

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ ÖNERİLERİ

Yüksek Lisans Tezi

Mustafa UÇAR

Dr. Öğr. Üyesi Güfte CANER AKIN

İSTANBUL - 2023

TEZ TANITIM FORMU

- Yazar Adı Soyadı** : Mustafa UÇAR
- Tezin Dili** : Türkçe
- Tezin Adı** : Yargıtay Kararları Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Önerileri
- Enstitü** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
- Anabilim Dalı** : İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı
- Tezin Türü** : Yüksek Lisans
- Tezin Tarihi** : 19.07.2023
- Sayfa Sayısı** : 121
- Tez Danışmanları** : Dr. Öğr. Üyesi Güfte CANER AKIN
- Dizin Terimleri** : İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Kazaları, Meslek Hastalıkları, İş Kazaları Davaları, Yargıtay Kararları, İş Sağlığı ve Güvenliği Önerileri
- Türkçe Özet** : İş sağlığı ve güvenliği işçileri çalıştıkları iş yerlerinde karşılaşılabilecekleri tehlike ve risklerden korumak, faaliyetlerinin sürdürülebilmek, aynı zamanda verimli ve etkin iş ortaya çıkarmayı hedeflemektedir.
- Bu çalışma iş sağlığı ve güvenliği kavramını, 6331 Sayılı Kanun'u açıklamış, Türkiye'de inşaat, madencilik, eğitim, mobilya, balıkçılık ve başka sektörlerdeki durumu incelemiş, tehlike ve riskler araştırılmış olup, iş kazaları sonucu açılan davalar incelenmiştir. Yargıtay'ın iş sağlığı ve güvenliği alanındaki vermiş olduğu kararlar incelenmiş olup bu kararlar ışığında iş sağlığı ve güvenliği önerilerini ortaya koymuştur.
- Dağıtım Listesi** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

Mustafa UÇAR

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Mustafa UÇAR

.../.../2023



T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Mustafa UÇAR' ın “**Yargıtay Kararları Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Önerileri**” adlı tez çalışması, jürimiz tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı İş Sağlığı ve Güvenliği Bilim Dalı YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Doç. Dr. Murat BEKEN

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Güfte CANER AKIN
(Danışman)

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Ümit ALKAN

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.... / / 2023

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Enstitü Müdürü

ÖZET

İnsan evladı, isteklerini ana tabiat gerçekleştirmediği günden itibaren üretim halinde olup türlü türlü tehlike ve risklerle karşılaşmıştır. Zaman geçtikçe, ülkelerin de sanayileşmesi, teknolojinin gelişimi ve insan sayısının artmasına eşdeğer olarak talebin de arttığı dönemde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının çoğalması iş sağlığı ve güvenliğini meydana getirmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği işçileri çalıştıkları iş yerlerinde karşılaşılabilecekleri tehlike ve risklerden korumak, faaliyetlerinin sürdürülebilme, aynı zamanda verimli ve etkin iş ortaya çıkarmayı hedeflemektedir.

Bu çalışma iş sağlığı ve güvenliği kavramını, 6331 Sayılı Kanun'u açıklamış, Türkiye'de inşaat, madencilik, eğitim, mobilya, balıkçılık ve başka sektörlerdeki durumu incelemiş, tehlike ve riskler araştırılmış olup, iş kazaları sonucu açılan davalar incelenmiştir. Yargıtay'ın iş sağlığı ve güvenliği alanındaki vermiş olduğu kararlar incelenmiş olup bu kararlar ışığında iş sağlığı ve güvenliği önerilerini ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Kazaları, Meslek Hastalıkları, İş Kazaları Davaları, Yargıtay Kararları, İş Sağlığı ve Güvenliği Önerileri

ABSTRACT

Human beings have been in production since the day when mother nature did not fulfill their wishes and faced all kinds of dangers and risks. As time passed, the industrialization of the countries, the development of technology and the increase in the demand in parallel with the increase in the number of people, the increase in occupational accidents and occupational diseases brought about occupational health and safety.

Occupational health and safety aims to protect workers from the dangers and risks they may encounter in their workplaces, to make their activities sustainable, and to create efficient and effective work at the same time.

This study explained the concept of occupational health and safety, the Law No. 6331, examined the situation in construction, mining, education, furniture, fishing and other sectors in Turkey, investigated the dangers and risks, their causes, and presented the lawsuits filed as a result of occupational accidents.

Keywords: Occupational Health and Safety, Occupational Accidents, Occupational Diseases, Occupational Accidents Cases, Supreme Court Decisions, Occupational Health and Safety Recommendations.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vii
ÖNSÖZ.....	viii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

1.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR.....	2
1.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı.....	2
1.2. İŞ KAZASI VE İLLİYET BAĞI.....	8
1.2.1. İş Kazası Kavramı.....	8
1.2.2. İlliyet Bağı.....	13
1.3. MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI.....	14
1.3.1. Meslek Hastalığı Nedenleri.....	14

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ İLE İLİŞKİLİ BAZI KANUNLAR VE SORUMLULUKLAR

2.1. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ	17
2.1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde İşçi Sağlığı ve Güvenliği.....	18
2.1.2. Cumhuriyet Döneminde İşçi Sağlığı ve Güvenliği.....	20
2.2. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU.....	23
2.2.1. Kanun Kapsamı.....	23
2.2.2. Kanunun Temel Dikkat Çekici Özellikleri.....	24
2.2.3. Kanun Yürürlük Tarihi.....	27
2.2.4. Kanunda Yer Alan Yeni Kavramlar.....	28
2.2.5. İşverenlerin Yükümlülükleri.....	30
2.2.6. Çalışanların Yükümlülükleri.....	32
2.2.7. Çalışanların Yükümlülüğe Aykırı Davranışlarının Sonuçları.....	34
2.2.8. İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri Yükümlülükleri ve Hukuki Sorumluluğu.....	35

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI ÖRNEKLERİ

3.1. SAĞLIK SEKTÖRÜNDE YAŞANAN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI.....	40
3.2. İNŞAAT SEKTÖRÜNDE YAŞANAN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI.....	45

3.3. METAL SEKTÖRÜNDE YAŞANAN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI.....	48
3.4. TURİZM SEKTÖRÜNDE YAŞANAN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI.....	51
3.5. TEKSTİL SEKTÖRÜNDE YAŞANAN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI.....	53
3.6. EĞİTİM SEKTÖRÜNDE YAŞANAN İŞ KAZALARI: STAYJER ÖĞRENCİ İŞ KAZALARI.....	56
3.7. MADENCİLİK SEKTÖRÜNDE YAŞANAN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI.....	59
3.8. BALIKÇILIK VE SU ÜRÜNLERİ YETİŞTİRİCİLİĞİ SEKTÖRÜNDE YAŞANAN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI	62
3.9. MOBİLYA İŞLETMELERİNDE YAŞANAN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI.....	63

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ KAZASI DAVALARI VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA YARGITAY KARARLARI

4.1. BİR OLAYIN İŞ KAZASI OLMASI İÇİN GEREKEN KOŞULLAR	66
4.1.1. Sosyal Güvenlik Anlamında Bir Olayın İş Kazası Olarak Nitelendirile Bilinmesi için Koşullar	66
4.1.2. Trafik Kazası – İş Kazası İlişkisi	67
4.1.3. Kaçak Çalıştırılan Bireylerin Geçirmiş Oldukları İş Kazaları	68
4.2. İŞ KAZASININ BİLDİRİLMESİ İŞLEMLERİ.....	68
4.2.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından İş Kazasının Bildirimi	68
4.2.2. SGK Açısından İş Kazasının Bildirimi	69
4.3. İŞ KAZASI DURUMUNDA SAĞLANAN YARDIMLAR.....	71
4.3.1. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Verilmesi.....	71
4.3.2. Sürekli İş Göremezlik Geliri Bağlanması	72
4.3.3. Ölüm Geliri	73
4.3.4. Evlenme ve Cenaze Ödeneği	74
4.4. TAZMİNAT DAVALARI.....	75
4.4.1. Maddi Tazminat Davaları.....	75
4.4.2. Manevi Tazminat Davaları	78
4.4.3. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı	78
4.5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA YARGITAY KARARLARI	
81	
4.5.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Hakkında Yargıtay Kararları.....	81
Ölümlü İş Kazaları Hakkında Yargıtay Kararları.....	84
4.5.2. Yurt Dışında Meydana Gelen İş Kazaları Hakkında Yargıtay Kararları	86
4.5.3. İş Güvenliği Uzmanının Görevlerinin Yerine Yetirilmesi Hakkında Yargıtay Kararı	87
4.5.4. Üçüncü Kişilerin Kusuru Hakkında Yargıtay Kararı	88
4.5.5. Soma Maden Kazasında Yargıtay Kararı	88

4.5.6. Çocuk İşçilerin Tehlikeli İşlerde Çalıştırılması Hakkında Yargıtay Kararları 90	
4.5.7. İntiharın İş Kazası Sayılması Hakkında Yargıtay Kararı	91
4.5.8. İşverenin Genel Yükümlülüklerine Aykırı Davranmasının Hükme Etkisi Hakkında Yargıtay Kararı.....	92
4.5.9. Salgın Nedeniyle Ölümlü İş Kazası Hakkında Yargıtay Kararı	93
4.5.10. İş Kazası Sonucu Ölen Epilepsi Hastası Çalışanın Sağlığı ile Önlemlerin Alınıp Alınmadığı Tespiti Hakkında Yargıtay Kararı.....	94
4.5.11. İş Güvenliği Tespit ve Öneri Defteri ile İlgili Yargıtay Kararı.....	95
4.5.12. Çalışanlara Verilen Eğitim Tutanağı Hakkında Yargıtay Kararları	95
SONUÇ.....	96
KAYNAKÇA	101
ÖZGEÇMİŞ.....	108



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1. Feodal Döneminde İş Sağlığına Yönelik Yapılmış Önemli Çalışmalar.....	4
Tablo 1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği ile Alakalı Ortaya Çıkan Bazı Yasalar.....	5
Tablo 1.3. İş Kazalarının Doğrudan Nedenleri.....	9
Tablo 1.4. İş Kazalarının Dolaylı Nedenleri.....	10
Tablo 1.5. İş Kazalarının Temel Nedenleri.....	12
Tablo 1.6. Meslek Hastalığına Neden Olan Faktörler.....	15
Tablo 2.1. Cumhuriyet Dönemi 6331 Sayılı Kanun'a Kadar Atılmış Adımlar.....	21
Tablo 3.1. Hastanede Yaşanan İş Kazaları Hakkında Elde Edilmiş Veriler.....	41
Tablo 3.2. Sağlık Sektöründe Mevcut Olan Başlıca Tehlike ve Riskler.....	43
Tablo 3.3. İş Kazaları ve Yüzdeleri.....	45
Tablo 3.4. Ülkelerde Yaşanan Ölümlü İş Kazaları.....	46
Tablo 3.5. Otel İşletmelerinde Çalışan Personelin Karşılaştıkları Riskler.....	52
Tablo 3.6. Eğitim Kurumlarında Oluşabilecek Tehlike ve Riskler.....	55
Tablo 3.7. Öğrenci Stajyerlerin İş Kazaları Hakkında Genel Bilgileri.....	56
Tablo 3.8. Mobilya Sektöründe Meslek Hastalıkları ve Nedenleri.....	62
Tablo 3.9. Mobilya Sektöründeki Tehlikeler.....	63
Tablo 4.1. Üretkenlik Karşıtı Davranışların Hukuki Sonuçları.....	78
Tablo 4.2. Olayın Nedenleri ve İşverenin Yükümlülüklerini İhlal Etmesi.....	91

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Piramidi.....	6
Şekil 1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaçları.....	7
Şekil 1.3. İş Kazalarının Nedenleri.....	9
Şekil 2.1. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi.....	17
Şekil 2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Temel ve Dikkat Çekici Özellikleri....	24
Şekil 2.3. Kanunda Yer Alan Yeni Kavramlar.....	28
Şekil 2.4. Çalışanların Yükümlülükleri.....	32
Şekil 2.5. Çalışan Yükümlülüklerinin İhlali Sonuçları.....	34
Şekil 2.6. İş Yeri Hekiminin Yükümlülükleri.....	37
Şekil 2.7. İşveren Vekilinde Bulunan Esas 4 Unsur.....	38
Şekil 3.1. İş Kazalarında Sıklık Hızı.....	47
Şekil 3.2. "5S+1" Yöntemi.....	53
Şekil 3.3. 2015-2020 Seneleri Arasında Türkiye'de Madencilik Sektöründe Yaşanan İş Kazaları İstatistikleri (İş Kazası Sayısı).....	58
Şekil 3.4. 2015-2020 Seneleri Arasında Türkiye'de Madencilik Sektöründe Yaşanan İş Kazaları İstatistikleri (Ölüm Sayısı).....	58
Şekil 3.5. Madencilik Sektöründe Meslek Hastalığı Sayısı.....	59
Şekil 3.6. Madencilik Sektöründe Meslek Hastalığının Sayısının Toplam Meslek Hastalığı İçinde Yüzdesi.....	59
Şekil 4.1. İş Kazası Durumunda Sağlanan Yardımlar.....	69
Şekil 4.2. Tazminatın Türleri.....	73
Şekil 4.3. Maddi Zararın Belirlenmesindeki Faktörler.....	74
Şekil 4.4. Destekten Yoksun Kalma Tazminatında Önemli 5 Kavram.....	76

ÖNSÖZ

Bu çalışma sürecimin başından sonuna kadar değerli tecrübelerini benimle paylaşan,
Ayrıca konu, kaynak ve yöntem açısından bana sürekli yardımda bulunarak yol gösteren
değerli hocam, sayın Dr.Öğr. Üyesi Güfte CANER AKIN'a,
Hayat boyunca her zorlukta yanımda olan ve her başarımda da imzası olan sevgili eşim
Burcu Salime UÇAR hanımefendiye, son olarak da sağlıklıyla dünyaya gelmesini
beklediğimiz Oğlum'a varlığından ve bize verdiği mutluluktan dolayı teşekkürlerimi ve
saygılarımı sunuyorum.



GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği konusunu ele alan çalışma 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı temel kavramlar: iş sağlığı ve güvenliği, iş kazası, illiyet bağı, meslek hastalığı kavramları ele alınmış, iş sağlığı ve güvenliğinin önemi, amacı ve hedeflerinden bahsedilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ele alınmış, işveren, çalışan ve iş güvenliği profesyonellerinin yükümlülükleri anlatılmıştır.

Çalışmanın nc bölümünde Türkiye'nin 9 farklı sektörüne (mobilya, balıkçılık, madencilik, inşaat, sağlık vb.) dikkat çekilmiş, sektörlerde yaşanan iş sağlığı ve güvenliği problemleri ve çözüm yolları anlatılmış, istatistiklerden bahsedilmiştir.

Çalışmanın son bölümünde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında uygulanmasına rağmen mahkeme kararı ile Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlar doğrultusunda çelişen veya eksik yorumlanan kanun maddeleri olduğudur. Bu probleme çözüm olarak da İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında verilmiş olan Yargıtay kararlarına değinilmiştir. Yargıtay kararları incelenerek Yargıtay kararları ışığında iş sağlığı ve güvenliği nerileri sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

1.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

İş sağlığı bir çalışan için sadece fiziksel anlamda koruma anlamına gelmemekte aynı zamanda kişinin ruh sağlığını ve sosyal faaliyetini iyileştirmeyi sağlamaktadır. İş sağlığı bir tıp bilimi olarak nitelendirilmekte olup, çalışan ile işi arasındaki düzeni sağlamakta ve bireyleri tüm negatif durumlardan arındırmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği dar anlamda çalışanların karşılaşabilecekleri tüm riskleri ortadan kaldırırken, geniş anlamda işletme veya kurum faaliyetinin devamlılığını korumakta ve bu faaliyetlerden etkilenen bütün sosyal kesimi kapsamaktadır (Çiçek ve Öçal 2016, s. 108-109).

Geçmişten bugüne kadar toplumsal sorumluluklardan biri haline gelen iş sağlığı ve güvenliği önemli kavramlardır. Araştırmalar göre iş yerlerinde ortaya çıkan kazaların yüzde seksen biri insan hatası, yüzde on yedisi iş yerinden, ortamdan kaynaklanan hatalar, yüzde ikisi ise önlenemeyen sebeplerden dolayıdır. Bu sebeplerin yüzde doksan sekizinin önlenebilir olması iş sağlığı ve güvenliği konusunu önemli hale getiriyor (Bıyıkçı 2010, s.3).

İş sağlığı ve güvenliğine önem verilmediğinde büyük felaketlerle karşılaşma olasılığı ve maliyetler artmaktadır. Bu yüzden öncelikle bu kavramlar hakkında bilgilenmek önem taşımaktadır.

1.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

Meslek hayatlarında çalışanların, işçilerin iş kazalarından korunmasına yönelik ilk çalışmalar 19. yüzyılın sonlarında, sanayi döneminde yapılmaya başlamıştır. Sanayileşen tüm dünya ülkelerinde aynı zamanda teknolojinin ve bilimin geliştiği ülkelerde iş kazaları toplumun en önemli ve öncelikli sorunu haline gelmiştir (Çiçek ve Öçal 2016, s. 109-110).

Tarihe bakıldığında insanların iş hayatındaki sıkıntılar milattan önceki dönemde başlamaktadır. Bu konuyu işaretleyen ilk insan M.Ö. 2600'lü yıllarda yaşayan aynı zamanda Antik Mısır'da hem mimar hem de mühendis olarak çalışan İmhotep olmuştur. O ağır işte çalışan insanların bel sıkıntılarının olduğunu ve Mısır piramitlerinin yapımı esnasında çok sayıda insanın öldüğünü belirtmiştir.

Bundan 600 sene sonra, M.Ö. 2000'li yıllarda Hammurabi Kanunlarında iş sağlığı düzenlemesinin temeli atılmıştır. Bu kanunlar aşağıdaki gibidir:

1. Yapılmış bir ev yıkılırsa ve bina sahibi ölürse binayı inşa eden kişi de ölmek zorundadır.
2. Yapılmış bir ev yıkılırsa ve bina sahibinin oğlu ölürse binayı inşa eden kişinin de oğlu ölmek zorundadır.
3. Yapılmış bir ev yıkılırsa ve bina sahibinin kölesi ölürse binayı inşa eden kişi aynı vasıflara sahip bir köleyi bina sahibine vermelidir.
4. Yapılmış bir ev yıkıldığında ev sahibinin malları zarar görürse, binayı inşa eden kişi bu zararı karşılamalıdır.

Bundan başka tarihçi ve felsefe bilimcisi Herodot çalışanların verimli olabilmeleri için kaliteli besinler tüketmeleri gerektiğini vurgulayarak çalışan sağlığı ve iş arasında ilişki kurmuştur, Hipokrat çalışanların yaptıkları bazı işlerden (örneğin, kurşun maddesi) dolayı zarar görebilme ihtimalinden bahsetmiştir, Nicander, Hipokratın yaptığı çalışmaları daha da geliştirmiş ve bunlara çözüm yolları bulmuştur (Çiçek ve Öçal 2016, s. 111-112).

Teknolojilerin geliştiği, köleliğin sona erdiği, emeğin toprağa bağlandığı feodal dönemde çalışan sayısı da artmış ve verimlilik seviyesi yükselmiştir. Bu dönemde iş sağlığı ile alakadar 3 önemli çalışma olmuştur (Çiçek ve Öçal 2016, s. 113):

Tablo 1.1. *Feodal Döneminde İş Sağlığına Yönelik Yapılmış Önemli Çalışmalar (Araştırmacı tarafından hazırlanmıştır).*

Kişiler	Çalışmaları
Paracelsus	İlk iş hekimliği hakkında kitap yazmıştır. Bu kitap “De Morbis Metallici” olarak adlandırılmakta olup, madenlerde çalışan insanların cıva zehirlenmelerinin sürekliliğinden bahsetmiştir.
Agricola	“De Re Metallica” kitabında maden ocaklarında görülen tozun havalandırma vasıtasıyla temizlenebileceğine değinmiş ve birçok başka tavsiyelerde bulunmuştur.
Ramazzini	İş yerinde yaşanabilecek riskleri (hatalı duruşlar, kimyasal maddeler, ağır metaller vb.) ele almış ve bu riskleri önleyebilmek adına tavsiyelerde bulunmuştur. Ramazzini aynı zamanda iş koşullarının güvenli olduğu ortamda çalışanların da daha verimli olacağını söylemiştir.

Sanayi döneminde (18. yy) fabrikaların oluşması, üretim mallarının çok büyük rakamlara ulaşması, üretim teknolojilerinin gelişmesi ve maaş sisteminin gelişmesi sonucunda işçi sınıfı büyümüş ve beraberinde çok sayıda riskler ve kazalar getirmiştir. Bu geçişin başladığı ülkelerden biri İngiltere’ydi. Bu dönem İngiltere’de kadın ve çocuk işçiler hakkında koruyucu hükümleri, işçilerin çalışma koşullarını ve 1788 yılında Baca Temizleyicileri Kanununu ortaya çıkarmıştır.

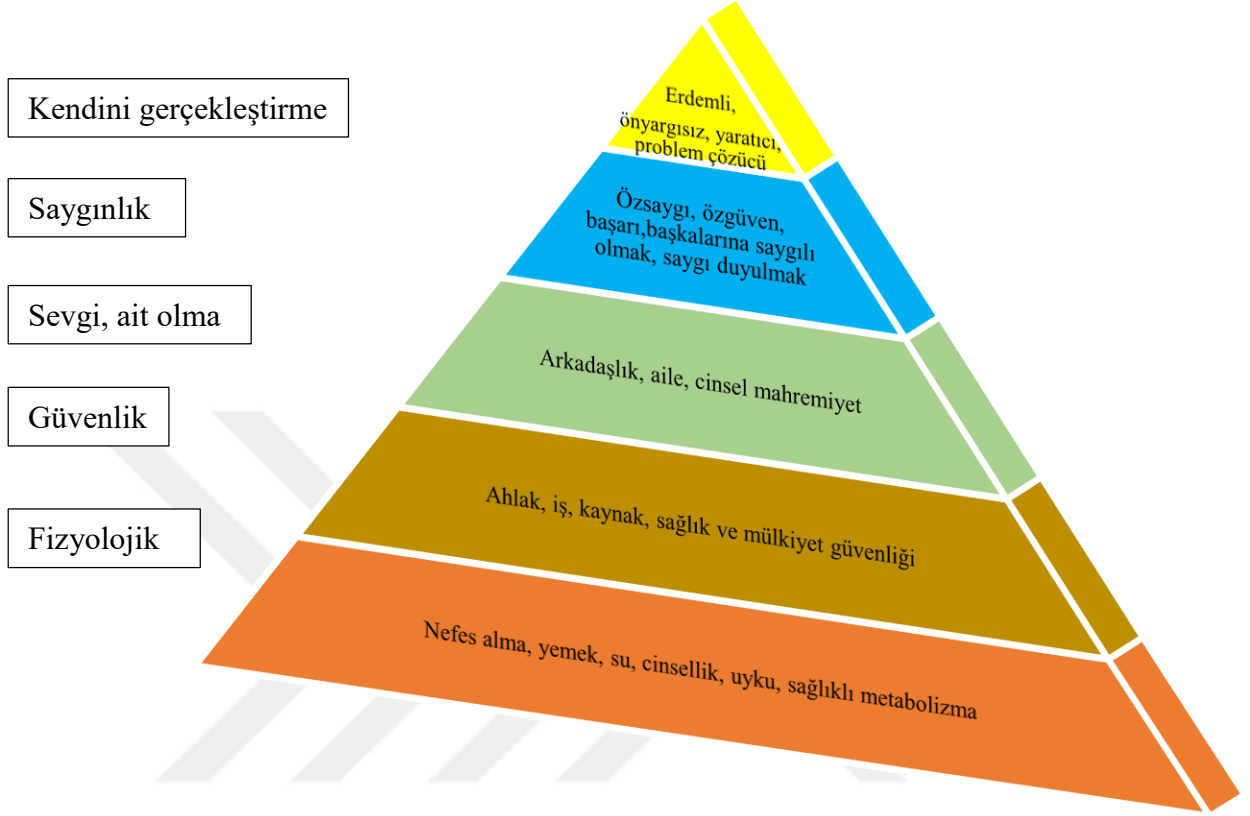
Bu dönemde ve sonrasında ortaya çıkan bazı yasalar bunlardır (Çiçek ve Öçal 2016, s. 114-116):

Tablo 1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği ile Alakalı Ortaya Çıkan Bazı Yasalar (Araştırmacı tarafından hazırlanmıştır).

Yasa/Karar/Düzenleme	Yıl	İçerik
Fabrikalar Kanunu	1802	Çocuk işçiler günde en fazla 12 saat, haftada en fazla 58 saat çalışabilirler.
Fabrikalar Yasası	1833	<ul style="list-style-type: none">- 9 yaşın altında olan çocuklar çalışamaz;- 18 yaşından küçük çocuklar gece çalışamaz;- 18 yaştan küçük çocuklar günde en fazla 12 saat çalışabilir;- Fabrikalar iç müfettişler tarafından denetlenmelidir.
Yasal düzenleme	1844	İş yerlerinde bir hekim bulundurulmak zorundadır.
On Saat Yasası	1847	<ul style="list-style-type: none">- Çalışma süreleri azaltılmıştır:- Denetim devreye girmiştir.
Uluslararası Çalışma Örgütü kuruldu.	1919	Birleşmiş Milletler nezdinde kurulan bu örgüt 1946 yılında bağımsız kuruluş haline geldi

Maslow'un ihtiyaçlar piramidine bakıldığında sağlık güvenliği ön planda yer almaktadır. Bu ihtiyaçlar sırasına bakıldığında birinci öncelikte nefes alma, yemek, su, uyku, ikinci öncelikte sağlık güvenliği gelmektedir.

Şekil 1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Piramidi (Çoban 2021, ss.113).



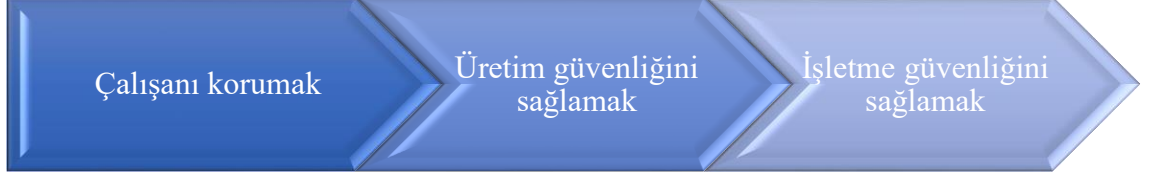
İnsanların hedef ve amaçları vardır. Bunlar piramidin üst tabakalarında yer almaktadır. Bu hedeflere ulaşmak, amaçları gerçekleştirmek için öncelikle piramidin alt aşamalarından geçmek gerekmektedir. Bu aşamalardan biri de sağlık ve güvenlidir.

1.1.1.1. İş sağlığı ve güvenliğinin amacı ve önemi

İş sağlığı, çalışan tüm insanların fiziksel, ruhsal, moral ve motivasyon, sosyal açıdan sağlıklı olabilmesi, tehlikelerin karşısının alınması veya askeri seviyeye indirilmesi ve huzurlu iş yeri oluşturmayı amaçlamaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin 3 esas amacı vardır (Horozoğlu 2017, s.266).

Şekil 1.2. *İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaçları (Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur).*



İş sağlığı ve güvenliğinin ana amacı çalışanları olası tehlikelerden korumak, güvenli alanda çalışmalarını sağlamak aynı zamanda ruh ve beden bütünlüklerini sağlamaktır.

İş sağlığı ve güvenliğinin ikinci amacı üretim güvenliğini sağlamaktır. Bu amaç özellikle ekonomik açıdan önem taşımaktadır. Şöyle ki, üretim güvenliğinin sağlanması verimin artmasına ve dolayısıyla üretimin güçlenmesine neden olur. Güvenlik tedbirleri sayesinde meslek hastalıkları, iş yeri kazaları azalmakta, dolayısıyla iş gücü kayıpları da sifıra yaklaşmaktadır.

İş yerinde alınacak güvenlik tedbirleri sayesinde makine arızaları, patlama, yangın olayları gibi işletmeye zarar verecek durumlar önlenebilecektir. İşletme güvenliğinin sağlanması hem işletmeni hem çalışanları korumaktadır.

Sosyal Güvenlik kurumunun verdiği bilgiye göre her yıl ortalama bin çalışan iş yeri kazası sonucu hayatını kaybetmektedir. Bu husus iş sağlığı ve güvenliğinin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Şöyle ki, güvenlik önlemlerin alınması çalışanların buldukları kuruma bağlı kalmalarını, kendilerini rahat hissetmelerini ve kuruma güven duymalarını sağlamaktadır. Güvenlik tedbirleri alınmadığı süreçte insanlar hayatlarını kaybedebilir, fiziksel engel kazanabilir, aileleri ekonomik ve psikolojik çöküşe geçebilir.

İş Sağlığı ve Güvenliğinin mevcut olduğu işletme veya kurumlarda işveren ve çalışan arasında daha sağlam, özverili ve barışçı iletişim mevcut olmaktadır. İşverenin kazanacağı bir diğer husus ise kurumda mevcut olan araç ve gereçlerin korunması, çalışan, emek ve zaman kaybının oluşmamasıdır (Horozoğlu 2017, s.266).

1.2. İŞ KAZASI VE İLLİYET BAĞI

1.2.1. İş Kazası Kavramı

Kurumda iş sağlığı ve güvenliği yetersiz olduğunda veya önemsenmediğinde iş kazaları ortaya çıkabilmektedir. İş kazaları beklenmedik zamanda ortaya çıkabilmekte ve çalışan sağlığına veya işletmede yer alan diğer kaynaklara (üretim, mekân, makine vb.) zarar verebilmektedir. İş yerinde, iş esnasında ortaya çıkan aynı zamanda iş yeri dışında; örneğin çalışanların bir yerden bir yere götürülmesi esnasında meydana gelen kazalar iş kazası olarak nitelendirilmektedir (Koç 2015, s.10).

İş kazası kavramının daha ayrıntılı şekli 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesinde yer almaktadır. Bahsi geçen maddeye göre iş kazası;

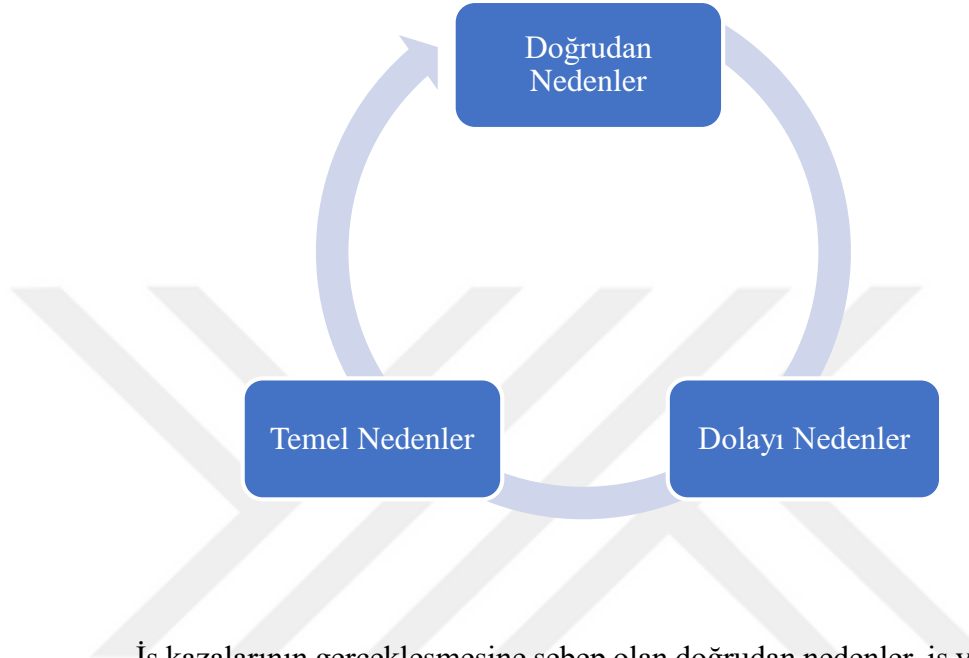
- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) **(Değişik: 17/4/2008-5754/8 md.)** İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak iş yeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl isini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) **(Değişik: 17/4/2008-5754/8 md.)** Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olaydır (http1).

1.2.1.1. İş kazalarının nedenleri

İş kazaları, genellikle birden fazla nedenden dolayı gerçekleşmektedir. Bu nedenler insana bağlı ve çevre koşullarına bağlı olmakla ikiye ayrılıyor. İş kazalarının daha detaylı incelenmesi için “kök neden analizi” uygulanmaktadır. İş kazalarının doğru şekilde analiz edilmesi ve nedenlerinin bulunması bu kazaların tekrarlanmaması için

önemli faktördür. Kök neden analizi kazaya sebep olabilecek bütün detaylar hakkında bilgi edinir ve bu bilgileri analiz ederek bir çerçeveye koymaya çalışır. Bu analizde kazalar 3 başlık altında incelenmektedir (Koç 2015, s.10-11).

Şekil 1.3. İş Kazalarının Nedenleri



İş kazalarının gerçekleşmesine sebep olan doğrudan nedenler, iş yeri ortamlarında bulunan tehlikeli maddelerden ve enerji kaynaklarından doğan faktörlerdir. Doğrudan nedenleri önleyebilmek için koruyucu donanımlar sağlanmalı veya mevcut donanımlar yeniden tasarlanmalıdır. İş kazaları ile ilgili örnekler aşağıdaki kimidir:

Tablo 1.3. İş Kazalarının Doğrudan Nedenleri (Koç 2015, s.11).

Enerji Kaynakları	Tehlikeli Maddeler
1. <i>Mekanik: Hareket halinde olan nesnelere, makineler, patlama olasılığı</i>	1. Sıkıştırılmış/sıvı hale getirilmiş gazlar
2. <i>Elektrik: Yüksek voltaj kaynakları, yalıtım eksikliği</i>	2. Yanıcı maddeler
	3. Zehirli maddeler
	4. Toz

Tablo 1.3. (Devamı) *İş Kazalarının Doğrudan Nedenleri (Koç 2015, s.11).*

Enerji Kaynakları	Tehlikeli Maddeler
3. <i>Termal: Sıcak yüzeyler, alev</i>	5. Oksitlenen maddeler
4. <i>Kimyasal: Asit, yanıcı maddeler, patlayıcı maddeler</i>	6. Aşındırıcı maddeler
5. <i>Radyasyon: Mikrodalga, radyasyon kaynakları, lazer</i>	

Dolaylı nedenler güvenli olmayan davranış veya koşullardan oluşmakta ve aynı zamanda doğrudan nedenlerin meydana gelmesine yardımcı olmaktadır. Bu nedenler sonucunda çalışanların yaralanması, kurum veya kurum kaynaklarının zarar görmesi gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir.

Tablo 1.4. *İş Kazalarının Dolaylı Nedenleri (Koç 2015, s.12).*

Güvenli olmayan davranışlar	Güvenli olmayan koşullar
<ul style="list-style-type: none">• <i>Görülen tehlike için iş arkadaşlarının uyarılmaması</i>• <i>Kullanılan malzemeleri emniyet altına almamak</i>• <i>Araçlarda veya makinelerdeki hataları görmezden gelmek</i>• <i>Yanlış pozisyonda ağır yük kaldırmak veya taşımak</i>• <i>Yetkisi olmayan araçları kullanmak</i>	<ul style="list-style-type: none">• Kalabalık alanlar• Arızalanmış araç veya makine• Yeterli olmayan aydınlatma• Uygun olmayan yerde depolanmış tehlikeli atıklar veya maddeler• Yeterli olmayan havalandırma• Yeterli olmayan gözetim veya denetim

Tablo 1.4. (Devam) *İş Kazalarının Dolaylı Nedenleri (Koç 2015, s.12).*

Güvenli olmayan davranışlar	Güvenli olmayan koşullar
<ul style="list-style-type: none">• <i>Alkol kullanımı</i>• <i>Uyuşturucu kullanımı</i>• <i>Güvenlik kurallarının ihlali</i>• <i>Sağlık kurallarının ihlali</i>• <i>Koruyucu araçların kullanılmaması</i>	<ul style="list-style-type: none">• Radyasyona maruz kalmak• Fazla gürültü• Zararlı veya tehlikeli hava koşulları• Yangın karşıtı araçların eksikliği• Eski tesisler, platformlar

İngiltere Sağlık ve Güvenlik İdaresi'nin yaptığı araştırmalara göre iş kazalarının yüzde doksanı insanların yaptığı hatalar veya güvenli olmayan davranışları neticesinde gerçekleşmektedir. Ortaya çıkabilecek kazaların yüzde yetmişi önceden alınan tedbirler sayesinde önüne bilinmektedir. Aybek ve çalışma arkadaşlarının (2003) Türkiye'de gerçekleştirdikleri, kamu kuruluşlarında çalışan teknik personelleri kapsayan araştırmaları sonucunda iş kazalarının yüzde seksen beşine yakını güvenli olmayan davranışlar, yüzde on beşinden fazlası güvenli olmayan koşullar sonucu ortaya çıkmaktadır.

İş kazalarının doğrudan ve dolaylı nedenlerden ortaya çıktığı söylenmektedir. Ancak bazı iş kazalarının dolaylı nedenlerinin altında temel nedenler vardır. Bunlar aşağıdakilerdir.

Tablo 1.5. İş Kazalarının Temel Nedenleri (Koç 2015, s.13).

Politika ve Kararlar	Kişisel Faktörler	Çevresel Faktörler
1. Kurumun güvenlik politikasının yazılı olmaması, yönetici tarafından onaylanmaması, bütün çalışanlara duyurulmaması, kontrol dışı kalması	1. Uygun olmayan veya yetersiz fiziksel unsurlar (beden ölçüsü, kuvvet, dayanma gücü vb.)	1. Fazla gürültü, yetersiz tesis, dar geçitler, kalabalık ortam vb.
2. Güvenlik yönetiminin risk analizini, toplantıları, gözetimi, denetimi, kaza olduğu zaman yapılan araştırmaları, raporları göz ardı etmesi	2. Yeterli olmayan bilgi, beceri, deneyim	2. Fazla mesai
3. Malzemelerin, ihtiyaçların alınması sırasında güvenliğin dikkate alınmaması vb.	3. İşe, iş arkadaşına veya işletmeye/kuruma karşı olumsuz tutumlar	3. Hava koşulları
	4. Tehlikenin farkında olamama	4. Coğrafi bölge özellikleri

Temel nedenlerin dolaylı nedenlere sebep olmasını örneklendirmek gerekirse, çalışanlardan birinin iş arkadaşına karşı olumsuz tutumu (kin, nefret, kıskançlık vb) sonucu tehlikeli durumları ona aktarmaması olabilmektedir.

1.2.2. İlliyet Bağı

İlliyet kelime olarak Arapçadan gelmektedir. Kelime kökünün (illi) Türkçe’de karşılığı “nedensel” olarak bilinmektedir. İlliyet bağı ise bir olay veya durumla alakalı sebep anlamına gelmektedir.

İlliyet veya nedensellik bağı, arasında sebep ve sonuç ilişkisi olan iki vakadan birincisinin ikincisinin şartı olduğunu tanımlamaktadır. İlliyet bağına kısacası fiil ile olumsuz durum veya zarar arasındaki neden ve sonuç ilişkisidir denilmektedir. Bu fiil bir hareket neticesinde oluşmaktadır. Dolayısıyla, illiyet bağı bir sorumluluktur. Bu bağ koştuğu anda sorumluluk ortadan çıkmaktadır (Yıldız 2016, s.138-139).

İlliyet veya nedensellik bağı, kişinin herhangi bir sonuçtan dolayı sorumlu tutulabilmesidir. Burada failin direk bir suç işlemesi gerekmekte değildir, bir suçun işlenmesine veya bir zararın oluşmasına neden olmakta, sorumluluk taşımaktadır. Bu zarar bilerek veya bilmeyerek gerçekleşebilmektedir.

Örneğin, fabrikada çalışan bir kişi (fail) şaka yapmak isteği ile iş arkadaşlarına yangın alarmı vermektedir. Burada insanların fabrikadan koşuşturarak çıkması sonucunda çalışanlardan birinin herhangi bir sebepten dolayı (düşme, ezilme vb.) ölmesinden fail sorumlu tutulmaktadır. Bu şaka olmasaydı, insanlar koşuşturarak dışarı çıkmayacaktır. Burada illiyet yani nedensellik bağı meydana gelmektedir (http2). Kesici aletini kenarda bırakmış çalışan da, sabah temizlikçilerin geldiğini bilerek makinelerin kapalı olup olmasını denetlemeyen çalışan da bu örneğe dahil edilmektedir.

1.3. MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI

Meslek hastalığı, iş sağlığı ve güvenliğinde en yaygın olan risk gruplarından biridir. Bu hastalıklar aniden ortaya çıkmamakta, zamanla yavaş-yavaş kendini gösteren hastalık türü olmaktadır.

Meslek hastalığı, çalışanın mesleği gereği yaptığı işin koşulları nedeniyle yaşadığı psikolojik veya fizyolojik arıza olmakla birlikte, zamanla devamlı tekrarlanan etkileri sonucunda oluşmaktadır. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 14. maddesine göre bu hastalık "Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir".

Meslek hastalıkları aşağıdakilerdir:

1. Kimyasal maddeler sonucu oluşan meslek hastalıkları;
2. Mesleki cilt hastalıkları;
3. Mesleki solunum sistemi hastalıkları;
4. Mesleki bulaşıcı hastalıklar;
5. Fiziki etkenler sonucunda oluşan mesleki hastalıklar.

Dalgıç mesleğini yapan kişilerde vurgun, kimyasal maddeler ile temasta olan kişilerde kanser hastalığı, öğretmenlik yapan kişilerde ses kısılması mesleki hastalıklar olarak nitelendirilebilmektedir. Silikoz, krom yaraları, egzama, saç dökülmeleri, asbestoz, kan kanseri, psiko-sosyal bozukluklar vb. hastalıklar da mesleki hastalıklar olarak bilinmektedir (Kol 2016, s.5-7).

1.3.1. Meslek Hastalığı Nedenleri

Meslek hastalığı ile çalışanın yaptığı iş arasında da illiyet bağı vardır. Bu sebeptendir ki, meslek hastalıkları da iş kazalarına benzemektedir. Aralarındaki esas fark meslek hastalıklarının devamlı ve ilerleyici olması, başlama tarihinin kesin olarak belirlenememesidir.

Meslek hastalıklarına neden olan faktörler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Tablo 1.6. Meslek Hastalığına Neden Olan Faktörler (Erol 2020, s. 861).

Meslek Hastalığı	Nedeni
Kimyasal kaynaklı	<ul style="list-style-type: none">• Ağır metaller• Gazlar• Çözücüler
Fiziksel kaynaklı	<ul style="list-style-type: none">• Toz• Gürültü• Titreşim• Radyasyon• Sıcak veya soğuk ortamda çalışma
Biyolojik kaynaklı	<ul style="list-style-type: none">• Bakteriler• Virüsler• Biyoteknolojik varlıklar
Psikolojik kaynaklı	<ul style="list-style-type: none">• İş stresi• Gelecek kaygısı• İş güvencesizliği
Ergonomiye özensizlikten kaynaklı	<ul style="list-style-type: none">• Ağır yük taşıma• Hızlı iş• Duruş bozuklukları• Uzun çalışma süreleri• Mesailer

Meslek hastalıklarının oluşmasında yönetim açısından önemli role sahip olan faktörler aşağıdakilerdir (Kol 2016, s.7-9).

- Denetimin olmayışı ve yetersiz kontrol;
- Gelişmiş teknolojinin üretim fabrikalarının bazılarında bulundurulmaması;
- Eğitimsizlik;
- İhmal, önemsememe;

- Koruyucu önlemlerin yetersiz kalması;
- Güvensiz koşullar;
- Güvensiz davranışlar;
- Ucuz işçi olması için deneyimsiz işçilerin istihdam edilmesi;
- Kaza sonrası detaylı araştırmaların yapılmaması, raporların tutulmaması ve risk planının hazırlanmaması.



İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ İLE İLİŞKİLİ BAZI KANUNLAR VE SORUMLULUKLAR

2.1. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Yer yüzünün ilk insanları ihtiyaçlarını doğa tarafından karşılayamadıkları zaman üretmeye başladılar. Aslında o andan itibaren sağlık ve güvenlik tedbirleri alınmaya başlanmıştır. Sanayi devrimi sonrası iş kazalarının sayısının çok yüksek seviyeye ulaşması sonucu bu konuya olan ilgi de artmaya başlamıştır. Yukarıda dünyada olan ilk kanunlardan kısaca söz edilmiştir. Bu başlıkta iş sağlığı ve güvenliği konusunun Türkiye'de gelişim tarihinden bahsedilecektir.

Bu tarihe bakılırsa Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği iki esas döneme bölünmektedir.

Şekil 2.1. *Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi* (Yiğiter 2019, s. 215).



2.1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde İşçi Sağlığı ve Güvenliği

Dilaver Paşa Nizamnamesi 1867 senesinde 1921 senesine kadar uygulanmıştır. Bu nizamnameye göre Ereğli sancağında yaşayan, yaşı 13-50 arası olan, sakatlığı veya hastalığı bulunmayan erkekler maden ocaklarında çalışmak zorundadırlar. Nizamname çalışma koşulları için aşağıdaki hususlara dikkat etmiştir (Yiğiter 2019, s. 216).

- Maden işçilerinin gece vakitlerinde açık hava altında kalmamaları için işletmeciler koğuşlar yaptırmak zorundalar.
- Ocaklarda çalışma mecburiyeti olmayan kazmacılar hakkında bazı özel kararlar yer almaktadır. Şöyle ki, kazmacılar için ücretlerin belirlenmesi onların deneyim ve becerilerine bağlıdır. Kazmacılar onlara en yüksek ücret veren iş yerini seçe bilmektedirler.
- İşçiler, tatil olmaksızın, günde en fazla 10 saat çalışma hakkına sahiptirler.
- İşçiler kendi dini bayramlarında tatil yapma hakkına sahiptirler (Kurban Bayramı, Paskalya vb.).
- İşçilerin ücreti eksiksiz ve gecikmeden ödenmek zorundadır.
- Madencilerin maden dışında herhangi bir iş yerinde çalıştırılmasına izin verilmemektedir.

Bundan 2 sene sonra işçilerin kendi rızasıyla çalıştırılması fikri ağır basarak 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi hazırlanmıştır. Bu nizamnamede bulunan iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı kurallar aşağıdakilerdir (Yiğiter 2019, s. 216).

- Madenlerde kaza olma riski ve tehlikeli durumlarda gerek duyulan tüm önlemler alınmalıdır.
- Madenlerde herhangi bir kaza gerçekleşirse bu konu hakkında bölgede yaşayan memur ve yetkililer bilgilendirilmelidir.
- Madenlerde doktorlar aynı zamanda ilaç gibi ihtiyaçların kolaylıkla temin edilmesi için eczaneler bulunmalıdır.
- Kazalarda hasar gören işçiler ve onların ailelerine mahkemenin kararlaştırdığı miktarda tazminat ödenmelidir.

Zamanla yeni nizamnameler, mecelleler oluşturulmaya başladı. Bunlardan biri de Mecelle-i Ahkam-ı Adliye (1870-1877) oldu. Dini ve hukuk kurallarını baz alan mecelle

içinde 16 kitap ve 1851 madde barındırmaktadır. Yayınlandığı tarihten itibaren 1926 senesine kadar geçerli olmuş ve Borçlar Kanunu ve Medeni yasa olarak uygulanmıştır.

Mecellede işçi kelimesi tanımlanırken nefsinin kiraya veren kimse olarak belirtilmiştir. Burada işçilerin sadece çalışan bir kimse olarak değil, sadece emeğini kiralayan biri olarak değil, aynı zamanda kişiliğini ve özünü kiralayan bir kimse olduğuna dikkat çekilmiştir.

Kısacası mecelle işçi-işveren ilişkisinden daha çok köle-efendi ilişkisinden bahsetmektedir. Burada söz konusu kira sözleşmeleri insan kiralaları hakkındadır. İki tür kira sözleşmesi vardır: İşçinin sadece bir işverenin işinde çalışması (burada işi yapsa da yapmasa da ücretini alacaktır) ve işçinin farklı işverenlerin işlerinde eşzamanlı olarak çalışması (burada yaptığı iş kadar ücret alır) (Yiğiter 2019, s. 217).

1921 senesinde kabul gören ve 4 maddeden oluşan Kömür Tozlarını İşçi Yararına Satma Yasası, bölgede üretim zamanı artı kalan veya açığa çıkan maden kömürü tozlarının açık arttırma usulü ile satılmasını ve gelen gelirin işçilerin faydasına Ziraat Bankasına verilmesini kapsamaktadır (Yiğiter 2019, s. 218).

1921 senesinde kabul gören 151 sayılı yasa işçi ve işveren arasındaki ilişkilerini koruyan ilk yasa konumunda bulunmaktadır. Bu yasa aynı zamanda Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Yasa olarak da bilinmektedir. Bu yasanın çıkmasının 3 esas nedeni vardır:

- a. Madenlerde çalışma şartlarının zor olması;
- b. Madenlerin büyük kısmının yabancı sermayelerinin elinde olması;
- c. Madenlerde işveren ve çalışanların çok yüksek paralar kazandığı zamanda işçilerin düşük ücret alması.

Ereğli bölgesini kapsayan yasanın içeriği kıza özetle aşağıdaki gibidir:

- Zorunlu çalışma yasaktır.
- Ücret almadan çalışmak (angarya) yasaktır.
- Yaşı 18'in altında olan insanların çalıştırılması yasaktır.
- Günlük çalışma süresi 8 saatten fazla olamaz. Bu durum ancak işçinin kabul etmesi ile gerçekleşebilir ve işçi bunun karşılığında parasının iki katını almak zorundadır.

- Madenlerde işçilerin yeraltına inmesi veya çıkması da iş saati olarak hesaplanmaktadır.
- İşverenler, işçilerin hem dinlenmesi hem de daha rahat etmesi için madenlerin yakınlığında hamam ve koğuşlar yaptırmalıdır.
- Madende genç işçilerin olması sebebiyle onların eğitimden kenarda kalmaması adına gece dersleri düzenlenmelidir.
- İş zamanı işçilere mahsus herhangi özel eşya, araç veya gereç kırılırsa, işveren bunun için işçiye ödeme yapmalıdır.
- Hastalanan işçilerden hiçbir ücret almadan tedavileri olunmalıdır.
- Madenlerin etrafında veya yakınlığında doktor, hastane ve eczane bulundurulmalıdır.
- Kanuna uyulmadığı halde ruhsatların alınması, imtiyazlardan feshedilmesi gibi cezalar var olmaktadır (Yiğiter 2019, s. 218-219).

2.1.2. Cumhuriyet Döneminde İşçi Sağlığı ve Güvenliği

Cumhuriyet dönemi ikiye ayrılır:

- a. 6331 sayılı kanun öncesi dönem;
- b. 6331 sayılı kanun sonrası dönem (Yiğiter 2019, s. 219-222).

6331 sayılı kanun öncesi işçi sağlığı ve güvenliği için atılmış adımları, hazırlanmış kanun ve yasaları aşağıdaki tabloda görmek mümkündür.

Tablo 2.1. Cumhuriyet Dönemi 6331 Sayılı Kanun'a Kadar Atılmış Adımlar.

Faaliyet/Kanun/Yasa	Açıklaması
İzmir İktisat Kongresi (1923)	Kongre Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasından çok kısa bir süre sonra Cumhuriyetin ekonomik açıdan gelişmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu kongrede alınan en önemli kararlardan biri de amele kelimesinin işçi kelimesi ile değiştirilmesi ve günlük çalışma saatinin 8'e indirilmesi olmuştur.
Hafta Tatili Kanunu (1924, 2 Ocak)	394 Sayılı bu Kanun sonucunda bazı iş yerlerinde haftada bir gün tatil günü olması kararlaştırılmıştır.
2739 Sayılı Ulusal Bayramlar ve Genel tatiller Hakkında Kanun (1925)	Bu kanun düzenlenmesi günümüze kadar devam etmektedir. Resmî tatillerde, ulusal bayramlarda tatil günü olması kararlaştırılmıştır.
818 Sayılı Borçlar Kanunu (1926)	İşveren iş yeri güvenliğini sağlamadığı ve işçiler tehlike ile karşı karşıya kalarak bundan zarar gördüğü takdirde tüm zararlar işveren tarafından karşılanacaktır.
1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (1930)	<ul style="list-style-type: none">- İş hayatında kadınlar ve çocuklar koruma altına alınmalıdır.- Elliden fazla işçisi olan tüm iş yerlerinde doktor bulunmalıdır.- Büyük çalışma yerlerinde hastane kurulması sorumluluğu vardır.- On iki yaşında küçük çocuklar ağır işlerde çalıştırılmaz.- 12-16 yaşında olan çocuklar gece çalıştırılmaz.- Yer altında çalışılan iş yerlerinde iş saati 8 saati geçmemelidir.- On sekiz yaşından küçük kişilerin kahve, gazino gibi yerlerde çalıştırılması yasaktır.

Tablo 2.1. (Devamı)*Cumhuriyet Dönemi 6331 Sayılı Kanun'a Kadar Atılmış Adımlar.*

Faaliyet/Kanun/Yasa	Açıklaması
1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (1930)	<ul style="list-style-type: none">- Hamile kadınlar doğuma üç ay kala ağır işlerde çalıştırılmaz.- Doğum yapan kadınların ilk altı ay süresinde mesai zamanında yarım saat emzirme izni verilmelidir.
3008 Sayılı İş Kanunu (1936)	31 yıl yürürlükte kalan bu kanun Türkiye'de çalışma hayatını iyileştirmek amacıyla düzenlenen il iş kanunudur.
1475 Sayılı İş Kanunu (1971)	Bu İş Kanunu diğerinden daha kapsamlı ve ayrıntılı düzenlemeler getirmiştir.
4857 Sayılı İş Kanunu (2003)	Kanun hala yürürlükte olmaktadır. Kanunun iş sağlığı ve güvenliğinin yer aldığı 77-89. maddeleri 6331 sayılı kanunun çıkması ile yürürlükten kalktı.

2012 senesinde kabul görmüş 6331 Sayılı Kanun geldikten sonra işçi sağlığı ve güvenliğinin Cumhuriyet zamanındaki 2. dönemi başladı. Bu konu aşağıdaki başlıklarda detaylı şekilde anlatılacaktır.

2.2. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU

2012 senesinde kabul gören 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası iş hayatında önemli bir dönemin başlangıcını oluşturdu. Kanun iş dünyasında iş sağlığının ve iş güvenliğinin önemini göstermekle birlikte bu konuda önleyici yaklaşım sergilemektedir.

Yapılan araştırmalara göre Türkiye’de her sene tahminen 77 bin iş kazası yaşanmak, bu kazalardan binden fazla kişi hayatını kaybetmekte, 5 binden fazla kişi ise sakat kalmaktadır. Kanun hem devlet kurumları hem özel işletmeler için geçerli olup, iş hayatında karşılaşılabilecek kaza ve hastalıkları meydana gelmeden önlemeyi, negatif maliyetleri azaltmayı, iş dünyasında çağdaş standartlara ulaşmayı amaçlamaktadır (Korkmaz ve Avsallı 2012, s.153).

2.2.1. Kanun Kapsamı

İş sağlığı ve güvenliği konusu öncelikle 4857 sayılı İş Kanunu’nun 77-89. maddelerinde yer almış olsa da 6331 sayılı kanunda çalışma hayatında insanın değeri daha dikkatli anlatılmış, iş hayatına insani boyut kazandırmıştır.

Anayasa’da belirtildiği gibi sağlık bir insanın en temel ve ihtiyaç duyduğu hakkıdır. Bir insanın hem fiziksel olarak bütünlüğünün teşkil edilmesi hem de psikolojik olarak sorunsuz olması onun sağlıklı olduğunu göstermektedir. Bu bilinen bir gerçektir ki sağlık olmadığı zaman veya eksikliği yaşandığı zaman bireylerin başarılı ve mutlu olması zorlaşmaktadır. 6331 sayılı kanun da çalışma hayatında iş sağlığı ve iş güvenliğini kapsamaktadır (Akı 2013, s. 3).

İş sağlığı, bireyin çalışma hayatında

- Ruhsal,
- Fiziksel ve
- Sosyal açıdan tamamı ile iyi durumda olması demektir.

İş güvenliği ise, çalışma hayatında bireylerin sağlıklarının korunması için risklerin önceden belirlenmesi ve önlemlerin alınmasını ifade etmektedir.

Dolayısıyla, 6331 sayılı kanun çalışanların yaralanmalarının, sağlık açısından zarar veren duruların karşısının alınması için görülmesi gereken iş ve faaliyetleri kapsamaktadır. Kanun faaliyet çeşidine bakılmaksızın aşağıdakileri kapsamaktadır (Akı 2013, s. 4).

- Kamu ve özel sektörde var olan tüm iş ve iş yerleri;
- İşverenleri;
- İşveren vekilleri;
- Çırak ve stajyerleri;
- Tüm çalışanları.

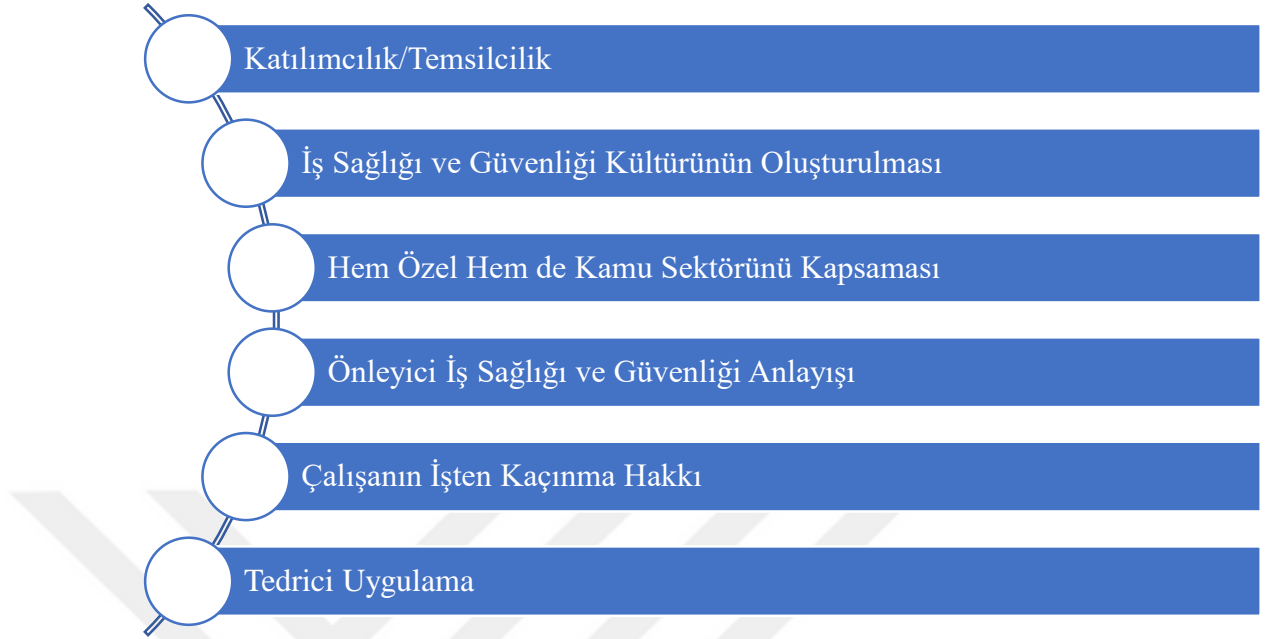
Bazı istisnai durumlar vardır ki, bu faaliyet ve kişileri 6331 sayılı kanun kapsamamaktadır: (Akı 2013, s. 4-5)

- Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel Kolluk Kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatının faaliyetleri;
- Ev hizmetlerini;
- Hiçbir çalışan istihdam ettirmeyen ve sadece kendi hesabına mal veya hizmet üretenleri;
- AFAD ve arama kurtarma ekiplerinin faaliyetleri;
- Ceza evlerinde gerçekleştirilen iyileştirme projelerinde yer alan eğitim, meslek kazandırma faaliyetleri.

2.2.2. Kanunun Temel Dikkat Çekici Özellikleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun temel özellikleri aşağıdaki şekilde sıralana bilmektedir.

Şekil 2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Temel ve Dikkat Çekici Özellikleri.



Kanunun en önemli özelliklerinden biri kanunun 3. maddesinde “**çalışan temsilcisi**” kelimesinin tanımının, 18. maddesinde ise çalışanların görüş ve fikirlerinin alınması, önlemlerin alınmasında katılımlarının sağlanması hakkında yazıların yer almasıdır (Korkmaz ve Avsallı 2012, s.155).

6331 sayılı kanunun 20. Maddesi iş yerlerine çalışan temsilcisinin seçilmesini zorunlu hale getirmektedir. Temsilci seçim veya atama yoluyla seçile bilmektedir. Çalışan temsilcileri iş yerinde faaliyet gösteren çalışan sayısına göre belirlenmektedir. Şöyle ki, iş yerinde:

- İki ile elli arasında çalışan faaliyet gösteriyorsa, burada çalışan temsilcisi bir;
- Elli bir ile yüz arasında çalışan faaliyet gösteriyorsa, burada çalışan temsilcisi iki;
- Yüz bir ile beş yüz arasında çalışan faaliyet gösteriyorsa, burada çalışan temsilcisi üç;
- Beş yüz bir ile bin arasında çalışan faaliyet gösteriyorsa, burada çalışan temsilcisi dört;
- Bin bir ile iki bin arasında çalışan faaliyet gösteriyorsa, burada çalışan temsilcisi beş;
- İki bin bir ve üzerinde çalışan faaliyet gösteriyorsa, burada çalışan temsilcisi altı olmaktadır.

İşyerinde birden çok çalışan temsilcisinin bulunması halinde bir kişi baş temsilci olarak seçilmektedir. Çalışan temsilcisi aşağıdaki faaliyetlere sahip olmaktadır (Akı 2013, s. 7-8).

- Çalışanları temsil edebilir;
- İş sağlığı ve güvenliği ile alakalı tüm çalışmalara katılabilir;
- Çalışmaları izleye ve denetleyebilir;
- Herhangi bir risk gördüğü durumda tedbir alınmasını talep edebilir;
- Proje teşebbüslerinde veya tekliflerde bulunabilir.

Kanunun bir diğer önemli özelliklerinden biri de işverenin, çalışanlarını ve çalışan temsilcilerini eğiterek ve bilgilendirerek onların iş sağlığı ve güvenliği konusunda kültürlerinin oluşturulması veya geliştirilmesidir. İşveren çalışanlarını ve çalışma temsilcilerini aşağıdaki hususlarda bilgilendirmektedir (Korkmaz ve Avsallı 2012, s.155).

- a. İş yerinde çalışanların sağlık ve güvenlik açısından karşılaşılabilecekleri bütün riskler;
- b. Bu risklerden korunmak ve durumları önlemek için yapılması gerekenler;
- c. Çalışanların hak ve özgürlükleri;
- d. Çalışanların sorumlulukları;
- e. Afet zamanı görevlendirilen kişilerin kimler olduğu;
- f. İlk yardım görevlilerinin kimler olması.

Kanunun önemli bir diğer hususu onun hem özel sektörü hem de kamu kuruluşlarını kapsamakta olmasıdır. 6331 sayılı kanun bu hususta 4857 sayılı kanundan daha geniş tutulmuştur. Şöyle ki, artık iş sağlığı ve güvenliyi birkaç istisna dışında hiçbir faaliyet ayırmaksızın tüm kurum ve kuruluşlarda önemli ve öncelikli hale gelmektedir (Akı 2012, ss. 6-7).

Kanunun diğer bir önemli özelliği iş sağlığı ve güvenliğinde önleyici anlayışa sahip olmasıdır. Yani, burada risklerden ve tehlikelerden nasıl korunması gerektiğinden, onların nasıl aradan kaldırılmasından daha çok olası risklerin ve tehlikelerin ortaya çıkmaması için nelerin yapılması gerektiğinden bahsedilmektedir (Korkmaz ve Avsallı 2012, s.155-156).

Kanunun önemli hususlarından biri tüm çalışanların risk ve tehlikelerin olduğu durumda risk ve tehlikelerin aradan kaldırılmasına kadara çalışmaktan kaçınma

haklarının olmasıdır. Bu hak İş Kanunu'nda da mevcuttur, sadece aralarındaki önemli fark bu hakkın sadece işçilere verilmesiydi.

Kanunun 13. maddesine göre iş yerinde herhangi olası tehlike ve risklerde çalışanlar, varsa iş sağlığı ve güvenliği kuruluna yoksa işverene başvurarak gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilmektedir. Kurul aynı gün içinde acilen toplantı almak ve karar vermek durumundadır. Alınan karar hem çalışana hem de çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilmektedir. Tehlikelere karşılık önlemlerin alınmasına kadar çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkı vardır (Akı 2012, s. 8-9).

Kanunun önemli bir diğer hususu ise tedricen uygulanmaya başlamasıdır. Yani, kanun çalışanları tam olarak üç sene sonra kapsamaktadır. Bu, işletmelere, kurumlara hazırlık döneminin verilmesi anlamına gelmektedir. Bu dönemde kurumların durumu iyi değerlendirmesi ve hazırlıklarını tamamlaması gerekmektedir (Korkmaz ve Avsallı 2012, s.156).

2.2.3. Kanun Yürürlük Tarihi

Sosyal Güvenlik Kurumunun 2021 senesinin Kasım ayında yaptığı araştırmalar sonucunda Türkiye'de tahminen on sekiz milyon özel sektör, 3 milyon kamu çalışanı mevcuttur. Hem kamu hem de özel sektör çalışanlarının tamamını kapsayan 6331 sayılı kanun 2012 senesinde yürürlüğe girmiştir. Kanunun kabul edilmesinden 10 sene geçmesine rağmen bazı eksiklikler belirlenmiştir. Şöyle ki, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin (iş yeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, doktor vb.) görevlendirilmesi için son tarih birkaç kez ertelendi. En son ertelemeye göre bu tarih 2023 senesinin Aralık ayına kadar uzatıldı.

İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşması kanunun en önemli özelliklerinden ve aynı zamanda amaçlarından biri olmaktadır. Bunun için işverenler veya çalışan temsilcilerinin onlara yön verebilecek, deneyimli profesyonellere ihtiyacı bulunmaktadır (Akaner ve Özdemir 2022, s. 41).

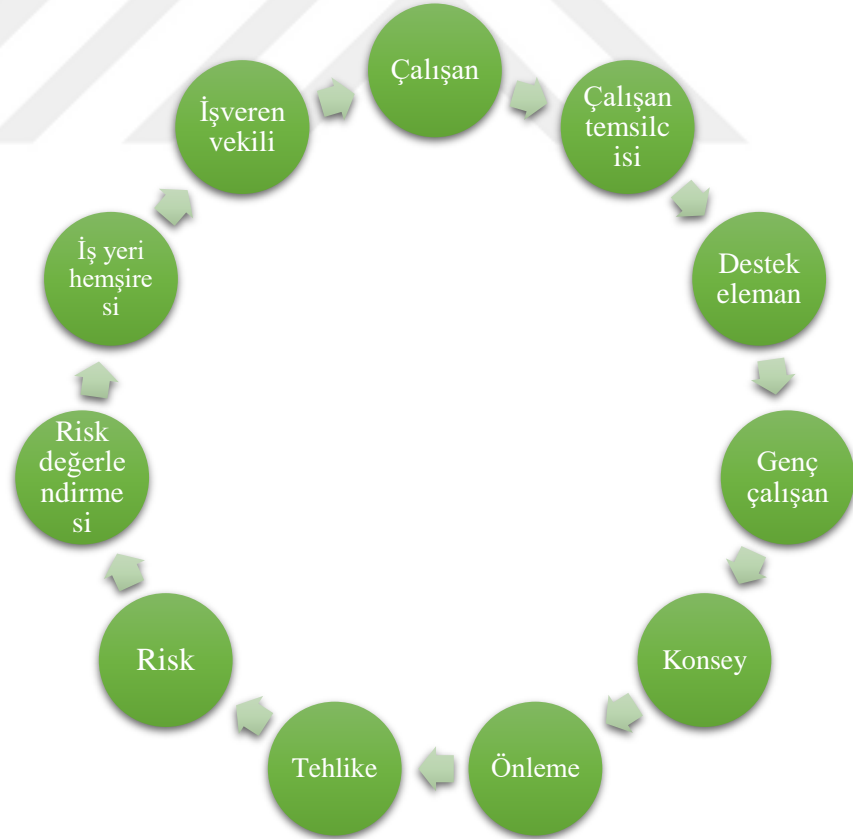
Kanunun 38. maddesinde yürürlük tarihleri belirtilmiştir:

- Elliden az çalışanı olan ve az tehlikeli kategorisinde yer alan iş yerlerinde 31.12.2023 tarihinde,
- Elliden az çalışanı olan ve tehlikeli veya çok tehlikeli kategorisinde yer alan iş yerlerinde 01.01.2014 tarihinde,
- Diğer iş yerleri için kanunun yayımlanmasından altı ay sonra yürürlüğe girmektedir (Alpagut 2014, s. 32).

2.2.4. Kanunda Yer Alan Yeni Kavramlar

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alan bazı kavramlar ya yeni ya da mevzuatta kullanılmasına rağmen tanımlanmamıştır. Bu kavramlar aşağıdakilerdir:

Şekil 2.3. Kanunda Yer Alan Yeni Kavramlar



Çalışan: Statü farkına bakılmaksızın kamu veya özel sektörde istihdam edilen işçi, memur, stajyer, çırak, sözleşmeli personel, mevsimlik yahut geçici çalışma şekline sahip olan gerçek kişilerdir.

Çalışan temsilcisi: İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı çalışmalara katılma, talep ve isteklerde bulunma yetkisine sahip olan kişilerdir.

Destek elemanı: Yeterli donanım, deneyim ve eğitime sahip olduğu için kendi asli görevinin yanı sıra ilk yardım, afetle mücadele vb. konularda görevlendirilmiş kişilerdir.

Genç çalışan: 15 yaşına girmiş veya 15 yaşını geçmiş, ancak 18 yaşını doldurmamış çalışan kişilerdir.

Konsey: İş sağlığı ve güvenliğinde öncelik, politika ve stratejilerin sosyal tarafların mutabakatı ile belirlenmesi amacıyla kurulan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyini tanımlamaktadır.

Önleme: İş yerlerinde çalışanların karşılaşılabilecekleri tüm risk ve tehlikeleri aradan kaldırmak veya olma ihtimalini azaltmak için yapılan bütün plan ve projelerdir.

Tehlike: İş yerinde olan veya dışarıdan gelebilen, çalışanları veya iş yerini negatif şekilde etkileyebilen, onlara hasar verebilen potansiyeldir.

Risk: Tehlike sonucu oluşabilen olumsuz ihtimallerdir.

Risk değerlendirmesi: Tehlike ve onun yaratabileceği risklerin belirlenmesi, önlemlerin alınması için yardımcı olan bir çalışmadır.

İş yeri hemşiresi: 25.02.1954 tarihinde kabul görmüş 6283 sayılı Hemşirelik Kanunu'na göre bu mesleği yerine getirmeye yetkisi olan, iş yeri hemşireliği belgesine sahip olan memurdur. 6331 sayılı kanunda iş yeri hemşiresi aynı zamanda diğer sağlık personeli olarak da kullanılmaktadır.

İşveren vekilleri: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alan yetki ve sorumlulukları işveren ve çalışan arasında uygulanmasına bakan, bazen işveren adına adımlar atabilen kişilerdir (Kılış 2013, s.24-25).

2.2.5. İşverenlerin Yükümlülükleri

İş sağlığı ve güvenliğinde işverenin rolü büyük ehemmiyet taşımaktadır. İşverenin yükümlülüklerini yapması hem işveren hem de işçi veya çalışan açısından faydalıdır. Şöyle ki, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması işçiyi koruma altına alır ve tehlikelerden uzaklaştırır. Bir iş kazası sonucunda zarar gören işçi sadece kendi sağlığını veya güvenliğini kaybetmekle kalmıyor, çevresini ailesini de negatif şekilde etkiliyor. Bu durumda işveren de hem zaman hem kaynak hem de verim kaybederek zarar görmektedir.

İşverenin yükümlülükleri aşağıdakilerdir. (Karakaya 2020, s. 59-95).

- İşveren çalışanlarını daimî gözetlemekle yükümlüdür. Eğer çalışanlardan herhangi biri psikolojik tacize (mobbing), yani sistematik ve sürekli bir şekilde aşağılanma, kötü muamele, dışlanma vb. davranışlara maruz kalırsa işveren bunu aradan kaldırmak için gerekli olan bütün tedbirleri görmelidir.
- İşveren çalışanların veya işçilerin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına veya önlemlerine uyup uymadığını denetlemekle yükümlüdür. Herhangi bir uygunsuzluğun görüldüğü an uyarı yapılmalı, eksiklikler giderilmeli, uygunsuzlukların aradan kaldırılması için gerekli tedbirler alınmalıdır. Eğer bu uygunsuzluk işi ve çalışanları tehlikeye sokuyorsa ve işçi veya çalışan bu kurallara uymamakta ısrar ediyorsa işveren işçinin iş sözleşmesini feshedebilmektedir.
- İşveren çalışan veya işçilerine iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim verme ve bilgilendirme ile yükümlüdür. Bu bilgilendirme iş yerinde karşılaşılabilecek risk ve tehlikeler, çalışanların yasal hakları ve yükümlülükleri, ilk yardım, afet faaliyetinde görevlendirilen kişiler hakkında olup çalışanları, çalışan temsilcilerini, başka iş yerinden kendi iş yerine gelen işçi veya çalışanları kapsamaktadır. İş yerinde makine değişimi, ekip değişimi, teknoloji yeniliği gibi durumlar halinde de eğitim verme ve bilgilendirme yeniden gerçekleştirilmelidir.

Çalışanlar için gerçekleştirilecek eğitim konuları 4 başlık altında toplanmaktadır.

Bunlar aşağıdaki gibidir:

- Genel konular
- Sağlık konuları

- Teknik konular
- Diğer konular

Bu eğitimler iş yeri sınıfına göre farklı saatleri kapsamaktadır. Şöyle ki:

- Az tehlikeli sınıfında olan iş yerleri için eğitim saati en az sekiz saat;
- Tehlikeli sınıfında olan iş yerleri için eğitim saati en az on iki saat;
- Çok tehlikeli sınıfında olan iş yerleri için eğitim saati çalışan başı en az on altı saat olarak düzenlenmelidir.
- İşveren iş sağlığı ve güvenliği hakkında önlemler aldığı zaman işçilerin görüş ve bakış açılarını alma, onların bu süreçte katılımcı olmalarını sağlamakla yükümlüdür. Buraya iki açıdan bakılmaktadır. Öncelikle, işi en yakından takip eden insanlar arasında bulunan çalışanlar bazen işverenin göremediği noktaları görebilmekte, eksiklikleri daha erken fark etmektedirler. Bir diğer açıdan bakılacak olursa, çalışanlar karar almada katılımcı oldukları iş yerlerinde daha uyumlu davranışlar sergilemektedirler.
- İşveren il sağlığı ve güvenliğinin temin edilmesini kolaylaştırmak adına çalışan temsilcisini görevlendirmekle yükümlüdür. Çalışan temsilcisi genellikle çalışanlar arasında yapılmış seçim sonuçlarına esasen seçilmektedir. İş yerinde çalışan temsilcisinin seçilmesi (veya atanması) ile alakalı gerçekleşmesi gereken faaliyetlerden işveren sorumlu olmaktadır.
- İşveren iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi aşağıdaki süreçten geçmektedir:
 - İş yerinde var olma veya dışarıdan gelme ihtimali olan tehlikelerin belirlenmesi;
 - Bu tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilmesi;
 - Risklerin derecelendirilmesi;
 - Önlemlerin alınması.
- İşveren çalışanlarını hem fiziksel hem zihinsel olarak sağlıklarının iyileştirilmesi veya sağlıklarının muhafaza edilmesi amacıyla sağlık gözetimi altında tutmakla yükümlüdür. İşe yeni başlayacak olan çalışanlardan sağlık raporu talep edilmeli ve rapor gelene kadar işçinin faaliyete başlamasına izin verilmemelidir. Çalışanların devamlı sağlık muayenelerinden geçirilmesi

zorunludur. Adı geçen sağlık gözetimi faaliyetinden kaynaklanan her türlü maliyet çalışana yansıtılmamalıdır.

- İşveren iş yerinde gerçekleşen bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmakla ve rapor haline getirmekle yükümlüdür. Bu yükümlülük risk değerlendirmesi ve analiz etmeye yardımcı olup önlemleri belirlemede önem taşımaktadır.
- İşveren İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturmak ile yükümlüdür.

2.2.6. Çalışanların Yükümlülükleri

6331 sayılı kanuna göre çalışanların da işverenlerin olduğu gibi yükümlülükleri vardır. İş yerinde faaliyet gösteren çalışanların 5 esas yükümlülüğü vardır. Bunlar aşağıdakilerdir:

şekil 2.4. Çalışanların Yükümlülükleri



- **Kendilerinin ve iş arkadaşlarının sağlık ve güvenliklerini risk altına almama veya tehlikeye düşürmeme:** Bunun için önce çalışanların işverenin talimatıyla bu konu hakkında bilgi sahibi olması için eğitim alması gerekmektedir. Bu eğitim

sonucunda çalışanlar nelere dikkat etmek gerektiğini, tehlikeli durumlarda neler yapmaları ve nasıl önlemler almaları gerektiğini öğrenmektedirler.

İş kazalarının nedenleri arasında en büyük orana sahip husus çalışanların eğitimsizliğidir. Çalışanlar eğitimlere katılmak, kazandıkları bilgileri uygulamakla yükümlüdürler.

Bundan başka çalışanlar aynı zamanda işvereni de dikkatlice dinlemek ve onun verdiği talimatları uygulamakla yükümlüdürler. İşverenler Borçlar Kanunu'na göre çalışanların hem işin görülmesine hem de davranışlarına dair talimatlarda bulunabilirler.

- **İş yerinde mevcut olan araç, gereç ve donanımların doğru kullanılması:** Çalışanlar, iş yerinde mevcut olan bütün araç ve gereçlerin, tehlikeli maddelerin, makine ve ekipmanların ve diğer tüm üretim araçlarının kullanım kuralları hakkında eğitim almak, onları keyfi kullanmamak, kullandıktan sonra tamamı ile kapatıp yerine geri yerleştirmek ve değiştirmemekle yükümlüdürler.

Çalışanlar aynı zamanda kendilerine verilen koruyucu donanımları doğru şekilde kullanma ile yükümlüdürler. Çalışanlar bu donanımları doğru kullanmalı, muhafaza etmeli, bir arıza ile karşılaştıkları zaman gerekli kontrollerin yapılmasını sağlamalıdır. Arıza tamamen halledilmeyinceye kadar bu kişisel donanımlar kullanılmamalıdır. Donanım çalışan tarafından ilk kez kullanıma açılacaksa bu donanımın kontrolünü sağlamak işverenin yükümlülüğüne geçmektedir.

- **Tehlikeyi haber verme:** Çalışanlar iş yerindeki binalarda, makinelerde, araç-gereçlerde, donanımlarda veya iş arkadaşlarının sağlık ve güvenliğinde herhangi bir olası tehlike veya risk aynı zamanda eksiklik gördüğü zaman bunu iş güvenliği uzmanı, çalışan temsilcisi veya işverene bildirmek zorundadır. Tehlikeler yakın ve ciddi olduğunda, eksiklikler ise görüldüğü her anda bildirilmelidir. Bu eksikliklere örnek olarak eğitimi de göstermek mümkündür. Çalışan kendi eğitiminin yeterli olmadığını veya iş yerine yeni gelen makine hakkında iş arkadaşlarının kâfi hesap edilmeyecek kadar az bilgiye sahip olduğunu düşündüğü zaman da yetkililere haber ede ve istekte bulunabilir.
- **İş birliği sağlama:** Yukarıda söylenenler doğrultusunda çalışanların hem çalışan temsilcisi hem işveren hem de iş sağlığı ve güvenliği yetkilileri ile iş birliği

içerisinde olması gerekmektedir. Çalışanlar onlara verilen gösteriş ve görevlere karşı çıkmamalı, onları doğru şekilde yerine getirmelidir.

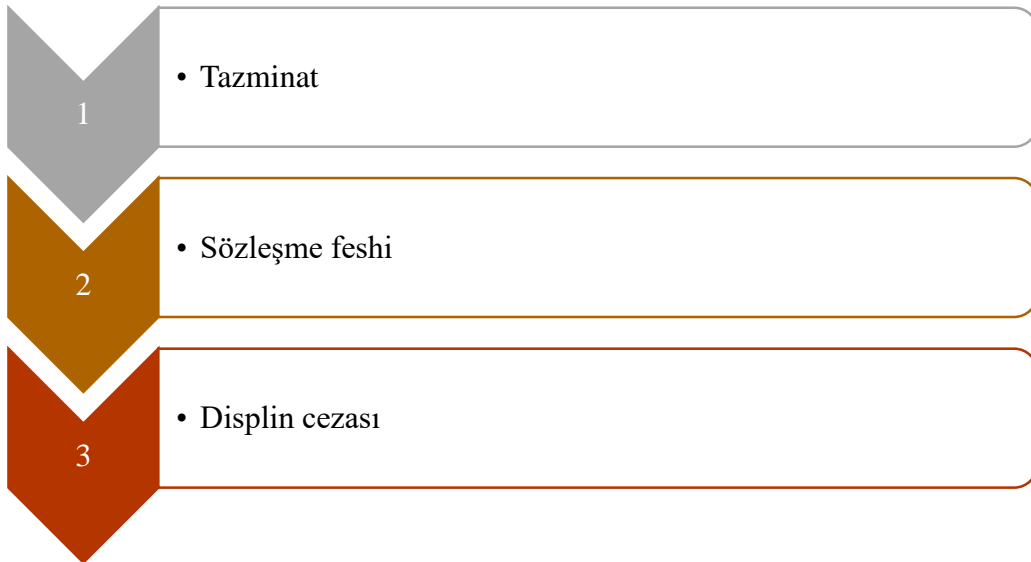
- Bağımlılık yapan maddeleri kullanmama: İş yerinde çalışanların alkol veya uyuşturucu kullanması yasaktır. İş yerine sarhoş şekilde gelmek kendisiyle birlikte ceza getirmektedir. Çalışan alkollü içki içmiş ve sarhoş olmamışsa bu durum yasak kapsamına girmemektedir. Aldığı alkol çalışanın görme, hareket etme, duyma davranışlarını ve reflekslerini etkilemiyorsa, bu durum değerlendirmeye dahil edilmiyor.

İş yerinde alkol içmek miktarından asılı olmayarak yasaktır. Bu kapsama uyuşturucu da dahil edilmektedir (Özden 2020, s. 8-21).

2.2.7. Çalışanların Yükümlülüğe Aykırı Davranışlarının Sonuçları

İş kazalarının yaşanmasının en önemli nedeni insan hatasıdır. Bu hataların bir kısmı da çalışanların kendi yükümlülüklerini ihlal etmesi, aykırı davranışlarda bulunmasıdır. Bu davranışların doğurduğu sonuçlar büyük olduğu gibi cezaları da vardır. Bu cezaları 3 başlık altında toplamak mümkündür.

Şekil 2.5. Çalışan Yükümlülüklerinin İhlali Sonuçları



Borçlar Kanunu'nun 400. maddesinde işçinin işverene karşı herhangi kusuru neticesinde verdiği zarardan sorumlu olduğu gösterilmektedir. Burada işçi kendinin meydana gelen zarara sebebiyet vermediğini ispatlamakta, işveren ise zarar ile işçi arasında illiyet bağıını bulmaktadır. Burada işçinin sorumluluklarından bahsederken

işverenin de sorumluluklarını ve yükümlüklerini unutmamak gerekir. İşveren işe uygun işçi seçmemişse, burada işçi zarara sebebiyet verse dahi kısmen veya tamamen sorumluluktan kurtulmuş olabilmektedir. İşçi ile zarar arasında illiyet bağı kurulduğu zaman işçi zarar gören işverene tazminat ödemek durumunda kalmaktadır (Demir 2020, s. 403-404).

Sözleşme feshi çalışanların yükümlülük ihlali sonucunda verilecek en son ceza olarak düşünülmesi gerekmektedir. 4857 sayılı Kanun'a göre işçinin bilerek veya bilmeyerek iş güvenliğine zarar vermesi veya tehlike olasılığı yaratması durumunda işverenin fesih hakkını oluşturuyor. İş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi ifadesi işçinin sergilediği davranış sonucu bir zararın meydana gelmesi anlamına gelmektedir. Zarar gören şahıs işçinin kendisi de olabilir. Bu durum işverenin fesih hakkını yok etmemektedir.

Bundan başka çalışanın işverenin gösterişlerini sürekli şekilde yapmayı reddetmesi de işverenin fesih hakkını meydana getirmektedir. Bu duruma örnek olarak çalışanların eğitim almaktan imtina etmesi, kişisel koruyucu donanımları giyinmemesi vb. olayları göstermek mümkündür (Özer 2013, s. 221-224).

Disiplin cezası iş yerinde disiplini sağlamayı hedeflemektedir ve hukuki cezalardan daha ağır olmamalıdır. Disiplin cezaları uyarı, ücret kesintisi, işten bir süreliğine uzaklaştırma, iş yeri değiştirilmesi, kınama vb. kapsamaktadır (Demir 2020, s. 406).

2.2.8. İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri Yükümlülükleri ve Hukuki Sorumluluğu

İş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri denildiğinde aşağıdaki kişiler belirtilmektedir:

- a. İş güvenliği uzmanı;
- b. İş yeri hekimi;
- c. İşveren vekili.

Bu kişilerin yükümlülükleri aşağıdaki başlıklarda detaylı şekilde anlatılmıştır.

2.2.8.1. İş güvenliği uzmanının yükümlülükleri

İş güvenliği uzmanları iş yerlerinde tam süreli olarak iş sözleşmeleri ile yetkilendirilmektedirler. Uzmanlar kendilerini geliştirmek, öğrenmek adına eğitim, seminer ve konferanslara katılabilmekte ve bunun için eğitim süresince katılmış zamanlardan bir yılda 5 iş günü kullanma hakkı bulunmaktadır. Bu izinler için uzmandan maaşta kesinti yapılmamaktadır.

İş güvenliği uzmanı herhangi tehlike (patlama, ölüm tehlikesi, meslek hastalığına sebebiyet verecek durumun mevcut olması, göçük, yangın vb.) ihtimali görüp işverene ihbar verip işin dayandırılmasını talep edebilir. Talep yerine getirilmediği takdirde bu konu hakkında uzman Çalışma Bakanlığı'na, varsa sendika temsilcisi, çalışan temsilcisine bilgi verilebilmektedir.

İş güvenliği uzmanının yükümlülüklerinden biri de çalıştığı iş yerinin mesleki sırlarını, bilgi ve verilerini gizli tutmaktır. Bu yükümlülük iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesi bittiği zaman da geçerli olmaktadır (Yılmaz 2019, s.52-53).

2.2.8.2. İş yeri hekimi yükümlülükleri

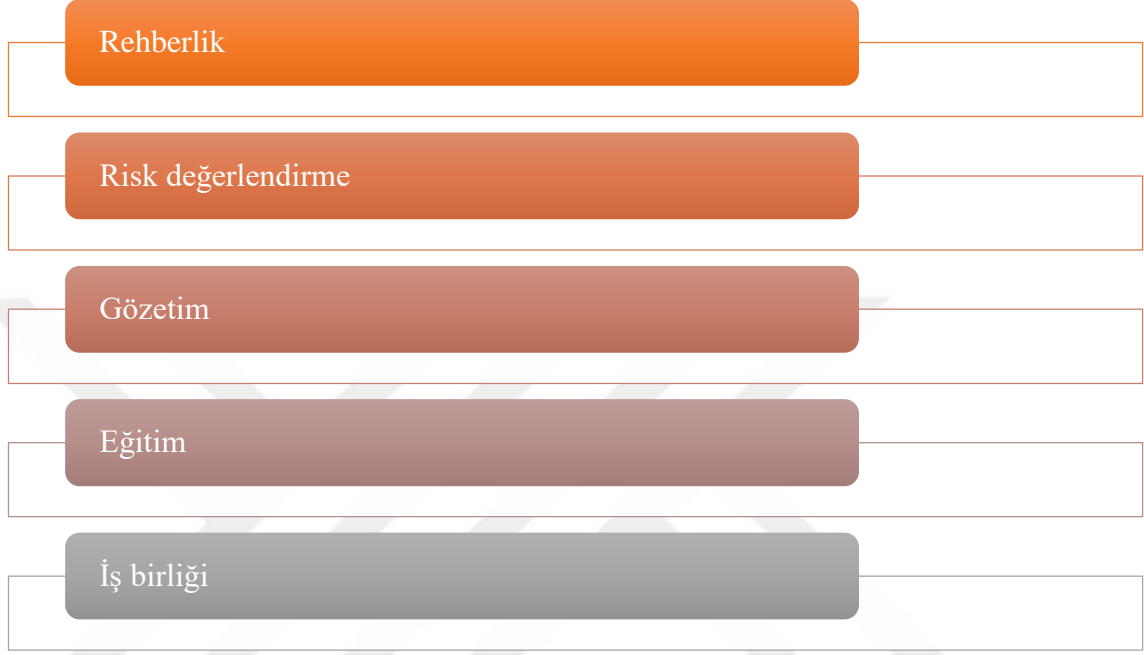
İş yeri hekimi Bakanlık tarafından belgelendirilmiş, iş sağlığı ve güvenliği adına görev ve yetkilere sahip olan kişilerdir. Bir iş yeri hekiminden beklentiler bu şekilde sıralanmaktadır (Aras 2021, s. 51).

- İş yeri hekimliğinde uzmanlaşmak;
- Tedavi etmenin değil, korumanın daha önemli olduğuna inanmak;
- Çalıştığı alanın risklerine tam şekilde hâkim olmak;
- Meslek hastalığı hakkında derinine bilgi sahibi olmak;
- Risklere ve tehlikelere karşı önlemler alabilmek.

İş yeri hekiminin işveren ile daim iletişim halinde olması önemli husustur. İş yeri hekimi bulunduğu alanı güvenli ve sağlıklı hale getirmek için eksikleri belirlemeli, bunu işverene söylemeli, teklif ve taleplerini belirtmelidir.

İş yeri hekiminin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine göre yükümlülükleri aşağıdakilerdir:

Şekil 2.6. İş Yeri Hekiminin Yükümlülükleri



İş yeri hekiminin önemli yükümlülüklerinden biri işverene rehberlik etmesidir. İş yeri hekimleri, buldukları iş yerini analiz eder, binanın genel sağlık kurallarına uyumunu ölçer, çalışanların sağlığını korumak adına araştırmalar yapar ve işverene tavsiye ve önerilerde bulunur, iş yerinde daha önce yaşanmış iş kazalarını araştırır, nedenlerini bularak bir daha tekrarlanmaması için plan proje hazırlar. İş yeri hekimi aynı zamanda risk değerlendirmesi ile alakalı tüm görüşmelere, çalışmalara katılmalı ve önerilerde bulunmalıdır.

Sağlık gözetimini yapmak iş yeri hekiminin önemli yükümlülüklerinden biri haline gelmiştir. Şöyle ki, iş yeri hekimi bütün çalışanların sağlık durumlarını gözetlemeli, gözetim sonucu ortaya çıkan çalışmaları kaydedip iş güvenliği uzmanına yönetmeli, periyodik muayeneler yapmalı, bu konu hakkında çalışanları bilgilendirmeli, sağlık durumu ile alakalı olarak işe gelemeyen, devamsızlık yapan çalışanları analiz edip durumun herhangi bir tehlike oluşturup oluşturmadığını tespit etmelidir.

İş yeri hekimi aynı zamanda çalışanlara, yöneticilere genel sağlık, iş salığı ve güvenliği konularında eğitim vermek, çalışanları olası riskler hakkında bilgilendirmek, iş güvenliği uzmanı ile her zaman iş birliği içinde olarak her sene yıllık değerlendirme raporu hazırlamak gibi yükümlülüklerle sahip olmaktadır.

Bu meslekte iletişim ve iş birliği en önemli faktörlerden biridir. İletişim olmadan iş birliği, iş birliği olmadan verimli iş ortaya çıkmamaktadır. İş yer hekimleri, İş sağlığı ve güvenliği kurulu, iş güvenliği uzmanı, hastaneler, işveren ve çalışanlar ile daim iş birliği içerisinde olmaktadır (Aras 2021, s. 51-52).

2.2.8.3. İşveren vekili yükümlülükleri

İşveren vekili olarak değerlendirilen kişilerde 4 esas unsur bulunmaktadır. Bunlar aşağıdakilerdir:

Şekil 2.7. İşveren Vekilinde Bulunan Esas 4 Unsur

1.

İşverenin yerine hareket edebilmek

2.

Temsil yetkisine sahip olmak

3.

Yönetimde yer alması

4.

Temsil ve yönetim yetkisinin sürekli olması

İşverenin yerine hareket edebilmek işveren vekilinin aynı zamanda temsil yetkisine sahip olması demektir. Temsil yetkisi ise temsil edenin (işveren vekili), temsil edilenin (işveren) adına üçüncü kişilerle sadece eylemlerde değil hukuki işlemlerde de buluşması veya hareket etmesi ve yükümlülükleri almasını ifade etmektedir.

Temsil yetkisi işveren vekiline işveren tarafından verilmektedir. Bu hak aynı zamanda tek taraflı verildiği gibi tek taraflı şekilde de hiçbir gerekçeye ihtiyaç duyulmadan geri alınabilmektedir. İşveren, işveren vekiline bu yetkiyi verdiğini üçüncü kişilere bildirmişse, yetki alındığı zaman da aynı şekilde üçüncü kişileri bu konu hakkında bilgilendirmek zorundadır (Dülger 2023, s. 31-35).

İşveren vekili aynı zamanda iş yeri yönetiminde bulunmalıdır. Bunun iki esas nedeni vardır:

İş sağlığı ve güvenliği de dahil birçok konuda kararların hızlıca ve etkin bir şekilde alınmasını sağlamak.

Hukuki boyutta da temsilcilik hukukuna sahip olmasını sağlamak. Çünkü, yönetimde yer almayan hiçbir birey temsil eden olarak hukuki işlemlerde yer alamaz (Dülger 2023, s. 48).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI ÖRNEKLERİ

3.1.SAĞLIK SEKTÖRÜNDE YAŞANAN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI

Yapılan araştırmalarda Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) sağlık sektöründe yaşanan iş kazaları hakkında bilgilendirme tahminlerin 1300 katı az yapılmaktadır. Kesici aletlerden dolayı oluşan iş kazalarının yüzde altmış oranı rapor edilmemektedir (Yeşildal 2005, s. 280).

Sağlık hizmetleri Türkiye'de ve dünyada risk oranı yüksek, iş kazalarının çok olduğu sektörlerden biri olmaktadır. Sağlık çalışanları arasındaki yaygın yaralanmalar kayma, takılma ve düşme, karayolu trafik yaralanmaları (ambulans kazaları, motosiklet ve bisiklet yaralanmaları), elektrik çarpması, patlamalar ve yangındır. Islak zeminler, dökülmeler ve dağınıklık kaymalara, takılmalara ve düşmelere neden olabilir. Yetersiz araç bakımı, yetersiz operatör eğitimi ve güvenlik kısıtlamalarının olmaması ambulans kazalarına katkıda bulunur. Güvenli olmayan elektrik işleri uygulamaları elektrik çarpmasına, elektrik çarpmalarına, yangına ve patlamalara neden olabilir (<http3>).

İstatistiklere göre 2008-2021 yılları arasında Türkiye'de sağlık sektöründe 146 bin 52 adet iş kazası gerçekleşmiştir. Bu kazalardan 93 bine yakını 2019-2021 yıllarında yaşanmıştır. 2020-2021 senelerinde iş kazası nedeniyle 24 kişi, meslek hastalığı nedeniyle ise 30 kişi hayatını kaybetmiştir. Meslek hastalığının esas nedeni ise yüzyılın en büyük hastalıklarından biri olan Covid-19 pandemisi olmuştur.

Bundan başka bu yıllar asarında iş kazası geçiren hekim sayısı 4 bin 952 olmuştur. İlginçtir ki, bu sayı 2008 senesinde 47 iken 2021 senesinde 1490'a yükselmiştir (<http4>).

2021 senesinde bir eğitim ve araştırma hastanesinde yapılan araştırmaya göre olayların büyük kısmı mesai saatleri içinde, kazaların büyük kısmı yataklı klinikler, ameliyathaneler, acil servisler ve yoğun bakımlarında gerçekleşmekte, en çok karşılaşılan kaza türleri kesici ve delici alet yaralanması, darp ve baş dönmesi/bayılma olmakta, en çok kaza geçiren sağlık personeli yaşı 21-40 arasında olmaktadır. Bu istatistikler

aşağıdaki tabloda daha detaylı şekilde verilmektedir (Elarslan, Özaydın, Gütük ve Sertbaş, s. 168-169).

Tablo 3.1. Hastanede Yaşanan İş Kazaları Hakkında Elde Edilmiş Veriler

Hastanede Yaşanan İş Kazaları Hakkında Elde Edilmiş Veriler	
Değişken	Yüzde (%)
Olayın yaşandığı zaman	
Mesai saatleri	71
Mesai dışı saatler	29
Kaza yeri	
Yataklı klinikler	27,5
Acil servis	19,1
Yoğun bakım	11,5
Ameliyathane	9,9
İdari bilimler	9,2
Bina dışı alanlar	9,2
Girişimsel işler yapılan birimler	7,6
Poliklinikler	6,1
Kaza türü	
Kesici ve delici alet yaralanması	35,9
Baş dönmesi/bayılma	11,5
Darp	11,5
Düşme	6,9
Travma	6,1
Burkulma, tutunma, incinme	5,3
Elektrikli cihaza bağlı yaralanma	3,8

Tablo 3.1. (Devam) *Hastanede Yaşanan İş Kazaları Hakkında Elde Edilmiş Veriler.*

Hastanede Yaşanan İş Kazaları Hakkında Elde Edilmiş Veriler	
Değişken	Yüzde (%)
Kaza türü	
Kimyasal maddeye maruz kalma	2,3
Yanık	1,5
Vücutta yaralanma yeri	
El kol	51,9
Yaralanma yok	20,6
Baş boyun	10,7
Ayak bacak	9,2
Bel sırt	4,6
Göz	3,1
İş gücü kaybı	
Var	19,8
Yok	80,2

Sağlık sektörü çok tehlikeli iş yerleri sınıfı olarak değerlendirilmektedir. Bu sektörde yaşanan tüm olumsuz olaylar, iş kazaları ve meslek hastalıkları detaylı şekilde incelenmeli, analiz edilmeli ve bunları önleyecek tedbirler oluşturulmalı ve harekete geçilmelidir.

Son 20 yıldır sadece Türkiye’de değil, dünya genelinde sağlık çalışanlarının çalışma şartları zorlu ve tehlikeli hale gelmektedir. Yapılan araştırmalara göre ABD’de her sene 16 bin sağlık çalışanı HIV ile enfekte olmuş alet (iğne vb.) batımına maruz kalmakta, 1 milyon 800 bin personel ise yaralanmaktadır. Sağlık çalışanlarının en çok kesici veya

delici aletlerden yaralandığı birçok araştırmada kanıtlanmıştır. Bu yaralanmaların yüzde sekseni ise iğne batmalarından oluşmaktadır (Kurttekin ve Taçgın 2019, s.139).

Sağlık sektöründe mevcut olan başlıca tehlike ve riskler aşağıdakilerdir:

Tablo 3.2. *Sağlık Sektöründe Mevcut Olan Başlıca Tehlike ve Riskler* (Kurttekin ve Taçgın 2019, s.142).

Fiziksel	Kimyasal	Biyolojik	Psikososyal
Elektrik düzeneği	Civa	Hepatit-B	Stres
Toz ve nem	Anestezik gazlar	Hepatit-A	İşi istememe
Fazla veya yetersiz ışık	Dezenfektanlar	Hepatit-C	Motivasyon eksikliği
Gürültü	Antiseptikler	Hepatit-D	Yabancılaşma
Kesici-delici aletler	İlaçlar	Hepatit-E	Gelişememe
Lazer	Asit-bazlar	HIV/AIDS	Mobbing (İş yerinde psikolojik şiddet)
Kriyojenik sıvılar	İodin	Kızamık	Korku vb.
Patlayıcı-yanıcı maddeler	Gazlar	Kızamıkçık	
Kırık cam	Karbonmonoksit	Boğmaca	
Dinlenme odalarının yokluğu	Kimyasal atıklar	Virus	
Güvenliğin olmaması	Bromin	Polio	
Kişisel koruyucuların olmaması	Antibiyotikler	Tüberküloz	
Araç ve gereçlerin doğru şekilde sterilize edilmemesi	Yakıcılar	Herpes simpleks	
Bir odada fazla hasta bulundurulması	Pentamidin	Meningoksik hastalıklar	
El yıkama birimlerinin istenilen sayıda olmaması	Ribavirin		
Atıkların yanlış yerleştirilmesi ve yok edilmesi	Solventler		
	Herbisidler		
	Organometalikler		
	Fotokimyasallar		

Tablo 3.2. (Devam) *Sağlık Sektöründe Mevcut Olan Başlıca Tehlike ve Riskler*
(Kurttekin ve Taçgın 2019, s.142).

Fiziksel	Kimyasal	Biyolojik	Psikososyal
Manyetik alanlar	Radyasyon vb.		
Mikro dalgalar			
Yangın			
Ultrasonik ilaçlar			
Radyoaktif atıklar			

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi sağlık sektörü için iş kazalarına neden olacak çeşit-çeşit ve birçok tehlikeler mevcuttur. Bu tehlikelerden en çok zarar gören kişiler ise hemşireler, hekimler ve teknisyenler olmaktadır. İş kazaları eksiklik olmadan rapor edilmeli tutanaklar tutulmalıdır. Raporlar incelendikten sonra önlemlerin alınması şarttır.

3.2.İNŞAAT SEKTÖRÜNDE YAŞANAN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI

Sağlık sektörü gibi inşaat sektörü de iş sağlığı ve güvenliği açısından çok tehlikeli kategoride olup birçok tehlike ve risk barındırmaktadır. Bu alanda yaşanan iş kazaları genellikle çalışanın ölümü, sakat kalması veya yaralanması ile sonuçlanmaktadır. 2007-2014 seneleri incelendiğinde ülkede yılda ortalama 74 bin kaza, 1152 hayatını kaybeden çalışan var olmaktadır. Bu kazalar ülkeye 45 milyar TL maddi zarar vermektedir.

Ülkede tüm iş kazalarının yüzde dokuzu, ölümlü iş kazalarının yüzde yirmi sekizi inşaat sektöründe gerçekleşmektedir ve çalışanların iş kazasıyla karşılaşma riski diğer sektörlerden 3-6 kat daha fazla olmaktadır.

Bu sektörde kazaların yüksek olasılıkta olma nedenleri aşağıdaki gibidir (Ceylan 2014, s.1-2).

- İnşaat sektöründe kurumsallaşma yoktur veya zayıftır.
- İşler kısa sürelidir ve dinamik yapıya sahiptir.
- Çalışma koşulları sürekli değişmektedir.
- Çalışma alanı çok geniş ve aynı zamanda dağınıktır.
- Çeşitlilik mevcuttur.
- İşler genellikle farklı şirketler tarafından görülmektedir ve bazen bir alanda birden çok işveren oluyor.
- Hem çalışanların hem kullanılan araç, gereç ve makinelerin sürekli hakaret halinde olması da tehlike oluşturan nedenlerdendir.
- Hareketlilik sistemsel veya düzen içinde değil.
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim seviyesi ve bilinçlendirilmesi düşüktür.
- Yüksek katlarda aynı zamanda zemin altında çalışılmaktadır.
- Teknolojinin gelişmesinden asılı olmayarak insan gücüne çokça ihtiyaç görülüyor.

İNŞAAT SEKTÖRÜNDE YAŞANAN İŞ KAZALARININ TÜRKİYE DAHİLİNDE DİĞER SEKTÖRLERE VE ÜLKELERE GÖRE ORANI AŞAĞIDAKİ GİBİDİR.

Tablo 3.3. İş Kazaları ve Yüzdeleri (Ceylan 2014, s. 2).

YIL	İnşaat Sektörü	Ülke Genelinde Yüzdesi
2004	8.106	9.62
2005	6.480	8.76
2006	7.143	9.03
2007	7.615	9.44
2008	5.574	7.63
2009	5.132	7.97
2010	6.437	10.23

Tablo 3.4. Ülkelerde Yaşanan Ölümlü İş Kazaları (Ceylan 2014, s. 5).

ÜLKE	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ABD	120	110	110	110	100	97	94
Türkiye	350	310	330	287	240	127	328
İtalya	140	140	150	110	100	---	---
İspanya	135	140	121	110	106	---	---
Romanya	240	340	260	350	320	---	---
Kanada	101	109	95	82	87	---	---
Bulgaristan	224	203	191	184	200	---	---
Macaristan	178	124	109	136	132	---	---
Avusturya	132	166	171	125	120	---	---
Finlandiya	85	98	73	59	---	---	---
Norveç	13	70	50	28	33	---	---

Not: ILO istatistiklerinde tüm veriler mevcut olmadığı için bazı kısımlar noktalanmıştır.

Tablo 3.3.'de görüldüğü gibi kaza sayıları ve yüzdeleri yıllar geçtikçe azalmıştır. Ancak bu yüzde yeterli değildir. İnşaat sektöründe iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan çalışmaların sayısı artmalıdır. Bir sonraki 2016-2017 senesinde yapılan araştırmaya bakıldığında bu oranın yine yükseldiği gözükmektedir. Tablo 3.4.'de görüldüğü gibi Türkiye 11 ülke arasında en çok kaza geçiren ülke sırasındadır. Sadece Romanya bu negatif oranda Türkiye kadar yükselmiştir.

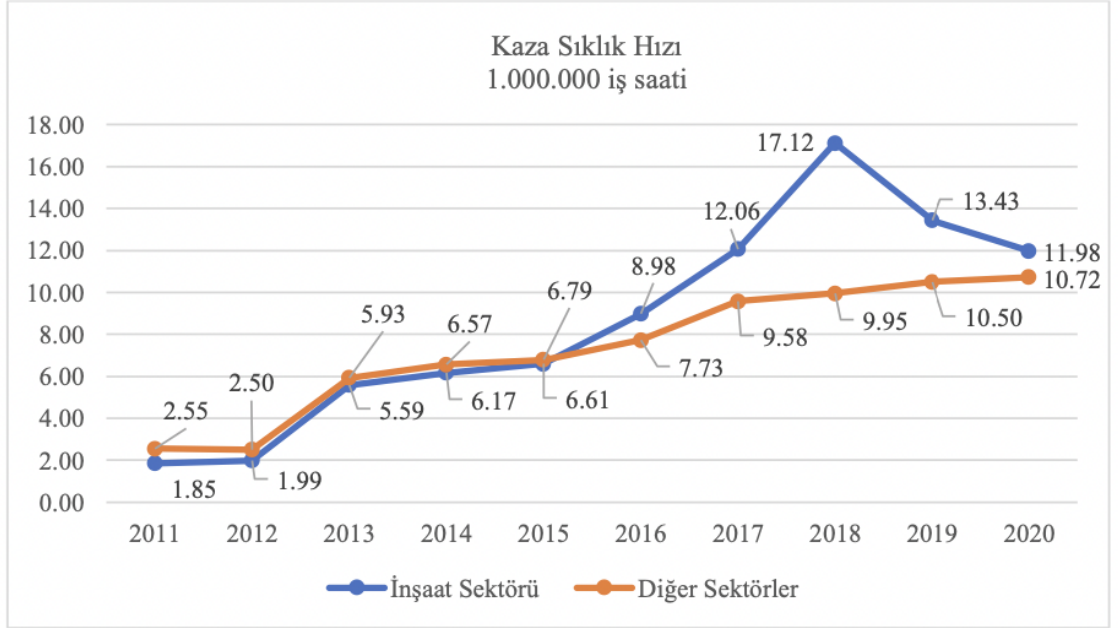
2016 senesi Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre ülkede 1 milyon 749 bin 240 iş yeri mevcuttur ve bu iş yerlerinden 195 bin 990'ı inşaat sektöründe yer almaktadır. Tüm sektörlerden faaliyet gösteren çalışanların yüzde 13,7'si inşaat sektörünü kapsamaktadır. 2004-2010 seneleri arasındaki araştırmaya göre yaşanmış iş kazalarının ortalama 8,95'i inşaat sektörüne ait olduğu halde, 2016 senesinde yapılmış araştırmaya göre bu oran yüzde 15,6'ya kadar yükselmiştir. Ölümlü iş kazalarının inşaat sektörüne düşen payı ise yüzde 35,3'ü kapsamaktadır (Uzdil ve Güllüoğlu 2020, s. 137).

Türkiye'de bu sektörde yaşanan başlıca iş kazaları aşağıdakilerdir:

- İnsan düşmesi;
- Malzeme düşmesi;
- Malzeme sıçraması;
- Elektrik çarpması;
- Patlayıcı madde kazaları;
- Yanlış makine kullanımı;
- Kesici, delici aletlerden yaralanma;
- Şantiye içi trafik kazaları;
- Uzun sıkışması;
- Göçük vb.

2011-2020 seneleri arasında yapılan araştırmalarda iş kazalarının sıklık hızına bakıldığında 2017 senesinden itibaren ciddi fark ortaya koya sektör olarak da bilinen inşaat sektöründe istatistikler aşağıdaki gibidir:

Şekil 3.1. İş Kazalarında Sıklık Hızı (Zengin 2022, s. 496).



Kaza sıklık hızı faaliyette bulunulan her 1 milyon iş saatinde ortaya çıkan iş kazası olarak tanımlanmaktadır. Şekilde gösterildiği gibi en yüksek kaza sıklık oranı 2018 senesinde ortaya çıkmaktadır. Bu veriler inşaat sektöründeki faaliyetlere daha hassas bakılması gerektiğini, önlemlerin ve tedbirlerin daha titizlikle ele alınması gerektiğini göstermektedir.

3.3.METAL SEKTÖRÜNDE YAŞANAN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI

Teknolojinin gelişimi ile kullanım alanları durmadan yaygınlaşan metaller endüstride büyük bir yere sahip olmakta ve dünyada önemli sektör haline gelmektedir. Bu alan da yukarıda bahsi geçen diğer sektörler gibi çok tehlikeli iş yeri veya alan kategorisine girmektedir.

Türkiye’de metal sektörü ihracatın yüzde on ikisine, toplam istihdamın yüzde ikisine sahip olmaktadır. Yurt dışına en çok satış yapan (ihracat) sektörler arasında üçüncülüğü elinde tutmaktadır. Şöyle ki, demir çelik sektörü 2017 senesinde 18,3 milyon ton demir çelik ürünü yurt dışına ihraç ederek ülke ekonomisine 13,8 milyar dolar

kazandırmıştı. Ülke çelik üretimine göre dünyada 8'inci, Avrupa'da 2'nci, Ortadoğu ve Kuzey Afrika'da 1'inci konumdadır.

Metal sektöründe genellikle cevher veya hurda eritme veya arıtma, presleme, döküm işleri, metal kesme, kaynak, tornacılık gibi faaliyetler gerçekleşmektedir. Bu faaliyetler zamanı ağır makine, araç ve gereçlerin kullanılması ile birlikte zararlı tozlar, dumanlar, gazlar, kimyasallara, radyasyona, sıcağa, gürültüye, vibrasyona vb. durumlara maruz kalınıyor. Bunlardan dolayı çalışanlar arasında göz yaralanması, sırt ve üst ekstremitte hastalıkları, vücut yaralanması, akciğer hastalıkları, yanıklar, kas problemleri, cilt hastalıkları ortaya çıkmaktadır (Güllüoğlu 2019, s. 71).

2009-2018 seneleri analiz edilince ana metal sektöründe her yıl ortalama 23 kişiyi hayatını kaybetmekte, 103 kişi ise ömür boyu sakat kalmaktadır. Bu sektörde 2018 senesinde 141 bin 737 iş günü kaybı yaşanmıştır. Bu sayının yüzde 97,3'ü hafif yaralanma ve kısa sürede, ayakta tedavisi yapılabilecek vakalardan oluşmaktadır (Erin, Akın ve Alkan 2023, s. 757).

Metal sektöründe iş kazalarının oluşma nedenleri bunlardır:

- Bir veya birden fazla cismin sıkıştırması;
- Makinelerin neden olduğu kazalar;
- Düşme;
- Zararlı maddelerle temas;
- Radyasyonla temas;
- Fazla ısıya maruz kalma;
- Vücudun zorlanması;
- Patlama;
- Gürültü;
- Bir cismin başka cismi çarparak düşürmesi (Güllüoğlu 2019, s. 79).

Türkiye'de metal sektörüne 2017 senesinde magnezyum üretimi de dahil olmaya başladı. Alanın Türkiye'de yeni olması, çelik ve alüminyum endüstrisi dışında metal konusunda sınırlı bilginin var oluşu bu alan için büyük bir dezavantajdır.

Bu alan Türk mühendisleri Çin teknolojisi ve eğitimlerinden yararlanmaktalar. Maalesef, bu eğitimler Çin'de detaylı ve kapsamlı olmadığı için Türkiye'de mühendisler

“yaşa ve tecrübe et” felsefesini ön plana çekmek zorunda kalmaktadırlar. Bu eksiklikler de bu alanda iş sağlığı ve güvenliğinin en iyi şekilde temin edilmesinin karşısını alıyor.

Magnezyum metali üretim sürecinde 34 farklı tehlike ve risk bulgulanmıştır. Bunlardan bazıları aşağıdakilerdir (Korkmaz 2021, ss. 1590).

- Magnezyum metali eritildiği zaman meydana gelen sıçrama ihtimali;
- Platform üzerinde faaliyet gösteren çalışanların zehirli gaza maruz kalmaları;
- Sıcak el aletleri ile deri teması;
- Malzemelerin düzensiz istiflenmesi vb.

Metal sektöründe yapılan teftişler sırasında bazı uygunsuzluklar ve eksiklikler bulunmuştur (Erin, Akın ve Alkan 2023, s. 766-768).

- Acil çıkış kapısı veya yolunun olmaması;
- Yangın tehlikesine karşı ekipmanların bulundurulmaması;
- Havalandırma sisteminin doğru şekilde kullanılmaması;
- Ortamların genellikle tozlu olması;
- Ortamların fazla gürültülü olmasına rağmen önlemlerin alınmaması;
- Kişisel koruyucu ekipmanların bulundurulmaması;
- İş yeri hekiminin olmaması;
- İş güvenliği uzmanının olmaması;
- Aydınlatmanın yetersiz olması;
- Ekipmanlarının kontrolünün zamanında yapılmaması (yılda en az 1 kere yapılmalı);
- Bölgenin tehlikeli olup olmadığının kontrol edilmemesi;
- Gerekli uyarıcıların bulundurulmaması (ışık veya ses uyarıcıları);
- Elektrik odalarında talimat kitabının bulundurulmaması vb.

Yapılan bazı araştırmalar metal sektöründe çalışanların motivasyon eksikliğinin de iş kazalarına neden olabileceği bulgulanmıştır. Şöyle ki, yapılan bazı araştırmalarda iş kazalarını en çok karşılaştığı saat öğle zamanından hemen önce, saat 10-11 arası olmuştur. Bunun için yapılacak birçok çözüm önerileri vardır. O saatlerde çalışanlara molanın verilmesi, çalışanların motivasyonunun yükseltilmesi (maaşa zam, ilave tatil, övgü vb.) gibi davranışlarda bulunulmalıdır (Özcan ve Beceren 2020, s. 10).

3.4.TURİZM SEKTÖRÜNDE YAŞANAN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI

Türkiye'nin turizm sektöründeki gelişimi inkâr edilemezdir. Sektörün çalışanlar için bazı özellikleri mevcuttur:

- Uzun ve yoğun çalışma saatleri;
- Düzensiz ve kısa dinlenme süreleri;
- Dönemsel iş yoğunluğu;
- Hizmet sektörü olması;
- Aynı anda birçok hizmetin sunulması (Tekbalkan ve Uygur 2022, s. 1).

Bu özellikler hem sektörde iş kazasını hem de meslek hastalıklarını oluşturmaktadır. 2011-2020 seneleri arasında yapılan araştırmaya göre Türkiye'de her yıl ortalama 268 bin iş kazası gerçekleşmektedir. Bunlardan 19 bini turizm sektörünün üzerine düşmektedir. Turizm sektöründe yaşanan en çok iş kazası (43 bin 646) 2019 senesine denk gelmiştir (Tekbalkan ve Uygur 2022, s. 10).

Turizm sektöründe karşılaşılabilen risk ve tehlikeler aşağıdakilerdir:

- Sektörde faaliyet gösteren çalışanlar genellikle insanlarla doğrudan iletişime geçmektedirler. Bu iletişim mesai saatlerinin de uzun olması dikkate alınırsa çalışanları stres altına koya bilmekte ve psikolojik zarar görmelerini sağlayabilmektedir.
- Bazı hizmet sektörlerinde (termal otellerde, konaklamalarda) hijyenik riskler mevcuttur. Tuvalet, lavabo, havuz ve duşların temizliğine önem verilmemesi veya küçük eksikliğin yaşanması hastalıklara neden olabilmektedir. Umumi, ıslak ve nemli bölgelerin sürekli bakım görmesi şarttır. Aksi takdirde mantar ve diğer enfeksiyonların oluşması mümkündür.
- Hizmet sektörlerinde iş yeri hekimi bulunmamaktadır.
- Kazan dairelerinin bakımsız olması da risk oluşturan nedenlerdendir.
- Yeterli sayıda alev ve ısı detektörlerinin olmayışı yangın zamanı işleri zorlaştıracaktır.
- Baca ve havalandırma sistemlerinin temizlenmemesi de bu nedenlerdendir.
- Gıda zehirlenmesi.
- İzin ve molaların ihlal edilmesi.

- Eğitimsizlik (Yılmaz 2020, s. 7-16).

Bundan başka otel işletmelerinde veya restoranlarda mutfak çalışanlarının en yaygın yaşadıkları iş kazaları bıçak kesmeleri ve yağ sıçramalarıdır. Bunu önlemek adına çalışanlar saçları uzunsu herhangi makineyle temasını karşısını almak için başlık kullanmalı, bulaşık makinesi kullanımını zamanı uygun eldiven giymeli, takılardan arınmalıdır.

Temizlik zamanı kullanılan kimyasallar da birer risk teşkil etmektedir. Kimyasal maddelerden zehirlenme olasılığını azaltmak için çalışanların uygun ayakkabı, giyim, eldiven ve maske ile donatılması gerekmektedir.

Yaşanan çok acı iş kazalarından biri de çalışanın soğutma deposunda kalmasıdır. Bunun yaşanmaması için depoya giren çalışan kapının açık kalması için önlemler alınmalıdır (Gündüz 2021, s. 43-50).

Otel işletmelerinde faaliyet gösteren çalışanların karşılaştıkları riskler aşağıdakilerdir:

Tablo 3.5. *Otel İşletmelerinde Çalışan Personelin Karşılaştıkları Riskler.*

Faaliyet alanı	İçerdiği risk
Yiyecek ve içecek servisi	<ul style="list-style-type: none">• Kayma• Salgın hastalık
Yiyeceklerin hazırlanması	<ul style="list-style-type: none">• Yanma• Bıçak kesimi• Salgın Hastalık
Bulaşık makinesi kullanımı	<ul style="list-style-type: none">• Yaralanma
Yerlerin silinmesi	<ul style="list-style-type: none">• Kimyasal madde zehirlenmesi• Kayma
Atık işlemler	<ul style="list-style-type: none">• Manuel işlem• Cam kırıklarından oluşabilecek kesik
Makinelerin temizliği	<ul style="list-style-type: none">• El yaralanması

Yüksek zeminde çalışma	<ul style="list-style-type: none">• Düşme• Ölüm
------------------------	--

Bu gibi iş kazalarının ve meslek hastalıklarının gerçekleşmemesi için önlemlerin alınması önemlidir. Her işletme iş yerinde en az bir iş güvenliği profesyoneli bulundurmalı, yasaların verdiği gösterişleri yerine getirmelidir.

3.5.TEKSTİL SEKTÖRÜNDE YAŞANAN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI

Tekstil ve hazır giyim ana malzemesi olan pamuğun Türkiye’de yeteri miktarda olması ülkede bu sektörün gelişmesini desteklemiştir. Sektör dahili talebi karşıladıktan sonra ihracat yapmaya başlamıştır. Bu sanayi her ne kadar fazla riskli gözükmesine de sektörün oluşturabileceği tehlikeler ve meslek hastalıkları vardır.

Tekstil sektöründe:

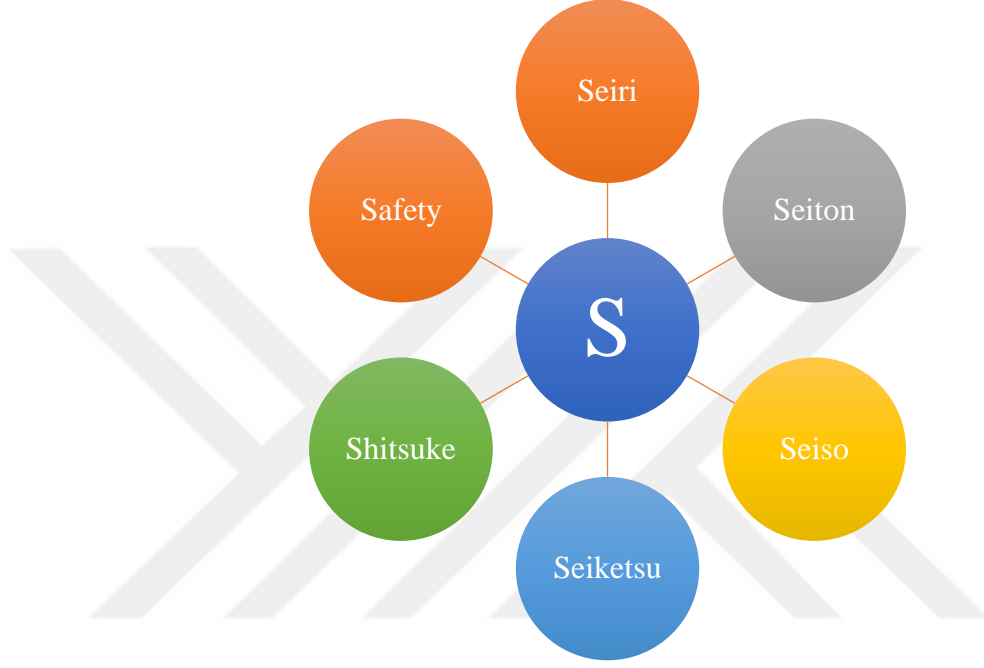
- Hareket halinde olan makinelerin çalışanlara çarpması;
- Kırılan iğnelerin çalışanların gözüne, yüzüne fırlaması;
- Kumaş kırıntılarından dolayı yangın çıkması;
- Aydınlatmanın yetersiz olması;
- Ağır olan malzemelerin taşınması;
- Buhar, sıcak, nemli ortamın bulunması;
- Gürültü;
- Fazla mesai;
- Pamuk tozu sayesinde hem yaralanmalar hem de mesleki hastalıklar olan astım, işitme bozukluğu, kanser, boyun düzleşmesi, yanık, göz problemleri, omuz, sırt, el ve kol ağrıları vb. hastalıklar ortaya çıkmaktadır (Rençber ve Ceylan 2022, s. 750).

Bu gibi sorunları önlemek için kulaklık kullanımının yaygınlaştırılması, kişisel koruyucu donanımın kullanımı, aşındırma kısmında çalışan insanlar için göz ve duş banyolarının bulundurulması, gözlük ve eldiven kullanılması, sandalyelerin çalışanların iskeletine uygun şekilde ayarlanması ve yüksek standartlara cevap vermesi, kullanılacak

malzemelerin çalışana en yakın bölgede bulundurulması gerekmektedir (Ağırhan 2020, s. 67).

Sektörde iş sağlığı ve güvenliğini iyileştirmek için 5 S + 1 uygulaması gerçekleştiriliyor.

Şekil 3.2. “5 S +1” Yöntemi.



Tekstil sektöründe “5S+1” tekniği ile iyileştirme yapılabilir.

Seiri, kelimesinin Türkçe karşılığı ayıklama olarak bilinmektedir. Buradaki amaç çalışma alanındaki malzemelerin gerekli, az kullanılan ve gereksiz olarak sınıflara ayrılması ve çalışma alanının daha düzenli ve temiz olmasını, dağınıklığın azalmasını sağlamaktır.

Seiton, Türkçede tertip ve düzen anlamına gelmektedir. Bu faaliyetin amacı ise malzemeler sınıflandıktan sonra gerekli olan bütün malzemelerin çalışanların kolay ve hızlı bulabileceği yerlere yerleştirilmesidir. Bu faaliyetin mantığına göre çalışan aradığı malzemeyi maksimum 30 saniye içerisinde bulabilmelidir.

Seiso, Türkçede temizlik anlamına gelmektedir. Burada çalışma alanının, makine ve aletlerin her zaman temiz ve tozlardan arındırılmış olması amaçlanmaktadır. Her

alışan kendi tarafını günlük temizlemelidir. Ancak derinine temizlik profesyonel personel tarafından hayata geçirilmelidir.

Seiketsu, Türkçede standartlaşma anlamını ifade etmektedir. Bu faaliyet bundan önceki 3 faaliyetin gerçekleşmesi n ortaya çıkarılmıştır. Bu faaliyette yapılması gereken tüm adımlar yazılmalı, kontrol ve takip edilmelidir.

Shitsuke, Türkçede disiplin anlamına gelmektedir. Yukarıdaki 4 faaliyeti de kapsamakta olan bu faaliyet işlerin olması gerektiği gibi yapılmasının zaruriliğini ve önemini çalışma alanına anlatmayı amaçlamaktadır. Japon kültüründe insanlar disipline eğitim yolu ile ulaşabilmektedirler. Bu insanların iyi alışkanlıklar edinmesine yardımcı olur.

Safety, Türkçede güvenlik anlamına gelmektedir. Yukarıda gösterilen faaliyetlerin gerçekleşmesi güvenliğin de temin edilmesine yardımcı olacaktır (Yılseli 2022, s. 267-279).

3.6.EĞİTİM SEKTÖRÜNDE YAŞANAN İŞ KAZALARI: STAYJER ÖĞRENCİ İŞ KAZALARI

Eğitim sektörünün az tehlikeli veya tehlikesiz kategorileştirilmesi maalesef önlemlerin alınmasını da azaltmaktadır. Ancak bilinenin tersine eğitim sektöründe de birçok tehlike ve riskler vardır. Bu sektör de sağlık ve inşaat sektörü kadar ilgi görmeli, risk değerlendirilmesi yapılmalı ve önlemlerin alınması gerçekleştirilmelidir.

Tablo 3.6. *Eğitim Kurumlarında Oluşabilecek Tehlike ve Riskler (Yılmaz ve Yıldırım 2022, s. 178).*

Kurum alanı	Tehlike	Risk
Bahçe zemini, korkuluk ve kapısı	<ul style="list-style-type: none">- Paslı kısımlar- Baba direği eksikliği- Yükseklik- Zemin sertliği- Deforme- Sivri kısımlar	<ul style="list-style-type: none">- Düşme- Yaralanma
Çatı	<ul style="list-style-type: none">- Çatı veya pencereden herhangi malzeme düşmesi- İzinsiz giriş- Elektrik tehlikesi	<ul style="list-style-type: none">- Düşme- Yaralanma- Elektrik çarpması- Yangın- Ölüm
Tuvalet	<ul style="list-style-type: none">- Hijyen eksikliği- Kaygan zemin	<ul style="list-style-type: none">- Düşme- Yaralanma- Bakteri ve hastalık
Sınıf	<ul style="list-style-type: none">- Elektrik tehlikesi- Pencere, kapı uygunsuzluğu- Masa, dolap vb. çıkıntıları- Hijyen eksikliği	<ul style="list-style-type: none">- Düşme- Yaralanma- Elektrik çarpması- Ölüm

		- Bakteri ve hastalık
Merdiven	- Kaygan zemin - Merdiven boşluğu - Tırabzan	- Düşme - Yaralanma

Eğitim sektöründe dikkat çekilmesi gereken bir konu mevcuttur. Bu konu stajyer öğrencilerle ilgilidir. Özellikle tıp fakültelerinin öğrencileri üniversitenin son sınıflarında hastanelerde acil bölümünde staj yapmak zorundadır. Sağlık sektörüne bakıldığında deneyim sahibi olan hemşire ve hekimler dahi kesici, delici aletler kullanımında iş kazaları yaşamakta ve ciddi hastalıklara (HBV, HCV, HIV, AIDS vb.) maruz kalmaktadır. Deneyimi olmayan ve işi yeni pratiğe döken bir öğrenci için bu risk daha yüksek orana sahip olmaktadır.

İş kazasına maruz kalan 70 öğrenci stajyer arasında yapılmış araştırma sonuçlarına göre yüzde 7,15'i kan ve vücut materyallerinin sıçramasına, yüzde 92,85'i kesici ve delici aletlerin kullanımı zamanı yaralanmaya maruz kalmıştır. Bu durum öğrencileri ortamdan veya hastadan bulaşıcı hastalık kapma riski ile karşı karşıya bırakmaktadır. Kaza anında öğrenci stajyerlerin yüzde 98,58'i kişisel koruyucu donanımla kapsanmış haldeydi.

Tablo 3.7. Öğrenci Stajyerlerin İş Kazaları Hakkında Genel Bilgileri (Solmaz ve Solmaz 2019, s. 108).

	Sayı	Yüzde oran
Cinsiyet		
Kız	65	92,85
Erkek	5	7,15
Kaza alanı		
Klinik	60	85,72
Acil	5	7,15
Ameliyathane	2	2,85

Yoğun bakım	1	1,43
Diğer	2	2,85
Kazaya sebep olan faktörler		
İğne ucu	63	90
Lanset	2	2,85
Kan vb. materyal sıçraması	5	7,15

Tablo 3.7. (Devam) Öğrenci Stajyerlerin İş Kazaları Hakkında Genel Bilgileri (Solmaz ve Solmaz 2019, s. 108).

	Sayı	Yüzde oran
Koruyucu malzeme kullanımı		
Var	69	98,58
Yok	1	1,42

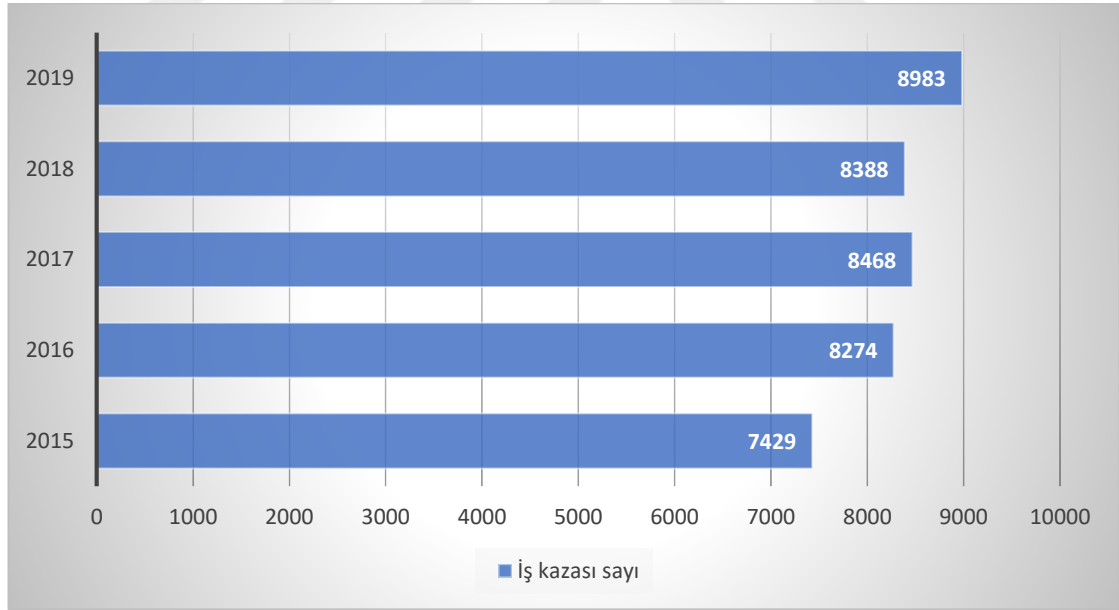
Bu riskin karşısının alınması için öğrencilerin ve sağlık personelinin Hepatit B aşılınması gerekmektedir. Aşı sonrası beden yüzde 90 koruma sağlamaktadır. Bundan başka stajyer öğrenciler için eğitim, denetim programları oluşturulmalı, risklere karşı önlemler alınmalıdır.

3.7.MADENCİLİK SEKTÖRÜNDE YAŞANAN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI

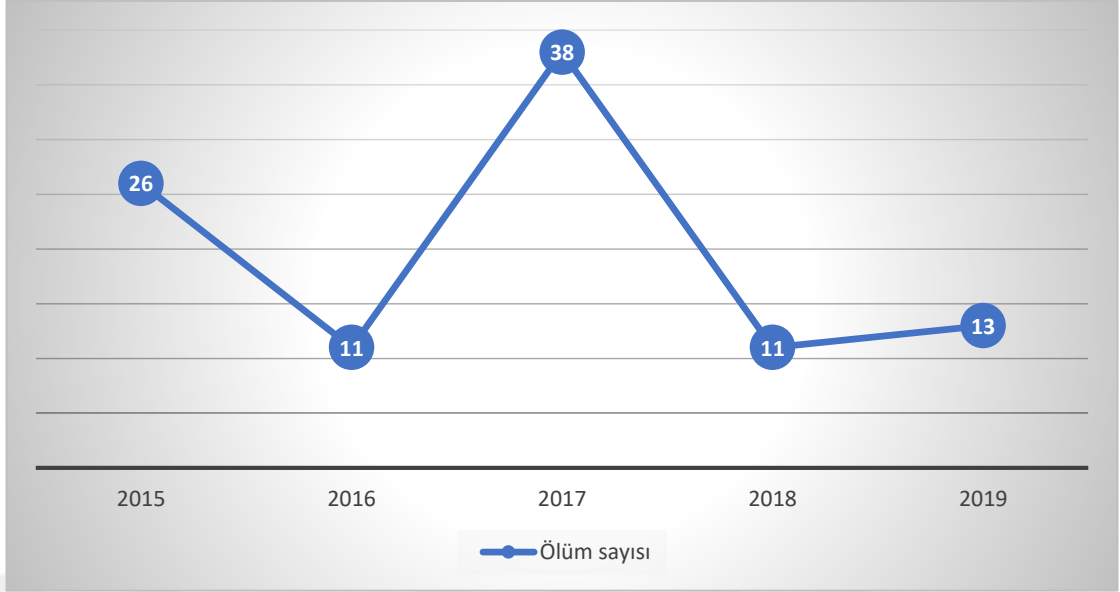
Madencilik faaliyeti tarihin en kadim mesleklerinden biri olmakla beraber başka mesleklerin gelişmesi için de başlangıç rolünde olmaktadır. Madencilik, minerallerin önce keşfedilmesi ve çıkarılması, daha sonra taşınması ve işlenmesidir. Bu faaliyet ülke ekonomisi için önem taşımakta ve büyük miktarda istihdam sağlamaktadır. Maalesef, madencilik sektörü de iş tehlikeleri ve riskleri açısından üst sınıfla kategorize olunmakta ve birçok iş kazası ve meslek hastalığına sahip olmaktadır.

2015-2020 yılları arasında madencilik sektöründe iş kazasına uğramış ve ölen kişi sayıları çok yüksek çıkmıştır. Bütün yıllarda en az iş kazası 7429 olmuş, en çok iş kazası ise 2019 senesinde 8983 olarak bulgulanmıştır. Bu istatistikler aşağıdaki şekilde gösterilmiştir (İnan, Erdoğan, Uz ve Akbulut 2021, s. 671-672).

Şekil 3.3. 2015-2020 Seneleri Arasında Türkiye’de Madencilik Sektöründe Yaşanan İş Kazaları İstatistikleri (İş Kazası Sayısı).

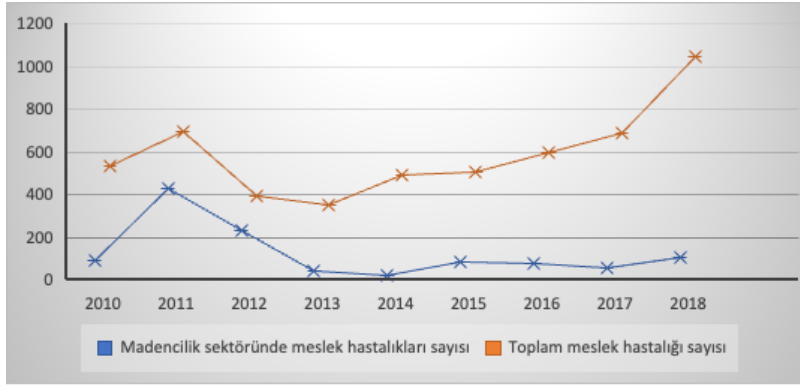


Şekil 3.4. 2015-2020 Seneleri Arasında Türkiye’de Madencilik Sektöründe Yaşanan İş Kazaları İstatistikleri (Ölüm Sayısı).

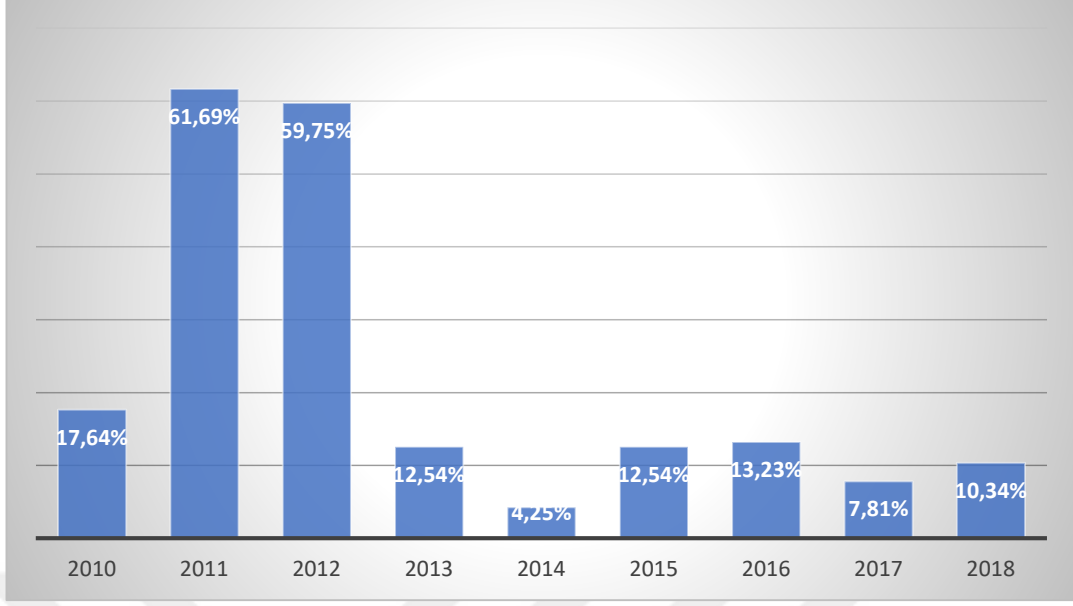


Bu sektörde iş kazaları dışında meslek hastalıkları da yaygındır. Bütün sektörlerde yaşanan toplam meslek hastalıklarının büyük kısmı madencilik sektörünü kapsamaktadır. Özellikle 2022 ve 202 senelerinde yapılan araştırma sonuçları bu hususu desteklemektedir. Madencilik sektöründe yaşanan meslek hastalıkları sayısı ve toplam meslek hastalıkları içindeki yüzdesi aşağıdaki gibidir (Erol 2020, s. 869).

Şekil 3.5. Madencilik Sektöründe Meslek Hastalığı Sayısı.



Şekil 3.6. Madencilik Sektöründe Meslek Hastalığı Sayısının Toplam Meslek Hastalığı İçinde Yüzdesi.



2010-2018 seneleri arasında yaşanmış toplam meslek hastalıkları sayısı sırasıyla: 533, 697, 395, 351, 494, 510, 597, 691 ve 1044; madencilik sektöründe yaşanmış meslek hastalıkları ise sırasıyla: 94, 430, 236, 44, 21, 87, 79, 55, ve 108 olmaktadır.

Madencilik sektöründe faaliyetler hem yeraltında hem de yer üstünde gerçekleştirilmektedir. Yeraltı madencilik faaliyeti çok ciddi disiplin istemektedir. Bu faaliyette sadece bir kişinin hatası birçok kişinin ölümüne veya yaralanmasına veya herhangi bir şekilde zarar görmesine neden olabilmektedir. Yeraltı madencilikte meydana gelen iş kazaları genellikle aşağıdakilerdir:

- Toz patlamaları;
- Göçük;
- Toprak kayması;
- Yangın;
- Gaz zehirlenmesi; Su baskınları.

Yerüstü madencilikte toprak kayması ve heyelanlar sözü geçen iş kazalarına sebep olacak faktörlerdir (Telli 2019, s. 15-16).

Madencilik sektöründe yaşanan iş kazaları, meslek hastalıkları sayılarına bakıldığında çok ciddi rakamlar ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden bu sektörde iş sağlığı ve güvenliği konusu oldukça titizlikle ele alınmalı, hiçbir güvenlik tedbirinden kaçınılmamalıdır.

3.8.BALIKÇILIK VE SU ÜRÜNLERİ YETİŞTİRİCİLİĞİ SEKTÖRÜNDE YAŞANAN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI

Her sektörde olduğu gibi balıkçılık ve su ürünleri yetiştiriciliği sektörünün de kendine has çalışma koşulları vardır. Dünya genelinde 58 milyon insan bu sektörde faaliyet göstermektedir, onlardan 38 milyonu avcılık kısmında yer almaktadır. Türkiye’de 2019 senesinde 836 bin 524 ton su ürünlerinin üretimi hayata geçirilmiştir. Ülkenin ihracat miktarı 1 milyar doları geçmiştir (Soykan 2021, s. 534).

Türkiye’de balıkçılık sektörü 3 gruba bölünmektedir:

- Avcılık;
- Yetiştiricilik;
- İşleme.

Bu sektör de eğitim sektörü gibi tehlikeli olarak bilinmese de sektörün ölümlü iş kazalarının oranı Türkiye ortalamasından yüzde 50 çoktur. Şöyle ki, 2019 senesinde ülkede ölümlü iş kazalarının ortalaması inşaat sektöründe %0,77 maden sektöründe %0,34 nakliye sektöründe %0,80 olarak bulgulandığında bu oran balıkçılık sektöründe %1 olarak kayda geçmiştir.

Diğer önemli faktör iş kazası başına düşen ölüm oranının diğer sektörlerden 4 katı fazla olmasıdır. Ölüm oranının bu kadar yüksek olmasının nedenleri sırasında sektörde profesyonel sağlık hizmetinin olmayışı, çalışanların sağlık merkezlerinden uzakta olması ve yaralanan işçilere müdahalenin hemen yapılmamasıdır (Soykan 2021, s. 540-541).

Balıkçılık sektöründe iş kazalarına neden olan tehlike ve riskler aşağıdakilerdir (Köken, Ceyhan ve Tosunoğlu 2019, s. 177).

- Çalışma alanında ip, kablo veya halata takılma; (risk)
- Kaygan, ıslak veya buzlu zeminlerde kayma-düşme; (risk)
- Burkulma; (risk)
- Çalışma alanındaki düzensizlik; (tehlike)
- Çevre kirliliği; (tehlike)
- Yangına neden olacak kimyasal maddelerin aynı yerde depolanması; (tehlike)
- Kişisel koruyucu donanımların eksikliği veya kullanılmaması; (tehlike)

- İskele platformlarında olan tahtalar arasında çürüklerin, boşlukların bulunması; (tehlike)
- Platformlarda utacağın bulunmaması; (tehlike)
- Platformlarda çıkıntılarının olması; (tehlike)
- Zorlu hava durumu; (tehlike)
- Boğulma; (risk)
- Su hastalıkları ve virüs. (tehlike)

Bu kazalar sonucunda:

- Yüzeysel yaralanmalar (38%);
- Kırıklar (13%);
- Çıkık, ezilme ve incinme (29%);
- Uzuv kaybı (10%);
- Beyin sarsıntısı (6%);
- Boğulma (4%);
- Birden fazla yaralanmalar (16%) ortaya çıkmaktadır (Köken, Ceyhan ve Tosunoğlu 2019, s. 177-178).

3.9.MOBİLYA İŞLETMELERİNDE YAŞANAN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI

Tüketicilerinin sayının durmadan arttığı ve yüksek rekabet sistemine sahip olan mobilya sektörü pazar payını geliştirmektedir. Bu sektör çok çeşitli olup, sadece mobilyaların üretimini değil, aynı zamanda mobilya üretimine yardımcı olan makinelerin üretimi, mobilya tasarımı, boya, yapıştırıcı ve benzeri kimyasalların üretimi gibi işlevler görmektedir.

Bu sektörde iş kazaları ve özellikle meslek hastalıkları yaygındır. Meslek hastalıkları aşağıdakilerdir:

Tablo 3.8. Mobilya Sektöründe Meslek Hastalıkları ve Nedenleri (Asil 2022, s. 20-21).

Kimyasal nedenlere dayalı hastalıklar		Biyolojik nedenlere dayalı hastalıkları	
<i>Neden</i>	<i>Meslek hastalığı</i>	<i>Neden</i>	<i>Meslek hastalığı</i>
Ürünlerin şekillendirilmesi sırasında yapılan cilalama, zımparalama gibi faaliyet sonucu ortaya çıkan tahta tozları	Gözde kızarma; alerjik reaksiyon; astım; bronşit	Ağaçların üzerinde bulunabilen küf ve mantar olasılığı	Akciğer hastalıkları; alerjik reaksiyon
Odunlara ilave edilen kimyasallar (neme karşı koruyucu, çözücü, yapıştırıcı maddeler vb.)	Kimyasal zehirlenmesi	Tahta sıçraması	Körlük; Görme kaybı

Mobilya sektöründe yaşanan iş kazalarının en büyük nedeni çalışanlardan kaynaklanmaktadır ki, bu da onların iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitilmemeleri ve bilgilendirilmemeleri sonucudur (Aşkın ve Öztürk 2022, s. 360).

Mobilya sektöründeki iş kazalarını oluşturabilecek tehlikeleri aşağıdaki tablodaki gibi sınıflandırmak mümkündür:

Tablo 3.9. Mobilya Sektöründeki Tehlikeler (Asil 2022, s. 26-27).

Mekanik tehlikeler	<ul style="list-style-type: none">- Sürekli hareket halinde olan ekipmanlar.
Elektrikle ilgili tehlikeler	<ul style="list-style-type: none">- Yetkili olmayan kişilerin elektrik işlerine bakması;- Elektrik “odalarında” yönergelerin, kılavuzların bulunmaması;- Su ile elektrik temasını engelleyecek tedbirlerin alınmaması.
Termal konfor şartları	<ul style="list-style-type: none">- Nem oranı;- İş yeri ortamının ısısı;- Yetersiz havalandırma;- Yetersiz kişisel korunma donanımı.
Aydınlatma	<ul style="list-style-type: none">- Ortamın zayıf şekilde ışıklandırılması.
Gürültü	<ul style="list-style-type: none">- Kulaklıkların olmaması;- Durmadan çalışan makineler.
Titreşim	<ul style="list-style-type: none">- Makinelerin aralıksız olarak kullanılması.

Bu tehlikelerin karşısının alınması için çalışanların kişisel korunma donanımı ile teşkil edilmesi, çalışma ortamlarının iyi bir şekilde ışıklandırılması, makinelerin bazı aralıklarla çalıştırılması, gürültüye karşı koruyucu ekipmanların kullanılması, havalandırmanın yapılması vb. davranışlarda bulunulmalıdır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ KAZASI DAVALARI VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA YARGITAY KARARLARI

4.1. BİR OLAYIN İŞ KAZASI OLMASI İÇİN GEREKEN KOŞULLAR

4.1.1. Sosyal Güvenlik Anlamında Bir Olayın İş Kazası Olarak Nitlendirile Bilinmesi için Koşullar

Bir olayın iş kazası olarak nitelendirile bilmesi için öncelikle kazaya maruz kalan kişinin 5510 Sayılı Kanun'a göre (4/1-a), (4/1-b) sigortalı olmasıdır. Yine bu kanun uygulamasında (4/1-c)'liler ve isteğe bağlı olan sigortalılar iş kazası kapsamına dahil değildirler. Örnek göstermek gerekirse, bir memur faaliyette olduğu iş yerinde mesai saatleri içinde yaşadığı negatif olay iş kazası olarak nitelendirilmeyecektir.

Bundan başka yaşanmış bir olayın iş kazası sayılabilmesi için kazanın aşağıda açıklanan durumlardan birinde gerçekleşmesi gerekmektedir:

- a) 4/1-a (SSK'lı) kapsamında çalışan sigortalının
 - İş yerinde bulunması gerekmektedir. Burada iş yeri denildiğinde kişinin mal veya hizmet ürettiği mekân dışında, bu mekânda bulunan veya bu mekâna bağlı olan yerler: emzirme odası, yemekhane, beden veya meslek eğitimi alanları, muayene, yıkanma, bakım, dinlenme yerleri, avlu, büro gibi yerler de kastedilmektedir. Örneğin; avluda çalışanlar arasında çıkan bir kavga sonucu bir çalışanın yaralanması, ölmesi, zarar görmesi iş kazası olarak nitelendirilmektedir.

Bundan başka taksi, gemi gibi araçların olduğu yerde çalışan kişiler bu aracın içinde buldukları her yerde yaşadıkları kazalar iş kazası olarak sayılmaktadır. Örneğin, taksi şoförünün yolda baygınlık geçirerek kaza yapması iş kazasıdır.

Kişinin ücretli izin kullandığı dönemde herhangi bir arkadaşını görmek, dosyayı bulmak vb. durumlardan dolayı iş yerine geldiği zaman yaşadığı herhangi bir kaza iş kazası sayılacaktır.

Ancak iş yerinde hiçbir olay yaşamadan kalp krizi veya herhangi hastalığı sonucunda vefat eden kişinin ölümü iş kazası olarak nitelendirilmemektedir.

- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla kaza geçirmesi iş kazası olarak nitelendirilmektedir. Bu olaya örnek olarak, kişinin pres makinesinden ürünü alması sonucu elini makineye kaptırması; inşaat işinde çalışan bireyin yükseklikten düşmesi makineyi kapattıktan sonra makinenin tam kapanmasını beklemeyen çalışanın elini veya herhangi uzvunu makineye kaptırması gibi durumları göstermek mümkündür.
- İşveren tarafından iş yeri dışında görevlendirmesi sonucu çalışanın iş yerinden uzak olduğu mekân ve zamanda yaşadığı kaza iş kazasıdır.
- Emziren kadın sigortalının emzirme sırasında, emzirme odasında veya emzirme odasına gidiş-gelişinde yaşadığı bütün kazalar iş kazalarıdır.
- İşverenin kiraladığı servis aracı veya minibüs ile çalışanların işe gidiş-geliş sıralarında geçirdikleri bütün kazalar iş kazalarıdır.
 - b) 4/1-b (Bağ Kur'lu) kapsamında çalışan sigortalının ise
- İş yerindeyken yaşadığı kazalar iş kazaları olarak nitelendirilmektedir.
- İş yeri dışında devam ettirdiği bir iş nedeniyle yaşadığı kaza iş kazası olarak nitelendirilmektedir. Örnek olarak: sigortalı fırıncının hamur almak için iş yeri dışına çıkması durumunda yaşadığı kaza iş kazasıdır.
- Olaydan hemen sonra veya bir müddet sonra zarara maruz kalması yaşadığı kazayı iş kazası olarak nitelendirir. Yani, yukarıda bahsi geçen durumlardan sonra çalışan hiçbir psikolojik veya fiziksel yaralanmaya maruz kalmıyorsa, bu durum iş kazası sayılmamaktadır (Karakaş 2009, s.22-29).

4.1.2. Trafik Kazası – İş Kazası İlişkisi

Trafik kazalarında dikkat çekilmesi gereken en önemli nokta kazazedenin bir hizmet için işverenin adına veya işverenin gösterişi ile hareket ederken kazanın gerçekleşmesidir. Eğer bir kamyon şoförü işverenin gösterişi ile ürünleri Eskişehir'den İstanbul'a taşırken trafik kazası geçiriyorsa bu kaza iş kazası sayılmaktadır.

Trafik kazalarında aynı zamanda sigortalının daim olarak o araçta olması veya çalışması önem arz etmemektedir. İşverenin muhasebecisini, teknik işçisini veya birim uzmanını bir yere göndermesi sonucunda da oluşan bütün kazalar iş kazaları olarak nitelendirilmektedir (Karakaş 2009, s.29-30).

4.1.3. Kaçak Çalıştırılan Bireylerin Geçirmiş Oldukları İş Kazaları

506 Sayılı Kanun'un "Sigortalı Sayılanlar" başlıklı 2. maddesinde kişinin bir iş sözleşmesi ile bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılması onun sigortalı sayılmasını sağlamaktadır. Sosyal güvenliğin düzenlediği hukuk sisteminde bir çalışan iş sözleşmesi yaptığı andan itibaren özel bir işlem yapmalarına gerek kalmadan sigortalı sayılmaktadırlar. Sigorta hak ve yükümlülükleri çalışanın işe başladığı tarihten itibaren geçerli sayılmaktadır.

İş yerinin veya çalışanın bildirilmemiş olması çalışanların sigortalı olma haklarını elinden almamaktadır. Bu konuda kanun çalışanlara ince davranmaktadır. Bu bağlamda kaçak çalıştırılan bireyin aşağıdaki hallerde yaşadığı kazalar iş kazaları olarak nitelendirilmektedir:

- Sigortalı iş yerindeyken;
- İşveren tarafından verilmiş görevi yerine yetirirken;
- Emzikli kadın sigortalı çocuğa süt vermesi için ayrılan zamandayken;
- Sigortalı işverenin sağladığı bir taşıttaysa.

Kaçak çalıştırılma durumunda tüm iş kazası masraflarını ve yardımlarını kurum kendi ödemek zorundadır (Karakaş 2009, s.31-33).

4.2.İŞ KAZASININ BİLDİRİLMESİ İŞLEMLERİ

4.2.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından İş Kazasının Bildirimi

4857 Sayılı İş Kanunu'nda işveren ve işçi yükümlülüklerinden bahsedilmiştir. Bu yükümlülükler kanunun 77. Maddesinde "İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri" başlığı altında anlatılmaktadır.

- İşverenler buldukları iş yerlerinin iş sağlığı ve güvenliğini temin etmek için bütün önlemleri almak, araç ve gereçleri bulundurmak, işçiler ise bu konuda işverenin tüm uyarı ve gösterişlerine uymakla yükümlüdürler.
- İşverenler buldukları iş yerlerinin iş sağlığı ve güvenliği için hazırladıkları tüm önlem tedbirleri ve kurallara uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri iş yeri, araç, gereç ve makineler hakkında, mesleki, yasal hak ve sorumlulukları hakkında eğitmekle yükümlüdürler.
- İşverenler buldukları iş yerinde gerçekleşmiş iş kazaları hakkında en geç iki iş günü içinde yazılı şekilde ilgili kurumları (bölge müdürlükleri) bilgilendirmek zorundadır.
- Bu bölümde yer almış bütün hükümler iş yerinde faaliyette bulunan çırak ve stajyerler için de geçerlidir.

Yukarıda da gösterildiği gibi işveren bulunduğu iş yerinde bir kazanın gerçekleşmesi durumunda en geç 2 iş günü içinde bu konuyu ÇSGB bölge müdürlüğüne yazılı şekilde arz etmelidir. Bu gönderide hem dilekçe hem de form şeklinde olmalıdır. Bu bildirim yapmayan işverenler para cezasına mahkûm edilmektedir (Karakas 2009, s.35-44).

4.2.2. SGK Açısından İş Kazasının Bildirimi

4.2.2.1. İş kazasının bildirim süresi ve bu sürenin hesaplanması

(4/1-a)'nın kapsadığı sigortalılar ve mezkûr kanunun 5. maddesinin (a), (b), (c) ve (e) bentlerini kapsayan sigortalılarının ve yurt dışında çalışan Türk işçilerin iş kazası geçirdikten derhal sonra durum hakkında kazanın mevcut olduğu bölgedeki yetkili kolluk kuvvetlerine, üç iş günü içinde ise SGK'ya işveren tarafından bilgi verilmelidir.

Sigortalının geçirdiği iş kazası iş yeri dışında gerçekleştiği zaman ve işverenin bilgi ala bilme durumu zorlaştığı zaman işveren, kaza hakkında tam bilgi sahibi olduktan sonraki üç iş günü içinde yetkili kurumları bilgilendirmek durumundadır. Yani, eğer kaza 21.04.2023 tarihinde gerçekleştiyse ve işveren durumdan 24.04.2023 tarihinde haberdar olduysa, iş kazası 27.04.2023 tarihine kadar ilgili kuruma bildirilmelidir.

Hava, kara ve deniz ulaştırma araçlarında çalışan veya yaptığı iş ile ilgili olarak bu araçlarda bulunan kişiler kaza geçirdikleri zaman iş kazası veya meslek hastalığı ile alakalı bildirim bu araçların Türkiye'ye döndüğü ilk günden itibaren süre işlemeye başlayacaktır. Dönüş tarihleri aşağıdaki zaman diliminden başlayacaktır:

- Deniz ulaştırma aracının Türk limanına girdiği ilk günden;
- Hava ulaştırma aracının Türk havaalanına girdiği ilk günden;
- Lara ulaştırma aracı Türkiye sınır kapılarına girdiği ilk günden.

Araçların ülkeye giriş etmemesi durumunda ise sigortalının veya kazazedenin gümrükten ilk geçiş tarihi dikkate alınacaktır.

(4/1-b)'nin kapsadığı sigortalıların iş kazası geçirdikleri durumunda bir ay müddetinde, kaza sonucu geçirdiği rahatsızlığı hekim raporu ile belgeledikten sonra üç iş günü içinde bildirim yapması gerekmektedir.

Bildirim süreleri hafta sonlarını ve resm tatil ve bayram günlerini kapsamamakta, sadece iş günlerinde hesaplanmaktadır (Karakaş 2009, s.50-51).

4.2.2.2.İş kazasının geç veya yanlış bildirilmesi

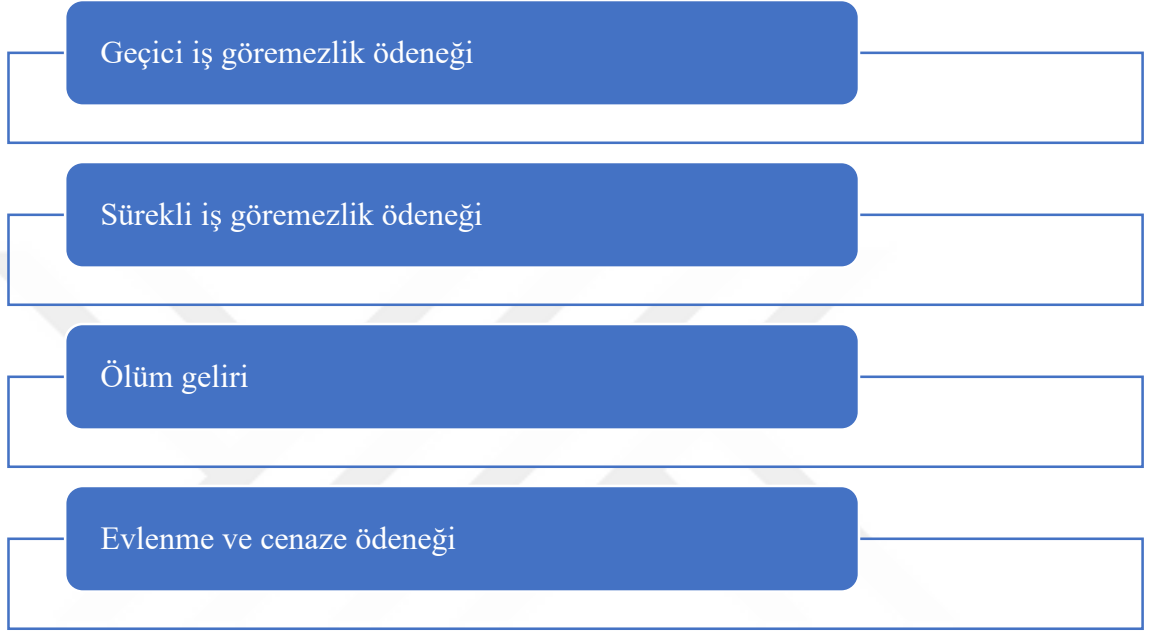
İş kazasının bildirimini geç yapılmaması gerektedir. Bu bildirimlerin verilmesi için durum şartları da dikkate alınarak sreler belirlenmektedir. İş kaza bildirimleri yanlış veya istenildiği tarihten geç yapılırsa işçi ve işveren aşağıdaki cezalarla karşılaşmak durumunda kalacaktır:

- (4/1-a) sigortalıların iş kazası veya meslek hastalığı için durum bildirimini geç yapıldığı taktirde sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik deneği işveren tarafından tahsil ediliyor.
- (4/1-b) sigortalıların iş kazası veya meslek hastalığı için durum bildirimini geç yapıldığı taktirde sigortalıya bildirim tarihine kadar olan zaman dilimi için geçici iş göremezlik deneği ödenmeyecektir (Karakaş 2009, s.56).

4.3.İŞ KAZASI DURUMUNDA SAĞLANAN YARDIMLAR

5510 Sayılı Kanun'a göre iş kazası durumunda kazazedeye sağlanan yardımlar aşağıdakilerdir:

Şekil 4.1. *İş Kazası Durumunda Sağlanan Yardımlar.*



Yukarıda sayılan haklardan sadece geçici iş göremezlik ödeneği kısa vadeli sigorta kolları kapsamında yürütülmektedir. Diğer haklar (sürekli iş göremezlik ödeneği, ölüm geliri, evlenme ödeneği, cenaze ödeneği) uzun vadeli sigorta kolları kapsamında yürütülmektedir.

4.3.1. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Verilmesi

Geçici iş göremezlik ödeneğinin tahsil edilmesi için sigortalının yaptığı veya sigortalı adına yapılan bildirim Kurum tarafından iş kazası olarak kabul edilmelidir. Sigortalı geçirdiği kazadan sonra iş göremediği her gün için geçici iş görememe ödeneği almaktadır. Bu ödeme sigortalının iyileştiği güne kadar devam etmektedir.

Geçici iş görememe ifadesinin tanımı kazazedenin iş kazası, meslek hastalığı, hastalık veya analık halleri sonucunda Kurum tarafından yetkilendirilen hekim veya

sağlık kurulu tarafından verilmiş raporda belirtildiği zaman diliminde istirahat etme ve çalışmama halidir.

Geçici iş göremezlik ödeneği Kurum tarafından yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulunun vermiş olduğu rapora esasen ödenmektedir. Ödenek belirlenirken iş kazasının gerçekleştiği tarihe, meslek hastalığının ise tedavisinin başladığı tarihe dikkat edilmektedir.

Ödenek miktarı 5510 Sayılı Kanun'un 17. maddesine ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 40. Maddesine uygun şekilde hesaplanmaktadır. Kazazede hem günlük kazancından mahrum olmak durumunda kaldığı hem de ilave tedavi ve istirahat parası çıktığı için bu hususlar ödenek miktarı hesaplanmasında dikkate alınmaktadır.

“Sigortalının günlük kazancının belirlenmesi açısından 5510 sayılı Kanununun 80. maddesi oldukça önemlidir. Zira 5510 sayılı Kanununun 80. maddesinde prime esas kazanç düzenlenmiştir. Buna göre, iş kazası halinde ödenecek geçici iş göremezlik ödeneğinin tutarı hesaplanırken, iş kazası tarihinden önceki 12 aydaki son 3 ay içinde sigorta primine esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır. Ancak sigortalı 12 aylık dönemde çalışmamış ve ücret almamış ve sigortalı çalışmaya başladığı ay içinde iş kazası nedeniyle iş göremezliğe uğramışsa verilecek ödeneğin hesabında esas günlük kazanç; çalışmaya başladığı tarih ile iş göremezliğinin başladığı tarih arasındaki sürede elde ettiği prime esas günlük kazanç toplamının, çalıştığı gün sayısına bölünmesi suretiyle; çalışmaya başladığı gün iş kazasına uğramışsa aynı veya emsal işte çalışan benzeri bir sigortalının günlük kazancı esas alınarak hesaplama yapılır” (Karaahmetoğlu 2021, s. 221-226).

4.3.2. Sürekli İş Göremezlik Geliri Bağlanması

Sürekli iş göremezlik ödeneği, iş kazası veya meslek hastalığı geçirmiş çalışanın Kurum tarafından yetkilendirilmiş hekim veya kurulun verdiği raporunda meslekte kazanma gücünün en az yüzde 10 oranda azaldığının gösterildiği durumda verilmektedir. Bu durum (4/1-a) sigortalıları için her zamanda, (4/1-b) sigortalılar için ise kendi genel sağlık sigortası da dahil olmakla prime ilişkin hiçbir borcunun bulunmadığı zamanda geçerlidir.

Sürekli iş göremezlik geliri aşağıdaki şekilde hesaplanmaktadır:

- Sigortalı tam iş göremiyorsa: Günlük kazanç x 30 x %70
- Sigortalı kısmen iş göremiyor haldeyse: Günlük kazanç x 30 x %70 x Sürekli İş Göremezlik Derecesi (SİD)
- Sigortalı başkasının bakımına ihtiyaç duyuyorsa: (burada yüzde 70 oranı yüzde 100 olarak hesaplanacaktır) Günlük kazanç x 30 x %100 x Sürekli İş Göremezlik Derecesi (SİD) (Karakaş 2009, s. 63).

Burada sigortalının tam iş görememesi onun meslekte kazanma gücünün yüzde 100 kaybolması, sigortalının kısmen iş görememesi onun meslekte kazanma gücünün yüzde 10 ile 99,99 arasında kaybolması demektir.

Bazı durumlarda sigortalı direk sürekli iş göremezlik ödeneği almakta, bazı durumlarda ise geçici iş göremezlik ödeneğinden sonra almaya başlamaktadır. Bu halde kazazede geçici iş göremezlik ödeneğinin bittiği tarihten bir sonraki ayın ilk gününden itibaren hesaplanarak sürekli iş görememe ödeneği alacaktır. Örneğin, çalışan iş kazası geçirdikten sonra aldığı geçici iş görememe ödeneği tarihi 01.06.2023 tarihinde bitiyorsa ve meslekte kazanma gücünü yüzde 25 oranda kaybettiyse, sürekli iş görememe ödeneğini 01.07.2023 tarihinden itibaren almaya başlayacaktır (Esen 2019).

4.3.3. Ölüm Geliri

Mülga 506 sayılı kanuna göre çalışanın iş yerinde iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölmesi veya sürekli iş görememe ödeneği aldığı zaman öldüğünde meslekte kazanma gücünün en az yüzde 50'sini kaybetmesi ile ölen kişinin ailesine ölüm geliri verilmektedir. 5510 sayılı kanun ise iş görememe ödeneği alan kişinin meslekte kazanma gücünün kayıp oranının yüzde 50'nin altında olduğu zaman ve kişinin iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olmadan iş yerinde ölmesi durumunda da ölen kişinin ailesine ölüm geliri vermektedir.

5510 sayılı kanuna göre ölüm gelirinin hesaplanması ölen kişinin ölüm nedeni ile (iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümü; meslekte kazanma gücü kaybının yüzde 50'in üzerinde olan sürekli iş görememe ödeneği aldığı dönemde ölümü; meslekte

kazanma gücü kaybının yüzde 50'in altında olan sürekli iş görememe ödeneği aldığı dönemde ölümü vb.) alakalıdır.

Diğer ödenekler gibi ölüm ödeneği de (4/1-b) sigortalılarının hak sahiplerine ölen şahısların genel sağlık sigortası prim ve prime ilişkin hiçbir borcunun olmaması veya borcunun 15 TL'nin altında olması durumunda verilmektedir. 15 TL'ye kadar borç bulunduğu halde bu borç hak sahiplerinin gelirlerinden kesilecektir (Karakaş 2009, s. 68-69).

4.3.4. Evlenme ve Cenaze Ödeneği

Bu ödenek ölüm gelirin devamı olarak da bilinmektedir. Ölen kişinin cenaze işlemlerinin yapılması için ilgili kişilere cenaze ödeneği, ölen kişinin evlenme döneminde olan kız çocukları varsa onlara evlenme ödeneği verilmektedir.

Evlenme döneminde olan kız çocuklarına talepte bulunmaları durumunda almakta oldukları gelir ve aylıkların iki senelik tutarı toplu ve peşin şekilde verilmektedir. Evlenme ödeneğini almak isteyen kişi evleneceği tarihi Kurumun ilgili birimine dilekçe vasıtasıyla bildirmeli, evlendikten sonra ise evlenme cüzdanının bir örneğini Kuruma vermelidir (Karakaş 2009, s. 70-71).

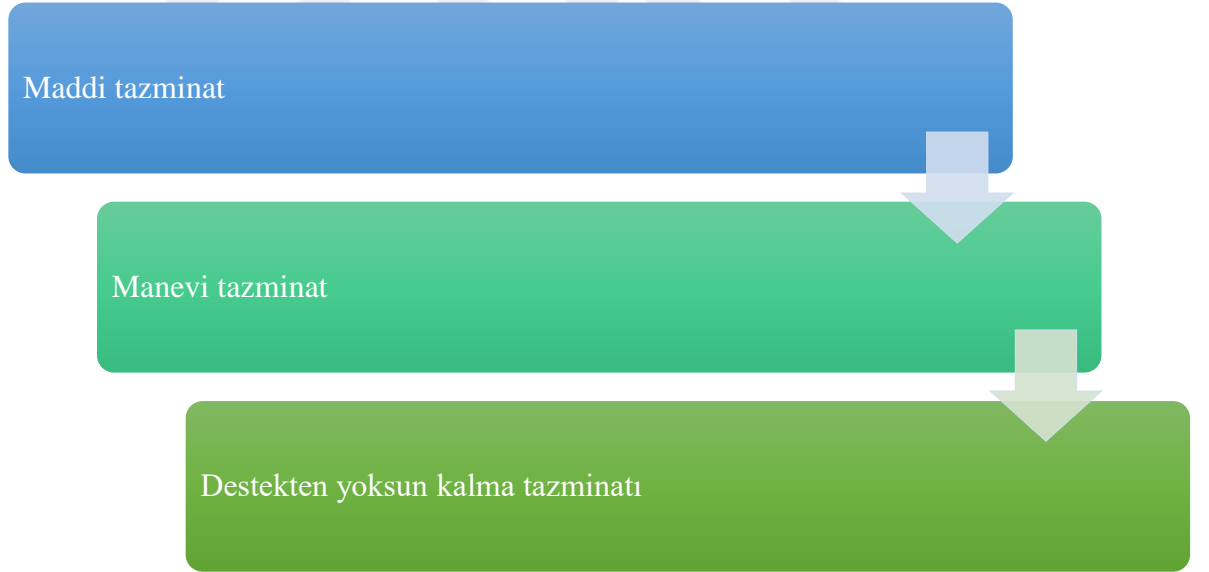
4.4.TAZMİNAT DAVALARI

Türkiye’de çok sayıda iş kazası ve meslek hastalığı bulunmaktadır. Bu 2 faktör sonucu birçok sayıda çalışan hayatını kaybetmek veya sakat kalmakta, iş gücünü yitirmektedir. Bu konu hem işçiler hem de işverenler için hayati önem taşımaktadır.

İş kazaları ve meslek hastalıkları gerçekleştiğinde ortaya çıkan zarar 2 kaynak vasıtasıyla karşılanmaktadır. Bunlardan biri Sosyal Güvenlik Kurumudur (SGK). Bu kurum işçilere yönelik bir takım maddi yardımlarda bulunmaktadır. Bu yardımlar hakkında yukarı başlıklarda bahsedildi. Bu yardımlar yetmediği zaman işverenler devreye girmek durumundalar. İşverenlerin maddi yardım etmeme isteği veya seçimi ortaya çıkıldığında işçilerin ikinci kaynak dedikleri tazminat davaları ortaya çıkmaktadır. Tazminat davaları iş hukukunda yargıyı en çok meşgul eden konulardan biridir.

Tazminatın 3 türü vardır:

Şekil 4.2. *Tazminatın Türleri.*



4.4.1. Maddi Tazminat Davaları

Maddi tazminat davaları genellikle işverenin işçiyi gözetme borcunu yeterince yerine getiremediği gerekçesiyle açılmaktadır. Maddi tazminat aşağıdaki kayıpların karşılanmasına yöneliktir:

- İşçinin tedavi ve istirahat giderleri;
- Kazanç kaybı;
- Çalışma veya meslekte kazanma gücünün kaybı;
- Ekonomik geleceğin iyi olmama ihtimalinden doğacak olan kayıplar.

İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi veya eksik yapılması durumunda işçinin zarar görmesi durumunda işçi, işçinin ölümü durumunda hak sahipleri işverenden tazminat talebinde bulunabilmektedirler.

İşçinin yaşadığı maddi zararların netleştirilmesi için 4 esas faktöre dikkat çekilmektedir. Bunlar aşağıdaki şekilde gösterilmiştir:

Şekil 4.3. Maddi Zararın Belirlenmesindeki Faktörler.

Meslekte kazanma gücü kaybı

İş görebilme çağı ve yaşam süresi

Ücret

Tarafların kusuru

İş kazası sonucunda ortaya çıkan maddi tazminat davalarında ölçülmesi gereken ilk unsur işçinin meslekte kazanma gücünü ne kadar miktarda kaybetmesidir. Bunun neticesinde işçinin aynı zamanda ne kadar kazan kaybettiği de ortaya çıkmaktadır.

Meslekte kazanma gücünün kaybı bir işçinin yaşadığı iş kazası veya meslek hastalığından dolayı bedensel bütünlüğünü kaybetmesi ile mesleğini eskisi gibi icraat edemediği durumdur. Bu oran “Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği” tarafından belirlenmektedir.

Maddi zararın belirlenmesinde bir diğer önemli unsur iş görebilme çağı ve yaşam süresidir. Bu 2 kavram birbirlerine benzese de farklı anlamlara sahiptirler. İş görebilme çağı yaşam süresinin bir zaman dilimini kapsamaktadır. İş görebilme çağı yaşam

süresinden daha kısa olmak zorundadır. Çünkü kimse özellikle işçiler arasında hayatının sonuna kadar, son nefesine kadar çalışmamaktadır. Belli bir yaştan sonra işçiler emekliliğe ayrılmakta ve yaşamlarını alacakları aylık emeklilik maaşıyla sürdürmektedirler.

Kazanç kaybı hesaplandığı zaman belirli bir yaşa kadar iş görebilme çağından kazanacağı gelir ve emeklilik yaşından sonra gelecek olan aylık emeklilik maaşları dikkate alınmaktadır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken bir husus vardır. Emeklilik yaşının gelmesi kişinin iş görebilme çapının bittiği anlamına gelmez. Hesaplamalar yapılırken işçinin kaza anındaki sağlık durumu, iş yerinin niteliği, yapılan işin niteliği ve ağırlığı, iş görebilme yaşı gibi unsurlar dikkate alınmalıdır.

Burada işçinin iş değiştirme olasılığı da dikkate alınan unsurlar içinde yer almaktadır. Yargıtay'a göre, madencilik sektöründe yer altında çalışan işçilerin iş görebilme çağı 50 yaşına kadardır. Ancak işçi 50 yaşında yer üstü madencilik faaliyetinde çalışabilir ve iş görebilme yaşını 10 sene daha uzatabilir.

Maddi zararın belirlenmesinde dikkate alınan bir diğer unsur ücrettir. Ücret kişinin iş kazası geçirmeden hemen önce iş yerinden aldığı aylık maaş veya ücrettir. Ücretler iki tür olmaktadır:

- Belirlenebilir ücretler;
- Bilinmeyen ücretler.

Belirlenebilen ücret işçinin kaza yaşamasaydı, kaza anından tazminat davası için verdiği rapor gününe kadar çalışarak kazanacağı ücretlerdir. Bu ücretin belirlenmesi için aşağıda gösterilen tüm belgeler mevcuttur:

- Ücret bordroları;
- Sigorta prim bordroları;
- Hesap pusulaları;
- Hesap defterleri;
- Müfettiş raporu.

Bilinmeyen ücret ise iki dönemi kapsamaktadır: 1. Kişinin rapor ve hüküm arasındaki dönem; 2. Kişinin hükümden sonraki dönemi. Bu dönemlerde kişinin ne kadar

ücretle elde edeceği net olarak bilinmemektedir. Ancak, belirlenebilir ücret ile tahminlerde bulunarak ortaya bir ücret kaybı koymak mümkündür.

Maddi zararın belirlenmesine yardımcı olan dördüncü unsur tarafların kusurudur. Tarafların kusuru iş kazasının oluşumunu destekleyen davranışların işçi ve işveren tarafından ne kadar gösterildiğidir.

4.4.2. Manevi Tazminat Davaları

İş kazaları veya meslek hastalıkları sonrası oluşan hasarlar sadece maddi nitelik taşımamaktadır, aynı zamanda manevi nitelik taşımaktadır. Ölüm ile neticelenen iş kazaları sonucunda geride kalan insanlar duygusal anlamda parçalanmakta ve yokluk çekmektedirler. Bu zararın karşılığını almak için manevi tazminat davaları açılabilmektedir.

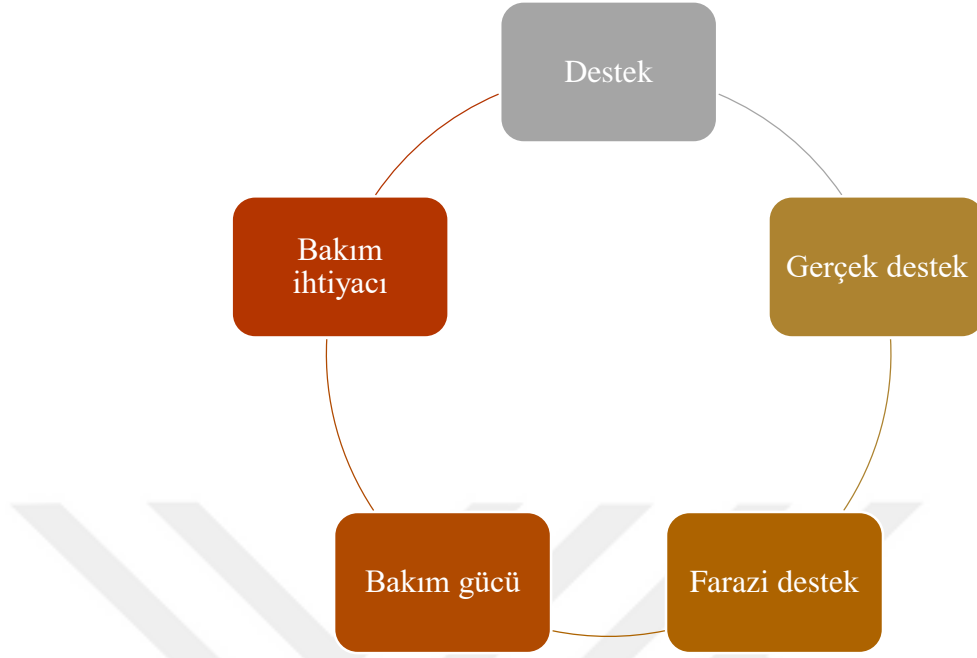
Hukuk sisteminde manevi tazminat ile alakalı hükümler yer almaktadır. Bu hükümlere göre birinin beden bütünlüğü zarar görürse durumun özelliklerini de göz önünde bulundurarak zarar görene uygun bir miktarda para tazminatı verilebilir. Bu bedensel zararın derecesi ağır olduğunda zarar görenin dışında zarar görenin yakını da manevi tazminat alabilmektedir. Bu tazminatın amacı acı çeken kimselerin sancılı ve ıstıraplarını bir miktar da olsa azaltmak veya hafifletmektir.

4.4.3. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

Destekten yoksun kalma tazminatı, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda hayatını kaybeden kişinin maddi desteğinden mahrum kalan yakınlarına sağlanacak olan tazminat türüdür.

Destekten yoksun kalma tazminatında önemli 5 kavram mevcuttur.

Şekil 4.4. Destekten Yoksun Kalma Tazminatında Önemli 5 Kavram.



Bu kavramlardan birincisi destektir. Destek, geride kalan kişilerin kısmen veya tamamen geçimini sağlamak, yaşamını sürdürmek adına fiilen ve sürekliliği devam eden şekilde onlara yardımcı olan, ölmeme olasılığında gelecekte az ya da çok yardım sağlamaya devam edecek olan kişidir. Geride kalanlar söz konusu olan kişinin ailesi olmak zorunda değil. Bu yüzdendir ki, destekten yoksun kalma tazminat davalarını başlatanlar arasında sadece eş, çocuk, anne, baba değil, aynı zamanda nişanlısı, sevgilisi, kardeşi de bulunmaktadır.

Destek kavramı da ikiye ayrılmaktadır:

- Gerçek destek;
- Farazi destek.

Gerçek destek kişinin ölmeden önce de geride kalan insanlara fiilen yardımcı olması, farazi destek ise kişinin ölüm tarihine kadar geride kalan insanlara herhangi bir fiilen yardımı bulunmadığı, ancak gelecekte yardım edeceğinin kabul edile bilindiği durumdur.

Diğer iki kavram olan bakım gücü ve bakım ihtiyacı zararı belirleyen en önemli iki unsurdur. Bakım gücü ölen kişinin yardımcı olduğu kişi veya kişiler için maaşından

bir miktar kenara ayırabilme gücüdür. Maalesef, çoğu zaman tazminat davalarında ölen kişilerin raporuna hemen bakım gücü var diye yazılmaktadır. Birçok insan askeri ücretle ailesini geçindirmeye çalışıyor, ancak bu onun bakım gücünün olduğu anlamına gelmemektedir. Bu husus genellikle tazminat davalarında çok araştırılmamaktadır.

Bakım ihtiyacı unsuru ise ölen kişinin geride bıraktığı insanın kişinin ölümünden sonra eski sosyal seviyesine uygun şekilde yaşayamamasıdır.

Destekten yoksun kalma tazminatı davalarında dikkat edilmesi son unsur ise desteğin devamlılığıdır. Arada bir edilen destek ölen kişinin bakım gücü ve geride kalan insanın bakım ihtiyacı oranlarını ciddi derecede etkilemektedir.



4.5.İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA YARGITAY KARARLARI

İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda Yargıtay'ın aldığı kararlardan bazıları aşağıdaki bölümlerde anlatılmıştır.

4.5.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Hakkında Yargıtay Kararları

Her kurum veya örgütün bir amacı ve hedefi vardır. Bu amaca ulaşmakta iş sahiplerinin vizyonu kadar çalışanların da verimli ve etkin faaliyeti önem taşımaktadır. Bazen bazı çalışanlar diğerlerinin verimliliğini düşürmek, örgüte, işverene veya iş arkadaşına zarar vermek amacıyla işten kaytarıyor, üretkenlik karşıtı faaliyetlerde bulunuyor. Bu davranışlara örnek olarak, zaman ve kaynakları doğru kullanmama, hırsızlık, mobbing, zararlı madde kullanımı vb. gösterilebilir. Bu gibi davranışlar örgüt iklimine zarar vermekle beraber çalışan motivasyonunu, dolayısıyla verimliliği ve üretkenliği etkiler.

Üretkenlik karşıtı davranışlar bireysel farklılıklardan, durumsal değişkenlerden, bazen de yanlış yönetim sisteminden asılı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu davranışların hukuki sonuçları vardır. Bunlar aşağıdaki tabloda anlatılmıştır:

Tablo 4.1. Üretkenlik Karşıtı Davranışların Hukuki Sonuçları (Gül-Öztürk 2022, s.7).

Örnek olay	Başlık	Alt başlık	Hukuki sonuç
Hastanede çalışan bir erkeğin 3 kadın iş arkadaşına "... mekandayım, gel beraber içelim", "çok güzelsin, fotoğrafların yakıyor", "işe biraz erken gel, beraber zaman geçirelim, fıstık" gibi rahatsız edici ifadelerde bulunuyor.	Uygunsuz sözel eylem	İçkili mekâna davet Hadsiz iltifat Hadsiz hitap	Haklı sebeple fesih/Ahlak ve iyi niyet kurallarına uygun olmayan haller ve benzerleri

Tablo 4.1. (Devam) *Üretkenlik Karşıtı Davranışların Hukuki Sonuçları* (Gül-Öztürk 2022, s.7).

Örnek olay	Başlık	Alt başlık	Hukuki sonuç
Bir çalışanın iş yerinde bulunan herhangi eşya ve makineyi çalıp internet üzerinden satışı çıkarmıştır.	Hırsızlık	Çalma Eksik Kayıp	Haklı sebeple fesih/Ahlak ve iyi niyet kurallarına uygun olmayan haller ve benzerleri
Bir çalışan iş arkadaşı ile birlikte iş yerinde alkol tüketmiştir.	Alkol kullanımı	Alkol alma	Haklı sebeple fesih/Ahlak ve iyi niyet kurallarına uygun olmayan haller ve benzerleri
Kâğıt fabrikasında çalışan bir işçi kurallara uymayarak alanda sigara içmektedir.	İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymama	Fabrikada sigara içme Görev yerin terk etme	Haklı sebeple fesih/Ahlak ve iyi niyet kurallarına uygun olmayan haller ve benzerleri
Çalışan sürekli işe geç kalmakta, işten erken ayrılmakta, mesai sonrası izin almadan iş yerine gelmekte, iş yerinde alanı dışında konular hakkında kitap, gazete okumaktadır.	Zaman ve kaynakların kötüye kullanımı	Mesaiye geç gelme Rapor sıklığı İş dışı faaliyette bulunma Devamsızlık Mesaiden erken ayrılma	Geçerli sebeple fesih/İşçinin davranışlardan meydana gelen sebepler

Uygun olmayan sözel eylem başlıklı örnek olay sonrası erkek hemşire diğer kadın çalışanlara karşı yapılmış olan davranış sonrası iş sözleşmesinin haksız ve tazminatsız olarak feshedildiğini söylemiş ve ücret ve hakkının ödenmesine dair davada bulunmuştur.

Burada Yargıtay, dosya içeriğini incelemiş, 3 kadın çalışanın beyanını, tanıkların söylediklerini kabul etmiş, erkek hemşirenin yaptığı davranışın taciz boyutunda olduğunu ve iş sözleşmesinin haklı feshedildiğine karar vermiştir.

Yargıtay kararına göre bir çalışanın yaptığı davranışlar karşı tarafı rahatsız ediyor, iş yerinde olumsuzlukların meydana gelmesine neden oluyorsa bu davranışlar üretkenlik karşıtı davranışlar olarak nitelendiriliyor (Gül-Öztürk 2022, s.8).

İş sağlığı ve güvenlik kurallarına uymama başlıklı örnek olayında işveren çalışanın iş sözleşmesini, yanıcı ve patlayıcı maddelerin bulunduğu yerde aynı zamanda sigara içmenin yasak olduğu yerde sigara içerek hem fabrikayı hem de çalışanları büyük risk altına attığı için feshetmiştir ve bu feshin haklı olduğunu savunmuştur. Davacı ise feshin haksız olduğunu iddia etmiştir.

“Mahkemece davacının eylemi ile davacıya verilen işten çıkarma cezasının orantılı olmadığı gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin kabulüne karar vermiştir. Davacının çalıştığı işyeri bir kâğıt fabrikası olup yangına çok elverişli bir konumu olduğu tartışmasızdır. Ayrıca davacı 2003 ve 2005 tarihli taahhütnamelerle işyerinde sigara içmeyeceğini taahhüt etmiştir. Yani işverence gerekli uyarılar yapılmıştır. Bütün bu olgular karşısında davacının eylemi 4857 sayılı İ.K'nın 25/II-ı bendinde düzenlenen işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi bendine uyduğundan kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi bozma nedenidir” (Gül-Öztürk 2022, s.10).

Yanıcı veya patlayıcı maddelerin olduğu yerde veya çevresinde sigara içilmesi yasaklanmasına rağmen sigara içilmesi, basınçla veya yüksek ısıyla çalışabilir bir cihazın kontrolü ile görevlendirilen işçinin görevini yapmaması veya güvenlik görevlisinin yerini terk etmesi gibi durumlar, işin güvenliğini tehlikeye düşüren davranışlara örnek olarak verilebilir.

Ölümlü İş Kazaları Hakkında Yargıtay Kararları

Türkiye’de her yıl ne kadar iş kazasının olduğu hakkında bilgiler yukarıdaki bölümlerde detaylıca anlatılmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin amacı da çalışanların ruhsal, bedensel ve sosyal açısından bütünlüğünü sağlamaktır. Ancak hala bilgisizlik, kurallara uymama, yükümlülük ve sorumluluklardan kaçınma gibi nedenlerden dolayı çokça iş kazası gerçekleşmektedir.

İş kazaları gerçekleştikten sonra bir hukuki mücadele başlar. İş kazaları ölüm veya yaralanma olduğu zaman 3 başlık altında toplanabilmektedir:

1. Ceza davaları;
2. Hukuk davaları;
3. Rücu davaları.

Bu bölümde ölümlü sonuçlanan iş kazaları hakkında Yargıtay kararlarından bahsedilmektedir. Yargıtay’ın kararlarından biri iş kazası nedeniyle ölen kişinin eş ve çocuklarının maddi ve manevi tazminat isteğinde bulunması ile alakadardır. Kişi başka bir iş yerinin denetimi için orada bulunduğu zaman üçüncü kişi tarafından silahla vurularak öldürülüyor. Bu durumu ilk derece mahkemesi iş kazası olarak görüyor ve sigortalının ailesine kısmen tazminatın verilmesini onaylıyor. Yargıtay bir miktar paranın sigortalının ailesine manevi zararın karşılanması amacıyla ödenebileceğini öngörmektedir ancak buradaki özel şartlara dikkat etmek gerektiğini savunuyor. Burada işverenin sorumluluğu yok seviyesinde olup, illiyet bağı bulunmamaktadır. Yargıtay bununla ilk derece mahkemesinin tazminat ile alakalı verdiği kararı oy çokluğu ile bozmuştur.

Yargıtay’ın bir diğer kararı iş görme faaliyetinin hizmet akdine mi yoksa eser sözleşmesine mi dayanması gerektiği hakkındadır. 30 yıldır deneyimi olan ve işinde usta ismini kazanan kişi iş yerinde alüminyum merdivenin üzerinde çalışırken ayağı kayarak 2. Kattan düşerek ölüyor. Bu olayda ölen kişi ile işveren arasında yapılmış sözleşmenin içeriğinde ücretin yapılacak işler için ödeneceğini yer almakta, bunun dışında iş güvenliği tedbirlerinin kimin alacağı, iş emniyetinin sağlanması hakkında hiçbir husus bulunmamaktadır. Sözleşmenin eser sözleşmesi olduğu sonucunda bu olay bir iş kazası olarak değerlendirilmemekte ve işveren sorumlu tutulmamaktadır.

Yargıtay'ın kararlarından bir diğeri iş kazası sonrasında kişinin ölümü ile kaza arasındaki illiyet bağı hakkındadır. Kişi iş kazası sonucunda yaralanmış ve daha sonra hastanede tedavi görmüştür. İyileşme süreci sıkıntısız ve gelişerek devam etmekte olan kişi taburcu olduktan 18 gün sonra nefes almada zorlanarak ve bacağında hissettiği ağrı sonucunda aniden ölüyor. Tıbbi analizler sonucunda kişinin ölümü ile iş kazası arasında illiyet bağı bulunmadığı için iş yeri yetkilisi bu olaydan sorumlu bulunmamaktadır.

Yargıtay'ın bir diğerkararı kişinin ölümüne neden olan işveren vekili hakkındadır. İşveren vekili sanık 18 bin 200 TL miktarında para cezası alıyor. Şöyle ki, forklift operatörü vardiya saatinde depoda üzerine bir çuval örterek uyuyor, bu zamanda mal indirmek için depoya gelen kamyon tarafından ezilerek hastaneye kaldırılıyor ve kısa bir zaman sonra ölüyor. Burada Yargıtay'ın kararına göre işveren vekili sadece para cezası almamalı aynı zamanda mahkûmiyet cezası almalıdır. Bunun birçok nedeni vardır:

- İşçiye kanunda gösterildiğinden fazla mesai yüklemek;
- Dinlenme alanlarının olmayışı;
- İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulmaması ve önlemlerin alınmaması;
- Mal indirirken veya yüklerken herhangi haber edici unsurun bulunmaması.

Yargıtay'ın bozmuş olduğu kararlardan biri de yerel mahkemenin, muhasebe müdürü olarak görev yapan kişinin farklı iş yerinde ortak kullanılan otoparkta arabasının bagaj kapısını açtığı süreçte beyin kanaması geçirerek ölmesini iş kazası olarak gördüğü karardır. Burada aşağıdaki soruların yanıtlanmadığı sürede bir karara varmanın doğru olmadığı gösterilmiştir.

1. Kişinin binmek istediği araç kime ait?
2. Bu araç iş yerine aitse, kişi bunu ne amaçla kullandı?
3. Olay hangi zaman kesiminde gerçekleşti?
4. Otopark, yerinde görüldü mü?
5. Kazanın iş yeri ile bağlantısı nedir? (Baygeldi ve Gerdan 2019, s. 106-108).

4.5.2. Yurt Dışında Meydana Gelen İş Kazaları Hakkında Yargıtay Kararları

İş kazalarının Türkiye'nin dışında da gerçekleşmesi durumunda hukukun ne şekilde uygulanacağını belirlemek çok önemli husustur. İş kazaları aynı zamanda haksız fiildir. Bu yüzden hukukun ne şekilde uygulanacağı açısından hâkime önemli görev düşmektedir. Yargıtay bu konuda birçok farklı kararlar almıştır.

İnsanların onları acizliğe ve yoksulluğa iten sebepleri aradan kaldırmak amacı güden sosyal güvenlik hukuku, hastalık, engellilik, yaşlılık gibi kaçınılmaz riskleri kapsadığı gibi iş kazaları ve meslek hastalıklarını da kapsamaktadır. Taraflar arasında ve devleti de içine alan üçlü bir mekanizmanın sağlanması sosyal güvenlik hukukunun temel amaçlarından biridir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları yabancı unsuru dahilinde de gerçekleşmektedir. Yabancı unsurunu oluşturan nedenler arasında yabancı çalışan, işletmenin veya kurumun idari ofisinin yurt dışında olması, çalışanın yurt dışında çalışması ve yabancı işi kapsamaktadır.

Yargıtay'a göre öncelikle iş sözleşmesinin olması şarttır, ancak bu kâfi olmayıp, katılma teorisinin de gerçekleşmesi şarttır. Katılma teorisine göre kişi iş sözleşmesi yaptıktan sonra işi fiilen görmeye başlamalıdır. İşin fiilen görülmesi işçinin iş yerine gitmesi, iş araç ve gereçlerinin, aletlerinin teslim edilmesi ve işverenin kişiyi fiilen işe başlatmasıdır.

Yargıtay'ın verdiği kararların birinde kişinin iş akdinin iş sözleşmesinden 1 ay sonra esas alınmış ve sözleşmenin 2 sene geçerli olacağı söylenmiştir. Burada davalı taraf, işçinin kusurlu olarak çalışma belgesini alması için lazım olan işeri yapmadığını, çalışma iznini alamadığını ve bu neden yüzünden işçinin iş akdinin feshedildiğini söylemiştir. Yargıtay, işçinin çalışma belgesini almak için yeterli yükümlülüklerini gerçekleştirmediği için davacı tarafın dilekçesini reddetmiştir.

İş kazaları ve meslek hastalıkların sözleşmeler hukuku açısından değerlendirildiği gibi, haksız fiil ilişkisi bakımından da değerlendirile bilmektedir. *İş kazası ve meslek hastalığının yukarıda belirtilen şekilde bir sorumluluğun yerine giderilmemesi veya korunan menfaatin kusurlu ve kusursuz bir şekilde ihlal edilmesi sonrasında zararlı bir*

sonucun ortaya çıkması ile meydana gelmesi mümkündür. İş kazası ve meslek hastalığı durumunda korunan hukuki menfaat işçinin çalışma gücü, bedensel ve ruhsal sağlığı bütünlüğüdür. Şu hâlde çalışma gücü ile bedensel ve ruhsal bütünlüğün ihlal edilmesi durumunda ortaya çıkan zararın telafisi haksız fiil sorumluluğu ile tazmin edilebilecektir.

Yargıtay, 5510 sayılı Kanun döneminde içinde yabancı unsur barındıran iş kazalarında Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku (MÖHUK) hukuklarına başvurmuştur.

Yargıtay'ın bu yaklaşımının ardında yatan sebep iş kazasından kaynaklı yabancı unsurlu uyuşmazlıkları doğrudan uygulanan kural olarak nitelendirmesidir. Yargıtay iş kazası ve meslek hastalığında işçi sağlığı ve işçinin bedensel, ruhsal bütünlüğü ile tazminat hakkının korunan hukuki menfaat olarak nitelendirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Ancak her durumda doğrudan uygulanan kurallara başvurarak Türk hukukunun uygulanmasında işçi lehine hukuki yarar olmayabilir. Zira yabancı hukukun düzenlemeleri göz ardı edilerek doğrudan uygulanan kural nitelendirilmesi yapılması işçi menfaatlerini dikkate almadan verilen bir karar olabilecektir. Bu noktada her türlü iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin uyuşmazlıkta Türk hukukunun doğrudan uygulanan kural olarak nitelendirilmesi uygun değildir.

Şu durumda Yargıtay'ın olay bazında yabancılık unsuruna dikkate almayarak karar verdiği, bu nedenle de milletlerarası özel hukuk taraf menfaati, işlem menfaati ilkelerinin ihlal edildiği sonucuna varılmaktadır (Önal 2020, s. 666-701).

4.5.3. İş Güvenliği Uzmanının Görevlerinin Yerine Yetirilmesi Hakkında Yargıtay Kararı

Yargıtay kararına göre, iş güvenliği uzmanı kontrol, denetim ve tebliğ görevlerini yerine yetirmesi, tespit ettiği eksikleri işverene bildirmesi durumunda bir kusur bulunmamaktadır. Bundan başka asıl işveren ile alt yüklenici arasında yapılmış sözleşmede iş sağlığı ve güvenliğinden alt yüklenicinin sorumlu olacağı not edilmişse, bu konuda asıl işverenin sorumluluğu kalkar. Yargıtay, kararlarını belge ve sözleşmeler doğrultusunda almaktadır.

Örnek olay: İşçi iş yerinde yüksek bir yerden düşerek ölüyor. Kaza yeri incelendiğinde korkuluğun olmaması, ince demir kullanımından dolayı kolay esneme olasılığı, uyarıların olmaması, yetersiz aydınlatma gibi birçok eksik ortaya çıkıyor. Taşeron firma şantiye şefi ve iş güvenliği uzmanı atamış, bundan başka iş güvenliği uzmanını iş sağlığı ve güvenliği (İSG) sorumlusu olarak tayin etmiştir. Ancak İSG uzmanı bu olaydan 1 ay önce istifasını vermiş ve eksiklikleri şantiye şefine belirterek işten ayrılmıştır. Bu durumda mahkeme kusur yokluğundan şantiye şefi ve iş güvenliği uzmanı hakkında takipsizlik kararı almıştır.

Bu durumda mahkeme taşeron işvereni ve iş güvenliği uzmanını suçlu bulurken, Yargıtay, Taşeron şantiye şefi ve iş sağlığı ve güvenliği sorumlusunu suçlu bulmuştur. Bunun nedeni ise yapılmış anlaşmalarda İSG önlemlerinin bu insanlar tarafından alınacağına not edilmesidir ([http5](http://5)).

4.5.4. Üçüncü Kişilerin Kusuru Hakkında Yargıtay Kararı

Yargıtay kararına göre, üçüncü kişilerin kusuru, iş kazalarında illiyet bağına bitirir ve işverenin tazminat verme sorumluluğunu aradan kaldırır.

Örnek olay: Adana merkezli bir inşaat şirketi kendi işçilerini toplu olarak uçakla Bağdat'a gönderiyor. Yoğun sis nedeniyle, uçak iniş esnasında kaza yapıyor ve 34 kişi hayatını kaybediyor ([http6](http://6)).

Uçak inşaat sektörü tarafından temin edilmiştir. Bu yüzden bu kaza iş kazası niteliği kazanmaktadır. Ölen kişilerden birinin ailesi şirkete manevi tazminat davası açılmıştır. Manevi tazminat davası talebi mahkeme tarafından kabul edilmiştir. Daha sonra bu karara inşaat firması itiraz etmiş, Yargıtay kaza ve işveren arasında bir illiyet bağı bulmadığı için mahkemenin bu kararını bozmuş ve tazminat talebi reddedilmiştir ([http5](http://5)).

4.5.5. Soma Maden Kazasında Yargıtay Kararı

13 Mayıs 2014 senesinde Manisa, Soma'da 301 çalışanın ölümü, 486 çalışanın ise yaralanması ile sonuçlanan kömür madeni kazası gerçekleşmiştir. Kaza sonrası ölen çalışanlardan birinin ailesi Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Genel Müdürlüğüne ve

Kömür İşletmeleri A.Ş. aleyhine manevi tazminat davasında bulunmuştur. Mahkeme tarafından kabul edilen bu dava Yargıtay tarafından da onaylanmıştır.

Yargıtay'ın davayı onaylama gerekçesi: "Özellikle ölenin olayda hiç kusurunun bulunmadığının anlaşılıp iş kazasının meydana gelmesinde kusuru bulunanlar arasındaki kusur dağılımının ilerde kendi aralarında açılacak rücu davasında yeniden değerlendirilmesinin mümkün bulunmasına..."

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na göre işveren, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin temin edilmesi için gereken her türlü tedbiri almak, gereken araç ve gereçleri kusursuz şekilde bulundurmak, işçiler ise iş sağlığı ve güvenliği konusunda her türlü yönlendirmeye uymakla yükümlüdürler. İşveren yukarıda belirtilen yükümlülükleri yerine getirmediği için çalışanın bedensel bütünlüğüne zarar gelmesi sonucunda işveren sorumlu tutulacaktır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ise çalışan yükümlülüklerini çağdaş anlayışla, detaylı şekilde ve somut olarak anlatmış, kusur sorumluluğunun sınırlarını kusursuz sorumluluğun sınırlarına yaklaştırmıştır.

Bu sebeple teknik iş kurallarına uyulmaması halinde bundan işveren sorumlu olur ve bu davranış şekli işverenin kusurlu davranışı olarak nitelendirilir ve oluşan zararı karşılamak durumunda kalır.

Ancak işveren durum ve davranış ile ortaya çıkan zarar arasında illiyet bağıni keserse bu zaman kazadan sorumlu bulunmaz ve oluşan zararı karşılamak durumunda kalmaz.

Yargıtay'ın kararına göre manevi tazminatların caydırıcılık özelliği olmalıdır. Gelişmiş birçok ülkede eski kalıplardan çıkılmış, caydırıcılık unsuruna ağırlık verilmiştir. Gelişen hukukta bu yaklaşım, kişilerin bedenine ve ruhuna karşı yöneltilen haksız eylemlerde veya taksirli davranışlarda tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranlarda manevi tazminat takdir edilmesi gereğini ortaya koymakta; kişi haklarının her şeyin önünde geldiğini önemle vurgulamaktadır (<http5>).

4.5.6. Çocuk İşçilerin Tehlikeli İşlerde Çalıştırılması Hakkında Yargıtay Kararları

Çocuk işçiliği, çok eski zamanlardan gelen, günümüzde de eğitimin gelişmesine rağmen hala devam eden bir sorundur. Gelişmiş ülkelerde fazla görünmeyen bu durum gelişmekte olan ve gelişmemiş ülkelerde fazlasıyla gözükmektedir. Bazen çocuklar yetişkinlerin dahi riskli bulunduğu, bulunmak istemedikleri ortamlarda çalışmak zorunda kalıyorlar.

Türkiye’de çocuk, insan evladının doğduğu andan 18 yaşına kadar olan dönemi kapsamaktadır. Çocuk 18 yaşına bastığında reşit olmaktadır. 13 sayılı Asgari Yaşa İlişkin UÇÖ Sözleşmesine göre, ailesini geçindirmek mecburiyet altında çalışan 15 yaş ve altından olan insanlar çocuk, 15-18 yaş arasında olan insanlar ise gençtir.

Çocuklar (ebeveynleri vasıtasıyla) çırak sözleşmesi yapabilirler. Çırak ve işçi arasında birkaç fark vardır. Bunlar:

- Çırak mesleğini en iyi şekilde öğrenmek ve icra etmek için faaliyette bulunur. İşçi ise gelir elde etmek için faaliyette bulunur.
- Çıraklık eğitim amaçlı, işçilik ekonomik amaçlıdır.
- Çıraklık sözleşmesi 19 yaşa kadar sürebiliyor.

Çıraklık konusunda Yargıtay’ın kararı isabetlidir. Bir olayda, 15 yaşında çocuğun (davalı) velisi ile işveren arasında çırak sözleşmesi yapılıyor. Hizmet aktı ise bundan 5 sene sonra, yani çocuğun 20 yaşındayken feshediliyor. Dosya içeriği analizi sonucunda çıraklık sözleşmesinin olmasına rağmen davacının çırak olarak değil, düzenli ücret karşılığında işçi olarak çalıştırıldığı aşikâr oluyor. Yargıtay’ın eski kararına göre işveren birkaç kişinin birlikte görebileceği işe çırağına yaptırıyor, zamanla küçük ücretler ödüyorsa, bu, çıraklık sözleşmesinden çıkmaktadır. Ortada her ne kadar çıraklık sözleşmesi olsa da Yargıtay’ın, dış aleme yansıyan sözleşmeye göre değil de işverenin gerçek iradesini dikkate alması ve sözleşmenin görünüşte kaldığına karar vermesi isabetli olmuştur.

Stajyerlik de çocuk işçiden ayrılmaktadır. Stajyer eğitim süresinde öğrenebildiği bilgileri pratiğe dökmek, deneyim kazanma amacıyla faaliyette bulunuyor.

İş Kanunu'na göre

- 14 yaşını doldurmuş çocuklar hafif işlerde çalışabilirler.
- 14-15 yaşında olan çocuklar, eğitim saatlerine denk gelmeyecek şekilde yarım gün çalışma hakkı kazanmaktadırlar.
- 18 yaşını doldurmamış insanların yer altı ve su altı işlerinde çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Bunun nedeni onların beden yapılarının bu şartlara uygun olmayışı ve zorlanma ihtimallerinin yüksek olasılıkta olmasıdır.
- Sanayide 18 yaşının altında olan insanların gece vardiyasında çalışması yasaklanmıştır.
- İçkili mekanlarda veya iş yerlerinde, saat 20.00-06.00 arasında 18 yaşını tamamlamamış kimse çalışamaz.

Bu kurallara uymayan işverenler veya işveren vekilleri para cezası ile cezalandırılıyorlar.

4.5.7. İntiharın İş Kazası Sayılması Hakkında Yargıtay Kararı

Davacılar kişinin kendini öldürmesi olayının iş kazası olarak nitelendirilmesini talep etmişlerdir. Mahkeme bu talebi reddetmiştir. Daha sonra davacılar kararın Yargıtay tarafından incelenmesi isteğinde bulunuyorlar.

Sigortalı birey, iş yerinde makine şefi ve yöneticisi pozisyonunda çalışmaktadır. Olay günü sigortalı iş yerine geliyor ve işçilere talimatlarda bulunuyor, daha sonra ocağa doğru gidiyor. Bu durumdan 1 saat sonra sigortalının ölüsü dere kenarında bulunuyor. Kafasından çekiç darbeleri alarak ölmüştür. Bunun intihar mı, yoksa cinayet olduğu henüz kararlaştırılmamıştır.

Yargıtay'ın kararına göre her iki halde: bu olay cinayet de olsa, intihar da olsa iş kazası olarak nitelendirilmelidir. Bir olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi için sigortalının iş yerinde bulunduğu zamanda bedensel bütünlüğüne zarar gelmesi gerekmektedir. Sigortalının ölüsünün bulunduğu dere iş yeri mekanına dahil olmaktadır.

Bundan başka intihar da iş kazası olarak kabul ediliyor, sadece yaralanmadan ve kaza sonucu ölmeden tek farkı işlemlerde bazı kısıtlamaların olmasıdır. Şöyle ki, kendi tarafından kasten iş kazası geçiren kişi sürekli iş görememe ve geçici iş görememe

ödeneklerinden mahrum bırakılmaktadır. Ancak her bir halde bu olay bir iş kazası olarak kabul edilmektedir.

Davacıların temyiz itirazları kabul edilmiş ve mahkeme kararı bozulmuştur (Demiral 2017, s. 56-58).

4.5.8. İşverenin Genel Yükümlülüklerine Aykırı Davranmasının Hükme Etkisi Hakkında Yargıtay Kararı

Davacı, iş kazası sonucunda doğan kayıplarından dolayı maddi ve manevi tazminat davasında bulunmuştur. Mahkeme talebi kısmen kabul etmiştir. Kararın ardından davacı hükmün temyiz edilmesi isteğinde bulunmuştur.

6331 sayılı kanuna göre işverenin genel yükümlülükleri aşağıdakilerdir:

- İş yeri risklerinin önlenmesi;
- Çalışanların eğitim alması ve bilgilendirilmesi dahil önlem ve tedbirlerin alınması;
- Gerekli olan bütün araç ve gereçlerin sağlanması;
- Mevcut durumun sürekli ve devamlı iyileştirilmesi için çalışmalar yapılması;
- İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan kararlara uyum sağlanıp sağlanmadığına dikkat edilmesi, denetim yapılması ve uygunsuzlukları belirlenmesi;
- Bütün uygunsuzlukların iyileştirilmesi için çalışmalar yapılması;
- Risk değerlendirmesi yapılması;
- Çalışanın işe uygunluğunun denetlenmesi;
- Çalışanların talimatlandırılması ve tehlikeli özel bölgelere girmemesi için uyarıların verilmesi ve tedbirlerin alınması.

İşveren bu yükümlülükleri yerine getirirken aşağıdaki ilkeleri de göz önünde bulundurmalıdır:

- Risklerden kaçınmak.
- Kaçınılmayacak riskleri dikkatli şekilde analiz etmek.
- Risklerle en başında mücadele etmek.
- Teknik gelişmelere uyum sağlamak.

- Tehlikeli sınıfına sahip olanları, az tehlikeli veya tehlikesiz sınıfına dahil olanlarla değiştirmeli.
- Önleme politikası gerçekleştirmeli.
- Hem kişisel hem de toplumsal koruma tedbir ve planlarına öncelik vermek.
- Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

Kısacası işverenler yukarıdaki yükümlülüklerini yerine getirmeli, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini korumalı, çalışanlar ise işverenin talimatlarına ve kurallara uyum sağlamalıdır.

Olay raporunda iş kazasının gerçekleşmesinde davalının yüzde 60, davacının ise yüzde 40 oranında kusuru mevcuttur. Davalının mahkumiyeti kesinleşmemiş ve asıl sorumluluk farklı bir tüzel kişiliği bulunan işveren şirkette bulunuyor gerekçesi ile kusursuz olarak nitelendirilmiştir. Ancak bu değerlendirme 6331 sayılı kanunla örtüşmemektedir.

Yargıtay davalını mahkûmiyet hükmüne çarptırmıştır. Her kusurlu davranış beraberinde sorumluluk getirir. Kusursuz sorumluluk zamanında da kişiler zarardan sorumlu tutulabilmektedir (Demiral 2017, s. 120-124).

4.5.9. Salgın Nedeniyle Ölümlü İş Kazası Hakkında Yargıtay Kararı

Tır şoförü olarak çalışan sigortalı yurt dışı seferindeyken, salgın hastalığına yakalanıyor ve hayatını kaybediyor. 1996 yılından itibaren bu alanda çalışan sigortalı 2009 senesinde Limandan çıkış yaparak Ukrayna'ya yola çıkıyor ve tahminen 15 gün sonra ülkeye geri geliyor. İş yerinin bulunduğu Trabzon'a geri dönerken rahatsız olduğu için Devlet Hastanesine kaldırılıyor. Hastanede "üst solunum yolu enfeksiyonu" tanısı koyuluyor. Tedavi gören sigortalı 1 ay sonra yine Ukrayna'ya gitmek ile görevlendiriliyor. Yolda kaza geçiren ve yine hastaneye kaldırılan sigortalının kazaya dair bulguları normal çıkıyor, ancak enfeksiyon hastalığının ilerlediği görülüyor. 10 gün yoğun bakımında kalan sigortalı hayatını kaybediyor.

Öncelikle Sosyal Sigortalar Kurumu bu kazayı iş kazası olarak nitelendirmiyor. Daha sonra bu konu yargıya taşınıyor ve İş Mahkemesi de aynı karara varıyor: Sigortalı iş kazası sonucu ölmüştür.

Yargıtay, bu olayı iş kazası sayarak diğer kararları bozuyor. Kanuna göre iş yerinde, aynı zamanda işveren tarafından görevlendirilerek iş yeri dışında yaşanmış kazalar iş kazalarıdır. 26.11.2009 tarihinde görevlendirilen sigortalı, 11.12.2009 tarihinde Türkiye'ye giriş yapıyor ve 13.12.2009 tarihinde hastaneye gidiyor. Aşikâr olunan virüsün kuluçka dönemi 1-4 gün olduğu belirtilir. Bu tarihler sigortalının görevde olduğu zamana denk gelmesi gerekçesiyle olay iş kazası niteliğini kazanmıştır (http7).

4.5.10. İş Kazası Sonucu Ölen Epilepsi Hastası Çalışanın Sağlığı ile Önlemlerin Alınıp Alınmadığı Tespiti Hakkında Yargıtay Kararı

Gece vardiyasında çalışanın sigortalının sabah vardiyasına gelen çalışanlar tarafından ölü olarak bulunması üzerine sigortalının yakınları maddi ve manevi tazminat talebinde bulunmuş, mahkeme illiyet bağının bulunmadığı gerekçesiyle bu talebi reddetmiştir (http5).

Yargıtay ciddi gerekçeler ile bu kararı bozmuştur. Gerekçeleri aşağıdaki tabloda görmek mümkündür.

Tablo 4.2. Olayın Nedenleri ve İşverenin Yükümlülüklerini İhlal Etmesi.

Sigortalının ölüm nedeni	İşverenin ihlal ettiği yükümlülükleri
<ul style="list-style-type: none">• Kişinin epilepsi hastası olması;<ul style="list-style-type: none">• Uzun süre çalışma;• Uykusuzluk;• Yorgunluk.	<ul style="list-style-type: none">• İşverenin çalışanı gözetmemesi;• Çalışana uygun işin verilmemesi;• Hastalığı nedeniyle uygun araç ve gereçlerin bulunmaması ve önlemlerin alınmaması.

Çalışan kişi epilepsi hastası ve uzun süre çalıştığı tespit ediliyor. İşveren çalışanın yorulduğunu, uykusuz kaldığını ve çalıştığı süreyi göz ardı ettiğinden ayrıca çalışana uygun iş verilmemesi gibi sebeplerden Yargıtay kararı bozmuştur.

4.5.11. İş Güvenliği Tespit ve Öneri Defteri ile İlgili Yargıtay Kararı

İş Güvenliği Uzmanı öneri defterine gördüğü ve tespit ettiği eksikliği yazması durumunda, gerçekleşen iş kazasından sorumlu değildir. Sorumluluk işverene ait olmaktadır.

Bir fabrikada tespit edilen hata veya eksik iş güvenliği uzmanı tarafından tespit ve öneri defterinde yazılıyorsa, bu eksiklik veya hatadan doğan iş kazasında iş güvenliği uzmanı sorumlu tutulmamaktadır. Çünkü, iş güvenliği uzmanının esas sorumluluğu eksiklikleri tespit etmek ve çözümü için önerilerde bulunmaktır. Bunu gerçekleştirecek kişi işveren veya işveren vekilidir (http7).

4.5.12. Çalışanlara Verilen Eğitim Tutanağı Hakkında Yargıtay Kararları

Her bir iş yerinde çalışanlar oluşabilecek risk ve tehlikeler, onlardan korunma yolları, makine kullanımı vb. konuları kapsayan iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almalı. 6331 sayılı kanunun 17. maddesinde çalışanların eğitimi hakkında aşağıdaki hususlara değinilmiştir:

- İşveren, tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimini almasını sağlamalıdır.
- Eğitimler çalışma başlamadan önce, iş yeri değişikliği, teknoloji yenilenmesi gibi durumlarda verilir.
- Çalışan temsilcileri özel olarak eğitim alırlar.
- Çok tehlikeli ve tehlikeli iş yerlerinde meslek eğitimi aldığını gösteren belgesi olmayan kişiler çalışamazlar.

Aynı kanunun 15. maddesinde eğitim tutanağının tutulması hakkında maddeler yer almaktadır. Tutanakta eğitimin düzenlendiği yer, gerçekleştiği tarih, katılımcıların isim ve soy ismi, imzası, eğiticinin isim ve soy ismi, imzası ve eğitimin konusu yer alır.

Yargıtay kararına göre, *işçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuat hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir. Eğitimden sonraki aşama ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir* (http8).

SONUÇ

Bu çalışma iş sağlığı ve güvenliği konusu, Yargıtay kararları ışığında iş sağlığı ve güvenliği önerileri sunulmuştur. Çalışmanın amacı okuyucuları iş sağlığı ve güvenliğinin ne olduğu, neleri kapsadığı, işçi ve işveren yükümlülükleri, iş kazası davaları ve işleyişi hakkında bilgilendirmenin yanı sıra, Türkiye’de birçok farklı sektörde iş sağlığı ve güvenliği açısından büyük tehlike ve risklerin oluşumu ve neticeleri hakkında farkındalık oluşturmaktır. En önemlisi de Yargıtay kararları ışığında iş sağlığı ve güvenliği önerileri sunmaktır.

İşçi ve işverenlerin yükümlülüklerini bilmemesi veya ciddiye almaması neticesinde oluşan iş kazaları ve meslek hastalıkları birçok insanın hayatını almakta, birçok insana maddi ve manevi zararlar vurmaktadır.

Bu kazalardan korunmanın esas yolları işverenlerin işçilerinin sağlık ve güvenliğini en iyi şekilde iyileştirmek adına önlemler alması gerekmektedir. İşçilerini bu konu hakkında eğitmesi, onları daima gözetim altında tutması, yeri geldiğinde uyarması ve görevlendirmesi elzemdir. İşçiler ise bu eğitimlere katılmalı, görevleri yerine getirmeli ve kurallara uymalıdır.

İşverenlerin yükümlülüklerini yerine getirilmemesi halinde ise tazminat davaları açılabilmektedir. Bu davalar maddi, manevi ve destekten yoksun kalma olarak 3 türe bölünmüştür. Bu tazminat davaları işverenin gözetim yükümlülüğünü yerine getirmemesi dolayısıyla açılmaktadır.

Tezimizin amacı olan Yargıtay kararları ve bu kararlar ışığında iş sağlığı ve güvenliği önerileri şu şekildedir;

Çalışanlara verilen eğitim tutanağı hakkındaki Yargıtay kararı olan ve yukarıda da belirtilen çalışanın veya işçinin eğitimi mevzuat hükümlerini içeren belgelerin çalışana verilmesi olarak değil de bunu eyleme dönüştürmesi ve öneminin aktarılması sağlanmaktadır. Ayrıca sonradan sahada, verilen bu eğitimin konusu hakkında çalışanın denetlenmesi gereklidir.

Yargıtay’ın vermiş olduğu kararlar doğrultusunda çalışanlara eğitim verilmesi hakkındaki Yargıtay kararlarına istinaden eğitimin verilmesi eğitim tutanağının tutulması

ve eğitim tutanağında eğitimin düzenlendiği yer, gerçekleştiği tarih, katılımcıların isim ve soy ismi, imzası eğiticinin isim ve soy ismi ile imzası ve eğitimin konusunun yer alması yeterli değildir. Bunun da sebebi eğitimi mevzuatta var olan hükümleri içeren belgeleri çalışanlara vermek değil eylemin sürekliliğini sağlamak ve kavratılıp kavratılmadığı hakkında dönüt alabilmektir. Eğitimden sonraki aşamada da bunu gözlemleyerek yapmaktır.

Bu karar doğrultusunda eğitim verilmesi eğitim tutanağının tutulmasının yanında ayrıca bir tebliğ tebellüğ belgesinin yapılarak altına da imza atılarak karşılıklı eğitim verildiğini ve eğitimi aldığını, eğitime uymaz ise başına gelenleri kabul ettiğini belge ile kayıt altına alınmalıdır. Aksi halde işveren veya İSG uzmanı çalışma sahasında her işverenin yanında her an duramaz, takip edemez ve kaza olduğunda da eğitim tutanakları da koruyamayacaktır.

Yargıtay'ın üretkenlik karşıtı iş davranışları hakkındaki kararında ise iş sağlığı ve güvenlik kurallarına uymama başlıklı örnek olayında işveren çalışanın iş sözleşmesini, yanıcı ve patlayıcı maddelerin bulunduğu yerde aynı zamanda sigara içmenin yasak olduğu yerde sigara içerek hem fabrikayı hem de çalışanları büyük risk altına attığı için feshetmiştir ve bu feshin haklı olduğunu savunmuştur. Davacı ise feshin haksız olduğunu, devam etmesi halinde işveren haklı nedenle iş akdine fesih edilmesiyle kıdem ve ihbar tazminatı ödenmeyecektir. Çalışanlara muhakkak iş sağlığı ve güvenliği iç yönetmeliğinin çalışanlara tebliğ edilmesi gerekmektedir. Ayrıca işçiye verilen uyarılardan önce işçinin savunma alınması gerekir. Akabinde karar niteliği taşıyan uyarının yazılı tebliğ edilmesi gerekmektedir.

Ölümlü iş kazalarında verilmiş olan Yargıtay kararları illiyet bağı ön plandadır. İlliyet bağı ise oluşan zararda zarara sebep olan olay veya davranış arasında sebep sonuç ilişkisi varsa illiyet bağı vardır. Sebep sonuç ilişkisi yoksa illiyet bağı yoktur. Örnek olayda Yargıtay'ın kararı olan iş kazası sonrasında kişinin ölümü ile kaza arasındaki illiyet bağı hakkındadır. Kişi iş kazası sonucunda yaralanmış ve daha sonra hastanede tedavi görmüştür. İyileşme süreci sıkıntısız ve gelişerek devam etmekte olan kişi taburcu olduktan günler sonra aniden ölüyor. Tıbbi analizler sonucunda kişinin ölümü ile iş kazası arasında illiyet bağı bulunmadığı için iş yeri yetkilisi bu olaydan sorumlu bulunmamaktadır. İlliyet bağı ile alakalı başka bir Yargıtay kararı da mevcuttur. Bu

Yargıtay kararı doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği önerisi olarak illiyet bağıını da kanun maddesi olarak eklenilmesi önerilmektedir.

Yargıtay'ın diğer kararı olan oluşan kazanın eser sözleşmesi olarak mı yoksa iş sözleşmesi mi olduğuna dayanır. İşveren ile çalışan aralarında eser sözleşmesi imzalıysa maalesef işveren sorumlu tutulmamaktadır. İş güvenliği tedbirlerin kimin alacağı, iş emniyetinin kimin sağlayacağı vb. husus bulunmamaktadır. Bu sebeple çalışanın bulunduğu bir yerde iş kazası olma ihtimali yüksek olduğu için mümkünse eser sözleşmesi yerine iş sözleşmesinin yapılması ve olası kazaları en aza indirerek oluşacak kazalardan sonra da sorumlu birilerin olması konusu önemlidir.

Yargıtay'ın bir diğer kararı olan iş kazası sonucu ölen epilepsi hastası çalışanın sağlığı ile önlemlerin alınıp alınmadığı tespiti hakkında Yargıtay kararına göre kişinin epilepsi hastası olması dolayısıyla işverenin çalışanı gözetmemesinden dolayı ayrıca çalışana uygun iş verilmemesinden dolayı uzun süreli çalıştırma, uykusuz kalma ve yorgunluktan dolayı ansızın ölmesi işverenin suçudur. İliyet bağıının olmadığını gerekçesiyle mahkeme reddetse de Yargıtay bu kararı bozmuştur. Bu karar doğrultusunda çalışanın kronik hastalığı bilinmeli ve buna göre çalışanın gözetilmesi ve çalışma ortamı ile saatinin ona göre ayarlanması gerekmektedir.

Yargıtay'ın diğer bir kararı olan salgın nedeniyle ölümlü iş kazası hakkında Yargıtay kararı SGK ve İş Mahkemesi bu kazayı iş kazası olarak saymıyor fakat Yargıtay iş kazası saymıştır bunun da sebebi şudur; çalışan çalıştığı süre boyunca çalıştığı işin son günü bile olsa bu hastalığı kaptıysa ve kuluçka süresinin son gününe kadar ölüm gerçekleşirse ölen çalışanın hastalığı çalıştığı sürede bulaştığı ortaya çıkar ve iş kazası olarak belirlenir. Bu konuda Yargıtay'ın bu kararına göre öneri olarak özellikle son yıllarda salgın hastalıklar artmakta ve kuluçka süreleri her hastalık için ayrı olmakta. Kanun maddesi olarak her hastalığın kuluçka süresini resmi olarak belirlenmeli ona göre ölümlü veya başka olay olduğunda göz önüne alınarak değerlendirme yapılması gerekmektedir.

Yargıtay'ın diğer bir kararı ise intiharın iş kazası sayılması hakkındaki kararıdır. Davacılar kişinin kendini öldürmesi olayının iş kazası olarak nitelendirilmesini talep etmişlerdir. Mahkeme bu talebi reddetmiştir. Daha sonra davacılar kararın Yargıtay tarafından incelenmesi isteğinde bulunuyorlar. Yargıtay'ın kararına göre bu olay ister

intihar olsun ister cinayet olsun iş kazası olarak nitelendiriyor. Sigortalının iş yerinde bulunduğu zamanda çalışana zarar gelmesi yeterlidir. Ölüsünün de iş yeri mekânında olması bu olayı desteklemektedir.

Çalışanın intihar etmemesi için gerekli ortam sağlanmalı ve yeterince gözlem yapılmalıdır. Ruh sağlığından şüpheleniyorsa muhakkak doktora yönlendirilmelidir. İntiharı bu şekilde önlenemez. Eğer konu cinayet ise cinayet de iş yeri mekânında olduğu için çalışanlara eğitimin verilmesi, kavga edilmemesi konusunda ve yaptırım konusunda tebliğ tebellüğ belgesi imzalatılmalı. Ayrıca gözlem yaparak çalışma ortamı takip edilmeli gerekirse kamera sistemi kurulmalıdır.

Yargıtay'ın diğer kararı olan iş güvenliği tespit ve öneri defteri ile ilgili olan kararında ise İş Güvenliği Uzmanı öneri defterine gördüğü ve tespit ettiği eksikliği yazması durumunda gerçekleşen iş kazasından sorumlu değildir ve sorumluluk işverene ait olmaktadır. Yargıtay'ın vermiş olduğu bu karara göre eğitim tutanağının yanında tebliğ tebellüğ belgesini de karşılıklı imzalatılmalıdır. Eğer İSG uzmanı bahse konu olan deftere sorunlu alanların neler olduğunu yazmazsa bilerek isteyerek kendini zora sokmuş ve suç işlemiş olur. İşten çıkarılma korkusu vb durumları dikkate almadan insan canına ve sağlığına önemli konuyu yazmalı ve işveren ile arasında gerekirse tebliğ tebellüğ belgesi de yapmalıdır.

Son olarak ülkemizde fabrikalarda, ufak çaplı üretim merkezleri, inşaat, havai fişek fabrikaları, kimya sanayisi gibi birçok alanda sürekli üretim mevcuttur. İşveren de üretim odaklıdır. Ülkenin ekonomisi ve kalkınmışlık düzeyi ve de eğitimine göre de İSG kanunu uygulanmaktadır. İşveren üretime odaklı olduğu için iş güvenliği tespit ve öneri defterine eksiklik yazılmasını istememektedir. Yazılması durumunda eğer işlem yapmaz düzeltmezse oluşacak kazalardan işveren sorumlu olacağı için işveren ile İş Güvenliği Uzmanı karşı karşıya gelmekte ve yazılmadığında da İş Güvenliği Uzmanı olası kazalardan direk yargılanmaktadır. Yazsa işinden olacak yazmasa belki de özgürlüğünden olacak ya da çalışanın veya çalışanların hayatına mal olacak bir durum oluşacak. Bu da ülkemizdeki İSG kanunu ve uygulamasında zorlukların başında gelmektedir. Bu çözüm önerisi olarak da İş Güvenliği Uzmanlarının devlet kadrosuna atanarak ve aynı zamanda denetlenerek, siyasetten uzak ve şeffaf biçimde bölgesel olarak çalışmalarını sağlanmalı. Böylece işverene bağlı maaşlı çalışanı olmadığı için gördüğü ve tespit ettiği eksiklikleri koşulsuz

ve korkusuz şekilde yazmalıdır. Aksi halde ne eksiklikler yazılır ne de eksiklikler yazıldı diye işinden kovulma olaylarının önüne geçilir. Böylece de iş sağlığı ve güvenliğini sağlıksız şekilde yürütmüş oluruz.



KAYNAKÇA

- Ağırgan, M. (2020). Tekstil ve Konfeksiyon Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalık ve Uygulanabilirlik Araştırması: Trakya Örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*. 19(37), 57-68.
- Akaner, Ö. Ve Özdemir, V. (2022). Kamu Kurumlarına Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Model Önerisi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 1(13), 41-59.
- Akı, E. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. (15), 3-24.
- Alpagut, G. (2014). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*. (2), 31-46.
- Aras, Y. (2021). 6331 Sayılı Yasada İSG Profesyonellerinin Görev ve Yetkileri ile İSG Profesyonellerinin İş Yerlerinde Yaptıkları Denetimlerin Etkinliğine Yönelik Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Medipol Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Asil, H. (2022). Ahşap ve Mobilya Sektöründe İş Kazası Faktörlerinin ve İş Kazası Olasılık Fonksiyonlarının Belirlenmesi: Çorum Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Hitit Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çorum.
- Aşkın, A. Ve Öztürk, Ö.F. (2022). Mobilya Sektörü Çalışanlarında İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Bartın Orman Fakültesi Dergisi*. 24(2), 351-364.
- Baybora, D., Oral, İ., Gerek, N., Senyen, T.K., Akın, L., Ekmekçi, Ö., Piyal, B. Ve Baybora, D. (Ed.). (2014). *İş sağlığı ve güvenliği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Baygeldi, A.D. ve Gerdan, S. (2019). İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Ölümlü İş Kazalarına Yönelik Yargıtay Kararları. *Dirençlilik Dergisi*. 3(2), 101-111.
- Bıyıkçı, E.T. (2010). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı. *Yüksek Lisans Tezi*, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Ceylan, H. Türkiye’de İnşaat Sektöründe Meydana Gelen İş Kazalarının Analizi. *International Journal of Engineering Research and Development*. 6(1), 1-6.
- Çiçek, Ö. Ve Öçal, M. (2016). Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 5(11), 107-129.
- Çoban, G.S. (2021). Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kendini Gerçekleştirme Basamağında Gizil Yetenekler. *European Journal of Educational and Social Sciences*. 6(1), 111-118.
- Demir, K. (2020). Çalışanların 6331 Sayılı Kanun’dan Doğan Yükümlülükleri ve Yükümlülükleri İhlalin Sonuçları. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 10(2), 393-412.
- Dülger, O. (2023). İşveren Vekilinin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Cezai Sorumluluğu. *Yüksek Lisans Tezi*, KTO Karatay Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Konya.
- Elarşlan, S., Özyayın, Ö., Güdük, Ö. Ve Sertbas, Y. (2022), Hastanelerde Görülen İş Kazalarının İncelenmesi: Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği. *Boğaziçi Tıp Dergisi*. 9(3), 166-172.
- Erin, E., Akın, G.C. ve Alkan, Ü. (2023). Ana Metal sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Değerlendirmeler ve Çözüm Önerileri. *OKU Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*. 6(1), 749-775.
- Erol, İ. (2020). Ülkemiz Madencilik Sektöründe Görülen Meslek Hastalıklarının İncelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*. 35(4), 859-872.

- Esen, B. (2019). Türk Sosyal Güvenlik Hukukuna Göre İş Kazası Sonucu Bağlanan Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Hesaplanması ve Özellikli Durumlar. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hayatına Bakış Açısı Dergisi*. 3(7)
- Gül-Öztürk, D. (2022). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Yargıtay Kararları Çerçevesinde Bir Değerlendirme. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 15(1), 1-17.
- Güllüoğlu, E.N. ve Güllüoğlu, A.N. (2019). Türkiye’de Metal Sektöründe Meydana Gelen İş Kazalarının Analizi. *Araştırma Makalesi*. 1, 70-82.
- Gündüz, B. (2021). Otel İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Rumeli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Gökalp, A.T. (2011). Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Çalıştırma. *Electrpnic Journal of Vocational Colleges*. 125-135.
- Horozoğlu, K. (2017). İş Kazalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Analizi. *Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 7(1), 265-281.
- İnan, İ., Erdoğan, K., Uz, U. Ve Akbulut, Ç.İ. (2021). Türkiye’de Kömür Madenciliğinde Yaşanan Maden Kazalarının Karşılaştırmalı Analizi. *EJONS International Journal on Mathematic, Engineering and Natural Scienses*. 5(19), 664-674.
- Karaahmetoğlu, A. (2021). Sosyal Güvenlik Sisteminde İş Kazasına Uğrayan Sigortalıya ve Sigortalının Ölümü Halinde Hak Sahiplerine Tanınan Haklar. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 81, 213-244.
- Karakaş, İ. (2009). *SGK iş kazası uygulamaları ve iş kazası davaları*. Ankara: Adalet Yayınevi.

Karakaya, D. (2020). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İş Verenin Yükümlülükleri. *Yüksek Lisans Tezi*, İzmir Ekonomi Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İzmir.

Kılış, İ. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK). "*İŞ, GÜÇ*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 15(01), 17-41.

Koç, T.S. (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Güven ve İş Tatminine Etkisi: Alanya'da Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Kol, İ. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Operasyonel Disiplin. *Yüksek Lisans Tezi*, Gedik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Korkmaz, A. ve Avsallı, H. (2012). Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası. *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (26), 153-167.

Korkmaz, A.V. (2021). Metal Sektöründe İş Kazaları ve İşçiler Üzerindeki Etkileri: Magnezyum Metal Üretim Tesisi Örnek Çalışması. *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*. (9), 1570-1591.

Köken, S., Ceyhan, T. Ve Tosunoğlu, Z. (2019). Dalyan Balıkçılığının İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi. *Su Ürünleri Dergisi*. 36(2), 171-179.

Kurttekin, A. Ve Taçgın, E. (2019). Sağlık Hizmetlerinde İş Kazaları ve Kesici-Delici Alet Yaralanma Araştırmaları Üzerine Bir Değerlendirme. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*. 17(2), 135-182.

Önal, A. (2020). Güncel Yargıtay Kararları Işığında Yurt Dışında Meydana Gelen İş Kazalarında Uygulanacak Hukuk Sorunu. *YÜHFD*. 17(2), 665-707.

- Özcan, B. Ve Beceren, G. (2020). Demir Çelik Sektöründe İş Kazalarının Çeşitli Faktörlere Göre Analizi. *Karaelmas İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*. 4(1), 1-12.
- Özden, B. (2020). 6331 Sayılı Kanun Uyarınca Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Yükümlülüklere Aykırılığın Sonuçları. *Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi*. 4(2), 1-163.
- Özer, H.D. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Çalışanların Yükümlülükleri. *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 17(3-4), 207-236.
- Rençber, S.Y. ve Ceylan, A. (2022). Bir Tekstil Fabrikasında Çalışan İşçilerin Karşılaştıkları Riskler ve İş Kazası Geçirme Durumlarının Değerlendirilmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 11(1), 748-759.
- Solmaz, M. Ve Solmaz, T. (2019). Stajyer Öğrenci İş Kazaları. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 8(1), 106-110.
- Soykan, O. (2021). Türkiye Balıkçılık ve Su Ürünleri Yetiştiriciliği Sektöründeki İş Kazalarının İstatistikleri Üzerine Bir Analiz; 2013-2019 Dönemi. *Su Ürünleri Dergisi*. 38(4), 533-544.
- Telli, N. (2019). Kömür Madenciliği Sektöründe Çalışanların Karşılabilecekleri İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Araştırılması. *Yüksek Lisans Tezi*, Tarsus Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Tarsus.
- Tekbalkan, M. ve Uygur, A. (2022). Turizm Sektörüne Ait 2011-2020 Yılları Arası İstihdam ve İş Kazası Verilerinin Analizi. *Journal of Recreation and Tourism Research*. 9(3), 1-17.

Uzdil, O. Ve Güllüoğlu, A.N. (2020). Türkiye İnşaat Sektöründe 2016 ve 2017 Yıllarında Meydana Gelen İş Kazalarının İstatistiksel Olarak Karşılaştırılması. *Araştırma Makalesi*. 32(2), 137-144.

Yeşildal, N. (2005). Sağlık Hizmetlerinde İş Kazaları ve Şiddetin Değerlendirilmesi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*. 4(5), 280-302.

Yiğiter, S.Ç. (2019). Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişim süreci. İslamoğlu, E. Yıldırım, S. (eds.) *Sosyal Bilimlerde Yeni Araştırmalar*. Ankara: Berikan Yayınevi, pp. 213-227.

Yıldız, H. (2016). İdarenin Sosyal Risk Sorumluluğunda İliyet Bağı Meselesi. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. (116), 135-178.

Yılmaz, A. (2020). Konaklama Sektörü Çalışanlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Yılmaz, E. (2019). İş Kazalarında İş Güvenliği Uzmanının Hukuki Sorumlulukları. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Yılmaz, G. Ve Yıldırım, S. (2022). Eğitim Sektöründe Gerçekleşen İş Kazalarına Yönelik Bir Araştırma. *İş Sağlığı ve Güvenliği Akademi Dergisi*. 5(3), 175-185.

Yılseli, H. (2022). Tekstil Sektöründe 5S Uygulaması: Bir Vaka Çalışması Örneği. *Araştırma Makalesi*. 10(2), 263-280.

Zengin, M.A. (2022), Türkiye İnşaat Sektörü İş Kazalarının İstatistiksel Analizi, 2011-2020. *Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi*. 14(2), 492-501.

http1: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5510.pdf> (15.10.2022 tarihinde erişildi.)

- http2:** <https://www.hukukihaber.net/nedensellik-bagi> (17.10.2022 tarihinde erişildi.)
- http3:** <https://www.who.int/tools/occupational-hazards-in-health-sector/occupational-injuries#:~:text=Common%20injuries%20among%20health%20workers,electric%20shock%2C%20explosions%20and%20fire.> (05.11.2022 tarihinde erişildi.)
- http4:** <https://medimagazin.com.tr/guncel/saglik-sektorunde-is-kazalari-son-2-yilda-yuzde-116-artti-103211> (05.01.2023 tarihinde erişildi.)
- http5:** www.isgkutuphanesi.com (05.01.2023 tarihinde erişildi.)
- http6:** <http://www.hurriyet.com.tr/dunya/bagdat-a-dusen-ucak-34-eve-ates-dusurdu-5753837> (17.01.2023 tarihinde erişildi.)
- http7:** www.isgrehberi.org (05.02.2023 tarihinde erişildi.)
- http8:** <http://www.muhasibetr.com/yazarlarimiz/musacakmakci/0198/> (05.02.2023 tarihinde erişildi.)

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : UÇAR, Mustafa

Uyruğu : Türkiye

Eğitim

Eğitim	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
--------	---------------	------------------

Derece

Yüksek lisans	Mühendislik Yönetimi	2023
---------------	----------------------	------

Lisans	Bilgisayar Sis. Öğretmenliği	2014
--------	---------------------------------	------

Lise	Teknik Meslek Lisesi	2009
------	----------------------	------

İş Deneyimi Yıl

İş Deneyimi Yıl	Yer	Görev
-----------------	-----	-------

-	-	-
---	---	---

Yabancı Dil : İngilizce orta seviye

Yayımlar

-

Hobiler

-