

EGE ÜNİVERSİTESİ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
(DOKTORA TEZİ)

**YAPI İŞLERİNDE
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI
VE YENİ GELİŞMELER**

Turgut DURMAZ

İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı
Bilim Dalı Kodu: 624-06-00
Sunuş Tarihi: AĞUSTOS 2009

Tez Danışmanı: Prof. Orhan YÜKSEL

Bornova-İZMİR

Turgut.Durmaz tarafından DOKTORA tezi olarak sunulan “**Yapı İşle-
rinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Mevzuatı Ve Yeni Gelişmeler**” başlıklı
bu çalışma E.Ü. Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği ile E.Ü. Fen
Bilimleri Enstitüsü Eğitim ve Öğretim Yönergesi’nin ilgili hükümleri
uyarınca tarafımızdan değerlendirilerek savunmaya değer bulunmuş ve
11.08.2009 tarihinde yapılan tez savunma sınavında aday oybirliği/oy-
çokluğu ile başarılı bulunur.

Jüri Üyeleri:İmza

Jüri Başkanı : Prof.. Orhan YÜKSEL

Raportör Üye : Prof.Dr.Hikmet Hüseyin ÇATAL

Üye : Doç.Dr.H.Murat GÜNAYDIN

Üye : Yrd.Doç.Dr. Ayhan NUHOĞLU

Üye : Yrd.Doç.Dr. Selim BARADAN

ÖZET**YAPI İŞLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI VE
YENİ GELİŞMELER**

Turgut Durmaz

Doktora Tezi, İnşaat Mühendisliği Bölümü

Tez Yöneticisi: Prof. Orhan YÜKSEL

Ağustos 2009; 138+xvii sayfa

Bu çalışmada, iş sağlığı ve güvenliğinde Dünyada ve Türkiye’deki gelişmeler incelenmiş, Özellikle Türkiye’de çalışma hayatıyla ilgili gelişmeler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bağlı kuruluşlar ve bunların görevleri hakkında bilgi sunulur.

Avrupa Birliği Uyum Yasaları çerçevesinde değiştirilen yeni iş kanunu ve onun getirdikleri ile iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı’nın son durumu yapı işlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden ilgili maddeler ele alınarak irdelenmiştir.

Konu mevcut yasalar çerçevesinde hukuki boyutuyla ele alınmış; iş kazalarının hukuksal boyutu, hizmet sözleşmesinin hukuksal yapısı ve iş sağlığı ve güvenliğinin hukuksal yapısı incelenmiştir.

İnşaat sektöründe sık görülen meslek hastalıkları ve bunların nedenleri incelenmiştir.

Rize, İyidere, Cevizlik Regülatörü ve HES İnşaatı İle Ankara, Erzurum, Diyarbakır istinaf mahkemeleri bina inşaatları, Türkiye de yol güvenliğinin artırılması kapsamında 30’a yakın yol şantiyesinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları 2008-2009 yılı boyunca incelenip, değerlendirilmiştir.

Anahtar kelimeler: iş sağlığı, iş güvenliği, iş kazası, meslek hastalığı, inşaat.

ABSTRACT

THE REGULATION OF THE SITE SAFETY AND HEALTH AND THE NEW IMPROVEMENTS

TURGUT DURMAZ

PhD., Department of Civil Engineering

The Director of the Thesis: Prof. ORHAN YÜKSEL

August, 2009, 138+xvii pages

In this thesis, the improvements of the site safety and health have been investigated both in the world and in Turkey. The improvements in the employment, especially in Turkey, the foundations of the Ministry of Labour and Social Security and their missions have been presented.

Moreover, the site safety and health laws have been examined concerning the adjustment of the law of the European Union and its innovations with all the regarding entries.

The subject has been studied regarding the relative law. Besides, the law of the site safety and health, the agreements of the service and its legal structure have been investigated.

The frequent job illness and accidents in the building sites and their reasons have been investigated.

The site safety and health applications in Rize, İyidere, Cevizlik regulator and hydro-electrical power plant constructions, and in Ankara, Erzurum, Diyarbakır court of appeals building sites, as well as in around 30 road construction sites were studied and evaluated within a period of one year (2008-2009).

Key words: work safety, work health, job accident, job illnesses, construction, occupational health.

TEŞEKKÜR

Doktora çalışmamın başlangıcından itibaren bana sürekli destek olan E.Ü. İnşaat mühendisliği bölümünün tüm çalışanlarına, her zaman teşvik eden ve beni cesaretlendiren Prof.Dr.Kambiz RAMYAR'a, bu çalışma süresince her zaman yardım ve desteğini gördüğüm İnş.Yük.Müh. Gulben ÇALIŞ'a ve sınıf arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	IV
ABSTRACT	VI
TEŞEKKÜR.....	VIII
TABLOLAR DİZİNİ	XIII
ŞEKİLLER DİZİNİ	XV
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	XVI
1. GİRİŞ	1
2. TARİHSEL GELİŞME	5
2.1 Dünya İŞ Güvenliği.....	5
2.2 Türkiye’de İŞ Güvenliği	8
3. İLGİLİ KURULUŞLARIN GÖREVLERİ.....	17
3.1 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Görevleri	17
3.2 İŞ Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Görevleri	17
3.3 ÇASGEM’in Görevleri.....	18
3.4 İŞ TeftiŞ Kurulunun Görevleri	19
4. MEVZUATTA YAPILAN YENİ DEĞİŞİKLİKLER.....	21
4.1 Anayasa	21
4.2 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	23
4.3 Yeni İŞ Kanunu ve İlgili Yönetmelikler	26
4.4 Direktifler	28
4.5 İlgili Tüzük Ve Yönetmelikler	29
5. AVRUPA BİRLİĞİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ.....	33
5.1 AET Antlaşması Uyarınca Yapılan Düzenlemeler.....	33
5.1.1 Tek Avrupa senedi (TAS) ve İSAGÜ	36
5.1.2 İŞçilerin sosyal ve temel hakları hakkında topluluk şartı	39
5.1.3 AET Antlaşmasının 118 a maddesine dayanan yönergeler	40
5.2 Avrupa Birliği Antlaşmasından sonra İSAGÜ hukuku	44
5.2.1 AB Ülkelerinde mesleki riskler	45
5.2.2 AB ülkelerinde sağlık ve güvenlik sorunları	45

6. TEKNİK YÖNDEN İŞ KAZALARI	47
6.1 Sayısal Ölçütler.	48
6.2 Kaza Nedeniyle Ortaya Çıkan Giderler.....	50
6.3 Yapılan Araştırmalar	51
7. İŞ KAZALARININ MALİYETİ	59
7.1 İş Kazaları İle İlgili Maliyetlerin İstatistikleri	59
7.2 İş Kazalarına İlişkin Giderler	62
7.3 Oluşan Zararların Karşıllanması.....	63
7.3.1 Sosyal güvenlik tarafından yapılan yardımlar	63
7.3.2 İşverenin borcundan kaynaklanan ödemeler.....	64
8. İŞ KAZALARININ HUKUKSAL YÖNÜ	73
8.1 Hizmet Sözleşmeleri.....	73
8.1.1 Tanımı, unsurları, özellikleri, türleri, akdın yapılması	73
8.1.2 Hizmet sözleşmesinden doğan borçlar	77
8.2 Hukuksal Olarak İş Kazası, Meslek Hastalığı, İş Göremezlik	80
9. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU	109
9.1 Hukuksal Yapı.....	110
9.2 Sosyal Sigortalardan Yararlananlar	114
9.3 Sosyal Sigortada Yükümlülük Altına Girenler.....	115
9.4 Sosyal Güvenliğin Kapsadığı Yardımlar	115
10.MESLEK HASTALIKLARI, YAPILMASI GEREKENLER ..	119
10.1 Meslek Hastalığı	119
10.2 Bazı Öldürücü Hastalıklar	122
10.3 Yapı İşlerinde Uygulamalar	123
10.4 Neler Yapılmalı	124
10.5 Eğitim, Yetkinlik ve Duyarlılık	124
10.6 Uygulamadan Kesitler	125
SONUÇ.....	129
KAYNAKLAR DİZİNİ.....	135

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo5.1 Çerçeve yönerge uyarınca onaylanan yönergeler	43
Tablo5.2 Öncelikli riskler	45
Tablo 6.1 Kazanın derecesine göre kaybedilen günler.....	49
Tablo 6.2 Ülkelere göre ölümle sonuçlanan kaza sıklığı değerleri	51
Tablo 6.3 1991-97 arası Türkiye’de sektörlerle göre toplam iş kazaları sıklığı	52
Tablo 6.4 Sektörlerde sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazaları sıklığı.....	52
Tablo 6.5 Ölümle sonuçlanan kazaların sıklığına göre sektörler	53
Tablo 6.6 İş saatleri içinde oluşan kazaların iş satlerine göre dağılım	53
Tablo 6.7 İş kazalarının aylara göre sayısal dağılımları.....	54
Tablo 6.8 Kazalarının şantiye türlerine göre dağılımı.....	55
Tablo 6.9 Kazaların şantiyelerin büyüklüklerine göre dağılımı	55
Tablo 6.10 Kazaya uğrayanların işteki ünvanlarına göre dağılımı.....	56
Tablo 6.11 Kazaların kaza tiplerine göre dağılımı.	56
Tablo 6.12 Kazaya uğrayanın kaza sırasında yaptığı iş/bulunduğu durum.	57
Tablo10.1 Kimyasal tehlikelerden kaynaklanan meslek hastalıkları	120
Tablo 10.2 Biyolojik kaynaklı meslek hastalıkları.....	120
Tablo 10.3 Fiziksel kaynaklı meslek hastalıkları	121
Tablo 10.4 Çalışma ortamı dışındaki etmenler	121
Tablo 10.5 Evden uzak kalma, barınma	122
Tablo 10.6 Çalışılan alanlara göre görülen hastalıklar	122
Tablo 10.8 İllere göre yapılan teftişler	123
Tablo 10.9 Birinci aşama teftişlerde belirlenen eksiklikler	123

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 6.1 Kaza zinciri faktörleri için domino taşları örneği	47
Şekil 8.1 Yapı işlerinde taraflar ve aralarındaki hukuksal ilişki	89

SİMGELELER VE KISALTMALAR DİZİNİ**Simgeler Açıklamalar****m** : Madde. **σ** : Standart sapma**Kisaltmalar****AAET** : Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu**ÇASGEM** : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi**HSE** : Health& Safety Executive**ILO** : International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)**İSAGÜ** : İşçi Sağlığı ve Güvenliği**İTK** : İş Teftiş Kurulu**KHK** : Kanun Hükmünde Kararname**m** : Madde**RG** : Resmi Gazete**SSK** : Sosyal Sigortalar Kurumu**SSY** : Sosyal Sigortalar Yasası**SGK** : Sosyal Güvenlik Kurumu**SSGSSY** : Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Yasası**TAS** : Tek Avrupa Senedi**YODÇE** : Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü**YODÇEM** : Yakın ve Orta Doğu Çalışma Eğitim Merkezi

1. GİRİŞ

Dünyanın her yerinde inşaat işkolu en tehlikeli işkollarından biridir. İnşaat işkolundaki iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin veriler, işkolunun özelliğinden dolayı belki de en eksik ve hatalı veriler olmakla birlikte, bu gerçeği yansıtmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre gelişmiş ülkelerde inşaat işçileri, diğer sektörlerde çalışan işçilere oranla 3-4 kat daha fazla kazaya uğrama riski taşımaktadırlar. Gelişmekte olan ülkelerde bu risk 6 kata kadar çıkmaktadır (ILO, 2004).

Küreselleşme sürecinin özellikleri, inşaat işkolunu daha da riskli bir sektör haline getirdi. ILO verileri, gelişmiş ülkelerde bile inşaat işkolunda kaza oranlarının arttığını ortaya koymaktadır (ILO, 2000). İşkolunda taşeronlaşmanın artması ile işçi devrinin yükselmesi ve iş sağlığı güvenliği eğitiminin yok denecek düzeye inmesi, şantiyeleri en tehlikeli iş alanları haline getirmektedir. Bir yandan en kısa zamanda en düşük maliyetle işi bitirme baskısı, bir yandan da taşeronlara bölünmüş şantiyede, işi yönetmenin zorluğu iş kazalarını artıran bir öge olmaktadır. İnşaat işçisinin geçici ve mevsimlik çalışması, işkolunda kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı, kaçak göçmen işçi istihdamı, kaza riskini artıran öğelerdir. Bu tür istihdam koşulları, işçileri uzun saatler boyunca yoğun çalışmaya itmekte; işçiler güvenli olmayan koşullarda çalışmayı reddetme gücüne sahip olamamakta ve iş kazalarını önleyecek bir iş güvenliği eğitimi alma fırsatı bulamamaktadır. İnşaat işkolunda işverenlerin örgütlenme haklarına saygı göstermemeleri ve sendikalaşma oranlarının düşmesi de sektörde kaza riskini artıran, iş güvenliği ve sağlığı mevzuatı uygulanmalarını izlemeyi olanaksız kılan ek öğeler oluşturur (ILO, 2001).

Yalnızca iş kazaları değil, sağlık riskleri de işkolunda artmış bulunmaktadır. Ağır taşıma sonucunda sırt incinmeleri, toz nedeniyle solunum yolları hastalıkları, kas-iskelet bozuklukları, gürültü nedeniyle işitme bozuklukları, cilt sorunları, asbestos ile çalışma vb. taşeron işçilerinin ve düzensiz koşullarda çalışan işçilerin bilincine varamadıkları, mücadele edemedikleri riskler olarak belirmektedir. Bu işçiler ayrıca şantiyelerdeki düşük nitelikli yatma-kalkma, yemek, temizlik vb. hizmetlerine de boyun eğmek zorunda kalmaktadırlar (ILO, 2001).

İnşaat iş kazalarının en çok olduğu işkollarının başında gelir. Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) istatistiklerine göre 2003 yılında 76.668 iş kazası

meydana gelir (SSK, 2004). Kuruma bildirilen iş kazalarının içinde inşaatla ilgili işlerde çalışan nitelikli ve niteliksiz işçilerin uğradıkları kaza sayıları, toplam içinde en büyük oranı oluşturmaktadır. Ölümle sonuçlanan iş kazaları içinde de inşaat işkolu önde gelmektedir. Kayıt dışı ve mevsimlik çalışmanın yaygın olduğu inşaat sektöründe gerçek iş kazası rakamlarının bu oranların çok daha üzerinde olduğunu da ayrıca belirtmek gerekir.

Yeni İş Yasasının benimsenmesinden sonra Yasanın 78. Maddesi hükümlerine göre hazırlanan Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği 23.12.2003 tarih ve 25325 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer. Yönetmeliğin 15. Maddesinde, metnin, Avrupa Birliği'nin 92/57/EEC sayılı (24.6.1992) Direktifi esas alınarak hazırlandığı ifade edilmektedir (Piyal, 2005).

İnşaat işkolu yalnızca ülkemizde değil Avrupa Birliği ülkelerinde de iş kazalarının en yoğun olduğu sektördür. İnşaat 900 milyar Euro tutarındaki cirosu ve 12 milyon çalışanı ile 15 AB ülkesindeki en büyük sektörlerdendir. Avrupa'da her yıl inşaat işkolundaki kazalarda 1300 kişi yaşamını yitirmekte, 850 000 kişi yaralanmakta ve bu oranlar diğer sektörlerdeki iş kazaları sayısının iki katına ulaşmaktadır. Ölümle sonuçlanan iş kazalarında tüm sektörler ortalaması her 100 000 işçide 5 işçi iken; bu oran inşaat işkolunda 13 işçidir. Yol açtığı insani kayıplara ek olarak bu kazaların yıllık ekonomik maliyeti 75 milyar Euro'yu bulmakta ve inşaat maliyetlerinin %8.5'inin yetersiz iş sağlığı ve güvenliği koşullarından kaynaklandığı tahmin edilmektedir (European Commission, 2004 Piyal, B.). Özellikle toplam işyerlerinin %90'ını oluşturan ve 20'den az işçi çalıştıran küçük ölçekli işletmelerde iş güvenliği ve sağlığını tüm inşaat sürecinin bir parçası olarak gören bütüncül bir yaklaşım mevcut bulunmamaktadır. Avrupa Birliği'nde geçici ve hareketli inşaat şantiyelerinde en düşük güvenlik ve sağlık gereklerinin uygulanmasına ilişkin direktifin (92/57/EEC) benimsenmesine yol açan temel neden de işkolunun bu yüksek riskli niteliği olmuştur. AB'ye yeni üye olan Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde de toplam iş kazalarının %20'si inşaat işkolunda olmaktadır (European Agency for Safety and Health at Work, 2004; Piyal, 2005).

İnşaat işkolunda iş sağlığı güvenliği alanında, mevzuata ve ondan da önemlisi uygulamaya ilişkin olarak hükümetlerin ve işverenlerin atması

gereken pek çok adım vardır. Risklerin önlenmesine yönelik bilinç yükseltme kampanyalarının da bu kapsamda kuşkusuz büyük önemi olacaktır. Ancak inşaat işkolu gibi iş sağlığı güvenliği açısından yüksek risk taşıyan bir sektörde, tüm tarafların bilinçlerinin yükseltilmesi için sürdürülen bu tür kampanyalar, inşaat işkolunda yaşanan taşeronlaşma, çalışma koşullarının düzensizleşmesi, sendikasızlaşma gibi olumsuz gelişmeler karşısında riskleri azaltmada ne yazık ki sınırlı bir etki yaratabilmektedir. Ayrıca " Güvenli İnşaat" için atılacak adımların yalnızca hükümetlerden ve işverenlerden gelmesini bekleyen bir yaklaşım daha baştan başarısızlığa mahkum sayılır. Çünkü inşaat şantiyelerinde güvenlik ve sağlık risklerinin azaltılmasında işçi temsilcilerine temel bir rol düşmektedir. Türkiye'de inşaat işkolunda özel sektörde sendikalaşmanın adeta yok denecek düzeyde olduğu göz önüne alındığında, sektörün özellikleri ve küreselleşmenin yarattığı olumsuz yapısal değişimin yanı sıra sendikasızlaşmanın da şantiyelerdeki riskleri artıran bir öge olduğunu kabul etmek gerekecektir. Bu açıdan "Güvenli İnşaat" isteniyorsa "Örgütlü İnşaat"ın da sağlanması gerektiği unutulmamalıdır.

Türkiye'de iş sağlığı güvenliği mevzuatının uygulanmasında en etkin kurum, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın iş teftiş örgütüdür. 1936 yılında İktisat Bakanlığı'na bağlı olarak çalışan, 1946 yılında Çalışma Bakanlığı'nın kurulmasıyla, bu bakanlığın bünyesine geçen iş teftiş çalışmaları, 1979 yılında tek bir örgüt çatısı altında (sosyal, teknik müfettişler birlikte) birleştirilir. Türkiye'nin iş sağlığı güvenliği insan gücünün çok büyük bir bölümü bu kaynaktan yetişir. Türkiye'de, işyerlerinde, iş sağlığı güvenliği alanında mevzuatın uygulanması da tek başına bu örgütün eseridir. Ancak, kendi verdikleri bilgiye göre, iş teftiş örgütü, bir yıl içerisinde tüm işyerlerinin ancak % 4'ünü denetleyebilmektedir. İş Teftiş Kurulu, bir devlet kurumu olup, kendisinin dışında hiçbir kurumla işbirliği yapmamaktadır. 1992 yılından beri, ILO ve AB fonlarından yararlanarak, iş müfettişlerinin eğitimini artırıcı bir çok proje yapılır.

1985-2001 yılları arasında yapılan "İş sağlığı ve güvenliği" konusundaki tezler başlıklarına göre incelendiğinde bunların %11'inin inşaat sektörüyle ilgili olarak yapılan yüksek lisans tezleri olduğu görülmektedir.

Yüksek Öğretim Kurulu tarafından yayımlanan 2001 ila 2008 yılları arasında üniversitelerde yapılmış lisans üstü tezleri incelendiğinde yine inşaat sektörü ile ilgili oranın %11 olduğu görülmektedir.

Bu çalışmalar;

- İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin uluslararası çalışma örgütü sözleşmeleri ve Türkiye uygulamaları (Aksoy, 2002).
- Kahramanmaraş'taki konut inşaatlarında yapı işlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün uygulanma düzeyi üzerine bir araştırma (Paköz, 2002).
- Afyon mermer fabrikaları işçi sağlığı ve iş güvenliğinin değerlendirilmesi (Büyükekmekçi,2002).
- Entegre kalite yönetim sistemleri ISO 9001:2000, ISO 1401 ve OHSAS 18001 (Çakmak,2007).
- OHSAS18001 iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri ve bir inşaat firmasında uygulanması (İri,2007).
- Türk inşaat sektöründe iş kazalarının ve iş güvenliği sorununun incelenmesi (Aksöyek,2002).
- 1980-2000 yılları arasında işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yargı kararlarının incelenmesi (Uzer,2003).
- OHSAS 18001 iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi ve inşaat sektöründe uygulanması (Akman,2003).
- İnşaat projelerinde kalite güvence sistemi bağlamındayapım güvenliğinin sağlanmasına yönelik veri tabanı modeli (Çakar,2008).
- Bir inşaat şirketinde meydana gelen iş kazalarının incelenmesi (Aslan, 2008).
- İnşaat sektöründe işçi sağlığı ve güvenliğinin ekonomik ve toplumsal boyutları (Demircan,2008).

2. TARİHSEL GELİŞME

2.1 Dünyada İş Güvenliği¹

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin gelişimine bakıldığında ilkel toplumlarda çalışanların sağlıklarını korumaya yönelik neler yapıldığına ilişkin somut bulgulara rastlanmaz.

Bugünkü anlamda işçi sağlığı ve iş güvenliği olarak tanımlanabilecek çalışmalar ilk olarak köleci toplumlardan eski Roma'da gözlenir. Bu dönemde bir çok bilim insanı bugün bile geçerli sayılabilecek, çalışanların sağlık ve güvenliğine yönelik öneri ve savlar ileri sürer.

Bunlardan ünlü tarihçi Herodot ilk kez çalışanların verimli olabilmesi için yüksek enerjili besinlerle beslenmeleri gerektiğine değinir.

M.Ö. 370 tarihinde Hipokrates ilk kez kurşunun zararlı etkilerinden söz eder, kurşun koliğini tanımlar, halsizlik, kabızlık, felçler ve görme bozuklukları gibi belirtileri saptar ve bulguların kurşun ile ilişkisini açık bir biçimde ortaya koyar.

Roma İmparatorluğu döneminde toksikoloji oldukça ilerler, bir çok bitkisel zehir, arsenik ve arsenik asidinin sülfid tuzları bulunur. Dioscorides, zehirleri bitkisel, hayvansal ve mineral kaynaklı olmak üzere kökenine göre üçe ayırır ve bu ayırım yüzyıllar boyunca kullanılır.

M.Ö. 200 yıllarında Hipokrates'in çalışmalarını daha da geliştiren Nicander, kurşun koliği ve kurşun anemisini inceler ve bunların özelliklerini tanımlar. Bu dönemde yapılan çalışmalar sağlık ve güvenlik sorunlarının saptanması ve tanımı ile sınırlı kalmaz zararlı etkilerden korunma yöntemleri de geliştirilir Nitekim M.S. 23 ile 79 yılları arasında yaşayan Plini, çalışma ortamındaki tehlikeli tozlara karşı çalışanların korunması amacıyla maske yerine geçmek üzere başlarına torba geçirmelerini önerir.

Juvenal ise, özellikle demircilerde görülen göz yakınmaları ve göz hastalıklarının yapılan işten kaynaklandığını, sürekli olarak ayakta çalışanlarda varislerin oluşabileceğini açıklar.

¹ Burada yazılanlar Ergon (2005), Binbir ve Altındağ (2004)'dan yararlanılarak hazırlanmıştır.

Daha sonraları feodal toplumlarda çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması yönünde ne tür çalışmalar yapıldığı konusunda yeterince bilgi edinilemez. Oysa bu dönemde de uzun yıllar boyunca üretim araç ve tekniklerinde önemli gelişmeler olur üretim sürecinde giderek daha çok sayıda yer alan insanlar, iş kazaları ve meslek hastalıklarına maruz kalır. 1473 yılında kuyumcularla ilgili bazı hastalıkları inceleyen Ulrich Ellenbrong yalnızca izlenimlerini bildirmekle yetinir.

Daha sonraları ise, çalışanların sağlık ve güvenlik sorunlarının çözümünde, **Paracelsus, Acricola ve Rammazzini** önemli çalışmalarda bulunur ve sorunların çözümüne katkı sağlar.

Paraselsus Tirol maden işletmelerinde işyeri hekimi olarak çalıştığı yıllarda, o gün için dünyada ilk iş hekimliği kitabı olan “De Morbis Metallicis”i yazar. Kitapta işletmenin çeşitli bölümlerindeki çalışanlarda görülen belirtileri büyük bir dikkatle tanımlar. Bu tanımların bir bölümü bu günkü pnömokonyoz tanısında da kullanılmaktadır. Zehirlerin kimyasal yapıları ile doz ve organizma arasındaki ilişkiyi saptayabilme gibi çok önemli araştırmalar yapar. Bu nedenle paracelsus modern toksikolojinin başlangıcı sayılmaktadır.

Georgius **Agricola**, bazı zehirlerin etkilerini belirler, koruyucu önlemler ileri sürer. Ayrıca iş kazaları üstünde de durarak sorunları ortaya koyar ve önerilerde bulunur. Agricola, Jachymor’da hekimlik yaptığı yıllarda, mineraloji ve maden izabelerinde çalışanların sorunlarını inceler ve gözlemlerini 1530 yılında “De Re Metallica” isimli eserinde yayınlar. Zamanın jeoloji, madencilik, metallurji bilgilerini de kapsayan önemli bir yapıt olan söz konusu kitabında, tozu önlemek için maden ocaklarının havalandırılması gerektiğini belirtir, iş kazaları ve iş güvenlik yöntemleri konusunda önerilerde bulunur. Kitabın işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden önemi, iş ile sağlık arasındaki ilişkinin açık olarak belirtilmesi, sorunların saptanması ile kalmayıp, korunma yöntemlerinin de önerilmesidir.

İtalyan **Bernardino Ramazzini** 1713 yılında yayınladığı “De Morbis Artificum Diatriba” isimli kitabında özellikle iş kazalarını önlemek için, iş yerlerinde koruyucu güvenlik önlemlerinin alınmasını önerir. Ramazzini işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili sayısız çalışmalar yapar, çok önemli bilimsel görüş ve öneriler getirir. Hipocrates çağından sonra hastalara sorulan gelenekselleşmiş sorulara, işçi sağlığı ve iş güvenliği il-

kesini ekler. Bu ilke, kişinin karşılaştığı etkenlerin bilinmesi ile sonuca kolayca ulaşılmasını sağlar. Kurşun ve cıva zehirlenmelerini inceler ve belirtilerini saptar. İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili korunma yöntemleri üzerinde durur, işyerlerinin sıcaklık derecesinden, işyeri havasında bulunabilecek zararlı etkenlerden ve bunların giderilmesi için alınması gerekli önlemlerden ve havalandırma yöntemlerinden söz eder, işyerlerindeki çalışma ortamından kaynaklanan olumsuz koşulların düzeltilmesi ile iş veriminin artacağını ileri sürer. İşyerlerinde işçinin çalışma şeklinin, iş-işçi uyumunun sağlık ve iş verimi üzerinde etkili olduğu düşüncesini ortaya koyarak ergonomi ilkelerini daha on yedinci yüzyılda açıklar.

Sanayi devrimi sonucu yaşanan gelişmelerin yarattığı toplum üzerindeki bu olumsuz etkiler çalışma yaşamında da görülür.

İşçiler fabrika ve maden ocaklarında çok kötü koşullarda iş kazalarına ve meslek hastalıklarına neden olabilecek etkilere maruz kalarak günde 16-18 saat gibi uzun süreler çalıştırılırlar.

Üretim tekniği geliştikçe makinaların hızı da artar, buna karşılık gerekli korunma önlemleri alınmaz.

Ayrıca çalışanların o zamana göre çok gelişmiş makine ve aletleri kullanmak için eğitilmeyen ve köyden göç eden deneyimsiz insanlardan oluşması da iş kazalarının artmasına etken olur.

Evinde ve tarlasında istediği tempoda çalışmaya alışan ve çalışma yöntemini kendi düzenleyen işçi, fabrika üretiminde hızlı çalışma düzenine girince kullandığı alet ve makinalara uyum sağlamakta zorluklarla karşılaşır ve bunun sonucunda oluşan iş kazalarında bir çok işçi yaşamını yitirir.

On dokuzuncu yüzyıldan itibaren sanayi devriminin yarattığı olumsuz çalışma koşullarının düzeltilmesinin sağlanması amacıyla sendikalar, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yasaların hazırlanması ve yaptırımlar uygulanması konusunda çeşitli etkinliklerde bulunurlar.

Daha on sekizinci yüzyılda Avrupa’da gelişmeye başlayan sosyal güvenlik ilkeleri on dokuzuncu yüzyılda yaygınlaşır, çeşitli sigorta kurumları kurulur ve iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortası uygulanmaya başlar.

Dünyadaki meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesine yönelik çalışmalarda sendikaların katkıları yanında, 1919 yılında faaliyetine başlayan ILO “Milletler Cemiyeti”ne bağlı olarak bu konuda önemli çalışmalar yapar ve 1946 yılında ise Birleşmiş Milletler ile imzaladığı anlaşma sonucu bir uzmanlık kuruluşu durumuna gelir.

ILO ile Dünya Sağlık Örgütü ve bu kuruluşlarla işbirliği yapan bir çok kuruluş, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden önemli çalışmalar gerçekleştirebilir.

Ülkemizin de üyesi bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü’nün kimyasal maddeler için saptadığı “işyerlerindeki maruz kalma değerleri” ve işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili alınan kararlar ve oluşturulan “uluslararası sözleşmeler” bu konudaki sorunların çözümüne katkılar sağlar.

2.2 Türkiye’de İş Güvenliği

Osmanlı İmparatorluğu’nda işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili mücadele 1820’lerde kurulan ilk işletmelerde çalışan işçilerin yaşama ve çalışma koşullarının düzeltilmesi amacıyla başlar, ancak, 1850 yılında çıkarılan Polis Nizamnamesi ile bu tür etkinlikler engellenir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda ilk çalışmaların başladığı 1850 yıllarında Osmanlı İmparatorluğu’nda, askeri amaçlı üretimlerin yanı sıra, daha çok el tezgahları olarak gelişmeye başlayan sanayileşme, daha sonraları kömür ocakları ve madenler, demir yolu yapımı, tütün işletmelerinin katılımı ile sürer. Bu dönemde çalışma koşulları oldukça ağır olup, çalışma süresi günde 16 saate kadar çıkmaktadır. Ayrıca, ağır işlerde kadın ve çocukların çalıştırılması da yaygınlaşır. Bu yıllarda işçiler tezgah başında uyuyup tezgah başında yemek yemek zorunda kalırlar.

Kömür ocaklarındaki çalışma koşullarının ağırlığı ve çok sayıda işçinin akciğer hastalıklarına yakalanması, üretimde düşmelere neden olur. Üretimi artırmak amacıyla 1865 yılında Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından bir tüzük hazırlanır. Ancak padişah tarafından onaylanmadığı için bir tüzük niteliği kazanamayan Dilaver Paşa Nizamnamesi, çalışma koşullarına ilişkin olarak getirdiği düzenlemeler yanında, madende bir hekim bulundurulmasını da hükme bağlar.

Tanzimat'tan sonraki ikinci önemli belge olan Maadin Nizamnamesi, genellikle iş güvenliğini ilgilendiren önemli hükümler getirir. İşveren iş kazasının oluşmasını önlemek için gerekli önlemleri alarak iş güvenliğini sağlamak zorundadır. Kazaya maruz kalanlara veya ailesine mahkeme tarafından hükmedilecek tazminat işveren tarafından ödenecektir. Kaza, işverenin kötü yönetim ve denetimi veya gereken önlemlerin yasalara uygun olarak yerine getirilmemiş olması nedeniyle meydana gelmiş ise, işveren ayrıca 15-20 altın tutarında daha fazla tazminat ödeyecektir. Havzada her işveren, diplomalı bir hekim çalıştırmak ve eczane bulundurmak zorundadır.

Dilaver Paşa Nizamnamesi'ne göre daha ileri ve kapsamlı hükümler getiren Maadin Nizamnamesi de işverenler tarafından uygulanmaz ve tüzük hükümleri yaşama geçirilemez. Bu dönemde çıkarılan diğer tüzükler ise; Tersanei Amiriye ve Mensip İşçilerin Emeklilikleri Hakkında Tüzük, Hicaz Demir Yolu Memur ve Hizmetlerine Hastalık Kaza Hallerinde Yardım Tüzüğü, Askeri Fabrikalar Tüzüğü olarak sıralanabilir. Bu tüzükler daha çok sosyal yardım amaçlı hükümler içerir. 1908 yılında kurulmasına izin verilen sendikaların, işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarını gündeme getirmelerine karşın somut olarak hiçbir ilerleme sağlanamaz, ağır çalışma koşulları düzeltilemez.

Bu dönemde Osmanlı İmparatorluğu'nda sanayinin oldukça geri kalmış olması, işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalarında gelişmesini engeller ve yetersiz düzeyde kalmasına neden olur. 1913 ve 1915 yıllarını kapsayan sanayi sayımına göre, işyerlerinin gıda, toprak, deri, ağaç, dokuma, kırtasiye, kimya, madeni imalat gibi iş kollarında yoğunlaştığı görülmektedir. Sayımı yapılan 264 işyerinden 245 inde toplam 20.977 beygir gücü kullanılır, ortalama her işletmeye 95 beygir gücü düşer. Bu işletmelerin, küçük sanayi olmaktan bile uzak oldukları söylenebilir. Kullanılan gücün % 40,6 ile buhar makinesi, % 35 içten yanmalı motor, % 21,4 ile elektrik motorlarıdır. Bu niteliği ile Osmanlı İmparatorluğu'nda teknolojinin Avrupa'dan çok geride olduğu anlaşılmaktadır.

Ülkede sanayi alanında 1913 yılında 16.975 ve 1915 yılında 14.060 kişinin çalıştığı saptanır. Uzun savaş yılları boyunca işçilerin askere gitmesi nedeniyle işletmelerde çalışan işçilerin büyük bir kısmı da düz (vasıfsız) işçilerden oluşmaktadır. Ayrıca bu dönemde kadın işçilerin de yaygın

olarak çalıştırıldıkları görülmektedir. 1913 ile 1915 yılları arasındaki ücret artışları ise beklendiği gibi yüksek olmaz. Alt gruplara bakıldığında en düşük ücretin dokuma sanayinde olduğu görülmektedir. Bu iş kolunda kadın işçi çalıştırılmasının yaygın olması ücretlerin düşük kalmasının nedenleri arasında sayılmaktadır.

Bağımsızlık Savaşında kullanılan tek enerji kaynağı kömür olduğundan, kömür üretiminin kesintisiz sürdürülebilmesi büyük önem kazanır. Bu sürekliliğin sağlanması amacıyla büyük bir işçi kitlesinin ağır çalışma koşulları içinde bulunduğu Zonguldak ve Ereğli Kömür İşletmelerinde konunun üzerinde önemle durulur. İktisat Vekili Mahmut Celal Bey meclis kürsüsünde bu işçilerin çalışma koşullarını bütün yönleri ile ortaya koyarak işçilerin sağlık, sosyal ve ekonomik durumlarının düzeltilmesine yönelik bazı yasaların çıkarılmasına öncülük eder. Zonguldak ve Ereğli Havzası Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amale Menafii Umumiyesine Furuhtuna dair 28 Nisan 1921 tarih ve 114 sayılı yasa ile kömürden arta kalan kömür tozlarının satılması ile elde edilecek gelirin işçilerin gereksinimleri için ayrılması sağlanır.

Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Muteallik 10 Eylül 1921 tarih ve 151 sayılı yasa ile kömür işçilerinin çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik hükümler getirilir. Ayrıca İhtiyat ve Teavün Sandığı adıyla yardımlaşma sandıkları kurulmasını ve bunların Amele Birliği içinde birleştirilmesi öngörülür. İş kazaları durumlarında gerekli yardımların yapılması sağlanır. Sigortalılığın iki ana ilkesi kabul edilir, sermayesi işveren ve işçiden alınan aylık paralar ile yardım sandığı oluşturulur. Bu hükümler yıllarca sonra çıkarılan 506 sayılı SS yasası içinde varlığını sürdürür. Yasa ile getirilen yeni düzenlemeler şöyle özetlenebilir;

- İşveren havzada çalışan işçinin yatıp kalkması, yiyip içmesi ve temizliğini yapabileceği biçimde konut sağlayacaktır.
- İşveren çalıştırdığı işçi sayısını ve ödediği ücreti gösteren defter tutacaktır.
- İşveren işçilerin kurduğu yardım sandığına işçinin ücretinin % 1'inden az olmamak kaydıyla yardımda bulunacaktır.
- İşveren hastalanan ve kazalanan işçileri tedavi ettirecektir. Bu amaçla işyerinde hekim çalıştıracak, hastane ve eczane açacaktır.
- Kazada yaralanan ile ölenlerin yetimlerine mahkeme kararı ile tazminat ödenecektir. Eğer kaza işverenin yönetim veya denetim hatası ile oluşmuş ise ayrıca 500-5000 TL fazla tazminat ödenecektir.

- Çalışma süresi günde sekiz saattir. Fazla çalışma iki tarafın olurluna bağı olup, iki kat ücret ödenecektir.
- İşveren yeni işçilerin eğitiminden sorumlu olacaktır.
- Amele Birliğı, İhtiyat ve Teavün Sandıkları bu yasa gereğince kurulacaktır.

151 sayılı yasa uyarınca 1923 yılında çıkarılan bir yönetmelik ile söz konusu sandıkların ve bunları bir araya getiren Amele Birliğinin çalışmaları düzenlendi. Bu yönetmelikle sandıkların kuruluş ve görevleri tanımlandı.

4 Mart 1923 tarihinde İzmir’de toplanan I. İktisat Kongresi’nde işçi delegeler 30 maddelik bir öneri listesi sundu. Bu öneriler daha sonraları gerçekleşen bir kısım yasaların çekirdeklerini oluşturdu.

Sanayileşmede sağlanan gelişmelerin yarattığı sorunların giderilmesi amacıyla Cumhuriyet döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili pek çok yasa, tüzük, yönetmelik çıkarıldı. Cumhuriyetin ilanından sonra ilk yasal düzenleme 2 Ocak 1924 tarih ve 394 sayılı Hafta Tatili Yasası oldu. Bu yasa Cumhuriyet döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki ilk olumlu düzenlemelerden birisidir. 1926 yılında yürürlüğe giren Borçlar Yasası’nın 332.nci maddesi işverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sorumluluğunu getirdi. Hizmet akdi ve işin düzenlenmesi ile ilgili yeni hükümler getiren bu yasa sosyal güvenlikle ilgili herhangi bir zorunluluk getirmemekle birlikte iş kazası ve hastalık hallerinde işçi yararına bazı hükümler içermektedir.

Ülkemizde iş yasanın bulunmaması nedeniyle işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili hükümler taşıyan Umumi Hıfzısıhha Yasası ve Belediyeler Yasası 1930 yılında yürürlüğe konuldu. 1580 sayılı Belediyeler Yasası’na göre işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden bazı açılardan denetlenmesi görevi belediyelere verildi. Bu yasanın 15.nci maddesinin 38 ve 76.ncı fıkraları ile belediyeler genel olarak endüstriyel kuruluş ve fabrikaların elektrik tesisatının, makine ve motor düzenlerinin, kazan, ocak ve bacaların gerek ilk önce gerekse sonradan sürekli olarak teknik muayenelerini yapmak; çevre toplumunun sağlık, huzur ve malları üzerine zararlı etkisi olup olmadığını incelemek, zararlarını önlemek, işyerlerinin ve işçi kamplarının sağlık denetimlerini yapmaktan sorumlu tutuldular.

Yine 1930 yılında yürürlüğe giren 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Yasası’nın 7.nci kısmı işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden bugün bile çok

önemli olan hükümler getirdi. İşyerlerine sağlık hizmetinin götürülmesi görüşü bu yasa ile başladı. Yasanın 173-178 maddeleri ile endüstriyel kuruluşlarda, çocuk ve kadınların çalıştırılma koşulları, işçiler için gece hizmetleri, gebe kadınların doğumdan önce ve sonra çalıştırılma koşulları, işyerlerindeki işçi yasağı konuları hükme bağlandı. Yasanın 179.ncu maddesi işçilerin işyerinde çalıştırıldıkları sürece sağlık ve güvenliklerinin korunması amacıyla tüzükler çıkarılmasını öngörmüştür. 180.nci maddesi ise işyerlerine sağlık hizmeti götürecek iş yeri hekiminin çalıştırılmasına ve diğer revir, hastane gibi kuruluşlara ilişkin düzenlemeleri içermektedir.

1936 yılında yürürlüğe giren ve çalışma yaşamının birçok sorunlarını kapsayan 3008 sayılı İş Yasası ile ülkemizde ilk kez işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda ayrıntılı ve sistemli bir düzenlemeye gidildi. 2.nci Dünya Savaşı, bütün ülkelerin olduğu gibi Türkiye'nin de ekonomisini sarstı, savaş öncesine kıyasla büyük kitlelerin yaşam düzeylerinde gerilemeler oldu. Bu nedenle bir güvenlik sistemine her zamandan daha fazla gereksinim duyulmaya başlandı. Savaş sonrasının sosyal politika anlayışları ülkemize de yansdı, iş kazaları meslek hastalıkları ve analık sigortaları kuruldu. 28 Ocak 1946 tarih 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı kuruluş yasasının birinci maddesi ile Bakanlığın görevleri arasında sosyal güvenlikde yer aldı.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmaların tek elden yürütülmesi amacıyla bu görev İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü'ne verildi. 81 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin 9.uncu maddesinin onanmasına dair 5690 sayılı Yasa 13 Aralık 1950 tarihinde yürürlüğe girdi. İşyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden denetimini yapmak, çalışma yaşamını düzene koymak, yol gösterici uyarılarda bulunmak üzere hekim, kimyager ve mühendis gibi teknik elemanların görevlendirilmesi ile ilgili 174 sayılı Yasa çıkarıldı. 12 Ocak 1963 tarihinde İstanbul ve sonrasında Ankara, Zonguldak, İzmir illerinde, daha sonra Bursa, Adana, Erzurum gibi illerde de kurulan ve sayıları artırılan İş Güvenliği Müfettişleri Grup Başkanlıkları ile işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden denetimi çalışmaları yoğunlaştı.

Günün gereksinimlerine yanıt veremez duruma gelen 3008 sayılı İş Yasasının yerine 1967 yılında 931 sayılı İş Yasası çıkarıldı. 931 sayılı İş Ya-

sanın Anayasa Mahkemesi tarafından usul yönünden bozulması üzerine hemen hiçbir değişiklik yapılmadan 1971 yılında 1475 sayılı İş Yasası yürürlüğe konuldu. Yasaya uygun olarak çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerle çağdaş ve geniş anlamda ayrıntılı düzenlemeler getirildi.

2003 Yılında Avrupa Birliğine uyum yasaları çerçevesinde 4857 sayılı yeni iş kanunu çıkarıldı ve Avrupa Birliği ülkelerinin çalışma mevzuatı Türkiye ye taşınmış oldu.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması görevi, Çalışma Bakanlığı bünyesindeki İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne verilir. Denetim hizmetlerinin bir başka birimde örgütlenmesi nedeniyle Genel Müdürlük, 1983 tarihinde Daire Başkanlığına dönüştürülür. 04/10/2000 tarihinde 618 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 20 inci maddesi ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü olarak yeniden teşkilatlandırılır ve yeni görevlerle güçlendirilir.

17.01.1955 tarihinde ILO'ya bağlı olarak “Yakın Ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü” (**YODÇE**) kuruldu. YODÇE 9.1.1985 tarihli 3146 sayılı kanunla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı kuruluşlar arasında sayılarak “Yakın Ve Orta Doğu Çalışma Eğitim Merkezi” (**YODÇEM**) adını alır. 24.07.2003 tarihinde “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi” (**ÇASGEM**) olur.

3008 sayılı Yasanın, “İş Hayatının Murakabe ve Teftişi” adlı bölümünün 91. maddesinde, devletin, ulusal çalışma bütünlüğünün düzen altında yürütülmesini sağlamak üzere, iş yaşamının yasa kurallarına ve ülke çıkarlarına uygunluğunu izleme, kontrolünü yapma ve denetleme işleri düzenlenir. İş Yasasının kabulü sırasında İktisat Bakanlığı'na bağlı olarak kurulan iş müfettişliği, “İş Dairesi” yönetsel birimi bünyesinde görev yapmış olup, 1946 yılında Çalışma Bakanlığı'nın bünyesine alınır, iş müfettişliği, önce yönetsel denetim (sosyal) temeline göre kurulur. İllerdeki örgütlenme 1946 yılında yapılan düzenlemeyle İktisat Bakanlığı'ndan Çalışma Bakanlığı'na geçerek, Çalışma Bakanlığı, İktisat Bakanlığı'ndan tamamen ayrılır, Çalışma Müdürlükleri kuruldu ve İktisat Bakanlığı'na bağlı İş Dairesi'nin Mıntıka Amirliklerinde görevli bulunan iş müfettişleri, Bölge Çalışma Müdürlüklerine bağlanır. İş sağlığı ve güvenliği denetimleri de İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü'ne verilir.

1963 yılına kadar, teknik eleman eksikliği nedeniyle, iş sağlığı ve güvenliği teftişleri de, işin yürütümü yönünden teftiş yapan iş müfettişlerince yapılırken. 1963 yılında çıkarılan 174 sayılı yasayla, İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne bağlı, iş güvenliği müfettişleri oluşturulur. Bu müfettişlerin kadroları SSK'da yer aldı, atamaları Çalışma Bakanlığı tarafından yapıldı, 1977 tarihinden itibaren SSK ile ilişkileri kesilir.

1974 yılında iş müfettişleri, Çalışma Genel Müdürlüğü merkez kadrolarına alınır. 1975 yılında Ankara'da İş Müfettişleri Merkez Grubu, bölgelerde de Gruplar oluşturulur. 1979 yılında İş Teftiş Kurulu Başkanlığı (İTK) kurularak, ILO Sözleşmesinin, iş teftişinin merkezi bir otorite tarafından yürütülmesi ve bağımsızlığına ilişkin hükümleri büyük ölçüde gerçekleştirilir.

Çalışma yaşamının denetimi, Çalışma Genel Müdürlüğü Bölge Müdürlüklerinde 1950 ile 1974 yılları arası müfettiş bulundurularak, iş müfettişlerince gerçekleştirilirdi. 05.01.1978 tarihinde çıkarılan Çalışma Bakanlığı İş Müfettişleri Yönetmeliği ile Çalışma Bakanlığı İş Müfettişleri Merkez Grup Başkanlığı kurularak merkezi denetim birimi halini aldı. 28.8.1979 tarihinde çıkarılan İş Teftiş Tüzüğü ile İTK Başkanlığı fiilen kurulur. Tüzük, işin yürütümü ile görevli iş müfettişleri ve iş güvenliği müfettişlerini İş Teftiş Kurulu adı altında birleştirilir. İTK Başkanlığı, ilk kez 13.12.1983 tarih ve 184 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Karaname (KHK)' de Bakanlık merkez birimleri arasında belirtilir.

Daha önce İTK Başkanlığı Bakan ve müsteşarı kapsayan Bakanlık makamına bağlıyken, İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nin 4. maddesinin, 21.12.1995 tarihinde değiştirilmesiyle, doğrudan Bakana bağlanır. 16.7.2003 tarih ve 4947 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Teşkilatı Kanununun 41 ve geçici 1. Maddeleri ile getirilen düzenlemelerle "üçlü kararname" ile atama kabul edilerek, Bakanlık Müfettişliği statüsüne yönelik farklı uygulamalar tamamen ortadan kaldırılır.

Türkiye'de dayanağını TBMM tarafından onaylanan uluslararası bir sözleşmeden alan tek denetim örgütlenmesi, iş denetimidir.

Devlet memurları, hizmet akdine göre ücretle çalışanlar, tarım işlerinde ücretle çalışanlar, kendi hesabına çalışanlar ve tarımda kendi hesabına

Çalışanları kapsayan beş farklı emeklilik rejiminin, aktüeryal olarak hak ve yükümlölüklerin eşit olacağı tek bir emeklilik rejimine dönüştürölmesi için SSK Başkanlığı, Bağkur Genel Müdürlüğü ve Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü'nü aynı çatı altında toplayan 20.05.2006 tarihli ve 26173 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile kurulmuş olup, halen çalışmalarına devam etmektedir.

3. İLGİLİ KURULUŞLARIN GÖREVLERİ

3.1 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Görevleri

3146 sayılı kanun ile kurulmuş olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının temel görevleri şöyle sıralanmaktadır;

- Çalışma yaşamını düzenleyici, işçi işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu önlemler almak,
- Çalışma yaşamındaki mevcut ve olası sorunları ve çözüm yollarını araştırmak,
- Ekonominin gerektirdiği insan gücünü sağlamak için gerekli önlemleri araştırmak ve uygulamasının sağlanmasına yardımcı olmak,
- İstihdamı ve tam çalışmayı sağlayacak, çalışanların yaşam düzeyini yükseltecek önlemleri almak,
- İşçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlayıcı önlemlerin alınmasını sağlamak,
- Çalışma yaşamını denetlemek,
- Sosyal adalet ve sosyal refahın gerçekleşmesi için gerekli önlemleri almak,
- Çeşitli fizyolojik, ekonomik ve sosyal risklere karşı sosyal sigorta hizmetlerini uygulamak,
- Sosyal güvenlik olanağını sağlamak, yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi için gerekli tedbirleri almak,
- Yabancı ülkelerde çalışan Türk işçilerin çalışma yaşamı ve sosyal güvenlikle ilgili sorunlarına çözüm yolları aramak, hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek,
- Çalışma yaşamını geliştirmek için çalışanları koruyucu ve çalışmayı destekleyici önlemleri almak,
- İş istatistiklerini derlemek ve yayınlamak.

3.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Görevleri

3146 sayılı kuruluş kanunu ile verilen görevler şöyle sıralanmaktadır;

- İş sağlığı ve güvenliği konularında, mevzuatın uygulanmasını sağlamak ve mevzuat çalışması yapmak,
- Ulusal politikaları belirlemek ve bu politikalar çerçevesinde programlar hazırlamak,
- Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamak, Etkin denetim sağlamak amacıyla gerekli önerilerde bulunmak ve sonuçlarını izlemek,
- Standart çalışmaları yapmak, normlar hazırlamak ve geliştirmek, ölçüm değerlendirme, teknik kontrol, eğitim, danışmanlık, uzmanlık ve bunları yapan kişi ve kuruluşları inceleyerek değerlendirmek ve yetki vermek,

- Kişisel koruyucuların ve makine koruyucularının imalatını yapacak kişi ve kuruluşlara yetki vermek, ithal edilecek kişisel koruyucuların ve makine koruyucularının standartlara uygunluğunu ve bu hususlarda usul ve esasları belirlemek,
- İş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlayıp programlamak ve uygulanmasını sağlamak,
- Faaliyet konulan ile ilgili yayım ve dokümantasyon çalışmaları yapmak ve istatistikleri düzenlemek,
- Mesleki eğitim görenler, rehabilite edilenler, özel risk grupları ve kamu hizmetlerinde çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları amacıyla gerekli çalışmaları yaparak tedbirlerin alınmasını sağlamak,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi ve Bölge Laboratuvarlarının çalışmalarını düzenlemek, yönetmek ve denetlemek,
- Bakanlıkça verilecek benzeri görevleri yapmak.

3.3 ÇASGEM'in Görevleri

Kamu ve özel sektörde, işçi,işveren veya yönetici personelin çalışma hayatı ve sosyal güvenlik konularında eğitilmesi amacıyla ÇASGEM'e şu görevler verilmektedir;

- Çalışma hayatı ve sosyal güvenlik konularında; ulusal ve uluslararası düzeyde eğitim, araştırma, inceleme, yayım, dokümantasyon ve danışmanlık faaliyetlerinde bulunmak,
- Bakanlık, bağlı kuruluşlar ile bağlı kuruluşun ilgili kuruluşların personeli ile özel veya kamu sektöründe faaliyet gösteren işyerlerindeki işçi, işveren veya yönetici personelin eğitimlerini sağlamak²;
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik konularında araştırma ve incelemeler yapmak ve bu konularda gerekli bilgi ve belgeler toplamak
- İşyerlerinin çalışma konuları ve iş verimi ile ilgili sorunlarını, ilgililerin ve iş sahiplerinin olurlarını alarak incelemek ve bu konularda önerilerde bulunmak.
- Amacına uygun derlemeler yapmak ve yayınlarda bulunmak.
- Amacına uygun yayım, dokümantasyon, film, fotoğraf ve slaytlar temin ederek, bunlardan yeterince faydalanılmasını sağlamak.

² Bu amaçla; çalışma hayatı, sosyal güvenlik, işçi işveren ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, toplam kalite yönetimi, iş teftişi, istihdam, verimlilik, iş piyasası etütleri, ergonomi, çevre, ilk yardım, iş istatistikleri ile işyeri hekimliği, işyeri hemşiresi ve sağlık memurları, İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanlara sertifika programları düzenler.

3.4 İş Teftiş Kurulunun Görevleri

İş Teftiş Kurulu'nun Görevleri İş Teftiş Tüzüğünde Açılanmıştır. Buna göre;

- Çalışma hayatıyla ilgili mevzuatın uygulanmasını denetlemek,
- İş teftişiyle ilgili mevzuat çalışması yapmak ve mevzuatta görülen boşluk ve aksaklıkların giderilmesi konusunda görüş bildirmek,
- İş teftişiyle ilgili istatistikleri tutmak, değerlendirmek, yorumlamak ve yayınlanmasını sağlamak,
- Mevzuatta öngörülen ve bakanlık makamınca verilen diğer işleri yapmak.

4. MEVZUATTA YAPILAN YENİ DEĞİŞİKLİKLER

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda; Anayasa, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, SSK Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Borçlar Kanunu, Türk Ceza Kanunu, İş Kanunu ve bunlara bağlı olarak çıkarılan tüzük ve yönetmelikler ile oldukça geniş bir mevzuata sahip olan Türkiye’de aynı zamanda da mevzuat hızla değişmektedir. Dolayısıyla bu hızlı değişimi takip etmek zorunluluğu doğmaktadır. Bu nedenle son yıllarda yapılan değişikliklerin karşılaştırması ve getirilen değişikliklerin irdelemesi yapılacaktır.

Anayasa ve diğer temel yasalarda bulunan, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddeler konunun ana hatlarını çizmektedir. Tarihçeden de izlendiği üzere bu hükümler yıllar ötesinden süzülüp gelir. Bu yalnız yaşanmış sıkıntıların değil, sorunların çözümünde getirilmiş çözümlerin birikimini de içermektedir.

4.1 Anayasa

İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat’ta bulunan tüm yasal düzenlemelerin dayanağı Anayasadır. Anayasanın konuyla ilgili olan maddeleri “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” başlığı altında toplanmaktadır;

IV. Çalışma ve sözleşme hürriyeti

m.48 - Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.

Devlet, özel teşebbüslerin millî ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır.

V. Çalışma ile ilgili hükümler

A. Çalışma hakkı ve ödevi

m.49 - Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.

(Değişik: 3.10.2001-4709/19 m.) Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.

B. Çalışma şartları ve dinlenme hakkı

m.50- Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.

Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.

Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.

C. Sendika kurma hakkı

m.51- (Değişik: 3.10.2001 -4709/20 md.) Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya da üyelikten ayrılmaya da zorlanamaz.

Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir.

Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir.

Aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz.

İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir.

Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz.

VI. Toplu İş Sözleşmesi, Grev Hakkı ve Lokavt

A. Toplu İş Sözleşmesi Hakkı

m.53- İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.

Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.

(Ek: 23.7.1995-4121/4 md.) 128 inci maddenin ilk fıkrası kapsamına giren kamu görevlilerinin kanunla kendi aralarında kurmalarına cevaz verilecek olan ve bu maddenin birinci ve ikinci fıkraları ile 54 üncü madde hükümlerine tabi olmayan sendikalar ve üst kuruluşları, üyeleri adına yargı mercilerine başvurabilir ve İdareyle amaçları doğrultusunda toplu görüşme yapabilirler. Toplu görüşme sonunda anlaşmaya varılırsa düzenlenecek mutabakat metni taraflarca imzalanır. Bu mutabakat metni, uygun idarî veya kanunî düzenlemenin yapılabilmesi için Bakanlar Kurulunun takdirine sunulur. Toplu görüşme sonunda mutabakat metni imzalanmamışsa anlaşma ve anlaşmazlık noktaları da taraflarca imzalanacak bir tutanakla Bakanlar Kurulunun takdirine sunulur. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usuller kanunla düzenlenir.

Aynı işyerinde, aynı dönem için, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz.

B. Grev hakkı ve lokavt

m.54 -Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başlamasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir.

Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve millî serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.

Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddî zarardan sendika sorumludur.

Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir.

Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelemenin sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar da anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Yüksek Hakem Kurulunun kuruluş ve görevleri kanunla düzenlenir.

Siyasî amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz.

Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiçbir şekilde engellenemez.

VII. Ücrette adalet sağlanması

m.55- Ücret emeğin karşılığıdır.

Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.

(Değişik: 3.10.2001-4709/21 md.) Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da gözönünde bulundurulur.

4.2 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

Kazaların sıkça yaşandığı ülkemizde 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 26. maddesi ile iş kazaları ve meslek hastalıklarında işverenin sorumluluğu düzenlenmişti.

İşverenler tarafından neredeyse *kusursuz sorumluluğa* varan bu düzenleme yakınma konusu edilmekteydi. 06.08.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4958 sayılı Yasanın 28. maddesi ile işverenin sorumluluğunu düzenleyen

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 26. maddesinin 1. fıkrasının sonuna aşağıdaki cümle eklenir;

"İşçi ve işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır".

Daha sonra 31.05.2006 tarihinde çıkarılan ve halen yürürlükte olan 5510 sayılı yasanın 21. maddesinde de bu düzenleme devam eder.

...İşçi ve işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır...

- **Kaçınılmazlık ilkesi;** olayın meydana geldiği tarihte bilimsel ve teknik kurallar ve olanaklar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen zararın kısmen veya tamamen meydana gelmesi durumu olarak tanımlanabilir. Teknolojinin verdiği düzey göz önünde tutularak, tedbir alınması olanaksız zararların kaçınılmazlık olarak değerlendirilmesi mümkündür. Ancak işveren ya da işçi alınması gerekli bir tedbiri kaçınılmazlık ilkesinin unsurları içinde almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez.
- İşveren sadece maddede sayılan sınırlı durumlardan: kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareket sorumlu tutulur. Kaçınılmazlık ilkesinin madde hükmüne eklenmesi ile Kaçınılmaz dış etkenlerden, kötü rastlantılardan, teknik arıza ve araç ve gereçlerdeki yapım hatalarından sorumlu tutulamayacağıdır. Örneğin işyeri açık alan olan veya arazide görevlendirme ile çalışan bir sigortalıya yıldırım düşmesi sonucu meydana gelen bir iş kazasında kaçınılmazlık söz konusu olup, işveren sorumluluğundan bahsetmek yersiz olacaktır.
- İş kazası veya meslek hastalığı, 3 üncü bir kişinin kasıt veya kusuru yüzünden olmuşsa, gerek kaçınılmazlık ilkesinin eklenmesi ve gerekse de sadece işçi ve işverenin sorumluluğu için düzenlenmiş olması nedenleriyle kaçınılmazlık ilkesinden söz etmek olanaksızdır.

"Kaçınılmazlık; işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatının ve teknik ilerlemelerin öngördüğü tüm tedbirlerin alınmasına rağmen, zararın kısmen veya tamamen meydana gelmesi durumunda söz konusudur (Y.10 HD; E7518, K7851, T 9.11.1998)"

4958 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası'nın 46. maddesi ve 506 sayılı yasanın 110. maddesinde **"sigortalının kastı ve suç sayılır hareketi"** tanımlar, buna göre (Ergon,2005);

"Kasdi bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik geliri verilmez. Sigortalıya yalnız gerekli sağlık yardımları yapılır."

Suç sayılır bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalıya verilecek geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik geliri, suça esas kusur derecesinin yarısına kadar indirilerek ödenebilir”.

Sigortalının sorumluluğunu düzenleyen madde metninde **kaçınılmazlık ilkesi** sayılan haller de değerlendirir;

- Birinci paragraftaki kast kavramı özel hukuk anlamında kasıttır. Bu anlam yüklemesinden yola çıkılmazsa ikinci fıkradaki “kastın”, ceza hukuku anlamında olduğu ve suç sayılır hareketi doğurduğu gözden kaçacaktır. Bu açıklama ile birinci fıkra sadece intihar olayları için söz konusu olabilecek bu noktada kaçınılmazlık ilkesinden doğal olarak bahsedilemeyecektir.
- İkinci paragraftaki suç sayılır bir hareket:
 - Öngörülebilir bir taksirle meydana geldiğinde: Olayın vuku bulduğu tarihte bilimsel ve teknik kurallar ve olanaklar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen zararın kısmen veya tamamen meydana gelmesi durumu söz konusu ise; ve bu durum sigortalı tarafından öngörülebilmesine rağmen suç sayılır hareket işlenmişse kaçınılmazlık ilkesi söz konusu olabilir. Örneğin yangın nedeniyle apartmanın 8. katında mahsur kalan bir sigortalı itfaiyenin geldiğini görmesi üzerine yangının vücuduna zarar vermesine sabrederek kurtarılmayı beklemesi ve kurtarılmasında gördüğü zararda suç sayılır bir hareket öngörülebilir bir taksirle olmuş, ancak kaçınılmazlık ilkesinin varlığı açıktır.
 - Öngörülemeyen bir taksirle meydana geldiğinde: Sigortalı tarafından suç sayılır hareket zaten öngörülemediğinden, bilinçli olarak kaçınılmazlık ilkesinden yola çıktığı da düşünülemez.
 - İhmalle işlenen suçlarda: öngörülemeyen bir taksirle sigortalının suç sayılır bir harekette bulunmasında olduğu gibi kaçınılmazlık ilkesinin değerlendirilmesi gerekir.
 - Ceza hukuku anlamında kasıtlı işlenen suçlarda: Suçun işlenmesi kasıtlı olduğu için kaçınılmazlık ilkesinden söz etmek olanaklı değildir (Ergon,2005)

Sigortalının bağışlanmaz kusuru ile ilgili düzenlemeler de şöyle yapılır;

Bağışlanmaz kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalıya verilecek geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri, bu kusurun derecesine göre, Kurumca, yarısına kadar eksiltilebilir (SSY506,m.111a).

“Tehlikeli olduğu veya hastalığa sebep olacağı bilinen yahut yetkili kimseler tarafından verilen emirlere aykırı olan veyahut açıkça izne dayanmadığı gibi hiç bir gereği veya yararı bulunmayan bir işi elinde olarak sigortalının yapması veya ya-

pılması gerekli bir hareketi savsaması kusurun bağışlanmadığına esas tutulur (SSY506,m.111b).

Söz konusu maddenin kaçınılmazlık ilkesinin kapsamına girmesi ancak suç sayılamayacak bir hareketle ve kasdı olmaksızın işlenmesi ile olanaklıdır (Ergon, 2005)

4.3 Yeni İş Kanunu ve İlgili Yönetmelikler

4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun Beşinci Bölümünü oluşturan 77-89. Maddelerinden 77. madde uygulamaların dayanağıdır;

“İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri:

İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler (m.77).

İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.

Bu bölümde ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanır.

Bu maddenin ilk cümlesi “iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak”tır. Bu ilke Yargıtay kararlarında da belirtilir:

“İşveren, işyerinde geniş anlamda doğmuş ve doğabilecek tüm tehlikeleri önlemek zorundadır. (Y.10.HD., T.31.10.1978, E.2077/K7689).

Ayrıca,1475 sayılı eski iş kanununda;

“Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığı ve iş güvenliğini sağlamak için **gerekli olanı yapmak** ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür” şeklinde ifade edilmiştir.

Yukarıdaki ibarenin gereği, Yönetmeliğin 5a maddesinde de yer almaktadır;

“**m.5** — İşverenlerin yükümlülükleri ile ilgili genel hükümler aşağıda belirtilmiştir:

İşveren, işle ilgili her konuda işçilerin sağlık ve güvenliğini korumakla yükümlüdür...”

Bu madde ile getirilmiş olan yükümlülüğün gerekleri, yapılan işin niteliği ve şartlarına göre ortaya çıkabilecek tehlikeler ve bunların yaratabileceği sonuçlar belirlenmeden yerine getirilemez. Dolayısı ile **belirleme**, ilk adımdır. Örneğin; ayağı kayabilir, elini araya sokabilir, başına bir şey düşebilir, elektrik çarpabilir, üstüne dökülebilir, dumandan zehirlenebilir, gürültüden sağır olabilir gibi. Yönetmeliğin aşağıda verilmiş olan 4. Maddesindeki tanım³ ve 9a/1⁴ Maddesindeki yükümlülük, bu bağlamdadır (Esin,2006)

Tehlikeler belirlendikten sonraki aşama, bunlara karşı alınabilecek önlemlerin üzerinde durulmasıdır.

“...İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek,...” hükmü ile denetleme zorunluluğu getirilir.

Bu hüküm 1475 sayılı eski kanun metninde yoktu, ancak Yargıtay 9. ve 10 hukuk dairelerinin kararlarında belirtilmişti.

“...Çalışanların iş güvenliğine aykırı eylem ve davranışlarına önleyici tedbir almayan işveren, iş kazasından sorumludur (Y.10.HD., T.20.06.1974, E.3327/K4516)”.

“İşveren yalnız işçiyi işyeri tehlikelerine karşı uyarmakla yükümlü bulunmamaktadır. Gerektiğinde işçiyi alınmış olan tedbirlere uymaya dahi zorlama ödevini taşımaktadır (Y.9.HD.,T.20.05.1968, E12879/K7963)”.

Yine 77.madde de belirtilen;

“...ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar...” hükmü ile eğitim zorunluluğu getirilir, çalışanların eğitimlerinin usul ve esasları bir yönetmelik ile düzenlenir. Eski iş kanununda bu ibare yoktu,

³ **Madde 4** — Bu Yönetmelikte geçen ;

a) Risk değerlendirmesi: İşyerlerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin, işçilere, işyerine ve çevresine verebileceği zararların ve bunlara karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılması gerekli çalışmaları,

⁴ **Madde 9** — İşveren yukarıda belirtilen yükümlülükleri ile beraber aşağıdaki hususları yerine getirmekle yükümlüdür:

a) İşveren ;

1) İşyerinde risklerden özel olarak etkilenebilecek işçi gruplarının durumunu da kapsayacak şekilde sağlık ve güvenlik yönünden risk değerlendirmesi yapar...

ancak Yargıtay hukuk dairelerinin kararlarında eğitim konusu ağırlıklı olarak belirtilmiştir.

“İşçiyi eğitmeden çalıştırmaya başlayan işveren ,meydana gelen iş kazasından sorumludur (Y.10.HD.,T.23.03.1982, E1498/K1701)”.

“Sigortalının gerekli biçimde eğitilip eğitilmediği kusur oranını etkiler(YHGK., T.2.7.1982, E10-1853/K768)”.

4.4 Direktifler

31 Mayıs 2009 tarihli resmi gazetede yayımlanan tebliğ ile ağır ve tehlikeli işlerde çalışıkların mesleki eğitim zorunluluğu getirilir.

Çıkarılan yönetmelikler AB direktiflerine paralel biçimde hazırlanmaktadır. Bu nedenle ilgili AB direktifleri de mevzuatımızın bir parçası sayılmaktadır.

İşyeri Direktifi (89/654/EEC), işverenin çalışanlarına temiz ve bakımlı işyeri ve güvenli çalışma araçları sağlamasına yöneliktir: Yeterince havalandırılmış, rahat çalışılacak sıcaklıkta, tercihan doğal aydınlatmalı ama gerektiğinde yapay aydınlatmanın yeterli düzeyde olduğu, uygun boyutlarda, tüm donanımların güvenli kullanıma ilişkin güvenlik kuralları saptanmış, imdat çıkışları belirli, duvarlar, döşemeler, kapılar, giriş ve çıkışlar, temizlik yerleri, lavabolar, tuvaletler, soyunma yerleri vb. uygun nitelikte olan ve engellilerin çalışabileceği biçimde düşünülmüş işyerleri.

İş Yerindeki Donanıma ilişkin Direktif (89/655/EEC), her tür donanımın işe uygun, güvenli ve bunları kullananların gerektiğinde eğitilmiş olmasındaki işveren sorumluluğunu tanımlar: Çalıştırılmasında risk olan donanımların belirlenmesi, risklerin asgari düzeye indirilmesi için gereken önlemlerin alınması, yalnızca yeterli ve yetkili kişilerin bunları kullanması ve çalıştırması gibi. Bunun yanı sıra, imdat düğmeleri, kişilerin hareketli makina elemanlarından korunması, uyarılar, bakım işlemlerinin güvenliği ve 1995’de yapılan ekleme (95/63/EC) ile, düzgün aralıklarla kontrol, ergonomik çalışma koşulları, hareketli araçlar, yüklerin kaldırılması ve taşınması gibi konular da bu direktifin kapsamındadır.

Kişisel Korunma Araçları (KKA) Direktifi (89/656/EEC), tehlikelerin yeterince önlenememesi durumunda (gürültü, radyasyon, ısı, parlak ışık, kimyasallar, düşen cisimler gibi) çalışanlara verilmesi gereken kişisel ko-

runma araçlarına ilişkindir. Direktif uyarınca, tüm KKA'nın işe uygun ve güvenli olması temeldir. KKA'nın sağlanması ve kullanılması sorumluluğu da işverenindir.

Yüklerin Taşınması Direktifi (90/269/EEC), yük taşımada mekanik araçların kullanılmasını temel sayar. Bu olası değilse, taşıma sırasında kişilerin aşırı fiziksel yük altına girmemesi, yükün dengeli olması ve taşınan yük nedeni ile işçi için bir riskin söz konusu olmaması gibi konular, direktifte işverenin sorumluluğu olarak görülmektedir.

İş İstasyonları Direktifi (90/270/EEC), bilgisayar kullanımı sonucu ortaya çıkar. İşverenin; düzenleme, ekran, klavye, aydınlatma, ve oturma gibi noktalardan hareketle, çalışanın maruz kalabileceği tehlikelerin belirlenmesini ve bunlardan doğacak riskleri gidermesini (görme, ergonomik bozukluklar, vb.) öngörür.

Kanserojen Maddelerden Korunma Direktifi (90/394/EEC), kanserojen maddelerle çalışan işçilerin sağlık ve güvenliklerinin daha iyi korunmasına yönelik olup, teknik açıdan mümkün olan her durumda, kanser yapma tehlikesi olmayan malzemelerin kullanılması zorunluluğunu getirmektedir. Kanserojen maddelerle çalışılan alanlara başkalarının girmelerini kısıtlayıcı ve özel iş elbiseleri ile kişisel korunma araçlarının kullanılmasını zorunlu kılan hükümler de bu Direktifin kapsamındadır.

Biyolojik Maddelerden Korunma Direktifi (90/679/EEC), kanserojen maddeler gibi zararlı olabilecek biyolojik maddelerin kullanılmasından doğabilecek risklere yöneliktir. Direktifte; tehlikeli maddeler dört sınıfa ayrılmakta, korunma ve temizlik önlemleri ile, bu maddelerin taşıma ve kullanımı sırasında uyulması gereken kurallar belirtilmektedir.

Direktifler, yalnızca yukarıdaki ana noktalarla sınırlı değildir:

Geçici ve gezici şantiyelerdeki asgari sağlık ve güvenlik gerekleri üzerine 92/57/EEC Direktifi;

İşyerindeki güvenlik ve/veya sağlık uyarılarına ilişkin asgari gerekleri belirleyen 92/58/EEC Direktifi.

4.5 İlgili Tüzük Ve Yönetmelikler

İlgili tüzük ve yönetmeliklerde getirilen yenilikler de şöyledir;

Yeni Yönetmelikler

- 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca çıkarılan Yönetmelikler, Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı çerçevesinde, Avrupa Birliği Konsey Direktifleri esas alınarak hazırlanır.
- Bu mevzuatla işverenlere, işyerlerindeki risklerini kendilerinin belirleyerek gerekli önlemleri almaları yükümlülüğü getirilir.
- Yapı işlerinde, koordinatör görevlendirilmesi, sağlık ve güvenlik planı yükümlülüğü getirilir.

Güvenlik Politikası

İşyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için bir politika oluşturulmalı ve bu politika aşağıdaki konuları kapsamalıdır.

- İşyerinde tüm seviyelerde eğitim düzenlenmeli, özellikle iskele yapımında çalışanlar, vinç operatörleri gibi, yapacakları hataların diğer işçiler için de tehlike oluşturacağı işlerde çalışan kişilere özel önem gösterilmelidir.
- Tehlike riski yüksek olan çalışmalarda, güvenli sistem ve metotlar geliştirilmelidir.
- Denetimle görevli personel ve kilit personelin görev ve sorumlulukları iyi belirlenmelidir.
- Çalışanlar tarafından bilinmesi gerekli sağlık ve güvenlik bilgileri iyi düzenlenmelidir.
- Güvenlik konusunda bir kurul/komisyon oluşturulmalıdır.
- Taşeron veya alt işveren seçimi ve kontrolü iyi yapılmalıdır.

Güvenlik Organizasyonu

- Yapı işyerlerinde; İşyeri büyüklüğüne, işin kapasitesine, istihdam durumuna ve hazırlanan proje tarzına göre bir güvenlik organizasyonu oluşturulmalıdır.
- İşyerindeki sağlık ve güvenlik problemlerinin çözümü için istatistikler, kayıtlar tutulmalıdır.
- Taşeron sözleşmeleri, taşeron tarafından alınması ve yerine getirilmesi gerekli görev, sorumluluk ve güvenlik tedbirleri belirtilerek yapılmalıdır.
- Eğitim; yöneticiler, denetçiler ve işçileri de kapsayacak şekilde, tüm seviyelerde düzenlenmelidir. Taşeron ve taşeron işçilerinin de işyerinde uygulanan güvenlik yöntemine uygun olarak eğitilmesi sağlanmalıdır.
- Tehlikeli bir durum ortaya çıktığında, işyeri yönetimini çabucak bilgilendirecek bir sistem oluşturulmalıdır.

- Sağlık ve güvenlik işleri, bu konuda yetkilendirilmiş belirli kişiler tarafından yürütülmelidir.

Güvenlik Sorumlusu

Her büyüklükteki tüm inşaat şirketleri veya firmaları, sağlık ve güvenlik konusunda, işyeri büyüklüğüne ve işin özelliğine göre, tam yetkili ve sorumlu bir veya birkaç personel istihdam etmelidir. Bu kişi veya kişiler, direkt olarak şirketin veya firmanın yetkili müdürüne bağlı olmalıdır.

Denetçiler

- Yapı işyerlerinde, kontrol ve denetimin iyi bir şekilde yapılabilmesi için denetçiler görevlendirilmelidir.
- Yapı işyerlerinde; yetki ve sorumlulukları tam olarak, açık bir şekilde belirlenmiş denetçiler, iş güvenliği yönünden temel unsurlardır.

İşçiler

- İşçiler de, kendi ve diğer işçilerin güvenliğinin korunması yönünde azami ölçüde dikkat göstermek, işverenin talimatlarına uymak, tehlikeli durumu yetkililere bildirmek zorundadırlar. Ancak bunların sağlanabilmesi için, işe alınacak işçilerin seçiminde yapılacak işe hem fiziksel hem de zihinsel yönden uygun olmalarına özen gösterilmelidir.
- İşe girişte ve işin devamı süresince gerekli eğitimi almaları sağlanmalıdır.

Ekip Çalışması

İşyerlerinde yönetim kadrosu başta olmak üzere tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Güvenlik yönetim sisteminde her çalışan bir zincirin halkaları gibidir ve bu zincirin sağlamlığı da en zayıf halkası kadardır.

Çalışanların tümünün, bulunduğu konuma göre gerekli yetkinliğe sahip olmaması halinde, bir kişinin yapacağı bir hata dahi güvenlik açısından önemli bir olumsuzluk yaratabilir.

Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmalarda, tüm çalışanlar dikkate alınmalıdır.

Mevzuat incelemesinden de anlaşılacağı gibi, oldukça geniş ve AB uyum yasaları çerçevesinde geliştirilmiş olan bir mevzuat sistemine sahip ol-

mamıza rağmen iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda Türkiyenin durumu iyi değildir.

5. AVRUPA BİRLİĞİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Avrupa toplulukları kurulurken itici güç ekonomik birlik olduğu için, iş hukuku ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği hukuku da kuruluş çalışmalarının önceliği olmaz.

Kömür ve çelik sanayilerindeki krizin aşılmasına ve istihdamın korunmasına katkı yapmak için kurulan Avrupa Kömür Çelik Topluluğu, Avrupa’da, son elli yılda bine yakın işçinin kömür ocaklarında yaşanan patlama ve yangınlarda ölmüş olduğunu dikkate alarak, 1951’de ocaklarda oluşan kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmaya yönelik bir çalışma başlatır. 1957’de kurulan Maden Güvenliği Komisyonu 1974’de Madenlerde ve diğer Maden Sanayilerinde Sağlık ve Güvenlik Komisyonu adını alır, kömür dışındaki yeraltı ve yerüstü maden çıkarma ve karada ve denizde sürdürülen sondaj işlerini de çalışma alanına katar.

Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (AAET) atom enerjisinin denetim altına alınmasını ve barışçı amaçlarla kullanılmasını sağlamak için kurulmuş, ama nükleer santrallerde güvenliği sağlamak ve bu santrallerde çalışanların ve çevre sakinlerinin sağlık ve güvenliğini korumak da öncelikli görevi olmuştur. AT’ da işçi sağlığı ve güvenliği (İSAGÜ) ile ilgili ilk düzenlemeleri de AAET yapmıştır.

Üye ülkelerin ekonomik politikalarını yakınlaştırarak ekonomik bütünleşmeyi sağlamayı amaçlayan Avrupa Ekonomik Topluluğu, bütünleşmeye katkıda bulunacak veya eşitsiz rekabete yol açarak bütünleşmeyi engelleyecek alanlarda iş hukukuyla ilgili düzenlemeler de yapar. Bu kapsamda, işçilere serbest dolaşım hakkı tanınarak topluluk sınırları içinde işini ve işyerini serbestçe seçme olanağı sağlanır ve ekonomik bütünleşmeye katkı yapılır. Fransa’nın cinsiyetler arasında eşitlik sağlama çabaları ise, bir toplumsal hak sağlamaktan önce rekabet eşitsizliğini önlemeye yöneliktir. Üye ülkelerin İSAGÜ mevzuatının yeniden düzenlenmesi gerekçesi de, ülkeler arasında eşitsiz yarışmaya yol açar. Bu düzenlemeler AET Antlaşmasının 100. Maddesi uyarınca yapılır.

5.1 AET Antlaşması Uyarınca Yapılan Düzenlemeler

Bu maddeye göre: “Konsey, Komisyondan gelen öneriyle tam bir uyum içinde hareket ederek, yasa, tüzük veya yönetmeliklerle yürürlüğe soku-

lan ve ortak pazarın oluşturulmasını veya işleyişini doğrudan etkileyen hükümleri yakınlaştıracak Yönergeler yayınlayacaktır.” İSAGÜ ile ilgili ilk mevzuat da, aynı maddeye dayanır. Bu düzenlemeler genel kural olarak üye ülkeleri bağladığı gibi, ülkelere ulusal mevzuatta rekabet eşitliğini engelleyen farklılıklar yaratan idari ve finansal hükümlere veya yüksek veya düşük standartlara yer verme serbestisi de tanınmaz. Bu nedenle, İSAGÜ ile ilgili koşullar “asgari koşullar” ilkesi onaylanmadan önce mevzuata katılmasına karşın, İSAGÜ Yönergeleri yalnızca asgari standartları belirler ve isteyen ülkelere bu standartları aşan ulusal standartlar belirleme hakkı tanınır. İlk yönergeler, özelliği olan bazı kimyasal ve fiziksel etmenlerle ilgili ayrıntılı koşullar getirir. Bu madde uyarınca çıkarılan yedi yönergenin ilk ikisi:

- Üye ülkelerin Yasa, Tüzük ve İdari Hükümlerinin İşyerlerindeki Güvenlik İşaretleriyle ilgili Hükümler Açısından Benzeştirilmesi Hakkında Konsey Yönergesi (77/576/EEC)
- Üye Devletlerde Vinil Klorid Monomerine Maruz Kalan İşçilerin Sağlığını Korumakla ilgili Yasa, Tüzük ve Genelgelerin Benzeştirilmesi Hakkında Konsey Yönergesi (78/610/EEC).

Bu yönergeleri İşçilerin İşte Kimyasal, Fiziksel, Biyolojik Etkenlere Maruz Kalmalarından Kaynaklanan Risklerden Korunmaları Hakkındaki 80/1107/EEC sayılı ilk Çerçeve Yönerge ve bu Yönergenin 8. Maddesi uyarınca çıkarılan dört yönerge izler;

- İşçilerin İşte Metalik Kurşuna ve İyonik Bileşiklerine Maruz Kalmalarına Bağlı Risklerden Korunmaları Hakkında Konsey Direktifi (82/605/EEC)
- İşçilerin İşte Asbeste Maruz Kalmalarına Bağlı Risklerden Korunmaları Hakkında Konsey Yönergesi (83/477/EEC)
- İşçilerin İşte Gürültüye Maruz Kalmalarına Bağlı Risklerden Korunmaları Hakkında, Konsey Yönergesi (86/188/EEC)
- Çalışanların Belirli Bazı Etkenlerle ve/veya Bazı İşlerde Çalıştırılmaları Yasaklanarak Korunmaları Hakkında Konsey Direktifi.

Bu yönergelerdeki hükümler Tek Avrupa Senedi ile AET Antlaşmasına eklenen 118 a maddesine göre çıkarılan 89/391/EEC sayılı Çerçeve Yönergenin hükümlerine uyarlanmak üzere gözden geçirilir ve düzeltilir.

1980-88 döneminde, çerçeve yönergede belirlenen strateji uyarınca işçileri bazı fiziksel ve kimyasal etmenlerden korumayı amaçlayan; ama, ris-ki önlemek için bu maddeleri yasaklamayı öngörmeyen bir dizi özel yö-

nerge onaylanırken; ekonomik nedenler benzen gibi yaşamsal risk etmenlerinden korunmayı sağlayacak yönergelerin onaylanmasını önler. Ancak, dramatik iş kazaları nedeniyle artan kamuoyu baskısı, bazı sanayi kollarında oluşan büyük kazaların önlenmesi için aşağıdaki yönergelerin onaylanmasını, sağlar.

- Belirli Sanayii Etkinliklerinde Karşılaşılan Büyük Kaza Tehlikeleri Hakkında Konsey Yönergesi (82/501/EEC).
- Üye Devletlerin Madenlerdeki Patlayıcı Ortamlarda Elektrikli Aletlerin Kullanılmasına İlişkin Mevzuatının Yakınlaştırılması Hakkında 82/130/EEC Sayılı Yönerge.

1972’de toplanan Paris Zirvesinde ekonomik birliği sosyal birliğe dönüştürme kararı alınması bir dönüm noktası oluşturur, sosyal politikaya ayrıcalık tanınırken, İSAGÜ alanında girişim başlatılması tartışmaya açılır. Zirve kararlarını yaşama geçirmek için 1974’de ilk Eylem Programı onaylanır. Programın temel hedefleri: Mesleki eğitim politikasını yeniden düzenlemek ve bu amaçla bir “Avrupa Mesleki Eğitim merkezi” kurmak; çalışma yaşamının her alanında cinsiyetler arasında eşitliği sağlamak; üye ülkelerde çalışma ve yaşama koşullarını birbirine yakınlaştırıp, iyileştirmek amacıyla mevzuatı uyumlulaştırmak; sosyal tarafları ve işyeri işçi temsilcilerini işyeri yönetimine katmaktır. AET bu hedeflere ulaşmak için, cinsiyet eşitliğini, iş sağlığı ve güvenliğini korumayı; istihdam güvencesini; yönetimi değişen veya ödeme güclüğü olan işletmelerde işçilerin kazanılmış haklarını güvence altına alan pek çok yönerge hazırlar. Bu yönergeler topluluk iş hukukunun temelini oluşturur, Topluluk, iş hukuku alanında en canlı dönemini yaşar.

Aynı program uyarınca, İşte Güvenliği, Sağlığı ve Hijyeni Koruma Danışma Komitesi ve Avrupa Vakfı kurulmuş; iş sağlığı ve güvenliğini korumak amacıyla özel bir Eylem Programı da 1978-82 döneminde yaşama geçirilir. Program etkinlikleri 6 başlıkta özetlenebilir:

- Kazalara karşı teknik önlem geliştirmek için üretim aşamalarına özel kurallar getirilmesi.
- İşçilerin işyerinde karşılaştıkları “kirlilik” ve “yük” için üst sınırlar tanımlanması.
- İşçilerin sağlık ve güvenlik denetimlerinin geliştirilmesi.
- İş kazası ve meslek hastalığı nedenlerinin araştırılması, risk olasılıklarının belirlenmesi.

- Bu amaçla üye devletlerin istatistiklerin ve istatistik yöntemlerinin uyumlaştırılması.
- İSAGÜ ile ilgili araştırmaların geliştirilmesi, araştırmaların eşgüdümünün sağlanması.

Bu dönemde yaşanan ekonomik kriz, hem AT iş hukukunun, hem de İSAGÜ hukukunun gelişmesini etkiler. İlk Eylem Programını yaşama geçirmek için hazırlanan yönerge taslakları, işletme esnekliğini azaltacağı, işsizliği artıracacağı gerekçesiyle, onaylanmaz. 1984’de onaylanan İkinci Eylem Programının hedefleri de, ilk Programın gerisinde kalır. Program, hedefleri destekleyecek önlemler alınmasını amaçlamış; eğitim, enformasyon, araştırma, istatistik ve uluslararası kuruluşlarla (UÇÖ ve DSÖ) işbirliği gibi yeni konuları öne çıkarır. Sonuç olarak, Avrupa Tek Senedi yürürlüğe girinceye kadar, AET iş hukuku, bazı İSAGÜ yönergeleri onaylanmasına rağmen, bu dönemde belirgin bir durgunluk yaşar.

5.1.1 Tek Avrupa senedi ve İSAGÜ

Tek Avrupa senedi (TAS)’nin 1986’da onaylanması Topluluğun sosyal politikasında reform niteliğinde gelişmelere yol açar. TAS ile AET Antlaşmasının 100. ve 118. maddelerine eklenen 100a, 118 a ve b maddeleri, Topluluğa sosyal politika alanında kural koyma yetkisi sağlar. Bu yetki genişletmesinin siyasi hedefi, topluluğun sosyal boyutunu geliştirmek, üye ülkelerin çalışma ve yaşama koşullarını iyileştirmek ve birbirine yakınlaştırmaktır. Bu maddelerle Topluluğun sosyal boyutu gelişmiş ve yetkileri artırır. Böylece, Sosyal Avrupa’nın kurulmasında TAS bir dönüm noktası olurken, İSAGÜ de, AT Antlaşmasına eklenen 118a maddesiyle bu süreçte ilk kez doğrudan yer alır. TAS Bakanlar Kuruluna İSAGÜ ile ilgili önerileri onaylama yetkisi tanıyarak, Kurulun hem işleyişini değiştirmiş; hem de, onayda oybirliği ile karar alınması yerine, nitelikli çoğunluğu yeterli sayarak, işleyişi hızlandırır.

TAS ile antlaşmaya eklenen m.100’ya göre;

Komisyon, ilk paragrafta öngörülen sağlık, güvenlik, çevre ve tüketicinin korunmasına ilişkin önerilerinde yüksek bir koruma düzeyini temel alır.

Konseyin nitelikli çoğunlukla kabul ettiği bir uyum önlemi karşısında, bir Üye Devlet, 36. Maddede yer alan temel gereklilikler nedeniyle veya çalışma ortamında korumanın sağlanması ya da çevrenin korunması konularında ulusal hükümlerin uygulanmasını gerekli gördüğünde, ilgili hükümleri Komisyona bildirir. Komisyon,

bu hükümlerin Üye Devletler arasındaki ticarete keyfi bir ayırmacılık veya örtülü bir kısıtlama yaratıp yaratmadığını araştırdıktan sonra, bu konuda onay verir.

TAS ile Antlaşmaya eklenen 118 a. Maddesine göre;

Üye Devletler İSAGÜ alanında iyileştirmeye, özellikle de çalışma çevresini iyileştirmeye özel önem verecek ve koşulları uyumlulaştırmayı amaç edinecektir.

Birinci paragrafta belirlenen amaca ulaşılmasına yardımcı olmak amacıyla, Konsey, Komisyon önerisinden yola çıkarak, Avrupa Parlamentosu ile işbirliği yaparak ve Ekonomik ve Sosyal Komiteye danışarak, nitelikli çoğunluk temelinde çıkardığı yönergeler aracılığıyla, üye ülkelerdeki koşullar ve teknik kurallar göz önünde bulundurularak, aşamalı olarak uygulanacak asgari koşullar kabul edecektir.

Bu yönergelerde küçük ve orta ölçekli işletmelerin kurulmasını ve geliştirilmesini geciktirecek idari, finansal, ve yasal baskılardan kaçınılacaktır.

Bu madde uyarınca kabul edilen hükümler Üye Ülkenin çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda bu Antlaşma ile uyumlu daha sıkı önlemler getirmesini ya da bu nitelikteki önlemlerini sürdürmesini engellemeyecektir.

Buna göre üye ülkelerden iç piyasayı uyumlulaştırırken İSAGÜ standartlarını iyileştirmeleri de beklenmektedir. Böylece İSAGÜ bu kez farklı bir biçimde ele alınır, üye ülkelerin farklı gelişmişlik düzeylerine sahip olduğu dikkate alınırken İSAGÜ alanında sürekli iyileşme sağlamaları, standartlarını yönergelerle uyumlulaştırmaları istenir. Böylece, Topluluğun ekonomik gelişme ile toplumsal gelişmeyi dengeleme hedefine uygunluk sağlanır.

TAS ile Antlaşmaya eklenen 118 b. Maddesine göre:

- Komisyon, sosyal tarafların da istemesi halinde, yönetim ile emek arasında Avrupa ölçeğinde uzlaşma temelinde ilişki kurulmasını sağlayacak bir diyalog başlatmak için çaba gösterecektir. Konsey bu amaçla birçok yönerge çıkarır. 1980 öncesinde daha çok tekil konularda çıkarılan bu yönergeler, 1980'den sonra çerçeve yönerge niteliği kazanır. Komisyon, 118a. Maddesinin uygulanmasını hızlandırmak için, 80/1107/EEC Sayılı ilk Çerçeve Yönergeyi güçlendiren 88/642/EEC sayılı Yönergeyi onaylarken, İSAGÜ alanında temel ilkeleri tanımlayan 89/391/EEC sayılı ikinci Çerçeve Yönergeyi hazırlar.
- Bu Yönerge ile 100. Maddenin İSAGÜ Yönergelerine yasal dayanak oluşturduğu bir dönem sonlanır, Madde 118a'nın Mevzuatın gelişimini belirlediği yeni bir dönem başlar. Çerçeve Yönergeden ve bu yönerge uyarınca 2004'e kadar onaylanan 17 yönergeden de anlaşılacağı gibi, bu dönemde işverenin çalıştırdığı işçinin sağlık ve güvenliğini koruma yükümlülüğü öne çıkarılır. Buna göre işveren işyerinde risk değerlendirmesi ya-

pılmasını ve bu değerlendirmeye uygun risk yönetimi tekniklerinin uygulanmasını sağlayacaktır.

TAS yürürlüğe girdikten sonra, Komisyon, 2. Eylem Planı tamamlanmadan, İşte Güvenlik, Hijyen ve Sağlıkla ilgili 3. Eylem Planını hazırlamıştır. Plan beş ana konuya odaklanır;

- Güvenlik ve ergonomi;
- Sağlık ve hijyen;
- Enformasyon ve eğitim;
- Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelere yönelik girişimler ;
- Sosyal diyalog.

Konsey, çalışma planı hazırlanırken; risklerin iş kazasına veya meslek hastalığına yol açma olasılığı; riske maruz kalan işçi sayısı; riskten korunma olanağı, gibi ölçütlerin göz önünde bulundurulmasını ister. Konsey, İSAGÜ ile ilgili bir ilke kararı da alarak, Komisyonu, Üye Devletlerle ve İşte Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın Korunmasıyla İlgili Danışma Komitesiyle işbirliği yaparak her yıl bir Çalışma Planı hazırlamakla görevlendirir. Aynı karar uyarınca, üye ülkelerden İSAGÜ ile ilgili bütün düzenlemeleri Komisyona bildirmeleri; Komisyondan da, yaptığı bütün çalışmaları üye ülkelere iletmesi istenmiştir. Konsey, ayrıca, Komisyondan aşağıdaki konularda bir inceleme başlatmasını ister:

- İşte işçilerin sağlık ve güvenliğini ilgilendiren ve ağır yük taşımanın yol açtığı riskleri de kapsayan iş örgütlenmelerinin asgari gereklerin belirlenmesi.
- Kanserojen ve zararlı kimyasallardan korunmada, bu maddeler yerine tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanların kullanılmasının asgari gereklerin belirlenmesi.
- Topluluk düzeyinde işyeri düzeniyle ilgili asgari gereklerin belirlenmesi.
- İş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerin uyumlulaştırılması.
- Üye Devletlerin denetim araçları ve yaptırımları.

Konsey, Plandaki önlemlerin uygulanmasında kamu bilincini geliştirme- nin önemini de vurgulayarak, 1992'nin Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Yılı olarak ilan edilmesini önerir.

Sonuç olarak, AT kurulduktan ve özellikle de TAS onaylandıktan sonra, İSAGÜ hukukunun gelişim süreci de değişmiş; iç mevzuata dayalı gelişme yerini Topluluk hukukuna dikey uyum sağlamaya dayanan; yani,

Topluluk hukukunun başat rol oynadığı bir gelişmeye bırakır. Bu sonuç üye ülkeleri üst düzeyde korumayı öngören Topluluk standartlarına uyum sağlamak için, iç hukuku ve uygulamayı köktenci bir biçimde değiştirmeye yöneltir.

5.1.2 İşçilerin sosyal ve temel hakları hakkında topluluk şartı

Komisyon, 1988 de, Ekonomik ve Sosyal Komiteye işçilerin temel sosyal haklarını tanımlayan bir Topluluk Şartı taslağı hazırlama görevi verir. Komitenin hazırladığı taslak, Topluluğun çeşitli organlarında görüşülür ve 1989'da, Strasbourg Zirvesinde 11 Üye Ülkenin Devlet veya Hükümet Başkanları tarafından “İşçilerin Sosyal ve Temel Hakları Hakkında Topluluk Şartı” olarak onaylanır. İngiltere çekince koyunca, Şart, önce Üye Devletleri doğrudan bağlamayan bir “Siyasi Bildirge” olarak değerlendirilir, ama, İngiltere, 1999'da, onaylanan Amsterdam Antlaşmasıyla çekincesini kaldırınca, bütün Üye Devletler için bağlayıcı nitelik kazanır.

Önsözünde Avrupa Sosyal Şartını ve ILO Sözleşmelerini temel aldığı vurgulanan bu Şartta, “tek piyasanın ekonomik boyutuna olduğu kadar, toplumsal boyutuna da önem verilmesi gerektiği” belirtilir. Bu gereklilik iki nedeni dayanır. İlki toplumsal eşitliği sağlamaktır: Tek piyasa, iş dünyasını olduğu kadar, yurttaşların sosyal haklarını da geliştirmelidir. İkinci, eşitsiz rekabeti önlemektir. Temel haklar güvence altına alındığında, aynı piyasada iş yapan şirketler, aynı hakları ve sosyal yardımları sağlayacağı için, Üye ülkeler arasında çalışma koşullarının farklılığından kaynaklanan ekonomik eşitsizlikler de azalacaktır; aksi halde, rekabet eşitsizliği tek piyasaya geçilmesini ve bu piyasanın işleyişini engelleyecektir. İki bölümden oluşan ve iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku alanlarında temel ilkeleri ve asgari standartları belirleyen Sosyal Şart önceki antlaşmalarla güvence altına alınanların da aralarında olduğu 12 temel sosyal hakkı güvence altına almayı amaçlar;

- Topluluk sınırları dahilinde, istihdam, çalışma koşulları ve yardımlar açısından eşit muameleyi de içeren serbest dolaşım hakkı,
- “Adil ücret” ödenen bir işte çalışma hakkı,
- İşçilerin, özellikle de kısmi süreli ya da geçici işlerde çalışanların hafta sonu dinlenme ve ücretli yıllık izin haklarını da tanıyarak, yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi,
- Uygun sosyal korunma hakkı,

- Örgütlenme özgürlüğü ve serbest toplu pazarlık hakkı,
- Mesleki eğitimden yararlanma hakkı,
- İstihdam, ücret, çalışma koşulları, eğitim ve öğrenim ve kariyerini geliştirme açılarından, kadın ve erkeklerin eşit muamele görme hakkı,
- Özellikle teknolojik değişiklikler, yeniden yapılanma, işten çıkarma konularında ve çok uluslu işletmelerde çalışanlara bilgilenme, danışma ve katılım hakkı,
- İşçilerin eğitim, bilgilenme, katılım haklarının tanındığı, işçilere danışılan, sağlık ve güvenliğin korunduğu, bir işyerinde çalışma hakkı,
- Çocuk ve genç işçilerin asgari ücret hakkını da içeren sosyal hakları,
- Yaşlı ve emekli işçilerin onurlu yaşama standartlarına sahip olma hakkı,
- Özürlülerin yardım programlarından yararlanma hakkı.

Sosyal Şartın işyerlerinde sağlık ve güvenliğin korunmasıyla ilgili 19. Maddesinde, “Her işçi çalışma çevresinde yeterli sağlık ve güvenlik koşullarına sahip olmalı ve varolan koşullar uygun önlemlerle daha da iyi eştirilmelidir”denir ve riski önlemek veya işçileri varolan risklerden korumak için alınacak önlemler arasında, işçinin eğitimi, bilgilendirilmesi, katılımı ve işçilere danışılması, özellikle vurgulanır. Bu madde, İSAGÜ mevzuatının kapsamının ve öngördüğü standartların geliştirilmesi için fırsat yaratmıştır. Sosyal Şart, iç piyasayı düzenleyen hükümlerin, korumayı güvence altına almak zorunda olduğunu vurgularken, 118 a maddesinin uygulanmasını sağlamayı da amaçlar. Komisyonun bu amaçla hazırladığı Eylem Planında, iş sağlığı ve güvenliğinin işçilerin çalışma ortamında korunmasıyla ilgili hükümler ve kullandıkları ürünlerle ve teçhizatla ilgili teknik düzenlemeler sayesinde korunacağı belirtilir. Bu Planda önemli sağlık ve güvenlik sorunu yaratan ve aşağıda sıraladığımız yönergelere konu olan alanlarda yeni düzenlemeler yapılması da önerilir.

5.1.3 AET Antlaşmasının 118 a maddesine dayanan yönergeler

İşte Çalışan İşçilerin Güvenliğinin ve Sağlığının Geliştirilmesini Destekleyecek Temel Önlemler Hakkında 89/391/EEC sayılı Yönerge

Çerçeve yönerge olarak da anılan bu düzenleme, 118A uyarınca çıkarılan ilk ve en önemli yönergedir. Bu yönerge ve bu yönerge uyarınca çıkarılan bir dizi yönerge ile AT işyerlerinde İSAGÜ’nin temel ilkelerinin ve asgari gereklerinin belirlenmesi amaçlanır. Yönergenin bir diğer özelliği de, 100

a'ya göre çıkarılan ve sağlığa ve hijyene öncelik veren 80/1107/EEC sayılı Yönergeden farklı olarak, ilk kez güvenliğe de önemli yer vermesidir.

AT'nu bir Çerçeve Yönerge çıkarmaya yöneltten bazı nedenler aşağıdadır:

- Avrupa Parlamentosu 1988'de iç piyasada işçilerin korunmasını sağlamak için hazırladığı dört önergede Komisyona, İSAGÜ ile ilgili risklerden korunmayı sağlayacak ve özel yönergelerle desteklenecek bir çerçeve yönerge hazırlama çağrısı yapar.
- Ülkelere göre büyük farklılık gösteren İSAGÜ mevzuatının uyumlulaştırılması ve geliştirilmesi gerekmektedir.
- İş kazası ve meslek hastalığı sayıları bütün ülkelerde hala yüksektir ve işyerlerinde daha etkili önlemler alınması gerekmektedir.
- İşyerlerinde İSAGÜ ile ilgili sorunların ekonomik nedenlerle arka plana atılmasını önlemek için, işveren ve işçi temsilcileri arasındaki diyalog ve katılım geliştirilmelidir.

yönergede, bu yönergeye bağlı olarak çıkarılan ve çıkarılacak olan yönergelerde ayrıntıları tanımlanan asgari gerekler belirlenir. İşin sağlıklı ve güvenli koşullarda yürütülmesinden sorumlu olan işveren bu gereklerle uyulmasını sağlayacaktır. Yönergede kamu ve özel sektör ayrımı yapılmadan, ekonominin tüm etkinlik alanları (sanayi, tarım, idari ve genel hizmetler, eğitim, kültür, eğlence, v.b.) ve bu alanlardaki ücretli işçiler kapsanır; kendi hesabına çalışanlar ve ev hizmetlileri kapsamaz

Yönerge kendine has özellikleri olan silahlı kuvvetlerde, polis teşkilâtında, sivil savunmada uygulanmayacaktır. Kapsamın işkolları ve işçiler açısından geniş tutulmasının amacı, İSAGÜ ile ilgili etkinlik alanını genişletmek ve Üye ülkeler ve bu ülkelerdeki işçiler arasında eşitlik sağlamaktır. Bu kapsam bazı Üye ülkeler için yeni bir durum yaratmış ve mevzuat değişikliği gerektirir. Yönergenin diğer hükümlerinde, işyerinde oluşacak risklere uygun sağlık gözetimi yapılması, risk gruplarının tehlikelere karşı özellikle korunması öngörülür. Üye ülkeler işletme yükümlülüklerini etkinliğe ve ölçüğe göre sınıflandıracaktır.

Etken özelinde hazırlanmış önceki yönergelerin aksine, bu yönergede ayrıntılı hükümler yer almaz; işverene iş ile ilgili her alanda işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için gerekeni yapma ve bir İSAGÜ örgütü kurma görevi verilerek daha kesin ve kapsamlı bir sorumluluk yüklenir. Buna

göre, işveren, işyerinde işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için her önlemi alacak ve bu yükümlülüğünü dışardan çalıştıracağı hiç bir uzman kuruluşa ve kişiye devredemeyecektir. İşverenler bu yükümlülük gereğince:

- İş ile ilgili her konuda işçileri sağlık ve güvenliğini korumak;
- Kapsamlı bir İSAGÜ politikası geliştirmek;
- Mesleki riskleri saptamak ve risklere karşı önlem almak;
- Mesleki riskler ve alınan önlemler hakkında işçileri ve temsilcilerini bilgilendirmek;
- Mesleki riskler ve alınan önlemler hakkında işçilere ve temsilcilerine danışmak;
- Her işçiye işe özel İSAGÜ eğitimi verilmesini sağlamak;
- İşçilere mesleki risklerden korunma konusunda görev vermek;
- Risklerle ve iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili kayıt tutulmasını sağlamak;
- İşçilerin işe ve riske özel tıbbi izleminin yapılmasını sağlamak ile yükümlüdürler.

İşveren, mesleki riskleri önlemek veya işçileri bu risklerden korumak için bir ya da birden çok kişiyi görevlendirebileceği gibi, uzmanlık gerektiren ve bu görevlilerin ya da işletmenin olanaklarını aşan sorunlarda da, işletme dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan yararlanabilir.

İşçilerin bu konudaki hak ve sorumlulukları ise;

- Sağlık ve güvenliğin korunması için öneri yapma hakkı;
- Uzman yetkiliye başvurma hakkı;
- Ciddi tehlikenin varolması durumunda işi durdurma hakkı;
- Sorumlu davranma ve davranışının sonuçlarını üstlenme sorumluluğu;
- İşverenin sağlık ve güvenlik ile ilgili talimatlarına uyma sorumluluğu;
- Makineleri, tehlikeli maddeleri, kişisel koruyucuları, vb. amacına ve kurallara uygun bir biçimde kullanma sorumluluğu;
- Potansiyel tehlikeleri haber verme yükümlülüğüdür.

Üye ülkeler bu yönergeyi uygulatmak için işverenlerin, işçilerin ve temsilcilerinin yasal hak ve yükümlülüklerini tanımlayacak ve uygun denetim mekanizmaları oluşturacaktır.

Bu güne kadar, yönergenin 16 (1). Maddesine uyarınca 17 yönerge onaylanır.

Tablo5.1 Çerçeve yönerge uyarınca onaylanan yönergeler

89/654/EEC	İşyerinde Sağlanması Gereken Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında 30 Kasım 1989 Tarihli Konsey Yönergesi
89/655/EEC	İşçiler Tarafından Kullanılan İş Araç ve Gereçlerinde Sağlanması Gereken Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında 30 Kasım 1989 Tarihli Konsey Yönergesi
89/656/EEC	İşyerinde İşçi Tarafından Kullanılan Kişisel Korunma Araçlarında Sağlanması Gereken Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında 30 Kasım 1989 Tarihli Konsey Yönergesi
90/269/EEC	İşçiler için Özellikle Sirt İncinmesi Riski Yaratan El ile Yükleme ve Boşaltma İşlerinde Sağlanması Gereken Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında, 29 Mayıs 1990 Tarihli Konsey Yönergesi
90/270/EEC	Görüntüleme Birimi Karşısında Yürütülen İşlerde Sağlanması Gereken Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında, 29 Mayıs 1990 Tarihli Konsey Yönergesi
90/394/EEC	İşçilerin İşte Kanserojenlere Maruz Kalmalarına Bağlı Risklerden Korunmaları Hakkında, 28 Haziran 1990 Tarihli Konsey Yönergesi
90/679/EEC	İşçilerin İşte Biyolojik Etkenlere Maruz kalmalarına bağlı risklerden Korunmaları Hakkında, 26 Kasım 1990 Tarihli Konsey Yönergesi
92/57/EEC	Geçici ve Hareketli İnşaat İşlerinde Alınması Gereken Asgari Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında 24 Haziran 1992 Tarihli Konsey Yönergesi
92/58/EEC	İşyerinde Güvenlik ve/veya Sağlık İşaretlerinin Kullanılmasında Uyulacak Asgari Koşullar Hakkında, 24 Haziran 1992 Tarihli Konsey Yönergesi
92/85/EEC	Gebe ve Emzikli İşçilerin İş Güvenliğinin ve Sağlığının Geliştirilmesinin Destekleyecek Önlemler Alınması Hakkında, 19 Ekim 1992 Tarihli Konsey Yönergesi
92/91/EEC	Sondajla Maden Çıkarma Sanayilerinde Çalışan İşçilerin Güvenlik ve Sağlığını Geliştirmek için Sağlanması Gereken Asgari Koşullar Hakkında, 3 Kasım 1992 Tarihli Konsey Yönergesi
92/104/EEC	Yer Altından ve Yer Üstünden Maden Çıkarma Sanayilerinde Çalışan İşçilerin Güvenlik ve Sağlığının Geliştirilmesi için Sağlanması Gereken Asgari Koşullar Hakkında 3 Aralık 1992 Tarihli Konsey Yönergesi
93/103/EEC	Balıkçı Teknelerinde Yürütülen İşlerde Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında, 23 Kasım 1993 Tarihli Konsey Yönergesi
98/24/EC	Çalışanların Sağlık Güvenliğinin İşyerindeki Kimyasallardan Kaynaklanan Risklerden Korunması Hakkında, 7 Nisan 1998 Tarihli Konsey Yönergesi
1999/92/EC	İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin Patlayıcı Ortamlarda Oluşabilecek Risklere Karşı Korunmasının Asgari Gerekleri Hakkında 16 Aralık 1999 Tarihli Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Yönergesi
2002/44/EC	İşçilerin fiziksel etkenlerden (titreşim) kaynaklanan risklere maruz kalmalarıyla ilgili asgari sağlık ve güvenlik gerekleri hakkında 25 Haziran 2002 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konsey Yönergesi
2003/10/EC	İşçilerin fiziksel etkenlerden (gürültü) kaynaklanan risklere maruz kalmalarıyla ilgili asgari sağlık ve güvenlik gerekleri hakkında 6 Şubat 2003 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konsey Yönergesi

Bu dönemde onaylanan *Üye Devletlerin Makinelerle İlgili Yasalarının Uyumlaştırılması Hakkında 89/392/EEC sayılı Konsey Yönergesi* ile de, üye ülkelerdeki işyerlerinde kullanılan makinelerin ortak standartlara

kavuşturulması ve bu makinelerde asgari güvenlik koşullarının yerine getirilmesi amaçlanır.

5.2 Avrupa Birliği Antlaşmasından sonra İSAGÜ hukuku

Maastricht Antlaşması toplumsal değil, siyasi ve ekonomik içerikli bir antlaşmadır. 11 Üye Ülkenin onayladığı bu Antlaşmanın 2. maddesinde Avrupa Tek Senedi'nin 118A maddesinde yer alan yaklaşım korunur. Bu Antlaşmada sosyal politika ile ilgili konular ve İSAGÜ bir ek protokolle düzenlenir. Antlaşma sosyal konularda Topluluğun karar alma mekanizmasını kolaylaştırırken, karar alanını genişletir. İSAGÜ, çalışma koşulları, işçilere danışma ve işçileri bilgilendirme, işte ve iş piyasasında kadınlarla erkekler arasında fırsat eşitliği, işten atılanların işgücü piyasası ile bütünleştirilmesi konularında, nitelikli çoğunlukla karar alınması kabul edilirken, diğer sosyal konularda oy birliği ilkesi korur.

Bu dönemde, 89/391/EEC sayılı Çerçeve Yönergeye ve bu yönerge uyarınca çıkarılan 17 yönergeye ek olarak çalışma yaşamının farklı alanlarında korumayı düzenleyen ya da farklı risk gruplarının korunması için alınacak önlemleri belirleyen bir dizi yönerge ile korumanın kurumsal yapısını güçlendirmek için kurulan çeşitli organlara yasal dayanak oluşturan bir dizi tüzük ve yönerge de yürürlüğe girer;

- Belirli veya Belirsiz Süreli İşlerde Çalışanların Güvenlik ve Sağlığının Geliştirilmesini Destekleyecek Ek Önlemler Alınması Hakkında 91/383/EEC Sayılı Yönerge.
- Çalışma Süresi Örgütlenmesinin Bazı Boyutları Hakkında 93/104/EEC Sayılı Yönerge.
- Gençlerin İşte Korunması Hakkında 94/33/EEC Sayılı Yönerge.
- Topluluk Sınırları İçindeki İşletmelerde ve İşletme Gruplarında, İşçileri Bilgilendirmek ve Görüşlerini Almak Amacıyla Bir Avrupa İşyerleri Meclisi veya Bir Prosedür Oluşturulması Hakkında 94/45/EC Sayılı Yönerge.
- İşyerinde Güvenlik, Hijyen ve Sağlık Hakkında Bilgilendirmenin Sağlanması Hakkında 88/383/EEC Sayılı Komisyon Kararı.
- Gemilerde Tıbbi Bakımın Geliştirilmesi İçin Sağlanması Gereken Asgari Güvenlik ve Sağlık Koşulları Hakkında 92/29/EEC Sayılı Yönerge.
- Avrupa İşte Güvenlik ve Sağlık Ajansının Kurulması Hakkında 2062/94/EC Sayılı Konsey Tüzüğü.

- Avrupa İşte Güvenlik ve Sağlık Ajansı Kuruluşuna Temel Oluşturan 2062/94/EC Sayılı Tüzüğü Değiştiren 1643/95/EC Sayılı Konsey Tüzüğü.
- Kimyasal Maddelere Maruziyet Sınırlarının Saptanması İçin Bilimsel Komite Kurulması Hakkında 95/320/EC Sayılı Komisyon Kararı.
- Kıdemli İş Teftişi Komitesi Kurulması Hakkında 95/319/EC Sayılı Komisyon Kararı.

5.2.1 AB Ülkelerinde mesleki riskler

Son 10 yılın ve gelecek 3-5 yılın öncelikli riskleri izleyen tabloda görülmektedir.

Tablo5.2 Öncelikli riskler

Son on yılın öncelikli risk alanları	Gelecek 3-5 yılın öncelikli risk alanları
Kimyasal etkenler (14)	Kimyasal etkenler (14)
Güvenlik etkenleri (14)	Güvenlik etkenleri (12)
Fiziksel etkenler (12)	Örgütsel-yönetsel riskler (11)
Ergonomik riskler (11)	Psikososyal riskler (11)
Psikososyal riskler (10)	Fiziksel etkenler (10)
Biyolojik etkenler (7)	Ergonomik riskler (9)
Örgütsel-yönetsel riskler (6)	Biyolojik etkenler (7)
Alerjiler (4)	Alerjiler (4)

5.2.2 AB ülkelerinde sağlık ve güvenlik sorunları

Üç günden çok işten kalmaya yol açan iş kazaları

AB Ülkelerinde 1996 yılında 3 günden çok işten kalmaya yol açan 4.757.611 iş kazası olur. Bu rakam 1994 yılı rakamlarından %3.3 daha azdır. Dokuz ülkede kazalar azalır, 6 ülkede artar. Bu kazaların %30'u imalat sanayilerinde, %18'i de inşaat sektöründe gerçekleşir. Kazaları büyük çoğunluğu 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde olur. Kazaya uğrayanların %80'i erkek, %20'si kadındır. En sık kazaya uğrayanlar 18-24 yaş grubunda olanlardır. Kazaların %47'si iki haftadan az, %48' i de iki hafta ile üç ay arasında işten kalmaya yol açar. Başlıca kaza nedenleri sıklıklarına göre, kayma,takılma ve düşmeler (7), Elle taşıma ve kaldırma (5), Hareket halindeki nesnelerin çarpması (5), Sert nesneler (4), El aletleri (4), işletme içindeki nakliye (4), Düşen nesnelerin çarpması (4), Çalışma çevresi (3) ve Makinalardır(3). Yedi ülkede kazalara karşı ek önlem alınması gerekli görülür.

Ölümle sonuçlanan iş kazaları

AB Ülkelerinde 1996 yılında ölümle sonuçlanan 5.549 iş kazası olmuştur. Bu rakam 1994 yılı rakamlarından %13 daha azdır. Ölümlü iş kazaları 7 ülkede azalmış, 6 ülkede değişmez, iki ülkede ise artar. Bu kazaların % 25'i inşaat sektöründe %20'si de imalat sanayilerinde gerçekleşir. Kazaları büyük çoğunluğu 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde olur. Kazalarda ölenlerin %93'ü'i erkek, %7'si kadındır. Kazalarda ölenlerin yaş gruplarına dağılımı incelendiğinde oranların yaşla birlikte arttığı görülmektedir. Kazaların %50'den çoğu taşıma ile ilişkilidir. Altı ülkede bu kazalara karşı ek önlem alınması gerekli görülür. Ölümle sonuçlanan kazaların en sık karşılaşılan nedenleri taşıt kazalar (5), platformdan kayma ve düşme (5), Nesne düşmesi ve nesneler arasında sıkışma (4), kayma, takılma, düşme (3), trafik yolları(3), tehlikeli makineler (2) ve elektrik çarpmasıdır (2).

Meslek hastalıkları konusunda AB ülkeleri için genel bir çerçeve oluşturmaya yeterli veri sağlanamaz.

6. TEKNİK YÖNDEN İŞ KAZALARI⁵

İş kazası tanımı şöyle yapılmaktadır;

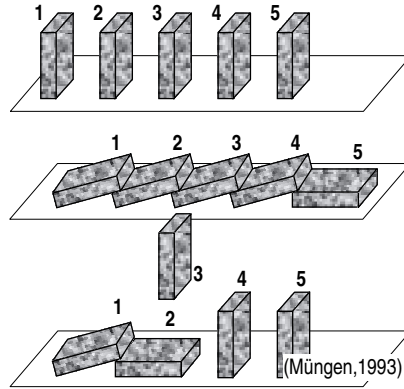
“İş kazası, olaylar zincirinde beklenmedik ve hatalı bir davranış ya da teknik bir arıza nedeniyle ortaya çıkan, sonucunda her zaman bir sakatlanma, ölüm ya da tahrip görülmese bile belirli bir faaliyetin tamamlanmasını engelleyen bir olaydır (Akkök,1976; Müngen 1993'den)”.

“Kaza, dıştan ve ani bir etkiyle meydana gelen ve kişilere zarar veren istenmeyen bir olaydır (Skiba,1976; Müngen 1993'den)”.

Son tanımda, cansızlara zarar veren ya da bir faaliyetin durmasına veya kesintiye uğramasına neden olan olayların iş kazası kapsamına alınmadığı görülür.

Araştırmacılar, kazanın oluşumunu *dik duran domino taşları modeli* ile anlatırlar (Thile ve Gottschalk 1973 ve Skiba,1976; Müngen'den, 1993). Modelde tüm kazalarda beş temel faktörden oluşan bir zincirin bulunduğu varsayılmaktadır;

- 1.Doğa koşulları,
- 2.Kişisel eksiklikler,
- 3.Güvensiz durum ve davranışlar,
- 4.Kaza ve
- 5.Zarar (ölüm, yaralanma).



Şekil 6.1 Kaza zinciri faktörleri için domino taşları örneği

⁵ Teknik yönden iş kazaları ile ilgili verilen bilgilerde (Yüksel, 2002) den yararlanılmıştır.

İlk halkadaki doğa koşullarının önlenemediği, insanın fiziksel ve ruhsal olarak sahip olduklarının anlatan ikinci faktörün de kazaların önlenmesi için yeterli olamayacağı belirtilmektedir. Üçüncü halkayı oluşturan güvensiz durum ve davranışların giderilmesiyle izleyen halkalarının oluşması engellenebilecektir.

İş kazalarını ve bunların neden olduğu kayıpları en aza indirmek amacıyla yapılan bilimsel çalışmalar iş güvenliği olarak adlandırılmaktadır. Müngen'in araştırmasında verdiği tanımın daha derli toplu olduğu düşünülmektedir.

“İşyerinde, çalışma koşullarından kaynaklanan, çalışanlara yönelik tehlikelerin araştırılması ve önlenmesi amacıyla yapılan yöntemli çalışmaların tümüne iş güvenliği denir”.

6.1 Sayısal Ölçütler.

Kaza sıklığı: Sektör düzeyinde seçilen bir çalışma dönemi için (bir yıl) çalışan 1000 kişi başına düşen iş kazası sayısını gösterir;

$$Kaza\ sıklığı\ (k_s) = \frac{Kaza\ sayısı\ x\ 10^3}{Çalışan\ işçi\ sayısı}$$

Kaza sıklığı, sektörler, işletmelerarası kıyaslama yapmak açısından en çok kullanılan ölçüttür. Ölçütün sağlıklı olabilmesi için, iş kazası ve çalışan işçi sayılarının sağlıklı olması, ayrıca kıyaslama yapılan sektörler ya da işletmelerde çalışma sürelerinin de aynı olması gerekmektedir. Türkiye’de bu kayıtlar SSK tarafından tutulmaktadır ve bazı aksamalar dışında gerçeği yansıttığı ifade edilmektedir (Mungen, 1993).

İş Yasası’na göre Türkiye’de haftada en fazla 48 saat çalışılabilmektedir.

Kaza tekrarlama oranı (kaza frekansı): Bir inşaat işinde işçiyi işten alıkoyacak derecede oluşan kaza sayısının 1×10^6 çalışma saatine karşı gelen derecesidir.

$$Kaza\ tekrarlama\ oranı\ (k_t) = \frac{Kaza\ sayısı \times 10^6}{Toplam\ çalışılan\ iş\ saati}$$

Ölçüt, çalışılan saat toplamının gerçeğe uygun olarak saptanabilmesi halinde, kaza sıklığı ölçütünden daha güvenilir nitelikte görülmektedir. Ancak, ülke ve sektör düzeyinde, çalışılan saat toplamının sağlıklı belirlen-

mesinin zorluğu nedeniyle kaza sıklığı ölçütünün kullanılması daha pratik bulunmaktadır (Müngen, 1993).

Örnek: İnşaat 200 işçi, haftada kırkar saatten 50 hafta çalışmış olsun. Bu sürede çalışmaya engel olacak 6 iş kazası olursa;

$$\text{Kaza tekrarlama oranı} = \frac{6 \times 10^6}{200 \times 40 \times 50} = 15$$

Kaza ağırlık oranı (Yaralanma şiddeti derecesi): Kazadan dolayı 1000 işçi saatine karşılık kaybedilen iş günüdür. Bu ölçütle kaybedilen işgünün önemi öne çıkmaktadır. Tablo 6.1 Amerika’da kazanın derecesine göre, ölüm dahil, kaybedilen günler için uygulanan rakamlar görülmektedir (Yeşilada,1974).

$$\text{Kaza ağırlık oranı } (k_a) = \frac{\text{Kaybedilen işgünü} \times 1000}{\text{Toplam çalışılan iş saati}}$$

Tablo 6.1 Kazanın derecesine göre kaybedilen günler

Yaralanma cinsi	Kaybedilen gün	Yaralanma cinsi	Kaybedilen gün
Ölüm	6000	Aynı elde dört parmak kaybı	1800
Tamamen iş görmezlik	6000	Tek gözün kaybı	1800
Çift gözün kaybedilmesi	6000	Aynı elde baş parmakla diğer iki parmağın kaybı	1500
Bir uzvun iş görmezliği (kol)	4500	Aynı elde baş parmakla diğer bir parmağın kaybı	1200
Bacak kaybı	4500	Aynı elde üç parmak kaybı	1200
Kolun dirsekten alt tarafının kaybı	3600	Aynı elde iki parmak kaybı	750
Elin kaybı	3000	Baş parmak kaybı	600
Bacağın dizden aşağı kısmının kaybı	3000	İki ayak baş parmağının kaybı	600
İki kulağın işitme kaybı	3000	Bir kulağın işitme kaybı	600
Aynı elde baş parmakla diğer dört parmağın kaybı	2400	Ayak baş parmağı kaybı	300
Ayağın bilekten itibaren kaybı	2400	Herhangi bir parmak kaybı	300
Aynı elde baş parmakla diğer üç parmağın kaybı	2000		

Örnek: Son örnekte 6 kazada kaybolan iş günü sayısı 86 ise;

$$\text{Kaza ağırlık oranı} = \frac{86 \times 1000}{200 \times 40 \times 50} = 0.215$$

Bunlardan başka kaza sayısının prim ödenen gün sayısına oranı ve kaza sayısının işyerine oranı gibi ölçütler de kullanılmaktadır (Müngen,1993).

6.2 Kaza Nedeniyle Ortaya Çıkan Giderler

İnşaat işlerinde iş kazaları nedeniyle ortaya çıkan giderlerin, inşaat maliyetinin %3.4'ünü oluşturduğu ifade edilmektedir (Yeşilada,1974). İş kazalarının parasal tutarına ilişkin olarak Türkiye’de sağlıklı bir rakam vermek olanağı bulunmamaktadır. SSK’ nın 1990 yılında yalnız işgöremezlik süreleri için 35 milyarı aşan ödeme yaptığı ifade edilmektedir (Müngen, 1993, Yüksel,2002’den).

Üretim giderlerin ayırımında, doğrudan üretimle ilgili olan ve ayırımı tam yapılabilen giderler doğrudan (direkt) işçilik ya da hammadde giderleri aksi halde üretime doğrudan girmeyen ya da doğrudan girmesine karşın ölçülmesi olanağı olmayan giderler dolaylı (endirekt) giderler olarak adlandırılmaktadır (Bursal ve Ercan,1986). İş kazasına ilişkin giderler de bu düşünceden hareketle sınıflanırsa;

Dolaysız (direkt) giderler; Doğrudan işkazaları sonucu meydana gelen, ölçülebilen (para olarak gösterilebilen) giderlerdir. Bunlar;

- Tedavi giderleri,
- Malzeme ve teçhizat kayıpları,
- Geçici işgöremezlik, sürekli işgöremezlik malüllük ve ölüm ödenekleri,
- Kazaya uğrayana ödenen diğer tazminatlar,
- Mahkeme giderleri.

Dolaylı (endirekt) giderler; Kaza ile doğrudan ilgisi olmayan ya da ölçülmesi zor ve bu nedenle miktar olarak tam belirlenemeyen giderler olup dolaysız giderlerin 4 katı civarındadır (Yeşilada,1974; Güven,1970);

- Kazaya uğrayan kişinin kaybettiği zaman,
- Kaza nedeniyle diğer işçilerin işlerini bırakmaları sonucu kaybolan zaman,
- Kaza nedeniyle üst kademe personelinin;
 - Yaralanan işçiye yardım etmesi,
 - Kaza nedeninin araştırılması,
 - Kaza geçiren işçinin yerine başkasını yerleştirmek,
 - Kazayı rapor etmek için yaptığı çalışmaların meydana getirdiği kayıplar.
- Üretim kaybı (çalışmanın durması, arıza ya da hasar gören makine ve araçların devre dışı kalması,...)
- Kazanın yapı makinelerine veya diğer mallara verdiği maddi zararlar,
- Kazanın malzemeyi bozmakla verdiği zararlar,
- Kazaya uğrayanın yerine gelenin öğrenme süresi giderleri,

- Kaza nedeniyle diğer işçilerin psikolojik olarak etkilenmeleri sonucu işin yavaşlamasından doğan zararlar.

Kaza nedeniyle yapılan giderlerin hesabına ilişkin örnek ($\times 10^6$);

<i>İnşaat projesinin bedeli</i>	<i>1.000.000 TL</i>
<i>Bu inşaattaki yaklaşık işçilik tutarı (%30)</i>	<i>300.000 TL</i>
<i>Toplam işçi saati (1 Milyon TL/saat ortalama)</i>	<i>300.000 h</i>
<i>Bu işteki iş kazası sayısı</i>	<i>27</i>
<i>Yaralanma başına ortalama tedavi gideri</i>	<i>100 TL</i>
<i>Çalışılmayan her gün karşılığı ödenen</i>	<i>3 TL</i>
<i>Çalışılmayan gün sayısı</i>	<i>15 gün</i>
<i>Çalışılmayan günler karşılığı ödenen ($100+15 \times 3$)</i>	<i>145 TL</i>
<i>Direkt giderler 145×27</i>	<i>3.915 TL</i>
<i>Endirekt giderler (direkt giderlerin 4 katı) 4×3.915</i>	<i>15.660 TL</i>
<i>TOPLAM</i>	<i>19.575 TL</i>
<i>Kaza giderlerinin oranı $19.575/1.000.000$</i>	<i>%1,96</i>

6.3 Yapılan Araştırmalar

ILO verilerinden yararlanılarak (Müngen.1993), iş kazası sonucu ölüm sayıları esas alınarak hesaplanan değerler Tablo 6.2’de görülmektedir. Tablo ülkemizdeki iş güvenliği sorununun boyutlarını diğer ülkelerle kıyaslayarak görme olanağı vermektedir.

Tablo 6.2 Ükelere göre ölümle sonuçlanan kaza sıklığı değerleri

Ülke adı	1983		1984		1985		1986		1987	
	İnş.S.	Genel	İnş.S.	Genel	İnş.S.	Genel	İnş.S.	Genel	İnş.S.	Genel
ABD	0.264	0.056	0.228	0.064	0.308	0.062	0.202	0.060	-	-
Çekoslovakya	0.168	0.082	0.151	0.081	0.167	0.073	0.160	0.078	0.135	0.070
Federal Almanya	0.280	0.130	0.280	0.120	0.240	0.100	0.190	0.080	-	-
Fransa	0.293	0.093	0.246	0.084	0.257	0.079	0.213	0.074	-	-
Güney Kore	0.550	0.370	0.440	0.380	0.470	0.380	0.380	0.350	0.310	0.330
İngiltere	0.117	0.022	0.097	0.021	0.106	0.019	0.105	0.017	-	-
İspanya	0.229	0.102	0.280	0.118	0.296	0.127	0.300	0.118	0.278	0.120
Mısır	0.400	0.240	0.370	0.200	0.280	0.170	0.270	0.180	0.250	0.160
Norveç	0.080	0.050	0.080	0.030	0.100	0.050	-	-	-	-
Türkiye	0.832	0.460	0.659	0.363	0.617	0.336	0.706	0.394	0.569	0.291

Amerika’da yüklenicilerin iş kazaları isteklerine karşı sigorta şirketlerinin büyük paralar ödemeleri, sigorta şirketlerini, müşterilerinin güvenlik önlemlerine ilişkin organizasyonlarına yardım etmeye yönlendirir. Japon-

ya’da sicilinde kaza yapmadığı görülen yükleniciden, sigorta şirketlerince alınan primlerin %20’sini iade, fazla iş kazası yapandan da ayrıca ceza alma yoluna gidilir (Yeşilada,1974).

1991-1997 yılları arasında Türkiye’de meydana gelen; toplam iş kazaları sıklığı (Tablo 6.3), iş göremezlik (Tablo 6.4) ve ölümlerle (Tablo 6.5) sonuçlanan iş kazalarının sektörlere göre dağılımında (Esen,1999), inşaat sektörü; toplamda 22, iş göremezlikte 16. ve ölümlerle sonuçlanan iş kazaları sıklığında ise 9. sırada bulunmaktadır.

Müngen, çalışmasında (1993), SSK arşivlerinden 3347 iş kazası dosyası ve dava konusu 400 kazaya ilişkin bilirkişi raporunu inceler. Çalışmanın bulgularından bir kısmı aşağıya alınmıştır.

Tablo 6.3 1991-97 arası Türkiye’de sektörlere göre toplam iş kazaları sıklığı

Sıra	Faaliyet grubu	Sıklık
1	Kömür madenciliği	182.19
2	Metallere ilişkin esas endüstri	93.99
3	Metalden eşya üretimi (makine hariç)	90.92
4	Taş, toprak, kil, kum vb. üretimi	56.73
5	Makine üretimi ve onarımı	56.73
6	Kömür dışındaki madenler	55.09
7	Kauçuk endüstrisi	47.84
8	Ağaç ve mantar ürünleri	46.42
9	İçki endüstrisi	44.73
10	Kâğıt ve kâğıttan eşya üretimi	43.72
22	İnşaat	25.54

Tablo 6.4 Sektörlerde sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazaları sıklığı

Sıra	Faaliyet grubu	Sıklık
1	Kömür madenciliği	28.26
2	Balıkçılık	3.80
3	Ağaç ve mantar ürünleri	2.27
4	Taş, toprak, kil, kum vb. üretimi	1.92
5	Metalden eşya üretimi (makine hariç)	1.84
6	Kömür dışındaki madenler	1.55
7	Ham petrol ve doğal gaz	1.55
8	Mobilya ve tesisat üretimi	1.46
9	Metallere ilişkin esas endüstri	1.44
10	Kâğıt ve kâğıttan eşya üretimi	1.32
16	İnşaat	0.79

- **Kazaların iş saatlerine göre dağılışı;** İnşaat sektöründe iş kazalarının, çok önemli olmamakla beraber, öğlen ve akşam paydos saatlerine yakın zamanlarda yoğunlaştığı görülmektedir (Tablo 6.6).
- **Kazaların haftanın günlerine göre dağılışı;** pazartesi günü sayılarının biraz daha fazla olduğu görülmektedir.
- **Kazaların aylara göre dağılışı;** Nisan-Kasım ayları ve arasında yoğunluğun fazla olduğu, bunun hem iş sezonu olması hem de sıcaklığın fazla olmasından kaynaklandığı düşünülebilir (Tablo 6.7).
- Kazaların kamu ve özel sektörler göre dağılımında önemli bir fark olmadığı görülür.

Tablo 6.5 Ölümle sonuçlanan kazaların sıklığına göre sektörler

Sıra	Faaliyet grubu	Sıklık
1	Kömür madenciliği	4.37
2	Taş, kil ve kum ocakları	2.55
3	Kömür dışındaki madenler	1.72
4	İçki endüstrisi	1.44
5	Ham petrol ve doğal gaz	1.25
6	Petrol ve kömür müş. endüstrisi	1.16
7	Nakliyat	0.80
8	Balıkçılık	0.78
9	İnşaat	0.71
10	Elektrik, havagazi, buharlı ısıtma	0.45

Tablo 6.6 İş saatleri içinde oluşan kazaların iş saatlerine göre dağılım

İş saatleri	Ölüm		Yaralanma		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
1. (08-09)	94	10.4	226	15.5	320	13.5
2. (09-10)	121	13.4	191	13.1	312	13.2
3. (10-11)	130	14.4	212	14.5	342	14.5
4. (11-12)	132	14.6	194	13.3	326	13.8
5. (13-14)	75	8.3	107	7.3	182	7.7
6. (14-15)	98	10.8	173	11.8	271	11.5
7. (15-16)	123	13.6	166	11.4	289	12.2
8. (16-17)	132	14.6	192	13.1	324	13.7

- **Şantiyelere göre dağılım;** İş kazalarının %59.5'nin bina inşaatı şantiyelerinde meydana geldiği görülmektedir (Tablo 6.8). Bunu izleyen en yakın değer %12,3 oranıyla yol şantiyeleridir. İşyeri ve işçi sayılarının tam olarak bilinmemesi nedeniyle bu oranların tam doğru olduğunu söylemek olanağı bulunamaktadır, ancak farkın oldukça yüksek oluşu nedeniyle bi-

na inşaatı şantiyelerindeki kazalar dikkati çekmektedir. Bu sonuç, bu şantiye türünde çalışan işçi sayısının fazla oluşundan ve kaza riskinin fazla olmasından ileri geldiği söylenebilir. İskelelerin başlı başına bir kaza nedeni olduğu bilinmektedir (Müngen,1993).

Tablo 6.7 İş kazalarının aylara göre sayısal dağılımları

Aylar	Ölüm		Yaralanma		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Ocak	79	5.4	127	6.8	206	6.2
Şubat	56	3.8	105	5.6	161	4.8
Mart	80	5.5	135	7.2	215	6.4
Nisan	133	9.1	155	8.3	288	8.6
Mayıs	147	10.0	152	8.1	299	8.9
Haziran	159	10.8	194	10.3	353	10.6
Temmuz	179	12.2	190	10.1	369	11.0
Ağustos	149	10.2	173	9.2	322	9.6
Eylül	143	9.7	173	9.2	316	9.4
Ekim	133	9.1	167	8.9	300	9.0
Kasım	111	7.6	174	9.3	285	8.5
Aralık	84	5.7	127	6.8	211	6.3
Saptanamayan	15	1.0	7	0.4	22	0.7

- **Şantiyede çalışan işçi sayısına göre** kaza oranının, 10 işçiye kadar işçinin çalıştığı şantiyelerin %56.3 ile önde olduğu, 11-50 işçinin çalıştığı şantiyelerde oranın %18.5'e düştüğü ve işçi sayısı arttıkça giderek azaldığı görülmektedir (Tablo 6.9). Az sayıda işçinin çalıştığı şantiyelerin küçük bina şantiyeleri olduğu, normal bir şantiyede bulunması gereken koşulların bu şantiyelerde sağlanmadığı söylenebilir.
- Kazaların yaş gruplarına göre dağılımında, 15-19 yaş grubunun %16,6 toplam oranı ile önde olduğu görülmekte, oran, 45-49 yaş grubuna kadar azalarak devam etmekte, bu grupla beraber hızla azalmaktadır. Çalışanların çoğunluğunun bu yaşlar arasında olduğu bilinmektedir. Buna deneysizlik katılınca bu sonucun elde edilmesi kaçınılmaz olmaktadır.
- İşyerindeki çalışma sürelerinin etkisi; araştırmada, şantiyedeki çalışma süreleri 8-30 gün olanların geçirdikleri toplam kaza oranlarının %19.9 ile önde olduğu görülmektedir, ancak, çalışma süreleri ile kaza arasında tam bir ilişkinin varlığı göze çarpmamaktadır.
- Kazaya uğrayanların işdeki ünvanlarına göre dağılım; Araştırma, gerek ölümle biten (%53.5), gerekse toplam kaza oranı (%50.6) bakımından düz işçilerin önde olduğunu göstermektedir. Bu oranlar %25.1 ve 28.9 ile ikinci sırada bulunan ustalarda görülmektedir. Düz işçi denilen vasıfsız işçilerin şantiyenin işgücünün çoğunluğunu oluşturması ve yeteri bilgi

birikimine sahip olmaması oranı yükseltmektedir. Ustalar için de benzer şeyleri söylemek mümkündür. Bu gruptakiler her ne kadar deneyim sahibi olsalar da iş kazası ve iş güvenliği konularında yeteri bilgi sahibi oldukları söylenemez (Tablo 6.10).

- Kaza tiplerine göre dağılımda (Tablo 6.11), %28.8 oranı ile insan düşmesinin ön sırada olduğu görülmektedir. Bu grupta ölümle biten kazaların oranı da %36.6 ile ilk sırada bulunmaktadır. Müngen, bu oranın iş kazası tipinin önemini daha da artırdığını söylemektedir. Araştırmacı, ikinci sırada yer alan tezgahlara veya makine elemanlarına uzuv kaptırmanın %15.7 ile ikinci sırada bulunmasına karşın, ölümle sonuçlanan hiçbir olayın meydana gelmediğini söylemektedir. Üçüncü sırada, bazan “ıkna yöntemi” olarak da adlandırılan malzeme düşmesi bulunmaktadır.

Tablo 6.8 Kazalarının şantiye türlerine göre dağılımı

Şantiye türü	Ölüm		Yaralanma		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Bina	835	56.9	1155	61.5	1990	59.5
Yol	192	13.1	220	11.7	412	12.3
Kanal	92	6.3	58	3.1	150	4.5
Enerji nakil	53	3.6	83	4.4	136	4.1
Baraj	58	4.0	74	3.9	132	3.9
Köprü	19	1.3	96	5.1	115	3.4
Demiryolu	26	1.8	52	2.8	78	2.3
Yıkım işleri	49	3.3	4	0.2	53	1.6
Liman	22	1.5	27	1.4	49	1.5
Tünel	17	1.2	20	1.1	37	1.1
Diğer	105	7.2	90	4.8	195	5.8
TOPLAM	1468		1879		3347	

Tablo 6.9 Kazaların şantiyelerin büyüklüklerine göre dağılımı

Çalışan işçi sayısı	Ölüm		Yaralanma		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
1-10	827	56.3	951	50.6	1778	53.1
11-50	272	18.5	341	18.2	613	18.3
51-100	70	4.8	116	6.2	186	5.6
101-500	88	6.0	159	8.5	247	7.4
501-	41	2.8	48	2.6	89	2.7
Belirlenemeyen	170	11.6	264	14.1	434	13.0
TOPLAM	1468		1879		3347	

Tablo 6.10 Kazaya uğrayanların işteki ünvanlarına göre dağılımı

Kazaya uğrayanın ünvanı	Ölüm		Yaralanma		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Düz işçi	786	53.5	907	48.3	1693	50.6
Usta	369	25.1	598	31.8	967	28.9
Operatör-şoför yardımcısı	67	4.6	80	4.3	147	4.4
İş makineleri operatörü	74	5.0	36	1.9	110	3.3
Teknik personel	49	3.3	41	2.2	90	2.7
Nezaretçi personel	54	3.7	29	1.5	83	2.5
Taşıt şoförü	22	1.5	50	2.7	72	2.2
Çırac	12	0.8	21	1.2	33	1.0
Diğer elemanlar	35	2.4	117	6.2	152	4.5
TOPLAM	1468		1879		3347	

Tablo 6.11 Kazaların kaza tiplerine göre dağılımı.

Kaza tipi	Ölüm		Yaralanma		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
İnsan düşmesi	538	36.6	426	22.7	964	28.8
Tezgah-makine elemanına uzuv kaptırma	-	-	525	27.9	525	15.7
Malzeme düşmesi	139	9.5	202	10.8	341	10.2
Elektrik çarpması	212	14.4	34	1.8	246	7.3
Yapı makine kazaları	162	11.0	59	3.1	221	6.6
Malzeme arasında-altında uzuv sıkışması	1	0.1	180	9.6	181	5.4
Malzeme sıçraması	5	0.3	158	8.4	163	4.9
Kazı kenarının göçmesi	98	6.7	40	2.1	138	4.1
Şantiye içi trafik kazaları	151	10.3	26	1.4	177	5.3
Yapı kısmının çökmesi	86	5.9	24	1.3	110	3.3
Patlayıcı kullanımında	37	2.5	65	3.5	102	3.0
Sivri uçlu, keskin kenarlı cisimle yaralanma	-	-	70	3.7	70	2.1
El aletlerini ele vurma	-	-	36	1.9	36	1.1
Diğer	39	2.7	34	1.8	73	2.2
TOPLAM	1468		1879		3347	

- Kazaya uğrayanların kaza sırasında yaptığı iş ya da bulunduğu durum incelendiğinde (Tablo 6.12); Müngen (1993), en çok kazanın (%19.7) çeşitli yapı makinelerini kullananların uğradıkları kazalar olduğunu, bu kazaların daha çok hareketli makine elemanlarına uzuv kaptırma şeklinde olduğunu belirtmektedir. Bu gruptaki ölüm oranı yüksek değildir. %14.9 oranı ile ikinci grubu el ile malzeme taşıma oluşturmaktadır. Bu grupta iş yapılırken kazalar, insan düşmesi, malzeme düşmesi, malzeme arasında veya altında kalma şeklinde oluşmaktadır. Grubun ölüm oranı da oldukça

yüksektir (%14.9). Toplam kaza sıralamasında üçüncü sırayı %8.2 oranıyla el ile tesviye ve kazı işleri grubu oluşturmaktadır. Bu grubun ölüm oranı da %8 ile ikinci sırada yer almaktadır. İskele-kalıp yapımı sökümü de izleyen sırada yer almakta, gruptaki kazaların çoğunluğunun, insan düşmesi şeklinde olduğu ifade edilmektedir.

Tablo 6.12 Kazaya uğrayanın kaza sırasında yaptığı iş/bulunduğu durum.

Kazaya uğrayanın yaptığı iş veya bulunduğu durum	Ölüm		Yaralanma		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Çeşitli iş makineleri kullanma	59	4.0	599	31.9	658	19.7
El ile malzeme taşıma	219	14.9	278	14.8	497	14.9
El ile kazı-tesviye işleri	161	11.0	113	6.0	274	8.2
İskele-kalıp yapımı, sökümü	118	8.0	103	5.5	221	6.6
Sıva-boya-badana işleri	96	6.5	110	5.9	206	6.2
Ekskavatör, dozer, greyder,... yapı makinesi kullanma	96	6.5	70	3.7	166	5.0
Beton dökümü	97	6.6	51	2.7	148	4.4
Girgır vinç kullanma	63	4.3	48	2.6	111	3.3
Çatı yapımı-tamirâtı	54	3.7	41	2.2	95	2.8
Çekiç, balyoz, vb el aleti kullanma	1	0.1	85	4.5	86	2.3
Bir yerden bir yere yürüme	28	1.9	44	2.3	72	2.2
Patlayıcı madde kullanma	28	1.9	41	2.2	69	2.1
Yıkım işleri	50	3.4	17	0.9	67	2.0
Elektrik tesisatı işleri	37	2.5	29	1.5	66	2.0
Duvar örme	27	1.8	28	1.5	55	1.6
Taşıt aracında bulunma	37	2.5	16	0.9	53	1.6
Çalışanlara nezaret etme	33	2.3	19	1.0	52	1.6
Direk dikme, sökme	28	1.9	17	0.9	45	1.3
Dinlenme durumunda olma	25	1.7	13	0.7	38	1.1
Taşıt aracı kullanma	22	1.5	13	0.7	35	1.1
Sıhhi tesisat işleri	14	1.0	20	1.1	34	1.0
Diğer iş ve durumlar	107	7.3	89	4.7	196	5.9
Saptanamayan	68	4.6	35	1.9	103	3.1
TOPLAM	1468		1879		3347	

7. İŞ KAZALARININ MALİYETİ

7.1 İş Kazaları İle İlgili Maliyetlerin İstatistikleri

Oktay Tan, internet'te yayımlanan bir yazısında, İngiltere'de (Health& Safety Executive) (HSE) adlı kuruluşun *kazaları önleyici önlemlerin maliyeti ile, olan kazanın maliyeti arasında bağlantı olup olmadığını* araştırdığını ve elde edilen kaza maliyetlerinin;

- İnşaat yapan bir firmanın *proje bedelinin %8'i*
- Mandıra işleri yapan bir firmanın *işletme maliyetinin %1.4'ü*
- Nakliye İş Yapan bir firmanın *karının %37'si*
- Petrol arama işi yapan bir firmanın *potansiyel üretiminin %14.1'i*
- Sağlık hizmeti veren bir hastanenin *yıllık işletme maliyetinin %5'i*

olduğunu tesbit eder. HSE'nin bu araştırmasının sonucu aşağıdaki bulgular tanımlanır.

İngiltere'de her yıl yaklaşık 1.1. milyon çalışanın iş kazasına uğradığı ve 750 bin kişinin de meslek hastalığına yakalandığı iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle yaklaşık 30 milyonun üzerinde iş günü kaybı olduğu, dolayısıyla İngiltere endüstrisine yıllık maliyeti 750 milyon Sterlin, işverenlere maliyeti ise kaza başına ortalama 4-9 bin Sterlin'e mal olduğu belirtilmektedir. Yine Baltık ülkelerinden Belçika'da yapılan hesaplamalara göre iş göremezliğe neden olmayan hafif yaralanmalı kazaların **bilinen** maliyeti kaza başına ortalama 100 Euro geçici iş göremezliğe neden olan kazaların bilinen maliyeti kaza başına 1.000 Euro, sürekli iş göremezliğe (sakatlığa) neden olan her bir kazanın bilinen maliyeti ise ortalama 4.000 Euro' olarak hesaplanır.

AB ülkelerinde inşaat işkolu, 900 milyar Euro tutarındaki cirosu ve 12 milyon çalışanı ile 15 AB ülkesindeki en büyük sektörlerdendir. Avrupa'da her yıl inşaat işkolundaki kazalarda 1300 kişi yaşamını yitirmekte, 850 000 kişi yaralanmakta ve bu oranlar diğer sektörlerdeki iş kazaları sayısının iki katına ulaşmaktadır. Ölümle sonuçlanan iş kazalarında tüm sektörler ortalaması her 100 000 işçide 5 işçi iken; bu oran inşaat işkolunda 13 işçidir. Yol açtığı insani kayıplara ek olarak bu kazaların yıllık ekonomik maliyeti 75 milyar Euro'yu bulmakta ve inşaat maliyetlerinin %8.5'inin yetersiz iş sağlığı ve güvenliği koşullarından kaynaklandığı tahmin edilmektedir (European Commission, 2004). AB'ye yeni üye olan

Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde de toplam iş kazalarının %20'si inşaat işkolunda olmaktadır (Erdoğan,2007).

Türkiye’de meydana gelen tüm iş kazaları, inşaat sektöründe meydana gelen iş kazalarına oranlandığında, tüm iş kazalarının % 9’unun, ölümlü iş kazalarının % 24,8’inin, sakatlananların ise % 18,9’unun inşaat sektöründe meydana geldiği görülmektedir. SSK’nun son 2006 yılı istatistiklerine göre, inşaat sektöründe 7143 iş kazasının meydana geldiği, kaza sonucu 428 işçinin sakatlandığı ve 397 işçinin de yaşamını yitirdiği görülmektedir. Bu bakımdan, inşaatlarda meydana gelen iş kazaları ve bunun sonucu oluşan yaralanmalar ve ölümler, yalnızca Türkiye’de değil, dünyada da ürkütücü boyutlarda olduğu görülmektedir. Öte yandan, şantiyelerde taşeronlaşmanın artması ile işçi sirkülasyonunun yükselmesi ve iş sağlığı güvenliği eğitiminin yok denecek düzeye inmesi, şantiyeleri daha da tehlikeli hale getirmektedir. Bir yandan en kısa zamanda en düşük maliyetle işi bitirme baskısı, diğer yandan da taşeronlara bölünmüş işi yönetmenin zorluğu iş kazalarını artıran bir unsur olmaktadır. Oysa, kaza nedeniyle toplam maliyet artmaktadır. SSK 2006 İstatistik Yıllığına göre, inşaat iş kolunda iş kazaları nedeniyle toplam 171.582 iş günü kaybolur. Esasen, bu sayı sadece yaralanma sonucu hastanede ayakta ve yataklı tedavide geçen sürelerdir. Bu sürelerle ölümlle kaybedilen süre (ki, İLO standardına göre her bir iş kazası için 7500 gün yani ölen işçi sayısı “397 x 7500 = 2.977.500” ve sakat kalan işçi sayısı “428 x 75 = 32.100” iş günü eklendiğinde toplam 3.181.182 gün kaybedilir. Bu sayıları topladığımızda, sadece asgari ücretle çalıştırdığımızda inşaat işkolunda meydana gelen kazalarının maliyeti 68.925.610 TL (yaklaşık 46 milyon \$) bulunmaktadır. Diğer bir anlatımla, şantiyelerde meydana gelen bir kazanın ortalama maliyeti 6433 \$ yapmaktadır (Tan,2008).

Tan’ın 1997-98 yıllarında yapıldığını ifade ettiği bir araştırmaya (2008) göre;

Kayıtlarını yasal mevzuata uygun tutulduğu tespit edilen bir gemi yapım tersanesinde ve dört büyük konut yapım şirketinin 8 adet şantiyesinde çalışan toplam 8.250 işçi arasında iş kazası geçiren 314 işçiye “Sorgulama Formu” ile toplanan bilgiler EK.2’deki forma işlenerek bir araştırma yapılır (araştırma 1997–98 yıllarında yapılır.)

Bu araştırmada, iş kazası geçirenler için 506 sayılı şimdiki 5510 sayılı yasadaki tanıma uygun olarak düzenlenen 422 adet iş kazası raporundan 314’ ele alınır. Bu 314 rapor, üç ayrı il deki (İstanbul, İzmit ve Bursa) konut ve gemi yapımı projelerinde yukarıda da belirtildiği gibi çalışan toplam 8.250 işçi arasından derlenir.

Araştırmada yer alan 314 iş kazasından her bir kazanın toplam maliyeti- nin **828.44 \$** olduğu, bunun 534.23 \$’nın direkt maliyet olduğu, 294.21 \$’nın ise indirekt maliyeti olduğu hesaplanır.

Grldğu üzere, meydana gelen iş kazalarının her birinin işverene toplam maliyeti, **828.44 \$’a** mal olmaktadır. Bu maliyetin içerisinde maddi ve manevi tazminatlar ile mahkeme ve avukatlık giderleri bulunmamaktadır. Bunlar dahil edilirse bir iş kazasının ortalama direkt maliyeti $534 + 173.077 = 173.611$ \$ olmakta, dolayısıyla ölümlü bir iş kazasının toplam maliyeti de; **$534+173.077+294=173.905$** \$ olmaktadır.

Oysa iş kazalarının yaşanmaması için işverenin yapacağı giderlerin maliyeti **353.21 \$** olarak hesaplanır (bu giderler, işçi sayısına ve inşaatın büyüklüğüne göre EK.3’deki form kullanılarak hesaplanabilir). Kaldı ki, bazı kazaların olmadan önceki maliyeti de **sıfırdır**. Örneğin, inşaatta çalışan kalıpcının çivi batmasından dolayı işverene maliyeti 36,5 \$’dır. Olmaması için kalıpcı, kalıp tahtalarını söktükten sonra çivilerini yere doğru istif etseydi ne kendisi, ne de bir başka işçi yaralanmayacak dolayısıyla önlem maliyeti işverene sıfır olacaktı. Kaza maliyetlerinin bir başka boyutu da, örneğin ölümlü kaza nedeniyle kaybedilen 71.554 \$ karşılığında bir inşaatta 1.430 m³ BS 25 beton dökülebilmesi veya bir binanın dış cephesinin 1.780 m² seramikle kaplanabilmesi ya da bir inşaata 145 Ton demir satın alınabilmesidir.

Sanayileşmiş ülkelerde iş kayıplarının kontrolü teorisinde; işyerlerinde oluşan iş kazalarının birbirleri arasındaki ilişkiler, genellikle kaza piramitleri ile gösterilir. Bu piramit, tavanını oluşturan ölümcül kazalar, ortasını oluşturan ölümlü olmayan ancak ağır veya hafif yaralanmalı kazalar ve tabanını oluşturan işyerindeki tesislere ve ekipmanlarda meydana gelen hasarlar veya kıl payı atlatılan yaralanmasız kazalar arasındaki ilişkiyi göstermek amacıyla kullanılmaktadır. Kazaların maliyet metodolojisi- sinde kaza piramidinin de önemli bir yeri bulunmaktadır. Kaza piramidi ile işletmelerdeki olası kazalar hesaplanır. Bulunan (türlerine göre) kaza

sayısı, o işletmenin iş koluna göre hesaplanan kaza maliyetleri ile çarpılır. Hesaplanan bu maliyet ile kazaların nedenlerine göre kazaları önleyici önlemlerin maliyeti ile karşılaştırılır. Bu karşılaştırmada önlem maliyetlerinin çok düşük olduğu görülecektir (Tan,2008).

7.2 İş Kazalarına İlişkin Giderler

İş kazalarına ilişkin giderler, Yüksel'de (2002) şöyle sınıflanmaktadır;

- Dolaysız (direkt) giderler. Doğrudan iş kazası sonucu oluşan, ölçülebilen giderler olup bunlar şöyle sıralanabilir;
 - Tedavi giderleri,
 - Malzeme ve teçhizat kayıpları,
 - Geçici veya sürekli iş görememezlik, malüllük ve ölüm ödenekleri,
 - Kazaya uğrayana ödenen diğer tazminatlar.
 - Mahkeme giderleri.
- Dolaylı giderler; Kaza ile ilgisi olmayan ya da ölçülmesi ve bu nedenle tam belirlenemeyen giderler olup dolaysız giderlerin dört katı civarındadır.
 - Kazaya uğrayan kişinin kaybettiği zaman,
 - Kaza nedeniyle diğer işçilerin işlerini bırakmaları sonucu kaybolan zaman,
 - Kaza nedeniyle üst kademe personelinin;
 - Yaralanan işçiye yardım etmesi,
 - Kaza nedeninin araştırılması,
 - Kaza geçiren işçinin yerine başkasını yerleştirmek,
 - Kazayı rapor etmek yaptığı çalışmaların meydana getirdiği kayıplar.
- Üretim kaybı (çalışmanın durması, arıza ya da hasar gören makine ve araçların devre dışı kalması...),
- Kazanın yapı makinelerine ve diğer mallara verdiği maddi zararlar,
- Kazanın malzemeyi bozmakla verdiği diğer zararlar,
- Kazaya uğrayan yerine gelenin öğrenme süresi giderleri,
- Kaza nedeniyle diğer işçilerin etkilenmeleri sonucu işin yavaşlamasından doğan zararlar.

Yapılan bu sınıflamaya başka giderler de eklenebilir. Kuşkusuz bu giderlerin muhasebeleştirilmesi mevcut yasalara göre yapılmalıdır. Bu ayrıntı çalışmanın kapsamı dışında kalmaktadır.

7.3 Oluşan Zararların Karşılanması

7.3.1 Sosyal güvenlik tarafından yapılan yardımlar

Sosyal Güvenlik Kurumu, SSGSSK (5510 Sayılı Yasa), m.16'da açıklanan iş kazası kapsamında olmak koşuluyla zarar gören işçiye yapacağı yardımları şöyle düzenler;

- a) Geçici iş göremezlik süresince günlük ödenek verilmesi,
- b) Sürekli iş göremezlik hallerinde gelir verilmesi,
- c) Gelir bağlanmış kız çocuklarına evlenme yardımı yapılması,
- d) Cenaze masrafı karşılığı verilmesi,
- e) Sigortalının ölümünde hak sahiplerine gelir sağlanması.

Bu yardımlar, iş kazasında işçi kusurlu olsa da yapılmaktadır. Ancak işçi, kasdi ya da suç sayılabilecek davranışı nedeniyle kazaya uğramışsa yapılan yardımlar yarısı tutarında azaltılır “m.22”

“Sosyal güvenliğe ilişkin kurallar, kamu düzeniyle ilgilidir, açık hüküm olmadıkça bu haklardan vazgeçilemez ve bu haklar ibra konusu olamaz. Bu nedenle ana ve babaya gelir bağlanmasından sonra gelir bağlanmasını gerektiren ‘geçimin sigortalı tarafından sağlanması’ koşulunun kalktığından sözedilerek kesilmesi istemi kabul edilemez (Y.10.HD., T.08.04.1982, E.1862, K.2068)”.

“...miras bırakanın sigortalılık niteliğini yitirdiği, uyumsuzluk konusu değildir. Uyumsuzluk, sigortalılığı iptal edilen ve primleri geri verilen sigortalının hak sahiplerine iş kazası sigortasından yapılan yardımların geri alınıp alınmayacağı noktasında toplanmaktadır.

...primleri iptal edilen çalışmaları dolayısıyla Kurumca iş kazasıyla meslek hastalıkları sigortasından yapılmakta olan yardım ve ödemeler durdurulur... daha önce sağlanan yardımlara ait giderler ilgililerden geri alınmaz... Buradaki anlamıyla, ‘giderlerden’ maksat sosyal sigorta yardımları karşılığıdır. Başka bir anlatımla, anılan hükmünde yer alan ‘yardımlar’ sözcüğü sosyal sigorta türlerinden yapılmış tüm yardım çeşitlerini kapsar. Bu hükmün, belirgin olarak, yardım görenin durumunu, yardımdan öncekine oranla kötüleştirmekten koruma amacıyla konulduğu kuşkusuzdur (Y.10.HD., T.20.10.1981, E.4646, K.5361)”.

SSY m.135’e dayanılarak çıkartılan, 7/4496 sayılı **Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü** (RG: T.22.06.1972, s.14233), kazaya uğrayan her organın sigortalının mesleğine ve yaşına göre çalışma gücünü hangi oranda azaltmış sayılacağını göstermektedir. İş gücü kayıp oranları, yaralanmanın iş kazası mahiyetinde olup olmadığına bakılmaksızın tüzüğe

göre belirlenmektedir. Hesaplama tüzüğü 6. maddesinde belirtildiği üzere A, B, C, D, E başlıklı 5 cetvelin yardımıyla yapılmakta arızanın çeşidi, mağdurun çalıştığı iş kolu, yaşı göz önünde tutularak hesaplama yapılmaktadır.

7.3.2 İşverenin borcundan kaynaklanan ödemeler

Çalışma sırasında karşılaşılabilecek tehlikeler için önlem almak

İşveren, sözleşmenin özellikleri ve işin niteliği bakımından, kendisinden istenebilmesi hakkaniyet gereği olduğu oranda, işçinin çalışma yüzünden karşı karşıya bulunduğu tehlikeler için gerekli önlemleri almak, (ve ona) uygun ve sağlığa elverişli çalışma yeri, eğer işçi birlikte oturuyorsa, sağlığa elverişli yatacak yer göstermek zorundadır.

İşverenin yukarıdaki fıkra yazılı kurallara aykırı davranması sonucu işçi ölürse, onun yardımından yoksun kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyecekleri tazminat konusunda da, sözleşmeye aykırı davranıştan doğan tazminat davalarına ilişkin kurallar uygulanır (BY,m.332).

Doktrinde bu maddenin “*kusura dayanan sorumluluk*” ilkesini benimseydiği kabul edilmektedir. Yargıtay kararlarında, işverenin üretim faaliyetlerinden yararlanan en önde kişi olması nedeniyle sorumlu tutulması, işçinin ekonomik güçsüzlüğü dille getirilerek “*kusursuz sorumluluk*” savunulmaktadır (Müngen,1993)

İş Yasası’nda;

Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve işgüvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür (m.77).

denilmektedir. Maddedeki *gerekli olanı yapmak* deyimini ile, olayın meydana geldiği sıradaki bilim ve tekniğin ulaştığı düzey, oluşan iş kazasını önleyebilecek durumdaysa, işveren gerekli önlemleri almamış sayılmaktadır (Müngen,1993).

İş kazası veya meslek hastalığı, 3. bir kişinin kasıt veya kusuru yüzünden olmuşsa, kurumca bütün sigorta yardımları yapılmakla beraber zarara sebep olan 3. kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara Borçlar Kanunu hükümlerine göre rücu edilir (SSGSSY⁶,m.21).

⁶ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası (SSGSSY).

İşverenin akitten ve yasadan doğan ‘sağlık ve güvenlik önlemlerini alma’ borcunu yerine getirmemesi akdin ihlâli niteliğindedir. Bu bakımdan, iş koşullarının uygulanmadığı gerekçesiyle işçinin İY gereğince akdi bildirimsiz feshedebileceği kabul edilmelidir (Yüksel,2002).

- Kusurlu sorumlulukla ilgili kararlar;

“İş kazası sonucu oluşan malûliyetlerden dolayı, istihdam edenin maddi ve manevi tazminatla yükümlü tutulabilmesi için, ‘kusurlu sorumluluk ilkesi’ gereğince, kendisinin veya çalıştırdığı kişinin kusurlu olması gerekmez (Y.21.HD., T.16.05.1995, E.1331, K.2288)”.

“Kusura dayalı sorumluluğun doğması için ya işverenin olayda neden-sonuç bağlantısı doğuracak biçimde doğrudan doğruya kusurunun bulunması veya işçinin yine illiyet bağı içinde kusurlu hareketlerinin bulunması gerekir (Y.9.HD., T.02.04.1987, E.3161, K.3464)”.

- Kusursuz sorumlulukla ilgili kararlar;

“Kaçınılmaz etkenler nedeniyle doğsa bile işveren iş kazası sonucu uğranılan zarardan sorumludur (Y.9.HD., T.25.10.1979, E.12385, K.13232)”.

“İşverenin kuruma karşı sorumluluğu belli eylem ve davranışlardan oluşan bir alanda sınırlıdır. Bu eylem ve davranışlar ‘işverenin kasdı’, ‘işçilerin sağlığını koruma ve güvenliğine ilişkin mevzuat hükümlerine aykırı hareketi’ ve ‘suç sayılır eylemi’dir. Bu anılanlar dışında bir durum, eylem ve davranıştan ötürü işveren sorumlu sayılamaz (Y.10.HD., T.02.10.1980, E.5376, K.5675)”.

“Davacı, işverenin verdiği işi görmek için işverene ait araçla diğer işçilerle birlikte görevlendirildiği işyerine giderken, yolda anarşistler tarafından aracın silahla taranması sonucu aldığı yara ile malul kalması nedeniyle maddi tazminat isteğinde bulunmuştur.

...BY, m.332/I fıkrasında ‘işveren işçinin iş dolayısıyla karşılaşabileceği tehlikeyi önlemek üzere, işin mahiyeti bakımından ve hakkaniyet dairesinde kendisinden beklenebilecek önlemleri de almakla’ yükümlü tutulmuştur.

Ancak, bu koruma önlemlerinin yasa ve tüzüklerin işverene yüklediği veya işin mahiyeti hakkaniyet gereği işveren tarafından alınması gerekli önlemler olması ve asıl önemlisi de alınmayan önlem, gösterilmeyen özenle sonuç arasında mantıkî neden-sonuç ilişkisinin ötesinde uygun neden-sonuç ilişkisinin (hukukî neden-sonuç ilişkisi) bulunması gerekir.

...olay, işverenin alması veya göstermesi gereken önlem ve özensizlik sonucu değil, başka eylemci kimselerin eylemi sonucu oluşmuştur... olayda kusurlu sorumluluktan söz edilemez.

...Olayda kimsenin kusuru yoktur... Tehlike, işyeri ve işin niteliğinden doğmamışsa, işvereni sorumlu tutmak mümkün değildir. Sigorta hukuku bakımından

olayın iş kazası sayılması sonucu değiştirmez (Y.9.HD., T.08.07.1985, E.6725, K.7403)”.

“Kötü tesadüf olarak tanımlanan husus kaçınılmazlık olup, kusursuz sorumluluk esasının uygulanması gerekir.

Kaçınılmazlık haline isabet eden miktardan BY,m.43 gereğince takdir edilecek miktarın davalıya ödettirilmesi gerekir (Y.9.HD., T.31.10.1983, E.6805, K.8720)”.

- **Tehlike sorumluluğu;**

“...olayda ...şirketin kendisinde herhangi bir hizmet ve denetim kusuru olmadığı tesbit edilmiş... ve dava kusur sorumluluğundan değil kusursuz sorumluluk türlerinden teklike sorumluluğundan istek hüküm altına alınmıştır...

*Hukukumuzda... Anayasalarda anlatımını bulan temek hak ve ilkelere yaklaşımı sağlayan **tehlike sorumluluğu** kuralı geliştirilmiştir.*

Bu kuralın özü; işyerinde işin yürütülmesi ile ilgili olarak oluşan tehlikelerin meydana getirdiği zararlarda, işçinin ve işverenin kusurları bulunmaması halinde bile işçinin uğradığı zararın tamamı işçiye değil de hakkaniyet ölçüsünde bir kısımdan onun faaliyet ve iş görmesinden en önde yararlanan işverenin de sorumlu tutulmasıdır.

Yargıtay, ilk kararlarında işverenin iş kazalarından doğan sorumluluğunun hak-sız fiile dayandığını kabul etmişken, zamanla işçinin daha yararına olan akdi sorumluluk esasını benimsemiştir. Sosyal, ekonomik ve kültürel alanda meydana gelen gelişmeler nedeniyle akdi sorumluluğun da yetersiz kalması üzerine Yargıtay, son uygulamalarında istikrarlı şekilde tehlike sorumluluğu görüşünü kabul etmektedir.

Tehlike sorumluluğu en ağır bir kusursuz sorumsuzluk halini oluşturmaktadır...

Öteki sorumluluk hallerinde olduğu gibi, tehlike sorumluluğunda da üç halde illiyet bağı kesilebilir. Bunlar; mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusurudur... Üçüncü kişinin kusuru ile zarar meydana gelmişse, illiyet bağının kesileceğinde kuşku yoktur. Bununla beraber üçüncü kişinin kusuru zararın oluşmasında rol oynayan etkenlerden sadece biri ise ancak o takdirde, illiyet bağı kesilmediği için işvereni sorumlu tutmak mümkün olacaktır...

Bu genel açıklamadan sonra, somut olay değerlendirilecek olursa; işyerine gitmek için işverence sosyal yardım amacı ile temin edilen araca binerek işyerine gitmekte olan işçinin karşıdan gelen başka bir aracın çarpması sonucu ölümü ile sonuçlanan olayın, 506 sayılı SSY’nın 11. maddesine göre bir iş kazası olarak nitelendirilmesi gerekeceği kuşkusuzdur. Ancak, olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi, işverenin bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmez. ...olay üçüncü kişinin %100 kusurlu davranışıyla meydana geldiğine göre, illiyet bağı kesilmiştir.

İşverenin sorumluluğu için yer ve zaman bakımından bağlantı yeterli olmayıp, tehlikenin işin yürütülmesi ile ilgili olarak ortaya çıkmış olması ve bu bağ-

lantının işçinin ya da üçüncü kişinin ağır veya tam kusuru ile kesilmemiş bulunması gerekir (YHGK., T.18.03.1987, E.9-722, K.20,3)”.

“...tehlike sorumluluğunda, üç halde illiyet bağı kesilebilir. Bunlar, mücbir sebep, zarar görenin kusur ve üçüncü kişinin kusurudur.

...arkadan gelen başka bir aracın kusurlu çarpması sonucu meydana gelen olayda ...işçi ölmüştür. Kazanın, işverenin iş görülürken gerçekleşmiş olması, sorumluluğu için yeterli değildir. Çünkü olay, üçüncü kişinin tamamen kusurlu davranışı sonucu gerçekleştiği için, işyerine özgü tehlike ile meydana gelen sonuç arasında uygun illiyetin varlığından sözedilemez. Bu itibarla, işvereni bu olaydan sorumlu tutmak olanağı yoktur (Y.9.HD., T.05.03.1987, E.2181, K.2655)”. (Yüksel,2002)

Tazminatla ilgili genel nitelikteki kararlar

Tazminat konusu tez kapsamında olmamakla beraber, önemli olan yargı kararlarından bazıları aşağıda verilmektedir;

“İşveren aleyhine iş kazası nedeniyle açılan maddi ödençe davasında sigorta tahsisleri indirilmiş ve zararın tümü işverenden alınmışsa ayrıca SSK’dan gelir bağlanması nedensiz zenginleşmeye yol açar (Y.10.HD., T.19.10.1981, E.4718, K.5302)”.

“İş kazalarında aslolan, uğranılan zararın SSK’nca gelir bağlanması sureti ile karşılanmasıdır.

Maddi ödençe isteği ile açılan davada; Kurumca gelir bağlanıp bağlanmadığının araştırılması, gelir bağlandığı takdirde, bunun peşin sermaye değerinin maddi ödenceden indirilmesi gerekir (Y.9.HD., T.15.10.1986, E.8169, K.9242)”.

“İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle açılan maddi tazminat davalarının hukuki sebebi, sigorta gelirleriyle karşılanmayan kısmın ödenilmesi ilkesine dayanır. Bu nedenlerle sakat kalan işçi veya ölümü halinde hak sahiplerine, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından gelir bağlanmış ise, mükerrer ödeme ve yararlanmaya yer verilmemesi için bağlanan gelirlerin maddi tazminattan indirilmesi gerekir (Y.9.HD., T.28.11.1989, E.10192, K.10368)”.

“İş kazası nedeniyle açılan zararların giderilmesi davasında, sigorta gelirleriyle karşılanmayan kısmın ödenilmesine karar verilmelidir (Y.9.HD., T.28.11.1989, E.10192, K.10368)”.

“İş kazasından dolayı açılacak tazminat davalarında davalının (ya da... davalılardan birinin) ikametgahı veya işçinin, işini yaptığı yer için yetkili mahkemede bakılabileceğinden, işverenle taşaron arasında bu kurala aykırı olarak imzalanan yetki sözleşmesi, işçi açısından bağlayıcı olmaz (Y.21.HD., T.29.04.1997, E.2738, K.2857)”

“İş kazası sonucunda ölen işçinin mirasçılarına ödenecek ödeneceden, işveren durumundaki kişiler ortaklaşa (müştereken) ve zincirleme (müteselsilen) olarak sorumludurlar (Y.9.HD., T.09.11.1987, E.9554, K.9971)”.

“Hakim, tazminat davasında sonuca ulaşırken, hesaplama ile ilişkin maddi unsurları, tarafların kusur durumlarını, sorumluluğa ilişkin temel hukuk ilke ve esaslar yanında, tarafların sosyal ve ekonomik koşullarını hep birden değerlendirmeli, tazminatın bir tarafın zararını karşılarken diğer tarafın ekonomik veya ticari hayatının silinmesi boyutlarına ulaşmasını önlemek yönünde araştırma yapmalı, gerekirse BY’nın m.43 gereği hakkaniyete uygun bir indirim yapmalıdır (Y.21.HD., T.17.03.1998, E.815, K.1867)”.

“İş kazası sonucu yaralanan işçinin dinlenme günlerinde, kendisine sigorta tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin maddi ödeneceden hesabından indirilmemesi doğru değildir (Y.9.HD., T.04.06.1987, E.5521, K.5586)”

“Davacı işçinin %15, işverenin ise %85 kusurlu olduğu iş kazası sonucunda, tarafların sosyal ve ekonomik durumları gözönüne alınarak, işçi tarafından istenen ...TL’lik manevi ödenecenin tamamına karar verilmesi gerekir (Y.9.HD., T.13.10.1987, E.9002, K.9076)”

“Davacı kurum, altı yıl süreyle yanlış ödediği paraların geri alınmasını istemektedir. Davalının kötü niyetli olduğu iddia ve ispat edilmemiştir... ‘iyi niyetle zenginleşen kimse, zenginleşmenin geri verilmesinden ötürü, zenginleşme hiç olmasaydı bulunacağı durumdan daha kötü duruma düşmemelidir’. Diğer deyişle davalının bu ödemeyi iade ettiği takdirde, o zenginleşme olmasaydı bulunacağı durumdan daha kötü duruma düşmesi hallerinde, yanlış ödemelerin geri alınması istenemez (Y.10.HD., T.21.12.1978, E.4284, K.10278)”.

Bedensel zarara uğrayanın yoksulluğu nedeniyle zararını tazmin

Borçlar Yasası’nın 332. maddesindeki sorumluluğu nedeniyle işçi, işverenden tazminat isteyebilecektir. Bu durum, ancak işçi ile işveren arasında akdi bir bağlantı olduğunda söz konusu olmaktadır (Müngen.1993).

Bedensel bir zarara uğrayan kimse, çalışma gücünün tümünü veya bir parçasını yitirmekten ve ileride iktisadi bakımdan karşılaşacağı yoksulluktan doğan zararının tazminini ve yaptığı bütün harcamalarını isteyebilir (BY,m.46/I).

“Çalışma gücünün kaybı geçici değildir. Zararın hesabında bir takım olasılıkların gözetilmesi gerekir. Bu olasılıklar kuşkusuz öncelikle bir taraftan zarar gören kişinin daha ne kadar yaşayacağı, diğer taraftan iş görebilirlik çağında ne kadar kazanç sağlayacağı yönlerine ilişkin bulunacaktır. Türkiye genelinde hesap dönemi içinde gelişen ekonomik ve mali konjonktür ile bu tür hesaplarda uygulanan matematiksel formüle etken hususlar da dikkate alınarak üniversitelerin sigorta ve aktüer hesaplarla ilgili kürsülerin öğretim elemanlarından seçilecek bi-

lirkişilere incelettirilerek sonucu uyarınca karar verilmesi gerekir (Y.9.HD., T.19.10.1984, E.6664, K.8981)”.

“Bedeni zarar uğrayan davacının Sosyal Sigortalar Sağlık İşleri Tüzüğü’ndeki esaslar dikkate alınarak önce genel çalışma gücünden kayıp oranının tesbiti, ondan sonra davacının 60 yaşına kadar fiili, sonra da emeklilik döneminde ortalama yıllık kazancı gözönünde tutularak maliyet oranındaki ömür boyu kazanç kaybının bu konularda uzman bilirkişiye hesap ettirilip, bundan ‘varsa’ davacının kusuru oranında indirim yapılarak davalının sorumlu olacağı miktarın bulunması gerekir (Y.9.HD., T.12.05.1983, E.2334, K.4695)”.

“İşverence, sigortalının sakatlık (maluliyet) oranına itiraz edilmesi durumunda, itirazın önce Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu’nda incelenmesi, bu karara da karşı konulması halinde Adli Tıp Kurumu’ndan alınacak rapora göre değerlendirilmesi gerekir (Y.9.HD., T.30.06.1989, E.5046, K.6188)”

Kazaya uğrayan işçinin ölmesi hali

Bir adam ölürse, tazminat, özellikle gömme giderlerini de kapsar (BY,m.45/I).

Ölüm sonucunda başka kimseler, ölenin yardımından yoksun kalmışlarsa, onların zararını da tazmin etmek gerekir (BY,m.45/III).

*“...tazminat sorumluluğu, iki ayrı nedenden kaynaklanır. Birincisi, akde aykırı davranıştan doğan **akdi sorumluluk**, diğeri de kanun, tüzük, yönetmeliklerin öngördüğü önlem ve emirlere uyulmaması sonucu doğan **haksız fiil sorumluluğu**dur.*

Hukukumuzda sonuçtan önce... illiyet bağı tazmin sorumluluğunu doğurur.

*...kusursuz sorumluluk türlerinden **tehlike sorumluluğunun** da tazminat hukukumuzda uygulama alanı bulunduğunu da gözden uzak tutmamak gerekir... **ölümle, görülen iş arasında sonuç doğurucu bir bağlantının bulunması gerekir** (Y.9.HD, T.04.11.1985, E.7797, K.10089)”*

*“...işveren kusurlu olmayıp olayda olduğu gibi **kusur sigortalıda ise %50’den az olmamak üzere indirim yapılarak tazminata hükmedilmesi** gereği Yargıtay’ın ve dairemizin yerleşmiş görüşlerindendir (Y.10.HD., T.30.05.1989, E.2781, K.4811)”.*

“SSK, sonradan yürürlüğe giren yasa ve kararnamelerle oluşan artışlar nedeni ile iş kazasında ölen sigortalının hak sahiplerine ödenen gelirlerin peşin sermaye değerinin işveren tarafından ödenmesini isteyebilir (Y.10.HD., T.25.09.1989, E.4333, K.6455)”

*“İş kazası ve meslek hastalığına maruz kalan sigortalılara ya da bunların hak sahiplerine, iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası kolundan, SSK’ca bağlanan gelirlerde; **kanun, kararname ve katsayı değişikliği nedeniyle yapılacak artışların**, SSY 26/1. maddesi çevresinde, sorumlulardan geri istenebileceği, bu bağ-*

lamda açılacak rücu davalarının kanundan doğan ve temelinde geri alma hakkı bulunan ve kendine özgü nitelikte haleflik hukukî temeline dayandığı ve on yıllık akdi zamanaşımına tabi olduğu ve zamanaşımının, her bir gelir artışın, Kurumun yetkili organının onayladığı tarihten başlar (YİBGK., T.01.07.1994, E.3, K.3)”.

“... ölen veya cismani zarara uğrayan işçinin net geliri, yaşam ve çalışma süresi, sakatlık derecesi, karşılık kusur oranı, davacıların sosyal durumları, destek süresi ve payları, eşin evlenme olasılığı ve SSK’nca yapılan yardımların miktarı gibi hususlar tam ve eksiksiz olarak belirlendikten sonra, dosya hesap için bilir-kişiyeye verilmelidir.

Bu tür davalarda olay tarihi ile hüküm tarihi arasındaki sürede zararın somut olarak gerçekleşmiş olması, hüküm tarihinden sonraki geleceğe yönelik devre zararının ise varsayımlara dayanması, tazminat hesabının bu iki dönem için ayrı ayrı yapılmasını zorunlu kılar (Y.9.HD., T.26.09.1994, E.7912, K.12639)”.

“İş kazası sonucu ölen işçinin sağlığında davacı ana-babaya fiilen ve düzenli olarak yardımda bulunup bulunmadığı, ölenin yardımına muhtaç olup olmadığı, bakma gücünün olup olmadığı konusunda yeterli araştırma yapılmadan, ana-babaya maddi tazminat verilemez.

Diğer taraftan, bu tür davalar, sigorta gelirleriyle karşılanmayan zararın ödenilmesi ilkesine dayanır. Bu nedenle davacılar SSK’nca gelir bağlanıp bağlanmadığı da araştırılmalıdır (Y.9.HD., T.27.06.1994, E.5375, K.10126)”.

Hak sahiplerinin manevi tazminatı

Kazadan zarar görenin, ölüm durumunda ailesinin, manevi tazminat istemesine ilişkin düzenleme ise BY,m.47’ de yapılmaktadır;

Yargıç özel durumları göz önüne alarak, bedensel zarara uğrayan kimseye ve adam ölmesi durumunda ölünün ailesine, manevi zarar karşılığı olarak adalete uygun bir tazminat verilmesine karar verebilir (BY,m.47).

“İş kazası sonucu oluşan malûliyetlerde, işverenin manevi tazminatla sorumlu tutulabilmesi için, kaçınılmazlık olgusunun gerçekleşmesi ve her iki tarafın kusurunun bulunmaması şarttır.

Bütün kusurun, zarara uğrayanda olması halinde, ‘kimse kendi kusurundan yararlanamaz’ ilkesi gereğince, işverenin manevi tazminatla sorumlu tutulması doğru değildir(Y.21.HD., T.27.04.1995, E.2143, K.1921)”.

“Cismanî zarar halinde manevi tazminatı, ancak doğrudan doğruya cismanî zarara maruz kalan kimse isteyebilir.

Cismanî zarar vücut bütünlüğüne karşı ikâ edilen zarar olup, bu kavrama ruhsal bütünlük de dahil olmakla, doğrudan zarara uğrayanın eş ve çocuklarının ruhsal sağlığını şok geçirecek derecede ağır biçimde bozulup tedavi olmak zorunda kalmaları durumunda, illiyet bağı gerçekleşmiş sayılacağından, BK,

m.47'ye dayanılarak manevi tazminat istenebilir (Y.21.HD., T.07.10.1997, E.6111, K.6174)".

"Manevi ödeneye karar verilebilmesi için, bir kimsenin mutlaka meslekte kazanma gücünde bir kaybın meydana gelmesi gerekmez.

İş kazasında yaralanan işçinin bedensel (cismani) zarara uğraması, acı ve elem çekmesi manevi ödenec için yeterlidir (Y.9.HD., T.16.03.1989, E.12884, K.2409)".

"Manevi ödenec, niteliği gereği bölünmesi ve bir kısmının saklı tutulmasına olanak bulunmayan bir ödenec türüdür (Y.9.HD., T.15.03.1988, E.843, K.2990)".

"Cismanî zarar kavramına ruhsal bütünlüğün ihlali de dahil olduğundan, iş kazası sonucu felç olarak ömür boyu başkasının bakımına muhtaç yatalak hale gelen kişinin eşi için, uygun illiyet bağı koşulları da gerçekleşmiş bulunmakla, doğrudan manevi zarara uğradığının kabulü gerekir (Y.21.HD., T.08.12.1997, E.8067, K.8106)".

"Meslek hastalığı nedeni ile işverenden manevi ödenec alan işçinin sonradan ölmesi halinde; ölüm, meslek hastalığının artması ile meydana gelmiş ise, mirasçıları, hastalığın ölüme etki oranına göre yeniden manevi ödenec isteyebilir (Y.9.HD., T.01.12.1986, E.9988, K.10843)".

"Sigortalı işçinin geçirdiği iş kazası sonucu, işverenden maddi ve manevi tazminat almış olması, bilahere ölmesi durumunda, kaza ile ölüm arasında uygun sebep-sonuç bağlantısının bulunması kaydıyla, hak sahiplerinin manevi tazminat isteminde bulunmalarına engel değildir (YHGK., T.16.11.1994, E.9-489, K.688)".

"Başka bir galeride meydana gelen grizu patlaması sonucu, çalıştığı galeride bedensel ve ruhsal herhangi bir zarara maruz kalmayan işçi, duyduğu acı ve üzüntünün giderilmesi için manevi tazminat davası açamaz (Y.21.HD., T.28.01.1997, E.6807, K.375)".

"Manevi tazminat bir bütündür. Duyulan acı ve üzüntünün karşılığı dava yolu ile belirlenip, karşı tarafa bildirildikten sonra artırılması yeni bir dava ile dahi olsa mümkün değildir (Y.9.HD., T.12.02.1991, E.10324, K.2244)".

"Davacı, işyerinde çalışırken, gazdan zehirlenerek tedavi görmüştür. Her ne kadar olay kaçınılmazlık sonucu meydana gelmiş ve herhangi bir maluliyete neden olmamış ise de, davacının duyduğu acı ve üzüntü nedeniyle uygun bir miktar manevi tazminat isteyebilir (Y.9.HD., T.10.02.1994, E.9360, K.1922)".

Meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı durumlarında, meslekte kazanma gücü kayıp oranı % 10 ve daha fazla ise, SSK tarafından sigortalıya sürekli işgöremezlik geliri bağlanmaktadır. Ancak bu gelir sigorta-

lının gerçek zararına uygun düşmemektedir. SSK tarafından bağlanacak olan sürekli iş göremezlik geliri, yıllık kazancının % 70'inin iş göremezlik miktarıyla orantılı kısmından ibarettir. Tam iş göremezlik durumunda bu gelir, işçinin yıllık kazancının % 70'ine eşittir. Oysa, işçinin tam iş göremezlikteki gerçek kaybı kazancının tamamı, yani, % 100'dür. Ayrıca, iş göremezlik derecesi % 10'dan aşağı olan durumlarda da işçinin cismani zararı olduğu halde, SSK tarafından sürekli iş göremezlik geliri bağlanmamaktadır. SSK tarafından bağlanan gelir, gerçek zararın bir karşılığı olmayıp, bir sosyal güvenlik geliri niteliğindedir. Bu nedenle iş kazası nedeniyle iş görme gücünde azalma olan veya iş göremez duruma düşen işçi, ***iş göremezlik tazminat*** davası açarak, SSK tarafından karşılanmayan zararını işverenden isteyebilir.

8. İŞ KAZALARININ HUKUKSAL YÖNÜ

8.1 Hizmet Sözleşmeleri

8.1.1 Tanımı, unsurları, özellikleri, türleri, akdin yapılması

Hizmet sözleşmesinin tanımı ve unsurları

Hizmet sözleşmeleri, BY m.313-354 maddelerinde, İş Yasası, Deniz İş Yasası ve Basın İş Yasası'nda düzenlenir⁷. Akdin tanımı yalnız Borçlar Yasası'nda yapılmaktadır.

İş sözleşmesi, öyle bir sözleşmedir ki, onunla işçi, belirli veya belirsiz bir zamanda iş görmeyi ve işveren de ona bir ücret vermeyi üzerlenir (BY,m.313/l).

Tanımda bağlılık unsuruna yer verilmemektedir. Anayasa Mahkemesi hizmet sözleşmenin iş, ücret ve bağlılık olmak üzere üç unsuru kapsadığını söyler (*Anayasa Mahkemesi, T.26-27.09.1967, E.1963/336, K.1967/29 (RG: T.19.10.1968, s.130131)*).

- **İş unsuru.** İnsanın iktisadî yönden 'iş' olarak değerlendirilen her davranışdır. Bir hayvan ya da makinenin faaliyeti için yapılan akit hizmet sözleşmesi değil, kira akdidir.
- **Ücret unsuru.** İşin görülmesi, diğer tarafın bir ücret ödemesi karşılığında vaad olunur. İşçiye aynî (eşya) şeklinde ödemeler yapılacağı da kararlaştırılabilir.
- **Bağlılık unsuru.** İşçini işverenin emir altında iş görmesidir.

Hizmet sözleşmesini diğerlerinden ayıran bağlılık unsurudur, bu unsur da gözönüne alarak tanım şöyle yapılmaktadır;

"Hizmet akdi, taraflardan birinin diğerinin emrinde bir iş görmeyi, buna karşılık diğer tarafın da ücret ödemeyi taahhüt etmesinden doğan bir akittir"

Alman hukukunda hakim olan görüşe göre, **iş akdi**, hizmet akdinin bir alt türüdür. Türk hukukunda ise hizmet ve iş akitlerinin aynı olduğu görüşü benimsenmektedir.

"İş sözleşmesinin ayırıcı niteliği, işçi ile işveren arasında bağımlılık ilişkisi olup, bu da her şeyden önce iş görme ediminin işverenin işyerinde ve onun denetim ve gözetimi altında görülmesiyle gerçekleşir (Y.10.HD., T.01.07.1974, E.3612, K.4738)".

⁷ Hizmet akdi ile ilgi bu başlık altında anlatılanlarda, daha çok, Ekonomi'nin (1976) çalışması esas alınmış ve bu çalışmadan yararlanılmıştır (Yüksel,2002)

“Baskın olan bilimsel ve yargısal görüşlere göre ‘zaman’ ve ‘bağımlılık’ unsurları hizmet akdinin ayırıcı ve belirleyici özellikleridir. **Çalışan, BY, m.313**’ün öngördüğü çerçeve içinde ve ‘zaman’ ve ‘bağımlılık’ unsurlarını gerçekleştirecek biçimde çalışmaktaysa aradaki çalışma ilişkisi hizmet akdine dayanıyor demektir. Bilindiği üzere zaman unsuru, çalışmanın işgücünü belirli ya da belirli olmayan bir süre içinde, işverenin buyruğunda bulundurmasını kapsar. Hiç kuşkusuz çalışılan bu süre içinde işveren vekilinin buyruğu ve denetimi altında (bağımlı olarak) edimini yerine getirecektir. Burada söz konusu olan bağımlılık ise, her an ve durumda çalışanı denetleme veya buyruğuna göre edimini yaptırma olanağı bulamayacağı nitelikte bir bağımlılıktır... Eğer **çalışan işgücünü** belirli, ya da belirli olmayan bir zaman için çalıştıranın buyruğunda bulundurmakla yükümlü olmayarak, **işveren buyruğuna bağlı olmadan sözleşmedeki amaçları gerçekleştirecek biçimde edimini görüyorsa**, sözleşmenin amacı bir eser meydana getirmekse, **çalışma ilişkisi BY’nın 355. maddesi gereği istisna akdine dayanıyor demektir. BY’nın 313. maddesinin açıklığı gereği, götürü hizmet sözleşmelerinde, ücretin, yapılacak işe göre toptan kararlaştırılması mümkün bulunduğundan... ilişkinin, istisna akdi ilişkisi olduğunu gösterecek bir delil sayılmaz. Kazalının kendi aletleri ile çalışmış olması da bu İş Yasası’nın 23. maddesi karşısında sözleşmenin istisna sözleşmesi olduğunu göstermez (Y.10.HD., T.27.02.1984, E.1132, K.1166)”**.

Hizmet sözleşmesinin özellikleri

Hizmet sözleşmesinin üç özelliği öne çıkmaktadır;

- **Kişisel ilişki;** Akidde, satış ya da kira akdi gibi mal ilişkisi kurulmaz. İşçinin kişiliğine bağlı olarak işverenle arasında kurulan kişisel ilişki öne çıkar. Bu da hizmet sözleşmesinde, diğer borçların yanında, karşılıklı sadakat, işverenin işçilerine eşit işlem yapması gibi borçları ortaya çıkarır.
- **Akit iki tarafa borç yükler;** İşçinin iş görme ve karşılığında işverenin ücret ödeme olmak üzere iki tarafa borç yükleyen bir yapısı bulunmaktadır. Bu nedenle, iş ilişkisinin niteliğine uygun olduğu ölçüde ve İş Hukukunda özel hüküm bulunmayan hallerde, Borçlar Hukukunun iki tarafa borç yükleyen akitlere ilişkin hükümleri, hizmet sözleşmesi hakkında da uygulanır.
- Hizmet sözleşmeleri devamlı bir akit özelliğindedir.

Hizmet sözleşmesinin türleri

İş yasası, 30 iş gününe kadar süren işleri **süreksiz**, daha uzun sürenleri ise **süreklili** iş olarak tanımlamaktadır. Bu ayırım, İş Yasası’nın bazı maddelerinin süreksiz işlerde uygulanmaması, bunların yerine Borçlar yasası hükümleri uygulanması nedeniyle önemli olmaktadır. Hizmet sözleşmeleri

süresinin belirli olup olmamasına göre de sınıflanmaktadır. Akdin süresinin ne zaman sona ereceği yeterli açıklıkla belirlenebiliyorsa ya da yapılan işten akdin belirli süreli olduğu sonucu çıkarılabiliyorsa (iki aylık kamp süresince garsonluk yapmak, bahçe duvarını yapmak,...) **belirli süreli** akitten söz edilir. Bu tür akitler işverenin iradesi ile sona erdiriliyorsa, bu gerçekte bir fesih olmaktadır. Sürenin belirtilmediği durumlarda **belirsiz süreli iş akdinden** söz edilir, çalışma hayatında asıl olan bu akit türüdür. Yargıtay, işçinin sürekli bir işte belirsiz süreli bir hizmet akdine göre çalıştırıldıktan sonra, birer yıl süreli ve birbirini izleyen akitlerle çalıştırılmış olmasını, işverenin akit yapma hakkını kötüye kullandığını ve bu durumda belirsiz süreli bir tek hizmet akdi bulunduğunu kabul etmektedir (YHGK, T.26.12.1962, E.4/193, Y.9.HD., T.12.11.1965, E.9024, K.9141). Burada zincirleme akde işçi de rıza gösterdiğinden, **kanuna karşı hilenin** varlığından söz edilmektedir. Belirli süreli akitlerde, akit, sürenin bitiminde kendiliğinden sona ererken, belirsiz süreli olanlarda, tarafların önceden birbirlerine haber vermesi ile sona ermektedir.

“Hizmet akdinden söz edebilmek için akdin konusu olan edimin mutlaka günlük çalışma süresinin tamamını kapsamış olması şart değildir. Hizmet akdinin unsurları mevcut olduğu takdirde, hizmet edimini günlük çalışma süresinin sadece bir kesiminde yerine getirilmiş bulunması bu kişinin hizmet akdi dışında düşünülmesini gerekli kılmaz (Y.9.HD., T.20.06.1979, E.2408, K.5910)”.

Sözleşmenin yapılması

Hizmet sözleşmesi, tarafların karşılıklı ve uygun irade beyanlarında bulunmaları ile meydana gelir. Bunun için;

- Tarafların Medeni Kanuna göre, hizmet sözleşmesi yapacak ehliyetinde bulunması gerekir.
- Belirli süreli akitlerde, akdin yazılı olması şekli zorunludur. Belirsiz sürelielerde, akit genellikle, sözlü olarak yapılmaktadır. Bu durumda işçinin istemesi durumunda, işverenin kendisine işin genel ve özel şartlarını içeren bir belge verme yükümlülüğü bulunmaktadır. Borçlar Yasası’nda hizmet sözleşmeleri için şekil serbestisi kabul edilmektedir (m.314).

“Hizmet sözleşmesi yazılı şekle tabi değildir. Davacı, çalışma biçim ve koşullarını her zaman tanıkla isbat edebilir (Y.9.HD., T.19.01.1983, E.9569, K.97)”.

Sözleşme mevzuata uygun olarak yapılmışsa geçerlidir, bu koşullardan birine ya da birkaçına uymuyorsa, sözleşmede sakatlık var demektir. Bu nedenlerden bazıları sözleşmenin istenen sonuçları doğurmasını kesin

olarak, bazıları ise, iradesi sakatlanan tarafın iradesini açıklaması ile sözleşmeyi geçersiz kılar. İradesi sakatlanan taraf iptal iradesini açıklamazsa, o sözleşme ile kendisi de bağlı kalır. Sözleşmenin bâtil veya geçersiz olması durumunda, sözleşme, genel hükümler uyarınca, tâ baştan itibaren (*mâkâbline şâmil*) ortadan kalkar. Sözleşmenin geriye yönelik olarak iptal edilmiş olması, özellikle sözleşmenin ifa edilmiş olması durumunda önemli sıkıntılar yaratır, çünkü yapılmış bir hizmet geri alınamaz. İşverenle işçi arasındaki kişisel ilişkinin baştan itibaren kaldırılması, bu durumun nedensiz edinim, ya da tazminat hakları ile düzeltilmesi, her zaman uygun sonuç vermez. Bir başka görüşe göre de, bâtil (bozuk, geçersiz) bir hizmet sözleşmesi, bir hizmet ilişkisi doğurmaz, bu nedenle, işçinin işe katılması ile oluşan hizmet ilişkisi, aslında *fiili bir hizmet ilişkisi*dir ve bunun bâtil ya da iptal edilmiş hizmet sözleşmesi ile bir ilişkisi de yoktur (Tunçomağ,1975)

Hizmet sözleşmesinin geçersizliği, hizmetin yapılmış olup olmamasına göre farklı sonuçlar doğurur (Tunçomağ,1975);

- *Bâtil hizmet sözleşmesinin ifa edilmemiş olması halinde*; sözleşme ta baştan itibaren hükümsüz sayılır. Eğer sözleşmenin hükümlerinden sadece bazıları yasaya aykırı ise (yasal çalışma süresinden daha uzun bir çalışma süresi gibi), yalnız bu hükümler geçersiz sayılır.
- *Bâtil hizmet sözleşmesinin ifa edilmiş olması halinde*;
 - *Geçerli bir hizmet ilişkisi doğabiliyorsa*; İşçinin, işverenin işyerine katılması nedeniyle bir iş ilişkisi meydana gelmişse, işçi, geçerli bir hizmet sözleşmesi halindeki hukuki durumu kazanır. Yaptığı iş için ücret isteyebilir. Ücret, o iş için uygun olan miktara göre, toplu iş sözleşmesi varsa, ücret ve diğer hak ve yükümlülükler buna göre belirlenir.
 - *Geçerli bir hizmet ilişkisi doğamamışsa*; fiili bir hizmet ilişkisinin doğması beklenemez, bu durumlar;
 - İşçinin çalıştırılması, işin konusu ya da amacı ahlaka ya da yasaya açık şekilde aykırı ise,
 - Yasal temsilcinin izni gerekiyor ve izin alınmışsa.

“Yaşı veya kadın oluşu gibi nedenlerle herhangi bir işte çalışması yasak bulunan işçinin yasağa rağmen çalıştırılmış olması halinde işçi sayılacağına ve bundan dolayı işçi sigortaları yasalarının işçilere tanıdığı haklardan yararlanacağına... oybirliği ile karar verildi (YİBK., T.18.06.1958, E.20, K.9)”.

Yukarıda anlatılan durumlarda sakatlanmış bir *sözleşmenin iptali* de değişik durumlar oluşturmaktadır (Tunçomağ,1975);

- *Sözleşme ifa edilmemişse*; taraflardan birinin iptal iradesini açıklaması ile, sözleşme başlangıcında itibaren ortadan kalkar. Bazı yan edimler ifa edilmişse, nedensiz edinim kuralları uyarınca geri istenebilir.
- *Sözleşme ifa edilmiş ise; **hizmet ilişkisi, hizmet sözleşmesinden değil de, işçinin işyerine katılmasından, orada fiilen çalışmasından doğar.*** Sözleşme, iptal ile ortadan kalkar ve bu işlem önceye etkili olarak bir fiili hizmet ilişkisi niteliği kazanır.
 - İfaya başlanmış olması, iptal hakkının kullanılmasını sınırlar. İptal nedeni, iş ilişkisinin derhal bozulmasını haklı göstermeyecek derecede önemini yitirmiş olabilir (işverenin yanıldığı konu olan, işçinin eksik olan niteliğinin bu arada kazanılmış olması, işçinin darda olması nedeniyle işe girişte verdiği yanlış bilgi yüzünden oluşan güvensizliğin zamanla yok olması,...).
 - Hizmet sözleşmesinde, iradeyi sakatlayan nedenler içinde öne çıkan, kişisel nitelikler üzerindeki **yanılma** olmaktadır. İş görme yeteneği üzerindeki yanılma iptal için yeterli olmaz. Acaba iş hayatı açısından da işçinin nitelikleri, iş için yetersiz midir?
İşvereni sözleşme yapmağa yöneltmek için, yanlış bilgi verme ve bu yanlış sürdürme için yapılan davranışlar, **aldatma** olarak adlandırılmaktadır. İşverenin bazı sorularını yanıtlama yerine susma da bir aldatma olmaktadır.
 - Sözleşmenin iptal hakkı; yanılma ve aldatmada, öğrenildiği, korkutmada ise, korkutmanın ortadan kalkmasını izleyen bir yıl içinde kullanılması gerekir.
 - Sözleşme koşullarından birisi; yanılma, aldatma ya da korkutma nedeniyle sakatlanmışsa, sadece o anlaşma iptal edilebilir (kısmi iptal), ancak, o anlaşma olmadığında sözleşmenin yapılamayacağı kabul ediliyorsa, sözleşmenin tümü iptal edilebilir.

8.1.2 Hizmet sözleşmesinden doğan borçlar

Hizmet sözleşmesinin iki tarafa borç yükleyen türden bir sözleşme türü olduğu belirtilmişti, şimdi tarafların borçları, ayrıntıya girilmeden, anlatılacaktır.

İşçinin borçları

İş görme borcu

İşi kendisinin yapması

İşçi üstlendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür, aksi kararlaştırılmadıkça, gerekliliği anlaşılmadıkça, başkasına devredemez. Bu zorunluluk, akit kurulurken işçinin kişiliği, verilecek işi görme yetenekleri, genel ve mesleki eğitimi, bilgi ve becerisi, işi yaparken taşıyacağı sorumluluk duygu-

su, deneyimi ve benzer özellikleri gözönünde tutulmasından kaynaklanmakta, işveren ise bu incelemeyi yapmadan işçiye alması halinde sorumlu olmaktadır. Ekonomi (1976), işçinin işi bizzat görmesi kuralından iki sonuç çıktığını belirtir;

- İşçi işi görme borcunu başkasına devredemez,
- İş görme borcu işçinin kişiliğine bağlı olduğundan, miras yolu ile intikal edemez, işçinin ölümü ile hizmet sözleşmesi kendiliğinden sona erer.

Yapılacak iş ve kapsamı

İşçinin yapacağı iş ve kapsamı sözleşme veya toplu iş sözleşmeleri ile belirlenir. Sözleşmede ne yapılacağı açıkça belirtilmemişse, işin türü, kapsamı, çalışma yöntemi, kullanılacak malzeme, işin yapılma sırası gibi konular işveren tarafından belirlenir. Bu durumda işveren; varsa örf, adet ve işyeri uygulamasını gözönüne alır, iyiniyet kurallarına uyar.

İşçiden, rızası olmadıkça, asıl işi dışında başka işi yapması istenemez, ancak, zorunlu ve işverenin başka hareket olanağı bulunmadığı durumlarda, deprem, yangın, su baskını,... gibi nedenlerle, gelemeyen işçilerin işlerini yapmak onun sadakat borcudur. Yargıtay, özel bilgi ve deneyim istemeyen işlerde çalışan vasıfsız işçiyi, işverenin başka bir işte çalıştırabileceğine (baraj şantiyesinde tünelde kazı yapmak yerine, dolusavakta kalıp malzemesi taşımak,... gibi) karar vermiştir (Y.9.HD., T.25.03.1971, E.14123, K.4889).

İşveren işçinin çalıştığı yeri, ücretinde azaltma yapmadan, değiştirebilir.

İşin görüleceği yer

İşin yapılacağı yer hizmet sözleşmesinde belirtilir. İşin niteliği gereği, işçi, geçici veya sürekli olarak işyeri dışında çalışmakla yükümlü tutulabilir. İşverenin birden fazla işyerinin bulunması durumunda, bir işyerinde çalışmak üzere işe alınan işçinin, işverenin başka işyerinde çalışması için izninin alınması gerekir, aksi hal sözleşmesinin feshi hakkını verir. İşyerinin bir başka yere taşınması durumunda, yeni yer işçinin ikamet ettiği yerle var olan ilişkisini kesmiyor ve varsa ek güçlükleri (ulaşım gibi) işveren karşılıyorsa, işçinin, taşınılan yeni yerde işini yapması gerekir.

İşin özenle yapılması

İşçinin üstlendiği işi özenle yapması gerekir. Gerekli özenin gösterilmemesi sonucu oluşan zarardan işçi sorumludur (BY,m.321/2,). İşçinin kasdı veya savsaması (ihmal) nedeniyle, iş güvenliği tehlikeye düşer veya makine, tesisat, başka

eşya ve maddelere verilen hasar ya da kayıp, işçi yevmiyesinin otuz katından fazla olursa, işverenin hizmet sözleşmesini derhal feshetme hakkı doğar (İY,m.25). Bu hak, hasar ya da kaybın daha az olması, ancak, yapılan uyarıya uyulmaması durumunda da oluşur. Verimli çalışmak, bu maddenin kapsamında bulunmamaktadır (Y.9.HD., T.04.05.1967, E.2979, K.3812).

Özen borcunun objektif bir ölçüsü bulunmayıp, her hizmet sözleşmesinde; işin ve işçinin özelliklerine göre belirlenir (BY,m.32173). Gerçekten, işçinin işi yerine getirebilmesi onun nitelikleri ile sınırlıdır, ancak bu niteliklerine uygun olarak işini yapabilir. İşveren işçiye seçerken işin özelliklerine uygun seçim yapmamışsa, başarısızlığından işçi tam olarak sorumlu tutulmaması, işverenin sonuca katlanması gerekir.

İtaat borcu

İşin yürütülmesi için, işçinin, işverenin (ya da vekillerinin) talimat ve emirlerine uyması gerekir. Hizmet sözleşmesini eser sözleşmesinden önemli farkı, işçinin işverene bağlı olmasıdır. İtaat borcu, bağlılık unsurundan kaynaklanmaktadır.

Emir ve talimatın; işin gereğine, mevzuata, aynı nitelikteki işler için oluşmuş gelenek ve göreneklere uygun olması gerekir.

Sadakat borcu

Bu borç, işçiye, işverenin çıkarlarına zarar verecek davranışlardan kaçınmakla yükümlü kılar. Sadakat, işçinin, iş ilişkisi içindeki tüm davranışları için önemlidir. İşten bahane ile kaçmak, işveren aleyhine davranmak, işverene ait sırları korumamak,... sadakat borcuna uygun olmayan davranışlardır.

İşverenin borçları

Ücret ödeme borcu

İşçinin yaptığı işe karşılık işçiye ödenecek ücret, işverenin esas borcudur. Esas ücrete, ikramiye, prim, sosyal yardım,... gibi ek ödemeler dahil değildir.

- Ücret bir işin karşılığıdır.
- Temel ücret nakit, yani para olur.
- Ödeme üçüncü kişilerle de yapılabilir.

- Ücretin, işçinin esas geçim kaynağı olması nedeniyle, ödeme şekli ve belgelendirilmesinde devletin müdahalesi görülür. Henüz ödenmemiş ücretler için de takas, haciz, devir ya da temlik edilememesi gibi koruyucu önlemler bulunur.

İşçiyi gözetme borcu

İşverenin bir diğer borcu, sadakatına karşılık, işçinin çıkarlarına zarar verici davranışlardan kaçınmasıdır. Gözetme borcu, iş ilişkisi çerçevesindeki; işçinin hayat ve sağlığını korumak ve bu konuda gerekli önlemleri almak,... gibi bütün davranışları kapsar. Bu borçta yalnızca mevzuat hükümlerine uyulması yeterli değildir, gerekirse ek önlemler de alınmalıdır. Önlemlerin alınmaması sonucu işçinin kaza geçirmesi ya da meslek hastalığına yakalanması durumunda işverene cezai yaptırımlar getirilmekte, hukuki sorumluluklar altına girmektedir. İşveren, işçiye ve işçinin desteğinden mahrum kalanlara, SGK'nun yaptığı yardımlarla karşılanmayan maddi ve manevi zararları tazmin zorunda kalmaktadır. Giderek iş durdurulabilmekte, işyeri kapatılabilmektedir. Bu nedenle işveren;

- İşçi, sağlığına, bilgi ve deneyimine uygun işte çalıştırmalı ve
- İşçileri zamanında sigorta ettirmeli, iş kazası ve meslek hastalıklarını zamanında bildirmelidir.

Eşit işlem yapma borcu

İşverenin bir diğer borcu, işçilere eşit davranmaktır. Aynı durumdaki işçilerden bazılarına daha yüksek ücret vermek, cinsiyet, dil, meshep inanç, siyasi düşünce ayrımı yapmak, ek yardımlarda, sosyal olanaklarda farklılık yaratmak,... eşit davranışa aykırı olan örneklerdir.

8.2 Hukuksal Olarak İş Kazası, Meslek Hastalığı, İş Göremezlik

İş güvenliği ve sosyal güvenlik konularında sıkça kullanılan kavramlardan bazıları ve gerekli açıklamalar aşağıya alınmıştır.

İşçi, işveren, işveren vekili ve işyeri

Bu kavramlar İş Yasası'nın ikinci maddesinde tanımlanmaktadır;

Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye **işçi**, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara **işveren**, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye **iş ilişkisi** denir. İşveren tarafından mal veya

hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime **işyeri** denir.

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere **işveren vekili** denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.

Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye **asıl işveren-alt işveren ilişkisi** denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez (m2).

İşçi sayılmanın unsurları, yasanın bu maddesine göre şu başlıklar altında toplanabilir (Eşmelioğlu,1986);

- Çalışma hizmet sözleşmesine dayanmalı,
- Yasaklanmayan bir işin bulunması,
- *Yapılan işin karşılığında ücret ödenmesi*; Ücretin kararlaştırılmamış olması, ödeme şekli ve türü önem taşımaz, önemli olan işverenin borçları arasında yer alan ücret unsurunun varlığıdır.

- **İşin, işyerinde, işverenin denetimi ve gözetimi altında yapılması;** Ortada bir hizmet akdi bulunsa da, çalışma işveren ait iş yerinde yapılmıyorsa, bağımlılıktan söz edilemez.

“Mal sahibi adına yıkım işini üstlenen kişi, meydana gelen iş kazasından doğrudan sorumludur. Bu durumda işveren olarak nitelenemeyecek mal sahibine husumet yöneltilemez (Y.9.HD., T.03.03.1981, E.95, K.2995)”

İşyerine işin niteliği ve yürütümü bakımından bağılıktan amaç, asıl işyerine hukukî, teknik ve ekonomik bağılıktır (Eşmelioğlu,1986);

- İşyerine bağlı bulunan yer, aynı işverene ait değilse **hukukî bağılıktan** söz edilemez.
- Bir işyerini faaliyetini durdurması, bağlı yerin çalışmasını da durdurmak-taysa, burada **teknik** yönden **bağılılık** vardır.
- Aynı işverene ait otelde bulunan lokanta, **ekonomik** yönden otel işyerine **bağlı** olup asıl amacın bir parçası olarak değerlendirilebilir.

Sigortalı

Bu kavram, SSGSSY’nın 4. maddesinin ilk fıkrasında bulunmaktadır;

Bir hizmet akdine dayanarak, bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar ...sigortalı sayılırlar.

İş kazası

Kaza terimi, kasıt söz konusu olmaksızın, beklenmedik veya sonucu arzu edilmeyen bir olayı ifade eder. Belli bir zarara veya yaralanmaya neden olan umulmadık her olay, genel anlamda bir kaza olmakla beraber her zaman ‘iş kazası’ şeklinde nitelenemez (Güven,1970).

“Zararlandırıcı olayın iş kazası sayılması, görevli mahkemenin belirlenmesi için yeterli olmayıp, ayrıca 5521 sayılı yasanın 1. maddesinde öngörülen;

a-Uyuşmazlığın tarafları işçi ve işveren (ya da işveren vekili) olması,

b-Uyuşmazlığın, iş sözleşmesinden veya İş Kanunu’ndan kaynaklanması, koşullarının olayda birlikte gerçekleşmesi gerekir (Y.21HD., T.04.07.1995, E.2482, K.3884)”.

SSGSSY m.13, iş kazasının tanımını yapmaktadır. Tanımda; tesis, maki-ne ve hammaddeye zarar veren kazalar kapsam dışı bırakılmaktadır.

İş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı he-men veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır;

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,
- c) Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında.

İngiliz hukukunda, sigortalının yaptığı iş ile doğrudan doğruya nedensellik bağı bulunmayan ve aynı zamanda sigortalının kusursuzluk ve suç sayılmayacak hareketi ile bağdaştırılamayan hallerde meydana gelecek kazalar iş kazası sayılmamaktadır (Güven, 1970).

Güven, iş kazasının unsurlarını şöyle sıralamaktadır;

- Kaza ile iş arasında bir illiyet bağı (neden-sonuç ilişkisi) bulunmalı,
- İş kazası kabul edilecek bir olay, dıştan gelen bir nedene dayanmalı, sigortalı, iş ve işin gereği dolayısıyla kendi fiili dışındaki bir olay veya fiilin etkisiyle zarara uğramalı, işi ile bağıntısı bulunmayan bir fiil ile bu kazanın doğmasına kusuru ile katılmamalı,
- Kaza, ani olarak ortaya çıkmalı ve
- Sigortalı hemen veya sonradan bedenlen veya ruhen bir arızaya uğramış olmalı.

Müngen'in (1993) Atabek'den (1978) aktardığına göre, iş kazası kavramını hukuksal açıdan inceleyen uzmanlar, bir iş kazasından sözedebilmek için genellikle altı ögenin birarada bulunması gerektiği görüşünde birleşirler;

1. Bedende veya ruhsal yapıda bir arızanın meydana gelmiş olması,
2. Ani bir etkinin bulunması,
3. Dıştan bir etkinin sözkonusu olması, kişinin kendi yapısındaki bir arızadan kaynaklanan zarara uğramamış olması,
4. Şiddetli bir etkinin söz konusu olması,
5. Zarar gören kişinin, iradesi dışında bir etkiyle karşılaşmış olması, kasıtlı olarak uğranılmış bir zarar olmaması,
6. Dıştan gelen etki ile bedensel veya ruhsal arıza arasında, uygun neden-sonuç bağının bulunması.

Kaza ile ilgili yargı kararları

1980-1999 yıllarında işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili alınan yargı kararlarından seçilenler (Uzer,2003), sınıflama dışında kalan, daha çok ola-

yn iş kazası olup olmadığını irdeleyen türden olanlar önce, diğerleri de yasa maddesi göz önüne alınarak gruplandırılıp aşağıya aktarılmıştır^{8, 9}.

“İşyerinde iş kazası sonucu yaralanan işçinin hastahaneye götürülürken yolda uğradığı trafik kazasında ölümü hali, iş kazası sonucu sayılmamaktadır. İşyerindeki yaralanma ile ölüm olayı arasında uygun neden-sonuç ilişkisi bulunmadığı, dolayısıyla bu iki olay arasında bir illiyet bağının söz konusu olamayacağı kabul edilmektedir (Y.9.HD., T.07.06.1966, E.3445, K.4978)”.

“Zararlandırıcı olayın iş kazası sayılması için, olaya maruz kalanın sigortalı olması ve ayrıca SSY,m.11/A’daki hallerden birinde meydana gelmesi gerekir. (Y.21.HD., T.20.11.1997, E.7353, K.7596)”.

“İşyeri dışında bile olsa bir görev yaparken kazaya uğrayan sigorta olayı iş kazasıdır (Y.4.HD., T.04.01.1973, E.9706/52)”.

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

“İşyerinde düşme sonucu ölüm iş kazasıdır (Y.9.HD., T.15.05.1969, E.2194/5406)”.

“İşyerinde yatarken ölen sigortalının, sigorta olayı iş kazasıdır (Y.10.HD., T.03.06.1976, E.8915/4334)”.

“Sigortalının işyerinde intihar etmesi hali de iş kazası kavramına girer ...SSY’nin 110. maddesi ‘kastı yüzünden iş kazasına uğrayan sigortalıya işgöremezlik ödeneği ve sürekli işgöremezlik geliri verilmez. Sigortalıya yalnız sağlık yardımları yapılır’ demekle, bir sigortalının kasten (örneğin intihar) iş kazasına uğraması halinde bu durumu iş kazası kabul etmektedir (Y.10.HD., T.29.03.1979, 8413/2759)”.

“Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada öldürülmesi iş kazasıdır (Y.10.HD., T.04.02.1980, E.6047/624)”.

“İzinli bulunduğu sırada işyerine gelerek kazaya uğrayan işçinin izinli bulunduğu sürede işyeri ile olan hukukî ilişkisi devam ettiğine göre, durumu iş kazası içinde nitelendirilmektedir (Güven,1970’dan,s.6)”.

“İşyerinde bulunmak hizmet akdinin gereği edimi yerine getirmek içindir. Başka amaçla iş yerinde bulunulurken geçirilen kaza iş kazası değildir (Y.10.HD., T.10.05.1983, E.2308/2482)”.

⁸ Sınıflama ve kararlar Yüksel’den (2002) alınmıştır.

⁹ Türk yargı sisteminde (Arslan ve Tanrıver,2001), iş sağlığı ve güvenliği konularındaki uyuşmazlıkların çözümünde Yargıtay’daki iş bölümü şöyledir;
 - İş Kanunu ile ilgili uyuşmazlıklar 9. Hukuk (Ceza) dairesi,
 - Sosyal Güvenlik Kurumu ve Sosyal Güvenlik Yasalarına ilişkin uyuşmazlıklar, 10. Hukuk Dairesi,
 - Sosyal Güvenlik Kurumu ve Sosyal Güvenlik Yasalarına ilişkin uyuşmazlıklar, ve iş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklanan uyuşmazlıklar, 21. Hukuk Dairesi.

“Sigortalının **asıl işini yapmaksızın geçen zamanda uğradığı kaza** iş kazasıdır (Y.10.HD., T.02.06.1983, E.2601/3002)”.

“SSY, m.11/A-a/b fıkrası gereği, sigortalının işyerinde çalışırken ve işverenin işini yaparken öldüğü sabit olduğuna göre ölümün iş kazası sonucu meydana geldiğinin kabulü yerine, **işyerinde sarhoş çalışırken öldüğünü** gözönüne alıp olayın iş kazası sayılmayacağına karar verilmesi doğru değildir (Y.10.HD., T.23.03.1992, E.12579, K.3624)”.

- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,

“...Ahmet ... Tesislerinde bina ve mal bekçisidir. Aynı zamanda ... isimli kişinin evinin de bekçiliğini yapmaktadır. ... günü saat 20.⁰⁰ sıralarında ...'ın evinde ışık yandığını görüp, kontrol etmek üzere o eve giderken, yolda, davalı Süleyman'ın kullandığı aracın çarpması sonucu ölmüştür.

Sigortalının bağlı olduğu işverenlerden biri yönünden, iş kazası niteliğinde sayılmayan sigorta olayı, öteki işveren için iş kazası niteliğinde olabilir (Y.10.HD., T.14.02.1983, E.383, K.624)”.

“...bir başka **iş yerinde kavgaya** sırf merak saiki ile gittiği anlaşılırsa, yaralanması, iş kazası sayılmamalıdır (Y.10.HD., T.02.10.1997, E.6247, K.6372)”.

- Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

“İşveren tarafından görevle başka bir yere gönderilen sigortalının, bu görev süresi içinde **görevle ilgisi olmayan bir kaza geçirmesi** dahi, yasal olarak iş kazası sayılır (Y.10.HD., T.13.10.1987, E.5024, K.5139)”.

“Sigortalının, işveren tarafından görevli olarak başka bir yere gönderilmesi halinde, **asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda** uğradığı zararlandırıcı olay, yapılması istenilen işin tamamlanabilmesi bakımından, normal yaşantı çerçevesinde ve hoşgörü ile karşılanabilecek zaman süresinde oluşmuşsa iş kazası sayılmalıdır (YHGK., T.05.06.1996, E.10-228, K.454)”.

- Sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında.

“Sigortalının **işyerine getirilip götürülürken uğradığı kaza** iş kazasıdır (Y.9.HD., T.08.10.1971, E.7035/21158)”.

“**Otobüsün kimliği bilinmeyen kişilerce taranması** sonucu ölen şoförün ölümü iş kazasıdır (Y.10.HD., T.03.11.1983, E.5263/5446)”.

“**Görevli olarak giderken...** sigortalının uğradığı kaza iş kazasıdır (Y.10.HD., T.09.04.1984, E.1866/1976)”.

“...işin niteliği, belirli mesai saatleri ile bağlı olmadığı nazara alınarak, işi bittikten sonra ikametgahına rahatlıkla dönebilmesi için şirkete ait bir aracın emrine tahsis edildiği, olay günü... şirkete ait araçla evine dönerken geçirdiği bir trafik kazası sonucu öldüğü...”

506 sayılı SSY'nın 11/A-C maddesine göre, sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında meydana gelen kazalar iş kazası sayılmıştır.

...işin ve görevin özelliği nedeniyle sigortalıların topluca getirilip götürülmesinin imkânsızlığı karşısında işverence sigortalıya araç tahsis edilmiş, sigortalı kendine tahsis edilen araçla işyerine gelip giderken kazaya maruz kalmış ise bu, kazanın iş kazası sayılması, 'toplu' sözcüğünün zorunluluk karşısında münferit taşımaları da kapsayacağını kabulü gerekir. Diğer yünden, **sigortalının işe gidiş gelişine tahsis edilen araba 506 sayılı SSY, m.5/2'de yazılı 'araç' kavramına dahil değildir**. Aksinin kabulü halinde 11/A-C fıkrasının sevk nedeni kalmayacağı ortadadır¹⁰ (Y.10.HD., T.03.02.1986, E.6312, K.462).

"Sigortalının işverene ait kamyonla taşıma yaptığı sırada, aracı park edip içki içmesi ve araçta yardımcılık (muavinlik) yapan çocuğa sarkıntılık etmesi sonucunda çocuğun tepki göstererek sigortalıyı yaralaması iş kazası sayılmaz¹¹ (YHGK., T.15.04.1987, E.10-644, K.330).

"SSY,m.11/A-e'de amacın sigortalı işverenin aracıyla işe getirilip götürülürken uğradığı olayları iş kazası saymak olmasına, yasa koyucunun işverenin aracıyla işe getirilip götürülenlere güvence sağlamayı düşünmesine, bu konuda toplu ve münferit taşımalar arasında bir ayırım gözetilmeyeceğine ve böyle bir ayırımın yasa koyucunun amacı ve sosyal güvenlik ilkelerine ters düşeceğine, toplu taşımaya güvence sağlanırken, **münferit taşımaları** dışlamanın lojik olmayacağı gibi çoğun içinde azın da bulunacağı kuralıyla da bağdaşmayacağını kabulü gerekir (Y.9.HD., T.07.05.1992, E.12090, K.5120)".

Meslek hastalığı

"Sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre yinelenen bir nedenle veya işin yürütüm şartları nedeniyle uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık ya da ruhi arıza halidir (SSGSSY,m.14)". Meslek hastalığı iş kazasından farklı olarak,

¹⁰ İşyerinin tarifi (m.5)

Bu kanunun uygulanmasında, 2 nci maddede belirtilen sigortalıların işlerini yaptıkları yerler "İşyeri" dir.

İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ve araçlar da "İşyeri'nden sayılır".

¹¹ ...olayın sigortalının kastı veya suç sayılır eylemi sonucunda ortaya çıkması durumu, iş kazası sayılmamasını gerektirmez. Zira SSY,m.110'da aynen "...kastı veya suç sayılır bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan... sigortalıya... sürekli iş göremezlik ödeneği verilmez..." hükmünün yer aldığı görülmektedir. Madde açıkca sigortalının suç sayılır eylemi ile dahi iş kazasının oluşabileceğini kabul etmektedir. Bu davadaki olayda gerçekten sigortalının suç sayılır eylemi mevcuttur... (karşı oydan)".

yavaş yavaş ve sürekli nedenlerin ortaya çıkardığı bir meslek riski niteliğinde olup unsurları şöyle sıralanabilir (Güven,1976);

- Meslek hastalığı, ortaya çıkan arıza ile sigortalının yaptığı iş arasında bir nedensellik bağının bulunmasına bağlıdır.
- Birden bire dıştan gelen bir nedenle değil, yavaş yavaş sigortalıyı etkileyen bir arıza olmalıdır.
- Sigortalı, meslek hastalığı sonucu geçici veya sürekli sakatlık, hastalık veya ruhi bir arızaya uğramalıdır.

Meslek hastalıklarının neler olduğu SSK'nca düzenlenen Meslek Hastalıkları Listesinde belirlenmektedir (Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü) (KHK:7/4496, RG: T.22.06.1972, s.14223)

“Meslek hastalığı savında bulunan işçinin öncelikle SSK'na başvurması, Kurumca aksine bir karar verilmesi halinde, bu işlem ve karara karşı Kurumun Yüksek Sağlık Kuruluna itiraz etmesi, itirazının da reddedilmesi durumunda dava yoluna gitmesi gerekir (Y.9.HD., T.30.10.1986, E.8728, K.9641)”.

“İşçideki rahatsızlığın, işyeri koşullarından kaynaklanan meslek hastalığı olup olmadığının saptanması için, Sosyal Sigortalar Sağlık Kurulu veya Adli Tıp Kurumu aracılığı ile inceleme yaptırılması gerekir (Y.9.HD., T.03.03.1987, E.2238, K.2582)”.

*“506 sayılı yasaya göre tesbit edilen hastalıklar listesi dışında, herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağı üzerine çıkabilecek anlaşmazlıkların Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu'nca karara bağlanması gerekir. Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu aracılığıyla **bir inceleme yapılmadığı takdirde, Adli Tıp aracılığı ile inceleme yaptırılarak sonuca göre karar verilmelidir** (Y.9.HD., T.02.10.1990, E.6864, K.10113)”*.

“506 sayılı yasanın 11. maddesinde tesbit edilmiş hastalıklar, herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması üzerine çıkabilecek uyuşmazlıkların SS Yüksek Sağlık Kurulu'nca karara bağlanması gerekir. Bu itibarla; davacıda tesbit edilen hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağı hususunda, SS Yüksek Sağlık Kurulu aracılığı ile inceleme yaptırılarak sonucuna göre bir karar verilmelidir (Y.9.HD., T.27.11.1990, E.12108, K.12453)”.

“...SS Yüksek Sağlık Kurulu'nca ...bir tesbit yapılmadan hastalığın mesleki olduğunun kabulü ile hüküm tesisi doğru değildir (Y.9.HD., T.14.04.1992, E.1072, K.4267)”.

Geçici iş göremezlik, sürekli iş göremezlik, malüllük

SSGSSY'na göre, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle geçici olarak iş göremez durumda olan sigortalı **geçici işgöremez** (m.18), “...iş kazası

veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %10 azalmış bulunduğu durumlar...” **sürekli iş göremezlik** olarak tanımlandığı görülmektedir (m.19).

“Sigortalının meslekte kazanma gücü kaybı %10’dan aşağı ise sürekli iş göremezlik geliri alamaz (Y.9.HD., T.24.01.1964, E.225/340)”..

“Almanya’da çalıştığı sırada iş kazasına uğrayan işçi, Alman Sosyal Güvenlik Kurumu’na verilmek üzere, İş Mahkemesi’nden iş göremezlik derecesinin saptanmasını isteyebilir.

Açılan dava, tesbit davası niteliğinde olduğundan, anılan ülke sosyal güvenlik kurumunu zorlayıcı nitelikte değildir. Bu nedenle yabancı bir devletin hükümlerlik haklarının ihlâl edildiğinden söz edilemez (Y.10.HD., T.04.04.1988, E.1925, K.2087)”.

“Sigortalının sürekli iş göremezlik, malüllük¹² ve yaşlanma halleri konusundaki raporlar, devlet hastahanelerince değil, Kurum sağlık tesisleri sağlık kurullarınca verilmeli, bunlara itiraz halinde, itiraz Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu’nca incelenmeli, bu rapora da itiraz olursa, bundan sonra açılacak davada, Adli Tıp Kurumu’ndan görüş alınarak işgöremezlik derecesinin ne olduğu, arazın davalı işverenin işyerinde geçirdiği kazadan mı kaynaklandığı saptanmalıdır (Y.10.HD., T.30.09.1997, E.6118, K.6391)”.

İş kazasında taraf

İş hukukunun işçiyi koruma özelliği nedeniyle kural olarak, yorumun işçi lehine yapılması esastır. Ancak, bu hakkın sınırsız olduğu da söylenebilir. Yorum, tarafların çıkarlarının çatıştığı durumlarda uyumsuzluğun çözümünü sağlayıcı yeterlikte bir hükmün bulunmayışından doğmaktadır (Eşmelioğlu,1986).

“İş hukukuna egemen bulunan ilkelerden biri de kuşkusuz işçiyi koruma ilkesi olup, gerek yasa ile getirilen düzenleyici kuralların ve gerekse tarafların irade açıklamalarının yorumunda bu ilkenin ışığında hareket olunması zorunludur. (YHGK., T.25.11.1978, E.10-3435, K.23)”.

¹² Yeni yasada malüllük şöyle tanımlanmaktadır; “Sigortalının veya işverenin talebi üzerine Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usûlüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi sonucu, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60’ını, (c) bendi kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün en az % 60’ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı, malûl sayılır”.

“Dava, iş kazasında ölen sigortalı işçinin hak sahiplerine yapılan harcamalar üzerine uğranılan SSK zararının rücuüan ödetilmesi istemine ilişkindir. “Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak idare aleyhine açılabilir’.

...olayda... davalının statüsü tam olarak araştırılmalı, memursa, dava husumet yönünden reddedilmeli, işçi ise işin esasına girilerek hüküm verilmelidir (YHGK., T.08.02.1995, E.10-774, K.45)”.

Yapı işlerinde taraflar; işin sahibi (üçüncü kişi), işin yapımını üstlenen (yüklenici) ve işi yapan (işçi) olup aralarındaki ilişkiler; işin sahibi ile yüklenici arasında **istisna akdi** (eser sözleşmesi), yüklenici ile işçi arasında ise **hizmet akdi** şeklindedir (Şekil8.1). İş kazasında hizmet akdine ilişkin uyumsuzluk anlaşılmaktadır. İşverenin (yüklenici) işçiyle olan hizmet akdinin dışında üçüncü kişilerle yaptığı diğer eser sözleşmelerinin, bu hizmet akdi kapsamında değerlendirilemeyeceği ve işçiye karşı, kusursuz sorumluluk ilkesi gereğince iş kazalarından dolayı sorumlu olan tarafın yalnız işveren (yüklenici) olarak sınırlı kalacağı anlaşılmaktadır. İşverenle eser sözleşmesi bulunan iş sahibi üçüncü kişilerin sorumluluğu, iş kazası bakımından müteselsil sorumluluk kapsamında değerlendirilmemektedir (Uzer, 2003; Yüksel,2002’den).



Şekil 8.1 Yapı işlerinde taraflar ve aralarındaki hukuksal ilişki

“...bir inşaatte sıhhi tesisat işi yapıldığı sırada bina içinde dönmeyen 6.5 m uzunluğundaki borunun binanın ön tarafındaki balkona çıkarılıp mengineye bağlanacak kısmı çevrilmek istenirken balkonun 1.5~2 m yakınından geçen elektrik teline borunun çok yaklaşması ile cereyan atlaması sonucu ...olayın vuku bulduğu davalının bina inşaatı işvereni olmayıp sıhhi tesisat işyeri işvereni bulunduğu dosya içeriğindeki delillerden anlaşılmaktadır. Bu durumda, bina inşaatı sahibine de enerji hattının geçtiği kısımda tehlikeyi önleyici tedbirler almaması, fenni sorumlu bulundurmaması ve sigortalıyı ikaz etmemesi nedeniyle münasip oranda kusur verilmelidir. Keza inşaat ruhsat verildiğinin saptanması halinde ilgili belediye de 1.5~2 m yakınında enerji hattı geçmesine rağmen inşaat ruhsat vermesi nedeniyle kusurlu bulunmalıdır (Y.10.HD., T.27.09.1994, E.6665, K.16922)”.

“Staj gören Endüstri Meslek Lisesi öğrencisinin, işyerinde, iş kazası geçirmesi halinde, kusuru bulunmazsa okul idaresi sorumlu tutulmaz (Y.9.HD., T.11.11.1996, E.11042, K.20779)”.

“Taraflar arasında akdi ilişki, hizmet sözleşmesi olmayıp, eser sözleşmesi olduğundan, iş sahibi, hile veya ağır kusuru dışında yükleniciye ve onun çalıştığı işçilere karşı sorumlu tutulamaz. (Y.15.HD., T.10.05.1999, E.91, K.1832)”.

Kazanın belirlenmesi

“Rücu alacağı davasında, işverenin sorumluluğu belirlenirken, mahkemece, kazaya maruz kalan işçi ve kaza tesbit tutanağını düzenleyen kişiler dinlenerek ve bilirkişi raporuna esas alınacak maddi olgu ve kusur durumuna etkili tüm deliller toplanıp değerlendirilerek, açık bir biçimde saptandıktan sonra, kusur oranı ve aidiyeti konusunda bilirkişi incelemesi yapılmalıdır (Y.10.HD., T.27.05.1997, E.3382, K.4039)”

“Hangi hallerin iş kazası sayılacağı tadadı olarak sayıldığından, taraflardan delilleri sorulmalı, tanıklar dinlenmeli, olay yerinde keşif yapılmalı, bütün kanıtlar birlikte değerlendirildikten sonra; işçinin bir başka iş yerinde kavgaya sırf merak saiki ile gittiği anlaşılırsa, yaralanması, iş kazası sayılmamalıdır (Y.10.HD., T.02.10.1997, E.6247, K.6372)”.

“SSK’nca açılan rücu alacağı davalarında kusur oranları belirlenerek verilen hükmü temyiz etmeyen davalılar açısından, bu oranlar konusunda, Kurum lehine kazanılmış hak oluşturur (Y.10.HD., T.10.06.1997, E.2075, K.4409)”.

İşin sahibinin sorumluluğu

İşverenin sorumluluğu

Çalışma sırasında karşılaşılabilecek tehlikeler için önlem almak

İşveren, sözleşmenin özellikleri ve işin niteliği bakımından, kendisinden istenebilmesi hakkaniyet gereği olduğu oranda, işçinin çalışma yüzünden karşı karşıya bulunduğu tehlikeler için gerekli önlemleri almak, (ve ona) uygun ve sağlığa elverişli çalışma yeri, eğer işçi birlikte oturuyorsa, sağlığa elverişli yatacak yer göstermek zorundadır.

İşverenin yukarıdaki fıkra yazılı kurallara aykırı davranması sonucu işçi ölürse, onun yardımından yoksun kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyecekleri tazminat konusunda da, sözleşmeye aykırı davranıştan doğan tazminat davalarına ilişkin kurallar uygulanır (BY,m.332).

Doktrinde bu maddenin “kusura dayanan sorumluluk” ilkesini benimsemiş olduğu kabul edilmektedir. Yargıtay kararlarında, işverenin üretim faaliyetlerinden yararlanan en önde kişi olması nedeniyle sorumlu tutulması,

işçinin ekonomik güçsüzlüğü dile getirilerek “*kusursuz sorumluluk*” savunulmaktadır (Müngen,1993)

İş Yasası’nda;

Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve işgüvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür (m.77).

denilmektedir. Maddedeki *gerekli olanı yapmak* deyimini ile, olayın meydana geldiği sıradaki bilim ve tekniğin ulaştığı düzey, oluşan iş kazasını önleyebilecek durumdaysa, işveren gerekli önlemleri almamış sayılmaktadır (Müngen,1993).

“İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır (SSGSSY,m.21)”.

İşverenin akitten ve yasadan doğan ‘*sağlık ve güvenlik önlemlerini alma*’ borcunu yerine getirmemesi akdin ihlâli niteliğindedir. Bu bakımdan, iş koşullarının uygulanmadığı gerekçesiyle işçinin İY gereğince akdi bildirimsiz feshedebileceği kabul edilmelidir (Eşmelioğlu,1986).

Tehlike için önlem almaya yönelik sorumluluklara ilişkin kararlar

- İşin sahibi ile ilgili kararlar;

“Olayda yüzde yüz kusurlu şöförü çalıştırmış olan bakanlık da çalıştıran kurum sıfatıyla zincirleme sorumludur (Y.9.HD., T.11.10.1979, E.11139, K.12667)”.

“Asıl işi otomobil ve buna benzer araçlar üretmek olan işveren; binanın tamir ve onarımını bir başkasına yaptıırıyorsa, çatı tamirini yaptııran, *işin niteliği ile bağımsız ve ayrı bir işveren olduğu için, yeni işverenin işçilerinin geçirdiği iş kazasından sorumlu tutulamaz* (Y.21.HD., T.04.07.1995, E.2660, K.3844)”.

“İhale edilen işte meydana gelen kazadan ihale makamı sorumlu tutulamaz. (Y.9.HD., T.01.06.1973, 11596/1995)”.

“İşveren, salt *mal sahipliği, ya da çalıştıran sıfatından ötürü sorumlu tutulamaz* (Y.10.HD., T.07.03.1983, 927/1078)”.

“Adam çalıştıran kendi kusurlu davranışından sorumlu olup, *çalıştırdığı adamın kusurlu eyleminden sorumlu tutulamaz* (Y.10.HD., T.04.02.1983, 226/453)”.

“Davalı Kurum,..... Şube Müdürlüğü’ne ait depodaki malların istifleme, yükleme ve boşaltma işini ihale suretiyle bir müteahhide vermiştir. Davacı, müteahhidin işçisidir. Olay günü çalışmakta iken, deponun kapısını açmak istediği sırada kapı raydan çıkarak üzerine düşmesi sonucu yaralanmıştır.

Davacı ile kurum arasında bir hizmet akdi ilişkisi yoktur. Ancak, davalı kurumun olayın cereyan ettiği depo işyerinde çalıştırdığı işçiler varsa, İş Kanunu’nun 1/son maddesi hükmü uyarınca sorumluluğu tartışılmak gerekir. Çünkü, bu depo işyerinde müteahhidin üstlendiği istifleme, yükleme ve boşaltma işinin yanında, yapılan diğer işler ve bu işlerde doğrudan doğruya davalının işçisi olarak çalışan işçiler varsa, davalı kurum asıl işveren, müteahhit ise asıl işverenden işin bir bölümünü alan ve işçilerini münhasıran orada çalıştıran alt işveren durumunda sayılır. Bu durumda, İş Kanunu’nun 1/son maddesi uyarınca, asıl işverenin sorumlu tutulması gerekir (Y.10.HD., T.04.02.1983, 226/453)”.

“Kapıcının başına, komşu inşaattan tuğla düşerek ölmesi durumunda, çalıştığı apartmanın istihdam edenleri, özen ve gözetim ödevini objektif olarak yerine getirmedikleri belirlenmeden kusursuz sorumluluk ilkesi gereğince tazminattan sorumlu tutulamazlar (Y.21.HD., T.29.11.1996, E.5418, K.6635)”.

- Genel nitelikte kararlar;

“...iş kazalarında temel ilke, işverenin, kazalı işçisinin kendi kusuru dışındaki zararlandırıcı olaylardan sorumlu olacağıdır (Y.9.HD., T.29.12.1981, E.11284, K.15904)”.

“İşverenin kusurlu olduğu iddiasının kapsamına iş vereceği adamı seçerken gerekli özeni göstermemesinden doğan kusurlu davranışı da girer (Y.9.HD., T.24.10.1978, E.9027, K.12808)”..

“İş kazalarında, işverenin önlem alma ödevi salt koruyucu malzeme vermekle sınırlandırılmaz. Bu malzemenin kullanılmasını istemek, uygulanmasını sağlamak ve denetlemek de onun sorumluluğu altındadır (Y.10.HD., T.30.09.1986, E.4453, K.4793)”

“İşveren, kural olarak, kendi işyerinde sigortalı işçisinin uğramış bulunduğu iş kazasından sorumlu tutulamayacağını kanıtlamakla yükümlüdür (Y.10.HD., T.22.05.1975, E4269/2981)”.

“İş kazası veya meslek hastalığından dolayı işverenin sorumlu tutulabilmesi, kasdî veya işçilerin sağlığını koruma ve işgüvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi, ya da suç sayılır bir eylemin gerçekleşmiş olması koşuluna bağlıdır (YHGK., T.16.10.1985, E.10-197, K.826)”.

“İşverenin parasal (mali) sorumluluğu yönünden almakla yükümlü olduğu koruma önlemleri yasa ve tüzüklerin işverene yüklediği veya işin kapsamı ve hakkaniyet gereği işveren tarafından alınması gerekli önlemler olmalı ve alınmayan önlem, gösterilmeyen özenle sonuç arasında mantıksal illiyetin ötesinde uygun illiyet ilişkisi bulunmalıdır.

“Tehlike (risk) teorisine dayanan sorumluluk tehlikenin işyeri ve işin niteliği ile ilgili olmasıyla sınırlıdır (Y.9.HD., T.04.07.1985, E.4294, K.7382)”.

“...yardımcı olarak bulunan kişinin belirli ölçü ve düzeyde bilgi ve deney sahibi olması gerekip gerekmediği araştırılmamıştır; eğer gerekiyorsa işverenin bu nitelikte bir yardımcı bulundurmaması, kendisinin kusursuz kabulü ile çelişir bir sonuç doğurur (Y.9.HD., T.23.11.1982, E.7880, K.9204)”.

“İşyerinde ...yeterli önlemleri almaması sonucu mağdurların 20 günü aşmayacak derecede yaralanmalarına neden olan işveren sanığın eylemi TCY’nın 459/1. maddesine uyan suçu oluşturur. TCY’nın 108. maddesinde öngörülen şikâyet olmaması halinde CMUY’nın 253/4 son maddesi uyarınca ‘davanın düşürülmesine’ karar verilmesi gerekir (Y.2.CD., T.07.05.1998, E.1620, K.5859)”.

“**Kendi bilgisi dışında da olsa, işçinin asıl işi dışında kendiliğinden demir kesmeğe kalkışması şeklinde meydana gelen olayda, işyeri disiplini bakımından, alt düzeyde de olsa, işverenin ilgisizliğinin bulunduğu...** (Y.2.CD., T.07.05.1998, E.1620, K.5859)”.

“işçi A.’nın... davalıya ait işyerinin **kantar mahallinde işçi olarak çalışırken**, uçan çatı eternitlerini onarmak üzere çıktığı dam üzerindeki eternit örtülerinin kırılması sonucu düşerek öldüğü... Mahkemece... **çatıya işverene haber vermeden çıkan** sigortalı işçinin, olayın meydana gelmesine neden olduğu ve bu nedenle tüm kusurun kendisinde olduğu kabul edilerek davanın reddine karar verilmiştir.

İş Yasası’nın 73. maddesi uyarınca,... işveren işyerinde geniş anlamda, doğmuş veya doğabilecek tüm tehlikeleri önlemek zorundadır... Bu itibarla, delillerin bu yolda değerlendirilmesindeki isabetsizlik açıktır(Y.10.HD., T.31.10.1978, E.2077, K.7689)”.

“**İşverenin sigortalı işçisini başkasına ait işyerinde çalıştırması durumunda, uygun neden-sonuç ilişkisi bulunmak ve işverenin kendisine düşen önlemleri SSY m.26 çerçevesinde almamış olmak koşuluyla sosyal sigorta olayından sorumludur.** Sigortalının, bu **başka işyeri işverenin dahi sorumlu bulunması işverenin sorumluluğunu kaldırmaz** (YHGK., T.05.03.1982, 970/216)”.

“**Kötü rastlantı sonucu zararlandırıcı olaydan işveren sorumlu tutulamaz** (Y.10.HD., T.27.10.1982, 3548/4609)”.

“...iş kazasının salt yapım hatasından ileri geldiği, işverene yükletilmesi gereken hiç bir kusurun bulunmadığı kesin olarak saptandığı takdirde, tüm sorumluluğun üçüncü kişi durumundaki imalatçı firmaya yükletilmesi gereği açıktır ... (Y.10.HD., T.04.02.1983, 226/453)”.

“Kanal yapım çalışmalarında çavuşluk yapan ve tozlu olması kaçınılmaz olan ortama rağmen, **yol kenarındaki çayırda uyuduğu** için kazaya uğrayan işçinin, işvereni kusurlu sayılamaz(Y.10.HD., T.10.06.1997, E.2075, K.4409)”.

“Sigortalı işçinin, ikaza rağmen terketmediği dekopaj sahasında, görülmeyecek vaziyette taşlar arasına yatarak uyuması üzerine, ikaz eden dışındaki dozer operatörünün döktüğü taşlar altında kalarak ölmesi halinde kusurlu olması tartışmasıdır. (Y.10.HD., T.26.10.1993, E.5672, K.11553)”.

- Taşaronla ilgili kararlar;

“İşverenin aracı (taşeron) ile birlikte sorumlu bulunduğu ve bu bakımdan kendisinin hiç kusuru olmasa dahi zarardan aracı ile birlikte sorumlu tutulabileceği (Y.10.HD., T.25.01.1983, 5300/272)”.

“**Aracının çalıştırdığı sigortalının iş kazasında yaralanmasından ötürü... aracıyla birlikte bunun işvereni durumundaki üst aracı olarak adlandırılacak şirket ...birlikte sorumludur.** (Y.10.HD., T.22.06.1984, 3454/3609)”.

“Asıl işveren, taşeronun çalıştırdığı işçinin uğradığı maddi ve manevi zarardan da sorumludur (Y.10.HD., T.25.04.1995, E.3715, K.4022)”.

“Taşaronun çalıştırdığı sigortalının güvenliğini sağlama görevinin ve keza bu iş nedeniyle işgüvenliği önlemlerinin işveren tarafından mı alınması gerektiği konusunda bilirkişi incelemesi yaptırılarak açıklayıcı ve inandırıcı rapor alınmalıdır. **Tüm işgüvenliği önlemlerinin alınması taşerona ait ise iş sahibi davalıya kusur verilmemelidir.**

Kusursuz işveren taşeronun kusurundan ötürü müteselsilen sorumlu tutulur (Y.10.HD., T.18.05.1999, E.3208, K.3311)”.

“...işverenin kusurundan aracının sorumlu tutulacağı yasalarda öngörülmüş değildir (Y.10.HD., T.02.02.1982, 6445/473)”.

- İşveren vekili ile ilgili kararlar;

“**İşveren vekilinin kişisel kusuru olmadıkça kendisine husumet yöneltilemez,** işveren vekili, ancak mali olmayan yükümlerden dolayı sorumlu tutulabilir (Y.10.HD., T.28.10.1978, 2717/7607)”.

- Usta veya mühendis ile ilgili kararlar;

“**İşverenin kalfa ve mühendis çalıştırmış olması,... kendisine düşen önlem alma yükümünü büsbütün kaldırmaz** (Y.10.HD., T.31.05.1977, 9114/4138)”.

“**Sigortalının usta niteliğinde ve deneyimli olması, işverenin denetim ve gözetim ödevini tümünden kaldırmaz** (Y.10.HD., T.21.03.1983, 1213/1378)”.

- Kusurlu sorumlulukla ilgili kararlar;

“İş kazası sonucu oluşan malûliyetlerden dolayı, istihdam edenin maddi ve manevi tazminatla yükümlü tutulabilmesi için, ‘kusurlu sorumluluk ilkesi’ gereğince, kendisinin veya çalıştırdığı kişinin kusurlu olması gerekmez (Y.21.HD., T.16.05.1995, E.1331, K.2288)”.

“**Kusura dayalı sorumluluğun doğması için** ya işverenin olayda neden-sonuç bağlantısı doğuracak biçimde doğrudan doğruya kusurunun bulunması veya

işçinin yine illiyet bağı içinde kusurlu hareketlerinin bulunması gerekir (Y.9.HD., T.02.04.1987, E.3161, K.3464)”.

- Kusursuz sorumlulukla ilgili kararlar;

“Kaçınılmaz etkenler nedeniyle doğsa bile işveren iş kazası sonucu uğranılan zarardan sorumludur (Y.9.HD., T.25.10.1979, E.12385, K.13232)”.

“İşverenin kuruma karşı sorumluluğu belli eylem ve davranışlardan oluşan bir alanda sınırlıdır. Bu eylem ve davranışlar ‘işverenin kasdı’, ‘işçilerin sağlığını koruma ve güvenliğine ilişkin mevzuat hükümlerine aykırı hareketi’ ve ‘suç sayılır eylemi’dir. Bu anılanlar dışında bir durum, eylem ve davranıştan ötürü işveren sorumlu sayılamaz. (Y.10.HD., T.02.10.1980, E.5376, K.5675)”.

“Davacı, işverenin verdiği işi görmek için işverene ait araçla diğer işçilerle birlikte görevlendirildiği işyerine giderken, yolda anarşistler tarafından aracın silahla taranması sonucu aldığı yara ile malul kalması nedeniyle maddi tazminat isteğinde bulunmuştur.

...BY, m.332/I fıkrasında ‘işveren işçinin iş dolayısıyla karşılaşabileceği tehlikeyi önlemek üzere, işin mahiyeti bakımından ve hakkaniyet dairesinde kendisinden beklenebilecek önlemleri de almakla’ yükümlü tutulmuştur.

Ancak, bu koruma önlemlerinin yasa ve tüzüklerin işverene yüklediği veya işin mahiyeti hakkaniyet gereği işveren tarafından alınması gerekli önlemler olması ve asıl önemlisi de alınmayan önlem, gösterilmeyen özenle sonuç arasında mantıkî neden-sonuç ilişkisinin ötesinde uygun neden-sonuç ilişkisinin (hukukî neden-sonuç ilişkisi) bulunması gerekir.

...olay, işverenin alması veya göstermesi gereken önlem ve özensizlik sonucu değil, başka eylemci kimselerin eylemi sonucu oluşmuştur... olayda kusurlu sorumluluktan söz edilemez.

...Olayda kimsenin kusuru yoktur... Tehlike, işyeri ve işin niteliğinden doğmamışsa, işvereni sorumlu tutmak mümkün değildir. Sigorta hukuku bakımından olayın iş kazası sayılması sonucu değiştirmez.(Y.9.HD., T.08.07.1985, E.6725, K.7403)”.

“Kötü tesadüf olarak tanımlanan husus kaçınılmazlık olup, kusursuz sorumluluk esasının uygulanması gerekir.

Kaçınılmazlık haline isabet eden miktardan BY,m.43 gereğince takdir edilecek miktarın davalıya ödettirilmesi gerekir (Y.9.HD., T.31.10.1983, E.6805, K.8720)”.

- Tehlike sorumluluğu;

“...olayda ...şirketin kendisinde herhangi bir hizmet ve denetim kusuru olmadığı tesbit edilmiş... ve dava kusur sorumluluğundan değil kusursuz sorumluluk türlerinden tehlike sorumluluğundan istek hüküm altına alınmıştır...

Hukukumuzda... Anayasalarda anlatımını bulan temek hak ve ilkelere yaklaşımı sağlayan **tehlike sorumluluğu** kuralı geliştirilmiştir.

Bu kuralın özü; işyerinde işin yürütülmesi ile ilgili olarak oluşan tehlikelerin meydana getirdiği zararlarda, işçinin ve işverenin kusurları bulunmaması halinde bile işçinin uğradığı zararın tamamı işçiye değil de hakkaniyet ölçüsünde bir kısımdan onun faaliyet ve iş görmesinden en önde yararlanan işverenin de sorumlu tutulmasıdır.

Yargıtay, ilk kararlarında işverenin iş kazalarından doğan sorumluluğunun haksız fiile dayandığını kabul etmişken, zamanla işçinin daha yararına olan akdi sorumluluk esasını benimsemiştir. Sosyal, ekonomik ve kültürel alanda meydana gelen gelişmeler nedeniyle akdi sorumluluğun da yetersiz kalması üzerine Yargıtay, son uygulamalarında istikrarlı şekilde tehlike sorumluluğu görüşünü kabul etmektedir.

Tehlike sorumluluğu en ağır bir kusursuz sorumsuzluk halini oluşturmaktadır... Öteki sorumluluk hallerinde olduğu gibi, tehlike sorumluluğunda da üç halde illiyet bağı kesilebilir. Bunlar; mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusurudur... Üçüncü kişinin kusuru ile zarar meydana gelmişse, illiyet bağı kesileceğinde kuşku yoktur. Bununla beraber üçüncü kişinin kusuru zararın oluşmasında rol oynayan etkenlerden sadece biri ise ancak o takdirde, illiyet bağı kesilmediği için işvereni sorumlu tutmak mümkün olacaktır...

Bu genel açıklamadan sonra, somut olay değerlendirilecek olursa; işyerine gitmek için işverence sosyal yardım amacı ile temin edilen araca binerek işyerine gitmekte olan işçinin karşıdan gelen başka bir aracın çarpması sonucu ölümü ile sonuçlanan olayın, 506 sayılı SSY'nın 11. maddesine göre bir iş kazası olarak nitelendirilmesi gerekeceği kuşkusuzdur. Ancak, olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi, işverenin bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmez. ...olay üçüncü kişinin %100 kusurlu davranışıyla meydana geldiğine göre, illiyet bağı kesilmiştir.

İşverenin sorumluluğu için yer ve zaman bakımından bağlantı yeterli olmayıp, tehlikenin işin yürütülmesi ile ilgili olarak ortaya çıkmış olması ve bu bağlantının işçinin ya da üçüncü kişinin ağır veya tam kusuru ile kesilmemiş bulunması gerekir (YHGK., T.18.03.1987, E.9-722, K.203)".

"...tehlike sorumluluğunda, üç halde illiyet bağı kesilebilir. Bunlar, mücbir sebep, zarar görenin kusur ve üçüncü kişinin kusurudur.

...arkadan gelen başka bir aracın kusurlu çarpması sonucu meydana gelen olayda ...işçi ölmüştür. Kazanın, işverenin iş görülürken gerçekleşmiş olması, sorumluluğu için yeterli değildir. Çünkü olay, üçüncü kişinin tamamen kusurlu davranışı sonucu gerçekleştiği için, işyerine özgü tehlike ile meydana gelen sonuç arasında uygun illiyetin varlığından sözedilemez. Bu itibarla, işvereni bu olaydan sorumlu tutmak olanağı yoktur (YHGK., T.18.03.1987, E.9-722, K.203)".

İşçinin üçüncü kişilere verdiği zarar

İşçinin üçüncü kişilere verdiği zarardan işverenin sorumluluğu BY,m.55’de şöyle düzenlenmektedir;

Başkalarını çalıştıran kimse, yanında çalıştırdığı kimselerin ve işçilerinin, işlerini gördükleri sırada yaptıkları zarardan sorumludur; şu kadar ki, böyle bir zararın doğmaması için durumun gerektirdiği bütün dikkat ve özeni gösterdiğini veya dikkat ve özeni göstermiş olsaydı bile zararın doğmasına engel olamayacağını kanıtlarsa, sorumlu olmaz.

Çalıştırının ödence olarak verdiği şeyi, zararı yapan kimseye dönüp isteme hakkı vardır.

“...bankaya ait şube binasının inşaatını yüklenen müteahhit... temel kazımı sırasında ...gerekli önlemleri almamaları sonucu... ait ekmek fabrikası bulunan binanın çökerek yıkıldığı...

...inşaat yapımını istisna sözleşmesi ile yükümlenen davalı müteahhidin adamlarının meydana getirdiği zarardan arsa sahibi değil, müteahhit sorumludur (Y.11.HD., T.05.07.1989, E.3015, K.3580)”.

“Gerek kusurlu işveren, gerek işverenin dava dışı kusurlu işçisi, iş kazasına uğrayan kişiye karşı BY’na göre nasıl sorumlu iseler, başkasına dönüp ödence istemeyi (rücuu) kapsayan ardıllığa (halefiyete) göre SSK’na karşı da aynı biçimde sorumludurlar. Buna göre işverenin, diğer işçisinin kusurundan sorumlu olabilmesi için çalışma (istihdam) kusurunun bulunması gerekir (YHGK., T.11.01.1980, E.10-226, K.46)”.

Kaza sonrası işverenin sorumluluğu

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası’nın ilgili maddelerinden bazıları şunlardır, işveren;

İşveren, iş kazasını, o yer yetkili zabıtasına derhal ve kuruma da en geç kazadan sonraki üç gün içinde yazı ile bildirmekle yükümlüdür... (m.13)

İşveren, iş kazasına uğrayan sigortalıya kurumca işe elkonuluncaya kadar sağlık durumunun gerektirdiği sağlık yardımlarını yapmakla yükümlüdür.

İş kazası veya meslek hastalığı, işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veya suç sayılır bir eylemi sonucunda olmuşsa, **kurumca sigortalıya veya hak sahibi kimselerine yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarı ile, gelir bağlanırsa bu gelirlerin hesap edilecek sermaye değerleri toplamı işverenden alınır** (m.21).

“İşçinin sigortaya bildirilmesinden önce meydana gelen iş kazasında, durum doğrudan veya taraflarca SSK’na bildirilerek, kazaya uğrayan işçiye gelir bağlanıp bağlanmayacağı sorulmalıdır(Y.9.HD., T.28.03.1988, E.1571, K.3557)”.

“İşverenin rücu alacağından sorumlu tutulabilmesi için; kasdi veya işçilerin sağlığını koruma ve işgüvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareket etmesi yahut suç sayılır eylemin bulunması gereklidir (Y.9.HD., T.11.11.1996, E.11042, K.20779)”.

İşçinin yükümlülükleri

Eşmelioğlu’nun işçinin borçlarına ilişkin yaptığı sıralamadan (1986), kazaya yönelik olanları alınırsa, işçi;

- *İşi özen göstererek yapmalıdır.* BY,m.96’ya göre işçi, kendisinde hiçbir kusur bulunmadığını kanıtlamadıkça doğan zararı ödemekle yükümlüdür.
- *Çalışma kurallarına uymalıdır.* Girilmesi yasak olan yerler, konuk kabülünde yasaklanan durumlar, tesislerin bakım ve düzeni ile ilgili hususlar,.. İşçinin bu kurallara uyma zorunluluğu yanında işverenin de bunları ilân ederek ya da uygun bir şekilde işçiye bildirerek onu bilgi sahibi yapması gerekir.
- *Fazla çalışma yapma.* İşçi üretimin artırılması nedeniyle fazla çalışmayı onaylamışsa, kabul edilebilir bir özrü bulunmadığı sürece bu borcu yerine getirmekle yükümlüdür (fazla çalışma, günde 3 saati ve yılda 270 saati geçemez).
- *Verilen talimata uymalıdır.*

Borçlar Yasası’nda haksız eylemden doğan borçlara ait düzenleme şöyle yapılmaktadır;

Bir kimseye ister bile bile, ister savsama yoluyla olsun, haksız olarak zarar veren kişi, bu zararın tazminiyle yükümlüdür (BY,m.41/l).

İş Yasası’nın 77. maddesinde işçinin ve işverenin yükümlülükleri tanımlanmaktadır;

İşçiler de, işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdürler (m.77).

İşçinin bu yükümlülüğüne Borçlar Yasası bir sınır getirmektedir;

Sanayie veya ticarete ilişkin bir işletmede, işverence çalışma veya iç düzen için **muttarit** (düzenli) bir kural konulmamışsa, bu, önceden yazılmış ve işçiye de bildirilmiş olmadıkça, işçiye bir borç yüklemes (BY,m.315).

İşverenin bildirimsiz fesih hakkı: Süresi belirli olsun veya olmasın, süreklî hizmet akitlerinde işveren aşağıda yazılı hallerde, dilerse hizmet akdini süresinin bitiminden önce veya bildirim önelini beklenmeksizin feshedebilir (m.25).

İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede hasara veya kayba uğratması (m.25/1).

Fıkarda yer alan “işin güvenliğini tehlikeye düşürme” hali, işçinin kasıtlı veya kusurlu davranışı sonucu olabilir. Görevi savsama, işine gerekli önemi vermeme, umursamazlık, baştan savma, ihmal gösterme anlamındadır. İşin güvenliğinin tehlike noktasına gelmesi yeterli olup, ayrıca bir zararın ortaya çıkması şart değildir (Eşmelioglu, 1986; Yüksel,2002’den).

“...sigortalının... sigorta olayına etkili bulunan davranışının ‘bağışlanmaz kusur’ niteliğinde sayılıp sayılmayacağı noktasında toplanmaktadır. ‘Bağışlanmaz kusur’ deyimini, SSY’na özgü bir kavramdır ve bu deyim, kanunun 111. maddesinin son fıkrasında tanımlanmıştır. ...genelde kusur oranının yüksek oluşu, mutlaka şekilde kusurun aynı zamanda ‘bağışlanmaz kusur’ anlamına geleceğini de göstermez (Y.10.HD., T.29.11.1980, E.8412, K.450)”.

“Kusurun belirlenmesinde sağlıklı bir sonuca varılabilmesi için kural olarak şu yol izlenmelidir; öncelikle zararın oluştuğu alan içinde normal olarak yapılması gereken davranış ve çalışmalar, daha sonra da olay içinde, sorumlu olduğu iddia edilen kişinin gerçekleşen davranış ve tutumu (gerektiğinde bütün ayrıntılarıyla birlikte) belirlenmelidir. Olması gerekenle gerçekleşen davranış ve tutum arasında fark varsa işte o zaman bir kusurun varlığından söz edilebilecektir. Kuşkusuz bir irade eksikliği şeklinde ortaya çıkan kusurun belirlenmesinde objektif ölçüler esas alınmalıdır... Bu da aynı işi yapan orta düzeyde normal bir kişinin yapması gereken ve beklenen davranışına eşdeğerdedir (Y.4.HD., T.24.09.1984, E.6027, K.68563)”.

“...hal ve durumun gerektirdiği bütün özene uyulmasına rağmen önceden tahmin edilmesi ve bilinmesi mümkün olmayan hususlardan dolayı kişinin kusurlu kabul edilmesi düşünülemez. Ancak bu da tek başına yeterli değildir; bilinebilmenin, ‘zararlı sonucun önlenebilir’ olması ile birlikte bulunmasına bağlıdır. Kişiyi, iradesiyle önleyemeyeceği bir sonuçtan sorumlu tutmak olanağı yoktur. Buna karşın böyle bir sonucun meydana gelmesi onun, gereken dikkati sarfetmemesi veya önlemi almaması (hukuk düzeninin kınadığı irade noksanı) yüzünden vuku bulmuşsa, davalı kusurlu sayılacaktır.

...kusurun unsurlarının belirlenmesinde... objektif ölçü esas alınmalıdır... bu kurala göre, hayat deneylerine ve o olayda ve koşullarda normal ve tedbirli insanlardan beklenen davranışları esas alınmalıdır (Y.4.HD., T.02.10.1984, E.5417, K.7216)”.

“Kastî veya suç sayılır eylemi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalıya geçici ve sürekli iş göremezlik ödeneği verilmez (Y.10.HD., T.06.06.1985, E.327, K.3485)”.

“Borçlar Yasası hükümlerine göre işçi, üzerine aldığı işi özenle yerine getirmekten, bilerek ya da savsama ve özensizlik sonucu doğacak zarardan sorumludur (Y.13.HD., T.17.09.1979, E.3621, K.4403)”.

“İhmal sonucu aracın çalınmasına neden olan işçinin meydana gelen kazadan sorumlu tutulacağı (Y.10.HD., T.24.11.1981, E.4886, K.6161)”.

“İş Yasası m.17/II-r hükmünce,... bu hükmün uygulanması için işçinin ‘savsama’ niteliğindeki davranışının kayba neden olması yeterli olup ayrıca,... ‘kasıt’ unsurunun gerçekleşmesi gerekmez (Y.9.HD., T.13.01.1981, E.16117, K.216)”.

“İşçinin ölümüne neden olan olay, aynı zamanda işçinin işi savsaklaması ile işyerinde tehlike yaratmış ya da işveren bakımından iş bağıtını haklı nedenlerle bozma sonucunu doğurmuşsa, bu durumda mirasçılarının kıdem tazminatını alamaması gerekir. (Y.9.HD., T.21.03.1978, E.16736, K.4008)”.

Kazanın hukuki sonuçları

Tazminatla ilgili genel nitelikteki kararlar

“İşveren aleyhine iş kazası nedeniyle açılan maddi ödençe davasında sigorta tahsisleri indirilmiş ve zararın tümü işverenden alınmışsa ayrıca SSK’dan gelir bağlanması nedensiz zenginleşmeye yol açar (Y.10.HD., T.19.10.1981, E.4718, K.5302 (YKD:VIII/1, s.63))”.

“İş kazalarında aslolan, uğranılan zararın SGK’nca gelir bağlanması sureti ile karşılanmasıdır.

Maddi ödençe isteği ile açılan davada; Kurumca gelir bağlanıp bağlanmadığının araştırılması, gelir bağlandığı takdirde, bunun peşin sermaye değerinin maddi ödenceden indirilmesi gerekir (Y.10.HD., T.19.10.1981, E.4718, K.5302)”.

“İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle açılan **maddi tazminat davalarının hukuki sebebi, sigorta gelirleriyle karşılanmayan kısmın ödetilmesi ilkesine dayanır**. Bu nedenlerle sakat kalan işçi veya ölümü halinde hak sahiplerine, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından gelir bağlanmış ise, mükerrer ödeme ve yararlanmaya yer verilmemesi için bağlanan gelirlerin maddi tazminattan indirilmesi gerekir (Y.9.HD., T.28.11.1989, E.10192, K.10368)”.

“İş kazası nedeniyle açılan zararların giderilmesi davasında, sigorta gelirleriyle karşılanmayan kısmın ödetilmesine karar verilmelidir (Y.9.HD., T.22.03.1991, E.6272, K.6421)”.

“İş kazasından dolayı açılacak tazminat davalarında davalının (ya da... davalılardan birinin) ikametgahı veya işçinin, işini yaptığı yer için **yetkili mahkemede** bakılabileceğinden, işverenle taşaron arasında bu kurala aykırı olarak imza-

lanan yetki sözleşmesi, işçi açısından bağlayıcı olmaz (Y.21.HD., T.29.04.1997, E.2738, K.2857)”..

“İş kazası sonucunda ölen işçinin mirasçılarına ödenecek ödeneceden, işveren durumundaki kişiler ortaklaşa (müştereken) ve zincirleme (müteselsilen) olarak sorumludurlar. (Y.9.HD., T.09.11.1987, E.9554, K.9971)”.

“Hakim, tazminat davasında sonuca ulaşırken, hesaplama ilişkili maddi unsurları, tarafların kusur durumlarını, sorumluluğa ilişkin temel hukuk ilke ve esaslar yanında, tarafların sosyal ve ekonomik koşullarını hep birden değerlendirmeli, tazminatın bir tarafın zararını karşılarken diğer tarafın ekonomik veya ticari hayatının silinmesi boyutlarına ulaşmasını önlemek yönünde araştırma yapmalı, gerekirse BY’nun m.43 gereği hakkaniyete uygun bir **indirim yapmalıdır (Y.21.HD., T.17.03.1998, E.815, K.1867)”.**

“İş kazası sonucu yaralanan işçinin dinlenme günlerinde, kendisine sigorta tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin maddi ödeneceden hesabından indirilmemesi doğru değildir (Y.9.HD., T.04.06.1987, E.5521, K.5586)”.

“Davacı işçinin %15, işverenin ise %85 kusurlu olduğu iş kazası sonucunda, tarafların sosyal ve ekonomik durumları gözönüne alınarak, işçi tarafından istenen ...TL’lik manevi ödenecenin tamamına karar verilmesi gerekir (Y.9.HD., T.13.10.1987, E.9002, K.9076 (YKD:XIV/2, s.200))”.

“Davacı kurum, altı yıl süreyle yanlış ödediği paraların geri alınmasını istemektedir. Davalının kötü niyetli olduğu iddia ve ispat edilmemiştir... ‘iyi niyetle zenginleşen kimse, zenginleşmenin geri verilmesinden ötürü, zenginleşme hiç olmasaydı bulunacağı durumdan daha kötü duruma düşmemelidir**’. Diğer deyişle davalının bu ödemeyi iade ettiği takdirde, o zenginleşme olmasaydı bulunacağı durumdan daha kötü duruma düşmesi hallerinde, yanlış ödemelerin geri alınması istenemez (Y.10.HD., T.21.12.1978, E.4284, K.10278)”.**

Bedensel zarara uğrayanın yoksulluğu nedeniyle zararını tazmin

Borçlar Yasası’nın 332. maddesindeki sorumluluğu nedeniyle işçi, işverenden tazminat isteyebilecektir. Bu durum, ancak işçi ile işveren arasında akdi bir bağlantı olduğunda söz konusu olmaktadır (Müngen.1993; Yüksel,2002’den).

Bedensel bir zarara uğrayan kimse, çalışma gücünün tümünü veya bir parçasını yitirmekten ve ileride iktisadi bakımdan karşılaşacağı yoksulluktan doğan zararının tazminini ve yaptığı bütün harcamalarını isteyebilir (BY,m.46/l).

“Çalışma gücünün kaybı geçici değildir. Zararın hesabında bir takım olasılıkların gözetilmesi gerekir. Bu olasılıklar kuşkusuz öncelikle bir taraftan zarar gören kişinin daha ne kadar yaşayacağı, diğer taraftan iş görebilirlik çağında ne kadar

kazanç sağlayacağı yönlerine ilişkin bulunacaktır. Türkiye genelinde hesap dönemi içinde gelişen ekonomik ve mali konjonktür ile bu tür hesaplarda uygulanan matematiksel formüle etken hususlar da dikkate alınarak üniversitelerin sigorta ve aktüer hesaplarla ilgili kürsülerin öğretim elemanlarından seçilecek bilirkişilere incelettirilerek sonucu uyarınca karar verilmesi gerekir (Y.9.HD., T.19.10.1984, E.6664, K.8981)”.

“Bedeni zarar uğrayan davacının Sosyal Sigortalar Sağlık İşleri Tüzüğü’ndeki esaslar dikkate alınarak önce genel çalışma gücünden kayıp oranının tesbiti, ondan sonra davacının 60 yaşına kadar fiili, sonra da emeklilik döneminde ortalama yıllık kazancı gözönünde tutularak maliyet oranındaki ömür boyu kazanç kaybının bu konularda uzman bilirkişiye hesap ettirilip, bundan ‘varsa’ davacının kusuru oranında indirim yapılarak davalının sorumlu olacağı miktarın bulunması gerekir (Y.9.HD., T.12.05.1983, E.2334, K.4695)”.

“İşverence, sigortalının sakatlık (maluliyet) oranına itiraz edilmesi durumunda, itirazın önce Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu’nda incelenmesi, bu karara da karşı konulması halinde Adli Tıp Kurumu’ndan alınacak rapora göre değerlendirilmesi gerekir (Y.9.HD., T.30.06.1989, E.5046, K.6188)”.

Kazaya uğrayan işçinin ölmesi hali

Bir adam ölürse, tazminat, özellikle gömme giderlerini de kapsar (m.45/I).

Ölüm sonucunda başka kimseler, ölenin yardımından yoksun kalmışlar-sa, onların zararını da tazmin etmek gerekir (m.45/III).

“...tazminat sorumluluğu, iki ayrı nedenden kaynaklanır. Birincisi, akde aykırı davranıştan doğan **akdi sorumluluk**, diğeri de kanun, tüzük, yönetmeliklerin öngördüğü önlem ve emirlere uyulmaması sonucu doğan **haksız fiil sorumluluğudur**.

Hukukumuzda sonuçtan önce... illiyet bağı tazmin sorumluluğunu doğurur.

...kusursuz sorumluluk türlerinden **tehlike sorumluluğunun** da tazminat hukukumuzda uygulama alanı bulunduğunu da gözden uzak tutmamak gerekir... **ölümle, görülen iş arasında sonuç doğurucu bir bağlantının bulunması gerekir** (Y.9.HD, T.04.11.1985, E.7797, K.10089)”.

“...işveren kusurlu olmayıp olayda olduğu gibi **kusur sigortalıda ise %50’den az olmamak üzere indirim yapılarak tazminata hükmedilmesi** gereği Yargıtay’ın ve dairemizin yerleşmiş görüşlerindendir (Y.10.HD., T.30.05.1989, E.2781, K.4811)”.

“SSK, sonradan yürürlüğe giren yasa ve kararnamelerle oluşan artışlar nedeni ile iş kazasında ölen sigortalının hak sahiplerine ödenen gelirlerin peşin sermaye değerinin işveren tarafından ödenmesini isteyebilir (Y.10.HD., T.25.09.1989, E.4333, K.6455)”.

“İş kazası ve meslek hastalığına maruz kalan sigortalılara ya da bunların hak sahiplerine, iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası kolundan, SSK’ca bağlanan

gelirlerde; **kanun, kararname ve katsayı değişikliği nedeniyle yapılacak artışların**, SSY 26/1. maddesi çevresinde, sorumlulardan geri istenebileceği, bu bağlamda açılacak rücu davalarının kanundan doğan ve temelinde geri alma hakkı bulunan ve kendine özgü nitelikte haleflik hukukî temeline dayandığı ve on yıllık akdi zamanaşımına tabi olduğu ve zamanaşımının, her bir gelir artışın, Kurumun yetkili organının onayladığı tarihten başlar (YİBBGK., T.01.07.1994, E.3, K.3)”

“... ölen veya cismanî zarara uğrayan işçinin net geliri, yaşam ve çalışma süresi, sakatlık derecesi, karşılık kusur oranı, davacıların sosyal durumları, destek süresi ve payları, eşin evlenme olasılığı ve SSK’nca yapılan yardımların miktarı gibi hususlar tam ve eksiksiz olarak belirlendikten sonra, dosya hesap için bilirkişiye verilmelidir.

Bu tür davalarda olay tarihi ile hüküm tarihi arasındaki sürede zararın somut olarak gerçekleşmiş olması, hüküm tarihinden sonraki geleceğe yönelik devre zararının ise varsayımlara dayanması, tazminat hesabının bu iki dönem için ayrı ayrı yapılmasını zorunlu kılar (Y.9.HD., T.26.09.1994, E.7912, K.12639)”.

“İş kazası sonucu ölen işçinin sağlığında davacı ana-babaya fiilen ve düzenli olarak yardımda bulunup bulunmadığı, ölenin yardımına muhtaç olup olmadığı, bakma gücünün olup olmadığı konusunda yeterli araştırma yapılmadan, ana-babaya maddi tazminat verilemez.

Diğer taraftan, **bu tür davalar, sigorta gelirleriyle karşılanmayan zararın ödetilmesi ilkesine dayanır**. Bu nedenle davacılara SSK’nca gelir bağlanıp bağlanmadığı da araştırılmalıdır (Y.9.HD., T.27.06.1994, E.5375, K.10126)”.

Hak sahiplerinin manevi tazminatı

Kazadan zarar görenin, ölüm durumunda ailesinin, manevi tazminat istemesine ilişkin düzenleme ise BY,m.47’ de yapılmaktadır;

Yargıç özel durumları göz önüne alarak, bedensel zarara uğrayan kimseye ve adam ölmesi durumunda ölünün ailesine, manevi zarar karşılığı olarak adalete uygun bir tazminat verilmesine karar verebilir (BY,m.47).

“İş kazası sonucu oluşan malûliyetlerde, işverenin manevi tazminatla sorumlu tutulabilmesi için, kaçınılmazlık olgusunun gerçekleşmesi ve her iki tarafın kusurunun bulunmaması şarttır.

Bütün kusurun, zarara uğrayanda olması halinde, ‘kimse kendi kusurundan yararlanamaz’ ilkesi gereğince, **işverenin manevi tazminatla sorumlu tutulması doğru değildir** (Y.21.HD., T.27.04.1995, E.2143, K.1921)”.

“**Cismanî zarar** halinde manevi tazminatı, ancak doğrudan doğruya cismanî zarara maruz kalan kimse isteyebilir.

Cismanî zarar vücut bütünlüğüne karşı ikâ edilen zarar olup, bu kavrama ruhsal bütünlük de dahil olmakla, doğrudan zarara uğrayanın eş ve çocuklarının ruhsal sağlığını şok geçirecek derecede ağır biçimde bozulup tedavi olmak zo-

runda kalmaları durumunda, illiyet bağı gerçekleşmiş sayılacağından, BK, m.47'ye dayanılarak manevi tazminat istenebilir (Y.21.HD., T.07.10.1997, E.6111, K.6174)".

"Manevi ödenmeye karar verilebilmesi için, bir kimsenin mutlaka meslekte kazanma gücünde bir kaybın meydana gelmesi gerekmez.

İş kazasında yaralanan işçinin bedensel (cismani) zarara uğraması, acı ve elem çekmesi manevi ödenme için yeterlidir (Y.9.HD., T.16.03.1989, E.12884, K.2409)".

"Manevi ödenme, niteliği gereği bölünmesi ve bir kısmının saklı tutulmasına olanak bulunmayan bir ödenme türüdür (Y.9.HD., T.15.03.1988, E.843, K.2990)".

"Cismanî zarar kavramına ruhsal bütünlüğün ihlali de dahil olduğundan, iş kazası sonucu felç olarak ömür boyu başkasının bakımına muhtaç yatalak hale gelen kişinin eşi için, uygun illiyet bağı koşulları da gerçekleşmiş bulunmakla, doğrudan manevi zarara uğradığının kabulü gerekir (Y.21.HD., T.08.12.1997, E.8067, K.8106)".

"Meslek hastalığı nedeni ile işverenden manevi ödenme alan işçinin sonradan ölmesi halinde; ölüm, meslek hastalığının artması ile meydana gelmiş ise, mirasçıları, hastalığın ölüme etki oranına göre yeniden manevi ödenme isteyebilir (Y.9.HD., T.01.12.1986, E.9988, K.10843). "

"Sigortalı işçinin geçirdiği iş kazası sonucu, işverenden maddi ve manevi tazminat almış olması, bilahere ölmesi durumunda, kaza ile ölüm arasında uygun sebep-sonuç bağlantısının bulunması kaydıyla, hak sahiplerinin manevi tazminat isteminde bulunmalarına engel değildir (YHGK., T.16.11.1994, E.9-489, K.688)".

"Başka bir galeride meydana gelen grizu patlaması sonucu, çalıştığı galeride bedensel ve ruhsal herhangi bir zarara maruz kalmayan işçi, duyduğu acı ve üzüntünün giderilmesi için manevi tazminat davası açamaz (Y.21.HD., T.28.01.1997, E.6807, K.375)".

"Manevi tazminat bir bütündür. Duyulan acı ve üzüntünün karşılığı dava yolu ile belirlenip, karşı tarafa bildirildikten sonra artırılması yeni bir dava ile dahi olsa mümkün değildir (Y.9.HD., T.12.02.1991, E.10324, K.2244).

"Davacı, işyerinde çalışırken, gazdan zehirlenerek tedavi görmüştür. Her ne kadar olay kaçınılmazlık sonucu meydana gelmiş ve herhangi bir maluliyete neden olmamış ise de, davacının duyduğu acı ve üzüntü nedeniyle uygun bir miktar manevi tazminat isteyebilir (Y.9.HD., T.10.02.1994, E.9360, K.1922)".

Zamanaşımı

Bir hizmet akdine dayandığından, tazminat davalarında zamanaşımı, BY, m.125 uyarınca 10 yıl alınmaktadır.

"SSK tarafından üçüncü kişi aleyhine 506 sayılı yasanın 26/2. maddesi gereğince açılmış rücu davaları anılan yasada düzenleme boşluğu bulunmasından ötürü BY,m.60 gereğince 1 ilâ en çok 10 yıllık zamanaşımına bağlıdır. Başka ifa-

de ile zarara uğrayan kurumun zarara ve öğrenme (ittulâ) tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde ve her halde zararı doğrudan fiilin vukuundan itibaren 10 yıllık süre içerisinde rücu davasının açılması gerekir (Y.10.HD., T.19.09.1989, E.4244, K.6272).

“...sigortalılardan Mehmet...inşaatın 7. katına vinçle çıkarılmakta olan kalaslardan birinin üzerine düşmesi sonucu ölmüş ve sigortalının haksahiplerine gelir bağlanmıştır.

...işveren ...gerekli önlemleri almadığı, eğitim ve denetimi yapmadığından %40,... şantiye şefi ...iş iyi organize etmediğinden %25, ustabaşı ...emniyet sahası oluşturmadığı, baret vermediği ve giyinilmesini sağlamadığından %15, öteki ilgilileri ve sigortalıyı uyarmayan ekip başı ...%10, kalasları vince iyi bağlamayan Mehmet %10 oranında kusurlu bulunmuştur.

...şantiye şefi... haksız fiili nedeniyle 506 sayılı yasanın 26/2. maddesi uyarınca, işveren ...yasal önlemleri almayı yüzünden m.26/1'e göre ...sorumludurlar. Bunlar, kusurlu haksız eylemleri ve akde ve yasaya aykırı davranışları konusunda önceden anlaşılmış ve bilerek ve isteyerek hareket etmiş degillerdir. Hareketleri ihmali niteliktedir. Birbirlerinin eylemlerinden haberdar degillerdir. Bu nedenle olayda, BY,m.50'de düzenlenen birden fazla şahsın müşterek kusurlarıyla bir zarara yol açmaları, diğer bir deyimle, **tam teselsül hali** yoktur. Aksine, bu gibi hallerde, BY,m.51'de öngörülen **eksik teselsül hali** söz konusudur.

...doktrinde, **eksik teselsülde** sorumlulardan bir kısmına karşı zamanaşımının kesilmesinin öteki müteselsil sorumlulara sirayet etmeyeceği çoğunlukla kabul edilmektedir.

Davacının zincirleme (teselsül) olarak sorumlu tutmak istediği müteselsil borçlular hakkında açtığı dava ile zamanaşımını kesmiş olmasının, bu şekilde sorumlu tutmak istemediği diğer davadaki davalıyı etkilemesine usulen olanak yoktur (YHGK., T.07.03.1986, E.10-250, K.205)”.

“İş kazası sonucu ölen kişinin mirasçıları tarafından zamanaşımı süresi içerisinde açılan tazminat davasında, davanın doğru temsilciye yöneltilmesi için geçen sürede zamanaşımı süresinin dolması, davanın bu nedenle reddini gerektirmez. ... **yetkili ve görevli mahkemeye uyuşmazlığın taşınmış olması da zamanaşımını kesen nedenlerden olmakla, bu başvurudan itibaren zamanaşımı işlemeyi** (Y.21.HD., T.15.04.1999, E.8171, K.2476)”.

“SSY,m.9 ve 10'a dayalı rücu davaları, **on yıllık zamanaşımına tabidir**. Zamanaşımı süresinin başlangıcı, her bir gelir artışının, Kurumun yetkili organlarının onaylandığı tarihtir (YHGK., T.18.03.1998, E.10-229, K.234).

Tazminatın hesaplanması

“Zararlandırıci sigorta olayından sonra açılan maddi tazminat davalarında, **yıllık ortalama çalışma gün sayısı** saptanırken, yılın en az yarısına yansımayan çalışma günlerinin ait olduğu yıl hesaba dahil edilmezse de, yılın her ayında ça-

lıılmış şart olmayıp çalışma sürecinin, yıllık ortalamayı etkileyecek oranda bulunması yeterlidir (Y.21.HD., T.25.03.1996, E.1631, K.1704)”.

“SSK’nca karşılanmayan maddi ve manevi tazminatın işverenden istenmesi durumunda, maddi tazminat, yeni veriler ve asgari ücretteki artışlar gözönünde tutularak yeniden saptanmalı, Kurumun hak sahiplerine bağladığı peşin sermaye değeri, belirlenen zarardan indirilmeli, kardeşlerin manevi tazminat isteği gerekçesiz olarak reddedilmelidir (Y.21.HD., T.22.01.1997, E.7224, K.187)”.

“Zararlandırıcı sigorta olayına maruz kalan sigortalının, açtığı tazminat davası hesabında, **hüküm tarihine en yakın tarihli asgari ücret esas alınır** (Y.21.HD., T.25.03.1996, E.1631, K.1704)”.

“**Davalı, kendi kusur oranında rücu alacağından sorumludur. Kurumun rücu alacağı, hak sahiplerinin tazmin sorumlularından isteyebilecekleri maddi tazminat miktarı ile sınırlıdır** (Y.10.HD., T.06.02.1991, E.6144, K.854)”.

Sigortalının **aktif çalışma süresi 60 yaşın ikmaline kadardır** (Y.10.HD., T.06.02.1991, E.6144, K.854)”.

“Ölümlü sonuçlanan iş kazalarında tazminat miktarı, işçinin olay tarihindeki bakiye ömrü nazara alınarak, aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluşur...”

Tazminata, olay tarihinden itibaren yasal faiz uygulanır (Y.21.HD., T.28.03.1995, E.905, K.1093)”.

“Haksız fiil nedeniyle hüküm altına alınan **tazminat hesapları, genelde ihtimalî verilere dayanır**. Bu ihtimalî yön, olay tarihinden sonraki durumlarda her zaman için söz konusudur. Olay tarihi ile rapor veya hüküm tarihi arasındaki ücretin tesbit edilebilir olması, onun ihtimalî olma niteliğini değiştirmez (Y.9.HD., T.23.10.1990, E.7801, K.10563).

“İş kazası sigortasından gelirin geç bağlanması durumunda **talep edilen faize, sigortalının ölümünün iş kazası sonucu olup olmadığına ilişkin ihtilaflar kesin olarak çözümlendiği tarihten itibaren karar verilmelidir** (Y.10.HD., T.29.12.1998, E.8940, K.9386)”.

“İş kazaları nedeni ile tazminat davalarında **istek olduğu takdirde, olay tarihinden itibaren faize hükmedilir** (Y.9.HD., T.20.02.1992, E.13706, K.1992)”.

“Sigortalı tarafından işveren aleyhine açılan tazminat davasında muvazaanın varlığı halinde, davacı kurumun rücu alacağının tavanını oluşturan miktarın belirlenmesinde dikkate alınmaz (Y.10.HD., T.03.11.1998, E.6267, K.7606)”.

Kamu davaları

Türk Ceza Yasası’nda iş kazalarıyla ilgili suçlar **taksirli suç** olarak adlandırılmaktadır. Buna göre, işlenen suçtan yalnızca zarar gören değil, toplumun da mağduriyeti söz konusu olmaktadır. Bu nedenle açılan ceza

davaları, zarar görenin şikâyet etmesine gerek kalmadan cumhuriyet savcıları tarafından izlenilmektedir.

9. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU

Güven (1970), *‘Endüstri hayatı çalışanlarla işverenler arasında bir tabiyet bağı yarattığı gibi, işçiyi çeşitli sosyal ve fiziki risklerle de ayrıca karşı karşıya bırakmaktadır. Bu da işçide işinden, kazancından ve hatta yarınından emin olmamak gibi bir güvensizlik duygusunun doğmasına neden olmaktadır. Bunun planlı bir sosyal güvenlik organizasyonu ile önceden güvence altına alınması gerekmektedir’* demektedir.

Yazara göre **Sosyal güvenlik**, *‘kendi iradesi dışında işden yoksun kalan veya geliri azalan ve niteliği ne olursa olsun, mesleki bir faaliyet icra eden kimselerin bu risklerini karşılayan bir sistem’* olarak veya *‘bir bütün olarak halkın hali hazır ve gelecekteki yaşayışının güvence ve garanti altına alınmasıdır’*.

Sosyal güvenliğin ekonomik sorunları şöyle sıralanabilir (Güven,1970; Yüksel,2002’den);

- *Sistem, önce yeterli mali olanaklara dayanmaktadır. Bu nedenle makro ekonomik sorunlarla yakından ilgilidir.*
- *Sistemin geliri, işçi ve işverenden belirli oranlarda kesilen primlerle gerçekleştirilir. Ancak, gerekli giderlerin karşılanamaması halinde devlet, bütçeden ayıracağı sosyal fonlarla bu açığı kapatır. Sosyal güvenliğin sağlanması verimliliği ve milli geliri artırır, ancak, sosyal güvenliğin geliştirilmesi az gelişmiş ekonomilerde oldukça zor olmaktadır. Politikanın oluşturulması yalnızca emeğin korunması şeklinde düşünülememekte, yanısıra ulusal ekonominin gelişmesine engel olmaması da göz önüne alınmaktadır.*
- *Sosyal güvenlik sistemi para değeri ile yakından ilgilidir. Enflasyon nedeniyle olan olumsuz etkiler, ücretlerin geçim koşullarına göre zaman zaman ayarlanarak giderilmelidir.*
- *Çalışanların üretim ve kazancından pay alınarak oluşan gelirlerin, sosyal risklere uğrayanlara harcanması, bir bakıma, ekonomik yüklerin dengeli bir şekilde sosyal güvenlik sistemiyle dağıtım ve bölünmesidir.*

Sosyal güvenliği sağlamada kullanılan araçlardan en önemlisi sosyal sigortalardır. Konunun kapsamı, özellikleri, uygulamadaki ilkeler, sigorta tarafından yapılan yardımlar, SSK tarafından yapılan yardımların işverene ya da üçüncü kişilere rücu edilmesi,... ayrı başlıklar halinde incelenecek önemde ve kapsamdadır. Burada, yalnız izleyen başlıklar altında, ilgili yasal düzenlemelerle birlikte aktarılmaya çalışılacaktır.

Sosyal güvenliğimizin temelini oluşturan Anayasa maddelerinden bazıları;

Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır... (m.18),

Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.. (m.50)

İşçiler ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler... (m.51)

İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler... (m.53)

Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır...(m.55).

Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir... (m.56),

Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar (m.60).

“İş ve sosyal güvenlik ile ilgili düzenlemeler nitelikçe kural olarak kamu düzeniyle ilgili olduğundan, kusur ve hesap raporlarının alınması ve sair hususların incelenmesi ile gerçeğin saptanması yönünden tarafların işlemlerine bakılmaksızın re’sen yerine getirilmelidir (Y.21.HD., T.09.07.1998, E.5182, K.5270)”

9.1 Hukuksal Yapı

Türkiye’de sosyal güvenlik sistemini çalıştırmak görevi 5502 sayılı yasa ile ile kurulan Sosyal Güvenlik Kurumuna verilir.

Bu kanunun amacı, Sosyal Güvenlik Kurumunun kuruluş, teşkilât, görev ve yetkilerine ilişkin usûl ve esasları düzenlemektir. Bu kanun ile kuruma görev ve yetki veren diğer kanunların hükümlerini uygulamak üzere; kamu tüzel kişiliğini haiz, idarî ve malî açıdan özerk, bu kanunda hüküm bulunmayan durumlarda özel hukuk hükümlerine tâbi Sosyal Güvenlik Kurumu kurulur. Kurum, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşudur. Kurum, Sayıştay’ın denetimine tâbidir. Kurumun oluşmasını düzenleyen 5a. madde, ve gene 5. maddenin Genel Kurulun görevlerini düzenleyen fıkrası, yönetim kurulunun oluşumunu düzenleyen 6. maddede bakıldığında yaysı düzenleyenlerin “idari ve mali özerklik” kavramlarından başka şey anladıkları anlaşılmaktadır. Bu haliyle kuruma idari vce mali özerk bir kurum demek mümkün değildir. Kurumun, yürütmenin vesayetinde olmaması, siyasetin kurum içine girme olasılığının tamamen ortadan kaldırılması gerekir.

Sosyal Güvenlik Kurumu Yasası'nın tez kapsamını ilgilendiren madde ve fıkraları aşağıya alınmıştır.

Yönetim organları

Kurumun organları

m 4- Kurum, aşağıdaki organlardan oluşur:

- a) Genel Kurul.
- b) Yönetim Kurulu.

Genel Kurulun oluşumu, görevleri ve toplanması

m.5- Genel Kurul, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının veya görevlendireceği bir yetkilinin başkanlığında;

- a) Sayıştay Başkanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Hazine Müsteşarlığı, Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ile öğretim üyeleri arasından Yüksek Öğretim Kurulu tarafından görevlendirilecek birer temsilciden,
- b) İş ve/veya Sosyal Güvenlik Hukuku alanında Bakan tarafından belirlenecek iki öğretim üyesinden,
- c) Başkan, genel müdürler, Strateji Geliştirme Başkanı, Rehberlik ve Teftiş Başkanı ile Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanından,
- ç) En fazla üyeye sahip ilk üç işveren sendikası konfederasyonları tarafından üye işveren sendikalarına bağlı işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı ile orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden,
- d) En fazla üyeye sahip ilk üç işçi sendikası konfederasyonları tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden,
- e) En fazla üyeye sahip ilk üç kamu görevlileri sendikası konfederasyonları tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden,
- f) Kendi nam ve hesabına çalışanların üye olduğu kanunla kurulu en üst meslek kuruluşlarından en fazla üyeye sahip ilk üç kuruluş tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden,
- g) Kurumdan aylık veya gelir almakta olanların üye olduğu en fazla üyeye sahip ilk üç kuruluş tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden,
- h) (ç), (d), (e) ve (f) bentleri dışında kalan ve kamu kurumu niteliğindeki en üst meslek kuruluşları tarafından görevlendirilecek birer temsilciden, oluşur.

Genel Kurulun görevleri şunlardır

- a) Sosyal güvenlik politikaları ve bunların uygulamaları hakkında görüş ve önerilerde bulunmak.

b) Kurumun bütçe ve bilâncolarını, faaliyet raporlarını, performans programlarını, orta ve uzun vadeli gelir-gider dengesini, sigorta kolları itibarıyla yapılan en son aktüeryal hesap sonuçlarını değerlendirerek görüş oluşturmak.

c) Kurumun performans programlarında yer alan hedefleri ile sonuçlarını değerlendirerek bir sonraki dönemin performans hedeflerine ilişkin görüş oluşturmak.

ç) Yönetim Kurulunun seçimle gelen asıl ve yedek üyelerini beşinci fıkarda belirtilen usûle göre seçmek.

Genel Kurul üç yılda bir kez toplanır. Toplantı tarihi ve gündem en geç bir ay öncesinden ilgili kurum ve kuruluşlara bildirilir. Toplantı yetersayısı, üye tam sayısının salt çoğunluğudur. İlk toplantıda çoğunluk sağlanamazsa bir ay sonra yapılacak ikinci toplantıda salt çoğunluk aranmaz. Genel Kurul, Bakan veya üye tam sayısının üçte biri tarafından olağanüstü toplantıya çağrılabilir.

Genel Kurul kararları en geç iki hafta içinde, Genel Kurula katılan üyelere gönderilir ve kararlar Kurumca öncelikle dikkate alınır.

Genel Kurulda birinci fıkranın; (ç) bendinde sayılan temsilciler Yönetim Kurulu işveren temsilcisini, (d) bendinde sayılan temsilciler Yönetim Kurulu işçi temsilcisini, (e) bendinde sayılan temsilciler Yönetim Kurulu kamu görevlileri temsilcisini, (f) bendinde sayılan temsilciler Yönetim Kurulu kendi nam ve hesabına çalışanlar temsilcisini, (g) bendinde sayılan temsilciler Yönetim Kurulu gelir ve aylık alanlar temsilcisini birer asıl ve birer yedek üye olarak seçerler. Seçim gizli oy, açık tasnif usûlüne göre yapılır ve oy çokluğu ile karar verilir. Seçimler Bakanlık tarafından hazırlanacak yönetmelikte belirlenen usûl ve esaslara göre yapılır.

Genel Kurulun sekreteryası işlemleri Başkanlık tarafından yerine getirilir.

Genel Kurulun çalışmaları için yapılacak giderler Kurum bütçesine konulacak ödenekten karşılanır.

Yönetim Kurulunun oluşumu ve üyeleri

m 6- Yönetim Kurulu bir karar organı olup, Kurumun en yüksek karar, yetki ve sorumluluğunu taşır. Yönetim Kurulu;

a) Başkan,

b) Başkanın teklifi üzerine müşterek kararname ile atanan bir başkan yardımcısı,

c) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını temsilen, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının teklifi üzerine müşterek kararname ile atanan bir üye,

ç) Maliye Bakanlığını temsilen, Maliye Bakanının teklifi üzerine müşterek kararname ile atanan bir üye,

d) Hazine Müsteşarlığını temsilen, Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanın teklifi üzerine müşterek kararname ile atanan bir üye,

e) İşverenleri temsilen seçilecek bir üye,

f) İşçileri temsilen seçilecek bir üye,

- g) Kamu görevlilerini temsilen seçilecek bir üye,
- h) Kendi nam ve hesabına çalışanları temsilen seçilecek bir üye,
- ı) Kurumdan gelir veya aylık alanları temsilen seçilecek bir üye,

olmak üzere 10 üyeden oluşur. Başkan, Yönetim Kurulunun da başkanıdır. Yönetim Kuruluna, Başkanın bulunmadığı hallerde Başkana vekâlet eden kişibaşkanlık eder. Yönetim Kurulu üyesi başkan yardımcısının bulunmadığı hallerde, Başkan tarafından görevlendirilen başkan yardımcısı Yönetim Kuruluna katılır. Yönetim Kurulu en az haftada bir defa ve asgarî altı üye ile toplanır. Kararlar toplantıya katılan üyelerin çoğunluğu ile alınır. Oylarda eşitlik olması halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluk sayılır. Gerekli görüldüğünde Başkanın veya altı üyenin talebi ile Yönetim Kurulu olağanüstü toplantıya çağrılabilir. Başkan ve başkan yardımcısı dışındaki Yönetim Kurulu üyelerinin görev süresi üç yıldır...

Yönetim Kurulunun görevleri

m 7- Yönetim Kurulunun görevleri şunlardır:

- a) Kurum bütçesini, bilânçosunu, gelir-gider tablolarını, Kurum bütçesindeki bölümler içinde aktarmaları, bu bölümler arasındaki ek ve olağanüstü ödenek tekliflerini karara bağlamak.
- b) Kurumun sigorta kolları itibarıyla hazırlanacak aktüeryal hesaplarına ilişkin raporları değerlendirerek finansman dengesinin üçer aylık ve yıllık gerçekleştirmelerini izlemek, alınması gereken tedbirleri kararlaştırmak, Genel Kurula sunulacak aktüeryal hesaplara ilişkin raporları gerektiğinde bağımsız kuruluşlara inceletmek.
- c) Genel müdürlükler ile Strateji Geliştirme Başkanlığı bünyesindeki daire başkanlıklarının, taşrada ise sosyal güvenlik merkezlerinin kurulmasına veya kapatılmasına karar vererek Bakan onayına sunmak.
- ç) Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikleri karara bağlamak.
- d) Her türlü kiralama sözleşmesi hakkında karar vermek, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu uyarınca belirlenen yeniden değerlendirme oranı kadar her yıl artırılmak üzere bedeli beşyüz bin Yeni Türk Lirasından fazla olan her türlü; kiraya verme, satış, alım, devir, takas, inşaat, taşınmazların ferağı, yapım ve diğer işlere ilişkin karar vermek, ihale komisyonu kararlarını onaylamak.
- e) Kurum personeline ödenecek ek ödeme, ikramiye ve fazla mesai ücretine ilişkin usûl ve esasları belirlemek.
- f) Kurum yararının bulunması halinde; yılı merkezî yönetim bütçe kanununda gösterilen miktara kadar olan hak ve alacakların terkinine karar vermek, prim ve primlerden kaynaklanan alacaklar hariç olmak üzere, uyuşmazlıkların dava açılmadan veya icra takibi yapılmadan uzlaşma veya tahkim yoluyla çözümlenmesine, Kurum tarafından veya Kuruma karşı açılan dava veya icra takiplerinin uzlaşma veya tahkim yoluyla çözümlenmesine, sulhe, kabule, feragate ve kanun yollarına başvurulmamasına karar vermek.

- g) Kurumun performans hedef, gösterge ve programı ile hizmet kalite standartlarını karara bağlamak.
- h) Her yıl için, prim borcu kamuoyuna açıklanacak işverenlerin belirlenmesine esas olmak üzere asgarî borç tutarını belirlemek.
- ı) Kurum alacaklarının tahsilat işlemleri ile diğer kanunlarla tahakkuk ve tahsilat yetkisi Kuruma verilen alacakların tahsilat işlemlerinin, kısmen veya tamamen kamu gelirlerinin toplanması ve takibinden sorumlu olan kamu idarelerinden hizmet almak suretiyle gerçekleştirilmesine karar vererek Bakan onayına sunmak.
- i) Kurumun dava ve icra takipleri için vekâlet akdi yoluyla avukat çalıştırılmasına, özel uzmanlık gerektiren ve geçici nitelikteki işler için ise hizmet satın alınması yoluyla yerli veya yabancı uzman çalıştırılmasına karar vermek, bunların sözleşme şartlarını ve avukatlara ödenecek ücretleri belirlemek.
- j) Kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak.Yönetim Kurulunun çalışma usûl ve esaslarıyla, bu Kanunun 6 ncı ve7 nci maddelerinin uygulanmasına ilişkin hususlar, Yönetim Kurulu kararı ve Bakan onayı ile çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

9.2 Sosyal Sigortalardan Yararlananlar

Sigortalılar

m 4- (Değişik: 17/4/2008-5754/2 md.) Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından;

- a) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar,
- b) Köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ise;
- 1) Ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanlar,
- 2) Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar,
- 3) Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları,
- 4) Tarımsal faaliyette bulunanlar,
- c) Kamu idarelerinde;
- 1) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar,
- 2)Bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86 ncı maddesi uyarınca açıktan vekil atananlar,

sigortalı sayılırlar.

.....

9.3 Sosyal Sigortada Yükümlülük Altına Girenler

Sigortada yükümlülük altına girenlerin düzenlenmesi, yasanın 12. maddesinde tanımlanmaktadır. Aşağıya yasa maddesinden başka, eski yasa ile ilgili kararlar da alınmıştır.

m 12- 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar **işverendir**. İşveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimse, **işveren vekilidir**. Bu Kanunda geçen işveren deyimi, işveren vekilini de kapsar. **İşveren vekili ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren**, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve **müteselsilen sorumludur**.

.....

*“İlk iş yerindeki çalışması 506 sayılı yasanın 9. maddesine uygun şekilde işe giriş bildirgesi verilerek kuruma duyurulmuş sigortalıların **iş bağıtı sona ermeden aynı işverenin ikinci işyerinde çalışmaya başlaması halinde**, bu işyerinden ikinci bir işe giriş bildirgesi verilmesine gerek yoktur (YHGK., T.02.05.1984, E.10-287, K.499)”.*

“İşverenin çalıştırdığı işçiyi süresinde Kurum’a bildirmemesi haksız fiil olduğundan, Kurum’ca yapılan harcamaların geri alınması için açılacak davalarda, haksız fiille ilgili zamanaşımı hükümleri uygulanır.

On yıllık zamanaşımı için başlangıç tarihi, zararlandırıcı olayın meydana geldiği tarih olup, on yıl içinde kalan durumlarda, bir yıllık zamanaşımı süresinin başlangıcı, işçiye yapılan tahsisin yetkili organca onaylandığı tarihtir (YHGK., T.02.05.1984, E.10-287, K.499)”.

“SSY,m.9 ve 10’a dayalı rücu davaları, on yıllık zamanaşımına tabidir. Zamanaşımı süresinin başlangıcı, herbir gelir artışının, Kurumun yetkili organlarınca onaylandığı tarihtir (YHGK., T.18.03.1998, E.10-229, K.234)”.

“İşveren, rapor almadan bünyeye elverişli olmadığı ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırdığı işçi için Kurumca yapılan tedavi giderlerini ödemekle yükümlüdür (Y.10.HD., T.21.04.1998, E.2862, K.3011)”.

9.4 Sosyal Güvenliğin Kapsadığı Yardımlar

Sosyal Güvenlik Kurumu, SSGSSY,m.16’de açıklanan (eski yasada bu düzenleme 12. maddede yapılmakta idi) iş kazası kapsamında olmak koşuluyla zarar gören işçiye yapacağı yardımları şöyle düzenlemektedir;

- Geçici iş göremezlik süresince günlük ödenek verilmesi,
- Sürekli iş göremezlik hallerinde gelir verilmesi,
- Cenaze masrafı karşılığı verilmesi
- Sigortalının ölümünde hak sahiplerine gelir sağlanması
- Gelir bağlanmış kız çocuğuna evlenme yardımı yapılması,

Bu yardımlar, iş kazasında işçi kusurlu olsa da yapılmaktadır. Ancak işçi, kasdi ya da suç sayılabilecek davranışı nedeniyle kazaya uğramışsa, geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş görememezlik ödeneği yüzde elli oranının da azaltılabilecektir. Kasdî ve suç sayılır bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalıya geçici işgöremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik geliri verilmez. Sigortalıya yalnız gerekli sağlık yardımları yapılır (SSGSSY,m.22).

“Sosyal güvenliği ilişkin kurallar, kamu düzeniyle ilgilidir, açık hüküm olmadıkça bu haklardan vazgeçilemez ve bu haklar ibra konusu olamaz. Bu nedenle ana ve babaya gelir bağlanmasından sonra gelir bağlanmasını gerektiren ‘geçimin sigortalı tarafından sağlanması’ koşulunun kalktığından sözedilerek kesilmesi istemi kabul edilemez (Y.10.HD., T.08.04.1982, E.1862, K.2068)”.

“...miras bırakanın sigortalılık niteliğini yitirdiği, uyumsuzluk konusu değildir. Uyumsuzluk, sigortalılığı iptal edilen ve primleri geri verilen sigortalının hak sahiplerine iş kazası sigortasından yapılan yardımların geri alınıp alınmayacağı noktasında toplanmaktadır.

*...primleri iptal edilen çalışmaları dolayısıyla Kurumca iş kazasıyla meslek hastalıkları sigortasından yapılmakta olan yardım ve ödemeler durdurulur... **daha önce sağlanan yardımlara ait giderler ilgililerden geri alınmaz...** Buradaki anlamıyla, ‘giderlerden’ maksat sosyal sigorta yardımları karşılığıdır. Başka bir anlatımla, anılan hükümde yer alan ‘yardımlar’ sözcüğü sosyal sigorta türlerinden yapılmış tüm yardım çeşitlerini kapsar. Bu hükmün, belirgin olarak, yardım görenin durumunu, yardımdan önceki orana kötüleştirmekten koruma amacıyla konulduğu kuşkusuzdu (Y.10.HD., T.20.10.1981, E.4646, K.5361)”.*

Kısa süreli yardımlar

Bu başlık altında sigortalıya SSGSSY uyarınca yapılabilecek yardımların, ayrıntıya girilmeden, yalnızca adları verilecektir.

- Sağlık yardımları;
- Ödemeler;
- Sigortalıya yapılan ödemeler;
 - Geçici iş göremezlik ödeneği** (belirli bir süre ile sınırlandırılmamış olup, iş göremezliğin başladığı tarihten çalışır duruma gelinceye kadar devam eder (m.18),

Sürekli iş göremezlik geliri (İş kazası veya meslek hastalığı sonucu, meslekte kazanma gücü en az %10 azalmış olduğu belirlenenlere verilir (m.19).

- **İş kazası veya meslek hastalığı halleri nedeniyle sağlanan haklar** (m.16);
Sigortalıya; geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi.
Sigortalıya; sürekli iş göremezlik geliri bağlanması.
İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine; gelir bağlanması.
Gelir bağlanmış olan eş ve çocuklara; evlenme ödeneği verilmesi.
İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için; cenaze ödeneği verilmesi.
- İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle sigortalının ölümü halinde, aşağıda belirtilen hak sahiplerine, yapılan ödemeler (m.20, m.34);
Yıllık gelir; sigortalının ödemeye esas alınan yıllık kazancının %70'i üzerinden, yıllık gelir bağlanır.
Dul karısına (kocasına) (%35)
Çocuklarının her birine (tahsil durumuna göre farklı yaşlara kadar) %17.5
Asgarî ücretin üç katı tutarında cenaze ödeneği ödenir (cenaze ödeneği, sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir (m.37).

"Hak sahibi babanın destekten çıkmasından sonraki dönem için, annenin destek payının artırılması gerekir (Y.10.HD., T.10.06.1997, E.2075, K.4409)".

"İş kazası nedeniyle gelir bağlanmasını isteyebilme hakkı beş senelik hak düşürücü süreye (sükûtu hak müddetine) bağlı olup, mahkemece doğrudan doğruya gözönüne alınır (Y.10.HD., T.19.10.1981, E.4718, K.5302)".

"...ne Sosyal Sigortalar Yasası (SSY)'nda, ne de diğer yasalarda Kurumun rücu davası yoluyla evlenmemiş eşe ömür boyu bağladığı gelirin peşin değerini işverenden mahkeme hükmü ile tahsil etmesinden sonra eşin evlenmesi üzerine geliri kesmesi halinde önceden işverenden aldığı meblağın tamamını veya bir kısmını iade zorunluluğunda bulunduğu dair bir hüküm bulunmamaktadır (YHGK., T.26.03.1986, E.10-603, K.301)".

Uzun süreli yardımlar

SSGSSY Kapsamında aşağıdaki yardımlar yapılmaktadır;

- **Malûllük sigortası.** Hastalık, sakatlık veya yaşlanma nedeniyle, kısa sürede ya da sürekli olarak iyileşme olanağı bulunmaması durumu malûllük olarak adlandırılmaktadır. Bağlanış şekli, yararlanma koşulları, aylığın hesabı,... m.25 ve izleyen maddelerde tanımlanmaktadır.
- **Yaşlılık sigortası.** Belirli bir yaş veya hizmet süresini dolduran sigortalının yaşlılık dönemini sosyal güvence altına almak için verilen yaşlılık ay-

lığı şeklinde yapılır. Yasada öngörölen koşulları yerine getiremeyen sigortalıya toptan ödeme yapılmaktadır (m.28)

- **Ölüm sigortası.** Sigortalının ölmese halinde hak sahiplerine bağlanan ölüm aylığı (m.36), aylık bağlanmasına hak kazanılamadığı durumlarda yapılan toptan ödeme ve işten ayrılmış olan sigortalının ölmese halinde sigortalının ailesine yapılan cenaze yardımları (m.40).

10. MESLEK HASTALIKLARI, YAPILMASI GEREKENLER

10.1 Meslek Hastalığı

Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğüne göre, sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleri meslek hastalığıdır.

Hangi Hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı ve bu hastalıkların, işten fiilen ayrıldıktan en geç ne kadar zaman sonra meydana çıktığı takdirde o işten ileri gelmiş kabul edileceği hakkındaki esaslar, bu tüzükte belirtilir.

Herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla kesinleştiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin, iş yeri incelemesiyle kanıtlandığı hallerde meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir.

Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun oluşumu şöyledir;

- Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığınca görevlendirilecek bir ortopedi uzmanı,
- Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Kurumca Görevlendirilecek iş hekimliğinde tecrübeli birer uzman,
- Ankara Tıp Fakültelerinden seçilecek biri göğüs hastalıkları, diğeri hijyen profesörü olmak üzere 2 hekim (bunlardan biri doçent olabilir),
- En yüksek kademedeki işveren kuruluşu tarafından seçilecek bir genel şirurji uzmanı,
- En yüksek kademedeki işçi kuruluşu tarafından seçilecek bir iç hastalıkları uzmanı olmak üzere 7 üyeden oluşur.

Meslek hastalıklarının sınıflandırılması da şöyle yapılmaktadır;

- Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları
- Mesleki cilt hastalıkları
- Pnömokonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları
- Mesleki bulaşıcı hastalıklar
- Fizik etkenlerle olan meslek hastalıkları

Kimyasal tehlikelerden kaynaklanan meslek hastalıkları

- Kimyasal tehlikeler genellikle hava yolu ile insanlara ulaşır. Dumanlar, sisler, buğular ve kokulardan kaynaklanır. Solunak yolu ile yada deriye temas yoluyla tehlike yaratır. Ağır metaller, aromatik ve alifatik bileşikler, gazlar.
- Sıvı - yarı sıvı kimyasallar.
- Tozlar (toz çimento)

Tablo10.1 Kimyasal tehlikelerden kaynaklanan meslek hastalıkları

Etken	Ortaya çıkan hastalık	İş alanı
Kaynak dumanı	Astım	Yıkım ve delme, kazma ve benzeri tüm süreçler
Ağır metaller	Kimyasal pnömoni, ağır metal türüne bağlı zehirlenmeler	Pnömatik matkap, iş makineleri vb kullanımı
Uçucular (boya malzemesi içinde yer alan n-hegzan, toluen)	Sinir sistemi hastalıkları ve astım, dermatolojik bulgular	Makine operatörleri, kazma, delme, yıkım işleri, matkap kullanımı
Araç emisyon gazları (benzen, CO, CO ₂)	Akut ve kronik solunum sistemi hastalıkları, anemi	Kapalı yada açık alanda makine ve araçlarla yapılan tüm çal.
Ağaç tozları	Astım, nazal sinüs hastalıkları	Ağaç işleri, döşeme, kaplama, çatı işleri
Yalıtım yada kaplama malzeme-leri (taş yünü, zift, ahşap)	Akut yada kronik akciğer hast. kan ve sinir sis. hast. Dermatolojiler, kas iskelet sistemi hast.	Yalıtım, kaplama çatı, yıkım, söküm iş-

Biyolojik kaynaklı meslek hastalıkları

- Bakteriler
- Virüsler

Tablo 10.2 Biyolojik kaynaklı meslek hastalıkları

Ortam	Ortaya çıkan hastalık	İş alanı
Toprak yada binalarda yerleşen organizmalar	Yaralanmalar sonucu tetanoz, akut ya da kronik akciğer hast.	Yıkım, söküm işleri, temel hazırlık işleri
Toplu yaşam alanı. (işçi yatak. bar.) Hızla yayılabilecek insan kay. org.	Akut yada kronik solunum sistemi hastalıkları (tüberküloz vb enf)	Özellikle uzun erimli süreçlerde işçi barakalarında yaşayanlar

Fiziksel kaynaklı meslek hastalıkları

Bu gruba giren hastalıklar;

- Gürültü Ve Sarsıntı
- Tozlar
- Sıcak Ve Soğuk Ortamda Çalışma
- Düşük Veya Yüksek Basınçta Çalışma
- Radyasyon(İyonize Olan Veya Olmayan

biçiminde sınıflandırılmaktadır.

Tablo 10.3 Fiziksel kaynaklı meslek hastalıkları

Etmen	Ortaya çıkan hastalık	İlgili meslek
Toz (talk, silikat, asbes, toz)	Pnömonyoz, asbestoz, mesotelyoma)	Yıkım ve delme, kazma ve benzeri tüm sür.
Titreşim	Uç damarlarda ve eklemlerde yapısal ve işlev. boz.	Pnömatik makine kullanımı
Gürültü	Mesleki işitme kaybı	Kazma, delme, yıkım işlerinde matkap kullanılması
UV ışınlar, Güneş ışığı	Cilt kanseri	Açık alanda yapılan tüm işler.
Ergonomik sorunlar (ağır kaldırma zorlayıcı yada anatomik olarak uygunsuz konumlarında çalışma, yineleyici hareketler)	Eklemler hastalıkları, diskopatiler, sıkışma - tuzak sendromları (karpal, tünel vb)	

Psikososyal kaynaklı meslek hastalıkları

Çalışma ortamı dışındaki etmenler: Uzun süreli veya vardiyalı çalışma, ücretin düşük olması da aşağıda görülen hastalıkları göstermektedir.

Tablo 10.4 Çalışma ortamı dışındaki etmenler

Etmen	Ortaya çıkan hastalık
Uzun çalışma süreleri	Yorgunluk, stres ve biyolojik etkenler
Vardiyalı çalışma, sık vardiya değişimi, sürekli vardiya yada kalma	Biyolojik ritim bozukluğu (hormonal sistemde değişen yanıtlar ve etkileri) stres
Düşük ücret	Yetersiz ve dengesiz beslenmeye bağlı sorunlar

Evden uzak kalan, barınma ortamı uygun olmayan çalışanlarda görülen hastalıklar da şöyle sıralanmaktadır;

Tablo 10.5 Evden uzak kalma, barınma

Etken	Ortaya çıkan hastalık
Uygun olmayan barınma ortamı	Bit, pire benzeri paraziter hastalıklar, fekal- oral bulaşma geçebilecek (hepatit a ve b) enfeksiyon hastalıkları
Uzun süreli evden uzak çalışma, farklı ülkelerde yada kentlerde çalışma	Çeşitli psikolojik ve psikosomatik hastalıklar

10.2 Bazı Öldürücü Hastalıklar

Öldürücü hastalıklar şöyle açıklanmaktadır;

- Periton tümör: karın bölgesindeki organların ortasında yer alan boşlukta kanser hücrelerinin oluşturduğu kitledir.
- Nazal sinüs kanseri: burunun arkasında, alında ve yüzde yer alan soluk alırken hava ile dolan sinüs boşluklarındaki hücrelerin normalden fazla çoğalarak tümör oluşturmasıdır.
- Pnömokonyoz, genellikle bazı özel iş koşullarında çalışan kişilerde inorganik toz yada zerrecikli maddenin akciğerlerde depolanması ve buna bağlı olarak gelişen doku reaksiyonu ile ilgili durumdur. Asbestoz ve sili-koz da bu gruba giren hastalıklardandır.

Tablo 10.6 Çalışılan alanlara göre görülen hastalıklar

İş alanı	Görülen hastalık
Tuğla döşeyenler	Periton tumor
Beton işçileri	Dudak, akciğer kanseri
Vinç operatörleri	Kanserler, vahşi ölümler
Şoförler, makine operatörleri	Dudak kanseri, kardiyovasküler
İzolasyoncular, tesisatçılar	Akciğer kanseri, pnömokonyoz
Taş işçileri	Kardiyovasküler
Metal işçileri	Kanserler, düşmeler
marangozlar	Burun ve nazal sinüs kanseri

Meslek hastalıkları, her ne kadar tıp dalları ile ilgili içeriği yoğun gibi görünüyorsa da; bu görünüm, tıpkı iş kazalarında, mühendislik dalları ile ilgili içeriğin yoğun görünmesi gibi aldatıcıdır. Çünkü, bu alandaki çalışmalar, üç dev disiplinin tıp, mühendislik ve sosyal bilimlerin el ele vermesi, takım oyunuyla birlikte, işletme düzeyinden ülke düzeyine yükselen zincirleme örgütlenmeler oluşturmalarına gereksinme gösterir (Fişek, 2008).

10.3Yapı İşlerinde Uygulamalar

Yapı işlerinde iş sağlığı ve güvenliği teftiş projesi

İş teftiş kurulu müfettişlerince proje kapsamında iki aşamada yürütülen teftiş uygulamalarında; bina, metro, karayolu, demiryolu, liman, havalimanı, alt/üst geçit, köprü/kavşak, içme suyu, kanalizasyon, enerji nakil hattı inşaatlarını kapsayan yapı işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği yönünden toplam 5261 teftiş yapılır.

Tablo 10.7 Yapılan teftişler

Grup başkanlığı	Projede görevli müfettiş sayısı	Teftiş yapılan il sayısı	Yapılan teftiş sayısı
Ankara	36	36	2554
İstanbul	12	5	476
İzmir	9	5	326
Bursa	21	3	810
Adana	14	6	1095
TOPLAM	92	55	5261

Tablo 10.8 İllere göre yapılan teftişler

Grup başkanlığı	Teftiş yapılan işyeri sayısı		Noksan sayısı		İdari para cezası uygulanan işyeri sayısı	
	1. aşama	2. aşama	1. aşama	2. aşama	1. aşama	2. aşama
Ankara	1280	1274	13922	4015	4	611
İstanbul	238	238	3753	1273	11	149
İzmir	163	163	2259	368	4	65
Bursa	414	396	3552	1040	3	27
Adana	585	510	8015	1978	0	321
Toplam	2680	2581	31501	8674	22	1173

Tablo 10.9 Birinci aşama teftişlerde belirlenen eksiklikler

BELİRLENEN EKSİKLİKLER	1. Aşama	2. Aşama	İyileşme oranı
Sağlık raporları	2660	867	67%
Sağlık ve güvenlik planı	2537	993	61%
Yüksekte çalışma	2381	699	71%
Bildirim	2309	637	72%
Eğitim	2175	711	67%

Teftiş sayısı : 2680 2581

10.4 Neler Yapılmalı

Kısa vadede yapılması gerekenler

- İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi için, öncelikle iş sağlığı ve güvenliği konusu tüm ilgililerce gündemin ön sıralarına alınmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği konusundaki mevzuat hükümlerinin etkin bir şekilde uygulanabilmesi ve işyerlerinde güvenli bir çalışma ortamının sağlanabilmesi için sosyal taraflar ve ilgili diğer sivil toplum kuruluşları arasında sürekliliği olan bir işbirliği sağlanmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği denetimleri daha etkin olarak gerçekleştirilmelidir. Değişen ve gelişen şartlara uygun ve daha etkin sonuç alınacak denetim yöntemleri uygulamaya konulmalıdır.

Orta vade de yapılması gerekenler;

- **Yasal düzenleme;** İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu en kısa sürede yürürlüğe konulmalı, eksik düzenlemeler tamamlanmalıdır.
- **İlgili diğer kanunlarda düzenleme;** İmar Kanunu, Belediyeler Kanunu, İhale Kanunu, Yapı Denetim Kanunu gibi yapı işleri ile ilgili olan kanunlarla bu kanunlar gereği yürürlüğe konulan diğer mevzuatlarda iş sağlığı ve güvenliği konusuna yeterince yer verilmelidir.
- **Güvenlik Kültürü;** Güvenlik kültürünün oluşturulması ve geliştirilmesi için, Üniversiteler ve diğer eğitim kuruluşlarının İSG konusuna olan katkıları artırılmalı, ilköğretimden başlanarak eğitim müfredatlarında iş sağlığı ve güvenliği konusuna yeterince yer verilmelidir.

10.5 Eğitim, Yetkinlik ve Duyarlılık

Eğitim, yetkinlik ve duyarlılık; İş sağlığı ve güvenliği bilincinin artırılması, güvenlik kültürünün oluşturulmasına katkı sağlamak üzere seminer, sempozyum, panel gibi aktiviteler ülke genelinde yaygınlaştırılmalıdır.

- İlgili kurum ve kuruluşların katılımı ile eğitimler planlı ve programlı bir şekilde uygulanmalıdır.
- Meslek standartları ile ilgili çalışmalar hızlandırılarak kalifiye elamanların iş hayatına kazandırılması sağlanmalıdır.

Yetkilendirme;

- Sağlık ve güvenlik alanında eğitim, bakım-onarım, iş ekipmanlarının kontrolü v.b. konularda hizmet verecek kişi ve kuruluşların yetkilendirilmesi sağlanmalıdır.

- Yapı denetim firmalarında, iş güvenliği konusunda yetkin kişilerin de görevlendirilmesi sağlanmalıdır.

Tesvik ve ödüllendirme;

- İş sağlığı ve güvenliği konusunda başarılı olan firma ve kuruluşları özendirecek yaptırımlar artırılmalıdır.
- İnşaat müteahhitleri sicil yönetmeliğinde, iş sağlığı ve güvenliği konusu önemli bir kriter olarak dikkate alınmalı, bu konuda olumlu sicil alan müteahhitlere öncelik tanınmalıdır.

10.6 Uygulamadan Kesitler

Doktora çalışmaları sürerken, Manisa Köşeler Göleti inşaatı, Erzurum, Diyarbakır ve Ankara’da yapılan İstinaf Mahkemesi İnşaatı ve Rize İkizdere de yapılmakta olan HES inşaatı ile Türkiye de yol güvenliğinin artırılması projesi kapsamında 30 noktada yapılan yol yapım çalışması şantiyelerinde iş güvenliği ile ilgili yapılan çalışmalar izlenmiş ve bu şantiyelerdeki iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmalar da izlenir.

Manisa Köşeler göleti şantiyesi

DSİ Bölge Müdürlüğü tarafından ihalesi yapılan, 5.000.000. TL Keşif bedelli gölet inşaatı şantiyesinde, 50 - 100 işçi arasında değişen çalışan kadroda;

- İşçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalışabilir raporu bulunmamaktadır.
- İşçilerin hiçbirisi yaptıkları işlerin tehlikeleri hakkında eğitilmediği görülmektedir.
- Çok sayıda çalışan yapı makinesinin periyodik bakımlarının yapılmadığı, ancak arızalandıkları zaman bakımları yapıldığı belirlenmiştir.
- Makine ve kamyonların çoğu taşaronlardan kiralık çalışmaktadır. Bu nedenle araçların bakım, onarım ve personel giderleri taşaronlara ait olup; eğitim, denetim ve takip oldukça sıkıntılı olmaktadır.
- DSİ, üretimi denetlediği, iş sağlığı ve güvenliği denetimi yapamamaktadır.

Sonuç; araçların periyodik bakımlarının olmayışı nedeniyle iki iş kazasında iki ölüm meydana gelir.

Ankara, Erzurum Ve Diyarbakır İstinaf Mahkemeleri İnşaatı

Avrupa birliği tarafından finanse edildiğinden iş sağlığı ve güvenliği kontrolleri kısmen denetlenen bir şantiye olup bu denetimler sonucu, her

birisi 15.000m² olan şantiyelerde çalışan sayısı 50-100 kişi arasında değişmesine rağmen iki yıllık sürede herhangi bir iş kazası meydana gelmemiştir. İnşaat sektöründe, iş kazaları bina inşaatlarında daha çok olmasına, yapı yükseklikleri ve iskelede çalışmanın oldukça fazla olmasına rağmen bu üç şantiyede iş kazasına rastlanmaz. İnşaatlarla ilgili şu gözlemler yapıldı;

- Ağır ve tehlikeli işler raporu alınmamıştır.
- Ağır ve tehlikeli işlerde çalışan işçilere eğitim verilmemiştir.
- İşçilerin yemekhane ve yattıkları yerler kısmen denetlenmektedir.
- Daha az taşeron çalıştırılmıştır.
- Denetimler daha sık yapılmıştır.
- İSG denetim raporlarının işveren açısından caydırıcı bir etkisi olmaktadır.
- İşverenler daha büyük yapıda şirketlerdir.
- Toplu şantiyelerdir.
- İmalât ve iş güvenliği denetimleri müşavir firma tarafından yapılmıştır.

Rize İkizdere Hes İnşaatı

13 km tünel ve su yapıları ağırlıklı inşaat şantiyesinde 250 den fazla işçi çalışmıştır. Şantiyede 30 dan fazla teknik eleman bulunmaktadır. Özel sektöre ait inşaat şantiyesinde iş kazası olana kadar;

- İşçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalışabilmesi için sağlık raporu bulunmamaktaydı.
- Hiçbir işçi yapacağı iş ile ilgili eğitim almamıştı.
- KKD kullanımı yoktu.
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasa ve yönetmeliklere dikkat edilmiyordu.
- İşçilerin yemek yedikleri ve yattıkları yerler uygun değildi.
- İş yerinde çalışan teknik elemanlar isg kurallarına duyarsızdı.
- Taşeron sayısı oldukça fazla idi

Ancak, toprak kayması sonucu bir işçinin ölmesi sonucu;

- Bütün çalışanlardan sağlık raporu alması için gereken yapıldı.
- Çalışan işçiler işe çıkmadan önce yapacağı işle ilgili eğitim verildi.
- İSG'den sorumlu bir teknik eleman görevlendirildi.
- İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturuldu.
- Mühendislere ve bütün çalışanlara işle ilgili eğitim verildi.

- Denetimler sıklaştırıldı.
- İşçilerin yemek yedikleri ve yattıkları yerler yeniden düzenlendi.
- Kişisel koruyucu donanımların kullanılması sağlandı.

Bütün bunların sonucu işin geri kalan kısmında herhangi bir iş kazası olmadan tamamlandı. Çok basit önlemler ve denetimler sonucu olması muhtemel iş kazalarının önüne geçildi.

İki yıllık bir sürede, oldukça tehlikeli ve ağır işlerin yapıldığı bir tünel şantiyesinde 250 den fazla çalışan olmasına rağmen hiç iş kazası olmadan bitirilmiş olması yapılan denetimlerin ve iş kazası sonucu ödenen maddi ödence'nin caydırıcı etkisinin olduğu görülmektedir.

Türkiye’de Yol Güvenliği’nin Arttırılması Projesi

Türkiye’de yol güvenliği’nin arttırılması projesi kapsamın 30 dan fazla yol yapım şantiyesinde yapılan denetimlerde yine işçilerin;

- Sağlık raporlarının olmadığı,
- Eğitim verilmediği,
- Yemek yenen ve yatılan yerlerin uygun olmadığı,
- Çok sayıda küçük taşeron firmanın iş yaptığı,
- Ağır taşıt trafiği olmasına rağmen gerekli koruyucu önlemlerin alınmadığı,
- Yapılan çalışmalarda hem çalışan işçiler, hem de çalışma yapılan yolu kullanan sürücüler açısından kaza risklerinin olduğu tespit edilmiş olmasına rağmen işin durdurulması yönünde bir önlem düşünülmemekte ve yetkililer bu kararı vermekte tereddüt etmektedir. Az gelişmiş ülkelerde bu tür kararlar işvereni etkilediği ve işverenin siyasi ve ekonomik gücü ağır bastığı düşünülmektedir.
- Yapılan iş Avrupa birliği destekli bir projenin işleri olması nedeniyle kısmen diğer projelerden farklı davranılmakta, kamu denetimi yerine müşavir firma tarafından görevlendirilmiş iş güvenliği uzmanları tarafından denetlendiğinden bazı farklılıklar gözlenmektedir.

SONUÇ

Yapılmış çalışmalar, örnek kararlar;

Yeşilada'nın yıllar önce verdiği derslerde (1974), inşaat sektöründe kazaların nedenleri ve alınabilecek önlemlerle ilgili söyledikleri hala güncelliğini korumaktadır;

- Eğitilmemiş işçiler inşaat işlerindeki kazaların başlıca nedeni olmaktadır;
 - İşçilerin eğitilmeleri, iş kazalarını azaltmaktadır.
 - İşçilerin sürekli değişimi güvenlik önlemlerinin uygulanmasına engel olmaktadır.
 - İşçilerin kişisel dikkatsizlikleri nedeniyle olan iş kazalarını önlemek için bir çalışma yapılmadığı görülmüştür.
 - Kazanın meydana geldiği anda kaza ele alınır ve uygulanan yöntem incelenirse güvenlik ve güvensiz çalışma yöntemlerinin açığa çıkması mümkün olacaktır. Etüt sonuçlarından, iş kazalarının üçte ikisinin yanlış yöntemlerin uygulanması, iş yerinin çalışmaya uygun olmayışı ve işçilerin kişisel kusurları gibi nedenlerle olduğu anlaşılmaktadır.
- Güvenlik sorumluları eksper ve mühendislerin bu konudaki düşünceleri;
 - Yasa ve yönetmeliklerin anlamları kolayca anlaşılabilir bir biçimde olmalı, bildirim raporları ve dökümantasyon bildirimi yapacak iş yerlerine fazla iş yüklemeyecek şekilde formüle edilmeli.
 - Yapı makinelerinin hareket eden parçalarını kullananlar ve etrafında çalışanlar işin üretim süresinde emniyet muhafazası içine alınmalıdır.
 - Şantiyelerde güvenlik konusunda alınacak her önlemden koordinasyon gereklidir.
 - İş kazalarından korunmak uluslararası bir karakter taşımaktadır. Bu nedenle, ölçü ve ağırlık standartlarındaki farklılıkların, işaretleme farklılıklarının ortadan kaldırılması gerekmektedir.
 - Görevini iyi bilir, güvenilir, sorumlu eksperlere ve onların önerilerine şiddetle gereksinim vardır.

Yargıtayın yıllar önce aldığı ve yarınları etkileyeceği düşünülen kararlardan bazılarının bu başlık altında görünmesinin uygun olacağı düşünüldü. Gerçekten de yol gösterici nitelikte olan seçilmiş kararlardan örnekler;

“ İşveren, işyerinde geniş anlamda doğmuş ve doğabilecek tüm tehlikeleri önlemek zorundadır (Y.10.HD., T 31.10.1978, E2077/K7689)”.

“İşveren, günümüz bilim ve teknolojisinin öngördüğü önlemleri dahi almakla yükümlüdür. Her halde, çalışan kimsenin iş güvenliği, işçinin kendi dikkatine bırakılamaz (Y.10.HD., T.17.4.1984, E2029/K2140)”.

“İşçiyi eğitmeden çalıştırmaya başlayan işveren, meydana gelen iş kazasından sorumludur (Y.10. HD; T. 23.3.1982, E1498/K1701)”.

“Sigortalının gerekli biçimde eğitilip eğitilmediği kusur oranını etkiler (YHGK, 2.7.1982; E10-1853/K768)”.

“Çalışanların iş güvenliğine aykırı eylem ve davranışlarını önleyici tedbir almayan işveren, iş kazasından sorumludur (Y.10.HD., T. 20.6.1974, E3327/K4516)”

“İşçinin iş güvenliği araçlarını kullanıp kullanmadığını denetlemeyen işveren, iş kazasından sorumludur (Y.9.HD., T. 7.11.1979, E5905/K8813)”.

“İşverenler, işyerinde tüm önlemleri almak ve koruyucu malzemeyi kullanırmakla yükümlüdür (Y.10HD., T. 6.4.1982, E1757/K1960)”

Doktora tezi çalışmalarında yapılan gözlemler;

Doktora çalışması yapılırken, aday, 250 den fazla işçinin çalıştığı, Rize ikizdere HES inşaatı iş güvenliği çalışmaları, Ankara, Diyarbakır ve Erzurumda yapılan her birisi 15.000 m2 kapalı alanlı İstinaf Mahkemele-ri inşaatı ve Türkiyede yol güvenliğinin artırılması için kaza kara nokta-larının iyileştirilmesi kapsamında 30 dan fazla yol şantiyesinde işçi sağlı-ğı ve iş güvenliği çalışmaları ile Manisa Köşeler Göleti inşaatı iş güven-liği çalışması da yapar. Bütün bu şantiyelerden elde edilen sonuçlar aşağıda özetlenmektedir;

- Şantiyelerin tamamında iş güvenliği eğitiminin verilmediği görülür.
- Şantiyelerin tümünde iş güvenliği ile ilgili denetim yapılmamaktadır.
- Şantiyelerin tümünde işçi, işveren, işveren vekili ve işin sahibi iş güven-liği bilincine sahip olmadığı gözlenmektedir.
- Kazalar kader olarak görülmektedir.
- İş güvenliği önlemlerini yasak sarmak için alınmaktadır.
- İş teftiş kuruluna göre iş yerlerinin ancak %4 ü denetlenebilmektedir,...

Liste daha da uzatılabilir...

İş kazaları ve meslek hastalıklarının %95 i önlenabilir durumda olup, yapılacaklar şöyle özetlenebilir;

- İşveren, işçi, idare..toplumun tüm kesimlerin de iş güvenliği bilincini oluşturacak eğitim mutlaka verilmeli ve bu eğitim ilk öğretimden balama-lıdır. İş güvenliği bilinci mutlaka oluşturulmalıdır.
- İşverenlere iş kazalarını önleme maliyeti ile kazanın maliyeti arasındaki fark mutlaka anlatılmalı (işverenler iş güvenliği için yapılan harcamaları boşuna yapılmış harcama olarak görmektedirler).
- Devletin denetlediği iş yeri sayısı %4 den çok daha fazla olmalıdır.

- Taşeronlaşma, sendikasızlık ve şantiyelerin kısa süreli iş yeri olması, iş güvenliği önlemlerinin oldukça zor alınmasına neden olmaktadır.
- Ekonomik koşullar, işini kaybetme korkusu... gibi nedenlerle işçilerin direnme gücü bulunmamakta, küçük ve orta büyüklükteki şantiyelerde işçilerin işyerinin yönetimine katılıp söz sahibi olması uygulamada şimdilik oldukça zor olduğu görülmektedir. Ancak iş yasasında ve ilgili yönetmeliklerde işçilerin de iş yerindeki işgüvenliği ile ilgili söz sahibi olması yönünde düzenleme bulunmaktadır, bu etkin hale getirilebilir.
- Son yıllara kadar iş kazalarından dolayı işçiye ödenen tazminatlar fazla miktarlarda değildi. Ayrıca işverene kaza geçiren işçiye ödenen tazminatlar dışında önemli bir yaptırım bulunmamaktadır. Böyle bir düzenlemenin düşünülmesi gerekir.
- Sektörde iş kazalarından dolayı en fazla sıkıntıyı şantiye şefleri yaşamaktadır. Üniversitelerde, iş güvenliği eğitimi ve bilinci yeterince verilmemektedir. Mühendis, işveren vekili olarak yargılandığını dahi bilmemektedir.

Ödenen tazminatlar konusu

Türkiye’de iş kazaları sonucu ödenen tazminatlar düşüktür. Bu nedenle işverenleri işgüvenliği önlemlerini almaları yönünde çok fazla etkili olmamaktadır.

Konuya daha geniş perspektif getiren bir yazara göre (Tural,2000); “*gerçekte tazmin ettirilen şey, rant kaybı değil; can bedeli - organ bedeli ya da kan bedelidir. Bu nedenle, tazminat olgusuna bakış bu açıdan olmalı, öncelikle ‘insana’ değer vermelidir. Tazminat olarak ödettirilen şey, onu yitiren insanın yiten ve yerine konulamayan beden parçasının ‘ederi’ dir. Kişinin elde etmekte olduğu gelir, bu ederi saptarken kullanılan hesap unsurlarından sadece biridir. Cana zarar veren, iflasına yol açsa dahi, bunun bedelini malından ağırca ödemelidir. Ödenecek tazminatın parasal tatminden öte, ceza niteliğinin de bulunduğu asla unutulmamalıdır”.*

İş kazaları ve meslek hastalıklarında bir diğer önemli konuda tazminatların bir standarda bağlanmamış olmasıdır.

Her ne kadar Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü’nde zarar gören organlar için bir standarttan söz etmek mümkünse de, bu tüzükte belirtilen rakamlar iş kazası sonucu oluşan zararı tam karşılamadığı için işveren aleyhine açılan tazminat davalarında bir iş kazası sonucu oluşan cismani zararlarla ilgili çok farklı değerler çıkmaktadır.

İyimaya (1995), bu durumu şöyle ifade etmektedir: “İnsan zararı, insandan insana değişmeyen, konumsal değil, mutlak eşitliğin egemen olduğu zarardır. Yaşama ve vücut bütünlüğünü koruma hakları, kişilerin konumlarına göre farklılık göstermez. Bu hakların karşılığı olan zarar ve tazminatlar da farklılık göstermemelidir. İnsan zararları standarda bağlanmalı, bu standartlar zarar türlerine göre ve fakat insandan insana değişmeyen eşitlikte global değerleri içermelidir”.

Bu sorun, bir AYİM. kararında da çarpıcı şekilde dile getirilir;

“...Hiç kuşkusuz, tazminat hukukunda asıl olan kişilerin uğradığı zararların gerçek boyutlarıyla saptanması ve bulunan zarar miktarının tarafların durumlarını da gözетerek, hakkaniyet, nasafet ve halin gereklerine göre tazminidir. Zararın hesap edilmesi için kullanılan yöntemle güdülen amaç, zararın gerçek boyutuyla saptanmasıdır. Bu bağlamda, yöntem, uğranılan zararın gerçekte ne miktarda oluştuğunu bulmaya elverişli olmalıdır. Zararın hesaplanmasında zaafiyet doğuran usul ve yöntemlere başvurulmamalıdır. **Gerçi, tazminat hukukuna ilişkin kurallarda zararın saptanmasında takip edilecek usul ve yöntemler düzenlenmiştir. Zararın hesaplanmasında güdülecek yolun uygulamaya bırakıldığı görülmektedir** (AYİM. 2.D T.27.05.1998, E.1997/731, K.1998/432)”.

Özgüldür’de (2000), konuya ilişkin görüşünü şöyle ifade etmektedir¹³.

“Yargıtay’ın tazminat hesabı ile meşgul olan görevli Daireleri arasında bile hesap ve yöntem birliği farklılıkları giderilmeden, tüm ülke çapında (en azından adli yargıda) bir birliği sağlamak, bugünün koşullarında neredeyse “imkansız” görünmektedir. Bu birliğin yolu içtihat istikrarından, gerekiyorsa içtihat birliğinden (içtihadı birleştirmeden) geçmektedir. Ama bu pek zor ve zahmetli iş nasıl ve ne şekilde sağlanacaktır? İşte bu soruya verilecek cevap, kanımca netleşmiş değil”.

Zarar hesaplama yöntemlerinde bir birlik olmayışı aynı iş kazası olayı ile ilgili çok farklı sonuçlara varılmasına neden olmakta dolayısıyla güven duygusunu zedelemektedir.

Son sözler, öneriler

Konu, kapsadığı alan, sektör, taraflar, hukuksal yapı,... ve özellikle konusunun insan canı olması nedenleriyle çok geniş ve teknolojinin geliş-

¹³ Yazarın bu görüşüne tam katılmak mümkün olamamaktadır. Bilindiği gibi (Arslan ve Tanrıver, 1996) Yargıtay’da, konusuna bağlı olarak davalar farklı dairelerde görülmektedir. Birden fazla konuyu kapsayan davalarda alınan kararlarla diğer daireler arasında çelişki yaşandığında, ya da, dairelerin kendi kararlarını değiştirmek gereği duymaları halinde içtihadı birleştirme yoluna gidilmektedir. Yasam, yürütme ve yargı ergleri arasında en tutarlı olanın yargı ve bu arada yargıda da en tutarlı olanın Yargıtay olduğu düşünülmektedir.

mesine baēlı olarak sürekli yenilenmesi ve izlenmesi gereken genişliktedir. Bu nedenlerle;

- Yasama ve yürütme organlarınca yapılacak düzenlemeler kolay anlaşılabilir olmalıdır.
- Tüm dünya izlenmeli, yasalarda fazla deēiřiklik yapmak yerine yürütmenin koyacaēı kurallar güncellenmelidir.
- İnşaat sektörünün finansal yn, heterojen yapısı, diēer sektör ve mesleklerle ortak noktalarının azlıēı gibi nedenlerle, diēer sektörlerden ayrı düzenlemeler gidilmelidir. Sektörde sendikalaşma saēlanmalı, iş gvenliēi sistemi daha sert bir şekilde uygulanmalıdır.
- Her şantiyede, işverenden baēımsız olarak çalışması düzenlenmiş bir ya da yeterince güvenlik mühendisi çalışması saēlanmalı, bunların Türkiye çapında; sayısı, görev alanları açık olarak belirlenmeli bu mühendislik branşları arasında çekişme konusu ya da rant konusuna dönüştürülmemelidir.
- Meslek odalarının bu konuda “etik açıdan denetleyen” konumda olmasına zen gösterilmelidir.

KAYNAKLAR DİZİNİ

- Akın, L. ve Süzek, S.**, 2004. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Hukuki Yönden İSG Bilgilendirme Notları.
- Akkök, A.**, 1977, İş Kazalarının Maliyeti ve İş Güvenliği, MPM:204, Ankara.
- Akman, İ.**, 2003. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve İnşaat Sektörüne Uygulanması, İTÜ, 120 s.
- Aksoy, H.**, 2002. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Uluslar Arası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri ve Türkiye Uygulamaları. Anadolu ÜniG.m.versitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü (Doktora tezi), 246 s.
- Aksöyek, A.**, 2002. Türk İnşaat Sektöründe İş Kazalarının ve İş Güvenliği Sorununun İncelenmesi, İTÜ, Fen Bilimleri Enstitüsü (Yüksek Lisans tezi), 166 s.
- Aslan, A.**, 2008. Bir İnşaat Şirketinde Meydana Gelen İş Kazalarının İncelenmesi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 105 s.
- Arslan, R. ve Tanrıver, S.**, 1996, Yargı Örgütü Hukuku, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No:508, Ankara, 147 s.
- Atabek, R.**, 1978, İş Kazası ve Sigortası, Erdini Yayınevi, İstanbul.
- Ayna, C.**, 2008. Türkiyede İSG Koşulları. Türkiye ve Almanya’da İş sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, Ekim- Ankara. www.isggm.gov.tr.
- Binbir, S. ve Altındağ, C.**, 2004. 4857 Sayılı İş Kanunu Ve İlgili Mevzuat. Yaklaşım Yayıncılık, 1119 s.
- Bursal, N. ve Ercan, Y.**, 1986, Maliyet Muhasebesi İlkeler ve Uygulama, İÜ: 3345, İstanbul, 514s.
- Büyükekmekçi, N.**, 2002. Afyon Mermer Fabrikaları İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Değerlendirmesi, Dumlupınar Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü (Yüksek Lisans tezi), 116 s.
- Çakar, V.**, 2008. İnşaat Projelerinde Kalite Güvence Sistemi Bağlamında Yapım Güvenliğinin Sağlanmasına Yönelik Veri Tabanı Modeli, İTÜ, Fen Bilimleri Enstitüsü (Yüksek Lisans tezi), 133 s.
- Çakmak, A.**, 2007. Entegre Kalite Yönetim Sistemleri ISO 9001:2000, ISO 14001 ve OHSAS18001, Yıldız Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri (Yüksek Lisans tezi), 115 s.
- Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı** ,www.calisma.gov.tr Kanun, Tüzük, Yönetmelikler.

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı,** 2007. Yapı İş Yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Projesi Genel Değerlendirme Raporu. İş Teftiş Kurulu Yayın No:16
- Demircan, E.,** 2008. İnşaat Sektöründe İşçi Sağlığı ve Güvenliğinin Ekonomik ve Toplumsal Boyutları, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans tezi), 162 s.
- Ekonomi, M.,** 1976, İş Hukuku-Ferdi İş Hukuku, İTÜ Kütüphanesi: 1061, 325 s.
- Erdoğan, S.,**2005, Avrupa Birliğinin İnşaat İş kolunda İş Güvenliği ve Sağlığına yaklaşımında son yıllarda görülen değişim. www.boya-turk.com
- Ergon Limited. Şirketi,** 2005. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı (yayınlanmamış), 772 s.
- Ergör, A.,** 2007. İnşaat İş Kolu Ve Meslek Hastalıkları. İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Bildiriler Kitabı, İMO, Ankara, s.235-240.
- Esen, Ö.,** 1999, 1991-1998 Yılları Arası Türkiye’de Yapı İşlerinde İş Güvenliği, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 151s, (yayınlanmamış).
- Esin, A.,** 2006. İş Sağlığı ve Güvenliği, Makine Mühendisleri Odası, No:363.
- Fişek, G.,** 2008. 12.Ulusal halk sağlığı kongresi, 21-25 s.
- Güven, E.,** 1970, İş Kazası Yönünden Sosyal Politika Sorunları, İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları No:78/40, Eskişehir, 72 s.
- Güven, E.,** 1976, Sosyal Sigortalar Genel Uygulama İlkeleri ve Sigorta Kolları, İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları No:149/91, Eskişehir, 156 s.
- İri, A.,** 2007. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Bir İnşaat Firmasında Uygulanması, İTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü (Yüksek Lisans tezi), 178 s.
- İyimaya, A.,** 1995. “İnsan Zararları Konusunda Belirtmekte Olan Bazı Yeni Eğilimlerin Analizi”, Sorumluluk Ve Tazminat Hukuku Sorunları, C.II, Ankara , s.3 - 4.
- Kılıçoğlu, M.,** 2006 İşverenin Cismani Zarardan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Bildiriler Kitabı, İMO, Ankara,s15.

- Müngen, U.**, 1993, Türkiye'de İnşaat İş Kazalarının Analizi ve İş Güvenliği Sorunu, Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 402s, (yayımlanmamış).
- Özgüldür, S.**,2000. Zarar Hesabında Yöntem Ve Uygulama Sorunlarına İlişkin Değerlendirmeler.AYİM,14.S, s59-80
- Paköz, A.**, 2002. Kahramanmaraş'taki Konut İnşaatlarında Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün Uygulanma Düzeyi Üzerine Bir Araştırma, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü (Yüksek Lisans tezi), 63 s.
- Piyal, B.**, 2005. Avrupa Birliğinde İş Sağlığı Ve Güvenliği. Türk Dergisi, Eylül-Ekim, No: 369.
- Sevinç, L., Aydın, F., ve Yıldırım, O.**, İşçi sağlığı ve iş güvenliği konularında Türkiye'de 1985-2001 yılları arasında yapılmış, Lisans Üstü Tezlerine Yönelik İçerik Analizi. Sosyal Bilimler Dergisi 2003-2004.
- Sinnhoper, V.**, 2008. Construction Sector, OHS Conditions In Germany. Türkiye'de ve Almanya'da İş sağlığı ve güvenliği sempozyumu, Ekim, Ankara. www.isggm.gov.tr.
- Skiba, R.**, 1976, Taschenbuch Arbeitssicherheit, Bielefeld, Erich Schmidt Verlag.
- Tan, O.**, 2009. Şantiyelerde Oluşan İş Kazalarının İşverene Maliyeti ve Hesaplama Yöntemleri, www.oktaytan.net/isverenemaliyet.pdf.
- Thiele, B. and Gottschalk, F.**, 1973, Literaturexpertise Überteorietische Grundlagen des Arbeitsschutzes, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Forschungsbericht Nr.111, Dortmund.
- Tuğcu, H., vd.**,2007,Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Yönetmeliğe Göre Düzenlenen Raporların İncelenmesi, TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni, 6(6).www.korhek.org.
- Tunçomağ, K.**, 1975, Türk İş Hukuku Cilt I, Genel Kavramlar, Hizmet Sözleşmesi, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, İstanbul Üniversitesi Yayınlar No:2041, Hukuk Fakültesi Yayınları No:451, Sulhi Garan Matbaası, İstanbul, 554+XVIs.
- Tural, T.**, 2000. Tazminat ve Hesaplanması, Ankara , s.5 - 11
- Uzer, E.**, 2003. 1980-2000 Yılları Arasında İşçis Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Yargı Kararlarının İncelenmesi, EÜ Fen Bilimleri (Yüksek Lisans tezi), 124 s.

- Yeşilada, E.**, 1974, Yapı İşletmesi ve Şantiye Tekniği Cilt 1, DMMA Eskişehir.
- YÖK Ulusal Tez Merkezi.** İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda 2001-2008 yılları arası üniversitelerimizde yapılan lisans üstü tez çalışmaları. www.yok.gov.tr.
- Yüksel, O.**, 2002. Yapı İşlerinde İhale Düzenimiz, Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir, 611+xvii s.
- Yüksel, O. ve Çalış, G.**, 2007. İş Kazalarının Hukuksal Yönü. İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Bildiriler Kitabı, İMO, Ankara, s.79-94.