyen uluslararası bir programdır.⁶³

HESME nin Tanımı ise; “İş yerlerinde sağlık ve güvenlik koşullarını desteklemeyi geliştirmeyi ve işyerlerinin çevre üzerindeki etkilerini en az indirmeyi amaçlayan çok disiplinli bir yaklaşımdır şeklindedir.”⁶⁴Bu program işletmelerde sağlık güvenlik ve çevre yönetiminin iyi uygulamalarını gerçekleştirmeye yönelik teknik ekonomik ve yönetsel yöntemleri” kapsar .

Türkiye’de HESME ile ilgili çalışmalar ÇSGB tarafından, ilgili bakanlıklarca, üniversiteler konu ile çalışmaları yapan odalar, kurum ve kuruluşlarca işçi, işveren örgütleri Esnaf ve sanatkarlar konfederasyonu işbirliği ve katılımı ile 1999 yılında “Endüstri de ve diğer işletmelerde, Sağlık çevre ve güvenlik yönetiminin geliştirilmesi” konulu uluslararası katılımlı bir seminer başlamıştır.

2001 yılında ise Türkiye’de bu konuda bulunduğu 2001 yılında ise Türkiye’nin bu konuda bulunduğu coğrafi bölgede diğer ilkelere, özellikle de Türk Cumhuriyetlerine öncülük ederek, bölgesel bir platform oluşturması amacıyla yurtiçi ve yurt dışı ilgili kurum ve kuruluşların temsil edildiği geniş katılımlı bir uluslararası iş sağlığı ve güvenliği bölgesel konferansı düzenlenmiştir.

⁶² Uluslararası Çalışma Bürosu.a.g.e.s.79.

⁶³ İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, “İşyerinde Sağlık,Güvenlik ve Çevre Yönetimi ,”İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı:4,. Yıl:1,(Kasım-Aralık),2001.s.2.

⁶⁴ İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, a.g.m.,s.2.

Bu etkinlikte,Tren içi eğitim konferans, seminer, görsel sunumlar, sergi ve ölçümleme faaliyetleri yürütülmüştür. ⁶⁵

8.3. İŞLETMELERDE SAĞLIK ÇEVRE VE GÜVENLİK SİSTEMİ ÜÇLÜ SORUMLULUK UYGULAMALARI

Üçlü sorumluluk Dünyada ilk kez 1984'de Kanada'da bir disiplin olarak kabul edilmiştir. Özellikle kimya Endüstrisinde faaliyette bulunan işletmeleri kapsamaktadır halen mevcut durumda Dünyada 42 ülke tarafından uygulanmaktadır. Üçlü sorumlulukla ilgili bazı tanımlamalar İnsan hayatının, çevrenin ve doğal kaynakların korunmasını ve daha iyi koşullarda yaşanabilir bir ortamın varlığı ön planda tutan bir prensiptir. Üçlü sorumluluk inanç halinde başlayan, eğitimle devamlı gelişen bir kimya sanayi kültürüdür. Üçlü sorumluluk Kimya sanayinin insana ve doğaya bir taahhüttür. ⁶⁶

Üçlü sorumluluk uygulamalarının temel yapısının dayandığı unsurlar aşağıdaki gibidir; ⁶⁷

- 1.Eğitim ve bilinçlendirme
- 2.Sağlığın korunması, erken tanı
- 3.İş hijyeni ve uygulamaları
- 4.İş güvenliği uygulamaları
- 5.İş kazaları
- 6.Etiket ve işaretler
- 7.Yangından korunma
- 8.Deprem
- 9.İşyerlerinde tertip düzen ve temizlik
- 10.Çevre sağlığı

⁶⁵ İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. "İşyerinde Sağlık,Güvenlik ve Çevre Yönetimi,"İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı:4,,Yıl:1,(Kasım-Aralık,2001),s.2.

⁶⁶ Gökhan Ofloğlu-Figen Cihan , "İşletmelerde Sağlık,Çevre Güvenlik Uygulamaları," Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi,Cilt:6,Sayı:3,(2002),s.17.

⁶⁷ Ofloğlu-Cihan ,a.g.m.,s.18.

- 11.İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı
- 12.İş yerlerinde risk değerlendirilmesi
- 13.Stres

Üçlü Sorumluluğun yönetim kurallarından birisi de,İş sağlığı ve güvenliği kuralıdır. İşyerleri çoğu zaman oldukça karmaşık ve yüksek bilgi ve beceri gerektiren bir yapıda insan ve makinanın bir arada bulunduğu bu ortam işçi ve iş açısından belirli disiplinleri gerektirir. Bu gereklilik yöneticilere bazı konulara yönlendirmektedir. Bunlar ;⁶⁸

- İşyerinde olası tehlikeleri belirlemek değerlendirmek
- Çalışma ortamındaki işyeri güvenliğini artırmak
- İşçi sağlığını korumak ve geliştirmek
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği konularında yönetici ve çalışanlarda karşılıklı iletişimi geliştirmek

Türkiye’de üçlü sorumluluk disiplinini 1992 kabul edilmiştir. Uygulama 1993 yılında başlamıştır. Üçlü sorumluluk Türkiye Kimya sanayicileri Derneğinin 33 üyesine sertifika verilmesi ile başlamıştır. Bu disiplin kabul eden ülkelerde ki uygulamalardan ulusal kimya dernekleri ve federasyonları sorumludur. Uluslararası uygulamaları ve koordinasyon dan uluslararası kimya dernekleri federasyon sorumludur. ⁶⁹

8.4. 90. ILO KONFERANSI

90. ILO Konferansı için yapılan ön çalışmalar ve konferansta alınan kararların özeti aşağıdaki gibidir.⁷⁰

⁶⁸ Ofloğlu-Cihan, a.g.m., s.19.

⁶⁹ Ofloğlu- Cihan , a.g.e., s.22.

⁷⁰ İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, " 90. ILO Konferansı, İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Komitesi ," İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı:6, (Mart-Nisan-2001), s.4.

“Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulunun Kasım 2000 tarihinde yapılan 279 uncu oturumunda, 121 sayılı ILO Sözleşmesinin ekinde yer alan bir sayılı tablodaki meslek hastalıkları listesinde değişiklik yapılmasını da kapsamak üzere, iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydı ve bildirimi konularının 2002 yılında yapılacak olan 90’ıncı Uluslararası Çalışma Örgütü Konferansının gündemine alınmasına karar verilmiştir. Buna göre, 90.cı Uluslararası Çalışma Örgütü Konferansının 5 inci gündem maddesini, Uluslararası Çalışma Ofisi tarafından taslak metin olarak 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesine Ekli Protokol halinde hazırlanmış olan iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydı ve bildirimi ile 121 sayılı İş Kazaları Yardımları Sözleşmesinin Tavsiye Kararı halinde hazırlanmış olan ILO Meslek Hastalıkları Listesi oluşturmuştur. Bununla ilgili olarak, Uluslararası Çalışma Ofisi tarafından taslak metin olarak Rapor V (1), Rapor V (2A) ve Rapor V (2B) hazırlanmıştır.

İlk rapor olan Rapor V (1), 1996 tarihli ILO Uygulama Kodu doğrultusunda hazırlanmış olan iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydı ve bildirimi ile ILO Meslek Hastalıkları Listesini içermektedir.

İkinci rapor olan Rapor V (2) ise iki bölümde hazırlanmıştır. Rapor V (2A), ofis açıklamalarını ve taslak metinlerle ilgili olarak alınmış olan üye ülkelerin cevap özetlerini içermektedir. Rapor V (2B) ise, iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydı ve bildirimi ile ilgili taslak protokolü ve ILO Meslek Hastalıkları Listesinin güncelleştirilmesi ile ilgili taslak tavsiye kararını, ve eki Meslek Hastalıkları Listesini içermektedir.

Rapor V (2B)’de yer alan taslak protokol metninde, 1981 tarihli ve 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesinin 11 inci maddesine atıfta bulunularak, iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenlerinin belirlenmesi ve koruyucu önlemlerin oluşturulması ile kayıt ve bildirim sistemlerinde uyumun geliştirilmesi amacıyla, iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydı ve bildirimi işlemlerinin güçlendirilmesine duyulan gereksinim hakkında hükümler bulunmaktadır. Yine, Rapor V (2B)’de yer alan tavsiye kararı taslak metninde ise, 1981 tarihli ve 155 sayılı İş sağlığı ve iş

Güvenliği Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı ve 1985 tarihli ve 161 sayılı İş sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı ile 121 sayılı İş Kazası Yardımları Sözleşmesine atıfta bulunularak, iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenlerinin tespiti, koruyucu önlemlerin oluşturulması, kayıt ve bildirim sistemlerinde uyumun geliştirilmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydı ve bildirimi işlemlerinin geliştirilmesi ve ayrıca taslak metin ekinde yer alan ILO Meslek Hastalıkları Listesinin düzenli olarak gözden geçirilmesi ve güncelleştirilmesi mekanizmasına duyulan gereksinim hakkında hükümler bulunmaktadır.

Türkiye'nin taraf olmadığı 155, 161 ve 121 sayılı ILO sözleşmeleri çerçevesinde çıkarılmış olan Protokol ve Tavsiye Kararı ile, söz konusu sözleşmeleri onaylayan ülkeler için, iş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim işlemlerinde uyumun geliştirilmesi ve ILO Meslek Hastalıkları Listesinin düzenli olarak güncelleştirilmesi ile ilgili yeni yükümlülükler getirilmektedir.”

8.5. ULUSLARARASI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BÖLGESEL KONFERANSI

Uluslararası iş sağlığı ve güvenliği bölgesel konferansında gelecek için aşağıdaki tavsiyeler önerilmiştir⁷¹

1. Katılımcıların farklı beklentiler içinde olması, gelecekte, aynı Kongre içinde “değişik beklentilere yönelik farklı programlar ve etkinliklerin planlanması gerek göstermektedir. (örneğin deneyimlerin paylaşılması, eğitim seminerleri yada sertifika programları düzenlenmesi vb).

2. Gelecekteki toplantılar ve işbirlikleri için, bir “İZLEME GRUBU” oluşturulması, bir yıl boyunca gelişmeleri izlemesi, hazırlıkları kontrol etmesi ve

⁷¹ İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, “Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı Sonuç Bildirgesi.” *İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, Sayı:2, Yıl:1, (Temmuz-Ağustos, 2001), s.3.

katkıda bulunması gerek görülmektedir. Böyle bir izleme grubunun hem ulusal düzeyde ve hem de bölgesel düzeyde örgütlendirilmesi önemlidir.

3. Üçlü yapının ve sosyal diyalogun etkinleştirilmesi için hükümet dışı kuruluşların katılımların zorunlu ve zenginleştirici bir unsur olarak işlenmesi gereklidir. İzleme grubunun özellik hükümet dışı kuruluşların bu işlevlerini yerine getirebilmeleri konusunda özendirici olması ve güçlü katılımı daha da arttırması beklenmelidir.

4. Üçlü sorumluluk (Responsible Care) gibi gönüllü uygulamaların desteklenmesi bu ve benzer girişimler için özendirici olacaktır.

5. Bundan böyle düzenlenecek (gelecek) kongrelerde “İyi Uygulamalar Sergisi” adı altında bağımsız bir bölüm oluşturularak; yalnızca poster bildirilerle değil, sunum ve görsel-işitsel gösterilerle ilgi çekici bir ortam yaratılması önemli katkılara yol açabilir.

6. Destek hizmetleri sunan uluslararası kuruluşların daha yaygın bir katılımı tanıtılmalarına çaba gösterilmelidir.

7. Risk gruplarına yönelik çalışmalar ve iş sağlığı ve güvenliğinde öncelikler üzerinde durulmalıdır.

8. Küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki sorunlar ve müdahale yolları gelecek Kongrelerde de ağırlıklı olarak işlenmeli ve özellikle “sorunlarını hafifletmiş” ülkelerde bu konuda uygulanan modeli anlatılmalıdır.

9. Sosyal güvenlik ile “sağlık, çevre ve güvenlik” arasındaki bağ daha ayrıntılı tartışılmalıdır.

10. “Yerel Danışmanlık” uygulamaları yaygınlaştırılmalı ve desteklenmelidir.

11. Ortak “veri tabanları” oluşturulmalıdır.

- a) Sorunlara tanı konulması -Karşılaştırmalı analizler yapılması
- b) Ulaşılan düzeylerin karşılaştırılması - Ülkelerin ve işletmelerin belli amaçlarla gruplandırma
- c) Bölgesel ve ulusal destek hizmetlerinin planlanması, İşbirliği alanlarının belirlenmesi
- d) Ortak çalışma standartlarının yakalanması.

12. Bilişim alanındaki gelişmelerin kullanılarak iletişimin geliştirilmesi için çaba harcanmalıdır.

13. Avrupa Birliği’ne aday ülkelerin gelecek yıllarda Konferansta daha geniş katılımı sağlanmalıdır.

14. Özellikle Balkan, Kafkas ve Orta Asya Türk Cumhuriyetleri arasında bölgesel projeyi üretilebilmesi amacıyla izleme ve ortak proje grubunun oluşturulması ve bu faaliyet için IL WHO, UNEP, A.B. Komisyonunun teknik ve mali yardımı için girişimlerde bulunulmalıdır.

15. Türkiye’deki uygulamaların amacına ulaşabilmesi için, özendirici vergi ve sigorta prim indirimleri konusunda ilgili kurum ve kuruluşlara çağrıda bulunulmalıdır.

16. Gelecek yıl yapılacak konferansın ana tartışma konusu olarak:

- a) Risk gruplarının istihdamı
- b) Küçük ve orta ölçekli işyerlerinin sorunları seçilmelidir.

8.6. “DEĞİŞMEKTE OLAN ÇALIŞMA HAYATINDA FARKLI UYGULAMALAR KULLANILARAK İŞ KAZALARININ ÖNLENMESİ” AVRUPA KONFERANSI

Değişmekte Olan Çalışma Hayatında Farklı Uygulamalar Kullanılarak İş Kazalarının Önlenmesi konulu Avrupa Konferansında yapılan çalışmalar ve sonuç bildirgesi aşağıdaki gibidir.⁷²

“Avrupa Birliği Dönem Başkanı Belçika, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı işbirliği ile 22-23 Kasım 2001 tarihlerinde Brüksel’de “Değişmekte Olan Çalışma Hayatında Farklı Uygulamalar Kullanılarak İş Kazalarının önlenmesi” konulu bir Konferans düzenlemiştir. Konferans öncesi aşağıda başlıklar halinde verilen 5 ayrı çalıştay (work-shop) düzenlenmiştir;

1. Değişen iş dünyasında iş kazalarından korunmada yeni yaklaşımlar,
2. İş kazalarından korunmadan güvenliğin geliştirilmesine geçiş,
3. Risk değerlendirmesi ve korunmada cinsiyetin etkisi,
4. İş kazalarından korunma ve işgücü süreci,
5. İşyerinde bir risk faktörü olarak şiddete maruziyet.

Konferansın sonuç bildirgesi aşağıda sunulduğu şekilde özetlenmiştir:

1. İş sağlığı ve güvenliği sosyal hayatın içinde her zaman en önemli konu olacaktır,

⁷² İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. “Değişmekte Olan Çalışma Hayatında Farklı Uygulamalar Kullanılarak İş Kazalarının Önlenmesi Konulu Avrupa Konferansı,” İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı:4, Yıl:1, (Kasım-Aralık, 2001), s.19.

2. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yasal hazırlık ilk adımdır.
3. İş sağlığı ve güvenliği konusu politika, kurumsal(devlet) ve hizmet sunumu düzeyinde ele alınmalı ve yeni stratejiler planlanmalıdır.
4. İş sağlığı ve güvenliği konusu erken dönemde okul eğitimlerine dahil edilmelidir.
5. İş sağlığı ve güvenliği konusunda devlet-işçi-işveren uyumu çok önemlidir.
6. <Kazasızlık> Avrupa'nın başarısı olmalıdır.”

9. TÜRKİYE’ DE İŞ GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ KURULUŞLAR VE İLGİLİ MEVZUAT

9.1. İŞ GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ KURULUŞLAR

Türkiye’de iş güvenliği ile ilgili kuruluşlar;

A. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na Bağlı Kuruluşlar⁷³

1. Çalışma Genel Müdürlüğü
2. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı
3. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
4. Avrupa Birliği Koordinasyon Daire Başkanlığı

⁷³“Teşkilat Şeması.” Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (Çevrimiçi)
http://www.calisma.gov.tr/bakanlik/teskilat_semasi.htm,29.08.2003,s.1.

5.İş Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitim Merkezi

6.Yakın ve Orta Doğa Çalışma Eğitim ve Araştırma Merkezi
Müdürlüğü(YODÇEM)/ÇASGEM (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve
Araştırma Merkezi Başkanlığı)

7.Danışma ve Denetim Birimleri

- Teftiş Kurulu Başkanlığı
- İş Teftiş Kurulu Başkanlığı
- Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı
- Hukuk Müşavirliği
- Bakanlık Müşavirliği
- Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği

B. Diğer Kamu ve Özel Kuruluşlar⁷⁴

1.Sanayi ve Ticaret Bakanlığı ile buna bağlı Sanayi Eğitim Geliştirme
Merkezi

2. Sağlık Bakanlığı

3. Milli Eğitim Bakanlığı ve buna bağlı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel
Müdürlüğü ile Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü

4. Milli Prodüktivite Merkezi

5. Belediyeler

6. İşçi Sendikaları

⁷⁴”İş Güvenliği,” (Çevrimiçi), <http://albenia.kolayweb.com/>, 08/08/2003

7. Üniversiteler

8. Görsel ve yazılı medya

9. Sosyal Sigortalar Kurumu ve buna bağlı Meslek Hastaneleri

10.Dünya Sağlık Örgütü

11.Uluslararası Çalışma Örgütü

9.2. TÜRKİYE’ DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ MEVZUAT

9.2.1. Kanunlar

-Türkiye’ de İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Kanunlar ⁷⁵

-Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun,
151-10.09.1937- 1921

- Borçlar Kanunu, 818- 08.05.1926- 1748

-Belediye Kanunu, 1580-03.04.1930-1471

-Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müessesleri
Hakkındaki Kanun, 3153 -24.08.1937-3591

-Sınai-Müesseselerde Maden Ocaklarında Mesleki Kurslar Açılması
Hakkındaki Kanun, 2457- 28.01.1938- 3945

-Barut ve Patlayıcı Maddelerle Silah ve Teferruatı Av Malzemesinin
İnhisardan Çıkarılması Hakkındaki Kanun, 6551- 18.04.1955 -9009

-İş Kanunu, 1475- 01.01.1971- 13943

-Deniz İş Kanunu, 854-29.04.1967 -12586

-Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Meselelerin Tanzimi
Hakkındaki Kanun, 5953- 20.06.1952- 8140

⁷⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz., <http://isgüvenligi.cjb.net> 08/08/2003

- Basın İş Kanunu, 5680- 24.07.1950- 7564
- Umumi Hıfzı Sıhha Kanunu, 1593- 06.05.1930- 1489
- Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, 1479- 14.09.1971-13956
- Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, 506-29.07.1964-11766
- Sendikalar Kanunu, 2821- 07.05.1983- 18040 834
- Maden Kanunu, 321315.06.1985- 18785
- Bor Tuzları, Trona ve Asfaltit Madenleri İle Nükleer Enerji Hammadde İşletilmesini, Linyit ve Demir Sahalarının Bazı İadesini Düzenleyen Kanun, 13.06.1983- 18076
- Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanunu, 07. 01.1964- 11769
- Maden Kanunu ve İlgili Mevzuat,

9.2.2. Tüzükler

Türkiye’ de İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Tüzükler⁷⁶

- Barut ve Patlayıcı Maddelerle Silah ve Teferruatının ve Av Malzemesinin Sureti Murakabesine Dair Tüzük, 14.09.1956-9407
- Gemi Adamlarının Sağlık İaşe ve İla Met Şartlarını Gösterir Tüzük, 27.05.1958-9869
- Sosyal Sigorta İşlemleri Tüzüğü, 14.04.1972-14159
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük, 19.02.1973-14453
- İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına İlişkin Tüzük, 1914453
- Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Tüzüğü, 12.03.1973- 14474
- İş Süreleri Tüzüğü, 12.03.1973-14474
- Haftalık İş Süresince Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü,17.03.1973-14479

⁷⁶ Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz., <http://isguvenligi.cib.net>, 08/08/2003

- Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlem Çalışmalarına İlişkin Bazı Özel Usul ve Kurallar Hakkında Tüzük, 04.04.1973- 14497
- Fazla Çalışma Tüzüğü, 04.04.1973- 14497
- Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü, 09.04.1973- 14502
- Radyasyon Sağlığı Tüzüğü, 25.03.77- 12582
- Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Koşulları İle Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları (Kreş) Hakkında Tüzük, 09.04.1973- 14502
- Kadın İşçilerin Sanayide Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük, 22.08.1973- 14633
- Askeri İşyerleriyle Yurt Emniyeti İçin Gerekli Maddeler İmal Olunan İşyerlerinin Denetim ve Teftişi Hakkında Tüzük, 10.12.1973- 14738
- Parlayan, Patlayıcı Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük, 24.12.1973- 14752
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, 11.01.1974- 14765
- Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, 12.09.1974- 15004
- İş Teftiş Tüzüğü, 28.08.1979- 16788
- Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak 7,5 Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Tüzük, 27.07.1984- 18471
- Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük, 22.10.1984- 18553
- Sakat İstihdamı Hakkında Tüzük, 22.10.1987- 19402
- Eski Hükümlülerin İstihdamı Hakkında Tüzük, 17.03.1987- 19403
- Radyasyon Güvenliği Tüzüğü, 07.09.1985- 18861
- İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurum ve Kuruluş Çalışma Esasları Hakkında Tüzük, 19.02.1973- 14453
- İşçi Ücretlerinden Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurum ve Kuruluş Çalışma Esasları Hakkında Tüzük, 19.02.1973- 14453
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teftiş Kurulu Tüzüğü, 15.04.1996- 22612
- İşçi Çalışma ve Kimlik Karnesi Tüzüğü, 24.05.1973- 14544
- Ereğli Kömür Havzası Maden Ocaklarında Çalışan İşçilerin Sıhhi İhtiyaçlarının Teminine Dair Tüzük, 25.08.1942- 5193

9.2.3. Yönetmelikler

Türkiye' de İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yönetmelikler⁷⁷

- Sakatların ve Eski Hükümlülerin Çalıştırılmaları Hakkında Yönetmelik, 21.01.1972- 14079
- Asgari Ücret Yönetmeliği, 1202.1972- 14097
- Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği, 19.06.1972-14220
- Gayri Sıhhi Müesseselere Ait Yönetmelik, 19.03.1968 12852
- Elektrik İç Tesisat Yönetmeliği 27.03.1971- 13806
- Kuvvetli Akım Elektrik Dağıtım ve Bakım Yönetmeliği, 29.06.1979- 16681
- Kaynak Suları Yönetmeliği, 17.06.1974-14918
- Elektrik Kuvvetli Akım Tesisat Yönetmeliği, 21.11.1978- 16466
- Elektrik Enerji Tesisleri Yönetmeliği, 09.12.1978- 16484
- Özel Nükleer Maddelerin Fiziksel Korunma Önlemleri Yönetmeliği, 20.07.1979-16702
- Nükleer Santrallerin Güvenlik Uygulama Kuralları İçin Tanınması Yönetmeliği, 23.06.1979- 16675
- İşyeri Hekiminin Çalışma Şartlarıyla Görev ve Yetkileri Yönetmeliği, 04.07.1980- 7037
- Makine Koruyucuları Yönetmeliği, 17.05.1983- 18050
- Gürültü Kontrol Yönetmeliği, 11.12.1986-19308
- Yüzdelere Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik
- Kaynak Suları Yönetmeliği, 17.06.1974-14918
- Isıtma ve Buhar Tesislerinin Yakıt Tüketiminde Ekonomi Sağlanması ve Hava Kirliliğinin Azaltılması Yönetmeliği, 03.11.1977- 16102
- Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliği, 30.10.1987- 19619
- Çıraklık ve İşletmelerde Yapılan Meslek Eğitiminin Denetimi Hakkında Yönetmelik, 01.04.1987- 19418

⁷⁷ Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz., <http://isgugvenligi.cjb.net>, 08/08/2003

- Aday Çırak ve İşletmelerde Beceri Eğitimi Gören Öğrencilerin Sigorta İşlemleri Hakkında Yönetmelik, 29.01. 1987 -19356
- Hava Kalitesinin Korunması Yönetmeliği, 02.10.1986- 19269
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkındaki Yönetmelik, 26/12/2003-Sayı:25328
- Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkındaki Yönetmelik, 26/12/2003-Sayı:25328
- Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkındaki Yönetmelik, 26/12/2003-Sayı:25328
- Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkındaki Yönetmelik, 26/12/2003-Sayı:25328
- Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkındaki Yönetmelik, 23/12/2003-Sayı:25325
- Gürültü Yönetmeliği, 23/12/2003-Sayı:25325
- Titreşim Yönetmeliği, 23/12/2003-Sayı:25325
- Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği, 23/12/2003-Sayı:25325
- Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği, 23/12/2003-Sayı:25325
- Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği, 09/02/2004-Sayı:25368
- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, 9/12/2003-Sayı:25311
- İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik, 20/01/2004-Sayı:25312
- İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik, R.G.Y.T., 16/12/2003-25318
- İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik, R.G.Y.T.,10/02/2004-25369
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, R.G.Y.T.,11/02/2004-25370
- Kişisel Koruyucu Donanımlarının İşyerlerinde Kullanılması Hakkındaki Yönetmelik, R.G.Y.T.,11/02/2004-25370
- Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği, R.G.Y.T.,11/02/2004-25370

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE TARAFLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN GÖREV VE SORUMLULUKLARI

1. İŞVERENİN SORUMLULUĞU

İşverenin hukuki sorumluluğu özel hukuktan doğan sorumluluk ve kamu hukukundan doğan sorumluluk olarak iki başlık altında düzenlenmiştir.

1.1. İŞVERENİN ÖZEL HUKUKTAN DOĞAN SORUMLULUĞU

Borçlar Kanunun 332. maddesinin işverene yüklediği koruyucu tedbirler üç grup halinde ele alınabilir. Bunlar;

- 1) İşletme tehlikelerine karşı işçiyi korumak yükümlülüğü
- 2) Uygun koşullarda çalışma yeri sağlama yükümlülüğü
- 3) Uygun yatacak yer sağlamak yükümlülüğü

1.1.1. İşletme Tehlikelerine Karşı İşçiyi Korumak Sorumluluğu

B.K. 332/I göre iş sahibi, akdın hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede, çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza (almak) zorundadırlar. ¹

¹B.K Kanun No:818.Kabul Tarihi:22.4.1926.m.332

İşveren önce işçinin çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri almak, yani işçiyi işletme tehlikelerine karşı korumakla yükümlüdür. İşletme tehlikelerine karşı işçiyi korumak için işveren bu amaçla gerekli tesisat ve donanımı yapması, koruyucu araç ve gereçlerin işçiye sağlanması güvenli bir çalışma ortamının sağlanması için gerekli iş ve işletme düzeyinin sağlanması bu doğrultuda işçiye gerekli emirleri, talimatları vermesi bütün bunlara uyulup uyulmadığının denetlenmesi şeklinde bir içeriği kapsamaktadır.²

1.1.2. Uygun Koşullarda Çalışma Yeri Sağlama Sorumluluğu

B.K. 332/II ye göre “İşveren münasip ve sıhhi çalışma mahalleri sağlamak zorundadır”.³ İşveren işçiye uygun ve sağlığa yararlı çalışma yeri sağlama ile de yükümlüdür. İşveren işin niteliğine göre sağlıklı bir çalışma yeri sağlamakla zorunludur. İşin niteliği gereği bazı işlerde bu imkanlar sağlanamaz. Örneğin; Şarap ve bira imal eden yerlerde rutubetsiz çalışma ortamı maden işletmelerinde de her türlü önleme karşı işçilerin maden tozu yutmaları gibi.⁴

Ancak belirttiğiniz bu özellikleri işyerlerindeki çalışma ortamı kanunen kabul edilebilir, asgari şartları taşımak zorundadır. Asgari şartlarda tüzük ve yönetmeliklerde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

1.1.3. Uygun Yatacak Yer Sağlamak Sorumluluğu

B.K. 332/III e göre İşçi, işverenle birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yaratacak bir yer tedarikine mecburdur.⁵ İşveren işçiye sağlığa yararlı yatacak bir yer sağlamak

² Murteza Aydemir, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Sağlama Açısından İşverenin Yükümlülüğü, Ankara, Yodcem Yayın No13,2000,s.4.

³ Borçlar Kanunu Kanun No:818 Kabul Tarihi 22.04.1926, m.332

⁴ Murteza Aydemir, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Sağlama Açısından İşverenin Yükümlülüğü, ” Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, sayı:1, (1995),s.82.

⁵ Borçlar Kanunu Kanun No:818 Kabul Tarihi 22.04.1926, m.332

zorundadır. Ancak bu borç işçi işverenle birlikte oturuyorsa vardır. Bu maddenin fazla bir uygulama alanı bulamadığı açıktır.

1.2. İŞVERENİN KAMU HUKUKUNA DAYANAN ÖNLEM ALMA SORUMLULUĞU

1.2.1. 1982 Anayasasındaki Hükümler

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili Anayasa çeşitli maddelerde düzenlemeler yapmıştır. Çalışma hakkı ve ödevinin düzenlendiği 49. Maddede: “Çalışmak herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli bir ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır. Devlet işçi ve işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasında koruyucu tedbirleri alır.” Şeklinde düzenlenmiştir.⁶

Dinlenme hakkının düzenlendiği 50. Madde de: “kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunmuşlardır. Dinlenmek çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile yıllık ücretli izin hakları ve şartları kanunen düzenlenir.” olarak belirtilmiştir.⁷

Sosyal Güvenlik haklarının düzenlendiği 60. madde de: “Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.” hükmüne yer vermiştir.”⁸

⁶ Tuncer Karamustafaoğlu, Mehmet Tarhan, 1961-1982 T.C. Anayasaları Karşılıklı Metinler, Ankara, Savaş Yayınları 1983, s.65.

⁷ Karamustafaoğlu, Tarhan, a.g.e. , s.65-66.

⁸ Karamustafaoğlu, Tarhan, a.g.e. , s.71.

Esasen anayasaların görevleri her konuyu derinlemesine düzenlemek değildir. Anayasalar sadece temel ilkeler koyar, bu temel ilkeler ışığında çıkartılan yasa tüzük ve yönetmelikler ise geniş ve ayrıntılı ve objektif olarak uygulamayı beklerler.

1.2.2. 1475 ve 4857 Sayılı İş Kanunlarındaki Hükümler

İş sağlığı ve güvenliği 1475 sayılı İş kanunun 73.maddesinde, 4875 sayılı kanununda 77. maddesinde düzenlenmiştir. 1475 sayılı iş kanununda 5. Bölüm madde-73 iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanun maddelerine ayrılmıştı, ilgili maddede;

“Her işveren iş yerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. İşverenler makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorunda idi.”⁹ şeklinde bir düzenleme yapılmıştı.

4857 sayılı yeni iş yasasında ise iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddeler 5. bölümde düzenlenmiştir. İş Kanununu 77. maddede işveren ve işçilerin yükümlülükleri belirtilmiştir. İlgili maddeye göre;

“İşverenler işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü tedbiri almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür,

İşverenler iş yerlerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçilerin karşı karşıya bulundukları mesleki riskler alınması gerekli tedbirler yasal hak ve sorumluluklar konusunda bilgilendirmek ve

⁹ Ercan Akyiğit, İş Yasaları, Ankara, Seçkin Yayınevi, 1996, s.58.

gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermekle yükümlüdür. Yapılacak eğitimin usul ve esasları çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. ”şeklinde bir düzenleme yapılmıştır.¹⁰

4857 sayılı iş kanununda İSG konusunda getirilen yeni düzenlemelerin;

“78. madde de sağlık ve güvenlik tüzük ve yönetmelikleri, 80. madde de iş sağlığı ve güvenliği kurulu, 81 madde de işyeri hekimleri, 82. madde de iş güvenliği ile ilgili mühendis ve teknik elaman istihdamı, 83. madde de işçinin hakları.” Oldukları görülmektedir. 4857 sayılı iş kanununun yürürlüğe girmesinden sonra çıkartılan 19 yönetmelikte önemli değişiklikler ve yenilikler getirmiştir.

1.2.3. Sigortalar Kanununda Yer Alan Hükümler

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir çok madde vardır. Ancak bunlardan en önemlisi ve doğrudan ilgili olanı Sosyal Sigortalar Kurumunun 26. maddesidir. Diğer maddeler olarak da SSK madde 11 ile madde 27 arasında düzenlenmiştir. Bu maddelerde sırası ile;

SSK madde 11’de İş kazası ve meslek hastalığının tarifi yapılmış

SSK madde 12’de sağlanan yardımlar belirtilmiş

SSK madde 13’de sağlık yardımlarının tarifi yapılmış

SSK madde 14’de Sağlık yardımlarının süresi belirtilmiş

SSK madde 15’de İşverenin yükümü belirtilmiş

SSK madde16’da geçici iş göremezlik ödeneği belirtilmiş

SSK madde17’de Hekim tavsiyelerine uymazlık hali belirtilmiş

SSK madde 18’de Meslek hastalığının tespiti belirtilmiş

SSK madde 19’da sürekli iş göremezlik hali belirtilmiş

SSK madde 20’de Sürekli iş göremezlik gelirin hesaplanması düzenlenmiştir .

SSK madde 21’de Birden çok iş kazasına uğraması

SSK madde 22’de gelirin sermayeye çevrilmesi

SSK madde 23’de Eş ve çocuklara gelir bağlanması

SSK madde 24’de Anne ve babaya gelir bağlanması

SSK madde 25’de Sigortalının kontrol muayenesi

SSK madde 26’da İşverenin sorumluluğu

SSK madde 27’de İş kazasını bildirme yükümlülüğü belirtilmiştir.

SSK mevzuatı incelendiği zaman bu kanunun iş sağlığı ve güvenliği tüzüğünün tamamlayıcısı olduğu görülecektir. SSK mevzuatında işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine aykırı davranması durumunda iş kanununa göre daha ağır yaptırımlar getirilmiştir.¹¹

İşverenin sorumluluğu SSK madde 26’da şöyle düzenlenmiştir;

“İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veya suç sayılabilir bir hareketi sonucu olmuşsa, Kurumca sigortalıya veya hak sahibi kimselere yapılan veya ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderin tutarları ile gelir bağlanırsa bu gelirlerin 22. Maddede belirtilen tarifeye göre hesaplanacak sermaye değerleri

¹⁰ Oğuz Özbek, *Yorumları ve Yargıtay Emsal Kararları İle İş Yasaları*, İstanbul, Beşinci Bası, BETA Basın Dağıtım, 2003, s.117.

toplamı sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere Kurumca işverene ödettirilir.” Şeklinde düzenleme yer almaktadır.¹²

1.2.3. Umumi Hıfzısıhha Kanununda Yer alan Hükümler

UHSK nun İşçiler hıfzısıhhasında genel sağlık hükümlerinin yanında çalışma hükümlerine de yer verilmiştir. Bunlar ;¹³

173. madde de en az çalışma yaşı 12 olarak belirtilmiştir,

174. madde de 12-16 yaş arası çocukların saat 20.00’den sonra çalışması yasak olduğu ,

175 madde de Gece çalışmasında yahut yer altı çalışmasında bir günlük zaman diliminde sekiz saati geçmeyeceği ,

176 madde de bazı yerlerde bar, kabera dans salonları kahve, gazino ve hamamlarda 18 yaşından küçüklerin istihdam edilemeyeceği

177.madde de hamile kadınların doğumdan önceki üç ay zarfında çocuğunun ve kendisinin sıhhatine zarar verecek işlerde çalıştırılmayacağı, doğumu takiben işe başlayan kadınlarda mesaiye dahil olan zamanda günde iki sefer yarım saatlik emzirme izni verileceği,

178. madde de bazı müesseselerin yanında alkollü içki satışı veya genel evlerin açılması yasaklanmıştır.

(Her nevi sanat müesseseleri, maden ocakları ve inşaat yerleri)

179. maddede 1. fıkra işyerlerinde kullanılan makine, ecza ve malzemelerin mesleki hastalıkların oluşumuna mani olacak tedbirlerin alınması ve bunların tüzükte belirlenmesine dair hükümlere yer verilmiştir.

¹¹ Kadir Arıcı, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara,Tes-İş Sendikası,1999,s.66.

180. maddede devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran işverenler işyeri hekimi sağlayacakları, hastane olmayan veya şehir dışında bulunan işyerlerinde bir hasta odası ve ilk yardım vasıtalarının bulundurulacağı belirtilmiştir.

1.2.5. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatından Doğan Sorumlulukları

4857 sayılı iş kanununda ve iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliğinde, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlerin sorumluluklarını ;

1. Tedbir almak
 2. Risk değerlendirmesi ve mesleki risklerin önlenmesi
 3. İşçilerin eğitimi ve bilgilendirilmesi
 4. İşçilerin görüşlerinin alınarak katılımlarının sağlanması
 5. Yaş ve cinsiyet gibi sebeplerle bazı özel işçi gruplarının korunması
 6. Sağlık gözetimi ve işçilerin denetimi
 7. İşçileri güvenlik önlemlerine uymaya zorlamak
 8. Sağlık organizasyonu kurmak
 - a-İşyeri hekimi çalıştırmak
 - b-İş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmak
 - c-İşyeri sağlık birimi kurmak
 9. İş güvenliği ile ilgili mühendis yada teknik elaman istihdam etmek
- olarak sayabiliriz.

¹² Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası,İSİG Açısından İşçi –İşverenin Görev ve Sorumlulukları ,Ankara,2001,s.20.

¹³ Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz. UHSK,Kanun No:1593,Kabul Tarihi:6.5.1930

1.2.5.1. Tedbir (Önlem) Alma Yükümlülüğü

İşverenin önlem alma yükümlülüğü İ.K mad.77 de düzenlenmiştir. Buna göre işveren;

1. Gerekli olan her türlü önlemi almak
2. Araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür.

1.2.5.1.1. İSG Yönetmeliğine Göre Alınması Gereken Teknik Önlemler

İSG tüzüğünde alınması gereken önlemler ayrıntılı olarak ele alınmış idi, teknik ayrıntıya önem verilmiş olup tüzüğün 2-7. kısımları arasında konu düzenlenmişti.

2.kısım (1.-2. Bölümler)Alınması gerekli sağlık önlemleri/Yatma yerlerindeki sağlık tedbirleri

3.kısım (1.-2.-3.-4.-5.-6. Bölümler)Bulaşıcı ve genel olarak meslek hastalıklarına karşı alınacak tedbirler

4.kısım-/İş kazalarına karşı alınacak tıbbi tedbirler ve ilk yardım malzemesi

5.kısım (1.-2.-3.-4.-5.-6.-7.-8.-9.-10.-11.-12. Bölümler)İş kazalarını önlemek için tedbirler ve bulundurulması gerekli araçlar

6.kısım-/ Kişisel korunma araçları

7.kısım-/ İSG mevzuatının uygulanması ve denetimi

Yeni İSG Yönetmeliğindeki Düzenlemelere Göre Alınması Gereken Teknik Önlemler Aşağıdadır;¹⁴

İSGY madde 6/b-4 İşin kişilere uygun hale getirilmesi için, özellikle işyerlerinin tasarımında, iş ekipmanları, çalışma şekli ve üretim metotlarının

seçiminde özen gösterilmesi, özellikle de monoton çalışma ve önceden belirlenmiş üretim temposunun hafifletilerek bunların sağlığa olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi,

-İSGY madde 6/b-5 Teknik gelişmelere uyum sağlanması,

-İSGY madde 6/b-6 Tehlikeli olanların, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanlarla değiştirilmesi,

-İSGY madde 6/b-7 Teknolojinin, iş organizasyonunun, çalışma şartlarının, sosyal ilişkilerin ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan genel bir önleme politikasının geliştirilmesi,

-İSGY madde 6/b-8Toplu korunma önlemlerine, kişisel korunma önlemlerine göre öncelik verilmesi,

-İSGY madde 6/b-9 İşçilere uygun talimatların verilmesi.

-İSGY madde 6/c İşveren, işyerinde yapılan işlerin özelliklerini dikkate alarak;

Madde -6/c-(1)-Kullanılacak iş ekipmanının, kimyasal madde ve preparatların seçimi, işyerindeki çalışma düzeni gibi konular da dahil işçilerin sağlık ve güvenliği yönünden tüm riskleri değerlendirir. Bu değerlendirme sonucuna göre; işverence alınan önleyici tedbirler ile seçilen çalışma şekli ve üretim yöntemleri, işçilerin sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltmeli ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanmalıdır.

Madde -6/c-(2)- Bir işçiye herhangi bir görev verirken, işçinin sağlık ve güvenlik yönünden uygunluğunu göz önüne alır.

¹⁴ İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Resmi Gazetede Yayımlı Tarih ve Sayısı: 9/12/2003-25311, m.6

Madde -6/c-(3)- Yeni teknolojinin planlanması ve uygulanmasının, seçilecek iş ekipmanının çalışma ortam ve koşullarına, işçilerin sağlığı ve güvenliğine etkisi konusunda işçiler veya temsilcileri ile istişarede bulunur.

Madde -6/c-(4)- Ciddi tehlike bulunduğu bilinen özel yerlere sadece yeterli bilgi ve talimat verilen işçilerin girebilmesi için uygun önlemleri alır.

-İSGY madde -6/d- Aynı işyerinin birden fazla işveren tarafından kullanılması durumunda işverenler, yaptıkları işin niteliğini dikkate alarak; iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni önlemlerinin uygulanmasında işbirliği yapar, mesleki risklerin önlenmesi ve bunlardan korunma ile ilgili çalışmaları koordine eder, birbirlerini ve birbirlerinin işçi veya işçi temsilcilerini riskler konusunda bilgilendirirler.

-İSGY madde -6/e- İş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni konusunda alınacak önlemler hiç bir şekilde işçilere mali yük getirmez.

1.2.5.2. Risk Değerlendirilmesi ve Mesleki Risklerin Önlenmesi

İşverenlerin İSG açısından sorumluluklarından biri de risk değerlendirmesi - dir. Risk değerlendirmesi İş sağlığı ve güvenliği yönetmeliği madde 4 /a da aşağıdaki şekilde belirtilmiştir,¹⁵

“İşyerlerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin, işçilere, işyerine ve çevresine verebileceği zararların ve bunlara karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılması gerekli çalışmaları, kapsar”

İSGY madde 6/b de İşverene mesleki risklerin önlenmesi için aşağıdaki görevler verilmiştir.¹⁶

¹⁵ İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Resmi Gazetede Yayımlı Tarih ve Sayısı: 9/12/2003-25311, m.4

- 6/b-1 Risklerin önlenmesi,
- 6/b-2 Önlenmesi mümkün olmayan risklerin değerlendirilmesi,
- 6/b-3 Risklerle kaynağında mücadele edilmesi,

1.2.5.3. İşçileri Eğitmek ve Bilgilendirmek Görevi

Her konuda olduğu gibi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda da eğitim çok önemlidir. Bu hususta da başarılı olabilmek için eğitime ağırlık verilmesi şarttır. Çünkü hala iş sağlığı ve güvenliği kavramlarını duymayan bir çok işveren ve de işçimiz var.¹⁷

Yapılan araştırmalar meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının %80-90 nun insani sebeplerden %10-20'nin ise güvensiz fizik ve mekanik çevre koşullarından kaynaklandığı göstermektedir. Bu demektir ki iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda gereken eğitimin verilmesiyle iş kazası ve mesleki hastalıklarında %80-90 oranında bir azalma görülebilecek, ayrıca % 10-20 oranındaki güvensiz fiziki ve mekanik çevre koşulları da ancak eğitimle ortadan kaldırılabilecektir.¹⁸

4857 sayılı iş kanunun 77. maddesindeki işverenin sorumluluğu “İşveren işyerinde işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar, yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir ” şeklinde belirtilmiştir.¹⁹

¹⁶ İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Resmi Gazetede Yayımlı Tarih ve Sayısı: 9/12/2003-25311.m.6/b

¹⁷ Kibar Erten, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Temel Prensipleri*, Ankara, Yodçem Yayın No:3.2000.s.2.

¹⁸ Aydemir.a.g.m. .s.92.

¹⁹ Özbek,a.g.e..s.117.

İşçilerin eğitimi İSGY madde 12 de düzenlenmiştir ilgili madde de;²⁰

İSGY madde 12 /a İşveren, her işçinin çalıştığı yere ve yaptığı işe özel bilgi ve talimatları da içeren sağlık ve güvenlik eğitimi almasını sağlamak zorundadır. Bu eğitim özellikle;

- 1) İşe başlanmadan önce,
- 2) Çalışma yeri veya iş değişikliğinde,
- 3) İş ekipmanlarının değişmesi halinde,
- 4) Yeni teknoloji uygulanması halinde, yapılır.

Eğitim, değişen ve yeni ortaya çıkan risklere uygun olarak yenilenir ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanır.

İSGY madde 12 / b İşveren, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen işçilerin yaptıkları işlerde karşılaştıkları sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimat almalarını sağlar.

İSGY madde 12 /c Sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görevi bulunan işçi temsilcileri özel olarak eğitilir.

İSGY madde 12 /d- (a) ve (c) bentlerinde belirtilen eğitim, işçilere veya temsilcilerine herhangi bir mali yük getirmez ve eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır.

İşçilerin Bilgilendirilmesi İSGY madde 10 da düzenlenmiştir.²¹

İSGY madde 10 ; İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkin bir biçimde sürdürülmesi için işçilerin bilgilendirilmesi esastır. Bu amaçla;

²⁰ İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Resmi Gazetede Yayımlı Tarih ve Sayısı: 9/12/2003-25311. m.12

a) İşveren, işyerinin büyüklüğüne göre;

-1) İşyerinin geneli ile işçinin çalışmakta olduğu bölümde veya yaptığı her işte yürütülen faaliyetler, sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler hakkında,

-2) Bu Yönetmeliğin 8 inci maddesinin (b) bendine göre, işyerinde görevlendirilen kişiler hakkında, işçilerin ve temsilcilerinin gerekli bilgiyi almalarını sağlamak zorundadır.

b) İşveren, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen işçilerin de, (a) bendinde belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu işçilerin işverenlerine gerekli bilgileri verir.

c) İşveren, işyerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görev ve sorumluluğu bulunan işçilerin veya temsilcilerinin bu görevlerini yürütebilmeleri için;

-1) Bu Yönetmeliğin 9 uncu maddesinin (a) bendinin (1) ve (2) numaralı alt bentlerinde belirtilen risk değerlendirmesi ve alınan koruyucu önlemlere,

-2) Bu Yönetmeliğin 9 uncu maddesinin (a) bendinin (3) ve (4) numaralı alt bentlerinde belirtilen iş kazası kayıtları ve raporlarına,

-3) Sağlık ve güvenlikle ilgili denetim faaliyetlerinden, bu konuda sorumlu kişi ve kuruluşlardan, koruma ve önleme çalışmalarından elde edilen bilgilere, ulaşabilmelerini sağlar.

1.2.5.4. İşçilerin Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması

İşçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması mevzuatımıza İSGY ile yeni girmiştir. İSGY 89/391/EEC sayılı Avrupa Birliği Konsey Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır bu nedenle bu düzenlemeler umut vericidir.

²¹ İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Resmi Gazetede Yayın Tarih ve Sayısı: 9/12/2003-25311. m.10

İSGY madde 11 de belirtildiği üzere; İşveren sağlık ve güvenlikle ilgili konularda işçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması için aşağıdaki hususları yerine getirmekle yükümlüdür:²²

a) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konularında işçi veya temsilcilerinin görüşlerini alır, öneri getirme hakkı tanır ve bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve dengeli katılımlarını sağlar.

b) İşverence, iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevleri bulunan işçi veya temsilcilerinin özellikle aşağıdaki konularda dengeli bir şekilde yer almaları sağlanır veya önceden görüşleri alınır:

-1) Sağlık ve güvenliği önemli derecede etkileyebilecek herhangi bir önlemin alınmasında.

-2) Bu Yönetmeliğin 7. maddesinin (a) bendinde belirtilen işler ile 7.

maddesinin (a) bendinde ve 8 inci maddesinin (b) bendinde belirtilen kişilerin görevlendirilmesinde.

-3) Bu Yönetmeliğin 9. maddesinin (a) bendinde ve 10 uncu maddesinde belirtilen hususlarda.

-4) Bu Yönetmeliğin 7. maddesinin (c) bendinde belirtilen işyeri dışındaki uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alınmasında.

-5) Bu Yönetmeliğin 12. maddesinde belirtilen eğitimin organizasyonu ve planlanmasında.

c) İş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan işçi temsilcileri, tehlikenin azaltılması veya tehlikenin kaynağında yok edilmesi için işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

d) İş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevleri bulunan işçi veya işçi temsilcileri, bu görevlerini yürütmeleri nedeniyle dezavantajlı duruma düşürülemezler.

e) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan işçi temsilcilerine, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirebilmeleri için her türlü imkanı

²² İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Resmi Gazetede Yayımlı Tarih ve Sayısı: 9/12/2003-25311, m.11

sağlar ve herhangi bir ücret kaybı olmadan çalışma saatleri içerisinde yeterli zamanı verir.

f) İşçiler veya temsilcileri, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverence alınan önlemlerin ve sağlanan imkanların yetersiz olduğu kanaatine varmaları halinde Bakanlığa başvurma hakkına sahiptir.

İşçi temsilcileri, işyerinde yetkili makamlarca yapılan denetimler sırasında görüşlerini bildirme hakkına sahiptir.

1.2.5.5. Yaş ve Cinsiyet Gibi Sebeplerle Bazı İşçi Gruplarının Korunması

1.2.5.5.1. Çocuk İşçilere İlişkin Koruyucu Hükümler

Türk İş Hukukunda Çocuk İşçilere ilişkin hükümleri aşağıda belirttiğimiz şekilde tasnif edebiliriz; aşağıdaki maddeler 4857 sayılı iş kanunundan ve 1593 sayılı UHSK dan tasnif edilmiştir.

1. Çalışmaya başlama yaşı bakımından korunmuşlardır,

a) İş kanunun madde 71’de işe başlama yaşı 15 yaştır.

b) UHSK göre iş kanunun girmeyen işlerde işe başlama yaşı 12 yaştır.

2. Günlük çalışma süresi bakımından korunmuşlardır,

a) Okula giden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere günde en fazla 2 saat haftada da 10 saat olabilir İ.K. 71/5

b) Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocuklar için günlük 7 saat haftada da 35 saatten fazla olamaz Ancak 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde 8 saat haftada da 40 saate kadar olabilir.

3. Bazı işlerde ve bazı zaman dilimlerinde çalışmaları yasaklanmıştır.

a)Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altı veya su altında 18 yaşından küçük erken çocukların çalışması yasaklanmıştır. (İ.K. madde 72)

b)Sanayiye ait işyerlerinde 18 yaşını doldurmamış çocukların gece çalışmaları yasaklanmıştır.

c) 16 yaşını doldurmamış genç işçi ve çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaları yasaktır. (İ.K.madde 85)

d) 1593 sayılı UHSK 176.maddesinde belirtildiği üzere 18 yaşın altındaki çocukların bar, kabera, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda çalışması yasaklanmıştır.

e)1593 sayılı UHSK 176. maddesinde belirtildiği üzere 12-16 yaş arası çocukların saat 20.00 den sonra çalışması yasaklanmıştır.

4.Yıllık izin süreleri bakımından korunmuşlardır, 18 yaşın altındaki çocukların yıllık izin süresi 20 günden az olamaz. (İ.K.Madde 54)

5. (14 – 18) yaş arası çocuk ve genç işçiler için işe alınmadan önce rapor alınması ve 18 yaşını dolduruncaya kadar 6 ayda bir doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalıştırılmalarında bir sakınca olup olmadığının belirlenmesi istenmektedir.

1.2.5.5.2. Kadın İşçilere İlişkin Koruyucu Hükümler

Türk iş hukukunda kadın işçilere ilişkin hükümleri aşağıdaki şekilde belirtebiliriz; ilgili hükümler aşağıdaki kanun ve tüzüklerden tasnif edilmiştir

-Gebe ve emzikli kadınların çalıştırılma şartları ile emzirme odaları ve çocuk yurtlarına dair tüzük,²³

-4857 sayılı iş yasası,²⁴

1) Kadın İşçiler doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra da sekiz olmak üzere 16 haftalık süre için çalıştırılmaları yasaktır. İ.K. Madde 74/1

2) Hamilelik süresince periyodik doktor kontrolü için düzenli izin verilir. İ.K. Madde 74/3

3) Doğumdan sonraki izin süresine ek olarak isterse altı aya kadar ücretsiz izin olabilir.74/5

4)Kadın işçilerin sanayiye ait işlerde gece postalarında çalıştırılma koşulları hakkındaki tüzükte;

a- Hangi işlerde çalışacakları madde 2

b- Gece süresinden fazla çalışma yapamayacakları, madde 3

c- İş yerinin şehir dışında olmasında işe vasıta ile götürülüp getirilecekleri tüzük madde 4

d- Gece çalışmasına sağlıklarının elverdiği doktor raporu ile belgelenecek madde 5

e- Doğumdan sonra altı ay gece vardiyasında bu işlerde çalıştırılmayacakları, madde 6

f- Karı kocanın vardiyasının aynı olmayacağı madde 7

g-Gece postalarında kadın çalıştırmak için bölge çalışma müdürlüğünden izin alınması, madde 9 ve madde 10.

²³ Ayrıtlı Bilgi İçin Bkz.Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartları İle Emzirme Odaları ve Çocuk Yurtlarına Dair Tüzük,Bakanlar Kurulunun Kararı arihi:16/03/1987,No:87/11624,Yayınlandığı Resmi Gazetenin Tarih ve Sayısı:10/04/1987-19427

²⁴ Ayrıtlı Bilgi İçin Bkz.İş Kanunu

- 5) İş kanunu madde 5/3 işveren için niteliğine ilişkin sebeplerin zorunlu kılmadıkça sözleşmenin yapılması şartların oluşmasında uygulanmasında, sona ermesinde cinsiyet ve gebelik dolayısıyla da farklı işlem yapılamaz.
- 6) İ.K. 5/4 İşveren aynı veya eşit değerde iş için cinsiyet dayalı eşitsiz ücretlendirme yapamaz
- 7) İ.K. Madde 66 Çocuk emziren kadın işçilere günde 90 dak. olarak verilen süt izini iş süresinden sayılır.
- 8) Maden Ocakları ile kablo döşemesi kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltı ve su altında her yaştaki kadının çalışması yasaktır. İ.K. Mad.72
- 9) 100-150 arası kadın işçi çalıştıran işyerlerinde emzirme odası, 150 den fazla kadın işçi için işyerlerinde kreş tahsis edileceği ve 0-6 yaş arası çocukların bakılacağı belirtilmiştir. Gebe ve emzikli kadın tüzüğü Mad.6/7

1.2.5.6. İşverenin İSG Konusunda Denetimi ve Sağlık Gözetimi

En titiz, kurallara uymayı görev bilen bir insan bile denetim ve yaptırımın olmadığı yerde zamanla o da çözülecektir. Mc Gregor'un X teorisinin burada devreye girdiğini söylemek yanlış olmasa gerektir. İşçilerin kurallara uyup uymadığının denetlenmesi, ceza ile korkutulmaları ve gerektiğinde (ihlallerde) cezalandırılmaları gerekir. Denetim; eksikliklerin yada yanlışlıkların önceden görülerek düzeltme olanağını da sağlar. Durumu iş kazaları açısından değerlendirirsek hem işçi hem de işveren açısından denetimin önemi ortaya çıkacaktır.

4857 Sayılı İş Kanunun madde 77/II'de

İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine işçilerinin uyup uymadıklarını denetlemekle görevlendirilmişler.²⁵

²⁵ Özbek, a.g.e.,s.117.

Denetimle insanların kötü davranışlarda bulunmaması, güzel davranışlar sergilenmesi, iş yerlerinde emniyetli ve sağlıklı bir şekilde çalışması temin edilmeye çalışılır.²⁶

Gerek devletin işverenleri gerekse işverenlerin sorumluluklarında bulunan kişileri sürekli denetleme imkanları yoktur. Ancak sorumlu sorumluluğundaki kişi ve kişilere gerekli eğitimi vermiş ve sorumluluğu aşlamışsa bundan sonra bireyler oto kontrol sistemlerini çalıştırarak kendi davranış ve hareketlerini kendileri denetleyebilecektir.

Sağlık Gözetimi İSGY de aşağıdaki gibi düzenlenmiştir.²⁷

İSGY madde 14 de; İşveren, işçilerin işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerine uygun olarak sağlık gözetimine tabi tutmakla yükümlüdür:

a) İşçilerin işe girişlerinde sağlık durumlarının yapacakları işe uygun olduğunu belirten sağlık raporu alınır.

b) Yapılan işin özelliğine göre, işin devamı süresince sağlık muayeneleri düzenli aralıklarla yapılır.

1.2.5.7. İşçileri Güvenlik Önlemlerine Uymaya Zorlamak

İş kazası netice olarak sadece işçiyi etkilemediği içindir ki; işverenin işçisinin “güvenlik önlemlerine uymaya” zorlama hakkının var olduğunu kabul etmek gerekir. Hatta bu bir zorunluluktur. İşçinin sorumluluklarından biride işverenin denetimine katlanmaktadır.

4857 sayılı İş kanunun 25/II fıkrasının 1. bendinde işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp eli altında bulunan makinalar tesisatı veya başka eşya ve maddeleri

²⁶ Erten, a.g.e.,s.7-8.

²⁷ İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Resmi Gazetede Yayın Tarih ve Sayısı: 9/12/2003-25311, m.14

otuz günlük ücret tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması durumunda işveren iş sözleşmesini bildirimsiz ve tazminatsız fesih edilebilir. Ayrıca karşı taraftan tazminat isteme hakkı da saklı kalır.²⁸

İşçi başkasının yaralanmasına veya ölümüne sebebiyet vermişse maddi ve cezai yaptırıma da tabi tutulabilecektir.²⁹

1.2.5.8. İşyerlerinde Sağlık Organizasyonu Kurma Görevi

İşverenlerin kamu hukukunda doğan yükümlülüklerinden biriside sağlık organizasyonu kurma yükümlülüğüdür.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı işverene ilgili işyerlerinde teşkilatlanma ve organize olma yükümlülüğü getirmiştir.

Sürekli olarak en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde işveren sağlık organizasyonu çerçevesinde aşağıda belirtilen hususları işyerinde tesis etmek yada işyeri hekimi istihdam etmek zorunda dır. Bunlar ;

1. İşyerinde hekim istihdam etme yükümlülüğü ,
2. İş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmak yükümlülüğü,
3. İşyeri sağlık birimi kurma yükümlülüğüdür,

²⁸ Özbek, a.g.e. ,s.61.

²⁹ Ural Fer, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda,Devletin,İşverenin ve İşçinin Görev ve Sorumlulukları*.Ankara,Yodcem Yayın No,: 5,2000, s.13.

1.2.5.8.1.İşyerinde Sağlık Organizasyonu Oluşturma Görevinin Yasal Dayanakları

- İ.K. madde 80 “İş sağlığı ve güvenliği kurulu” düzenlenmiştir.
- İş kanunu madde 81 “İş yeri hekimliği” düzenlenmiştir.
- 30.01.1973 tarih ve 7/5734 sayılı işçi sağlığı ve güvenliği kuruları hakkında tüzükte,
- UHSK madde 180 “İşyeri hekimi istihdamı, hasta odası ve ilk yardım vasıtalarının bulunması ” konuları düzenlenmiştir.
- SSK madde 114 ve “Hastalık sigortası ile ilgili hükümlerin uygulandığı yerlerde çalışan ve hastaların sigortalıların tedavilerinde 151 sayılı Ereğli Havzai İslamiyesi Maden Hukukunu mütaallik kanunun 6. maddesine 1593 sayılı UHSK nun 180. maddeleri hükümleri uygulanmaz”
- 11.01.1974 tarih ve 14765 sayılı işçi sağlığı ve güvenliği tüzüğü
- İşyeri hekimlerinin çalışma şartları ile görev ve yetkileri hakkındaki 04.04.1980 tarihli yönetmelik
- 29.03.1970 tarih ve 6174 sayılı ağır ve tehlikeli işler tüzüğüdür.

İş güvenliği organizasyonu, işyerlerinde iş kazalarının önlenmesini güvenlik koşullarının gerçekleştirilmesini, üretim ile güvenliğinin planlı bir şekilde koordine edilmesi sağlayıcı hizmetler bütünüdür.³⁰

1.2.5.8.1.1.İşyeri Hekimi Çalıştırılması

1475 sayılı iş kanununda işyeri hekimi çalıştırılması ile ilgili bir düzenleme olmadığından UHSK na göre 50 işçi çalıştıran işverenler için işyeri hekimi çalıştırma

³⁰ Aydemir, a.g.m. ,s.19.

zorunluluğu vardı. 4857 sayılı iş kanununda işyeri hekiminin çalıştırılması zorunluluğu yasa seviyesinde düzenlenmiştir.³¹

4857 sayılı İ.K madde 81’de “Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler sosyal sigortalar kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerin sağlanması ilk yandım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısını ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak zorundadırlar.

İşyeri hekimlerinin nitelikleri, işe alınmaları, görev –yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları görevlerini nasıl yürütecekleri Sağlık Bakanlığı ve Türk Tabipler Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilir. İşyeri hekimlerinin çalışma şartları ile görev ve yetkileri hakkındaki yönetmelikte düzenleneceği belirtilmiştir.”Şeklinde bir düzenleme getirilmiştir. Yeni yönetmeliğe göre(İş Yeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik):

- 1) İşyeri hekiminin görevleri madde 22’ de
- 2) İşyeri hekiminin yetkileri madde 23’ de
- 3) İşyeri hekiminin sorumlulukları madde 24’ de
- 4) İşyeri hekiminin görevlendirilmesi madde 25’ de düzenlenmiştir.

1.2.5.8.1.1.1.İşyeri Hekiminin Nitelikleri

İşyeri hekiminin nitelikleri İş Yeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul Ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik madde-18’de:”İşyeri

³¹ Ali Rıza Büyükuslu.”Çalışma Hayatında Yeni İş Kanunu ,”.Ankara. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:18sayı:23 .Mayıs-Ağustos.2003.s.21.

hekimi olarak görevlendirilecek hekimlerin Bakanlıkça verilmiş işyeri hekimliği sertifikasına sahip olması gerekir.” Şeklinde düzenlenmiştir.

1.2.5.8.1.1.1.1.Sertifikalandırma(İşyeri Hekimliği Sertifikası)

İşyeri hekimliği sertifikası İş Yeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik madde 19’da aşağıdaki gibi düzenlenmiştir;

- a. İş müfettişliği yapmış veya üniversitelerden iş sağlığı bilim doktorası veya bilim uzmanlığı almış, iş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığı veya işyeri hekimliği yan dal uzmanlığı almış olan hekimlere istek halinde,
- b. Bakanlıkça düzenlenen işyeri hekimliği sertifika eğitim programlarına katılan ve eğitim sonunda düzenlenecek sınavda başarılı olan hekimlere, Bakanlıkça verilir.

1.2.5.8.1.1.1.2.Eğitim ve Sınav

İşyeri hekimliği eğitim ve sınavı İş Yeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik madde 20’de aşağıdaki gibi düzenlenmiştir;³²

“İşyeri hekimliği sertifika programlarının hazırlanması, uygulanması, sınav komisyonunun teşekkülü ve sınavın yapılış şekli ile ilgili usul ve esaslar, İşyeri Hekimliği Eğitim Komisyonu tarafından belirlenir. Eğitim süresi, teorik ve pratik olarak 180 saatten az olmamalıdır.

Komisyon; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün başkanlığında, İş Teftiş Kurulu Başkanlığında bir hekim iş müfettişi, İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi

³² İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik, Resmi Gazetede Yayımlı Tarih ve Sayısı: 16/12/2003-25318, m.20

Müdürlüğünden bir hekim, Sağlık Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Sosyal Sigortalar Kurumu Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü, Türk Tabipler Birliğinden birer üye ile Yükseköğretim Kurul Başkanlığı tarafından görevlendirilecek iş sağlığı konusunda çalışmaları olan bir öğretim üyesinden oluşur.

Komisyon her yıl ocak ayında olağan olarak toplanır. Bakanlık gerektiğinde Komisyonu olağanüstü toplantılara çağırabilir. Toplantıların gündemi üyelere toplantı tarihinden 15 gün önce bildirilir. Komisyonun sekreteryası işleri Genel Müdürlük tarafından yürütülür.

Komisyon, kararlarını salt çoğunluk tarafından alır. Eşitlik halinde Başkanın oyu kararı belirler. Komisyon kararı, karar defterine yazılır ve üyeler tarafından imzalanır.

Komisyon tarafından belirlenen sertifika ve eğitim programı ve sınavı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından yürütülür. İşyeri hekimleri, Bakanlıkça belirli aralıklarla yenileme eğitimlerine tabi tutulur.”

1.2.5.8.1.1.1.3. İşyeri Hekimi Hizmet Süresi

İşyeri hekiminin hizmet süresi İş Yeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik madde 21’de aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir;³³

³³ İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik, Resmi Gazetede Yayımlı Tarih ve Sayısı: 16/12/2003-25318, m.21

“İşyeri Hekimleri, aşağıda belirtilen sürelerde görev yaparlar.

İşyeri hekimleri, bu yönetmelikte belirtilen görevleri eksiksiz olarak yerine getirmek için;

I inci Risk Gurubunda yer alan işyerlerine; ayda en az 1 iş günü

II inci Risk Gurubunda yer alan işyerlerinde; en az 2 iş günü

III inci Risk Gurubunda yer alan işyerlerinde; en az 3 iş günü

IV inci Risk Gurubunda yer alan işyerlerinde; en az 4 iş günü

V inci Risk Gurubunda yer alan işyerlerinde; en az 5 iş günü gitmek zorundadır.

İşe girip ve periyodik sağlık kontrolleri için çalışan başına yılda en az 30 dakika süre, yukarıda hesaplanan koruyucu hizmet süresine eklenir.

Ayrıca işyerinde tedavi hizmeti verilmesi durumunda, bu hizmet için gerekli süre yukarıda belirtilen sürelerin dışında tutulur.

İşyerlerinin, iş sağlığı ve güvenliği açısından hangi risk gurubuna gireceği Sosyal Sigortalar Kurumu iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistikleri de göz önünde bulundurularak; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü başkanlığında, Sağlık Bakanlığı, Sanayi Bakanlığı, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ile en çok üyeye sahip işçi sendikaları konfederasyonu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türk Tabipleri Birliği ile Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinden birer temsilcinin oluşturduğu bir komisyonun görüşleri doğrultusunda her yıl Şubat ayında Bakanlıkça belirlenir.

Bakanlık gerektiğinde Komisyonu toplantıya çağırabilir. Toplantıların gündemi üyelere toplantı tarihinden 15 gün önce bildirilir. Komisyonun sekreteryası işleri Genel Müdürlük tarafından yürütülür.

Komisyon, kararlarını salt çoğunlukla alır. Eşitlik halinde Başkanın oyu kararı belirler. Komisyonu kararı, karar defterine yazılır ve üyeler tarafından imzalanır.”

1.2.5.8.1.1.1.4. İşyeri Hekimlerinin Görevleri

İşyeri hekimlerinin görevleri İş Yeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik madde 22’de aşağıdaki gibi düzenlenmiştir,³⁴

İşyeri hekimi iş yeri sağlığı hizmetleri kapsamında aşağıdaki görevleri yapmakla yükümlüdür:

a.İşyerindeki iş sağlığı ve güvenliği kuruluna katılarak çalışma ortamı ve çalışanların sağlığının gözetimi ile ilgili gerekli açıklamalar bulunur. danışmanlık yapar ve kurulda alınan kararların uygulanmasını izler,

b.Özellği olan çalışanları; gebe ve emzikli kadınları, on sekiz yaşından küçükleri, iki yaşından küçük çocuğu olan anneleri, meslek hastalığı ve şüphesi tanısı alanları, kronik hastalığı olanları, malul ve özörlöleri, alkolikleri, ilaç ve uyuşturucu bağımlılığı olanları, birden fazla iş kazası geçirmiş olanları yakın takip ve koruma altına alır,

c.Özörlölerin işe alınmaları, işyerinde oluşun bir kaza ya da hastalık sonrasında geçici ya da kalıcı iş göremezliği olanların işe başlamaları veya eski hükömlölerin gerekli sağlık muayeneleri yaparak uygun işe yerleştirilmeleri için rapor hazırlar,

d.Sağlık nedeni ile üç haftadan uzun veya meslek hastalıkları veya iş kazaları nedeniyle veya sık tekrarlanan işten uzaklaştırmalarda, işe dönüş muayenesi

yapar,

e. Kronik hastalığı olanları daha sık aralıklarla muayene eder, gerekli tetkikleri yaptırır ve koruyucu önlemlerin alınması hususunda gerekli işlemleri yapar,

d. Gerekli laboratuvar tetkikleri ve radyolojik muayeneleri yaptırır,

f. İşyerinde ilk yardım ve kurtarma çalışmalarının organizasyonunu yapar, ilgili personelin eğitimini sağlar ve acil tedavi hizmetlerini yürütür,

g. Bulaşıcı hastalıkların kontrolünü sağlayarak yayılmasını önleme ve aşılama çalışmaları yapar,

i. Kreş ve çocuk bakımı yurdu ile emzirme odalarının sağlık koşullarını kontrol eder, sağlık koşullarına uygunluğunu sağlar, çocukların sağlık muayenelerini yaparak kayıt altına alır,

j. Gebe ve emzikli kadınların işyerindeki olası sağlık tehlikelerine karşı sağlığını korur, geliştirir ve eğitimlerini sağlar,

k. İşyerinde kullanılan, tüketilen maddeleri kontrol ve izlemek için aralıklı olarak inceleme yaparak etmenleri belirler, değerlendirir ve kontrol önlemleri geliştirir,

l. Çalışma ortamı gözetimi ile ilgili olarak gerektiğinde ölçümler yapılmasını sağlayarak alınan sonuçların çalışanlar yönünde değerlendirmesini yapar,

m. İşyerinin genel hijyen koşullarını devamlı izleyerek ve denetleyerek işyerindeki bütün birimlerin çalışanların sağlığını koruyup geliştirecek biçimde düzenlenmesi, çalışana sağlıklı bir ortamda ve yürütülen işin gerektirdiği kaloriyi karşılayacak nitelikte yemek sunulması, içme suyu imkanı sağlanması, soyunma odaları, banyo, lavabo ve tuvaletlerin bakımlı ve temiz olması ve genel temizlik donanımının temin edilmesi ve sürdürülmesi için gereğini yerine getirir.

³⁴ İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik, Resmi Gazetede Yayın Tarih ve Sayısı:16/12/2003-25318, m.22

n. İş ve çalışanın uyumunu sağlamak için çalışanların sağlığının, yapılan iş ve işlemler ile çalışma ortamındaki çeşitli stres faktörlerinden olumsuz yönde etkilenmesi olasılığına karşı inceleme ve araştırma yapar,

p. Meslek hastalığı veya şüphesi tanısı alan çalışanların izleme ve kontrolünü yapar, SSK Meslek Hastalıkları Hastaneleri ile sürekli işbirliği içinde çalışır,

q. İşyerinde meslek hastalığı veya meslek hastalığı şüphesi tanısı alanların çalıştığı ortamda ve çalışanlarla ilgili inceleme yapar,

r. Herhangi bir hastalık veya kaza ya da periyodik muayene sonrasında eski işinde çalışması sakıncalı bulunan çalışanın, mevcut sağlık durumuna uygun bir işte çalıştırılmasını sağlar,

s. İş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına tutulan çalışanların rehabilitasyonu konusunda işyerindeki ilgili birimlerle işbirliği içinde çalışır,

t. Eski hükümlü, malûl ve özürlülerin işlerine uyumlarını sağlar,

u. İşyeri yöneticilerine, iş sağlığı ve iş güvenliği kurul üyelerine, çalışanlara ve temsilcilerine genel sağlık konularında eğitim verir ve bu eğitim sürekliliğini sağlar,

v. Çalışanların, zamanlarını etkin ve verimli biçimde değerlendirmeleri için eğitici, kültürel ve sportif etkinliklerle zenginleştirilmiş dinlenme imkanı sağlayacak çalışmalar yapar,

w. İşyerindeki sağlık gözetimi ile ilgili çalışmaları kaydeder ve Ek-6 da belirtilen örneğe uygun yıllık çalışma raporu hazırlayarak iş sağlığı ve güvenliği kuruluna gönderir.

1.2.5.8.1.2. İşyeri Sağlık Kurullarının Oluşturulması

İş sağlığı ve güvenliği kurulu iş kanunu mad.80 de belirtilmiştir. Buna göre,³⁵

³⁵ Özbek, a.g.e. ,s.124.

“Bu kanuna göre sanayide sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür.

İşverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdür.

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir. “

1.2.5.8.1.2.1. İşyeri Sağlık Kurulları Oluşturulmasının Yasal Dayanakları

İşyeri sağlık kurulları oluşturulmasının yasal dayanakları;

- İ. K. madde 80,
 - İş sağlığı ve güvenliği kurulları hakkındaki tüzük ,
 - İSG kurulları hakkındaki tüzük madde 2 de kurulların kurulacağı işyerleri
 - İSG kurulları hakkındaki tüzük madde 3 de kurulların kuruluşları
 - İSG kurulları hakkındaki tüzük madde 4 de kurulların ödev ve yetkileri
 - İSG kurulları hakkındaki tüzük madde 5 de kurulların çalışma usulleri
 - İSG kurulları hakkındaki tüzük madde 6 da işverene bağlı birden fazla kurul arasında işbirliğinin sağlanması
 - İSG kurulları hakkındaki tüzük madde 7 de işveren veya işveren vekillerinin yükümlülüğü,
 - İSG kurulları hakkındaki tüzük madde 8 de kurulların yükümlülüğü,
 - İSG kurulları hakkındaki tüzük madde 9 da işçilerin yükümlülüğü,
- belirtilmiştir.

1.2.5.8.1.2.2.İşyeri Sağlık Kurullarının Kuruluş Yapısı

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kuruluş yapısı aşağıdaki gibidir;³⁶

1. İşveren veya vekili
2. İşyeri güvenlik şefi yoksa, iş sağlığı ve güvenliği konularında görevli bir kişi.
3. İşyeri hekimi.
4. Sosyal işler danışmanı, yoksa personel veya sosyal işleri yürütmekle görevli bir kişi.
5. Varsa sivil savunma uzmanı.
6. İşyerlerinde görevli formen ustabaşı, usta.
7. İş yeri sendika temsilcileri arasından kendilerinin seçeceği bir kişi İş yerlerinde işyeri sendika temsilcisi yoksa işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının katılımıyla gerçekleştirilecek toplantıda açık oyla seçilecek bir işçi .

1.2.5.8.1.2.3. Kurulların Ödev ve Yetkileri

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları hakkındaki tüzük madde 4 “de iş sağlığı ve güvenliği kurullarının ödev ve yetkileri aşağıda belirtilmiştir.”³⁷

a) İş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek, işyerinde iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin tedbirleri tespit etmek ve işveren veya işveren vekiline tekliflerde bulunmak, işyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve iş

³⁶ İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkındaki Tüzük, BKK Tarihi: 31.1.1973

No: 7/5734, Yayımlandığı Resmi Gazetenin Tarihi: 19.2.1973 No: 14453, m.3

³⁷ İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkındaki Tüzük, BKK Tarih: 31.1.1973

No: 7/5734, Yayımlandığı Resmi Gazetenin Tarih ve Sayısı: 19.2.1973-14453, m. 4

güvenliği iç yönetmeliği taslağı hazırlamak ve işyerinin veya vekilinin onayına sunmak ve iç yönetmeliğinin uygulamasını izlemek.

b) Makine ve tezgahlarla gerekli koruyucuların güvenlik verici bir şekilde yerleştirilmesi, uygulanan çalışma usulleri, kullanılan malzeme, kişisel korunma araçları, işyerinin temizliği gibi işyerinde, iş sağlığını ve güvenliğini sağlayacak bir düzen kurulması için işverene veya işveren vekiline tekliflerde bulunmak.

c) Ölüm veya sürekli iş görmezlikle sonuçlanan her iş kazası veya meslek hastalığında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde, gerekli araştırma, inceleme ve soruşturmayı yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek

d) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurallarla ilgili programları hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve uygulamasını izlemek

e) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanıp yerleştirilmesi ve geliştirilmesi, bu konudaki ilginin devamı ve pekiştirilmesi için yayınlar yapmak, konferanslar verdirmek vb. çalışmalarda bulunmak

f) Tesislerin bakım ve onarımında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve kontrol etmek

g) İşyerlerinin özelliklerine göre işçilerin periyodik sağlık muayeneleri ve kontrollerinin yapılıp yapılmadığını izlemek

h) İşyerinde yangın ilgili tedbirlerinin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek, bu konuda işverene veya işveren vekiline tekliflerde bulunmak

i) Sağlık ve güvenlik durumu ile ilgili yenilikleri izlemek, bu konudaki bilgileri toplamak ve değerlendirmek ve bunlara ilişkin tedbirlerin alınmasını teklif etmek

j) İşverenin sağlık ve güvenlik durumu ile ilgili, yıllık bir rapor hazırlamak, o yıl ki çalışmaları değer ve elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususlara tespit etmek ve işverene teklifte bulunmak.

1.2.5.8.1.2.4. Kurullarının Çalışma Usulleri

İSG kurullarının çalışma usulleri İSG kurulları tüzüğü madde 5 de belirtilmiştir. Buna göre,³⁸ İş sağlığı ve güvenliği kurulları, inceleme, denetleme ve uyardıyı ön gören bir düzen içinde ve aşağıdaki esasları göz önünde bulundurarak çalışırlar:

- a) Kurullar ayda en az bir kere toplanır. Toplantının gündemi, yeri, günü ve saati, kurul başkanı, bulunmadığı hallerde kurulun sekreteri tarafından gündemde değışildik isteyebilirler. Bu istek, kurulca uygun görüldüğünde, gündem buna göre değıştirilir.
- b) Ağır iş kazası veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde kurul üyelerinden her hangi biri kurulu olağan üstü bir toplantıya çağırabilir. Bu konudaki tekliflerin kurul başkanına veya sekreterine yapılması gerekir. Toplantı zamanı, konunun ivedilik ve önemine göre tespit olunur.
- c) Kurulun olağan toplantılarının süresi, toplam olarak ayda 24 saati geçemez. Kurulun toplantılarında geçecek süreler, günlük çalışma süresinden sayılır. Bu toplantıların günlük çalışma saatleri içinde yapılması asıldır.
- d) Kurul, üye sayısının çoğunluğu ile toplanır ve kararlar toplantıya katılanların oy çokluğu ile verilir. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı Sağlar. Çoğunluğunun sağlanamadığı veya başka bir nedenle toplantının yapılamadığı hallerde, durumu belirten bir tutanak düzenlenir.
- e) Her toplantıda, görüşülen konularla ilgili olarak bir tutanak düzenlenir. Toplantıya katılan başkan ve üyeler tarafından imzalanır. İmzalı tutanak ve kararlar sırasıyla özel dosyalarda saklanır.
- f) Toplantıda alınan kararlar gereği yapılmak üzere ilgililere duyurulur. Ayrıca işçilere duyurulmasında fayda olunan konular, işyerinde ilan edilir

³⁸ İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkındaki Tüzük, BKK Tarihi 31.1.1973 No: 7/5734, Yayınlandığı Resmi Gazetenin Tarih ve Sayısı: 19.2.1973-14453, m. 5

g)Her toplantıda, önceki toplantıya ilişkin kararlar ve bunlarla ilgili uygulamalar hakkında, başkan veya kurulun sekreteri tarafından kurula gerekli bilgi verilir ve gündeme geçilir.

1.2.5.8.1.3. İşyeri Sağlık Birimi Kurmak

İşyeri sağlık birimini iş yerlerinde işverenlerin kurmakla yükümlü bulundukları ve maksadı iş yerlerinin sağlık yönünden izlenmesi ve sağlıkla ilgili koruyucu ve ilk yardım hizmetlerinin yerine getirilmesi olan teşkilatlanmayı ifade eder.³⁹

İşyeri sağlık organizasyonu içerisinde doktor dışında bir takım sağlık personelinin de bulunması öngörülmüştür yönetmelik hemşire veya yardımcı sağlık personeli ile sekreterlerden ve hizmetlilerden söz etmektedir.⁴⁰

1.2.5.8.1.3.1. İşyeri Sağlık Biriminin Görevleri

İşyeri Sağlık Biriminin Görevleri , İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik 8 ila 16. maddeler arasında düzenlenmiştir; Buna göre birimin görevleri;⁴¹

- 1- Yıllık Çalışma Planı hazırlamak:Madde 8’de ;Sağlık birimi, işyerinde yürütülecek sağlık hizmetleri ile ilgili olarak yıllık çalışma planı hazırlayarak işverenin onayına sunar. Ayrıca, bu plan çalışanların temsilcilerine ve varsa iş sağlığı ve güvenliği kuruluna gönderilir.
- 2- Yıllık Değerlendirme Raporu hazırlamak:Madde 9’da; Sağlık birimi, işyerinde yürütülen sağlık hizmetleri ile ilgili olarak yapılacak denetimlerde incelenmek

³⁹ Arıcı, a.g.e. .s.152.

⁴⁰ Arıcı, a.g.e. .s.158.

⁴¹ Geniş Bilgi İçin Bkz. İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik, Yayımlandığı Resmi Gazetenin Tarih ve Sayısı:16/12/2003-25318

üzere her yıl Ek-2 deki örneğe uygun yıllık değerlendirme raporu hazırlar ve bir nüshasını Genel Müdürlüğe gönderir.

- 3- Gizlilik İlkesi: Madde 10'da; Sağlık birimi personeli, işyerine ve çalışanlara ait tıbbi, teknik ve idari bilgilerle ilgili olarak gizlilik ilkesine uymak zorundadır.
- 4- İşbirliği: Madde 11'de; Sağlık birimi, işyerindeki ilgili diğer bölümlerle, varsa iş sağlığı ve güvenliği kurulu ile iş güvenlik uzmanı ve çalışanların temsilcileriyle işbirliği içinde çalışır.

Sağlık birimi, Bakanlığın iş sağlığı ve güvenliği alanında faaliyet gösteren birimleri ve diğer ilgili kuruluşlarla yakın işbirliği içinde çalışır.

Ulusal düzeydeki organizasyonlar kapsamında; sağlığın korunması ve geliştirilmesi kampanyalarında yer alır, iş sağlığı programları çerçevesinde ilgili otoriteler ile işbirliği yapar.

Büyük kazalar ve doğal afetlere karşı acil eylem planı hazırlanması ve uygulanmasında ilgili diğer birim, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapar.

5-İlkyardım ve Acil Tedavi: Madde 12'de; Sağlık birimi, çalışanlara acil müdahale gerektiren durumlarda veya kaza durumlarında ilk yardım ve acil tedaviyi organize eder, yürütür ve diğer sağlık kuruluşlarıyla işbirliği yapar.

6-Bilgilendirme ve Eğitim: Madde 13'de; Sağlık birimi; işverene, çalışanlara veya çalışanların temsilcilerine ve iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, iş sağlığı ile ilgili konularda eğitim ve danışmanlık hizmeti verir. Sağlık birimi, yürütülecek her türlü sağlık gözetimi faaliyetleri ile ilgili olarak çalışanları bilgilendirmek ve rızasını almak zorundadır.

7-Kayıt ve İstatistik:Madde 14’de; Çalışma ortamı ve çalışanların sağlık gözetimine ait bütün bilgiler kayıt altına alınır ve belgeler muhafaza edilir.

Çalışanların sağlık bilgileri, yaptığı işler ve çalıştığı ortamdaki maruziyet bilgileri ile bu maruziyetlerin değerlendirme sonuçları kişisel sağlık dosyalarına takılır.

Sağlık birimi, çalışanların kişisel sağlık dosyalarını işten ayrılma tarihinden itibaren 10 yıl boyunca saklamak zorundadır. Yükümlülük süresi bu süreyi aşan meslek hastalığı riski bulunan işyerlerinde, belirlenen risklerle ilgili evrakların saklanması yükümlülük süresine kadar uzar. Çalışanın işyerinden ayrılarak başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde, yeni işveren çalışanın kişisel sağlık dosyasını ister. Eski işveren, kişisel sağlık dosyasının onaylı bir örneğini gönderir.

Çalışanın işe girişinde ve iş değişikliğinde, işe uyumunun belirlenmesi amacıyla yapılan sağlık muayenesi sonucunda oluşturulan raporda; çalıştırılacağı işler ve çalışma koşulları belirtilir, rapor sonucu işveren ve çalışana yazılı olarak bildirilir.

Sağlık birimince, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili kayıt ve takip işlemlerinde Ek-3 ve Ek-4 de belirtilen örnek formlar kullanılır. İşyerinde meydana gelen bütün kazalar ve meslek hastalıkları kaydedilir. Kaza ve meslek hastalıklarının kayıtları değerlendirilerek kaynakları belirlenir ve bunları yönelik önlemler geliştirilir.

8-Tedavi Hizmetleri:Madde 15’de; Sağlık biriminde iş sağlığı hizmetleri dışında kalan birinci basamak tedavi hizmetleri ile ilgili usul ve esaslar, SSK ile işveren arasında yapılacak protokole göre belirlenir.

9-Sağlık Biriminin Faaliyet Alanı: Madde 16’da; Sağlık birimi, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak üzere işyerlerinde fiziksel, kimyasal ve biyolojik risklerin belirlenmesi, ortadan kaldırılması için gerekli tedbirler almak ve

bu amaçla ölçüm, analiz ve kontrollerin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür. Bu hizmetlerin yürütümünde ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında öngörülen tedbirlerin uygulanmasında sağlık birimi personeli iş güvenliği uzmanı ile işbirliği ve koordinasyon içinde çalışır.

1.2.5.8.1.3.2. İşyeri Hemşiresi ve Sağlık Memurunun Nitelikleri, Görevleri, Eğitimleri ve Görevlendirmeleri

1.2.5.8.1.3.2.1. İşyeri Hemşiresi ve Sağlık Memurunun Nitelikleri

İşyeri hemşiresi ve sağlık memurunun nitelikleri İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik madde 27’de aşağıdaki gibi düzenlenmiştir;⁴²

İşyeri hemşiresi veya sağlık memuru olarak görevlendirileceklerin Bakanlıkça verilmiş işyeri hemşiresi veya sağlık memuru sertifikasına sahip olmaları gerekir.

1.2.5.8.1.3.2.2. İşyeri Hemşiresi ve Sağlık Memurunun Eğitimi

İşyeri hemşiresi ve sağlık memurunun eğitimi İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik madde 29’da belirtilmiştir;⁴³

“İşyeri hemşiresi veya sağlık memuru sertifika eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili usul ve esaslar, İşyeri Hemşiresi veya Sağlık Memuru Eğitim Komisyonu tarafından belirlenir.

⁴² İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik: Yayımlandığı Resmi Gazetenin Tarih ve Sayısı:16/12/2003-25318, m.27

⁴³ İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik, Yayımlandığı Resmi Gazetenin Tarih ve Sayısı:16/12/2003-25318, m.29

Komisyon; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün başkanlığında, İş Teftiş Kurulu Başkanlığından bir hekim iş müfettişi, İş sağlığı ve Güvenliği Merkezinden bir hekim veya hemşire, Sağlık Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Sosyal Sigortalar Kurumu Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü, Türk Hemşireler Derneği, Türk Hemşireler Birliğinden birer üye, Yükseköğretim Kurul Başkanlığı tarafından görevlendirilecek iş sağlığı konusunda çalışmaları olan bir öğretim üyesinden oluşur.

Komisyon yılda bir olağan olarak toplanır. Bakanlık olağanüstü toplantıya çağırabilir. Toplantıların gündemi üyelere toplantı tarihinden 15 gün önce bildirilir. Komisyonun sekreteryası işleri Genel Müdürlük tarafından yürütülür.

Komisyon, kararları salt çoğunlukla alır. Eşitlik halinde Başkanın oyu kararı belirler. Komisyon kararı, karar defterine yazılır ve üyeler tarafından imzalanır.

Komisyon tarafından belirlenen eğitim programı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından yürütülür.”

1.2.5.8.1.3.2.3.İşyeri Hemşiresi ve Sağlık Memurunun Görevleri

İşyeri hemşiresi ve sağlık memurunun görevleri İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik madde 30’da belirtilmiştir;⁴⁴

İşyeri hemşiresi veya sağlık memurunun görevleri ilgili maddeye göre aşağıdaki gibidir.

⁴⁴ İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik, Yayımlandığı Resmi Gazetenin Tarih ve Sayısı:16/12/2003-25318,m.30

- a. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların saptanmasında, önceliklerin belirlenmesinde ve yapılacak çalışmalarda işyeri hekimine yardımcı olur,
- b. Çalışanların özelliklerini ve sağlık düzeyleri ile ilgili veri toplar, kaydeder, sağlık ve çalışma öykülerini işe giriş/periodyodik muayene formuna yazar ve işyeri hekimi tarafından yapılan fizik muayene sırasında hekime yardımcı olur,
- c. İşyerinde sağlık taramaları yaparak şüpheli vakaları hekime sevk eder,
- d. Gebe ve emzikli kadınların izlenmesi, zararlı maddelerden korunması için çalışır; çocuk bakım hizmetleri ile ilgili çalışmaların planlanması, yürütülmesi ve kontrolüne katılır,
- e. Çalışanların hastaneye sevk işlerini sağlar, tedavisini izler ve rehabilitasyon hizmetlerine katılır,
- f. Yardımcı sağlık hizmetlerinin planlanması, değerlendirilmesi, izlenmesi ve yönlendirilmesinde işyeri hekiminin önerileri doğrultusunda çalışır ve gerekli kayıtları tutar,
- g. İlk yardım hizmetlerinin organizasyonu ve yürütümünde işyeri hekimine yardımcı olur,
- h. İşyerinde çalışanların sağlık eğitiminde görev alır,

1.2.5.8.1.3.2.4. İşyeri Hemşiresi ve Sağlık Memurunun Görevlendirilmesi

İşyeri hemşiresi ve sağlık memurunun görevlendirilmesi İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik madde 31'de belirtilmiştir;⁴⁵

Sağlık biriminde tam gün çalışacak en az bir işyeri hemşiresi veya sağlık memuru görevlendirilir. Buna ilave olarak;

⁴⁵ İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik, Yayımlandığı Resmi Gazetenin Tarih ve Sayısı: 16/12/2003-25318,m.31

a. I inci, II inci ve III üncü Risk Gruplarında yer alan ve 500 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde her 500 işçi için tam gün çalışacak bir işyeri hemşiresi veya sağlık memuru görevlendirilir.

b. IV üncü ve V inci Risk Gruplarında yer alan ve 350 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde her 350 işçi için tam gün çalışacak bir işyeri hemşiresi veya sağlık memuru görevlendirilir.

1.2.5.9. İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elaman İstihdamı

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elaman istihdamı iş kanunu madde 82’de ve iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esasları hakkındaki yönetmelik madde 5’de düzenlemiştir.

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elaman istihdamı iş kanunu madde 82’de⁴⁶

“ Bu kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması iş kazalarının ve meslek hastalarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elamanı görevlendirmekle yükümlüdürler.

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların sayısı, görev yetki ve sorumlulukları eğitimleri, çalışma şartları görevlerini nasıl yürütülecekleri mühendis ve mimar odalar birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikte düzenlenir.” Şeklinde düzenlenmiştir.

⁴⁶ İş Kanunu, Kanun No:4857, Kabul Tarihi, 22.5.2003, m.82

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esasları hakkındaki yönetmelikte madde 5 de aşağıdaki gibi düzenleme getirilmiştir;⁴⁷

“İşverenler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesis edilmesi, sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi için gerekli tedbirlerin belirlenmesi, bu tedbirlerin uygulanması ve uygulamaların izlenmesi işlerini yürütmek üzere; işyerinin risk grubuna ve işçi sayısına göre bir veya daha fazla iş güvenliği uzmanını görevlendirmek ve bu görevlerin yapılması için gerekli yer, araç-gereç ve personeli temin etmekle yükümlüdürler.

İşverenler, işyerinde görev yapan iş güvenliği uzmanının çalışma şartları ile yetki ve sorumlulukları konusunda çalışanları bilgilendirmekle yükümlüdür. İşverenler, iş güvenliği uzmanının görevini etkili bir şekilde yapmasını sağlamak için işletme içinde gerekli planlama ve düzenlemeleri yapmasına imkan sağlar. İşverenler, işyerinde başka bir görevi yürüten mühendis veya teknik elemanı iş güvenliği uzmanlığı sertifikasına sahip olması şartı ile iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirebilirler. İş güvenliği uzmanlarının, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini eksiksiz olarak yerine getirebilmeleri için bu konu ile ilgili yeterli çalışma süresi sağlanır. İş güvenliği uzmanları bu süre içerisinde başka bir işle görevlendirilemezler. ”

⁴⁷ İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik, Yayımlandığı Resmi Gazetenin Tarih ve Sayısı: 20/01/2004- 25312, m.5

2.İŞÇİLERİN SORUMLULUKLARI VE HAKLARI

2.1.İŞÇİLERİN SORUMLULUKLARI

İş kazaları ve meslek hastalık önlemek için işverenin görev ve sorumluluklarını belirleyen İ.K mad. 77’de işçinin de görev ve sorumlulukları belirtilmiştir ayrıca işçinin sorumlulukları iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliği 3. Bölüm madde 13 de ve iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esasları hakkındaki yönetmelik madde 6 da düzenlenmiştir.

İ.K mad. 77/II. fıkrasında işçilerin sorumluluğu “işçilerde iş güvenliği konusundaki alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür” şeklinde düzenlenmiştir. İşçinin sorumlulukları iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliği 3. Bölüm madde 13 de düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre;⁴⁸

İşçiler işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili aşağıda belirtilen hususlara uymakla yükümlüdür:

a) İşçiler, davranış ve kusurlarından dolayı, kendilerinin ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin olumsuz etkilenmemesi için azami dikkati gösterirler ve görevlerini, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yaparlar.

b) İşçiler, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda, özellikle;

1) Makina, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını doğru şekilde kullanmak,

⁴⁸İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Yayımlandığı Resmi Gazetenin Tarih ve Sayısı: 9/12/2003-25311. 3.B/ m.13

2) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve kullanımdan sonra muhafaza edildiği yere geri koymak,

3) İşyerindeki makina, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalardaki güvenlik donanımlarını kurallara uygun olarak kullanmak ve bunları keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek,

4) İşyerinde sağlık ve güvenlik için ciddi ve ani bir tehlike olduğu kanaatine vardıkları herhangi bir durumla karşılaştıklarında veya koruma tedbirlerinde bir aksaklık ve eksiklik gördüklerinde, işverene veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisine derhal haber vermek,

5) İşyerinde, sağlık ve güvenliğin korunması için teftişe yetkili makam tarafından belirlenen zorunlulukların yerine getirilmesinde, işverenle veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi ile işbirliği yapmak,

6) İşveren tarafından güvenli çalışma ortam ve koşullarının sağlanması ve kendi yaptıkları işlerde sağlık ve güvenlik yönünden risklerin önlenmesinde, işveren veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi ile mevzuat uygulamaları doğrultusunda işbirliği yapmak, ile yükümlüdürler.' ' Şeklindedir.

İşçilerin ISG konusundaki sorumlulukları, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esasları hakkındaki yönetmelik madde 6 da aşağıdaki gibi düzenlenmiştir;⁴⁹

“Çalışanlar, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşması için bu konuda hazırlanan talimat ve prosedürlere uymakla yükümlüdürler.”

Esasen işçilerin sorumluluğu pasif sorumluluktur. İşini yaparken dikkat etmek uyarı ve ikazları göz ardı etmemesi gerekmektedir. Çalışma hayatını düzenleyen iş kanununda işçilere fazla sorumluluk yüklenmemiş görünmekle birlikte aslında

⁴⁹ İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik, Yayımlandığı Resmi Gazetenin Tarih ve Sayısı: 20/01/2004-25312, m.6

neticeleri itibarı ile kazalardan en çok etkilenen taraf olmaları itibarı ile en çok sorumluluk bu konuda işçilerin olmalıdır.⁵⁰

İşçi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda gereken dikkati göstermediği zaman ya herhangi bir uzvunu kaybetmekte yada yaşamı sona ermektedir. İşçi uyarı ve ikazları inlemek zorundadır. Yoksa can benim değil mi kazaya uğrarsam ben uğrarım gibi ifadelerle sorumluluktan kaçma gibi bir lüksü yoktur. Çünkü işçi kazaya uğradığında kendisi başta olmak üzere devleti, işvereni ve en nihayetinde de ailesini zarara uğratmaktadır.

Devletin sağlık, tedavi giderleri olmakta, işveren nitelikli İşgücünü kaybetmekte ve dolayısıyla da işletmede verimlilik ve karlılık sekteye uğramaktadır.

İşçide ya uzun süren tedaviler sonucu iyileşmekte, malûl kalabilmekte yada ölümüyle ailesini güç yaşam koşullarıyla mücadelede desteksiz bırakmaktadır.

İşçi, iş güvenliği ve iş sağlığı tedbirlerine uymama sonucunda kendi can güvenliğini tehlikeye düşürmenin yanında hizmet akdinin bildirimsiz ve tazminatsız sona erdirilebilmesine de yol açabilmektedir.

Hizmet akdinden doğan borçlarından dolayı işçi ; kendisine verilen emir ve talimatlara uygun olarak iş görme borcunu ifa etmelidir. Aksi durumda hizmet akdinin bildirimsiz ve tazminatsız sona erdirilmesiyle karşılaşabilecektir.

İş sağlığı ve güvenliği tüzüğü mad.2 de ise işçilerin sorumlulukları“işçiler bu yoldaki usul ve şartlara uymak zorundadırlar. “Şeklinde idi.⁵¹

⁵⁰ Sadettin Baysal, *İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Genel Prensipleri*. Ankara ,Yodçem Yayın No:4,1999,s.33.

Kanunda belirtilen hükümler gereği işçilerin sorumluluklarını şu şekilde saymak mümkündür.⁵²

- 1) İşyerinde iş güvenliği ve iş sağlığı kurallarına uymak.
- 2) Kendisi için veya başka bir işçi için tehlikeli sonuçlar doğurabilecek davranışlardan kaçınmak.
- 3) Kullandığı makine ve ekipmanı kullanma talimatlarına uygun olarak açıp, kullanıp, kapatmak.
- 4) Makine ve ekipmanı kullanırken koruyucu ekipmanı kullanmayı ihmal etmemek.
- 5) Bu konudaki uyarı ve ikazları göz ardı etmemek.

4857 sayılı iş yasasının 25/II bendinde İşçilerin Sorumluluğuna ek yeni bir düzenleme bu işçiler lehine bir düzenlemedir işçi bir zarar verdiğinde bu zarar on günlük ücret tutarı ile karşılanamadığında sözleşmesi fesih edilebiliyordu. şimdi bu ücret miktarı otuz günlük ücret tutarına çıkarılmıştır.

4857 sayılı iş yasasının 25/II bendinde “İşçinin kendi isteği veya savsaması yünden işin güvenliğinin tehlikeye düşmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makinaları tesisatı veya başka eşyaya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödemeyecek derecede hasarın veya kayba uğrattırsa ” hizmet akdi tazminatsız ve bildirimsiz olarak sona erdirilecektir. Karşı tarafın tazminat hakkınında saklı tutulacağı belirtilmiştir.

- Çalışanların Sorumlulukları ile diğer bir düzenleme de İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelikte Madde 6’da yapılmıştır;⁵³

⁵¹ Baysal. a.g.e..s.33.

⁵² ÇİMSE. a.g.e..s.24.

Çalışanlar ve temsilcileri, sağlıklı bir çalışma ortamının oluşması için bu konuda hazırlanan talimat ve prosedürlere uymak, işyeri sağlık biriminin çalışmalarına destek sağlamak, sağlık muayeneleri, bilgilendirme ve eğitim programlarına katılmak ve gerektiğinde işbirliği yapmakla yükümlüdürler.

2.2.İŞÇİLERİN HAKLARI

4857 sayılı İ.K. da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yeni bir düzenlemede madde 82 de ve İSGY madde16 da göze çarpmaktadır.

İ.K. madde 82 de;⁵⁴İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği esasında işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi. İş sağlığı ve güvenliği kurulunca başvurarak durumunu tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durulu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talip işveren veya işveren vekiline yapılır. İşveren tespitini yapılmasını sağlamak, durum hakkında yazılı olarak işçiye kendisine cevap vermek zorundadır.

Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alıncaya kadar çalışmaktan kaçınılabılır. İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem işin ücret ve diğer hakları saklıdır.

⁵³ İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik, Yayımlandığı Resmi Gazetenin Tarih ve Sayısı: 16/12/2003-25318.m.16

⁵⁴ Özbek, a.g.e. ,s.126.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde bu kanunun 24. maddesinin III numaralı bendinde uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal fesih edebilirler.

Bu kanunun 79. maddesine göre işyerlerinde işin durdurulması veya işyerlerinin kapatılması halinde bu maddi hükümler uygulanmaz.

İSGY madde16 işçilere işyerlerinde sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye yetkili Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi seçme hakkı getirilmiştir

İSGY madde 16 da ki düzenleme aşağıdaki gibidir:⁵⁵

“ İşyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye yetkili. bir veya daha fazla işçi, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi olarak görev yapar. Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi, işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilir.” Şeklindedir.

- Çalışanların Hakları ile ilgili diğer bir düzenlemede İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelikte Madde 6'da yapılmıştır:⁵⁶

- Çalışanlar ve temsilcileri, işyerinde sağlık gözetiminin yerine getirilmesine ilişkin organizasyonlarda karar verme sürecinde yer alırlar.

⁵⁵ İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Yayımlandığı Resmi Gazetenin Tarih ve Sayısı: 9/12/2003-25311, m.16

⁵⁶ İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik, Yayımlandığı Resmi Gazetenin Tarih ve Sayısı: 16/12/2003-25318.m.6

- Çalışanlar ve temsilcileri, sağlık gözetiminde yürütülecek hizmetlerin amaç ve yöntemleri hususunda önceden haberdar edilirler. Sağlık gözetimi sonucunda elde edilen verilerin kullanılması ile ilgili bilgilendirilirler.

- Çalışanlar, sağlık muayenelerinin sonucuyla ilgili olarak hatalı veya hataya yol açabilecek bilgiye itiraz hakkına sahip olup, bu işlemi nasıl yapacakları konusunda işveren tarafından bilgilendirilirler.

3) İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA DEVLETİN GÖREVLERİ

İş sağlığı ve güvenliği konusunda devletin görevlerini;

- 1) Mevzuat hazırlamak
- 2) Denetim yapmak
- 3) Eğitim görevi
- 4) Sosyal Güvenlik alanındaki görev ve sorumlulukları, olarak sayabiliriz

1,2,3. maddeleri önleyici tedbir almak 4. madde yi de iş kazası yahut meslek hastalığı meydana geldikten sonra yaraları sarmaya ve tazminine yönelik önlemler olarak değerlendirebiliriz.

3.1. MEVZUATI HAZIRLAMA GÖREVİ

Hukuk Devletinin temel özelliği “Tüm kurlarını önceden belirlenerek kamuoyunun bilgisine sunmaktadır. Devlet bu görevini kanun,tüzük ve yönetmelik gibi mevzuatı oluşturarak yerine getirir.”⁵⁷

⁵⁷ Fer, a.g.e. ,s.3.

Mevzuat hazırlanırken devlet bu işi bir takım hedeflere varmak için yapar mevzuatın fonksiyonlarını üç başlık altında toplamak mümkündür.⁵⁸

1- Bilgilendirme fonksiyonu

2- Zorlama fonksiyonu

3- Yönlendirme fonksiyonu

Çalışma Bakanı kurulacağı bir komisyon veya bir birime görev vererek bir yasa taslağı hazırlanır. Taslak metin akademik çevrelerin, işçi ve işveren örgütlerinin ve kamuoyuna sunarak öneri ve teklifleri dikkate alınır. Amaç milli bir mutabakat sağlamaktır. Tasarıya son şekli verilerek TBMM 'ye gönderilir. Önce ilgili alt komisyonda görüşülüp oylanır. Sonra genel kurulda görüşülüp oyların oylamada yararlı çoğunluk sağlanmışsa Cumhurbaşkanının onayına sunulur. sonra resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girer.

3.2.DENETİM GÖREVİ

Denetmeyi yapan devlet örgütü İ.K. madde 88'de "Bu ödevi devlet adına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu" ve bu kurula bağlı iş müfettişleri eliyle yerine getirilir. "şeklinde belirtilmiştir.⁵⁹

Türkiye de iş sağlığı ve güvenliği teftişleri on grup İş Teftiş Grup Başkanlıklarınca yürütülmektedir.

⁵⁸ Arıcı, a.g.e. s.79.

⁵⁹ Kenan Tunçomağ, İş Hukukunun Esasları,İstanbul,Beta Basım Yayın Dağıtım,1989,s.138.

İş müfettişleri denetim yaparken 05.07.1979 gün ve 7/17925 sayılı iş müfettişleri tüzüğüne göre denetim yaparlar müfettişler yaptıkları işe göre 2'ye ayrılırlar.⁶⁰

1. İşin yürütümünü denetleyenler(genel kontrol ve inceleme teftişlerini yapanlar) Sosyal İş Müfettişi olarak adlandırılır.

2. İş sağlığı ve iş güvenliği bakımından denetim yapanlar da Teknik İş Müfettişi olarak adlandırılır.

İş yerleri büyüklüklerine göre yılda en az bir, çok küçük işyerleri iki yılda bir teftişe tabi tutulmaktadır⁶¹. Ama maalesef buna rağmen iş kazası oranları AB ve Dünya ülkeleri ile karşılaştırdığımızda Türkiye'nin durumunun pek parlak olmadığı gözükmemektedir.

3.3. EĞİTİM FAALİYETLERİ

Devletimiz her konuda olduğu gibi eğitim ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimi konusunda öncü faaliyetlerde bulunmaktadır.

-Yüksek öğretimde çeşitli fakülte ve meslek yüksek okullarında iş ve sosyal güvenlik hukuku okutulmakta bazı bölümlerde bu derslere ek olarak da iş sağlığı ve iş güvenliği dersleri de okutulmaktadır.

-İş Sağlığı Genel Müdürlüğü : İş sağlığı ve güvenliği konusunda seminer, konferans, kitap, broşür vb. etkinliklerle eğitim faaliyetlerine katılmaktadır.

⁶⁰ Erten , a.g.e. ,s.37.

⁶¹ Tunçomağ , a.g.e. ,s.138.

-Yakın ve Ortadoğu Çalışma Eğitim Merkezi:

Merkezin (YODÇEM) Kuruluşu:⁶²

ILO ile 17 Ocak 1955 tarihinde imzalanan 13 sayılı Ek Anlaşma uyarınca ILO'ya bağlı olarak "YAKIN VE ORTA DOĞU ÇALIŞMA ENSTİTÜSÜ" (YODÇE) kurulmuştur. YODÇE 27 Şubat 1960 tarihinde 7460 sayılı teşkilat Kanunuyla T.C. Hükümetince devir alınarak devletimizin kurumları arasında göreve devam etmiştir. YODÇE 9.1.1985 tarihli 3146 sayılı kanunla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı kuruluşlar arasında sayılarak "YAKIN VE ORTADOĞU ÇALIŞMA EĞİTİM MERKEZİ " (YODÇEM) adını almıştır. YODÇEM yeniden yapılandırılarak merkezin yeni ismi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı (ÇASGEM) olarak değişmiştir.

-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezinin görevleri aşağıda belirtilmiştir..(ÇASGEM)⁶³ Madde 2 de

a) Bakanlık, bağlı kuruluşlar ile bağlı kuruluşun ilgili kuruluşlarının personeli ile özel veya kamu sektöründe faaliyet gösteren işyerlerindeki işçi, işveren veya yönetici personelin eğitimlerini sağlamak amacıyla; Çalışma Hayatı, Sosyal Güvenlik, İşçi-İşveren İlişkileri, İş Sağlığı ve Güvenliği, İşyeri Hekimliği, Toplam Kalite Yönetimi, İş Teftişi, İstihdam, Verimlilik, İş Piyasası Etütleri, Ergonomi, Çevre, İlk Yardım, İş İstatistikleri ve benzeri konularda eğitim programları hazırlamak, seminerler düzenlemek ve bu konular ile ilgili araştırmalar yapmak;

(Değişiklik 16/07/2003-4947/32 md.)

b) Yukarıdaki fıkra da bahsi geçen seminerlerden ayrı olarak, işyerlerindeki aynı mevzularda seminer ve konferanslar tertip etmek veya bu mevzularda tertiplenmiş konferans ve seminerlerin faaliyetlerine iştirak etmek,

⁶²"Tanıtım," Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı, (Çevrimiçi) <http://casgem.gov.tr/tanitim.html>, 22/01/2004

⁶³"Görevler," Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı, (Çevrimiçi) <http://casgem.gov.tr/gorevler.html>, 22/01/2004

c) Çalışma meseleleri üzerinde milli ve milletlerarası bölge seminerleri tertip etmek

d) Çalışma mevzuları ile ilgili araştırmalar ve incelemeler yapmak ve bu mevzularda vesaik toplamak,

e) Alakalıların talebi ve muvafakati ile işyerlerinin çalışma mevzuları ve iş verimi ile ilgili meselelerini inceleyerek istişare ve tavsiyelerde bulunmak,

f) İmkanları nispetinde istatistikler hazırlama

g) Türkçe ve yabancı dillerde gayesi ile alakalı deneme ve neşriyat yapmak,

4. SENDİKALARIN SORUMLULUKLARI

2821 sayılı 33/3 sendikalar yasasında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak, milli tasarruf veya yatırımın gelişmesine reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurslar ve konferanslar tertiplemek, sağlık ve spor tesisleri kütüphane, basım işleri için gerekli tesisleri kurmak işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçirmeleri için imkanlar sağlamak “ yükümlülükleri getirilmiştir. ⁶⁴

Sendika Kanunu madde 33/6 da sendikaların sorumluluğu olarak;

“Üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak, teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurmak.” Olarak belirtilmiştir.

Görüldüğü üzere sendikalara düşen sorumluluk pasif sorumluluktur. Üyelerini eğitmek mesleki bilgi ve becerileri artırmakla sorumlu tutulmuşlar.

İşyerinde çalışan işçi sayısı 50 ve daha yukarı ise iş yeri sağlık kurullarının oluşturulması gerekiyordu. İşyeri sağlık kurulunun 7 üyesi var. 6 sı işveren biri ise sendika tarafından atanmaktadır.

⁶⁴ Sendikalar Kanunu, Kanun No:2821, kabul tarihi:5.5.1983.m.33

Bu kurul hem işveren ağırlıklı hem de yaptırımı olmayan bir kuruldur. Ancak sendikalar bu kuruldaki işyeri sendika temsilcisinin seçiminde ne kadar özen gösterilerse o kadar üyeleri de rahat edebilecektir.

Sendikalar ve üst örgütleri iş sağlığı ve iş güvenliği örgütleri iş sağlığı ve güvenliği konusunda işveren devletle üçlü dayanışmada bulunarak sorunları devlete, işverene ve kamuoyuna aktarmada rol oynayabilirler.

5. GENEL OLARAK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN DENETİMİ

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ayrıntılı ve çok dağınık durumdadır.

İş Kanunu, Borçlar Kanunu, SSK Kanunu, Belediye Kanunu, Umumi Hıfzısıhha Kanunu, bu yüzden işlerlik ve denetimi de daha zor bir hal almaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki denetimi beş ayrı başlık altında belirtebiliriz.⁶⁵ Bunlar :

- 1- Uluslararası düzeyde denetim
- 2- Ulusal düzeyde denetim
- 3- Yerel düzeyde denetim
- 4- İşletme düzeyinde denetim
- 5- Bireysel düzeyde denetim

⁶⁵ Serkan Demirel, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ,Ankara,Türk-İş Yayın No:62,2001.s.57.

5.1. ULUSLARARASI DÜZEYDE DENETİM

Türkiye imzaladığı uluslararası sözleşmelerle yükümlülük altına girmektedir. ILO da ki denetim biçimleri şunlardır

1. Hükümet Raporlarının İncelenmesi

-Uzmanlar Komitesi

-Aplikasyon Komitesi

2. Şikayetlere Dayalı Genel Denetim

-Sendikal Örgüt Şikayetleri

-Üye Devlet Şikayetleri

3. Şikayetlere Dayalı Özel Denetim

- Sendika Özgürlükler Komitesi

5.1.1. Hükümet Raporlarının İncelenmesi

ILO Anayasasının 22 maddesi gereğince Hükümetler her yıl sözleşmeleri yürütmek için alınan önlemler hakkında ILO 'ya rapor vermek zorundadırlar . ILO anayasasının 22. maddesi gereğince hükümetlerce verilen raporların incelenmesine dayalı denetim, Uzmanlar komitesi ve Aplikasyon komitesi, tarafından yapılmaktadır.

5.1.1.1. Uzmanlar Komitesi

Hükümet raporları ilk olarak sözleşmelerin ve tavsiyelerin uygulanması ile ilgili uzmanlar komitesi tarafından incelenir. Uzmanlar komitesi hükümet raporları üzerinde hukuksal ve teknik bir denetim yapar. Çalışmalarını belgeler üzerinde yürütülür.

Uzmanlar komitesinin işlevleri üç çeşittir. Bunlar :⁶⁶

- Onaylanmış sözleşmelerin uygulanması hakkında hükümet raporlarının incelenmesi,
- Bazı onaylanmamış sözleşmeler ve tavsiyeler konusunda ulusal yasaların ve uygulamaların durumu hakkında hükümet raporlarının incelenmesi,
- Yeni kabul edilen sözleşmelerin yetkili erklere sunulması konusunda hükümetler tarafından verilen bilgilerin incelenmesi”dir.

Uzmanlar komitesi ayrıca onaylanan sözleşmeleri ilişkin yasal düzenlemeyi yapmayan devletlere yorumlar yapar. Bu yorumlar ;⁶⁷

- Komisyon gözlemlerinin her yıl hazırlandığı yeşil kitap olarak bilinen rapor
- İstemlerinin ise izleyen yıllık raporda yanıtlaması işin doğrudan doğruya ilgili hükümete gönderir. Bu isteme yanıt verilmediğinde komisyon izleyen toplantısında sorun açık bir gözlem ile ortaya koyar.

5.1.1.2. Standartların Oluşturulması Komitesi (Aplikasyon Komitesi)

Aplikasyon komitesi çalışmalarında uzmanlar komitesinin raporunu esas alır. İlgili hükümetler Uzmanlar komitesinin belirttiği aykırılıkları ve bunların kaldırılması için aldıkları veya almayı düşündükleri önlemler konusunda açıklamalar yapmağa çağırır.⁶⁸

⁶⁶ Uluslararası Çalışma Örgütü, *Uluslararası Çalışma İlkeleri*.Ankara,İşçi Eğitimi El Kitabı,1983,s.51-52.

⁶⁷ Kamil Ateşoğulları ,*Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye*.İstanbul. Petrol-İş Yayın No:44, 1997, s.28-29.

⁶⁸ Ateşoğulları, a.g.e. ,s.29.

Komite yazılı açıklamadan tatmin olmazsa hükümete verdiği bilgileri sözlü olarak tamamlama olanağı verir . Açıklama yapan hükümet temsilcileri kurulların uygulamasının gösterdiği zorlukları ve bunları açıklamak için öngörülen önlemleri izah ederler.⁶⁹

5.1.2. Şikayetlere Dayalı Genel Denetim

ILO Anayasasının 24-34 maddelerine göre Şikayetlere Dayalı Genel Denetim iki şekilde yapılmaktadır.

- 1-Sendikalar örgütlerce (Sendikal örgüt şikayetleri)
- 2- Üye devletlerce (Üye devletlerin şikayetleri)

5.1.2.1.Sendikal Örgüt Şikayetleri

Sendikal örgütler üye devletlerden birinin onayladığı sözleşmeyi doyurucu biçiminde uygulanmadığı konusunda ILO' ya şikayette bulunabilir. Uluslararası çalışma bürosuna yapılan her şikayet yönetim kurulu tarafından ilgili hükümete iletilir ve konu hakkında, hükümet yönetim kurulunun uygun göreceği bir açıklama yapmağa davet edilir.⁷⁰

5.1.2.2.Üye Devletlerin Şikayetleri

ILO Anayasasının 26. maddesi gereğince “Bir ILO sözleşmesini onaylayan devlet, yine bu sözleşmeyi onaylayan başka bir üye devlete karşı sözleşmenin doyurucu biçiminde uygulanmadığı gerekçesi ile şikayette bulunabilir.”⁷¹

⁶⁹ ILO, a.g.e. ,s.53.

⁷⁰“Uluslar arası Çalışma Örgütü,” (Çevrimiçi) , <http://iskur.gov.tr/mydocu/mevzuat/ILO1.htm>, 10/08/2003

⁷¹ Ateşoğulları, a.g.e. ,s.30.

Bu prosedür gereği yapılacak işlemler aşağıdaki gibidir.⁷²

Yönetim kurulu bu şikayetleri değerlendirerek gerekli gördüğü durumlarda ortaya konan sorunu incelemek ve konuyla ilgili rapor hazırlamak üzere bir soruşturma komisyonu oluşturabilir. Komisyonun hazırlayacağı rapor uluslararası çalışma bürosunun genel müdürü tarafından yönetim kuruluna ve anlaşmazlık bulunan taraflara gönderilir. İlgili taraflardan her biri komisyon raporundaki hususları kabul edip etmediğini, etmediği takdirde anlaşmazlığı uluslararası adalet divanına götürmek isteyip istemediğini üç aylık bir süre içinde uluslararası çalışma bürosu genel müdürüne bildirmekle yükümlüdür. Herhangi bir üye gerek soruşturma komisyonu raporunda, gerekse Uluslararası Adalet Divanını kararında yer alan hususların yerine getirilmesini sağlamak için uygun göreceği önerileri genel kurula tavsiye eder. Kusurları bulunan üyeler bu hususları yerine getirdiklerini genel kurula bildirir ve alınan önlemleri incelemek üzere bir soruşturma komisyonu kurulmasını talep edebilirler.

5.1.3.Şikayete Dayalı Özel Denetim

5.1.3.1.Sendika Özgürlükleri Komitesi

Komite yönetim kurulu tarafından kuruldaki hükümet, işçi ve işveren temsilcileri arasından seçilmiş dokuz üyeden oluşur. Yılda üç kez Cenevre'de toplanır. Esas görevi sendikal hak ve özgürlüklerle ilgili olarak işçi ve işveren teşkilatları veya hükümetlerin yaptığı şikayetleri incelemektir.⁷³

Komite şikayet konusu ile ilgili rapor hazırlamadan önce tarafların görüşlerini inceler ve sonuçları tespit eder. Yapılan şikayetlerin tamamen veya

⁷²"Uluslararası Çalışma Örgütü," (Çevrimiçi) <http://iskur.gov.tr/mydocu/mevzuat/ILO1.htm>, 10/08/2003

⁷³ M.Bülent Alpar, "Uluslararası Çalışma Teşkilatının Yapısı, Çalışmaları ve Denetimi," *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Ankara, Kamı-İş, Cilt:4, Sayı:4, Ocak-1999, s.231.

kısmen reddine karar verebilir veya sendikal hakların ihlal edildiğine dair açıklama yapabilir.⁷⁴

Komite saptadığı aykırılıkları ve sendikal özgürlüğe yönelik saldırılar konusunda ilgili hükümetlerin dikkatini çeken aykırılıklara, uluslararası kurallara uygun çözüm bulunması için hükümetlere önlem alma çağrısında bulunur.

5.2. ULUSAL DÜZEYDE DENETİM

4857 sayılı İ.K.'nın 91. maddesi gereği çalışma hayatına ilişkin mevzuatın uygulanmasını izleme, denetleme, teftiş etme görevi ÇSGB bağlı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı iş müfettişleri tarafından yerine getirilmektedir.

İş Teftiş Kurulu merkezi bir denetim teşkilatıdır. Ancak etkinliği açısından sanayinin yoğun olduğu on ilde kurulmuş olan on grup başkanlığı ile faaliyetlerini sürdürmektedir.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı denetimi iki açıdan gerçekleştirmektedir.

- 1) İşin yürütümü yönünden
- 2) İş sağlığı ve güvenliği yönünden

İşin yürütümü yönünden :4857, 854, 5953. 2821, 2822 Sayılı kanunlar çerçevesinde genel kontrol ve inceleme teftişleri. Sosyal iş müfettişlerince yapılmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği yönünden teknik iş müfettişlerince yürütülen denetim üç şekilde yapılmaktadır.

⁷⁴ Alpar .a.g.m.. s.232.

- 1) Genel denetim
- 2) Önel denetimi
- 3) İnceleme denetimi

Genel denetim: İş yerlerinde işçilerin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürecek hususlar ile iş kazaları ve meslek hastalığı nedenlerini tespit ve önlemeye yönelik olarak İSG mevzuatı hükümlerine uyulup uyulmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan denetimdir.⁷⁵

Önel denetimi: Genel denetim sonucunda tespit edilen mevzuata aykırılığı ve uygunsuzluğu, verilen süre sonunda giderilip giderilmediğinin belirlenmesi amacıyla yapılan denetimdir.⁷⁶

İnceleme denetimi: İş kazası, meslek hastalığı, şikayet, karma izni incelemesi veya denetim sırasında gerek görülmesi halinde yahut Bakanlık yada Bölge Müdürlükleri için iş Teftiş Kurulu Başkanlığına ve İş Teftiş Grup Başkanlıklarına incelenmek üzere intikal ettirilen konulardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanlar hakkında olan denetimdir.⁷⁷

5.3.YEREL DÜZEYDE DENETİM

03.04.1930 gün ve 158 sayılı Belediyeler Kanunu ile Belediyelerin denetim görevleri belirtilmiştir.⁷⁸ İlgili kanunun 15. maddesinde belediyelerin bu konudaki vazifeleri şöyle belirtilmiştir; Belediyelerin kanunlar ve nizamnamelerle muayyen hukuku, ve buna mukabil beldenin ve belde halkının sıhhat, selamet ve refahını temin, intizamını halelden vikaye maksadıyla yapacağı vazifeler vardır. Bu vazifeler;

⁷⁵ Onan Kuru, "Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Teftişi, Sorunlar, Öneriler."

III. Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi, 14 -16 Ekim 1998 Ankara, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İş Verenleri Sendikası, Yayın No: 36 . s.255.

⁷⁶ Kuru. a.g.e., s. 255.

⁷⁷ Kuru. a.g.e., s. 255.

⁷⁸ Belediyeler Kanunu, Kanun No:1580, Kabul Tarihi:3.4.1930, Y. Resmi Gazete 14.4.1930-Sayı-1471, m.15

1- Umuma açık yerlerin temizliğine intizamına bakmak,

2- Yenilecek, içilecek ve umumun sıhhatine müteallik kullanılacak şeylerle,

yerlerinin mahsus kanun, nizamname veya talimatnamesine tevkifan murakabesi,(Denilmek istenen şudur ki ; Yenilecek, içilecek şeyler ve bunların satıldığı yerlerde, genelin sağlığına yönelik konularda, kanun ve tüzüklerde belirtilen önlemlerin alınması ve denetimin yapılmasıdır.)

5.4. İŞLETME DÜZEYİNDE DENETİM

İşletme düzeyindeki denetimler;

1. İşveren veya işveren vekilince, görevlendirilecek bir eleman tarafından ,
2. İş güvenliği ile ilgili mühendis yada teknik elaman tarafından, (50 yada daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde istihdam edilecek)
3. İş sağlığı ve güvenliği kurulunca, (50 yada daha fazla işçi çalıştırılan yerlerde kurulacak)
- 4.Sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi tarafından yapılacaktır,

5.5.BİREYSEL DENETİM

Bireysel denetimi oto kontrol olarak da adlandırabiliriz, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymamaktan doğacak zarardan işçi hem fiziki hem de maddi manevi zararlara uğrayabilir. Geçirdiği kaza veya meslek hastalığı sonucu geçici iş göremez yada sürekli iş göremez hale gelebilir, yahut yaşamının sona ermesine sebebiyet verebilir. İşçi bu konuda kendisine verilen eğitim ve ikazları kulak ardı etmemelidir. Kendi iş sağlığı ve güvenliğinin değerini bilip kendisine düşeni yapmazsa meydana gelebilecek sonuçtan ilk ve en derin kendisi etkilenecektir. Uyarı ve ikazları göz ardı eder, kendisine düşen sorumlukları savsaklarsa ya hayatını

kaybedecek yada geçici veya sürekli iş göremezler arasına katılacaktır. Şöyle ki son 35 yılda kayıtlara geçmiş iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölüm vakası 35.000 kişi, aynı sürede sürekli iş göremez hale gelmiş kişi sayısı da 110.000 kişidir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI

1.İŞ KAZASI KAVRAMI

SSK nun 11. maddesinin A bendinde tanımlanmış olup buna göre “İş kazası aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır; bunlar :¹

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan bir iş dolayısıyla
- c) Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda
- d) Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda
- e) Sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla (resmi aracı ile) işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmesi esnasında

Öğretide iş kazası; “sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence ya da ruhça zarara uğratan bir olay “olarak tanımlanmaktadır.”²

¹ Gürbüz Ersan, 150 Soruda Sosyal Sigorta Hakları ve 25 Soruda İşsizlik Sigortası, İstanbul, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı,2000,s.17.

² Ali Güzel ve Ali Rıza Okur,Sosyal Güvenlik Hukuku.2. Bası.İstanbul.Beta Basım Yayın Dağıtım,1990,s.184.

1.1.İŞ KAZASININ UNSURLARI

İş Kazasının Unsurlarını;

- Sigortalı olmak,
 - Kaza geçirmek,
 - Zarara uğramak
 - Uygun illiyet ilişkisinin bulunması ,
- olarak belirtmek mümkündür .

1.1.1.Sigortalı sayılmak

SSK 2. madde de sigortalı sayılanları belirtmiştir. Bunlar bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç iş veren tarafından çalıştırılanlar bu kanuna göre sigortalı sayılırlar. ³ Ayrıca aşağıda belirtilenlerde sigortalı sayılmışlardır.

- SSK ek 10.madde de belirtilen sanatçılar,
- 2167 sayılı kanunla ilave edilen ve UHSK 128.maddesine göre çıkartılan tüzükte belirtilen genelev kadınları,
- Kanun gereğince, bir kaza sonucu bedenen veya ruhen zarar uğrayan kimsenin sigortalı olması zorunludur. Aksi durumda SSK açısından iş kazası söz konusu olmayacaktır. ⁴

³SSK.Kanun no:506,Kabul Tarihi17/7/1964,Yayınlandığı resmi gazete Tarih ve Sayısı::29-30-31/7/1964-1/8/1964.11766-11779, m. 2

⁴ Coşkun Saraç, Sosyal Sigorta Kurumları ve İşveren Açısından İş Kazası Kavramı,Ankara, Yodçem Yayın No::10,1998,s.18

1.1.2. Sigortalının Bir Kazaya Uğraması

Türk Dil Kurumunun Türkçe sözlüğünde kaza: “Can yada mal kaybına neden olan kötü olay” şeklinde tanımlanmıştır.⁵

Kaza kişinin istemi dışında dış bir etkenin varlığı ile gerçekleşir. Şahısların zarara uğraması kazadır. Eşyanın zarar uğraması iş kazası sayılmaz.

1.1.3. Zarara Uğramak

Anlatılmak istenen geçirilen kaza sonucunda kişinin yaralanması, geçici olarak veya sürekli olarak çalışma yeteneğinin belirli bir yüzdesini kaybetmesi veya uğranılan zarar sonucu kişinin yaşamını kaybetmesidir.⁶

Kazaları ortaya çıkmadan yok etmek için önleyici tedbirler alınması kadar, ortaya çıktıktan sonraki olumsuzlukların bertaraf edilmesi ve yer alan sarılması hem sosyal barış için gerekli hem de sosyal devlet olmanın gereğidir.

1.1.4. Uygun İlliyet İlişkisinin Bulunması

İlliyet kavramını sözlük eşanlamlısı “nedensellik” olarak ifade edilmektedir. İlliyet yada nedensellik hukuki sorumluluğun asli unsurudur. Olay ile meydana gelen zarar arasında bulunması gereken sebep sonuç ilişkisi olarak ifade edilebilir.

Kaza ile zarar arasındaki illiyet bağı, sorumluluğu etkilemektedir.⁷ Yargıtay’ın da görüşü bu doğrultudadır.”İşverenin tehlike sorumluluğu için olayla illiyet bağının

⁵ Güzel ve Okur, a.g.e. , s.185.

⁶ Saraç, a.g.e. , s.41.

⁷ Ural Fer. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Devletin, İşverenin ve İşçinin Görev ve Sorumlulukları ,Ankara, Yodçem Yayın No :5, 2000,s.22.

kurulabilmesi zorunludur. İşyerine özgü tehlike ile meydana gelen sonuç arasında uygun illiyet bağı mevcut değilse işveren olaydan sorumlu tutulmaz.”⁸

1.2. İŞ KAZALARININ NEDENLERİ

Herhangi bir kazayı tek nedene bağlamak doğru değildir. Kazaların bir çok nedenleri olabilir. Kazaların meydana gelmesi birden çok nedenin varlığının aynı anda gerçekleşmesi de olabilir.

İş kazaları iki ana nedenden kaynaklanır.

- 1.Emniyetten yoksun hareketler,
- 2.Emniyetsiz koşullar,

Emniyetten yoksun hareketleri şöyle özetleyebiliriz ;⁹

- 1.Bir alet veya makinanın eğitimsiz kişilerce kullanılması
- 2.Araç ve gereçleri yanlış şekilde ve de güvenliği ihlal edecek şekilde kullanmak
- 3.İşin niteliği gereği kullanılması gereken kişisel koruyucuları kullanmamak
- 4.İş ortamında dikkatten yoksun hareket ve dikkati dağıtıcı hareket ve davranışlar

Emniyetsiz Koşulları da şöyle özetleyebiliriz;¹⁰

- 1-İşçinin işe alınırken yahut sonradan veya görev değişiminde yeni yapacağı iş için iş güvenliği konusunda eğitilmemesi
- 2-Teknolojinin sağladığı emniyetli çalışma usullerinden haberdar olmamak

⁸ Y.9HD. 1987/2181-2655, 05.03.1987, Oğuz Özbek, Yorumları ve Yargıtay Emsal Kararları İle İş Yasaları,Beşinci Bası,BETA Basın Dağıtım, 2003,s.118

⁹ Serkan Demirel, ,İş Sağlığı ve İş Güvenliği,Ankara,Türk-İş,Yayın No:62,2001, s.32.

¹⁰ Türk İş İş Kazalarından Korunma Yöntemleri,Ankara, Türk –İş Yayın No:171, s.7.

3-İşe uygun olmayan iş elbisesi kullanmamak

4-Kişisel fiziki kusurlar

5-Döner milli alet ve makinelerle çalışırken kişisel güvenlik tedbirlerini almamak.

1.3.İŞ KAZALARININ ÖNLENEBİLMESİ İÇİN YAPILMASI GEREKEN ÇALIŞMALAR

Ülkemizde maalesef kazaları ve iş kazalarını önleme yollarının araştırılıp, geliştirilmesi, konusunu ne işçi örgütleri sendikalar, konfederasyonlar ne işveren ne de devlet dikkate almamakta, bu konuda bir koordinasyona gitmemektedirler. Devlet konuya sadece kaza sonrası yaraları sarmak bakımından yoğunlaşırken, işçi sendikaları ve konfederasyonları duyarsızlıklarını sürdürmektedirler. Oysa konu önemli ve öncelikli olarak çözülmesi gereken bir konudur.

İş kazalarının önlenmesi ve azaltılabilmesi alınabilecek bazı önlemler;

- 1- Fiziki şartların uygun hale getirilmesi
- 2- İşçilerin işe alındıkları andan başlanarak eğitimi ve bilinçlendirilmesi
- 3- Devletin denetimi ve idari cezaların caydırıcı olması
- 4- Sendika ve konfederasyonların bu konuda üyelerine yönelik eğitim çalışmaları
- 5- Sivil toplum örgütlerinin çabaları toplumu aydınlatma çabaları
- 6- Yazılı ve görsel medyanın eğitici ve bilinçlendirici çalışmaları
- 7- 50 den aşağı işçi çalıştıran işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının olmaması, dezavantajını kaldıracak çözümler geliştirilmesi

- 8- Devlet, işçi ve işverenin konuya koordineli yaklaşımı(üçlü yaklaşım)
- 9- İlk yardım olanaklarının işyeri ve işyeri dışı geliştirilmesi (ilk yardım konusuna özellikle önem verilmesi)
- 10- Lise, yüksek okul ve üniversitelerde İSG eğitime önem verilmesi
- 11- Mevzuatın İSG başlığı altında toplanarak dağınıklığın giderilmesi
- 12- Kurumlar arasında İSG konusunda yetki ve sorumlulukların yeniden düzenlenmesi ve koordinasyonu artırıcı faaliyetlerin geliştirilmesi

2.MESLEK HASTALIKLARI

506 sayılı SSK 11.madde meslek hastalığını şöyle tanımlamıştır;¹¹

“Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı için niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir.” Bu kanuna göre tespit edilmiş hastalıklar listesi dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması üzerinde çıkabilecek anlaşmazlıklar Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık kurulunca karara bağlanır. ¹²

Meslek hastalıkları maalesef Türkiye’de tanı konamadığı için SSK istatistiklerine de girememektedir. Bu durum da iş sağlığı hizmetlerinin niteliğinin seviyesini gösteren bir ölçüttür.

Sosyal Sigortalar Sağlık işlemleri tüzüğünde meslek hastalıkları şu beş ana grupta sınıflandırılmıştır. ¹³

A Grubu Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları

B Grubu mesleki deri hastalıkları

C Grubu Pnömonyozlar ve diğer meslek solunum sistemi hastalıkları

¹¹ Murat Özveri, “Meslek Hastalıkları ve Yasal Düzenlemeler,” Sendikal Notlar, Petrol İş Dergisi Ekedir, Sayı: 14, (Nisan-2002), s.29.

¹² Türk İş. İş Kazalarından Korunma Yöntemleri, Ankara. Türk İş Yayın No:171, s.71.

¹³ Özveri, a.g.m. ,s.30.

D Grubu mesleki bulaşıcı hastalıklar

E Grubu fiziki etkenlerle olan meslek hastalıkları

Meslek hastalığına neden olabilecek kaynaklarda 6 grupta sınıflandırılabilir.¹⁴

- 1.Madensel cisimlerden oluşanlar
- 2.Organik cisimlerden oluşanlar
- 3.Fizik ve mekanik etkenlerden oluşanlar
- 4.Tozlardan oluşanlar
- 5.Bakterilerden oluşanlar

Tablo 1 Potansiyel Tehlikeler Sonucu Ortaya Çıkabilecek Meslek Hastalıkları

Potansiyel tehlikeler	Ortaya çıkabilecek hastalıklar
Arsenik	Akciğer ve lenf kanseri
Asbest	Akciğer ve diğer organ kanserleri
Benzen	Lösemi,anemi
Kömür Tozu	Karaciğer Hastalıkları
Biklorametilert	Akciğer kanseri
Kok fırını ifrazatı	Akciğer ve böbrek kanseri
Pamuk tozu	Kronik bronşit,anfizemi
Kurşun	Çeşitli böbrek hastalıkları
Radyasyon	Trioid,kemik ve ciğer kanserleri,genetik hastalıklar,düşükler
Vinil klorit	Karaciğer ve beyin kanserleri

Kaynak: Zeyyat Sabuncuoğlu, *İnsan Kaynakları Yönetimi*,Bursa,Ezgi Kitapevi, 2000, s.259.

¹⁴ Tuğray Kaynak ve Diğerleri, *İnsan Kaynakları Yönetimi*,İstanbul,İstanbul Ün, İşletme Fakültesi Yayın No:276,1998,s.410.

2.1.MESLEK HASTALIKLARINDAN KORUMA YÖNTEMLERİ

Meslek hastalıklarından koruma yöntemleri olarak

- 1)İşletme dışı yöntemler,
- 2)İşletme içi yöntemler,
- 3)İşçilere yönelik yöntemler, şeklinde sayabiliriz.

2.1.1.İşletme Dışı Önlemler

Bunları aşağıdaki gibi sırlamak mümkündür;¹⁵

- a- İşe girişte ilk muayene : işe yeni alınan işçinin yapacağı işe fizikken veya ruhen uygun olup olmadığının saptanması
- b- Periyodik kontroller: Ağır ve tehlikeli işlerde çalışanların periyodik aralıkların tıbbi kontrollerinin yapılarak yaptıkları işten etkilenip etkilenmedikleri araştırılır.
- c- Uyarı, Bilinçlendirme : Sağlıksız çalışma şartlarının işyeri sağlık birimince tespiti ve korunma yöntemlerinin işveren ve işçilere öğretilmesini kapsar.

2.1.2.İşletme İçi Önlemler

İşletme içi önlemleri de şöyle özetleyebiliriz;¹⁶

- a- Yerine koyma (ikame)
- b- Ayırma (izolasyon)

¹⁵<http://fisek.com.tr/isguvenligi/boyut.php>, "iş güvenliğinin temel ilkeleri" 12.08.2003

¹⁶ Şule Ilıcak, Endüstride İlk Yardım, Ankara, Yodçem Yayın No :17,1999,s.47-48.

- c- Kapatma (kapalı sistem çalışma)
- d- Yaş yöntem (ıslak ve nemli çalışma)
- e- Havalandırma

Bunları kısaca açıklayacak olursak:

- 1- Yerine koyma: Zararlı maddelerin yerine zararsız ve tehlikesiz olanların kullanılması
- 2- İzolasyon: Çevre için zararlı olabilecek çalışma yerlerinin ayrılması
- 3- Kapatma : Zararlı maddelerle ilgili işlerin kapalı devre sistemleri içinde yürütülmesi yöntemidir.
- 4- Yaş çalışma yöntemleri: Özellikle tozlu işyerlerinde başvurulacak bir yöntemdir.
- 5- Havalandırma: amaç, toksik maddelerin (gaz ve buharların) tozların yayılmadan, uygun aspirasyon sistemi ile çalışma ortamı dışına atılmasıdır.

2.1.3. İşçilere Yönelik Önlemler

İşçilere yönelik önlemleri ;

- 1-Kişisel koruyucular,
 - 2-Yer değiştirme (rotasyon),
 - 3-İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymanın denetimi,
 - 4-Eğitim,
- olarak sayabiliriz,¹⁷

¹⁷ Ilıcak, a.g.e. , s.49.

Kişisel koruyucuları, şöyle sıralayabiliriz;¹⁸

-Solunum sistemi koruyucuları Baş ve yüz koruyucuları göz ve kulak koruyucuları ve cilt koruyucular olacak 4 grupta sınıflandırılabiliriz.

Kişisel koruyucuların diğer bütün izolasyon yöntemleri kullanıldıktan sonra ek bir tedbir olarak kullanılmaları uygundur, kişisel koruyucuların kişilerin anatomik yapılarına uygun olması diğer önemli bir konuda aksi takdirde konsantrasyonu ve koordinasyonu kötü yönde etkileyebilir.

-Rotasyon: Dönüşümlü olarak çalışmadan. Böylece işçinin tehlikeyi maddeye maruz kaldığı süre ve miktar azaltılmış olur.

-İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymanın denetimi ve eğitimi

Emniyetli bir çalışma ortamının sağlanması için denetim şarttır. İşe ilk girişte, gerekse rotasyon sonrasında yeni teknolojilere uyum için eğitim şarttır.

3. İŞ KAZASI ORANLARININ HESABI

3.1. ILO STANDARTLARINA GÖRE İŞ KAZASI ORANLARININ HESABI

Ülkelerde değişik mevzuatlar nedeniyle ülkeden ülkeye iş kazaları hakkında kullanılan metotlar çok geniş çapta değişiklik gösterebilmektedir.

İstatistik bilgilerini tertipleyip düzenleyen kuruluşlar olarak aşağıdaki gibi sıralayabiliriz ¹⁹

1. Ulusal istatistik ofisleri
2. Tazminat ajanları
3. Ulusal Sigorta veya sosyal sigorta ajanları

¹⁸ "işyerlerinde tehlikelerin kontrolü." işçi sağlığı ve güvenliği.
(Çevrimiçi) <http://www.birlesikmetal.org/kitap-02-7.htm>, 12.08.2003

¹⁹ ÇSGB, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Kazası İstatistikleri Broşürü

4. İş teftiş kurulları
5. Kaza önleme ajanları

1998 yılında Cenevre’de gerçekleştirilen 16. Uluslararası Çalışma İstatistikleri Konferansında (ICLS) alınan ilke kararında aşağıdaki istatistiksel terimleri göz önüne alınması kararlaştırılmıştır.²⁰

1. Mesleki Kaza
2. Mesleki yaralanma
3. İş göremezlik

İş günü kaybına sebep olan mesleki yaralanma olayları aşağıdaki konular için dikkate alınacaktır.

- Toplam olay sayısı
- Ölümlü olaylar sayısı
- Ölümlü olmayan olaylar sayısı
- Geçici iş göremezlik olayların sayısı

Meslek hastalığı olayları, kaza istatistikleri kapsamı dışında tutulmaktadır.

16.Uluslararası istatistikler konferansında aşağıdaki iş kazası oranlarının hesaplanması kararlaştırılmıştır.

1. Kaza sıklık oranı
- 2.Kaza ağırlık oranı
- 3.Kaza olabilirlik oranıdır.

3.1.1. Kaza Sıklık Oranı

Takvim yılı içerisindeki ölümlü ve/veya ölümlü olmayan mesleki

²⁰ ÇSGB, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Kazası İstatistikleri Broşürü

yaralanmaların toplam sayısının, aynı yıl içerisinde referans grupta yer alan işçilerin çalışma saatlerinin toplamına bölünmesiyle elde edilen değerin 1.000.000 katsayısı ile çarpılmasıyla hesaplanır.²¹

$$\text{Kaza sıklık oranı} = \frac{(\text{İşgörememezlik yaratan kaza sayısı} \times 1.000.000)}{\text{Çalışılan saatlerin toplamı}}$$

Kaza sıklık oranı bir milyon iş saatine isabet eden iş kazasını sayısını gösterir. Bir olay sonucu birden fazla işçi yaralanmış veya ölmüşse kaza sayısı yaralanan işçi sayısı kadar olacaktır.²²

3.1.2. Kaza Ağırlık Oranı

Takvim yılı içerisinde ölümlü ve/veya ölümlü olmayan mesleki yaralanmalardan dolayı toplam kayıp gün sayısının, aynı yıl içerisinde referans grupta yer alan işçilerin çalışma saatlerinin toplamına bölünmesiyle elde edilen değerin 1.000.000 katsayısı ile çarpılmasıyla hesaplanır.²³

$$\text{Kaza ağırlık oranı} = \frac{\text{Kayıp gün sayısı} \times 1.000.000}{\text{Çalışılan saatler toplamı}}$$

Bu oran, iş kazaları yüzünden ne kadar iş günü kaybedildiği gösterir. Ölüm veya daimi iş göremezlik ile sonuçlanmışsa, bu tür her olay başına 7500 gün yükleme yapılır.²⁴

3.1.3. Kaza Olabilirlik Oranı

Takvim yılı içerisindeki ölümlü ve /veya ölümlü olmayan mesleki yaralanmaların toplam sayısının, aynı yıl içerisinde referans grupta yer alan işçilerin

²¹ Ünsal Erdem, "İş Kazası İstatistikleri", "İSiG Dergisi, Sayı:3, (Ekim, 2001), s.3.

²² Tuğray Kaynak ve Diğerleri, İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, İ.Ü. İşletme Fak. Yayın No:276, 1998, s.406.

²³ Erdem, a.g.m., s.3.

²⁴ Kaynak ve Diğerleri, a.g.e., s.407.

toplam sayısına bölünmesiyle elde edilen değerin 1.000.000 katsayısı ile çarpılmasıyla hesaplanır.²⁵

ILO kaza olabilirlik oranının hesaplanmasında 100.000 sigortalı işçi sayısına göre değerlendirme yapmaktadır.

$$\text{Kaza olabilirlik oranı} = \frac{\text{Mesleki yaralanmaların toplam sayısı}}{\text{Toplam işçi sayısı}} \times 100.000$$

3.2. SSK'YA GÖRE İŞ KAZASI ORANLARININ HESABI

SSK'ya göre iş kazası oranlarının hesabı aşağıdaki gibidir;²⁶

1) Standardize iş kazası oranı (%)

$$\text{Standardize iş kazası oranı}(\%) = \frac{\text{İlgili yılda faaliyet kolundaki iş kazası sayısı}}{\text{Beklenen iş kazası sayısı}} \times 100$$

2) Beklenen iş kazası sayısı = Genel iş kazası hızı x İncelenen iş kolundaki zorunlu sigortalı sayısı

3) Genel İş Kazası Hızı = Kaydedilen toplam iş kazası sayısı / Toplam Sigortalı sayısı.

²⁵ Erdem, a.g.m., s.3.

²⁶ SSK, İstatistik Yıllığı, Ankara, 2001, s.66.

4. TÜRKİYE'DE İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARININ İSTATİSTİKSEL GÖRÜNÜMÜ

- 1) Tablo 2 de sektörler itibarı ile iş kazasına uğrayan işçi sayısı, meslek hastalığına tutulan işçi sayısı, sürekli iş göremez duruma gelen işçi sayısı, iş kazası sonucu ölümler belirtilmiştir. En fazla iş kazası olan sektörler sırası ile inşaat, metal eşya imalatı, kömür madenciliğidir.
- 2) Tablo 3 incelendiğinde iş kazalarının çalışma süresinin ilk bir ve ikinci saatlerinde yoğunluk gösterdiği görülmektedir. Çalışma saatleri ilerledikçe iş kazalarının düştüğü görülmektedir.
- 3) Tablo 4 incelendiğinde iş kazalarının son işveren nezdindeki çalışma süresi dikkate alındığında 3 aydan fazla- bir yıla kadar kıdemi olan işçiler en fazla kazaya uğrayan grubu oluşturmaktadır. Tablo incelendiğinde artış ve azalışta bir düzen olmadığı görülmektedir.
- 4) Tablo 5 ve 6 incelendiğinde iş kazası sayısının işletmede çalışan işçi sayısı ile ters orantılı olduğu görülmektedir. İşletmede çalışan işçi sayısı arttıkça iş kazası oranı da düşmektedir.
- 5) Tablo 7 incelendiğinde en fazla iş kazasına maruz kalan yaş grubunun 25-29 yaş olduğu görülmektedir. Tablo incelendiğinde artış ve azalışta bir düzen olmadığı görülmektedir. Erkek işçilerin daha fazla iş kazasına maruz kaldığı görülmektedir.
- 6) Tablo 8 incelendiğinde en fazla meslek hastalığına maruz kalan yaş grubunun da 35-39 yaş grubu olduğu görülmektedir. Erkek işçilerin daha fazla meslek hastalığına tutulduğu görülmektedir.

Tablo 2 2001 Yılında Tamamlanan İş Kazaları, Meslek Hastalıkları, Sürekli İş Göremezlik, Ölüm Vakaları, Geçici İş Göremezlik Sürelerinin Faaliyet Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı

FAALİYET GRUPLARI	İŞ KAZASI SAYISI			MESLEK HASTALIĞI SAYISI			SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK SAYISI			ÖLÜM SAYISI (İŞ KAZASI MESLEK HASTALIĞI SONUCU)		
	KAD.	ERK.	TOPL.	KADIN	ERK.	TOPL.	KADIN	ERK.	TOPL.	KADIN	ERK.	TOPL.
01 TARIM VE HAYVANCILIK	62	616	678	0	0	0	0	15	15	0	11	11
02 ORMANCILIK VE TOMRUKÇULUK	5	107	112	0	0	0	1	4	5	0	11	11
04 BALIKÇILIK	0	2	2	0	0	0	0	1	1	0	1	1
11 KÖMÜR MADENLİĞİ	7	7,097	7,104	0	426	426	0	342	342	30	61	61
12 KÖMÜRDEN GAYRİ MADENLER	0	367	367	0	19	19	0	6	6	0	10	10
13 HAM PETROL VE TABİİ GAZ	0	42	42	0	0	0	0	2	2	0	0	0
14 TAŞKİL VE KUM OCAKLARI	0	358	358	0	0	0	0	28	28	0	20	20
19 METAL OLMAYAN DİĞER	0	178	178	0	0	0	0	4	4	0	5	5
20 GIDA MADDELERİ SANAYİ	240	2,705	2,945	0	6	6	6	68	74	0	28	28
21 İÇKİ SANAYİ	8	266	274	0	2	2	0	4	4	0	2	2
22 Tütün SANAYİ	17	266	283	0	1	1	0	1	1	0	1	1
23 DOKUMA SANAYİ	789	5,446	6,235	0	4	4	16	94	110	2	22	24
24 GİYECİK VE HAZIR DOKUMA	317	962	1,279	4	1	5	7	13	20	8	4	12
25 AĞAÇ VE MANTAR MAMÜLLERİ	16	1,377	1,393	0	6	6	0	61	61	0	10	10
26 MOBİLYA VE TESİSAT İMALATI	9	1,202	1,211	0	0	0	1	64	65	0	2	2
27 KAĞIT VE KAĞIT EŞYA İMALATI	21	642	663	0	0	0	1	17	18	0	2	2
28 MATBAACILIK VE NEŞ İMALATI	13	310	323	0	5	5	0	7	7	0	6	6
29 DERİ VE DERİDEN EŞYA SANAYİ	13	143	156	0	0	0	3	8	11	0	2	2
30 KAUÇUK SANAYİ	14	601	615	0	0	0	2	9	11	0	6	6
31 ECZA VE KİMYEVİ MAD. SANAYİ	37	994	1,031	1	49	50	1	24	25	2	4	6

Kaynak: SSK 2001 İstatistik Yıllığı, s. 65/66

FAALİYET GRUPLARI	İŞ KAZASI SAYISI			MESLEK HASTALIĞI SAYISI			SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK SAYISI			ÖLÜM SAYISI-İŞ KAZASI MESLEK HASTALIĞI		
	KADIN	ERKEK	TOPL.	KADIN	ERKEK	TOPL.	KADIN	ERKEK	TOPL.	KADIN	ERKEK	TOPL.
32 PETROL, VE KÖMÜR MÜŞ. SANAYİ	2	141	143	0	6	6	0	4	4	0	4	4
33 TAŞ, TOPRAK, KİL, KUM VS. İMALAT	197	3.685	3.792	0	6	6	2	73	75	0	25	25
34 METAL, MÜTEAŞSAS ENDÜS	14	4.881	4.895	0	3	3	0	49	49	0	17	17
35 METALDEN EŞ.İM.(Makine hant)	67	8.342	8.409	0	16	16	0	158	158	0	34	34
36 MAKİNA İM. VE TAMİRATI	44	3.874	3.918	1	55	56	1	79	80	0	14	14
37 ELEKT. MAK.ÇİHAZ.MALZ.İMA	43	973	1.016	2	36	38	0	20	20	0	1	1
38 NAKİL ARAÇLARI İMALİ	50	4.095	4.145	0	191	191	1	73	74	0	18	18
39 DİĞER MUH. İŞYA İMALATI.	43	1.315	1.358	0	0	0	3	44	47	0	5	5
40 İNŞAAT	34	8.425	8.459	0	11	11	1	516	517	0	341	341
51 ELEKTRİK, İL. GAZI BUIHARLI	1	654	655	0	2	2	0	29	29	0	16	16
52 SU VE SİHİ TESİSLER	4	1.165	1.169	0	3	3	0	26	26	0	19	19
61 TOPTAN VE PAREKENDE TİCARET	132	1.755	1.887	0	3	3	6	67	73	2	64	66
62 BANKALAR VE MALİ MÜESSESELER	2	25	27	0	0	0	0	2	2	0	3	3
63 SİGORTALAR	0	6	6	0	0	0	0	0	0	0	1	1
64 GAYRİMENKUL İŞLERİ	0	7	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
71 NAKLİYAT	44	3.864	3.908	0	16	16	1	101	102	0	141	141
72 ARDIYE VE ANTREPOLAR	27	312	339	0	4	4	2	7	9	1	4	5
73 MUHAREBE HİZMETLER	0	6	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0
81 DEVLET HİZMETLERİ	3	135	138	0	0	0	0	2	2	0	1	1
82 AMME HİZMETLERİ	36	271	307	1	0	1	1	7	8	0	5	5
83 HUKUK, TİC. VE TEKNİK HİZ.	35	713	748	0	3	3	1	27	28	1	29	30
84 EĞİTİM HİZMETLERİ	4	55	59	0	0	0	1	0	1	0	2	2
85 SAHİS HİZMETLER	165	1.560	1.725	0	0	0	6	27	33	1	21	22
BİLMEMEYEN	0	2	2	0	0	0	0	36	36	0	18	18
TOPLAM	2.425	69.942	72.367	9	874	883	65	2.118	2.183	17	991	1.008

Tablo 3 İş Kazalarının Meydana Geldiği İş Saatlerine Göre Dağılımı

İŞ SAATLERİ	1997	1998	1999	2000	2001
1. SAAT	47.575	41.539	33.226	26.577	20.552
2. SAAT	11.441	10.858	8.549	9.690	10.433
3. SAAT	9.567	9.102	8.204	8.680	9.070
4. SAAT	7.819	7.537	7.189	7.628	7.609
5. SAAT	4.260	4.743	4.187	4.363	5.305
6. SAAT	3.931	4.093	3.355	4.469	5.839
7. SAAT	5.474	5.540	5.378	5.641	5.688
8. SAAT	8.227	8.448	7.833	7.787	6.670
9. SAAT	24	35	34	12	1.201
TOPLAM	98.318	91.895	77.955	74.847	7.2367

Kaynak: SSK, İstatistik Yıllığı, Ankara, 2001, s.74.

Tablo 4 İş Kazalarının Sigortalının Son İşveren Nezdinde ki Çalışma Süresine Göre Dağılımı

İŞ SAATLERİ	1997	1998	1999	2000	2001
1 GÜN	1.277	1.373	1.487	1.698	1.087
2-7 GÜN	1.298	1.609	1.348	495	683.
8-30 GÜN	5.554	5.111	3.794	2.895	2.528
1 AYDAN 3 AY (DAHİL) FAZLA	9.209	9.728	7.088	5.926	6.314
3 AYDAN FAZLA 1 YIL (DAHİL)	23.725	24.925	20.009	19.016	19.216
1 YILDAN FAZLA 2 YIL	13.264	14.686	12.825	10.753	10.635
2 YILDAN FAZLA 5 YIL	15.960	14.599	14.585	17.253	15.791
5 AYDAN FAZLA 10 YIL	13.528	9.867	7.651	7.126	7.133
10+YIL	14.503	9.997	9.168	9.685	8.980
TOPLAM	98.318	91.895	77.955	74.847	7.2367

Kaynak: SSK, İstatistik Yıllığı, Ankara, 2001, s.73

Tablo 5 Türkiye’de İş Kazalarının İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı 1993-1997 Arası

Sigortalı Sayısı	1993	1994	1995	1996	1997
1-3	44,601	37,521	35,559	35,057	42,424
4-9	14,530	13,166	12,011	10,328	11,219
10-20	9,508	7,608	7,581	8,411	8,617
21-50	11,121	9,818	9,467	9,398	10,291
51-100	7,222	6,300	6,130	6,011	6,941
101-200	6,511	5,928	5,726	5,886	6,623
201-500	9,071	6,640	6,433	6,594	6,864
501-1000	3,118	2,483	2,511	2,726	2,769
1001+	3,881	2,623	2,542	2,396	2,550
TOPLAM	109,563	92,087	87,960	86,807	98,318

Kaynak: ÇSGB, İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, İşçi Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Genel Bilgiler, Ankara, Yayın No:199/94,s.15.

Tablo 6 Türkiye’de İş Kazalarının İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı 1998-2001 Arası

Sigortalı Sayısı	1998	1999	2000	2001
1-3	38,245	33,121	33,140	27,525
4-9	9,605	8,392	7,437	8,450
10-20	8,040	6,709	6,201	6,656
21-50	9,428	8,205	7,764	8,259
51-100	6,636	5,746	5,163	5,090
101-200	6,701	5,041	5,672	6,454
201-500	7,226	5,847	5,787	5,531
501-1000	3,076	2,204	2,338	2,377
1001+	2,938	2,690	2,346	2,025
TOPLAM	91,895	77,955	74,847	72,367

Kaynak: ÇSGB, İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, İşçi Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Genel Bilgiler, Ankara, Yayın No:199/94,s.15.

Tablo 7 İş Kazaları Vakalarının Sigortalıların Yaş Gruplarına ve Cinsiyetine Göre Dağılımı

YAS	1999			2000			2001		
	KADIN	ERK.	TOPL.	KAD.	ERK.	TOPL.	KAD.	ERK.	TOPL.
-14	8	149	157	2	40	42	3	30	33
15-19	373	4.938	5.311	410	3.695	4.105	340	2.726	3.066
20-24	555	10.324	10.879	684	9.766	10.450	679	9.013	9.692
25-29	399	17.869	18.268	475	17.947	18.422	468	17.483	17.951
30-34	324	15.473	15.797	313	14.689	15.002	330	14.292	14.622
35-39	293	13.867	14.160	349	13.178	13.527	311	13.050	13.361
40-44	148	8.174	8.322	183	8.288	8.471	169	8.298	8.467
45-49	82	3.313	3.395	98	3.239	3.337	83	3.636	3.719
50-54	24	1.102	1.126	30	1.068	1.098	33	1.011	1.044
55-59	3	326	329	8	249	257	4	291	295
60+	8	203	211	9	127	136	5	112	117
TOPLAM	2.217	75.738	77.955	2.561	72.847	74.847	2.425	69.942	72.367

Kaynak: SSK,İstatistik Yıllığı,Ankara,2001,s.69.

Tablo 8 Meslek Hastalıkları Vakalarının Sigortalıların Yaş Gruplarına ve Cinsiyetine Göre Dağılımı

YAŞ	1999			2000			2001		
	KADIN	ERKE	TOPL.	KAD.	ERK.	TOPL.	KAD.	ERK.	TOPL.
-14	0	0	0	0	1	1	0	0	0
15-19	0	5	5	0	0	0	0	4	4
20-24	0	18	18	1	14	15	1	12	13
25-29	0	34	34	2	37	39	1	52	53
30-34	1	71	72	3	88	91	0	78	78
35-39	1	147	148	2	139	141	3	153	156
40-44	0	192	192	0	203	203	2	144	146
45-49	1	235	236	0	137	137	0	135	135
50-54	0	159	159	0	69	69	2	86	88
55-59	0	62	62	0	37	37	0	63	63
60+	0	99	99	0	70	70	0	147	147
TOPLAM	3	1.022	1.025	8	795	803	9	874	883

Kaynak: SSK,İstatistik Yıllığı,Ankara,2001.,s.69.

5.İŞVERENİN SORUMLULUKLARI

5.1.İŞVERENİN İDARİ SORUMLULUĞU

5.1.1.Kurma İzni ve İşletme Belgesi Almak

1475 sayılı iş kanunun 74/II ve 4857 sayılı yeni iş kanunun 78/II maddesi her iki kanununda 2. fıkrası içerik bakımından aynıdır. İlgili maddelere göre kurma izni ve işletme belgesi almak konusu aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir;

Ayrıca bu kanuna tabi iş yerlerinde, işçi sayısı, genişlik yapılan iş, işin özellikleri, ağırlık ve tehlikesi bakımından hangi işyerleri için kurulmaya başlamadan önce planların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetkili teşkilatlarına göstererek kurma izni alınacağı, bu işyerleri kurulduktan sonra yine aynı makama başvurarak işletme belgesi alınması gerekeceği, sağlık bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir “şeklinde bir düzenleme yer almaktadır”²⁷

11.01.1974. tarih ve 14765 no lu İş sağlığı ve güvenliği tüzüğünün geçici 2. maddesinde 22 Aralık 1969 günlü ve 6/12782 sayılı kararname ile yürürlüğe giren iş sağlığı ve güvenliği tüzüğünün 515-520 maddelerini kapsayan işyerlerinin kurulmasına ve işletmesine ilişkin hükümleri 1475 sayılı iş kanunun ikinci fıkrasına göre, işyerlerinin kurulmasına ve işletilmesine ilişkin tüzük çıkarılıncaya kadar yürürlüktedir şeklinde bir düzenleme yer almaktadır.

1475 sayılı iş kanunun 74/II göre çıkartılması gereken tüzük 1475 sayılı kanunun geçerli olduğu zaman diliminde çıkarılamamış yeni iş kanunun 78/II maddesinde konunun bir yönetmelikle düzenleneceğini belirtmektedir. İdarenin bu yönetmeliği çıkararak kanuna işlevsellik kazandırması hukuk devleti olmanın gereklerindendir.

5.1.2.İşyerini Bildirme

4857 sayılı iş kanununda belirtildiği üzere: Bu kanunun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerin adı soyadı ve adreslerinin bir ay içerisinde Bölge Müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

Alt işveren bu sıfatla mal veya hizmet üretimi için meydana getirdiği kendi işyerleri için birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür ; ²⁸şeklinde düzenlenmiştir.

5.1.2.1.İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması

İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması 4875 sayılı iş yasasının 79. maddesinde düzenlenmiştir, bu maddedeki düzenleme;²⁹

79/I Bir iş yerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde makine ve cihazlarında işçilerinin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve iş güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ve bölge müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır. Komisyona kıdemli iş müfettişi başkanlık eder komisyonun çalışmaları ile ilgili sekreteryaya işleri Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından yürütülür.

²⁷ İş Kanunu, Kanun No:4857, Kabul Tarihi 22/5/2003, Resmi Gazetede Yayımlı Tarih ve Sayısı: 10/6/2003-25134, m. 78

²⁸ İş Kanunu, Kanun No:4857, Kabul Tarihi 22/5/2003, Resmi Gazetede Yayımlı Tarih ve Sayısı: 10/6/2003-25134, m. 3

²⁹ İş Kanunu, İş Kanunu, Kanun No:4857, Kabul Tarihi 22/5/2003, Resmi Gazetede Yayımlı Tarih ve Sayısı: 10/6/2003-25134, m. 79

79/II Askeri işyerleri ile yurt emniyeti için gerekli maddeler üretilen işyerlerindeki komisyonun yapısı, çalışma şekil ve esasları MSB ve ÇSGB nin birlikte hazırlayacağı bir yönetmelikle belirtilir.

79/III Bu maddeye göre verilecek durdurma veya kapatma kararına karşı işveren yerel iş mahkemesinde altı iş günü içinde itiraz etmek yetkisi vardır.

79/IV İş mahkemesine itiraz için durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının uygulanmasını durdurmaz.

79/V Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar kararlar kesindir.

79/VI Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlarda çalışmaktan alı konur.

79/VII Yukarıdaki fıkralar gereğince (madde 79/ 1-6 arası fıkralar) işçiler için tehlikeli olan tesis ve tertiplerin veya makine ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği, işyerinin kapatılması ve açılması, işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılması ve açılması işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilinceye kadar acil hallerde alınacak önlemlere ilişkin hususlar ile komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi, komisyonun çalışma şekli ve esasları ÇSGB tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir.”
şeklindedir.

5.1.2.2.İş Yerini Bildirmek Yükümlülüğüne Aykırılık

İş yerini bildirmek yükümlülüğüne aykırılık 4857 sayılı iş kanunu 98. maddedeki düzenleme:³⁰

³⁰ İş Kanunu.Kanun No:4857.Kabul Tarihi 22/5/2003.Resmi Gazetede Yayın Tarihi ve Sayısı: 10/6/2003-25134, m. 98

“Bu kanunun 3. maddesindeki işyeri bildirme yükümlülüğüne aykırı davranan işveren ve işveren vekiline çalıştırılan her işçi için 50 milyon para cezası verilir.

Bu para cezasının kesinleşmesinden sonra bildirim yükümlülüğünün aykırılığının sürmesi halinde takip eden her ay için aynı miktar ceza uygulanır. “şeklindedir.

5.1.2.3. İşçilerin Çalışmaktan Alıkonması

İşçilerin çalışmaktan alı konması 4857 sayılı iş yasasının 79/vı maddesinde;

“Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlarda çalışmaktan alı konur, şeklinde düzenlenmiştir.”³¹

5.2. İŞVERENİN SOSYAL SİGORTALILAR KANUNU KARŞISINDAKİ SORUMLULUĞU

İşyerindeki, herhangi bir kaza yaralama veya meslek hastalığının ortaya çıkmasında SSK kanunun 12 maddesine göre sigortalıya gerekli olan sağlık yardımını yapıp, yine kurum kaza sonucu ortaya çıkan geçici ve sürekli iş göremezlik durumunda Kanunun 16,19 ve 20 Maddeleri gereği iş göremezlik ödeneği verir .Aynı kanunun 23 ve 24 Maddeleri gereği ise ölüm halinde hak sahiplerine aylık bağlanır.³²

Bu harcamalar kuruma ağır yük getirmektedir SSK kanunun 26 maddesi gereği bu kazada kusurlu olana yaptığı harcamalar için rucu edebilir. İşte bu durumda hem işvereni hem de 3. Kişiler için maddi sorumluluklar ortaya çıkar.

SSK madde 26/1 de işverenin sorumluluğu; “İş kazası ve meslek hastalığı işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat

³¹ İş Kanunu,Kanun No:4857,Kabul Tarihi 22/5/2003,Resmî Gazetede Yayın Tarih ve Sayısı: 10/6/2003-25134, m. 79

³² Saadettin Baysal, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Genel Prensipleri, Ankara, Yodçem Yayın No:4, 1999,s.29.

hükümlerine aykırı hareketi veya suç sayılabilir bir hareketi sonucu olmuşsa” işverenin sorumluluğu söz konusu olacaktır.” şeklinde düzenlenmiştir.

İlgili kanun maddesinin ön gördüğü işverenin sorumluluk halleri,³³

- 1- İşverenin kastı
- 2- İşçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuat hükümlerine aykırılık
- 3-İşverenin suç sayılan hareketinden ibarettir.

Yukarıda belirttiğimiz üç maddeden birinin vukuu bulması halinde işveren kuruma karşı direkt sorumlu olur Kurum iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalıya ölümü halinde onun hak sahiplerine yapacağı sosyal sigorta yardımlarını şartlar gerçekleştiğinde işverene ödettirebilmesi için iş mahkemesine dava açar SSK m.26 da kurumun yaptığı ve yapacağı giderler için işvereni sorumlu tutmaktadır.

5.2.1.SSK’daki Yasal Yükümlülüklerini Yerine Getirmeyen İşverenin Kurum Karşısındaki Durumu

5.2.1.1. Sigortalıları Kuruma Bildirmemek

İşverenler SSK madde 9’a göre çalıştırdıkları sigortalıları en geç bir ay içerisinde kuruma bildirme yükümlülüğünü getirmiştir bu yükümü yerine getirmeyen işverenin durumu ise SSK madde 10 da düzenlenmiştir;

“İşverence SSK’ya bildirilmeyen işçilere iş kazası ve meslek hastalıklarına uğradıklarında gerekli sigorta yardımları SSK’ca karşılanır ancak SSK madde 26 da

³³ Güzel ve Okur. a.g.e. , s.226.

belirtilen şartların gerçekleşmesi aranmaksızın kurumca yapılan ve ileride yapılabilecek her türlü harcama için kurum işverene rucû eder.”

Ancak Yargıtay'ın kararına göre işe giriş bildirgesi bir aylık süre geçtikten sonra, fakat zararlandırıcı sigorta olayından önce verilmesi durumunda SSK madde 10 da ki sorumluluk halleri gerçekleşmiş olmaz.³⁴

5.2.1.2. Sigortalıya İlk Sağlık Yardımını Yapmamak

İşveren, iş kazasına uğrayan sigortalıya, kurumca işe el konuluncaya kadar sağlık durumlarının gerektirdiği sağlık yardımlarını yapmakla yükümlüdür Bu amaçla yapılan ve belgelere dayanan masrafları ve yol paraları kurum tarafından işverene ödenir. Bu belirttiğimiz yükümlülükleri yerine getirilmesi savsama ihmal gibi nedenlerle gecikirse ve de bu durum tedavi süresinin uzamasına, malûl kalmasına veya malûllük derecesinin artmasına sebep olursa kurumun bu yüzden uğrayacağı her türlü zarardan işveren sorumlu tutulmuştur.³⁵

5.2.1.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığını Yasal Süre İçerisinde Kuruma Bildirmemek

İşveren sigortalının uğradığı iş kazasını 48 saat de SSK'ya bildirmekle görevlidir. Kasıt veya ihmal sonucu iş kazasını belirtilen sürede gerekli kuruma bildirmemek veya eksik bildirmekten dolayı SSK'nın uğrayacağı her zarardan işveren sorumludur.

İki gün içerisinde Kuruma bildirilmeyen iş kazası dolayısıyla bildirime kadar işveren tarafından yapılmış harcamalar kurumca ödenmez.³⁶

³⁴ Güzel ve Okur, a.g.e.,s.230.

³⁵ Ersan . a.g.e., s.66.

³⁶ Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası,İşçi-İşverenin Görev ve Sorumlulukları,Yayın no:13Ankara-2003 ,s.27.

5.2.1.4. Üçüncü Kişilerin Kurum Karşısındaki Sorumluluğu

3. kişiden ne anlaşılması gerektiği önemlidir. (3.) kişi kazaya uğrayan sigortalı ile işveren dışında kalan ve zarara neden olan tüm kişilerdir.³⁷

SSK madde 26/11 ye göre iş kazası ve meslek hastalığı 3. Bir kişinin kasıt veya kusuru yüzünden olmuşsa SSK bu işçiye gerekli yardımı yapar ancak zarara sebep olan ve kusurlu olarak bunları çalıştıranlara rucû hakkı saklıdır.

5.2.1.5. Doğru Bilgi Verme Yükümlülüğü

Haber verme kağıdında bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerekirse kurumca soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonucunda haber verme kağıdındaki yazılı hususların gerçeğe uymadığı ve vakanın iş kazası olmadığı anlaşılırsa kurumca bu olay için yapılmış yersiz masraflar işverenden geri alınır. İlgililer hakkında ayrıca genel hükümlere göre dava açılır.³⁸

5.3.İŞVERENİN BORÇLAR KANUNU GEREĞİ SORUMLULUĞU

İş kazaları sonucunda kaza sebebiyle mağdur olan taraf işveren hakkında maddi ve manevi tazminat davası açabilirler. Bu davalar borçlar kanunun 44, 45,46, 47, 55, 96, 98, 335 maddeleri gereği olarak açılırlar.³⁹

5.3.1.Maddi Tazminat Davası

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu tarafların uğrayacağı bedensel ve manevi zararların kusurlu taraflardan tazmini konusunda iş kanundaki boşluk B.K. nun 46. maddesi ile telafi edilmiştir.⁴⁰

³⁷ Güzel ve Okur , a.g.e.,s.232.

³⁸ Gürbüz Ersan, Türkiye’de Sosyal Güvenlik , İstanbul .TÜDAV, yayın no:30, 1987,s.66.

Hesaplanması herhangi bir matematiksel hesabı gerektirmez.⁴¹ maddi tazminat 2 türden oluşmaktadır.

1. İş göremezlik tazminatı
2. Destekten yoksun kalmak tazminatı

5.3.1.1. İş Göremezlik Tazminatı

B.K. 46. maddesi: Cismani bir zarara düşen kimse külliye veya kısmen çalışmaya muktedir olamamasından ve ileride iktisaden maruz kalacağı mahrumiyetten tevellüt eden zarar ve ziyanın ve bütün masraflarını isteyebilir, hükmünü düzenlemiştir. Buna göre bir iş kazası sonucu yaralanan işçi çalışmamasından kaynaklanan ücret kayıplarının yanında, iş gücü kaybı nedeni ile ileride sağlayacağı ücretlerin, tedavi masraflarının bunlar için yapılan ek masrafları dahi işverenden isteyebilir.⁴²

Bu tür davalarda talep edilebilecek tazminat miktarı SSK tarafından karşılanmayan zararlarla sınırlıdır. Diğer bir ifadeyle talep giderleri kapsayacaktır. Aksi durumda aynı gider için çift ödeme söz konusu olacaktır. İşçinin bir kusuru olması durumunda bu kusur oranında hakimce takdir edilen miktar bir indirim yapılacaktır.⁴³

³⁹ Kibar Erten, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Genel Prensipleri*, Ankara, Yodçem Yayın No:3, 2000, s.45.

⁴⁰ Baysal, a.g.e., s.31.

⁴¹ Oktay Tan, "İşverenin Sorumluluğunda Kusurun Rolü," (Çevrimiçi), www.meskabulteni.com/oktaytan/isverinin%rolu.htm, 12.08.2003

⁴² Fer, a.g.e., s.25.

⁴³ ÇİMSE, a.g.e., s.42.

5.3.1.2. Destekten Yoksun Kalmak Tazminatı

Çalışanın iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölmesi halinde ondan olan desteklerini yitiren yakınları destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilirler.⁴⁴

B.K. 45. maddesi: Bir adam öldüğü takdirde zarar ve ziyan, bilhassa defin masraflarını da ihtiva eder. Ölüm derhal vuku bulmamış ise zarar ve ziyan tedavi masraflarını ve çalışmaya muktedir olmamaktan mütevellit zararı ihtiva eder. Ölüm neticesi olarak diğer kimseler mütevacfinin yardımından mahrum kaldıkları takdirde onların bu zararını da temin etmek lazım gelir hükmü yer almıştır.⁴⁵

Borçlar kanununun 45. maddesine paralel bir düzenlemede yine aynı kanunun 332.maddesinin 2. fıkrasında yer almıştır. “iş sahibinin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde, onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradığı zarar karşı isteyeceği tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur” şeklinde düzenlenmiştir.

İşçi ve işverenler iş sağlığı ve güvenliği konusunda ellerinden gelenin azamisini göstermek zorundadırlar. Eğer yapmamışlarsa kusurları oranında sorumlu tutulurlar.

Destekten yoksun kalma tazminatını isteyebilecekler sadece miras ilişkisi olan yada nafakadan yararlanan eşler veya çocuklarla sınırlı değildir.⁴⁶

Hak sahipleri ölenin yardımının yokun kalanlardır. Bunlar resmi nikahı olmayan eşlerde olabilir.⁴⁷

Destekten yoksun kalma tazminatı, ölenin iş görebilirlik çağında elde edeceği kazancıdan desteğine muhtaç olan yakınlarına ayırabileceği tutarın peşin ve toplu ödenmesidir.⁴⁸

⁴⁴ Baysal . a.g.e..s.32.

⁴⁵ Çimse. a.g.e.,s.43.

⁴⁶ Tan, a.g.m. ,s.3.

⁴⁷ Fer. a.g.e. ,s.23.

⁴⁸ Baysal, a.g.e. ,s.32.

5.3.2. Manevi Tazminat Davası

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu kazazedenin ölümü halinde yakınlarının manevi kayıplarının ve üzüntülerin karşılığı dava açmak hakları vardır.⁴⁹

Manevi Tazminat: iş kazası yada meslek hastalığı sonucu işçinin ailesine; çekilen acıları elem ve kederleri hafifletmek amacıyla hakimın takdir edeceği uygun bir paradır. Hesabı için herhangi bir karmaşık matematiksel işlem gerekmez.⁵⁰

B.K. 'nın 47. Maddesinde;

“Hakim hususi halleri nazara alarak, cismanî zarara duşar olan kimseye yahut adam öldüğü takdirde ölünün ailesine manevi zarar namıyla adalete muvafık tazminat verilmesine karar verebilir.” hükmü yer almaktadır.⁵¹

İşçinin ailesi işçi hayatta iken bu tazminatı talep edemez. Eğer işçi tazminat davası açmaksızın başka bir sebeple ölürse manevi talep davası yine açılamamaktadır.

Ancak işçi sağken dava açıp sonra vefat etmişse aile bu davayı devam ettirme hakkına sahiptir. Diğer bir ifadeyle :⁵²

-Yaralanmalarda dava etme hakkı sadece kazazedeye aittir.

-Ölüm halinde ise (iş kazası neticesinde) dava açmak hakkı ölenin ailesine verilmiştir. Zaman aşımı on yıldır.

6. İŞ KAZALARINDA CEZAI SORUMLULUK

Çalışanların sağlığı ve güvenliği konusunda cezai sorumluluk 4857 sayılı İş Kanunu ve 765 sayılı Türk Ceza Kanunu olmak üzere iki kanunda düzenlenmiştir.

⁴⁹ Baysal. a.g.e. .s.31.

⁵⁰ Tan.a.g.m. .s.3.

⁵¹ Çimse.a.g.e.,s.44.

⁵² Fer.a.g.e.,s.25.

İş kanunu gereği iş sağlığı ve güvenliği gereklerini yerine getirmeyen işverene 4857/105. maddede İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere aykırı fiiller halinde uygulanacak para cezaları belirtilmiştir. ⁵³Bu cezalar iş teftiş tüzüğüne göre yapılacak teftişler sonucu verilebilmektedir.

Türk ceza kanunu yönünden ise cezai sorumluluk 765 sayılı TCK nun 455, 456 ve 459. maddeleri gereği iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulmaması sonucu yaralanma ve ölümlerde hapis cezası ve ağır para cezasına hüküm olunur. Hapis cezası cezaların infazı hakkında ki kanunun 4. maddesine göre de para cezasına çevrilebilir. ⁵⁴

6.1. İŞ TEFTİŞİ SONUCUNDA CEZAI SORUMLULUĞUN ORTAYA ÇIKMASI

Türkiye’de iş yerlerinin teftişi:

- 1-Mutat aralıklarla yapılan periyodik denetim,
 - 2-Şikayet üzerine teftiş
 - 3-İş kazası ve meslek hastalığı sonucu teftiş
- sebepleriyle yapılmaktadır.

İş teftiş tüzüğü 22. maddesindeki düzenlemeler;⁵⁵

“22/2 İş yerinde teftiş sırasında saptanan eksiklik ve mevzuatı aykırılıklardan teftiş süresi içerisinde düzeltilebilecek olanlar işverene tamamlattırılır. Durum müfettişçe teftiş defterine yazılır ve raporda belirtilir.

⁵³ İş Kanunu,Kanun No:4857,Kabul Tarihi 22/5/2003,Resmi Gazetede Yayın Tarih ve Sayısı: 10/6/2003-25134

⁵⁴ Baysal.a.g.e.,s.33.

⁵⁵ İş Teftiş Tüzüğü,Resmi Gazetede Yayımlandığı Tarih ve Sayısı:28/08/1979-6738,m. 22

22/3 Tamamlanması için mevzuatsa önem verilmesi zorunlu bulunmadığı halde ve derhal tamamlanması iş sağlığı ve iş güvenliği bakımından yakın bir tehlike göstermiyor eksiklik ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi için müfettiş uygun bir önel verebilir.

22/4 İşverenler bu önel içinde eksiklik ve aksaklıkları gidermek ve giderildiğini bölge çalışma müdürlüklerine bildirmekle yükümlüdür.

22/5 Grup başkanlıklarınca Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderilen raporlarda çalışma mevzuatına aykırı tutumlar, saptanan işveren veya işveren vekilleri hakkında çalışma müdürlüklerince yasal kovuşturma yapılmak üzere yetkili makamlara başvurulur.

22/6 Müfettiş raporlarının gereğinin Bölge Çalışma Müdürlüklerince geciktirilmeksizin yerine getirilmesi zorunludur. Ancak raporların mevzuata aykırı yönleri varsa işleme konmaz ve durum aykırılık savları açıklanarak Bakanlığa bildirilir.” Şeklindeir.

4857 sayılı iş kanununun 108. maddesinde idari para cezaların uygulanmasına ilişkin hususlar belirtilmiştir. “Bu kanunda öngörülen idari nitelikteki para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüklerince verilir. Verilen idari para cezalarına dair kararlar, ilgililerle 11.02.1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Bu cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içerisinde yetkili idare mahkemesine itiraz edebilir. İtiraz idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz üzerine verilen kararlar evrak üzerinden inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır.

Bu kanuna göre verilen idari para cezaları 21.07.1953 tarihli ve 6183 sayılı amme alacaklarının tahsil usulü hakkındaki kanun hükümlerine göre tahsil olunur.”⁵⁶

6.2.İŞ KAZASI VEYA MESLEK HASTALIĞI SONUCU CEZAI SORUMLULUĞUN ORTAYA ÇIKMASI

765 sayılı 13.03.1926 tarihli Türk Ceza Kanunun 455, 456 ve 459. maddelerinde konu düzenlenmiştir. İlgili maddelerdeki düzenlemeler;

455. madde “Tedbirsizlik veya dikkatsizlik veya meslek ve sanatta acemilik veya nizamata ve evamin ve talimata riayetsizlik ile bir kimsenin ölümüne sebebiyet veren şahıs iki seneden beş seneye kadar hapse ve 250 liradan 2.500 liraya kadar ağır para cezasına mahkum olur. Eğer fiil birkaç kişinin ölümüne mucip olmuş veya bir kişinin ölümü ile beraber bir yada birkaç kişinin de macburiyetine sebebiyet vermiş ve bu yaralanma 456. madde 2. fıkrasında beyan olunan derecede bulunmuş ise dört seneden on seneye kadar hapis ve 1.000 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezası ile mahkum olur.”⁵⁷

456. madde: Her kim katil kastıyla olmaksızın bir kimseye cismen ceza veya sıhhatini ihlale yahut akli meleklerinde teşevvüş husulüne sebep olursa altı aydan bir seneye kadar hapis olunur. Fiil, havastan veya azadan birinin devamlı zaafını yahut söz söylemekte devamlı müşkülâtı veya çehrede sabit bir eseri yahut yirmi gün ve daha ziyade akli ve bedeni hastalıklardan birini veya bu kadar müddet mutât iştigallerine devam edememesi mucip olmuş veya hayatını tehlikeye maruz kılmış veya gebe bir kadın aleyhine işlenip de vaktinden evvel çocuk doğmasına intaç etmiş ise ceza iki seneden beş seneye kadar hapistir. Fiil kati veya muhtemel surette iyileşmesi kabil olmayacak derecede akıl veya beden hastalıklarından birinin hayat havastan veya el yahut ayaklardan birinin veya söylemek kudretinin yada çocuk yapmak kabiliyetini ziyasını mucip olmuş veya azadan birinin tatilini yahut çehrenin daimi değişikliğini veya gebe bir kadına karşı ika olunup da çocuğunun düşmesine intaç eylemiş ise ceza beş seneden on seneye kadar ağır hapistir.

Eğer fiil, hiçbir hastalığı veya mutât iştigallerden mahrumiyeti mucip olmamış yahut bu haller on günden ziyade uzamamış ise takibat icrası muntazarrının

⁵⁶ İş Kanunu, Kanun No:4857, Kabul Tarihi 22/5/2003, Resmi Gazetede Yayımlı Tarih ve Sayısı: 10/6/2003-25134

⁵⁷ Türk Ceza Kanunu, Resmi Gazetede Yayımlandığı Tarih ve Sayısı: 13/3/1926-765, m.455

şikayetine bağılı olmak şartıyla iki aydan altı aya kadar hapis ve 200 liradan 2500 liraya kadar ağır para cezası hüküm olunur.⁵⁸

459. madde : Her kim tedbirsizlik veya dikkatsizlik yahut meslek ve sanatta acemilik veya nizam talimat ve emirlere riayetsizlik neticesi olarak bir şahsa cismen eza verecek veya sıhhatini ihlal edecek bir zarar iras eder yahut akli melekelerinde teşevvüş husulüne sebebiyet verirse;

- 1) 456 maddenin birinci ve dördüncü fıkralarındaki hallerde takibat icrası şikayete bağılı olmak şartı ile üç aya kadar hapis 50 liraya kadar ağır para cezası
- 2) 456 maddenin ikinci ve üçüncü fıkralarındaki hallerde üç aydan yirmi aya kadar hapis ve 100 liradan 500 liraya kadar ağır para cezası hüküm olunur.
- 3) Birkaç kişi cürümden mutazarrır olmuş ise bir numaralı bentte hapis cezası altı ay ve ağır para cezası iki yüz liraya kadar, iki numaralı bentte hapis altı aydan otuz aya kadar ve ağır para cezası 150 lira dan aşağı olmamak üzere hüküm olunur .⁵⁹

7. İŞYERİNDE İŞ KAZASI MEYDANA GELDİĞİNDE İŞVEREN TARAFINDAN YAPILACAK İŞLEMLER

İş kazasının olduğu yerde ilgililerce iş kazası dosyası hazırlanarak kazayla ilgili genel bilgiler toplanır. Daha sonra kuruma verilen bu dosyadaki bilgilerle 506 sayılı SSK nun 15,17,27 maddelerine göre işlem yapılır.⁶⁰ Bunların dışında 4857 sayılı iş yasasının 77,80,105. maddelerine göre de hukuki işlemler yapılır. Yine aynı durum için tutulan iş kazası dosyasına göre 765 sayılı TCK nun 455,456,457,459. maddelerine göre de asliye ceza mahkemelerine dava açılır.⁶¹

⁵⁸ Türk Ceza Kanunu,Resmî Gazetede Yayınlandığı Tarih ve Sayısı:13/3/1926-765,m.456

⁵⁹ Türk Ceza Kanunu,Resmî Gazetede Yayınlandığı Tarih ve Sayısı:13/3/1926-765,m.459

⁶⁰ “İş Güvenliği,”(Çevrimiçi), <http://albenia.kolayweb.com/>, 08/08/2003

⁶¹ A.g.e.

İlgili maddelere göre yapılacak işlerin özeti .⁶²

- 1- Kazaya uğrayan sigortalıya SSK tesislerince el konuluncaya kadar gerekli sağlık yardımları işveren tarafından sağlanır. (SSK mad. 15)
- 2- Şahitlerin ifadeleri de alınarak, kaza sırasında yapılmakta olan iş ve kazaya neden olay “iş kaza tutanağına geçirilir. 3 nüsha olarak düzenlenir. İşveren vekili ve şahitlerce imzalanır”
- 3- Olay, kazanın meydana geldiği yerin güvenlik birimlerine yazı ile bildirilir. (SSK mad. 27)
- 4- İş kazası Sosyal Sigortalar Kurumu ile il sigorta Müdürlüğüne kaza anından itibaren en geç 48 saat içinde yazı ile derhal bildirilir. (SSK mad. 27)
- 5- İş kazası, en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile ilgili Çalışma Bölge Müdürlüğüne bildirilir.
- 6- Soruşturma yapabileceği varsayımından hareketle kazazede işçiden fiilen işe başlamadan önce işyeri doktoru tarafından düzenlenen doktor raporu ve işveren veya vekilince tutulmuş iş kazası tutanağının bir örneği ayrı bir dosyada saklanır.
- 7- İş kazası yargıya intikal etmişse, istenen belgeler dosya halinde gönderilir.

8.İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SONRASI SSK’NIN YAPACAĞI YARDIMLAR

İşçiye iş kazası yahut meslek hastalığı sonrası sağlanacak yardımlar SSK 12. maddede düzenlenmiştir. ⁶³

A- Sağlık yardımı yapılması

B- Geçici iş göremezlik süresince günlük ödenek verilmesi

⁶² Çimse.a.g.e. .s.28.

C- Sürekli iş göremezlik hallerinde gelir verilmesi

D- Protez araç ve gereçlerinin sağlanması takılması, onarılması ve yenilenmesi

(A) ve (D) fıkralarında yazılı yardımlar için sigortalının başka yere gönderilmesi

E-İş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla bedeni veya ruhi bir arızaya uğrayanlardan,yurt içinde tedavisi kabil olmayıp, ancak yabancı bir ülkede kısmen veya tamamen tedavisi mümkün görülen ve meslekinde uğradığı iş göremezlik derecesinin azalabileceği kurum sağlık tesisleri sağlık kurulunun raporu ile tespit edilen sigortalının ve bu raporda belirtilmişse beraber gidecek kimselerin yabancı ülkelere gidip gelme yol paraları ile o yerdeki tedavi ve kalış masraflarının ödenmesi (sağlık kurulunca verilen raporu kurum ve sigortalı itiraz ederse, bu husus sosyal sigortalar yüksek sağlık kurulunca karara bağlanır).

F-Cenaze masraflarının karşılığının verilmesi

G-Sigortalının ölümünde hak sahiplerine gelir bağlanması

İş kazası yahut meslek hastalığı sonrası Sosyal Sigortalar Kurumu işçi ye yada ölümü halinde desteğini yitiren kişilere karşı SSK'da yer alan koşullar çerçevesinde yardımda bulunmakla yükümlüdür.

Bu yardımlar olarak şunları sıralayabiliriz; ⁶⁴

-Sağlık yardımları, sigortalıyı muayene ettirme teşhis için gerekli klinik ve laboratuvar muayenelerini yaptıрма gerekiyorsa sağlık kurumlarına yatırma ve her türlü tedaviyi yaptıрма (SSK 13/1 A)

-Tedavi süresince gerekli ilaç iyileştirme araçlarını sağlama (SSK 123.madde)

-Protez araç ve gereçlerin sağlanması, takılması onarılması ve yenilenmesi (SSK12/10)

-Tedavi için sigortalının yurt içinde veya dışında yabancı ülkeye gönderilmesi (SSK 12/F)

⁶³ SSK,Kanun No:506,Yayımlandığı Resmi Gazete Tarih ve Sayısı:29,30,31/7/1964-1/8/1964-11766-11779,m. 12

- Kurumun dinlenme evlerine yatırılma (SSK 14/3)
- Yeniden işe alıştırma SSK 13/son ve para yardımları (geçici iş göremezlik ödeneği)
- Sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine yapılan yardımlar. (SSK 16,19, 20. maddeler)

9. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDA GETİRİLEN YENİ DÜZENLEMELER

4857 sayılı yeni iş kanunun beşinci bölümü iş sağlığı ve güvenliğine ayrılmıştır. 1475 sayılı iş kanununa oranla iş sağlığını daha koruyucu ve daha ayrıntılı hükümler taşıyan yeni iş kanunu AB nin konuyla ilgili yönergelerinden de esinlenmişe benzemektedir.⁶⁵

Yeni iş kanunun bir yandan dünyada ki çağdaş gelişmeleri öte yandan da iş hukukunun işçiyi koruma ilkesini bağdaştırmaya çalıştığı söylenebilir.⁶⁶

4857 sayılı iş yasasında iş sağlığı ve güvenliği 5. bölüm de düzenlenmiş ve önemli sayılabilecek yenilikler getirilmiştir.

4857 sayılı yasada 77. maddesi 1475 sayılı yasanın 73. maddesi ile eşdeğere yakın hükümler içermekle birlikte 77/2 de işverenlere, işçileri iş sağlığı ve güvenliği konusunda denetim ve bu konuda eğitim sorumluluğu da yüklenmiş ve bu konunun ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikler de düzenleneceği belirtilmiştir.

Nitekim 1475 sayılı yasada da benzeri düzenleme olmakla birlikte denetim ve eğitimin önemi vurgulanmıştır.

⁶⁴ Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz. SSK,Kanun No:506.Yayımlandığı Resmi Gazete Tarih ve Sayısı:29,30,31/7/1964-1/8/1964-11766-11779

⁶⁵ Can Tuncay." İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, "İşveren Dergisi,(Temmuz-2003),s.9.

⁶⁶ Metin Kutsal."Türk Çalışma Yaşamında Yeni Bir Dönem 4857 Sayılı İş Yasası. " Mercek Özel Sayı,(Temmuz-2003),s.24.

4857 sayılı kanunda iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yeniliklerden bir diğeri de, İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek ve iş güvenliği tedbirlerini artırmak için bir mühendis başkanlığında lüzumu kadar teknik elaman çalıştıran bir teknik birim kurma yükümlülüğü getiren 82. maddedir⁶⁷

İş kanunu 82. madde de“Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının ilenmesi hizmetlerini yürütmek üre işyerindeki işçi sayısına işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elaman görevlendirmekle yükümlüdür” şeklinde bir düzenleme yapılmıştır. ⁶⁸

Ancak 82. maddedeki düzenleme ile yeni bir elaman alma zorunluluğu getirilmemiş, sadece belirli nitelikle sahip teknik personel arasından görevlendirilebileceği 82/2 de öngörülmüştür. ⁶⁹

4857 sayılı kanunla getirilen yeniliklerden bir diğeri de 83. madde ile getirilmiştir. ⁷⁰ İlgili maddeyi özetleyecek olursak: Madde işçinin hakları başlığını taşımaktadır. “İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından işçinin sağlığını bozan veya vücut bütünlüğünü tehlikeye düşürerek biçimde yakın veya acil bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçiye iş sağlığı ve güvenliği kurulunca başvurarak durumun tespitini ve gerekli önlemlerin alınmasını isteme hakkı tanınmıştır. Kurulun işçi kaygılarını doğrulayan bir karar vermesi durumunda gerekli önlemler alıncaya kadar işçi çalışmakta kaçınılabilir. Ancak bu süre içinde ücret ve diğer hakları saklıdır.”

İş sağlığı ve güvenliği hükümlerini yerine getirmeyen işverene karşı işi bırakabilmeleri hakkı da yeni iş kanununda düzenlenmiştir. ⁷¹

⁶⁷ Şahin Karaca, ” Sanayici Gözü İle Yeni İş Kanunu. ” *İSO Dergisi*, Sayı:448, (Temmuz-2003), s.32.

⁶⁸ Faruk Andaç, ” Yeni İş Kanununun Ön Gördüğü Yükümlülükler, ” *İşveren Dergisi*. (Temmuz-2003), s.23.

⁶⁹ Kutal .a.g.m., s.24.

⁷⁰ Kutal.a.g.m., s.24.

⁷¹ Ali Rıza Büyükuslu, ”Çalışma Hayatında Yeni İş Kanunu, ” *Ankara , İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. Tühis , Cilt:18, (Mayıs-Ağustos-2003), Sayı:2-3, s.22.

Daha önce UHSK ya göre 50 işçi çalıştıran işverenler için işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu vardı, yeni düzenlemede işyeri hekiminin görev alanı iş kanunu 81. maddede düzenlenmiştir .Bu madde ile”En az 50 işçi çalıştıran işverenlere, işçilerin sağlık durumu, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin denetlenmesi için işyeri hekimi istihdam etme ve sağlık birimi oluşturma zorunluluğu getirilmiştir.”⁷²

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun etkinliği artırılmış (80/II)

İş sağlığı ve güvenliğine aykırı faaliyette bulunanlara uygulanacak para cezaları güncelleştirilmiştir (105.madde)

Kadın işçilerin korunmasına yönelik diğer bir değişiklik doğum öncesi ve sonrası 6 şar haftalık izinler sekiz haftaya çıkarılmış olup, kadın iş sağlığı el verdiğini takdirde doğuma, üç hafta kalaya kadar çalışabilmektedir ve doğum öncesi kullanmadığı iznini doğum sonrası kullanabilme imkanı da sağlanmış bulunmaktadır.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocukları için verilen süt izinlerinin günlük 1.5 saat olacağı öngörülüş, bu hüküm gebe ve emzikli kadınların çalıştırma şartlarında ki tüzük hükmünde mevcut olmakla birlikte (tüzük madde 6) yasa bu süreyi hangi saatler içinde kullanacağı belirleme yetkisini kadın işçiye bırakılarak tüzükten esnek hüküm getirilmiştir. ⁷³

Yeni kanunu müteakiben iş sağlığı ve güvenliği alanında çıkarılan yönetmeliklerde de yenilikler söz konusudur. Bunlar ;

1) Risk Değerlendirilmesi ve Mesleki Risklerin Önlenmesi:İşverenlerin İSG açısından sorumluluklarından biri de risk değerlendirme sidir. Risk değerlendirmesi İş sağlığı ve güvenliği yönetmeliği madde 4 /a da aşağıdaki şekilde belirtilmiştir;⁷⁴

⁷² Büyükuslu ,a.g.m.,s.22.

⁷³ Tuncay,a.g.m. s.9.

⁷⁴ İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Resmi Gazetede Yayımlı Tarih ve Sayısı: 9/12/2003-25311, m.4

“İşyerlerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin, işçilere, işyerine ve çevresine verebileceği zararların ve bunlara karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılması gerekli çalışmaları, kapsar”

İSGY madde 6/b de İşverene mesleki risklerin önlenmesi için aşağıdaki görevler verilmiştir.⁷⁵

6/b-1 Risklerin önlenmesi,

6/b-2 Önlenmesi mümkün olmayan risklerin değerlendirilmesi,

6/b-3 Risklerle kaynağında mücadele edilmesi,

Getirilen düzenleme yerinde olmakla birlikte işyerlerinin denetim problemine çözüm getirilmeden yapılan bu düzenlemenin uygulanabilirliği tartışmaya açıktır.

2) İşçilerin Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması:İSGY madde 11 de belirtildiği üzere; İşveren sağlık ve güvenlikle ilgili konularda işçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması için aşağıdaki hususları yerine getirmekle yükümlüdür.⁷⁶

a) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konularında işçi veya temsilcilerinin görüşlerini alır, öneri getirme hakkı tanır ve bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve dengeli katılımlarını sağlar.

b) İşverence, iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevleri bulunan işçi veya temsilcilerinin özellikle aşağıdaki konularda dengeli bir şekilde yer almaları sağlanır veya önceden görüşleri alınır:

c) İş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan işçi temsilcileri, tehlikenin azaltılması veya tehlikenin kaynağında yok edilmesi için işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

⁷⁵İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Resmi Gazetede Yayımlı Tarih ve Sayısı: 9/12/2003-25311.m.6/b

⁷⁶ İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Resmi Gazetede Yayımlı Tarih ve Sayısı: 9/12/2003-25311.m.11

d) İş sağığı ve güvenliğı konusunda özel görevleri bulunan işçi veya işçi temsilcileri, bu görevlerini yürütmeleri nedeniyle dezavantajlı duruma düşürülemezler.

e) İşveren, iş sağığı ve güvenliğı konusunda özel görevi bulunan işçi temsilcilerine, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirebilmeleri için her türlü imkanı sağlar ve herhangi bir ücret kaybı olmadan çalışma saatleri içerisinde yeterli zamanı verir.

f) İşçiler veya temsilcileri, iş sağığı ve güvenliğı konusunda işverence alınan önlemlerin ve sağlanan imkanların yetersiz olduğu kanaatine varmaları halinde Bakanlığa başvurma hakkına sahiptir.

İşçi temsilcileri, işyerinde yetkili makamlarca yapılan denetimler sırasında görüşlerini bildirme hakkına sahiptir.

İşçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması mevzuatımıza İSGY ile yeni girmiştir. İSGY 89/391/EEC sayılı Avrupa Birliğı Konsey Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır bu nedenle bu düzenlemeler umut vericidir. Getirilen düzenleme dünya standartları düzeyindedir, ancak ülkemizde iş güvencesi uygulamada halen çözüme kavuşmamış olması bu konuda görev verilen işçileri (İş sağığı ve güvenliğı konusunda özel görevleri bulunan işçi veya işçi temsilcilerini) olumsuz etkileyebilecektir.

3) İşçilerin Sorumlulukları: İş sağığı ve güvenliğı alanında çıkarılan yönetmeliklerde de yer alan yeniliklerden diğeri biride İşçilerin sorumluluklarının yeniden düzenlenmesidir.

Bu konudaki düzenlemeler;

A- İşçilerin sorumlulukları iş sağığı ve güvenliğı yönetmeliğı 3. Bölüm madde 13 de düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre;⁷⁷

⁷⁷İş Sağığı ve Güvenliğı Yönetmeliğı, Resmi Gazetede Yayımlı Tarih ve Sayısı: 9/12/2003-25311,

İşçiler işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili aşağıda belirtilen hususlara uymakla yükümlüdür:

a) İşçiler, davranış ve kusurlarından dolayı, kendilerinin ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin olumsuz etkilenmemesi için azami dikkati gösterirler ve görevlerini, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yaparlar.

b) İşçiler, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda, özellikle;

-1) Makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını doğru şekilde kullanmak,

-2) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve kullanımdan sonra muhafaza edildiği yere geri koymak,

-3) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalardaki güvenlik donanımlarını kurallara uygun olarak kullanmak ve bunları keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek,

-4) İşyerinde sağlık ve güvenlik için ciddi ve ani bir tehlike olduğu kanaatine vardıkları herhangi bir durumla karşılaştıklarında veya koruma tedbirlerinde bir aksaklık ve eksiklik gördüklerinde, işverene veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisine derhal haber vermek,

-5) İşyerinde, sağlık ve güvenliğin korunması için teftişe yetkili makam tarafından belirlenen zorunlulukların yerine getirilmesinde, işverenle veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi ile işbirliği yapmak,

-6) İşveren tarafından güvenli çalışma ortam ve koşullarının sağlanması ve kendi yaptıkları işlerde sağlık ve güvenlik yönünden risklerin önlenmesinde, işveren

veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi ile mevzuat uygulamaları doğrultusunda işbirliği yapmak, ile yükümlüdürler.’⁷⁸ şeklindedir:

İş sağlığı ve güvenliği yönetmeliği 3. Bölüm madde 13/ 4 ve 5. Fıkralarda belirtilen durumlar iş sağlığı ve güvenliğinin denetimi boyutuna önemli katkılar sağlayabilecektir.

B-Diğer bir yenilikte, alışanların Ykmlklerinin belirtildiği düzenlemedir. İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle alışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelikte Madde 6’da alışanların Ykmlkleri aşağıdaki gibi düzenlenmiştir;⁷⁹

Çalışanlar ve temsilcileri, sağlıklı bir çalışma ortamının oluşması için bu konuda hazırlanan talimat ve prosedürlere uymak, işyeri sağlık biriminin çalışmalarına destek sağlamak, sağlık muayeneleri, bilgilendirme ve eğitim programlarına katılmak ve gerektiğinde işbirliği yapmakla yükümlüdürler.

4) İşçilerin Hakları:İş sağlığı ve güvenliği alanında çıkarılan yönetmeliklerde İşçilerin Hakları konusunda da yenilikler söz konusudur. Bunlar ;

A-İş sağlığı ve güvenliği konularda işçileri temsil etmeye yetkili Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi seçme hakkı getirilmiştir. İSGY madde16 işçilere işyerlerinde sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, önem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye yetkili Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi seçme hakkı getirilmiştir.

İSGY madde 16 da ki düzenleme aşağıdaki gibidir,⁸⁰

⁷⁸ İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Resmi Gazetede Yayım Tarih ve Sayısı: 9/12/2003-25311, m. 13

⁷⁹ İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle alışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik, Resmi Gazetede Yayım Tarih ve Sayısı: 16/12/2003-25318,m.16

⁸⁰ İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Resmi Gazetede Yayım Tarih ve Sayısı: 9/12/2003-25311, m.16

“ İşyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye yetkili, bir veya daha fazla işçi, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi olarak görev yapar. Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi, işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilir.” Şeklindeir.

B- İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelikte Çalışanların Hakları düzenlenmiştir.

Çalışanların Hakları, İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelikte Madde 6’da aşağıdaki gibi düzenlenmiştir:⁸¹

-Çalışanlar ve temsilcileri, sağlık gözetiminde yürütülecek hizmetlerin amaç ve yöntemleri hususunda önceden haberdar edilirler. Sağlık gözetimi sonucunda elde edilen verilerin kullanılması ile ilgili bilgilendirilirler.

-Çalışanlar, sağlık muayenelerinin sonucuyla ilgili olarak hatalı veya hataya yol açabilecek bilgiye itiraz hakkına sahip olup, bu işlemi nasıl yapacakları konusunda işveren tarafından bilgilendirilirler.

10. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK DURUMUNDA UYGULANACAK PARA CEZALARI

İşçiyi gözetme borcuna aykırı hareket eden işverenin hukuki sorumluluğunun yanında cezai ve idari sorumluluğu da vardır. İş kanunu mad. 105 de iş sağlığı ve

⁸¹ İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik, Resmi Gazetede Yayımlı Tarih ve Sayısı: 16/12/2003-25318,m.6

güvenliği ile ilgili hükümlere aykırılık halinde uygulanacak para cezaları düzenlenmiştir.⁸²

İş kanunu Mad.105 de; konuyla ilgili aşağıdaki şekilde düzenleme getirilmiştir;⁸³

İ.K. Mad.105/I de; Bu kanunun 78. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen yönetmeliklerdeki hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için elli milyon para cezası kesilir. Alınmayan önlemler oranında izleyen her ay için aynı miktar para cezası uygulanır.

İ.K. Mad.105/II de; Bu kanunun 77. maddesi hükmüne aykırı hareket eden, 78. maddenin ikinci fıkrasına aykırı olarak kurma izni ve işletme belgesi almadan bir işyeri açan, 79. maddesi hükmüne aykırı olarak faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren, kapatılan işyerlerini izinsiz açan, 80. maddesinde öngörülen iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranan; iş sağlığı ve güvenliği kurulunca alınan kararları uygulamayan, 81. maddeye aykırı olarak işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline beş yüzer milyon para cezası verilir.

İ.K. Mad.105/III de; Bu kanunun 85. maddesine aykırı olarak ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçükleri çalıştıran veya aynı maddede belirtilen yönetmelikte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline beş yüz milyon para cezası verilir.

İ.K. Mad.105/IV de; Bu kanunun 86. maddesi uyarınca işçilere doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz

⁸² H.Hamdi Sümer, *İş Hukuku*, 9. Baskı, Konya, Mimoza Yayınları, 2003, s.80.

⁸³ İş Kanunu, İş Kanunu, Kanun No:4857, Kabul Tarihi 22/5/2003, Resmi Gazetede Yayımlı Tarih ve Sayısı: 10/6/2003-25134, m. :105

milyon lira ve 87. madde gereğince çocuklara doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her çocuk için yüz milyon para cezası kesilir.

İ.K. Mad.105/V de; Bu kanunun 88. ve 89. maddelerinde öngörülen yönetmeliklerde gösterilen şartlara ve usullere uymayan işveren veya işveren vekiline beş yüz milyon para cezası verilir.

11.İŞ KAZALARININ VE MESLEK HASTALIKLARININ MALİYETİ VE ETKİLERİ

İşletmelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının yol açtığı maliyetler direkt ve in direkt maliyetler olarak karşımıza çıkmaktadır.

11.1.DİREKT MALİYETLER

Direkt maliyetleri;⁸⁴

- 1- Tıbbi tedavi masrafları (işverence ödenen)
 - a- Tıbbi Müdahale ve doktor masrafları
 - b- İlaç masrafları
 - c- Tedavi ve Bakım masrafları
- 2- Geçici, daimi İş göremezlik ve ölüm tazminatları
- 3- Mahkeme masrafları
- 4-Yasal ceza ve ödemeleri, sayabiliriz.

⁸⁴ Bünyamin Bacak,"İş Kazalarını Etkileyen Faktörler ve Bunları önlemenin Yolları," (Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi S.B.E.,İstanbul-2002),s.33. .

11.2.İNDİREKT MALİYETLER

İndirekt Maliyetler olarak ise;⁸⁵

1- İşgücü kayıpları

- a- İşçinin çalışmaması yüzünden
- b- Kaza geçirene yapılan ilk yardım yüzünden
- c-Kazaya uğrayanın yakın arkadaşlarının çalışmaması yüzünden
- d-Kazaya uğrayan işçinin işinin yeniden düzene konulması yüzünden

2- Üretim kaybı

- a- Kaza sonrasında üretim kesilmesi yüzünden
- b- Makinelerin durdurulması veya hasar görmesi
- c- Kazaya uğrayan kişinin işe yeniden başladıktan sonra verimin düşmesidir

3- Siparişlerin gerekli sürede karşılanmaması yüzünden ortaya çıkabilecek kayıplar

- a- İşletmenin itibarının zedelenmesi
- b-İşin zamanında tamamlanamamasın dolayı ödenen ceza ve tazminatlar

4- Devletçe yapılacak denetim masrafları

- a- Kaza soruşturması masrafları
- b-Bilirkişilik masrafları,

sayabiliriz.

İş kazası ve meslek hastalıkları işverene, devlete, ve ulusal ekonomiye verdiği zararları direkt ve in direkt maliyetler olarak belirttik. Ancak birde kazaya uğrayan işçiye ve onun ailesine verdiği zararlar vardır. Bu zararları aşağıdaki gibi özetleyebiliriz;⁸⁶

⁸⁵ Kaynak ve Diğerleri.a.g.e.,s.419.

⁸⁶ PETROL-İŞ, İşyerlerinde Tüklenen Yaşam.İstanbul, Petrol-İş Araştırma-10,1986,s.104.

- İşçi açısından
- İşçinin sağlığını (bedensel yada ruhsal) kaybetmesi
- Yaşamını kaybetmesi
- Sigortalı değilse ücret kaybı sonrası gelirinde azalma olması
- Sosyal yaşam içinde zora düşmek
- İşsiz kalmak
- İşçinin ölümüyle ailesinin maddi ve manevi destekten mahrum kalması

12. İŞ KAZALARINDA KUSUR

İş kazalarında işverenin sorumluluğu konusunda doktrinde iki görüş mevcuttur. Bunlar

- 1)kusurlu (kusura dayalı) sorumluluk
- 2)kusursuz sorumluluk

Teknolojik gelişmelerle alınabilecek her türlü önlem rağmen önüne geçilmesi mümkün olmayan tehlikelerinin ortaya çıkması iş kazaları ve meslek hastalıklarında büyük artışlar meydana gelmesi sonucu kusura dayanan sorumluluklar ilkesi yetersi kalmıştır. Bu nedenle kusursuz sorumluluğun bir türlü olarak ifade edebileceğimiz tehlike (risk) sorumluluğu ortaya çıkmıştır.⁸⁷

Tehlike sorumluluğu en ağır kusursuz sorumluluk hallerinden birini oluşturmaktadır. İşveren her türlü özen borcunu yerine getirmiş bile olsa ortaya çıkacak kazadan dolayı sorumluluktan kurtulamaz; ancak kaza sonucu oluşan zarar işletmeye özgü bir tehlikeden çıkmamışsa, süreç içerisinde oluşan bir başka nedenden dolayı meydana gelmişse işverenin bu zarardan sorumlu tutulmaması gerekir.⁸⁸

⁸⁷ Oktay Tan "İşverenin Sorumluluğunda Kusurun Rolü." (Çevrimiçi), <http://İşverenin Sorumluluğunda Kusurun Rolü,1/9/2003,s.1.>

⁸⁸ Tan,a.g.m.s.2.

İşveren sorumluluğu için yer ve zaman açısından illiyet yeterli olmayıp tehlikenin işin yürütülmesi ile ilgili olarak ortaya çıkmış olması ve bu bağlantının işçinin ya da 3. kişinin ağır ve tam kusuru ile kesinleşmiş olması gerekir.⁸⁹ (Y9HD 1986/9-722 -1987/203, 18.3.1987)

Yargıtay 1980 yılından itibaren tehlike ilkesine dayanan kusursuz sorumluluğu ifade eden kararlar vermeye başlamıştır.⁹⁰

“Bir iş kazasında işveren tehlike nazariyesine göre işin görülmesi sırasında ortaya çıkan tehlikelerden doğan zararlardan da kusursuz sorumluluk esasına göre sorumludur. Bu tehlike işverenle ilişkisi olmayan 3. kişi tarafından yaratılmış olsa dahi durum değişmez.”⁹¹

Her ne kadar işverenin işçi veya hak sahiplerinin sigortaca karşılanmayan zararlarında hiçbir kusuru olmasa ve olay kaçınılmaz bulunsa da sorumlu olacağı tehlike (risk) sorumluluğu kabul edilmişse de bu durum da işvereni kusurlu olduğu durumdaki gibi zararın tamamında sorumlu tutmanın hak ve nefaset kurullarına aykırı olacağı görüşüyle borçlar Kanunundaki madde 43’e göre hakimin tazminatı indirebileceği benimsenmiştir.⁹²

Vuku bulan iş kazasında işçilerin ve işverenin hiçbir kusuru olmayıp, kaza gayri kabili içtinap bir olay olarak meydana geldiği takdirde, tahakkuk eden tazminat üzerinden hak ve nefaset kaidesi uyarınca bir tenzilat yapılması kabul edilmiştir.⁹³

⁸⁹ Y9HD 1986/9-722 Y. Resmi Gazete:1987/203, 18,3,1987

⁹⁰ Y9HD 1/6/1982.4695 E5343K., Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası :İSG Açısından İşçi – İşverenin Görev ve Sorumlulukları,Ankara,2001, ,s.36.

⁹¹ Y9.HD.16.1982.4695, E5343K., Oğuz Özbek, Yorumları ve Yargıtay Emsal Kararları İle İş Yasaları,Beşinci Bası,İstanbul,Beta Basın Dağıtım, 2003,s.118.

⁹² Cevdet İlhan Günay, “İş kazası ve Meslek hastalığının Hukuki Boyutu ,” Ankara , İSİG Dergisi,Sayı 2,(2001),s.15.

⁹³ Y9HD.12.1969.9/58,E.87.K., Oğuz Özbek, Yorumları ve Yargıtay Emsal Kararları İle İş Yasaları,Beşinci Bası, İstanbul, Beta Basın Dağıtım, 2003,s.120.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞVERENLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE BAKIŞLARI VE İŞLETMELERİNDE BU KONUDAKİ DÜZENLEMELERİ KONUSUNDA BİR ARAŞTIRMA

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI

Bu çalışmanın amacı ülkemizin sosyal bir yarası olmaya devam eden iş sağlığı ve güvenliğinin önemini ortaya koyabilmek, işverenlerin konuya bakışlarını ve bu konuda işletmelerindeki düzenlemelerinin tespitini yapabilmektir.

Araştırma sahası olarak Elazığ ili seçilmiştir. Elazığ Sanayi ve Ticaret Odasının 2002 Elazığ raporunda yer alan imalat sektöründe faaliyet de bulunan KOBİ niteliğindeki işletmelerle çalışma yapılmıştır.

DİE' nin küçük ve orta ölçekli işletme tanımı:¹ Enstitü küçük ve orta ölçekli işletme tanımında dörtlü bir sınıflandırmaya gitmiştir. Buna göre;

1-9 personel çalıştıran işyerleri çok küçük işletme.

10-49 personel çalıştıranlar küçük işletme,

50-99 personel çalıştıranlar orta ölçekli,

100 den fazla personel çalıştıran işletmeler büyük işletme, olarak tanımlanmıştır.

¹ Nevin Yörük ve Ünsal Ban, *Kobilerin Finansman Sorunları ve Finansman Kaynaklarının Belirlenmesine Yönelik Uygulama*, Ankara, Gazi Kitabevi, Nisan-2003, s.13.

Elazığ Sanayi ve Ticaret Odasının 2002 ekonomik raporunda ildeki sanayi işletmesi olarak 132 işletme belirtilmiştir. Bunlardan on tanesi büyük işletme niteliğindedir.

Araştırma sahasına giren 122 işletmeden şans (random) yöntemiyle 55 işletme belirlenmiştir. Bu 55 işletmeye ulaşılmış, 13 işletmenin faaliyetinin olmadığı tespit edilmiş, 39 işletme anket çalışmamıza katılmış üç işletmede anketimizi yanıtlamamıştır.

Toplam sanayi işletmesi 132

Büyük işletme sayısı 10

Araştırma evrenine giren işletme sayısı $132-10=122$

Şans (random) örnekleme yöntemine göre seçilip ulaşılan işletme sayısı 55
(%45.08) dir

Faaliyette bulunmayan işletme sayısı 13 (%10.26) dir,

Anket çalışmasına katılan işletme sayısı 39 (%31.96) dir,

Anket çalışmamıza katılmayan işletme sayısı 3 (%2.45) tir,

2.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

1-Birici olarak araştırmanın evreni belirlenmiştir,

Elazığ Sanayi ve Ticaret Odasının 2002 ekonomik raporunda ildeki sanayi işletmesi olarak 132 işletme belirtilmiştir. Bunlardan on tanesi büyük işletme niteliğindedir,

Toplam sanayi işletmesi : 132

Büyük işletme sayısı : 10

Araştırma evrenine giren işletme sayısı: $132-10=122$

Ulaşılan işletme sayısı: 55

2-İkinci olarak anket sorularının tespiti ve anketin hazırlanması,

Araştırmada anket yönteminde kullanılan soruların seçiminde rast gele davranılmamıştır, sırası ile aşağıdaki kaynaklardan istifade edilmiştir ;

-1)Petrol-İş, İşyerleri Çalışma Ortam ve Koşulları²

-2)Yeşim Altın Tepe, Küçük Ölçekli İşyerleri İle Çalışanların İş Sağlığı Hizmetleri Bakımından Araştırılması³

-3) 95-96 Petrol İş Yıllığı⁴

-4)Bünyamin Bacak, İş Kazalarını Etkileyen Faktörler ve Bunları Önlemenin Yolları⁵

3-Üçüncü olarak şans (random) örnekleme yöntemi ile anket yapılacak işyerleri tespit edilmiştir. Şans (random) örnekleme yöntemine göre seçilip ulaşılan işletme sayısı: 55 (%45.08) dir

Faaliyette bulunmayan işletme sayısı 13 (%10.26) dır,

Anket çalışmasına katılan işletme sayısı 39 (%31.96) dır,

Anket çalışmamıza katılmayan işletme sayısı 3 (%2.45) tir,

4- Dördüncü olarak anketin uygulanması yapılmıştır, anketin güvenilirliğini artırmak için işletme kimliğini tespiti yönelik bir soru sorulmamıştır,

5- Beşinci olarak anket çalışmasından elde edilen veriler SPSS programında değerlendirilmiş, verilerin yorumlanmasında betimsel istatistik ve tümevarım yöntemi kullanılmıştır,

² Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz., *Petrol-İş, İşyerleri Çalışma Ortam ve Koşulları* . İstanbul,Petrol –İş Yayın:48,s.17-23.

³ Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz., Yeşim Altın Tepe, “Küçük Ölçekli İşyerleri İle Çalışanların İş Sağlığı Hizmetleri Bakımından Araştırılması,” (Yayınlanmamış Doktora Tezi, İst.Üni. Sağlık Bilimleri Enstitüsü İstanbul-1999),Ek-1

⁴Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz., 95-96 Petrol İş Yıllığı,İstanbul, s.486-496.

⁵ Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz., Bünyamin Bacak, “İş Kazalarını Etkileyen Faktörler ve Bunları Önlemenin Yolları,” (Yayınlanmamış Doktora Tezi, İst. Ün. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul -2002),Ek-1

3.ARAŞTIRMA BULGULARININ TESPİTİ

3.1.ANKET SONUÇLARI

3.1.1.Genel Bilgiler

3.1.1.1. Faaliyet Konusu

Anketimize katılan işletmelerin faaliyet konuları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1 Ankete Katılan İşletmelerin Faaliyet Konuları

Sektörler	Anket Yapılan İşyerleri Sayısı	Faaliyeti Olmayan lar	Yanıtlayanlar
GIDA ÜRETİMİ	3	1	1
YEM FABRİKASI	3	-	-
MOBİLYA VE AHŞAP SANAYİ	6	3	1
MERMER FABRİKASI	4	1	-
PLASTİK SANAYİ	2	1	-
ÇİMENTO BETON VE PRAFABRİK YAPI ELAMANLARI	1	-	-
DOKUMAVE TEKSTİL SANAYİ	3	2	-
DÖKÜM SANAYİ	1	1	-
DEMİR DIŞI METALLER	13	-	-
İNŞAAT MALZEMELERİ SANAYİ	1	1	1
ISITMA-SOGUTMA TESİSLERİ	2	1	-
DİĞER İMALATLAR	-	2	-
TOPLAM	39	13	3

3.1.1.2. Faaliyette Bulunulan Süre

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerin faaliyette bulunduğu süre aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 1 Ankete Katılan İşletmelerin Faaliyette Bulunduğu Süre

	işyeri sayısı	%
1-5 yıl arası	9	23.07
6-10 yıl arası	12	30.76
11 ve üstü	18	46.15
Toplam	39	100.0

1-5 yıl arası faaliyette bulunanlar 9 işletme (%23,07)

6-10 yıl arası faaliyette bulunan 12 işletme (% 30.76)

11 ve daha fazla faaliyette bulunan işletme 18 (% 46.15)
faaliyette bulunmaktadır.

3.1.1.3. Çalıştırılan İşçi Sayısı

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerin çalıştırdıkları işçi sayısı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2 Ankete Katılan işletmelerde Çalıştırılan İşçi Sayısı

	işyeri sayısı	%
1-49 arası	32	82.05
50-99 arası	7	17.95
100 den fazla	0	0
Toplam	39	100.0

1-49 arası işçi çalıştıran işletme sayısı 32 (%82,1)

50-100 işçi çalıştıran işletme sayısı 7(%17, 9) dur

3.1.1.4. İşletmenin Hukuki Yapısı

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerin hukuki yapısı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4 Ankete Katılan İşletmelerin Hukuki Yapısı

	işyeri sayısı	%
Şahıs işletmesi	1	2.2
Anonim	10	25.6
Limited	28	71.8
Toplam	39	100.0

Şahıs işletmesi 1(%2,6), Anonim şirket 10(%25,6), Limited şirket 28(%71,8) dir.

3.1.1.5. Şirket Yönetiminden Sorumlu Olan Kişi

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerin yönetiminden sorumlu olduğu kişi aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5 Ankete Katılan İşletmelerde Yönetimden Sorumlu Olan Kişi

	işyeri sayısı	%
Aile üyeleri	27	69.2
Ortaklar	9	23.1
Profesyonel yönetici	3	7.7
Toplam	39	100.0

Aile üyeleri tarafından yönetilen işletme sayısı 27(%69,2)

Ortaklar tarafından yönetilen işletme sayısı 9(%23,1)

Profesyonel yönetici tarafından yönetilen işletme sayısı 3(%7,7) dir

3.1.1.6. Eleman Temin Yöntemi

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerin eleman temin yöntemi aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 6 Ankete Katılan İşletmelerde Eleman Temin Yöntemi

	işyeri sayısı	%
İlan yöntemi	3	7.7
Tavsiye yöntemi	34	87.2
Diğer olarak belirten işletme sayısı	2	5.1
Toplam	39	100.0

İlan yöntemi ile eleman temin eden işletme sayısı 3(%7,7)

Tavsiye yöntemi ile eleman temin eden işletme sayısı 34 (%87,2)

Diğer olarak belirtilen işletme sayısı 2(%5,1) dir.

3.1.1.7. İşletmenin Teknolojiyi İzleme Yöntemi

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerin teknolojiyi izleme yöntemi aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 7 Ankete Katılan İşletmelerde Teknolojiyi İzleme Yöntemi

	işyeri sayısı	%
Fuar ve benzeri etkinlikler	27	69.2
Mesleki kuruluş ve yayınlarla	5	12.8
Rakipleri izleyerek	2	5.1
Çalışılan firmanın yönlendirmesi ile	1	2.6
Diğer olarak belirten işletme sayısı	4	10.3
Toplam	39	100.0

Fuar ve benzeri etkinliklerle takip eden işletme sayısı 27(%69,2)

Mesleki kuruluş ve yayınlarla izleyen işletme sayısı 5(%12,8)

Rakipleri izleyerek takip eden işletme sayısı 2(%5,1)

Çalışılan firmanın yönlendirmesi ile takip eden işletme sayısı 1(%2,6)

Diğer olarak belirtilen işletme sayısı 4(%10,3) tür.

3.1.1.8. İşletme Ürünlerinde TSE Belgesinin Varlığı

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerdeki TSE belgesinin varlığı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 8 Ankete Katılan İşletmelerde TSE Belgesinin Varlığı

	işyeri sayısı	%
TSE belgesi bulunan işyeri sayısı	27	69.2
TSE belgesi bulunmayan işyeri sayısı	12	30.8
Toplam	39	100.0

27 İşletme TSE belgesi olduğunu (%69,2)12 işletmede TSE belgesi olmadığını belirtmiştir (%30,8)

3.1.1.9. ISO Kalite Belgelerinin Varlığı

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde ISO belgelerinin varlığı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 9 Ankete Katılan İşletmelerde İSO Kalite Belgelerinin Varlığı

	işyeri sayısı	%
İSO kalite belgesine sahip işyeri sayısı	13	33.3
İSO kalite belgesine sahip olmayan işyeri sayısı	26	66.3
Toplam	39	100.0

13 (%33.3) işletme var olduğunu belirtmiştir.

26 (%66.3) işletme var olmadığını belirtmiştir.

3.1.1.10. İşyerinin Konumu

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerin işyeri konumu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 10 Ankete Katılan İşletmelerde İşyerinin Konumu

	işyeri sayısı	%
Sanayi sitesinde olan	4	10.3
Organize sanayinde olan	32	82.1
Müstakil binada olan	2	5.2
Çok katlı binada faaliyet gösteren	1	2.6
Toplam	39	100.0

Sanayi sitesinde faaliyette bulunan işletme sayısı 4(%10,3)

Organize sanayi sitesinde faaliyette bulunan işletme sayısı 32(%82,1)

Müstakil binada faaliyette bulunan işletme sayısı 2(%5,1)

Çok katlı binada faaliyette bulunan işletme sayısı 1(%2,6) dir.

3.1.1.11. İşletmenin Atıklarının Durumu

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde atıkların durumu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 11 Ankete Katılan İşletmelerde Atıklarının Durumu

	işyeri sayısı	%
Çöpe atan	26	66.7
Hurdacıya satan	7	17.9
Yeniden değerlendiren	3	7.7
Kanalizasyona akıtan	1	2.6
Toplam	39	100.0

Çöpe atan işletme sayısı 26(%66,7),

Hurdacıya satan işletme sayısı 7(%17,9),

Yeniden değerlendiren işletme sayısı 3(%7,7),

Kanalizasyona akıtan işletme sayısı 1(%2,6) dir.

3.1.1.12. İşletmelerdeki Departmanların Mevcudiyeti

Tablo 12 Ankete Katılan İşletmelerde Departmanların Mevcudiyeti

İşletme	Muhasebe- finans	İnsan kaynakları	Araştırma geliştirme	Halkla ilişkiler	Yönetim organizas yon	Üretim	Diğer
1	+				+	+	
2	+				+	+	
3						+	
4	+					+	
5					+	+	
6						+	
7	+		+	+	+	+	
8					+	+	
9					+	+	
10	+	+				+	
11	+	+				+	
12	+					+	
13	+	+				+	
14	+					+	
15						+	
16	+	+				+	
17	+	+				+	
18	+					+	
19	+	+				+	
20	+	+				+	
21	+					+	
22	+					+	
23	+					+	
24	+					+	
25						+	
26	+					+	
27						+	
28	+	+				+	
29							+
30	+		+		+	+	
31	+				+	+	
32	+		+		+	+	
33	+				+	+	
34						+	
35						+	
36	+	+			+	+	
37	+	+			+	+	
38	+					+	
39	+	+			+	+	
Toplam	28	11	3	1	13	38	1

3.1.1.13.İşin Yapılma Şekli

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde işin yapılma şekli aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 13 Ankete Katılan İşletmelerde İşin Yapılma Şekli

	işyeri sayısı	%
Oturularak yapılan hafif el işleri	1	2.6
Oturularak yapılan hafif el ve kol işleri	1	2.6
Ayakta yapılan hafif el ve kol çalışmaları	31	79.5
Ayakta yapılan hafif el ve kol çalışmaları	6	15.4
Toplam	39	100.0

Oturularak yapılan hafif el işleri işyeri sayısı 1(%2,6)

Oturularak yapılan hafif el ve kol işleri işyeri sayısı 1(%2,6)

Ayakta yapılan hafif el ve kol çalışmaları işyeri sayısı 31(%79,5)

Ayakta yapılan ağır kol işleri işyeri sayısı 6(%15,4) tür.

3.2. ÜCRET VE SAĞLANAN EK İMKANLAR

3.2.1. İşletmede Ücret ve Çalışma Şartlarının Belirlenmesi

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerin ücret ve çalışma şartları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 14 Ankete Katılan İşletmelerde Ücret ve Çalışma Şartlarının Belirlenmesi

	işyeri sayısı	%
Çalışma ilişkilerini bireysel hizmet sözleşmesi ile belirleyen işyeri sayısı	38	97.4
Çalışma ilişkilerini toplu iş sözleşmesi ile belirleyen işyeri sayısı	1	2.6
Toplam	39	100.0

Bireysel hizmet sözleşmesi ile belirleyen işletme sayısı 38(%97,4)

Toplu iş sözleşmesi ile belirleyen işletme sayısı 1(%2,6) dır.

3.2.2. İşyerine Ulaşım İmkânı

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelere ulaşım imkanı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 15 Ankete Katılan İşletmelerde Ulaşım İmkânı

	işyeri sayısı	%
Servis sağlayan	31	79.5
Servis sağlamayan	8	20.5
Toplam	39	100.0

Servis sağlayan işyeri 31(%79,5)

Çalışanlar kendi imkanları ile 8(%20,5) dir.

3.2.3. İşyerinde Yemek Verme

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde yemek sağlama imkanı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 16 Ankete Katılan İşletmelerde Yemek Verme

	işyeri sayısı	%
Yemek sağlayan	37	94.9
Yemek sağlamayan	2	5.1
Toplam	39	100.0

Yemek sağlayan işyeri 37(%94,9)/Yemek sağlamayan işyeri 2(%5,1) dir.

3.2.4. İşletmenin Çalışanlarına Sunduğu Ek İmkanlar

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerin personeline sunduğu ek imkanlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 17 Ankete Katılan İşletmelerin Çalışanlarına Sunduğu Ek İmkanlar

	işyeri sayısı	%
Ek sosyal imkan sunan	1	2.6
Ek sosyal imkan sunmayan	38	97.4
Toplam	39	100.0

Ek imkan sunan işletme sayısı 1(%2,6)/Ek imkan sunmayan işletme sayısı 38(%97,4) tür.

3.2.5. Ücretlendirme Kriterleri

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerin ücretlendirme kriterleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 18 Ankete Katılan İşletmelerde Ücretlendirme Kriterleri

	işyeri sayısı	%
Verimliliğe göre	30	76.9
Eğitim seviyesine göre	1	2.6
Uzmanlığa göre	2	5.1
Liyakata göre	5	12.8
Diğer	1	2.6
Toplam	39	100.0

30(%76,9) işletmede verimliliğe göre belirlenmektedir.

1(%2,6) işletmede eğitim seviyesine göre belirlenmektedir.

2(%5,1) işletmede uzmanlığa göre belirlenmektedir.

5(%12,8) işletmede liyakata göre belirlenmektedir.

1(%2,6) işletmede diğer olarak belirtmiştir.

3.2.6. Ücretlendirme Sistemi

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerin ücretlendirme sistemi aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 19 Ankete Katılan İşletmelerde Ücretlendirme Sistemi

	işyeri sayısı	%
Zaman esaslı uygulanan	37	94.9
Primli ücret uygulanan	1	2.6
Yüzde ücret uygulanan	1	2.6
Toplam	39	100.0

Zaman esasına göre ücreti belirleyen işletme sayısı 37(%94,9)

Primli ücret sistemini uygulayan işletme sayısı 1(%2,6)

Yüzde ücret sistemini uygulayan işletme sayısı 1(%2,6) dır.

3.3. İŞİN DÜZENLENMESİ

3.3.1. Kadın ve Çocuk İşçilerin Çalıştırılması

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde kadın ve çocuk işçi çalıştıran işletmelerin sayısı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 20 Ankete Katılan İşletmelerde Kadın ve Çocuk İşçilerin Çalıştırılması

	işyeri sayısı	%
Çocuk işçi çalıştıran	0	0
Kadın işçi çalıştıran	9	23.1
Kadın işçi çalıştırmayan	30	76.9
Toplam	39	100.0

Çocuk işçi çalıştıran işletme yok.0 (%0)

Kadın işçi çalıştıran işletme sayısı 9(%23,1)

Kadın işçi çalıştırmayan işletme sayısı 30(%76,9) dur.

3.3.2.Yıllık İzinler

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde yıllık izinlerin düzenli kullandıran işyerleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 21 Ankete Katılan İşletmelerde Yıllık İzinlerin Kullanılması

	işyeri sayısı	%
Yıllık izinleri düzenli olarak kullandıranlar	39	100
Yıllık izinleri düzenli olarak kullandırmayanlar	0	0
Toplam	39	100.0

Ankete katılan bütün işletmeler düzenli olarak kullandırdıklarını beyan etmişlerdir.

3.3.3. Günlük İş Süresi

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerin çalışma süreleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 22 Ankete Katılan İşletmelerde Günlük İş Süresi

	işyeri sayısı	%
4-7,5 saat	20	51.3
8 saat	17	43.6
9 saat	2	5.1
Toplam	39	100.0

20 işletme (%51,3) 4-7,5 saat olduğunu beyan etmiştir.

17 işletme (%43,6) 8 saat olduğunu beyan etmiştir.

2 işletme de (%5,1) 9 saat olduğunu beyan etmiştir.

3.3.4. Ara Dinlenmesi

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde ara dinlenmesinin süreleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 23 Ankete Katılan İşletmelerde Ara Dinlenmesinin Süreleri

	işyeri sayısı	%
15 dakika	2	5.1
30 dakika	4	10.3
60 dakika	30	76.9
90 dakika	3	7.7
Toplam	39	100.0

2 işletme (%5,1) 15 dakika olduğunu,
4 işletme (%10,3) 30 dakika olduğunu,
30 işletme (%76,9) 60 dakika olduğunu,
3 işletme (%7,7) 90 dakika olduğunu beyan etmişlerdir.

3.3.5. Vardiyalı Çalışma

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde vardiyalı çalışma durumu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 24 Ankete Katılan İşletmelerde Vardiyalı Çalışma Durumu

	işyeri sayısı	%
Vardiyalı çalışma yapılan	8	20.5
Vardiyalı çalışma yapılmayan	31	79.5
Toplam	39	100.0

Vardiyalı çalışma yapılan işyeri sayısı 8 (%20.5)

Vardiyalı çalışma yapılmayan işyeri sayısı 31(%79,5)

3.3.6. Günlük İş Süresi Bakımından Kısıtlama Yapılan Maddeleri İşleyen İşyeri Sayısı (Sağlık Kuralları Bakımından Günde 7.5 Saat ve Daha Az Süre İle Çalışılması Gereken İşlerin Varlığı)

Tablo 25 Ankete Katılan İşletmelerde Günlük İş Süresinin Kısıtlandığı Maddeleri İşleyen İş Yeri Sayısı

	işyeri sayısı	%
Belirtilen maddeleri işleyen	0	0
Belirtilen maddeleri işlemeyen	39	100.0
Toplam	39	100.0

Yapılan araştırmada günlük iş süresinin kısıtlandığı maddeleri işleyen işyeri sayısı “0” dır.

3.4. FİZİKİ ÇALIŞMA ORTAMININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE UYGUNLUĞU

3.4.1. İşletmenin Temizliği

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerin işyeri temizliği zamanı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 26 Ankete Katılan İşletmelerde İşletmenin Temizliği Zamanı

	işyeri sayısı	%
Her gün yapılan	14	35.9
Hafta sonları yapılan	16	41.0
Gerektiğinde yapılan	9	23.1
Toplam	39	100.0

Her gün yapılan işyeri 14(%35,9)

Hafta sonları yapılan işyeri 16(%41,0)

Gerektiğinde yapılan işyeri sayısı 9(%23,1) dir.

3.4.2. İş Yerinde Makina ve Ekipmanların Bakımı

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerin makine ve ekipmanlarının bakım aralıkları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 27 Ankete Katılan İşletmelerde Makina ve Ekipmanların Bakım Aralıkları

	işyeri sayısı	%
Günlük yapılan	1	2.6
Haftalık yapılan	36	92.3
Aylık	2	5.1
Toplam	39	100.0

Günlük yapılan işyeri sayısı 1(%2,6)

Haftalık yapılan işyeri sayısı 36(%92,3)

Aylık yapılan işyeri sayısı 2(%5,1) dir.

3.4.3. İş Yerinin Aydınlatılması

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerin aydınlatılma durumları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 28 Ankete Katılan İşletmelerde İş Yerinin Aydınlatılma Durumları

	işyeri sayısı	%
Gün ışığı ile aydınlatılan	4	10.3
Suni aydınlatma ile	25	64.1
Karışık aydınlatma	9	23.1
Diğer olarak belirten	1	2.6
Toplam	39	100.0

Gün ışığı ile aydınlatılan işyeri sayısı 4(%10,3)

Suni aydınlatma kullanılan işyeri sayısı 25(%64,1)

Karışık aydınlatma kullanılan işyeri sayısı 9(%23,1)

Diğer olarak belirtilen işyeri sayısı 1(%2,6) dır.

3.4.4.Aydınlık Ölçümü

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde ışık ölçümü durumu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 29 Ankete Katılan İşletmelerde Aydınlik Ölçümü Durumu

	işyeri sayısı	%
Ölçüm yapılan işyeri	0	0
Ölçüm yapılmayan	39	100.0
Toplam	39	100.0

Ölçüm yapılan işyeri sayısı "0"/ Ölçüm Yapılmayan işyeri sayısı 39' dur.

3.4.5. İş Yerinde Titreşim

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerin de titreşim durumu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 30 Ankete Katılan İşletmelerde İş Yerinde Titreşimli Ortamın Varlığı

	işyeri sayısı	%
Titreşimli çalışma ortamı olan	6	15.6
Titreşimli çalışma ortamı olmayan	33	84.6
Toplam	39	100.0

Titreşim olan işyeri sayısı 6(%15,4)

Titreşim olmayan işyeri sayısı 33(%84,6) dır.

3.4.6. Titreşim Ölçümü

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde titreşim ölçümü durumu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 31 Ankete Katılan İşletmelerde Titreşim Ölçüm Durumu

	işyeri sayısı	%
Ölçüm yapılan işyeri	0	0
Ölçüm yapılmayan	39	100.0
Toplam	39	100.0

Titreşim ölçümü yapılan işyeri sayısı “0” dır.

Yapılmayan işyeri sayısı 39’ dur.

3.4.7. Tozlu Ortam

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde tozlu çalışma ortamı durumu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 32 Ankete Katılan İşletmelerde Tozlu Ortamın Mevcudiyeti

	işyeri sayısı	%
Tozlu çalışma ortamını varlığı	13	33.3
Tozlu çalışma ortamı olmayan	26	66.7
Toplam	39	100.0

Tozlu ortam olan işyeri sayısı 13(%33,3)

Tozlu ortam olmayan işyeri sayısı 26(%66,7) dir.

3.4.8. Toz Ölçümü

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde toz ölçümü durumu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 33 Ankete Katılan İşletmelerde Toz Ölçümü Durumu

	işyeri sayısı	%
Ölçüm yapılan	0	0
Ölçüm yapılmayan	39	100.0
Toplam	39	100.0

Ölçüm yapılan işyeri sayısı “0” dır.

Ölçüm yapılmayan işyeri sayısı 39’ dur.

3.4.9. İş Yerinin Isıtılması

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde işyerinin ısıtılması durumu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 34 Ankete Katılan İşletmelerde İş Yerinin Isıtılması Durumu

	işyeri sayısı	%
Isıtma yapılmayan işyeri	8	20.5
Soba ile	21	53.8
Kalorifer ile	9	23.1
Makinalarla	1	2.6
Toplam	39	100.0

Isıtma yapılmayan işyeri 8(%20,5)

Soba ile ısıtılan 21(%53,8)

Kalorifer ile ısıtılan 9(23,1)

Makinalarla ısıtılan 1(%2,6) dır.

3.4.10. İşyerinin Havalandırılması

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde havalandırma sistemlerinin varlığı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 35 Ankete Katılan İşletmelerde İşyerinin Havalandırılması Durumu

	işyeri sayısı	%
Baca ile havalandırılan	1	2.6
Aspiratör ile	3	7.7
Kapalı sistem aspirasyon ile	2	5.1
Kapı ve cam ile	26	66.7
Birden fazla yöntem ile	7	17.9
Toplam	39	100.0

Baca ile havalandırılan işyeri 1(%2,6)-Aspiratör ile havalandırılan işyeri 3(%7,7)
Kapalı sistem aspirasyon ile 2(%5,1)-Kapı ve cam ile 26(%66,7)

3.4.11. Gürültülü Ortamın Varlığı

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde gürültülü çalışma ortamı durumu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 36 Ankete Katılan İşletmelerde Gürültülü Ortamın Varlığı

	işyeri sayısı	%
Gürültülü çalışma ortamı olan	20	51.3
Gürültülü çalışma ortamı olmayan	19	48.7
Toplam	39	100.0

Gürültülü işyeri sayısı 20(%51,3)
Gürültüsüz işyeri sayısı 19(%48,7) dir.

3.4.12. Gürültü Ölçümü

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde gürültü ölçümü durumu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 37 Ankete Katılan İşletmelerde Gürültü Ölçümü

	işyeri sayısı	%
Ölçüm yapılan	0	0
Ölçüm yapılmayan	39	100.0
Toplam	39	100.0

Yapılmayan işyeri sayısı 39' dur.

3.4.13. İş Yerinde Nem

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde nemli çalışma ortamı durumu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 38 Ankete Katılan İşletmelerde İş Yerinde Nem Durumu

	işyeri sayısı	%
Nemli çalışma ortamı var olan	6	15.4
Nemli çalışma ortamı olmayan	33	84.6
Toplam	39	100.0

Nem olan işyeri sayısı 6(%15,4)

Nem olmayan işyeri sayısı 33(%84,6) dır.

3.4.14. Nem Ölçümü

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde nem ölçümü durumu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 39 Ankete Katılan İşletmelerde İş Yerinde Nem Durumu

	işyeri sayısı	%
Ölçüm yapılan işyeri	0	0
Ölçüm yapılmayan	39	100.0
Toplam	39	100.0

Nem ölçümü yapılmayan işyeri sayısı 39(%100) dür.

3.4.15. Elektrik Tesisat Planı

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde tesisat planı varlığı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 40 Ankete Katılan İşletmelerde Elektrik Tesisat Planının Varlığı

	işyeri sayısı	%
Mevcut olan	39	100.0
Mevcut olmayan	0	0
Toplam	39	100.0

Ankete katılan işletmelerin tamamı 39(%100) de mevcuttur.

3.5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN İŞÇİLERİ KORUYUCU ÖNLEMLER

3.5.1. Kişisel Koruyucu Kullanımı

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde kişisel koruyucu kullanımını gerektiren işyerleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 41 Ankete Katılan İşletmelerde Kişisel Koruyucu Kullanımı

	işyeri sayısı	%
Kişisel koruyucu kullanımını gerektiren işleri yapan	32	82.1
Kişisel koruyucu kullanımını gerektirmeyen işleri yapan	7	17.9
Toplam	39	100.0

32(%81,1) işyerinde yapılan iş kişisel koruyucu gerektiriyor.

7(%17,9) işyerinde yapılan iş koruyucu gerektirmiyor

3.5.1.1. İş Yerlerinde Hangi Kişisel Koruyucular Kullandırılmaktadır.

İş Yerlerinde Hangi Kişisel Koruyucular Kullandırılmaktadır Aşağıdaki Tabloda Gösterilmiştir.

Tablo 42 Ankete Katılan İşletmelerde Hangi Kişisel Koruyucular Kullandırılmaktadır

İş yeri	Bar et	Toz mas kesi	Gaz mas kesi	Çiz me	Em Niyet kemeri	Eldi ven	Ön lük	Cilt koru yucu	Göz lük	Kol luk	Ye lek	Cilt temiz leyici	Kn lak lık	A yak kab t	İş elbi sesi
1						+			+					+	+
2						+	+		+					+	+
3						+	+								+
4	+	+		+		+			+						+
5	+	+				+	+		+					+	+
6															+
7							+								+
8						+	+		+					+	+
9	+	+		+		+									+
10	+	+	+			+			+						+
11						+									
12															+
13						+			+					+	
14						+								+	+
15						+			+					+	
16						+									+
17						+								+	+
18						+								+	+
19						+								+	+
20				+		+								+	+
21						+									+
22		+				+									+
23		+				+									
24						+									
25						+									+
26															+
27		+		+			+			+				+	+
28		+	+			+	+		+		+			+	+
29						+	+		+						
30		+				+			+					+	+
31	+	+			+	+	+		+						
32						+									
Top lam	5	10	2	4	1	27	9	0	11	1	1	0	0	13	26

3.5.2. Kişisel Koruyucu Kullanmayan İşçilerin Durumu

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde kişisel koruyucu kullanmayan işçilerin durumu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 43 Ankete Katılan İşletmelerde Kişisel Koruyucu Kullanmayan İşçilerin Durumu

	işyeri sayısı	%
Sözlü uyarı yapılan	37	94.9
İhtar ile uyarılan	2	5.1
Toplam	39	100.0

Sözlü uyarı yapılan işyeri sayısı 37(%94,9)

İhtar verilen işyeri sayısı 2(%5,1)

3.5.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği eğitim durumu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 44 Ankete Katılan İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi

	işyeri sayısı	%
Eğitim verilen	38	97.4
Eğitim verilmeyen	1	2.6
Toplam	39	100.0

Eğitim veren işyeri sayısı 38(%97,4)

Eğitim vermeyen işyeri sayısı 1(%2,6) dir.

3.5.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Sıklığı

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin periyodu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 45 Ankete Katılan İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Sıklığı

	işyeri sayısı	%
3 ayda bir	2	5.1
6 ayda bir	6	15.4
Yılda bir	9	23.1
Sadece işe alırken	18	46.2
Diğer	4	10.3
Toplam	39	100.0

Üçer aylık dilimlerde eğitim veren işyeri sayısı 2(%5,1)
 Altı aylık dilimlerde eğitim veren işyeri sayısı 6(%15,4)
 Yılda bir defa eğitim veren işyeri sayısı 9(%23,1)
 Sadece işe alırken eğitim veren işyeri sayısı 18(%46,2)
 Diğer olarak belirten işyeri sayısı 4(%10,3) dür.

3.5.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Şekli

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin şekli aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 46 Ankete Katılan İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Şekli

	işyeri sayısı	%
İşletme içi imkanlar kullanan	34	87.2
İşletme dışı imkanlar kullanan	1	2.6
Diğer	4	10.3
Toplam	39	100.0

İşletme içi imkanlar kullanan işyeri sayısı 34(%87,2)
 İşletme dışı uzman kuruluşlar kullanan işyeri sayısı 1(%2,6)
 Diğer olarak belirten işyeri sayısı 4(%10,3) dür.

3.5.6. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde iş sağlığı ve güvenliğinin denetimi aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 47 Ankete Katılan İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi

	işyeri sayısı	%
Düzenli denetim yapan	13	33.3
Arada bir denetim yapan	11	28.2
Gerektiğinde denetim yapan	15	38.5
Toplam	39	100.0

Düzenli denetleme yapan işyeri sayısı 13(%33,3)
 Arada bir denetleme yapan işyeri sayısı 11(%28,2)
 Gerektiğinde denetleme yapan işyeri sayısı 15(%38,5)

3.5.7. İşletme Tehlikelerine Karşı İşçinin Uyarılması

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde işletme tehlikelerine karşı işçilerin uyarılması durumu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 48 Ankete Katılan İşletmelerde İşletme Tehlikelerine Karşı İşçinin Uyarılması Durumu

	işyeri sayısı	%
İşletme tehlikelerine karşı uyarı yapan	39	100.0
İşletme tehlikelerine karşı uyarı yapmayan	0	0.0
Toplam	39	100.0

İşyerlerinin tamamında uyarı yapılmaktadır 39(%100)

3.5.8. İş Sağlığı ve Güvenliği Levhalarının Varlığı

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği levhalarının mevcudiyeti aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 49 Ankete Katılan İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Levhalarının Varlığı

	işyeri sayısı	%
İş güvenliği levhaları olan	30	76.9
İş güvenliği levhaları olmayan	9	23.1
Toplam	39	100.0

Mevcut olan işyeri sayısı 30(%76,9)

Mevcut olmayan işyeri sayısı 9(%23,1) dir.

3.5.9. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Varlığı

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının varlığı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 50 Ankete Katılan İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Varlığı

	işyeri sayısı	%
İSİG kurulu olan	3	7.7
İSİG kurulu olmayan	36	92.3
Toplam	39	100.0

Mevcut olan işyeri sayısı 3(%7,7)

Mevcut olmayan işyeri sayısı 36(%92,3) tür.

3.5.10. İlk Yardım Araç ve Gereçlerinin Mevcudiyeti

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde ilk yardım araç ve gereçlerinin mevcudiyeti aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 51 Ankete Katılan İşletmelerde İlk Yardım Araç ve Gereçlerinin Mevcudiyeti

	işyeri sayısı	%
İlk yardım araç ve gereci bulunduran	28	71.8
İlk yardım aracı ve gereci bulundurmayan	11	28.2
Toplam	39	100.0

Mevcut olan işyeri sayısı 28(%71,8) / Mevcut olmayan işyeri sayısı 11(%28,2) dir.

3.5.11. İlk Yardım Araçlarından Sorumlu Elemanın Varlığı

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerin ilk yardım araçlarından sorumlu elemanın varlığı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 52 Ankete Katılan İşletmelerde İlk Yardım Araçlarından Sorumlu Elemanın Varlığı

	işyeri sayısı	%
Elaman görevlendiren	8	20.5
Elaman görevlendirmeyen	31	79.5
Toplam	39	100.0

Mevcut olan işletme sayısı 8(%20,5)

Mevcut olmayan işletme sayısı 31(%79,5) tur.

3.5.12. İşyeri Hekiminin Mevcudiyeti

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde işyeri hekiminin mevcudiyeti aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 53 Ankete Katılan İşletmelerde İşyeri Hekiminin Mevcudiyeti

	işyeri sayısı	%
İş yeri hekimi olan	0	0
İş yeri hekimi olmayan	39	100.0
Toplam	39	100.0

Mevcut olmayan işletme sayısı 39(%100) dür.

3.5.13. Yardımcı Sağlık Personelinin Mevcudiyeti

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde yardımcı sağlık personelinin mevcudiyeti aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 54 Ankete Katılan İşletmelerde Yardımcı Sağlık Personelinin Mevcudiyeti

	işyeri sayısı	%
Yardımcı sağlık personeli olan	2	5.1
Yardımcı sağlık personeli olmayan	37	94.9
Toplam	39	100.0

Mevcut olan işletme sayısı 2(%5,1)

Mevcut olmayan işletme sayısı 37(%94.9) dur.

3.5.14. Yangın Önlemleri

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerdeki yangın önlemleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 55 Ankete Katılan İşletmelerde Yangın Önlemlerinin Varlığı

	işyeri sayısı	%
Yangın tüpü bulunduran	3	7.7
Yangı kovaları kazma kürek bulunduran	14	35.9
Yangın musluğu olan	2	5.1
Hiç bir önlemi olmayan	2	5.1
Birden çok önlemi olanlar	18	46.2
Toplam	39	100.0

- 3(%7,7) işyerinde sadece yangın tüpü
 14(%35,9) işyerinde sadece yangın kovası
 2(%5,1) işyerinde sadece yangın musluğu
 2(%5,1) işyerinde hiçbir önlem yok
 18(%46,2) işyerinde birden fazla önlem vardır.

3.5.15. Tercih Edilen Sağlık Kuruluşu

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerce tercih edilen sağlık kuruluşu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 56 Ankete Katılan İşletmelerce Tercih Edilen Sağlık Kuruluşu

	işyeri sayısı	%
Sağlık ocağı	2	5.1
SSK hastanesi	37	94.9
Toplam	39	100.0

SSK Hastanesi 37(%94,9) / Sağlık ocağı 2(%5,1) dir.

3.6. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI DURUMU

3.6.1. İş Kazası Durumunun Mevcudiyeti

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerde iş kazası durumu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 57 Ankete Katılan İşletmelerde İş Kazası Durumunun Mevcudiyeti

	işyeri sayısı	%
Son bir yılda iş kazası olan	0	0
Son bir yılda iş kazası olmayan	39	100.0
Toplam	39	100.0

Mevcut olmayan işyeri sayısı 39(%100) dür.

3.6.2. Meslek Hastalığı Durumunun Mevcudiyeti

Yapılan araştırmada anketi cevaplayan işletmelerin meslek hastalığının durumu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 58 Ankete Katılan İşletmelerde Meslek Hastalığı Durumunun Mevcudiyeti

	işyeri sayısı	%
Son bir yılda meslek hastalığı olan	0	0
Son bir yılda meslek hastalığı olmayan	39	100.0
Toplam	39	100.0

Mevcut olmayan işyeri sayısı 39(%100) dır.

GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymamanın sonucu olarak görülen iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümler önemli bir sosyal problem olarak varlığını sürdürmektedir.

Ülkemiz, iş kazaları ve meslek hastalığı sonucu ölümlerde Avrupa'da birinci Dünya Ülkeleri arasında da ikinci sırada yer almaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu işçiler yaşamını kaybedebilmekte, ömür boyu sakat kalabilmekte ya da geçici olarak yaralanarak acı çekmekte, işçilerin aileleri de zor ekonomik şartlarla mücadelede en önemli maddi ve manevi desteğini kaybetmektedirler.

İşveren; nitelikli eleman kaybıyla, işletmede diğer işçilerin motivasyon kaybı, maddi ve manevi tazminat ödemekle sorumlu kalabilmektedir. Devlet ise; önleyici tedbirlerle sosyal yaralar açılmadan konunun üstesinden gelebilecekken sadece ortaya çıkan yaraların sarılmasıyla uğraşmaktadır. Ortaya çıkan yaraların sarılması zaten sosyal devlet olmanın gereğidir. Ancak tek başına yeterli değildir.

Halkı bilgilendirme ve kamuoyu oluşturmada büyük görev üstlenebilecek gerek yazılı gerek görsel basın bu konudaki duyarsızlık ve umursamazlığını sürdürmektedir.

İşverenler iş ve kâr kaygısına düştükleri için sonuçta da korkunç ve ürkütücü bir tablo karşımıza çıkmıştır. Yakın bir geçmişe bakacak olursak;

2001 SSK istatistiklerine göre aynı yıl içerisinde 72.367 iş kazası meydana gelmiş, bu kazalar sonucu 1008 işçi ölmüş, 2183 işçi ise sürekli iş göremeyecek şekilde sakat kalmıştır. 883 işçinin ise meslek hastalığına yakalandığı tespit edilmiştir. Bu olumsuz tablo çok büyük maddi ve manevi kayıplara neden olmaktadır. Türkiye'de kayıt dışı istihdamın ulaştığı oran düşünülürse durumun vahameti daha da artmaktadır.

Türkiye’de iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölüm ve daimi sakatlıklarda kaybettiği iş gücü ismi konmamış bir savaşta kaybedilen insan sayısından hiç de az değildir. Buna rağmen konuya taraf olan gerek devlet, gerek sendikalar gerek sivil toplum örgütleri gerek insan hakları kuruluşları konuya duyarsız kalmaya devam etmektedirler. Bu suskunluk bu duyarsızlık nereye kadar sürecektir? Bilinmez. Devlet iş kazaları ve meslek hastalıkları sonuca ortaya çıkan yaraları sarmaya yönelik faaliyetlerinin yanında önleyici tedbir ve politikalar geliştirerek bunları uygularsa ortaya çıkacak sonuç hem daha insancıl hem de daha ekonomik olacaktır.

Ülkemizdeki işçi sendika ve konfederasyonlarının duyarsızlıklarına bir anlam verebilmek oldukça güçtür, ülkemizdeki sendikaların artık ücret sendikacılığını bir yana bırakarak aslı görevlerinden biri olan iş güvenliği ve eğitime önem verip bunu bir politika haline getirmeleri gerekmektedir.

ILO’ nun da artık ülkemiz ile ilgili eleştirilerini sendikal özgürlüklerle sınırlı tutmaması, iş sağlığı ve güvenliği konusuna da yöneltmesi devletin bu konuya daha fazla eğilmesine katkıda bulunabilecektir.

İSG konusunda genel olarak yaptığımız bu tespitlerin yanında, özel işçi kategorisindeki çocuk ve genç işçilerin durumuna baktığımızda burada da iç karartıcı tablonun var olduğunu görmekteyiz.

Ülkemizde 19 yaş altında, 1998 yılında 7.183, 1999 yılında 5.473, 2000 yılında ise 4.183 olmak üzere toplam 16 bin 804 çalışan çocuk iş kazası yada meslek hastalığı geçirmiş, 1988’de 5, 1999’da 18, 2000 yılında ise 14 çocuk hayatını kaybetmiştir. Bunun yanında 1998’de 86 , 1999’da 134, 2000 yılında ise 74 çocuk iş göremez (yani özürlü hale) düşmüşlerdir.¹ İstatiksel veriler kaza oranları ve ölümlerde düşüş olduğunu göstermektedir .Ancak bu düşüş oranı yeterli değildir. Geleceğimizi emanet edeceğimiz çocuklarımız ve gençlerimiz için artık zaman geçirmeden gerekli önlemler alınmalıdır.

¹“Türkiye’de Çocuk İşçiliği.” (Çevrimiçi), <http://www.Ntv.Com.Tr/News/157617.Asp?Cp.11>Haziran-2003

Çocuk işçiliğın azaltılması ve önlenmesi zamanı gelmiştir. Ülkemizde 6,5 milyon çocuk işçinin var olduğu sanılmaktadır ve bunların çok büyük bir kısmı sigortasız ve kanunen çocukların yapmasının yasaklandığı işlerde çalışmaktadırlar. Toplumdaki konuya taraf olan bütün kurumların artık umursamazlıklarını bir kenara bırakarak gerekli önlemleri almaları gerekir, aksi takdirde Atatürk'ümüzün Cumhuriyeti emanet ettiği gençliğimiz hastalıklı bir gençlik haline gelmekten kurtulamayacaktır.

4857 sayılı yeni iş kanunu ve devamında çıkartılan yönetmeliklerde iş sağlığı ve güvenliği açısından getirilen yeni düzenlemelerin;

- 1) Parasal cezalar ağırlaştırılmıştır,
- 2) İş sağlığı ve güvenliği kurulunun etkinliği artırılmıştır.
- 3) İşyeri hekiminin görev alanı belirlenmiştir,
- 4) İşyeri sağlık birimleri ve işyeri hekimlerinin görevleri ile ilgili yönetmelikte işyerleri yapılan işlere göre risk gruplarına ayrılacak ve bu risk gruplarına göre işletmeler hangi risk grubunda iseler işyeri hekiminin çalışma sürelerini ona göre belirleyeceklerdir.
- 5) Devamlı en az elli işçi çalıştıran sanayi işletmelerinde iş güvenliği ile ilgili teknik mühendis ya da teknisyen istihdamı getirilmiştir,
- 6) İş sağlığı konusunda en önemli yenilik 83. maddede karşımıza çıkmaktadır; Buna göre işçinin sağlığını bozacak, vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak, yakın ve acil bir tehlike ile karşılaşığında işçi İSG kuruluna başvurarak durumun tespiti ve gerekli önlemlerin alınmasını isteyebilecektir. Kurulun işçinin isteği konusunda karar vermesi halinde gerekli önlemler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabileceği ve bu sürede ücret ve diğer haklarının saklı olduğu kabul edilmiştir . (m. 83/1,3,4)

- 7) Risk değerlendirilmesi ve mesleki risklerin önlenmesi görevi işverenlere yeni yönetmelikle görev olarak verilmiştir.
- 8) İşçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması, işçiler ya da temsilcileri işverence alınan sağlık ve güvenlik önlemlerinin yetersiz oldukları konusunda bakanlığa başvurma hakkına sahip tutulmuşlardır
- 9) İşçilerin sorumlulukları ve hakları yeniden belirlenmiştir.

Bu olumlu gelişmelere rağmen ülkemiz halen iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu ölümlerde Dünya ve Avrupa ülkeleri arasındaki olumsuz yerini korumaktadır. Her altı dakikada bir iş kazasının olduğu, her altı saatte bir işçinin öldüğü, her iki buçuk saatte bir işçinin sürekli iş göremez duruma geldiği ülkemizde bu konuda yapılması gereken çok şey ve alınması gereken çok yol vardır. Şöyle ki:

Türkiye de 2003 istatistiklerine göre meslek hastalığı vakası 601 bu rakam Almanya da 100 kat, ABD de 1000 kat daha fazladır, bunun sebebi iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yeterince alınmış olması mı yoksa vakaların tespitinin yapılamaması mıdır? Maalesef ülkemizde meslek hastalıklarının tanısı konulamamak- tadır, bunun sonucu olarak meydana gelen ölümler kader kabul edilmekte ve merhum işçinin ailesi de işverenden tazminat talep etmemektedir.

Yaptığımız anket çalışmalarında iş sağlığı ve güvenliği kanun, tüzük ve yönetmeliklerinde çalışma ortamının taşınması gerekli özelliklere ayrıntılı olarak yer verilmesine karşın bu şartların uygulamada pek hayata geçirilemediği tespit edilmiştir. Şöyle ki:

-Aydınlatma ölçümü yapılan işyeri sayısının mevcut olmadığı,

-Altı işyeri titreşimli bir çalışma ortamının varlığını belirttikleri halde işyerlerinde titreşim ölçümü yapılmadığı.

-On üç işyeri tozlu bir çalışma ortamı olduğunu belirtmelerine karşın herhangi bir ölçümün yapılmadığı,

-Yirmi altı işletmede havalandırmanın sadece kapı ve pencereden yapıldığı,

-Yirmi işletme gürültülü bir çalışma ortamının varlığını belirttikleri halde herhangi bir ölçümün yapılmadığı,

-Altı işletme nemli bir çalışma ortamının varlığını belirttikleri halde herhangi bir ölçümün yapılmadığı, anlaşılmıştır.

Kanun, tüzük ve yönetmeliklerde yer alan bu tedbirlerin amacı kaynaktaki tehlikeleri bertaraf ederek meslek hastalıklarının ortaya çıkmasına mani olabilmektir. Ancak bu amaca ulaşılabilmede başarı kaydedildiği söylenemez.

İşverenleri İSG konusundaki sorumluluklarının yerine getirilmesi açısından analiz ettiğimizde ,

-İşletme tehlikelerine karşı önlem alınmağa çalışıldığı, işletmelerin imkanları oranında tehlikelerle orantılı kişisel koruyucular kullandığını,

-İSG denetiminin iş yerlerinde işverenlerce yapıldığını, ancak periyodik düzenli denetimin sadece işyerlerinin %33.3 de yapıldığı,

-İSG eğitimini bütün işletmelerin yaptığını, ancak; işyerlerinin %46.2 de sadece işe alınırken eğitimin yapıldığını.

-İşletme tehlikelerine karşı işçinin uyarıldığını,

-İSG levhalarının işletmelerin %75 de var olduğu.

-İSG kurullarının olması gereken işyerlerinin %75 de olduğu,

-İlk yardım araç ve gereçlerinin işyerlerinin %75 de olduğu.

-İlk yardım araç ve gereçlerinden sorumlu elamanın tayin eden işyeri sayısının % 20.5 olduğu,

- Hiç bir işletmenin işyeri hekimi istihdam etmedikleri,

-Yardımcı sağlık personeli istihdam etmedikleri,

-İş kazası ve meslek hastalığı bildirmedikleri tespit edilmiştir, SSK istatistikleri de bunu doğrulayıcı niteliktedir.

İşyerlerinin İSG konusuna öncelik vermediği sadece yasal yükümlülükleri gereği asgari şartları sağlamağa çalıştıkları görülmektedir. Ülkemiz iş kazaları ve meslek hastalıkları konusundaki olumsuz tabloyu yok etmesi için işverenlerin ellerinden gelenin asgarisini değil azamisini yapmaları gerekmektedir. İSG konusu sadece tek tarafın üstesinden gelebileceği bir konu da değildir. başarıya ulaşılması için üçlü işbirliğinin İSG konusunda da geliştirilmesi gerekmektedir.

Yaptığımız tespitlerde İSG konusunun işletmelerde öncelikli konular arasında yer almadığı, kanun tüzük ve yönetmeliklerde çok ayrıntılı düzenlemelere yer verilmesine karşın bunun uygulamaya geçirilemediği görülmüş, bunun sebepleri olarak da; Ulusal ve yerel denetimin düzenli periyodik aralıklarla yapılamaması, denetim elamanlarının sayıca yetersiz oluşu, İSG konusunda yeterli formasyona sahip olmaması, denetim elamanlarının donanımlarının yetersiz oluşu, ayrıca bu konuda araştırma yapabilecek laboratuvarların hem sayıca az, hem de aynı zamanda donanımsız olmasını, bir de caydırıcı olması gereken idari para cezalarının caydırıcı olmaktan çok uzak olduğu, sayılabilir. Ayrıca özellikle tüzük ve yönetmeliklerde oldukça ayrıntılı İSG tedbirleri belirtilmesine karşılık işletmelerde bu konudaki eksiklikler denetim zaafını da ortaya koymaktadır.

Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliği konusundaki mevcut aksaklıklar ve bu aksaklıkların giderilmesi için bazı öneriler;

- İş kazalarına baktığımızda yaklaşık % 80- % 90'nının insani kaynaklı % 10 ile % 20 sinin de teknik sebepler ve uygun olmayan fiziki ortamlardan kaynaklandığı görülmektedir. Kazaların yaklaşık % 80 - % 90 nının insani kaynaklı olduğuna göre sadece çok fazla masraf gerektirmeyen insan faktörünün eğitimi, motivasyonu ve bilinçlendirilmesi ile bu oran tek haneli rakamlara düşürülebilecektir.
- Ülkemizdeki iş kazalarının yaklaşık %70'i, 50 den az işçi çalıştıran iş yerlerinde meydana gelmektedir. Bu da demektir ki çok küçük işletmelerde ve küçük ölçekli işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği sorunu giderilememiştir. Çok küçük işletmelerde ve küçük ölçekli işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği sorununun giderilmesi için gerek TESK, TOBB, illerdeki Sanayi ve Ticaret Odaları ve diğer kuruluşlar koordineli olarak çalışmalıdırlar.
- İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı çok dağınık durumdadır. Mevzuat 15 kanun, 28 tüzük, 32 yönetmelikten oluşmaktadır. Mevzuatın dağınık olması mevzuatın işlerliğini de yavaşlatmaktadır. Aynı zamanda yetki ve sorumlulukların hangi kuruluştaki olduğuna dair belirsizliklere yol açmaktadır. Zaman kaybetmeden dağınık olan bu mevzuat toplanmalıdır. İlgili kuruluşların yetki ve sorumlulukları yeniden gözden geçirilip belirlenmelidir.
- İş kanunlarımız ve bu kanunların uygulamalarına yönelik tüzüklerin dünya standartlarında olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz. Ancak idarenin yaptırım ve denetim gücünün aynı standartlarda olduğunu söylemek ise maalesef güçtür. Denetim elemanlarının hem sayısal yetersizlik hem de niteliksizliklerinden dolayı gerekli denetimler periyodik olarak tam anlamı ile yapılamamaktadır. Bir denetimden diğerine yaklaşık 3-5 yıl geçmektedir. Bu da doğal olarak çalışanlar aleyhine işverenin lehine

olmaktadır. Şöyle ki: bu sürede işçiler kaderlerine terk edilmekte, işverenlerde zaman kazanmaktadır. Periyodik denetim aralıkları kısaltılmalı, vasıflı denetim elamanı sorunu biran önce giderilmelidir.

- Meslek Hastalıklarındaki tanı ve teşhis belirsizliğinden kaynaklanan gerçeği yansıtmayan istatistiksel durumun bir an önce giderilmesi için meslek hastalıkları ihtisas hastaneleri kurulmalı ve sisteme organizasyonu sağlanmalıdır.
- Bu konudaki diğer sorunda teknolojinin jet hızıyla değiştiği yüzyılda bizim mevzuatımızın durumu çok geriden takip edebildiğidir. Kanun, tüzük ve yönetmeliklerin çağa ayak uydurabilmesi için kısa süreli bir intibak periyodu getirilmelidir.
- Çocuk işçiliğinin azaltılması veya en azından kanunlarımızda ve yönetmeliklerde sağlanan asgari(koruyucu) imkanlardan yararlanabilmeleri sağlanabilmelidir.
- Yeni düzenlemelerde, asıl problemlerin yaşandığı KOBİ'lerdeki ISG konusunda yeni ve ek bir düzenleme getirmediği görülmektedir. Bu konudaki aksaklıkların giderilmesi için işyerleri ortak sağlık birimlerinin hayata geçirilmesi sağlanmalıdır. Bu sağlık birimlerinin sanayi siteleri ve organize sanayi bölgelerinde bir an önce kurulması ve işyerlerinin bu uygulamadan yararlandırılması gerekmektedir. Bu uygulamanın sağlayabileceği ek bir yararda SSK hastanelerindeki yığılmaların önlenbilmesine olanak sağlamasıdır.
- Katıldığımız bazı seminer çalışmalarında işçilerin yasal haklarını bilmediklerini tespit ettik. Sendikalar bu konuda eğitim ve seminer çalışmalarına hız vermelidirler.
- KOBİ'lerdeki sendikalaşma oranı düşüktür. Buralarda çalışan işçilerin eğitimi ve bilgilendirilmesi için devlet yeni bazı çözümler geliştirmelidir.

- İş sağlığı konusunda en önemli yenilik 83. maddede karşımıza çıkmaktadır; Buna göre işçinin sağlığını bozacak, vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın ve acil bir tehlike ile karşılaştığında. işçi İSG kuruluna başvurarak durumun tespiti ve gerekli önlemlerin alınmasını isteyebilecektir. Kurulun işçinin isteği konusunda karar vermesi halinde gerekli önlemler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabileceği ve bu sürede ücret ve diğer haklarının saklı olduğu kabul edilmiştir. (m. 83/1.3.4) Ancak işyeri iş sağlığı ve güvenliği kurulu 7 üyeden oluşmakta ve bunun altı üyesi işverence atanmakta iken İSG kurulunun alacağı kararın objektifliği tartışmaya açıktır. Kurulun yapısı değiştirilmeden veya kurul üyelerine istihdam teminatı sağlanmadan bu düzenlemeden sonuç almak imkansız olacak. veya istenilen neticeyi vermeyecektir.
- Kamuoyu İSG konusunda bilinçlendirilmelidir. Ülkemizde dünya sütününe bile basın yayın-medya daha fazla ilgi gösterirken İSG konusuna duyarsızlık devam etmektedir, ilgili merciler bu konudaki duyarlılığın geliştirilmesi için politikalar geliştirip uygulamalıdır.
- İSG yönetmeliğinde risk değerlendirilmesi ve bu risklerin önlenmesi bu önemli bir yeniliktir. Fakat bu görevin kar kaygısını birinci planda tutan işverene verilmesi, demokratik hak ve sorumluk duygusunun yeterince gelişmediği ülkemiz açısından bir handikaptır.
- İşçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması. yeni bir düzenlemedir. İşçiler ya da temsilcileri işverence alınan sağlık ve güvenlik önlemlerinin yetersiz oldukları konusunda bakanlığa başvurma hakkına sahip tutulmuşlardır/veya denetimlerde görüşlerini bildirme hakkı tanınmıştır. Ancak tek belirtilmeyen bu konudaki görevli işçilerin istihdam güvencesidir.
- Ülkemizde en fazla iş kazasının olduğu iş kolu inşaat sektörüdür. Bu işler belirli süreli olduklarından genelde denetim süreçlerinin dışında kalabilmektedir, ayrıca en fazla kaçak işçiye de bu sektörde

rastlanmaktadır. Bu sektörün denetiminin sağlanması hem iş kazalarının önlenmesine hem de kaçak işçiliğin azaltılmasına katkı sağlayabilecektir,

- Maalesef ülkemizdeki denetim sistemi %100 denetim ile yapılmamakta her yıl işletmelerin belirli bir yüzdesi denetlenmekte, sistem şikayet mekanizmasına dayandırılmakta bu durumda örf ve adetlerimize aykırı olduğundan sistem yürümektedir. Ayrıca şikayet edenin kimliği saklanmamakta bu da şikayetçinin can ve mal varlığını tehlikeye düşürmektedir,

Sonuç olarak; İş kazası ve meslek hastalıklarının etkilerine baktığımızda kazaya uğrayan ya da meslek hastalığına tutulan insanlara, bunların ailelerine, topluma, mili ekonomiye büyük zarar vermektedir. Konuyla ilgili bütün taraflar artık bir araya gelmeli iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda milli bir seferberlik ilan edilmelidir. Bu konuda atılacak adımlar hem insanlık, hem de sosyal devlet olmanın gereğidir.

Zaman ilerlemekte ve maalesef ülkemizde her altı saatte bir işçi ölmekte, her iki buçuk saatte de bir işçi sürekli iş göremez hale gelmektedir. Bu kısır döngü biran önce kırılmalıdır, ne ülkemiz ne de insanlarımız bunu hak etmemektedir.

Çalışma ve istenilen işi seçebilme nasıl bir hak ise, işçilerin de yaşama ve vücut bütünlüklerini koruyabilmeleri de bir insanlık hakkıdır. İşçilerimiz iş sağlığı ve güvenliği sağlanmış ortamlarda çalışmalıdır. Bu onların motivasyonu üzerinde etki edip produktivitelerini artırmalarına olumlu katkı sağlayabilecektir.

İş sağlığı ve güvenliği sadece devletin, işverenin ya da işçilerin altından tek başına kalkabilecekleri bir konu değildir. Bunu gerçekleştirmek için toplumda tüm ilgili tarafların işbirliği ve katılımı ile milli bir politika çok geç olmadan belirlenmeli ve uygulanmalıdır.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR VE TEZLER

Aktay. Nizamettin: **Sendika Hakkı**, Ankara. Kamu-İş, 1993.

Akyiğit. Ercan: **İş Kanunları**, Ankara. Seçkin Yayın Evi, 1998.

Altıntepe, Yeşim : "Küçük Ölçekli İşyerleri İle Çalışanlarının İş Sağlığı Hizmetleri Bakımından Araştırılması," (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 1999.

Arıcı. Kadir: **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**.Ankara. Tes-İş Sendikası.1999.

Asma. Müzeyyen: **AB de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**. Ankara. YODÇEM .Yayın No:8. 2000.

Ateşoğulları. Kamil: **ILO ve Türkiye**. İstanbul. Petrol İş Yayın No:44. 1997.

Avcı. Mustafa: **İşverenin İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alma Yükümlülüğü ve Hukuki Sorumluluğu**, Ankara. Öz İplik İş Sendikası Eğitim Yayınları.1993.

Aydemir. Mürteza: **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Sağlama Açısından İşverenin Yükümlülüğü**. Ankara. YODÇEM Yayın No:13. 2000.

Baysal. Saadettin: **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Genel Prensipleri**. Ankara. YODÇEM Yayın No: 4, 1999.

Bacak. Bünyamin: "İş Kazalarını Etkileyen Faktörler ve Bunları Önlemenin Yolları." (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2002.

Centel, Tankut: **Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri**. İstanbul, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası. 1999.

Çelik, Nuri: **İş Hukuku Dersleri**, 7. Bası. İstanbul. Marmara Üniversitesi Eğitim ve Yardım Vakfı, Yayın No:85/2. 1985.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: **İSG Açısından İşçi –İşverenin Görev ve Sorumlulukları**, Ankara, 2001.

Demircioğlu, Murat ve Centel, Tankut : **İş Hukuku**. 8. Bası, İstanbul. Beta Basım Yayın Dağıtım, 2002.

Demirel, Serkan : **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**. Ankara, Türk-İş Yayın No:62. 2001.

Elazığ Ticaret ve Sanayi Odası: **Ekonomik Rapor –2002**.

Ekin, Nusret : **Endüstri İlişkileri**,5.Bası. İstanbul. İşletme Fak.Yayın No:208. 1989.

Erkan, Necmettin: **İşletmelerde İnsan Gücü Verimliliği İçin İşçi Sağlığı, İş Güvenliği**. Ankara, MPM Yayın No:384. 1999.

Ersan, Gürbüz: **150 Soruda Sosyal Sigorta Hakları ve 25 Soruda İşsizlik Sigortası**, İstanbul, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, 2000.

Ersan, Gürbüz: **Türkiye de Sosyal Güvenlik**, İstanbul, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, 1987.

Erten, Kibar: **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Genel Prensipleri**, Ankara. YODÇEM Yayın No:3, 2000.

Fer, Ural: **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda,Devletin, İşverenin ve İşçinin Görev ve Sorumlulukları**, Ankara,YODÇEM Yayın No: 5, 2000.

Güzel, Ali ve Okur . Ali Rıza: **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 2. Bası. İstanbul. Beta Basım Yayın Dağıtım. 1990.

Ilıcak, Şule: **Endüstride İlk Yardım**, Ankara, YODÇEM Yayın No: 17.1999.

İmregün, Oğuz: **Kara Ticaret Hukuku Dersleri**, 8. Bası. İstanbul, Evrim Dağıtım. 1987.

İstanbul Ticaret Odası: **Sorularla Çalışma Mevzuatı**, İstanbul. Yayın No:46. 1998.

İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı: **İşçi Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Bilgiler**. Ankara Yayın No:1994/94

Karamustafaoğlu. Tuncer – Tarhan. Mehmet:1961-1982 T.C. Anayasaları **Karşılıklı Metinler**, Ankara. Savaş Yayınları.1983.

Kaynak, Tuğray ve Diğerleri :**İnsan Kaynakları Yönetimi**,İstanbul.İstanbul Ün.. İşletme Fakültesi Yayın No:276.1998.

Kurt, Mehmet:"İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Yapısal Analizi ve En Aza İndirme Önerileri." (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. 1999.

Kuru, Onan:"Türkiye de İşçi Sağlığı. İş Güvenliği Teftiş ve Sorunlar."

3. Ululuslararası Endüstri İlişkileri Kongresi, Türkiye Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenler Sendikası. Yayın No:36. 1998.

Özbek, Oğuz : **Yorumları ve Yargıtay Emsal Kararları İle İş Yasaları**. Beşinci Bası. İstanbul. Beta Basın Dağıtım. 2003.

Sabuncuoğlu. Zeyyat: **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Bursa, Ezgi Kitapevi. 2000.

Saraç. Çoşkun: **Sosyal Sigorta Kurumları Açısından İş Kazası ve İşveren Kavramı**. Ankara. YODÇEM, Yayın No:10, 1998.

Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı: **SSK İstatistik Yıllığı**, Ankara. 2001.

Sümer. H.Hamdi: **İş Hukuku** . 9. Baskı, Mimoza Yayınları, Konya. 2003.

Şen. Murat: **Türkiye Cumhuriyetinin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Alanındaki Uluslararası Sözleşmeler**. Ankara. Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın No:1, 2003.

Tunçomağ. Kenan: **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım. 1989.

Turan. Kamil: **Ferdi İş Hukuku**. Ankara, Kamu İş. 1993.

Türk -İş: **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, Ankara, Türk -İş Yayın No:171.t.y.

Türk-İş: **İş Kazalarından Korunma Yöntemleri**. Ankara, Türk -İş Yayın No:176.t.y.

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası : **Petrol İş Yıllığı 95-96**. " İşyeri Sağlık Dosyası Anketi Sonuçları", Petrol-İş Yayın No:44

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası: **Petrol İş Yıllığı 97-98** " İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları. Petrol İş Yayın No:58

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası: **İşyerleri Çalışma Ortam ve Koşulları**. Petrol İş Yayın No:48. 1986.

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası: **İşyerlerinde Tükenen Yaşam**. Petrol İş Araştırma:10, ILO Uygulama Yönetmeliği, t.y.

Uluslararası Çalışma Bürosu: **İşçi Sendikaları ve ILO İşçi Eğitimi El Kitabı**, Ankara. 1993.

Uluslararası Çalışma Bürosu: **Çalışma Yaşamının Uluslararası Kuralları**. Ankara. 1989.

Yörük, Nevin - Ban. Ünsal :**Kobilerin Finansman Sorunları ve Finansman Kaynaklarının Belirlenmesine Yönelik Uygulama**. Ankara. Gazi Kitapevi. Nisan-2003

MAKALELER VE ELEKTRONİK KAYNAKLAR

Ağca, Nurdan: "Avrupa Çalışma ve Yaşam Koşullarını İyileştirme Vakfı ."

İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı:3. Eylül-Ekim. 2001. s.17-18.

Alpar, M.Bülent: "Uluslararası Çalışma Teşkilatının Yapısı, Çalışmaları ve Denetimi." **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**.Kamu-İş. Cilt:4. Sayı:4. Ocak-1999. s.217-242.

Andaç, Faruk: "Yeni İş Kanununun Ön Gördüğü Yükümlülükler." **İşveren Dergisi**. Temmuz-2003. s.13-24.

"Avrupa Birliği Koordinasyon Daire Başkanlığı,"

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,

(Çevrimiçi) <http://www.calisma.gov.tr/Birimler/Ab/Ab.Htm>. 22.08.2001

Aydemir. Mürteza: "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Sağlama Açısından İşverenin Yükümlülüğü, " **Kamu-İş. İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Sayı:1. 1995, s.79-99.

Büyükuslu, Ali Rıza: "Çalışma Hayatında Yeni İş Kanunu ." **İş Hukuku ve İktisat Dergisi** .Tühis Cilt:18. sayı:23. Mayıs-Ağustos. 2003. s.18-22.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı (Çevrimiçi).

<http://casgem.gov.tr/gorevler.html>, 22/01/2004

Erdem. Ünsal :”İş Kazası İstatistikleri.”**İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dergisi.** Sayı:3. Eylül –Ekim.2001, s.2-3.

Erdem.Ünsal:”Avrupa Birliğine Tam Üyelik Sürecinde İşçi Sağlığı ve Güvenliği.”**İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dergisi.** Sayı:2, Temmuz Ağustos, 2001,s.16-19.

Günay. Cevdet İlhan: ”İş Kazası ve Meslek Hastalığının Hukuki Boyutu. ”**İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dergisi.** 2 Temmuz Ağustos 2001, s.11-15.

Güzel, Ali: ”Roma ve Maastricht Antlaşmaları Sürecinde Avrupa Sosyal Modeli ve Türkiye,” **Prof. Dr . Metin Kutal a Armağan.** Ankara, 1998, s.99-127.

”İş Güvenliği” (Çevrimiçi). <http://albenia.kolayweb.com/> .08/08/2003

”İş Güvenliğinin Temel İlkeleri.” (Çevrimiçi),
<http://fisek.com.tr/isgguvenligi/boyut.php>,12.08.2003

”İşçi Sağlığı ve Güvenliği.” İşyerlerinde Tehlikelerin Kontrolü. (Çevrimiçi)
<http://www.birlesikmetal.org/kitap-02-7.htm>.. 12/08/2003

”İş Sağlığında Denetim Örgütlenmesi.” İş Sağlığı ve İş Güvenliğinde Kara Tablo Değişmeli. (Çevrimiçi)
<http://www.Mmo.Org.Tr/> İzmir/Basin/Basin11.Htm,28.08.2003

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü:”90.ILO Konferansı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Komitesi.” **İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dergisi.** Sayı:6 Mart Nisan. 2002. s.4.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü :”Avrupa Çalışma ve Yaşam Koşullarını Geliştirme Vakfı,” **İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dergisi.** Sayı:3, Eylül Ekim- 2001, s.17-18.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü :”Değişmekte Olan Çalışma Hayatında Farklı Uygulamalar Kullanılarak İş Kazalarının Önlenmesi Konferansı.”**İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Sayı:4, Kasım Aralık-2001, s.19.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü :”İşletmelerde Sağlık Çevre ve Güvenlik Yönetiminde İyi Uygulamalar.” **İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Sayı:7, Mayıs Haziran-2002, s.8-10.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü :” İşyerinde Sağlık Güvenlik ve Çevre Yönetimi (Hesme).” **İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Sayı:4, Kasım Aralık, s.2-3.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü:”Uluslararası İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Sonuç Bildirgesi.”**İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Sayı:2 Temmuz Ağustos-2001.s.2.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü :”Ülkemizce Onaylanan ILO Sözleşmeleri,” **İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Sayı:6, Mart Nisan-2002, s.21-22.

Karacan, Şahin: ”Sanayici Gözüyle Yeni İş Kanunu. ”**İSO Dergisi**, Temmuz-2003,s.30-32.

Kutal, Metin:”Türk Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem .”**Mercek**, Mees Yayını Özel Sayı, Temmuz-2003,s.20-25.

Ofluoğlu, Gökhan– Cihan.Figen:”İşletmelerde Sağlık, Çevre ve Güvenlik Uygulamaları”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kamu-İş, Cilt:6, Sayı:3, 2002,s.15-37.

Özveri, Murat:”Meslek Hastalıkları ve Yasal Düzenlemeler.”**Sendikal Notlar**, Petrol İş Dergisi Ekidir, Sayı :14, Nisan- 2002, s.25-41.

Piyal, Bülent :”Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği.”**Sendikal Notlar**, Petrol İş Dergisi Ekidir.Sayı 16,Şubat-2003. s.79-119.

Piyal, Bülent :”İşyeri İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri,”**Sendikal Notlar**, Petrol İş Dergisi Ekidir. Sayı 14, Nisan 2002. s.90-107.

Tan. Oktay :”İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Yasal Durum.”**05.01.989 Tarihli Dünya Gazetesi**

Tan. Oktay:”İşverenin Sorumluluğunda Kusurun Rolü.”
www.meskabulteni.com/oktaytan/isverinin%rolu.htm

“Teşkilat Şeması.”Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
(Çevrimiçi)[Http://www.Calisma.Gov.Tr/Bakanlik/Teskilat_Seması.Htm](http://www.Calisma.Gov.Tr/Bakanlik/Teskilat_Seması.Htm).
29.08.2003

Topuzoğlu. İsmail:”İş Sağlığında Temel Kavramlar ve Strateji.”**İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**. Kasım Aralık-2001.s.4-6.

Tuncay. Can :”Yeni İş Kanununda İş Sağlığı ve İş Güvenliği.” **İşveren Dergisi**.
Temmuz 2003. s.9-11.

“Türkiye’de Çocuk İşçiliği.”
(Çevrimiçi)<http://www.Ntv.Com.Tr/News/157617.Asp?Cp>. 11 Haziran–2003

“Uluslararası Çalışma Örgütü.” (Çevrimiçi),
<http://iskur.gov.tr/mydocu/mevzuat/ILO1.htm>. 10/08/2003

“Yakın ve Ortadoğu Çalışma Eğitim ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü.” (Çevrimiçi)
<http://www.yodcem.org.tr/>. 08/08/2003

KANUNLAR, TÜZÜKLER VE YÖNETMELİKLER

İş Kanunu.Kanun No:4857. Kabul Tarihi.22.05.2003

Belediyeler Kanunu. Kanun No:1580, Kabul tarihi: 3.4.1930.Y. Resmi Gazete:
14.4.1930-Sayı-1471

Borçlar Kanunu. Kanun No:818.Kabul Tarihi:22.4.1926

Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk
Bakım Yurtlarına Dair Tüzük,10/04/1987-19427

İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü.4.12.1973.No:7/7583

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Tüzük.31.1.1973.No:7/5734

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği 9/12/2003-Sayı:25311

İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve
Sorumlulukları İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik
20/01/2004-Sayı:25312

İşyerlerinde İşin Durdurulması veya Kapatılması Hakkındaki Tüzük.27.04.1987.
No:87/11798

İş Teftiş Tüzüğü, Resmi Gazetede Yayımlandığı Tarih ve No:28/08/1979-6738

İş Yeri Hekimlerinin Çalışma Şartları İle Görev ve Yetkileri Hakkındaki Yönetmelik.
Yayın Tarihi:4.7.1980

Sendikalar Kanunu. Kanun No:2821,Kabül Tarihi:5.5.1983R.Gazete No:18040.
R.G.Tarihi:7.5.1983

Sosyal Sigortalar Kanunu. Kanun No:506.Kabul Tarihi:17.7.1964 Yayınlandığı
R.G.Tarihi29-30-31/71964-1/8/1964

Umumi Hıfzısıhha Kanunu. Kanun No:1593.Kabul Tarihi:6.5.1930

Türk Ceza Kanunu, Resmi Gazetede Yayınlandığı Tarih ve No:13/3/1926-765

İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev. Yetki ve
Sorumlulukları İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik
20/01/2004-Sayı:25312

İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları
Hakkındaki Yönetmelik R.G. 16/12/2003-25318

MAHKEME KARARLARI

Y9HD 1/6/1982.4695 E5343K.. Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: İSG
Açısından İşçi –İşverenin Görev ve Sorumlulukları. Ankara. 2001. s.36.

Y9.HD.16.1982.4695. E5343K, Özbek. Oğuz: **Yorumları ve Yargıtay Emsal
Kararları İle İş Yasaları**, Beşinci Bası, Beta Basın Dağıtım, 2003.
s.117-118.

Y9HD.12.1969.9/58.E.87.K.Özbek. Oğuz: **Yorumları ve Yargıtay Emsal
Kararları İle İş Yasaları**, Beşinci Bası, Beta Basın Dağıtım, 2003. s.120.

EK-1 ANKET SORULARI:

İstanbul Üniversitesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşçi ve İşverenlerin Karşılıklı Görev ve Sorumlulukları Konusunda Bir Doktora Tez Çalışması Yürütmekteyiz. Uygulamalı Çalışma Elazığ İlini Kapsamaktadır. Bu Anketten Elde Edilen Veriler Büyük Gizlilik ve Titizlik İçerisinde Değerlendirilecektir, Başka Bir Amaç İçin Kullanılması veya Kullandırılması Söz Konusu Değildir. Anketimize Katıldığınız İçin Teşekkür Eder Saygılar Sunarız.

1. GENEL BİLGİLER

1.1. İşletmenin Faaliyet Konusunu Lütfen Belirtiniz

.....

1.2. İşletmenin Faaliyette Bulunduğu Süreyi Lütfen Belirtiniz

- () 1-5 Yıl Arası
- () 6-10 Yıl Arası
- () 11 ve Üstü

1.3. İşletmede Çalışan Sayısını Lütfen Belirtiniz

- () 1-49
- () 50-100
- () 100 den fazla

1.4. İşletmenin Hukuki Yapısını Lütfen Belirtiniz

- () Şahıs İşletmesi
- () Adi Şirket
- () Komandit
- () Kollektif
- () Anonim
- () Limited
- () Sermayesi Paylara Bölünmüş Komandit Şirket

1.5. Şirket Yönetiminden Sorumlu Olan Kişiyi Lütfen Belirtiniz

- () Aile Üyeleri
- () Ortaklar
- () Profesyonel Yönetici
- () Diğer

1.6. Eleman Temin Etme Yöntemini Lütfen Belirtiniz

- ☐ İŞKUR'dan
- ☐ İlan Yöntemi İle
- ☐ Tavsiye İle
- ☐ Diğer.....

1.7. İşletme Teknolojiyi Nasıl Takip Ediyor ?Lütfen Belirtiniz

- ☐ Fuar ve Benzeri Etkinlikler
- ☐ Mesleki Kuruluş ve Yayınları
- ☐ Rakipleri İzleyerek
- ☐ Çalışılan Firmanın Yönlendirmesi İle
- ☐ Diğer.....

1.8. İşletme Ürünlerinde TSE Belgesinin Varlığını Lütfen Belirtiniz

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

1.9. ISO-Kalite Belgelerinin Varlığını Lütfen Belirtiniz

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

1.10. İşyerinin Bulunduğu Yerin Konumunu Lütfen Belirtiniz

- ☐ Sanayi Sitesi
- ☐ Organize Sanayi Bölgesi
- ☐ Müstakil İşyeri
- ☐ Çok Katlı Bina
- ☐ Diğer.....

1.11. İşyerinde Oluşan Atıkları Ne Yapıyorsunuz? Lütfen Belirtiniz

- ☐ Çöpe Atılmaktadır
- ☐ Hurdacıya Satılmaktadır
- ☐ Yeniden Değerlendirilmektedir
- ☐ Kanalizasyona Akıtılmaktadır
- ☐ Diğer

1.12. İşletmenizde Hangi Departmanlar Mevcut Lütfen Belirtiniz

- ☐ Muhasebe-Finans
- ☐ İnsan Kaynakları
- ☐ Araştırma-Geliştirme
- ☐ Halkla İlişkiler
- ☐ Yönetim Organizasyon
- ☐ Üretim
- ☐ Diğer.....

1.13. İşyerinde İşin Yapılma Şekli Aşağıdakilerden Hangisidir? Lütfen Belirtiniz(Birden çok şık işaretlenebilir)

- ☐ Oturarak Yapılan Hafif El İşleri
- ☐ Oturarak Yapılan Hafif Kol ve El Çalışmaları
- ☐ Ayakta Yapılan Hafif El ve Kol İşleri
- ☐ Ayakta Yapılan Ağır Kol İşleri
- ☐ Çok Ağır İşler

2. ÜCRET VE SAĞLANAN EK İMKANLAR

2.1. İşletmenizde Ücret , Çalışma Şartları ve Diğer Sosyal Hakları Nasıl Belirtiliyorsunuz? Lütfen Belirtiniz

- ☐ Bireysel Hizmet Sözleşmesi
- ☐ Toplu İş Sözleşmesi

2.2. İşyerine Ulaşım Nasıl Sağlanıyor ?Lütfen Belirtiniz

- ☐ Servis İle
- ☐ Çalışanlar Kendi İmkanları İle
- ☐ Diğer.....

2.3. İşyerinde Yemek Verilmekte midir?Lütfen Belirtiniz

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

2.4.. İşyerinizde İşçilerinize Sunduğunuz Ek Sosyal İmkanlar Var mı? Lütfen Belirtiniz

- ☐ Evet İse Belirtiniz.....
- ☐ Hayır

2.5. Çalışanları Ücretlendirmede Ücret Kriterleriniz Nelerdir Lütfen Belirtiniz

- ☐ Verimlilik
- ☐ Eğitim Seviyesi
- ☐ Uzmanlık
- ☐ Liyakat
- ☐ Diğer.....

2.6. Hangi Ücretlendirme Sistemini Kullanıyorsunuz Lütfen Belirtiniz

- ☐ Zaman Esası
- ☐ Parça Başı
- ☐ Primli Ücret Sistemi
- ☐ Götürü Ücret Sistemi
- ☐ Yüzde Ücret Sistemi
- ☐ Diğer.....

3. İŞİN DÜZENLENMESİ

3.1.İşyerinizde Kadın ve Çocuk İşçi Çalıştırıyor musunuz? Lütfen Belirtiniz

- () Hayır
() Evet İse Kadın Sayısı.....Çocuk Sayısı.....

3.2. Personelinize Yıllık İzinlerini Düzenli Olarak Kullandırıyor musunuz ?Lütfen Belirtiniz

- () Evet () Hayır

3.3. Günlük Çalışma Süresi Kaç Saattir?Lütfen Belirtiniz

- () 4 Saate Kadar
() 4 -7,5 Saat Arası
() 8 Saat
() 9 Saat
() Diğer

3.4. Ara Dinlenmesi Kaç Dakikadır ?Lütfen Belirtiniz

- () 15 Dakika
() 30 Dakika
() 60 Dakika
() 90 Dakika

3.5. İşyeriniz de Vardiyalı Çalışma Yapılmakta mıdır?Lütfen Belirtiniz

- () Hayır
() Evet İse Sebebi
() İş Yoğunluğu Mu () İşin Niteliği Gereği mi?

3.6.İşyerinizde Aşağıdaki Maddelerden Hangilerinin İşlenmesi Yapılmaktadır? Lütfen Belirtiniz (sağlık kuralları bakımından günde 7.5 saat ve daha az sürelerle çalışılması gereken işlerin varlığı)

- () Cıva İşleri
() Kurşun İşleri
() Karbon Sülfür İşleri
() Enisektisitler
() Hiçbiri

4. FİZİKİ ÇALIŞMA ORTAMININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE UYGUNLUĞU

4.1. İşyeri Temizliği Ne Zaman Yapılıyor? Lütfen Belirtiniz

- ☐ Her Gün
- ☐ Hafta Sonları
- ☐ Ayda Bir
- ☐ Gerektiğinde
- ☐ Diğer.....

4.2. İşyerinizdeki Makine ve Ekipmanın Bakımı Hangi Aralıklarla Yapılmaktadır? Lütfen Belirtiniz

- ☐ Günlük
- ☐ Haftalık
- ☐ Aylık
- ☐ Yıllık

4.3. İşyerinizin Aydınlatılması Nasıl Yapılmaktadır ? Lütfen Belirtiniz

- ☐ Gün Işığı
- ☐ Suni Aydınlatma
- ☐ Karışık
- ☐ Diğer.....

4.4. İşyerinizin Aydınlatılmasının Ölçümü Yapıldı mı? Lütfen Belirtiniz

- ☐ Hayır
- ☐ Evet İse Kaç Lüks'tür?.....

4.5. İş Yerinizde Titreşimli Bir Çalışma Ortamı Var mı? Lütfen Belirtiniz

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

4.6. İşyerinizde Titreşim Ölçümü Yapıldı mı ? Lütfen Belirtiniz

- ☐ Hayır
- ☐ Evet İse Frekansı.....?

4.7. İşyerinizde Tozlu Bir Çalışma Ortamı Var mı? Lütfen Belirtiniz

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

4.8. İşyerinizde Toz Ölçümü Yapıldı mı ? Lütfen Belirtiniz

- ☐ Hayır
- ☐ Evet İse Kaç Mikrondur.....?

4.9. İşyerinizin Isıtılması Nasıl Yapılmaktadır ? Lütfen Belirtiniz

- ☐ Yok
- ☐ Soba İle
- ☐ Kalorifer İle
- ☐ Makineler İle
- ☐ Klima İle
- ☐ Diğer.....

4.10 Aşağıdaki Havalandırma Sistemlerinden Hangisini Kullanıyorsunuz? Lütfen Belirtiniz

- ☐ Baca
- ☐ Aspiratör
- ☐ Davulun Baz
- ☐ Kapalı Sistem Aspirasyon
- ☐ Kapı ve Cam
- ☐ Diğer.....

4.11. İşyerinizde Gürültülü Bir Çalışma Ortamı Var mı? Lütfen Belirtiniz

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

4.12. İşyerinizde Gürültü Ölçümü Yapıldı mı? Lütfen Belirtiniz

- ☐ Evet İse Kaç Desibeldir?
- ☐ Hayır

4.13. İşyerinizde nemli Bir Çalışma Ortamı Var mı? Lütfen Belirtiniz

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

4.14. İşyerinizde Nem Ölçümü Yapıldı mı? Lütfen Belirtiniz

- ☐ Hayır
- ☐ Evet İse Gr/Cm³ Dür

4.15. İşyerinizde Elektrik Tesisat Planı Var mı ? Lütfen Belirtiniz

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN İŞÇİLERİ KORUYUCU ÖNLEMLER

5.1. İşyerinizde Yapılan İş Kişisel Koruyucu Ekipman Kullanımı Gerektiriyor mu? Lütfen Belirtiniz

- ☐ Hayır
- ☐ Evet İse İşyerinizde Hangi Kişisel Koruyucular Kullanılmaktadır? Lütfen Belirtiniz (Birden Fazla Şık İşaretlenebilir)
- ☐ Baret
- ☐ Toz Maskesi
- ☐ Gaz Maskesi
- ☐ Çizme
- ☐ Emniyet Kemeri
- ☐ Eldiven
- ☐ Önlük
- ☐ Cilt Koruyucu
- ☐ Gözlük
- ☐ Kolluk
- ☐ Yelek
- ☐ Cilt Temizleyici
- ☐ Kulaklık
- ☐ Ayakkabı
- ☐ İş Elbisesi

5.2. İşyerinizde Kişisel Koruyucular Kullanmayan İşçilerinize Ne Gibi Bir Yaptırım Uyguluyorsunuz? Lütfen Belirtiniz

- ☐ Sözlü Uyarı
- ☐ İhtar
- ☐ Disiplin Cezası
- ☐ Ücret Kesme
- ☐ Fesih

5.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşçilerinizi Eğitiyor musunuz? Lütfen Belirtiniz

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

5.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşçilerinizi Hangi Sıklıkta Eğitiyorsunuz? Lütfen Belirtiniz

- ☐ 3 Ayda Bir
- ☐ 6 Ayda Bir
- ☐ Yılda Bir
- ☐ Sadece İşe Alırken
- ☐ Diğer.....

5.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Eğitimin Şeklini Lütfen Belirtiniz?

- ☐ İşletme İçi İmkanlar
- ☐ İşletme Dışı Uzman Kuruluşlar
- ☐ Diğer.....

5.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşçilerinizi Denetliyor musunuz?

- ☐ Hiç Denetlemiyorum
- ☐ Düzenli Olarak Denetliyorum
- ☐ Arada Bir Denetliyorum
- ☐ Gerektiğinde Denetliyorum
- ☐ Diğer

5.7. İşyerinizdeki İşçileri İşini Yaparken Uğrayacağı Tehlikelere Karşı Uyarıyor musunuz? Lütfen Belirtiniz

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

5.8. İşyerinizde İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Uyarı Levhaları Var mı? Lütfen Belirtiniz

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

5.9. İşletmenizde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Var mı? Lütfen Belirtiniz

- ☐ Evet
- ☐ Hayır İse Sebebi
- ☐ İşyerinde Çalışan İşçi Sayısı 50'den Az
- ☐ Gerek Duymadık

5.10. İşyerinizde İlk Yardım Araç ve Gereçleri Var mı? Lütfen Belirtiniz

() Evet () Hayır

5.11. İşyerinizde İlk Yardım Araç ve Gereçlerinden Sorumlu Eleman Var mı? Lütfen Belirtiniz

() Evet () Hayır

5.12. İşyeri Hekimi Var mı? Lütfen Belirtiniz

() Evet () Hayır

5.13. Yardımcı Sağlık Personeli Var mı? Lütfen Belirtiniz

() Evet () Hayır

5.14. Yangın Önlemi Olarak Neler Var? Lütfen Belirtiniz

- () Yangın Söndürücü Tüp
- () Yangın Kovaları, Kazma, Kürek
- () Yangın Musluğu
- () Yangın Uyarı Sistemi
- () Herhangi bir önlem Yok
- () Birden fazla önlem olan

5.15. İşçilerinizi Her Hangi Bir Sağlık Probleminde Nereye Göndermeyi Tercih ediyorsunuz? Lütfen Belirtiniz

- () Sağlık Ocağına
- () SSK Hastanesine
- () Dispansere
- () Özel Sağlık Kuruluşuna
- () Özel Doktora
- () İşyeri Hekimine
- () Diğer.....

6. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI DURUMU

6.1. İşyerinizde Son Bir Yılda İş Kazası Oldu mu? Lütfen Belirtiniz

- () Hayır
- () Evet İse Sayısı nedir?..... Sebebi nedir? Lütfen Belirtiniz?
- () İşçinin Dikkatsizliği
- () Teknik Kaynaklı
- () İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirlerinin Alınmamış Olması

6.2. İşyerinizde Son Bir Yılda Meslek Hastalığına Rastlandı mı? Lütfen Belirtiniz

() Evet ise sayısı nedir?..... Meslek hastalığının adı nedir?.....

() Hayır

ÖZGEÇMİŞ

1966 Elazığ doğumluyum. İlk öğrenimimi babamın memuriyeti dolayısıyla Bingöl-Giresun ve Uşak illerinde tamamladım. Orta öğrenimini Uşak ve Elazığ'da tamamladım.

Lise öğrenimimi Elazığ Merkez Endüstri Meslek Lisesi Elektronik Bölümünde tamamladım .Üniversite öğrenimime 1984' de Ankara Hukuk Fakültesinde başlamakla birlikte lisans mezuniyetim 1987-1991 İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi Bölümünden olmuştur . Muvazzaf askerlik görevimi 1992-1993 yılları arasında uzun dönem yedek subay olarak Şırnak'ta tamamladım. Yüksek lisans öğrenimimi 1993-1995 yılları arasında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Endüstri İlişkileri Bilim Dalında, doktora öğrenimime de 1998-2004 yılları arasında yine aynı Enstitünün Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalında devam ettim.