



**KTO KARATAY  
ÜNİVERSİTESİ**

T.C.

KTO Karatay Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı

**SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİMİZDE İŞ KAZALARI İLE İLGİLİ  
TARAFLARIN SORUMLULUKLARI VE İŞ KAZALARININ  
İŞLETMELER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ**

Ahmet ÖZCAN

Yüksek Lisans Tezi

KONYA

*Ocak, 2017*



SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİMİZDE İŞ KAZALARI İLE İLGİLİ TARAFLARIN  
SORUMLULUKLARI VE İŞ KAZALARININ İŞLETMELER ÜZERİNDEKİ  
ETKİLERİ

AHMET ÖZCAN

KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı

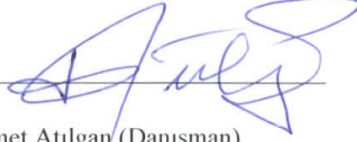
Yüksek Lisans Tezi

KONYA

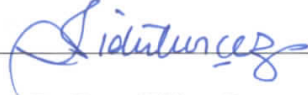
*Ocak, 2017*

## KABUL VE ONAY

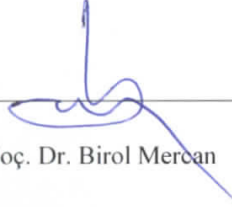
Ahmet ÖZCAN tarafından hazırlanan “Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazaları İle İlgili Tarafların Sorumlulukları ve İş Kazalarının İşletmeler Üzerindeki Etkileri” başlıklı bu çalışma, 25/01/2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.



Yrd. Doç. Dr. Ahmet Atılgan (Danışman)

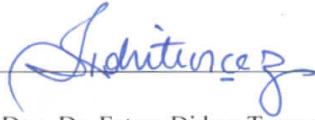


Yrd. Doç. Dr. Fatma Didem Tunçez



Doç. Dr. Birol Mercan

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.



Yrd. Doç. Dr. Fatma Didem Tunçez

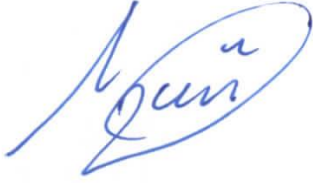
Enstitü Müdürü V.

## ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez/Proje Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

25/01/2017

Ahmet ÖZCAN



## TEŐEKKÜR

Tez çalıŐmasının bütün aşamalarında değerli bilgi ve deneyimleriyle bana yardımcı olan, öngörüleriyle ufkumun gelişmesi noktasında büyük katkıları sunan Sayın danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Ahmet ATILGAN' a sabrından ve yardımlarından dolayı en kalbi duygularıyla müteŐekkirim.

Çalışmanın ortaya çıkma sürecinde bilgi ve görüşlerini her daim paylaşmaktan esirgemeyen, nezaket ve içtenliğini samimi bir üslupla ifade eden değerli hocam Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Başkanı Prof. Dr. Osman OKKA' ya Őükranlarımı sunuyorum.

Son olarak bu süreçte desteklerini benden esirgemeyen sevgili eşim Zeynep ÖZCAN' a teŐekkür ediyorum.

## ÖZET

# SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİMİZDE İŞ KAZALARI İLE İLGİLİ TARAFLARIN SORUMLULUKLARI VE İŞ KAZALARININ İŞLETMELER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

ÖZCAN, Ahmet

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Ahmet ATILGAN

Ocak, 2017

Sosyal Güvenlik kavramsal içerik olarak, “Çalışanlara belirli sosyal riskler karşısında ekonomik güvence sağlama görevi üstlenen kurumlar topluluğudur” şeklinde tanımlanabilir. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin çalışanlara koruma sağladığı risklerden birisi de iş kazasıdır. İş kazası; basit tanımıyla Çalışanın işyerinde, eklentilerinde ve (ya) işi icabı işyeri dışında bulunduğu sırada dıştan gelen bir etkenle aniden meydana gelen bir olay sonucu uğradığı kazadır”.

Bugüne kadar, iş kazaları ile ilgili birçok çalışma yapılmış ve oldukça geniş bir mevzuat oluşturulmuştur. Buna rağmen iş kazaları istenilen ölçüde önlenememiştir. Bunun birçok nedene bağlamak mümkündür. Ancak en önemlisi; şüphesiz iş kazası olgusu içerisinde yer alan Devlet, işveren ve çalışan unsurlarının sorumluluklarının etkin bir biçimde bilinip uygulanmasındaki aksaklıklar ve bu sorumluluklara çağdaş bir anlayışla yaklaşılabilmesidir.

Bu çalışma, iş kazası taraflarının sorumluluklarının neler olduğunun ayrıntılı ve çağdaş bir yaklaşımla belirtilmesini, bu sorumlulukların etkin ve verimli bir biçimde uygulanarak taraflar için iş kazası olaylarının yol açacağı zararları en aza nasıl indirgenebileceğinin yollarını bulmayı hedeflemektedir. Ayrıca, iş kazalarının işletmeler üzerindeki bilinen ve bilinmeyen etkileri irdelenecektir.

Anahtar Kelimeler: İş Kazası, İş Kazasının Tarafları, Tarafların Sorumlulukları, İşletmelere Etkileri

## ABSTRACT

### IN OUR SOCIAL SECURITY SYSTEMS, RESPONSIBILITIES OF THE PARTS ASSOCIATED WITH WORK ACCIDENTS AND THE EFFECTS ON BUSINESSES

ÖZCAN, Ahmet

Post Graduate Thesis, Business Management Department

Thesis Counselor: Yrd. Doç. Dr. Ahmet ATILGAN

January, 2017

Social security, as a conceptual content, is a “the community of the institutes undertaking a mission of providing an economic security for the employees against certain social risks .” For employees, one of the risks against that Social Security provides a protection is work accidents. Work accident, its additions, and out of workplace as requirement of a job, is an accident that he/she exposes to, through an external impact, as a consequence of an event immediately arises.”

So far, many studies have been carried out about work accident, and comprehensive. Laws were formed. In spite of this, the work accidents could not prevent from occurring. It is possible to relate to many reasons. However, the most important ones are the defects in applying of the responsibilities of the governmental officials and authorized members, taking place in the phenomenon of work accidents; of the private sector organizations and that one do not approach contemporarily.

This study aims to determine in detail and contemporarily what the responsibilities of the parts of work accident are, and to find the ways about how the harms resulted from work accident will be reduced to minimum for the parts, applying the responsibilities effectively and efficiently. Also, the known and unknown effects of work accidents on businesses will be examined.

**Key Words:** Work Accident, Parties in work Accidents, Responsibilities Of The Parties, The Effects On Businesses



## İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY .....	i
ETİK BEYAN .....	ii
TEŞEKKÜRLER .....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER .....	vi
TABLolar .....	x
ŞEKİLLER.....	xi
KISALTMALAR .....	xii
GİRİŞ .....	1

### 1. BÖLÜM

#### SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI VE SOSYAL GÜVENLİK KURUMU

1.1. SOSYAL GÜVENLİĞİN TANIMI.....	3
1.1.1. Dar Anlamda Sosyal Güvenlik .....	5
1.1.2. Geniş Anlamda Sosyal Güvenlik .....	5
1.1.3. Anayasal Açıdan Sosyal Güvenlik.....	6
1.2.SOSYAL GÜVENLİĞİN AMAÇLARI.....	8
1.3.SOSYAL GÜVENLİĞİN ARAÇLARI.....	9
1.3.1 Sosyal Sigorta. ....	10
1.3.2.Sosyal Yardım.....	11
1.3.3.Sosyal Hizmetler .....	12
1.4.RİSK KAVRAMI VE SOSYAL RİSKLER.....	13
1.5.TÜRKİYE’DE SOSYAL GÜVENLİK KURUMU.....	16

## 2. BÖLÜM

### İŞ KAZASI

2.1. İŞ KAZASININ TANIMI.....	20
2.1.1. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada Kazaya Uğraması .....	21
2.1.2 İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Nedeniyle Sigortalı Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışıyorsa Yürütmekte Olduğu İş Nedeniyle Kazaya Uğraması...23	
2.1.3. Görevli Olarak İşyeri Dışında Başka Bir Yere Gönderilmesi Nedeniyle Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Kazaya Uğraması.....	24
2.1.4. Emziren Kadın Sigortalının, Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda Kazaya Uğraması .....	25
2.1.5. Sigortalıların, İşverence Sağlanan Bir Taşıyla İşin Yapıldığı Yere Gidiş Gelişi Sırasında Kazaya Uğraması .....	25
2.2. İŞ KAZASININ UNSURLARI .....	26
2.2.1. Kazaya Uğrayan Kimsenin Sigortalı Sayılması .....	26
2.2.2. Kazanın Gerçekleşmiş Olması .....	27
2.2.2.1. Dış Etki .....	27
2.2.2.2. Dış Etkinin Ani Şekilde Ortaya Çıkması .....	28
2.2.3. Kaza Olayının Bedence Ruhça Zarar Vermesi .....	28
2.2.4. Uygun İlliyet Bağının Bulunması .....	29
2.2.4.1. Sigortalının Gördüğü İş İle Kaza Arasında Bağlantı .....	29
2.2.4.2. Kaza Olayı İle Uğranılan Zarar Arasında Bağlantı .....	30
2.3. İŞ KAZASININ NEDENLERİ .....	31
2.3.1. İşyerine ve İşverene Bağlı Nedenler .....	36
2.3.2. Çalışan İşçilere Bağlı Nedenler .....	38
2.3.3. Devletin Denetim Ödevini ve Kanun Uygulamasını Tam ve Eksiksiz Olarak Yerine Getirmemesinden Kaynaklanan Nedenler .....	39
2.4. İŞ KAZALARININ BİLDİRİMİ VE SORUŞTURULMASI .....	40
2.4.1. İş Kazalarının Bildirimi .....	40
2.4.2. Kazalarının Soruşturulması .....	41
2.5. İŞ KAZALARINDA ÜLKE ÖRNEKLERİ .....	42
2.5.1. İngiltere’ de İş Kazası .....	42

2.5.2. Franda' da İş Kazası .....	44
2.5.3. Almanya' da İş Kazası .....	45
2.5.4.Örnek Ülkeler İle İş Kazası Sigortasının Kıyaslanması.....	46

### 3. BÖLÜM

#### İŞ KAZASI İLE İLGİLİ TARAFLARIN SORUMLULUKLARI

3.1.DEVLETİN ÖDEV VE SORUMLULUKLARI .....	49
3.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Anayasal Dayanağı .....	50
3.1.2. Devletin İş Güvenliği Kurumu Oluşturma ve Denetim Ödevi.....	51
3.1.2.1. İş Güvenliği Kurumu .....	52
3.1.2.2. İş Kazası Soruşturması Yapmaya Yetkili Denetim Elemanları ve Denetimlerin Sıklığı .....	57
3.1.2.3. Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Yapılan Denetim.....	60
3.1.2.4. Şikayet Üzerine Denetim .....	62
3.2.İŞVERENİN ÖDEV VE SORUMLULUKLARI .....	64
3.2.1. İşverenin Genel Yükümlülükleri .....	64
3.2.2. İşyerinin İş Salığı ve Güvenliği Konusunda Örgütlenmesi .....	64
3.2.2.1. İş Sağlığı Güvenliği Kurulu .....	64
3.2.2.2. İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi .....	67
3.2.3. İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu.....	68
3.2.3.1. İşverenlerin Sorumluluğunun Hukuki Dayanağı .....	68
3.2.3.2. İşverenlerin Sorumluluğunun Kapsamı ve Bu Sorumlulukta Kusurun Rolü.....	70
3.2.3.3. İşverenlerin İşçiyi Gözetme ve Denetleme Sorumluluğu .....	71
3.2.3.4. İşverenler Tarafından Ödenecek Tazminatlar .....	73
3.2.3.4.1. Maddi Tazminat .....	73
3.2.3.4.2. Manevi Tazminat .....	75
3.2.3.4.3. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı .....	76
3.2.3.4.4. Rücu Tazminatı .....	77
3.3.İŞÇİLERİN HAK VE SORUMLULUKLARI .....	78
3.3.1. İşçilerin Hakları .....	78
3.3.2. İşçilerin Sorumlulukları .....	79
3.4.ÜÇÜNCÜ ŞAHISLARIN SORUMLULUKLARI.....	81
3.5.SENDİKALARIN SORUMLULUKLARI.....	82

## 4.BÖLÜM

### İŞ KAZALARININ İŞLETMELER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

4.1.İŞLETME KAVRAMI VE İŞLETMELERİN SINIFLANDIRILMASI.....	84
4.1.1.İşletme Kavramı .....	84
4.1.2.İşveren ve İşyeri Kavramı .....	85
4.1.3.İşletme ve İşyeri Kavramlarının Kıyaslanması .....	86
4.1.4.Büyükliklerine Göre İşletmeler .....	87
4.1.4.1.Mikro İşletmeler .....	88
4.1.4.2.Küçük Ölçekli İşletmeler .....	88
4.1.4.3.Orta Ölçekli İşletmeler .....	89
4.1.4.4.Büyük Ölçekli İşletmeler .....	90
4.2.SEKTÖREL BAZDA İŞ KAZALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ .....	92
4.2.1.Madencilik Sektörü .....	94
4.2.2. İnşaat Sektörü.....	96
4.2.3. Metal Sanayi Sektörü .....	99
4.2.4.Tarım Sektörü.....	100
4.3.İŞ KAZALARININ İŞLETMELER ÜZERİNDEKİ DEĞİŞİK ETKİLERİ.....	101
4.3.1.İş Kazalarının İşletmeler Üzerindeki İdari Etkileri.....	102
4.3.2.İş Kazalarının İşletmeler Üzerindeki Ekonomik Etkileri.....	105
4.3.3.İş Kazalarının İşletmeler Üzerindeki İtibari Etkileri.....	107
4.3.3.1. Ticari İlişkilerde İtibar Kaybı.....	107
4.3.3.2. Çalışanlara Karşı İtibar Kaybı.....	108
4.3.3.3. İdareye Karşı İtibar Kaybı.....	109
4.4.İŞ KAZALARININ İŞLETMELER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ İLE İLGİLİ ÖRNEK OLAYLAR.....	110

## 5.BÖLÜM

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME .....	133
KAYAKÇA.....	136
ÖZGEÇMİŞ .....	141

## TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. Gürültü Desibel Dereceleri ve İnsan Üzerindeki Etkileri.....	32
Tablo 2. Genel Olarak İş Kazalarının Nedenleri.....	36
Tablo 3. İş Kazası Sigortasının Ülke Örnekleri İle Karşılaştırılması.....	47

## ŞEKİLER LİSTESİ

Şekil 1. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Organizasyon Yapısı .....	19
Şekil 2. Tehlikeleri Oluşturan Mekanizma.....	33
Şekil 3. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Teşkilat Şeması.....	54
Şekil 4. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Teşkilat Şeması.....	56
Şekil 5. Sektörlere Göre İş Kazası Sonucu İş Göremezlik ve Ölüm Oranları (2015) .....	93

## KISALTMALAR

BK.	: Borçlar Kanunu
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
ILO	: Uluslar Arası Çalışma Teşkilatı
ISSA	: Uluslararası Sosyal Güvenlik Kurumu
K.	: Karar
md.	: Madde
RG	: Resmi Gazete
S	: Sayı
s.	: Sayfa
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSİY	: Sosyal Sigorta İşlmeleri Yönetmeliği
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
İSGB	: İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi
OSGB	: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi

## GİRİŞ

İş kazası, mesleki riskler grubuna girmektedir. Bu risk grubu sosyal güvenlik sisteminin en eski branşlarından bir tanesidir. Ancak bu risk sadece sigortalı ve işveren açısından değil, devlet ve genel ekonomi açısından da bir tehdit oluşturmaktadır. Sosyal güvenlik sisteminin ana işlevi bu tür sosyal risklere karşı önleyici ve telafi edici tedbirler almaktır. Bu kapsamda çalışan bireyde meydana gelen zararlı sonuçları gidermek amacı ile tarihin her döneminde bazı tedbirler alındığı görülmektedir. Bu doğrultudaki düzenlemeler gelişe gelişe ilk kez 1893'te Almanya'da modern sosyal sigorta branşlarından birisi olmuştur. Sosyal güvenlik sistemi yaklaşık 135 yıldır çeşitli düzenlemelerle bugünkü seviyesine ulaşmıştır.

İş sağlığı ve güvenliğinin iş hayatında tam manasıyla sağlanabilmesi için, her şeyden önce konunun taraflarında bu bilincin yer etmesi gerekmektedir. Anayasa, kanunlar ve iş güvenliği mevzuatı ile getirilen hukuki düzenlemelerin kusursuz hazırlanması tek başına iş sağlığı ve güvenliğinin önlenmesinde yeterli olmayacaktır. Bu hususta ilgili tüm çevrelerin mevzuatı uygulama noktasında istekli olmaları gerekmektedir. Toplumda yeterli bilincin oluşturulamamış olması ise bu mekanizmanın sadece kağıt üzerinde kalmasına neden olacaktır. Yani, tarafların iş sağlığı ve güvenliğini benimsemesi ve toplumda bu bilincin oluşması ile gerçek bir iş sağlığı ve güvenliği ortamı tesis edilebilecektir.

İş sağlığı ve güvenliğinin ilk muhatapları işverenler, çalışanlar ve devlettir. İstenilen neticeye ulaşılabilmesi için tarafların üzerlerine düşen ödev ve sorumlulukları eksiksiz yerine getirmeleri gerekmektedir. Taraflardan sadece birinin bile yeterli çabayı göstermemesi iş kazası riskini artırarak, telafisi imkansız boyutlara taşımaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından açıklanan 2015 yılı verilerine göre, Türkiye' de yaklaşık 1.740.187 işyerinde 14.802.222 sigortalı çalışmaktadır. Aynı dönem içinde Türkiye' de kayıtlı 241.547 çalışan iş kazasına maruz kalmış ve bu



kişilerden 1252' si hayatını kaybetmiştir. İş kazalarından kaynaklanan sürekli iş göremezlik hali ve ölümlerin maliyeti ise dolaylı ve dolaysız maliyetler göz önüne alındığında, yılda yaklaşık toplam 35-40 milyar Türk Lirasıdır. İnsani ve ekonomik açıdan bakıldığında bu rakamların oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Üstelik bu rakamların sadece kuruma bildirim yapılan iş kazaları ve sosyal güvenlik mevzuatı kapsamındaki işverenler ve sigortalı işçilerle ilgili olduğu düşünüldüğünde, sorunun ciddiyeti daha da çarpıcı bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Öte yandan, iş kazası sadece çalışan işçiyi değil, onun desteğine muhtaç hak sahiplerini de maddi ve manevi yönden etkilemektedir. İş kazaları, çalışan işçiler ve ilgilendirdiği kesim ile ulusal ekonomiye büyük zararlar vermektedir. Bu zararlar maliyetlerin artması ve verimliliğin düşmesi boyutlarında meydana gelmektedir. Yüksek tazminatlar ödenmesi işletmeler açısından önemli zararlara neden olmaktadır.

“Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazaları ile İlgili Tarafların Sorumlulukları ve İşletmeler Üzerindeki Etkileri” konulu tezde, taraf olan devlet, işveren ve çalışanların sorumluluklarının etkin bir biçimde bilinip uygulanması, sistematik bir biçimde incelenmiş, iş kazalarının işletmeler üzerindeki etkileri farklı açılardan ele alınmıştır.

Çalışmanın ana amacı iş kazalarında tarafların sorumluluklarının neler olduğunun ayrıntılarıyla belirtilmesi, bu sorumlulukların etkin ve verimliliği destekleyecek biçimde yerine getirilmesine vurguda bulunulması, iş kazası olaylarının yol açacağı zararların en aza nasıl indirgenebileceğine ilişkin öneriler sunulması, ekonomi ve işletmeler üzerindeki etkilerin incelenmesidir.

Çalışmanın birinci bölümünde sosyal güvenlik kavramı, sosyal güvenliğin amaçları ve Sosyal Güvenlik Kurumu üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde ise iş kazası detaylı bir şekilde ele alınarak incelenmiştir. Üçüncü bölümde, sosyal güvenlik sistemimizde iş kazası ile ilgili tarafların sorumlulukları, dördüncü ve son bölümde ise iş kazalarının işletmeler üzerindeki etkileri ele alınmıştır.

## 1. BÖLÜM

### SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI VE TÜRKİYE’ DE SOSYAL GÜVENLİK KURUMU

#### 1.1. SOSYAL GÜVENLİĞİN TANIMI

İnsanoğlu, tarihin her döneminde güvence arayışı içerisinde olmuş, kendini yoksulluğa iten, geleceğini tehdit eden olaylardan korunma duygu ve çabası çeşitli arayışlara itmiştir. İnsan yaşamının kaçınılmaz yazgısı niteliğinde olan hastalık, sakatlık ve yaşlılık gibi olaylar yoksullukla eş anlama geldiği dönemlerde, yarının endişesinden kurtulmak ve belirtmiş olduğumuz olaylardan korunmak için her türlü arayışı sürdürmüştür. Tarihsel gelişmeler ile birlikte ortaya çıkan “sosyal güvenlik” olgusu insanoğlunun bu endişelerinden kaçınma ve onlardan korunma ihtiyacının bir sonucudur (Güzel ve Okur, 2004: 47).

Sosyal güvenlik kelimesinin terimsel anlamına baktığımızda ise terimi meydana getiren iki kelimedenden birincisi olan sosyal kelimesi çağımızın gerçekten en çok kullanılan kelimelerinden birisidir. Latince esaslı olan kelime, dilimize batı dillerinden geçmiş ve içtimai kelimesinin yerini almıştır. İçtimai kelimesi bir topluluğa ait, bir cemiyete ait manasına gelmektedir. Düşünce olarak birlik, eşitlik, dayanışma, yardım esaslarına dayanan bir zihniyeti akla getirir. Güvenlik kelimesi ise emniyet karşılığı olarak kullanılmaktadır. Kelime önce tehlikeyi hatırlatır. Tehlikenin olmadığı yerde güvenceye ihtiyaç yoktur. O halde bu kelimelerin terimsel anlamı sosyal tehlikelere karşı önlem alınmasını ifade etmektedir (Yazgan, 1992: 17).

Aslına bakacak olursak, sosyal ve güvenlik kelimelerini ayrı ayrı irdeleyerek de hangi amacı taşıdığını anlayabilmekteyiz. Sosyal kelimesinin aslının Fransızcadan geldiğini bilmekle beraber, toplumsal anlamı da bulunan sosyal kelimesinin, “güvenlik” kelimesi ile birleşmesi sonucu, bu tamlama ile sosyal güvenliğin devletin asıl görevlerinden biri olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim her ülke için güvenlik devletin asli görevlerindedir. Burada da bir nevi sosyal risklere karşı devletin vatandaşını güvence altına aldığını anlamaktayız.

Sosyal risklerden korunma ihtiyacını karşılamak üzere, bireylerin kendi istek ve iradeleri dışında beliren sosyal riskler karşısında ekonomik güvence sağlanarak korunması ve zararların giderilmesi amacıyla, devlet tarafından yapılan düzenlemelerin tümüne “ Sosyal Güvenlik Sistemi” denilmektedir. Gelişmiş ülkelerde sosyal güvenlik sistemleri ekonomik güvenceden daha fazlasını sağlar. Günümüzde sosyal güvenlik kavramı, ülkelerin ve toplumların gelişmişlik ve refah düzeyinin önemli bir göstergesi durumundadır. Gelişmiş ülkelerde sosyal güvenlik ulusal politikalar içerisinde öncelikli olarak yer almakta iken; az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde karşılıksız para transferleri, kalkınma unsuru taşımayan fedakarlık ve baskı gruplarının toplumsal istemi olarak değerlendirilmekte; bu grupların etkileri ölçüsünde sosyal güvenlik sistemleri oluşturulmaktadır. Sosyal güvenlik sistemlerinin varlığı, ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişimlerine koşul olarak değişmekle birlikte çağdaş devlet anlayışının vazgeçilmez öğelerinden birisidir (Erol ve Yıldırım, 2005: 33).

Ülkemizin de tarihsel süreç içerisinde gelişmekte olan bir ülke olduğunu sosyal güvenlik sisteminin takibi ile de anlayabiliriz. Cumhuriyet döneminde, savaştan çıkan bir ülke olarak, o dönemde geniş kapsamlı bir sosyal güvenlik sisteminin kurulmasının beklenilmesi çok gerçekçi görünmemektedir. Sonraki yıllarda, ülkenin yıldan yıla ekonomik güçlenmesi ve buna paralel olarak ülke halkının güvence ihtiyacının düşünülmesi de artarak devam etmiştir. İçerisinde bulunduğumuz son dönemde ise ekonomik açıdan güçlü bir ülkenin gerekleri olarak radikal kararlar alınıp sosyal güvenlik tek çatı altında toplanmıştır. İşin aslı, ülkelerin gelişmişlik düzeyleri, sosyal güvenlik sistemlerinin, ülke politikaları içerisindeki payının ne kadar büyük olduğunu göstermektedir.

Sosyal güvenlik kavramı, farklı ifadelerle tanımlanmış olmakla birlikte, maddeler halinde ve genel olarak aşağıda maddeler halinde özetleyebiliriz. (Doğan, 1999: 4).

- Bir insan hakkıdır.
- Bir devlet görevidir.
- İrade dışı tehlikelerin zararlarından kurtarıcı bir sistemdir.

- Bu zararlara karşı fertlere azami “ çalışma gücünü yeniden kazanma” ve asgari, insan haysiyetine yaraşır asgari gelir garantisi sağlayan sistemdir.
- Koruduğu birim ailedir. Aile muhitinden mahrum ve başkalarının bakımına muhtaç, fertler için sosyal refah hizmetleriyle de sıkı işbirliğini gerektiren bir sistemdir.

### **1.1.1.Dar Anlamda Sosyal Güvenlik**

Dar anlamda sosyal güvenliği, sosyal güvenlik üzerine yapılan tanımlardan anlamak mümkün ise de, biraz açacak olursak, ülke vatandaşlarının karşılaşacağı sosyal risklere karşı emniyetli bir sistemin sağlanmasıdır. Aslında sosyal güvenlik sistemleri; vatandaşların, oluşacak sosyal risklerin önlenmesinin yanında, bu risklere maruz kalınması halinde ne gibi haklarının bulunduğunu da içermektedir.

Sosyal güvenlikle karşılanacak risklerin neler olacağı ülkelerin ekonomik ve siyasal yapısına bağlı olarak değişmekle birlikte, çağdaş sosyal güvenlik sistemleri, iş kazaları, hastalık, işsizlik, yaşlılık, malullük, ölüm gibi en çok rastlanan ve en çok zarar veren sosyal riskleri kapsamlarına alarak sosyal koruma sağlamaya çalışmaktadır (Aydın, 1999: 6).

Çağdaş güvenlik sistemleri, bireyin yaşamını olumsuz yönde etkileyen tüm riskleri değil, onun ekonomik güvencesini sarsabilecek sosyal riskleri kapsamına almıştır. Fizyolojik, sosyo-ekonomik ve mesleki nitelikteki sosyal risklere karşı bir güvence sağlanmıştır. Sosyal güvenlik kavramının alanı böylece sınırlanmış olmaktadır (Oral, 2002: 6).

### **1.1.2. Geniş Anlamda Sosyal Güvenlik**

Sosyal risklerin bireyler ve toplum üzerindeki etkisini azaltmak amacına yönelik olarak ortaya çıkan sosyal güvenlik politikaları, ekonomik ve sosyal gelişmelere paralel olarak daha geniş bir içerik kazanmaktadır. Son yıllarda Avrupa’ da sadece sosyal sigortalar, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetleri içeren dar anlamda bir sosyal güvenlikden ziyade, insan onuruna yaraşır asgari geçim seviyesinin sağlanmasıdan

ziyade, bu seviyeninde üzerinde bir hayat standardının tesis edilmesi hedeflenmiştir (Güzel vd., 2009: 5-7).

Sosyal güvenliğin kapsamı, riskler ortaya çıkmadan ekonomik güvence sağlanması, yoksulluk, engellilik ve çocukluk gibi durumlarda sosyal koruma politikalarının, sosyal güvenliğin amaçları arasına girmesi ile birlikte genişlemektedir.

Geniş anlamda sosyal güvenlik, dar anlamdaki sosyal güvenliğin kapsamına giren riskler dışında, aynı zamanda, konut, gıda, toplu ulaşım, sosyal içerme, beceri geliştirme, eğitim, verimliliğin artırılması, istihdam ve büyüme gibi önlemleri de kapsamına almaktadır. Bu açıdan bir analiz yapıldığında, geniş açıdan sosyal güvenlik anlayışının, daha çok toplum refahının artırılması ve buradan hareketle sosyal ve ekonomik politikaların hayata geçirilmesiyle, toplumsal yaşam standardının yükseltilmesiyle ilgili olduğu ortaya çıkmaktadır (Dilik, 1992: 5-7).

Dar anlamda sosyal güvenliğin, genel olarak sosyal risklere karşı bir koruma sağladığı anlaşılmaktadır. Bu tanımı genişletecek olursak, iş kazaları, meslek hastalıkları, hastalık, işsizlik, yaşlılık ve ölüm gibi en çok karşılaştığımız risklere ilaveten, temel ekonomik ve toplumsal ihtiyaçların karşılanmasına yönelik alınan tedbirleri de eklediğimizde geniş anlamda sosyal güvenliğe ulaşabilmekteyiz.

### **1.1.3. Anayasal Açıdan Sosyal Güvenlik**

Anayasa, normlar hiyerarşisinin en tepesinde yer alan, altında yer alan düzenlemelerin kendisine ayrılmayacağı hukuki metinlerdir. Sosyal devlet olgusu, bu metinlerde kendine yer bularak, teminat altına alınmış, başka bir düzenleme ile sosyal devletin gereklerini içeren düzenlemelerin alt mevzuat ile kaldırılamayacağı, değiştirilemeyeceği ve bir nevi dokunulmaz olduğu anlatılmak istenilmiştir.

Sosyal devlet, sosyal adalet ve sosyal güvenliği sağlamak ve herkes için insan haysiyetine yaraşır asgari bir hayat düzeyini gerçekleştirmekle yükümlü devlet olarak tanımlanabilir (Özbudun, 1996: 2).

Sosyal devlet anlayışını içeren anayasa düzenlemesi, ülkemizde ilk olarak 1924 anayasası ile girmiş, fakat tam anlamıyla sosyal devlet olgusunu içeren hükümlere yer verilmemiştir. Bununla beraber, cumhuriyetin ilk yıllarında anayasal açıdan olmasa da, sosyal güvenlik alanında bazı düzenlemere yer verilmiştir.

1961 Anayasasında sosyal devlet olgusu daha da açık bir şekilde belirlemektedir. Özellikle Anayasanın 41. Maddesinde sosyal devlet olmanın yükümlülükleri açıklanmış olup, bu yolda izlenecek politikaları tespit etmenin devletin görevi olduğu vurgulanmıştır.

Ancak, 1961 Anayasasının 53. maddesinde devletin iktisadi ve sosyal hakları özellikle de sosyal güvenliği sağlama görevinin ancak iktisadi gelişme ile mali kaynakların yeterliği ölçüsünde yerine getirileceği belirtilerek sosyal güvenlik hakkında bir sınırlama getirilmiştir. 1982 Anayasasının yürürlük tarihine kadar olan süreçte sosyal güvenliğe yönelik anayasal bir gelişme olmamış, bu konuda çeşitli yasal düzenlemeler getirilmiştir.

Türkiye’de sosyal güvenlik, 2. Dünya Savaşından sonra kurumsallaşmıştır. Nitekim 1945 yılından itibaren çıkarılmaya başlanan değişik sigorta yasaları ile sağlanan sosyal güvenlik hakları geçerli idi. 16 Temmuz 1945 tarihinde 4792 sayılı Kanun ile “ İşçi Sigortaları Kurumu” kurulmuştur. Bu Kanun 1 Ocak 1946 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sosyal sigorta kollarıyla ilgili ilk kanun olan 4772 sayılı “ İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu”, 26 Haziran 1945 tarihinde kabul edilmiştir. İşçileri sosyal güvenlik kapsamına alan bu kanunların yanı sıra 17 Haziran 1949 tarih, 5434 sayılı “T.C. Emekli Sandığı Kanunu” ile de memurlar sosyal güvenlik kapsamına alınmıştır. 02 Eylül 1971 tarih, 1479 sayılı “ Esnaf ve Santkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu” (Bağ-Kur) ile bağımsız çalışanlar da yaşlılık, sakatlık ve ölüm risklerine karşı koruma altına alınmıştır.

1982 Anayasasında ise devletin bir hukuk devleti olduğu, kişiler ve toplumun huzurunun ve sosyal güvenlik haklarının sağlanmasının, temel hak ve hürriyetlerin önündeki haksız engellerin kaldırılmasının, kişilerin gelişimini sağlayacak şartların yerine getirilmesinin devletin görev ve sorumluluğunda olduğu belirtilmiştir.

Sosyal güvenlik hakkı 1982 Anayasasının 60. maddesinde düzenleme konusu yapılmıştır. Bu hükme göre, herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri almak ve teşkilatı kurmakla görevlidir. Söz konusu düzenlemenin yanı sıra, 61. maddesinde, sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunmaları gerekenleri belirlemiştir. Bunlar harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri, malul ve gaziler, sakatlar, yaşlılar ve korumaya muhtaç çocuklardır. Anayasamızın 62. maddesinde ise Devlete, yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşlarının sosyal güvenceye kavuşturulması hususunda gerekli tedbirlerin alınması görevi yüklenmiştir.

## **1.2.SOSYAL GÜVENLİĞİN AMAÇLARI**

Ekonomik yönden güçsüzleri, insanca yaşamak için yeterli gelir seviyesine sahip olmayan çalışanları korumak, sosyal güvenliğin doğuşundan itibaren, temel amaçlarından biri olmuştur. Bu haliyle sosyal güvenlik müessesesi, bir toplum içinde yaşayan insanların sosyal risklerden kendilerini korumalarının olanaksız olduğu düşüncesinden hareketle, devletin bu sisteme katkıda bulunmasını sağlamaktadır. Böylelikle toplumdaki ekonomik eşitsizliklerin bir ölçüde azaltılması ve sosyal adaletin sağlanmasına yardımcı olunmaktadır (Oral, 2002: 7). Çalışanların, işverenlerin ve bazen devletin prim katkıları ile devletin kamu kaynaklarından desteği, sosyal güvenliği, sosyal ve ekonomik politika amaçlarının güçlü bir aracı haline getirmektedir. Toplam tasarrufları, yatırımları ve verimliliği artırıp, büyümeyi hızlandırmak, gelir dağılımını iyileştirmek, yoksulluğu gidermek, sosyal bütünleşmeyi sağlamak bu amaçlar kapsamındadır.

Görüldüğü gibi sosyal güvenlik, yoksulluğu önlemenin ötesinde, daha geniş amaçlara sahiptir. Geniş anlamda bireylere, sosyal riskler karşısında bir güvenlik duygusu sağlamaktadır. Sosyal güvenliğin temel görevi, bireylere ve ailelerine, iktisadi ve sosyal risklerden dolayı hayat seviyeleri veya hayat standartlarında belirli bir çizginin altına düşülmeyeceği garantisini vermektir (Oral, 2002: 7).

Sosyal güvenliğin amacı, bireyleri ve hak sahiplerini, bazı şartları yerine getirmeleri halinde, güvence altına almanın yanında, ülkede sürekli yaşayan bütün

bireylere geçim, sağlık ve sosyal hizmet güvenliği duygusunu sağlamak olmalıdır. Ayrıca uğranılan gelir kaybını ikame etmek değil, aynı zamanda karşılaşılması muhtemel risklere karşı, meydana gelmeden önce önlemler geliştirmek, koruyucu tedbirler almaktır.

### **1.3.SOSYAL GÜVENLİĞİN ARAÇLARI**

Geleneksel koruma yöntemlerinin yetersizliği, sanayileşme ile birlikte, belirgin olarak ortaya çıkmıştır. Bunun sebepleri arasında kentleşme ve özellikle sanayi işçiliğinin kitleleşmesi de önemlidir. Sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan farklı riskler, işçi sınıfının yaşamakta olduğu sefaleti daha da artırırken, bir yandan da o zamana kadar geliştirilen bazı sosyal yardım yöntemlerini zayıflatmıştır. Bu sürecin böyle gelişmesinde kültürlerin profanlaşması ve nüfus yapısındaki değişimlerde etkili olmuştur.

Sanayileşmenin getirdiği bu süreçle birlikte, ülkede yaşayan bireylerin ekonomik güvencelerini daha etkin bir şekilde sağlamaya yönelik yeni yöntemlere olan ihtiyaç kendini hissettirmiştir. Dolayısıyla kullanılmakta olan geleneksel yöntemler yavaş yavaş terk edilmeye başlanılmış ve devlet eliyle örgütlenen yeni sosyal güvenlik programları ortaya çıkmıştır. Kamunun sorumluluğu altındaki sosyal güvenlik sistemleri meydana çıkmadan önce, primli ve gönüllü yardımlaşma batı ülkelerinde yaklaşık 15 sene tartışıldıktan sonra, zorunlu ve modern sosyal güvenlik sistemleri oluşturulmuştur.

Günümüzde, sosyal güvenliğin amacına ulaşmada temel olarak üç aracı bulunmaktadır. Bunlar;

- Sosyal Sigortalar,
- Sosyal Yardımlar,
- Sosyal Hizmetler' dir.

Sosyal güvenlik, amaçlarına ulaşabilmek için yukarıda belirttiğimiz sosyal sigortalardan, sosyal yardımlardan ve sosyal hizmetlerden yararlanmaktadır. Diğer bir



ifadeyle sosyal güvenlik bir amaçken, onu sağlayan sosyal sigorta, sosyal yardım ve sosyal hizmet de onun araçları olmaktadır (Oral, 2002: 8).

Sosyal güvenliğin amacına ulaşmada, saymış olduğumuz araçların tek başına kullanılması hem kuramsal açıdan, hem de uygulamada mümkün değildir. Tam anlamıyla sosyal güvenlikten söz edebilmek için, sosyal sigortalar, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetlerin birlikte ve bütün olarak kullanılması gerekmektedir. Bu araçlar birbirlerini tamamlayan unsurlardır.

Sosyal güvenliğin tesis edilmesi amacıyla kullanılan bu araçlar arasında kullanılan kaynağın sağlanması bakımından farklılık vardır. Sosyal sigortalarda yardım göreceği kişi de sisteme katkıda bulunurken, sosyal yardım ve sosyal hizmetlerde böyle bir katkı söz konusu değildir (Oral, 2002: 8). Bu sistemde, devlet primli sisteme girme gücü olmayan yoksullara ve muhtaçlara sosyal güvenlik haklarından yararlanma fırsatı verir. Devletin bu yardımları nakdi veya ayni olabilmektedir.

### **1.3.1.Sosyal Sigorta**

Sosyal sigorta, niteliği itibarıyla sadece önceden belirlenmiş sosyal risklere karşı bir güvence getirmektedir. Tarihçesi incelendiğinde sosyal sigorta yöntemi ile kapsama alınan ilk sosyal risk hastalıktır. 1883 yılında Bismarck tarafından kurulan hastalık sigortasını, 1884 yılında iş kazası, 1889 yılında ise yaşlılık ve malullük sigortası izlemiştir. Bu gelişim, sistemin bir bütün olarak değil; hastalık, iş kazası, malullük ve yaşlılık gibi riskleri karşılayan bir çizgi izlediğini göstermektedir. Bunlardan sonraki adım ise işsizliğin ele alınmasıdır. İşsizlik riski dünyada ilk kez 1911 yılında İngiltere’de sosyal güvenlik kapsamına alınmıştır (Aydın, 1999: 22).

Türkiye açısından bakıldığında ise, sosyal sigorta, bağımlı ve bağımsız çalışan kesimin işgücünü korumak ve geleceğini garanti altına almak için kurulan zorunlu bir sigortadır. Sosyal sigortalılar, sigortadan yararlanacakların maddi katkısıyla işlemektedir. Bu maddi katkıya prim denilmekte, dolayısıyla sosyal sigortalılar “ primli sosyal güvenlik rejimi” olarak adlandırılmaktadır (Çakıcı, 2001: 19).

Ülkemizde, 01.10.2008 tarihine kadar yürürlükte bulunan eski sosyal sigorta sistemi kapsamına baktığımız zaman, bunlar Sosyal Sigortalar Kurumu açısından iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm; Emekli Sandığı açısından yaşlılık, malullük, ölüm ve hastalık; Bağ-Kur açısından ise yine yaşlılık, malullük, ölüm ve hastalık sigortaları şeklinde ortaya çıkmaktadır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun yürürlüğe girmesi ile önceden üç kurumun sağladığı sosyal güvenlik hizmetini Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı adı altında tek bir kurum sağlamaya başlamıştır. Bu birleşme sadece isimde olmamış, önceden Bağ-Kurluların faydalanamadığı iş kazası, meslek hastalığı ve analık sigortasından faydalanma hakkı getirilmiştir. Ülkemizde sosyal güvenlik araçlarından sosyal sigorta diğerlerine göre en yoğun kullanılan sosyal güvenlik aracıdır.

Sosyal Sigortalar Beş Ana İlkeye Dayanır ; (Şide, 2005: 53)

- Finansmana dışarıdan katkı ilkesi: İşverenler ve gerektiğinde devlet sigortaların finansmanına katılırlar.
- Sigortalılar arası yeniden gelir dağılımı (Sosyal Denge) İlkesi: Yüksek gelirli sigortalılardan daha yüksek prim alınır.
- Kendi kendine yardım ilkesi: Her sigortalı kendi primini kendisi öder. (Uygulamada işçi primlerinde görülür.)
- Sigortacılık İlkesi: Sigorta tekniğinden yararlanılarak sigortalılar arasında riziko eşitlenmesi sağlanır.
- Zorunluluk İlkesi: Sosyal sigortaya katılım zorunludur.

### **1.3.2.Sosyal Yardım**

Sosyal sigortalar gibi sosyal yardımlar da, kamu sorumluluğu ilkelerinden hareketle ortaya çıkmıştır. Ancak niteliklerinde bazı farklılıklar göze çarpmaktadır. Bu farklılıklara baktığımız zaman; sosyal yardımlar genellikle vergilerle finanse edilmekte ve herhangi bir koşul söz konusu olmaksızın ihtiyaç içinde bulunanlara sunulmaktadır. Ayrıca sosyal yardımlar, tek taraflı olarak devlet tarafından yapılmakta ve yararlanan kişinin herhangi bir mali katkısı söz konusu olmadığından “primsiz sosyal güvenlik”

rejimi içinde yer almaktadır. Bu hizmetler daha çok parasal biçimde olmaktadır (Oral, 2002: 14). Gıda, giysi, eğitim materyali, protez gibi aynı yardımlar da yapılmaktadır. Sosyal yardımlar bazen şartlı yapılır. Mesela hamilelerin düzenli tıbbi yardım almalarına bağı nakdi yardımlar böyledir.

Sosyal sigortaların, saymış olduğumuz özelliklerinden dolayı, toplumun tamamını kapsama almadığını görmekteyiz. Sosyal sigortaların sadece primlerini ödeyenlerin faydalandığı bir sistem olması dolayısıyla, primsiz sosyal rejim olan sosyal yardımların, kapsamı genişletilmeli, sosyal güvenlikte öncelikli araç olarak kullanılmalıdır. Sosyal yardımların öncelikli araç olması da ülkelerin gelişmişlik seviyeleri ile doğru orantılıdır. Çünkü bu yardımlar devlet bütçesinden karşılıksız yapılan yardımlardır.

Prim ödeyen sigortalılar dahi idari aktüeryal ve kapsam boşluklarından dolayı sosyal yardıma muhtaç hale gelebilir. Neoliberal teorilerin de etkisiyle sosyal güvenliğin kapsamı daraltılırken temel sosyal yardımlar genişletilmektedir. Temel sosyal yardımların ulusal gelirin %3-5' i arasında bir harcama ile finanse edilebileceği ifade edilmektedir. Bunun da vergi kayıpları ile dahi finanse edilebileceği belirtilmektedir.

### **1.3.3.Sosyal Hizmetler**

2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununun 3. maddesine göre, kişi ve ailelerin kendi bünye ve çevre şartlarından doğan veya kontrolleri dışında oluşan maddi, manevi ve sosyal yoksunluklarının giderilmesine ve ihtiyaçlarının karşılanmasına, sosyal sorunlarının önlenmesi ve çözümlenmesine yardımcı olunmasını ve hayat standartlarının iyileştirilmesi ve yükseltilmesini amaçlayan sistemli ve programlı hizmetler bütünüdür. Aslında burada sadece sosyal hizmetleri değil, sosyal yardımları da içerisine alan kapsamlı bir tanım yapılmıştır. Bu tür yardımların kişilerin kendi iradeleri dışında gerçekleşen muhtaç olma durumuna karşı devletin, muhtaç olma durumundan bireyleri ve aileleri çıkararak, olması gereken hayat standardına yükseltmesi amaçlanmaktadır.

Sosyal hizmetler, insanların kendi bünye ve çevre şartlarından doğan veya kontrolleri dışında oluşan maddi ve manevi sosyal yoksunluklarının giderilmesi ve ihtiyaçlarının karşılanmasında, insanların kendilerine daha yeterli hale gelmelerinde ve başkalarına bağımlı olma hallerinin önlenmesinde, aile ilişkilerinin güçlenmesinde, birey, aile, grup ve toplumların sosyal işlevlerini başarıyla yerine getirmelerinde yardımcı olmak; insanların yaşam standartlarının iyileştirilmesi ve yükseltilmesini sağlamak amacıyla gerçekleştirilen koruyucu-önleyici, iyileştirici-rehabilitate edici, değiştirici-geliştirici nitelikteki sistemli ve düzenli faaliyet ve programlar bütünüdür (Bilgebay, 2006: 9).

Günümüzde, mevcut hayat şartları düşünüldüğünde, sosyal hizmetler; kişi, grup ve toplulukların yapı ve şartlarından doğan ya da kendi denetimleri dışında meydana gelen bedeni, zihni ve ruhi eksikliği, fakirlik ve eşitsizliği gidermek veya azaltmak, toplumun değişen şartlarından doğan sosyal sorunları çözümlenmek, insan kaynaklarını geliştirmek, hayat standartlarını iyileştirmek ve yükseltmek, fertlerin birbirleriyle ve sosyal çevresi ile uyum sağlamasını kolaylaştırmak maksadıyla insan şeref ve haysiyetine yaraşır eğitim, danışmanlık, bakım, tıbbi ve psikososyal rehabilitasyon alanlarında devlet veya gönüllü-özel kuruluşlar tarafından sistemli bir şekilde ifa edilen hizmet programlarının bütünüdür (Seyyar, 2007: 3).

Sosyal hizmetler, uygulanış ve amacı bakımından sosyal yardıma benzemektedir. Fakat farkı, devlet bu hizmetleri parasal olarak değil de, isminden de anlaşılacağı üzere hizmet olarak sunmaktadır. Yardım görenin mümkün olan en kısa sürede yeniden çalışabilme ve böylece geçimini sağlama olanağına kavuşturulması amaç olarak düşünülebilir. Sosyal sigortaların, sigorta kapsamındaki herkese hizmet ettiği bilinmekle birlikte, sosyal yardımlar da, sosyal hizmetlerde olduğu gibi, sosyal sigortalarda meydana gelen boşlukları dolduran araçlar olarak kullanılmaktadır.

#### **1.4. RİSK KAVRAMI VE SOSYAL RİSKLER**

Risk kelimesi aslında Çin orjinli bir kelimedir ve diğer dillere de çinceden geçmiştir. Aslında Çince’de “Risk” kelimesi, “tehlike” ve “fırsat” kelimelerinin bileşkesidir. Yani Çince risk denildiği zaman iki farklı unsur birden anlaşılır. Bu

unsurların birincisi “gelecekte oluşma ihtimali” bir diğeri ise “fırsat ve tehdit”dir. Diğeri tüm terminolojilerde “Risk” denilince yaygın olarak tehdit anlaşılmaktadır. Oysa risk kavramının çıkış yeri olan Çin’de “Risk”, çalışmalar esnasında gelecekte meydana gelebilecek olan ve amaçlarımızın gerçekleştirilmesini engelleyebilecek tehditler/olumsuzluklar veya amaçlara ulaşmayı kolaylaştırabilecek fırsatlar olarak tanımlanmaktadır (tisk.org.tr). Yani risk kelimesi, tehlike ve fırsat manalarını birlikte içermektedir.

Günümüz sosyal güvenlik sistemleri, ülkede sürekli yaşayan kişilerin hayatında bir takım olumsuz etkilere neden olan bütün risk gruplarından ziyade, bu kişileri maddi anlamda ve ilk etapta etkileyebilecek sosyal riskleri kapsamaktadır. Bu risk grupları arasında yer alan, fizyolojik (hastalık, sakatlık, yaşlılık ), sosyo - ekonomik (işsizlik) ve mesleki (iş kazası ve meslek hastalığı) nitelikli sosyal risklere karşı bir güvence sağlamıştır. Sosyal güvenlik kavramının alanı bu şekilde sınırlanmış olmaktadır (Şimşek, 2012: 21).

ILO’ nun 102 sayılı sözleşmesinde, mesleki, fizyolojik ve sosyo-ekonomik risklere karşı ne gibi yardımların yapılacağı belirtilmiştir. ILO bir ülkede sosyal güvenliğin varlığı için en az 3 sosyal sigorta branşının varlığını asgari şart olarak görmektedir. Ayrıca, sosyal güvenlik kapsamına alınması gereken 9 ayrı sosyal ve ekonomik risk sıralanmaktadır. Bu risklere karşılık gelen sigorta kolları ise yaşlılık, malullük, ölüm, iş kazaları, meslek hastalıkları, hastalık, analık, işsizlik ve aile yardımlarıdır. Bu sözleşme, sözleşmeyi imzalayan ülke vatandaşlarının risklerle karşılaşması halinde teminat niteliğindedir.

Sosyal güvenliğin konusuna giren riskleri literatürde genel olarak kendisine yer bulan üç ana başlık altında açıklayabiliriz. Bunlar, mesleki riskler, fizyolojik riskler ve sosyo- ekonomik risklerdir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları mesleki riskleri oluşturmaktadır. Söz konusu riskler yapılan iş ve meslekle bire bir ilişkilidir ve geçici olabileceği gibi sürekli gelir kayıplarına da sebebiyet verebilir (Ekmekçi ve Tuncay, 2005: 8). Çalışma hayatının içerisinde aktif olan bireylerin her an maruz kalabileceği risk türüdür. Bu riske karşı

prim ödeme yükümlülüğü işverene aittir. Aynı ve nakdi yardımlar konusunda mağdurlara büyük kolaylıklar tanınmakta ve geniş imkanlar sağlanmaktadır.

Fizyolojik riskler, mesleki risklerin dışında kalan, insanın kendi bünyesinde meydana gelen hastalık, analık, sakatlık, yaşlılık ve ölüm gibi olaylardır (Ekmekçi ve Tuncay, 2005: 8). Mevcut sosyal güvenlik mevzuatımızda, saymış olduğumuz risk çeşitlerinden hastalık ve analık kısa vadeli sigorta kolları arasında, yaşlılık ve ölüm uzun vadeli sigorta kolları arasında sayılmaktadır.

Fizyolojik risklerin bir kısmı, insanın kontrolü dışında ortaya çıkmakta ve bu risklerde hakim olma ve önleme gücü bulunmamaktadır. Yaşlanma ve ölüm bu duruma örnek olarak verilebilir. Bazısında ise önleme bakımından sınırlı da olsa kontrol gücü bulunmaktadır. Bunlara örnek olarak da hastalık ve sakatlığı verebiliriz.

Sosyo-ekonomik risklere toplum ve aile hayatı ile işletme şartlarında meydana gelen riskler dahil edilmiştir. Herhangi bir ülkede ekonomik nedenlerle ortaya çıkan krizlerin meydana getirdiği işsizlik, ürün hasılatındaki yetersizlik ve fiyatlar genel düzeyindeki dalgalanmalar gibi beklenmedik gelişmeler toplum için bir tehlike oluşturmaktadır (Çubuk, 1986: 156). İşsizlik neredeyse günümüzde çoğu ülkenin kanayan toplumsal yarasıdır. Ülkemizde de her dönem işsizliği azaltmaya yönelik bir takım ekonomik tedbirler alınmış ve halen de bu yönde çalışmalar devam etmektedir. Genel olarak ekonomik göstergelerin, piyasalarda olumlu etki oluşturması için, işsizlik rakamlarında dönemsel olarak açıklanan ve hedeflenen oranlar önemli yer tutmaktadır.

Sosyo-ekonomik risklerin diğer unsuru ailevi nedenlerdir. Ailede çocuk sayısının artması sebebiyle ebeveynler daha fazla çalışmak durumunda kalacak, aile içi gelir azalacak ve gider artacaktır. Aile yardımı bu gerekçeyle sosyal riskler arasında sayılmaktadır. Aslında devlet bu noktada gelir dağılımında adaleti sağlamak ve bireyin asgari geçim düzeyinin sağlanması için gerekli yardımlarda bulunmakla mükelleftir.

## 1.5. TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK KURUMU

1982 Anayasasının 60. maddesine göre, herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar. Ülkemizde 20.05.2006 tarih, 26173 sayılı resmi gazetede yayımlanan 16.06.2006 tarih, 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu çıkarılmadan önce, sosyal güvenlik sistemimiz çalışan kesimin yapmış olduğu iş, tabi olduğu işveren gibi bazı durumlara bakılarak, bu durumu ihtiva eden kanunlara tabi olarak çalışmaktaydı. Bu kurumlar, iş kanununa tabi çalışanları kapsayan, Sosyal Sigortalar Kurumu(SSK); kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları kapsayan, Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu(Bağ-Kur) ve son olarak kamuda çalışan kamu görevlilerini kapsayan, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı (ES) olmak üzere çeşitli sigorta sandıklardan oluşmaktaydı ([www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr)).

Ülkemizde, 5502 Sayılı Yasa ile mevcut üç sosyal güvenlik kuruluşu olan Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü, Bağ-Kur Genel Müdürlüğü ve Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı adı altında birleştirilmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu, üç kurumun birleşmesi ile meydana gelmiş olmakla birlikte, sadece isim olarak değil vizyon olarak da hedefini genişletmiştir. Bu noktada Sosyal Güvenlik Kurumunun amacı, 5502 sayılı Kanunun üçüncü maddesine göre, sosyal sigortacılık ilkelerine dayalı, etkin, adil, kolay erişebilir, aktüeryal ve mali açıdan sürdürülebilir, çağdaş standartlarda sosyal güvenlik sistemini yürütmektir.

Kurumun görevleri ise aynı maddede şöyle belirtilmiştir.

a)Ulusal kalkınma stratejisi ve politikaları ile yıllık uygulama programlarını dikkate alarak, bu politikaları geliştirmek,

b)Hizmet sunduğu gerçek ve tüzel kişilerin hak ve yükümlülüklerini yerine getirmesini kolaylaştırmak,

c)Sosyal güvenliğe ilişkin konularda, uluslararası gelişmeleri izlemek, yabancı ülkelerle yapılacak sosyal güvenlik sözleşmelerine ilişkin gerekli çalışmaları yürütmek, yürürlüğe konulmuş uluslararası antlaşmaları uygulamak,

ç)Sosyal güvenlik alanında, kamu idareleri arasında koordinasyon ve işbirliğini sağlamak.

Kurum; genel kurul, yönetim kurulu ve başkanlık olmak üzere üç organdan oluşmaktadır.

Genel Kurul, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının veya görevlendireceği bir yetkilinin başkanlığında Bakanlık temsilcileri, meslek kuruluşu-sendika temsilcileri ile akademisyenlerden oluşmaktadır. Görevleri ise, sosyal güvenlik politikaları ve uygulamaları hakkında önerilerde bulunmak, Kurumun bütçe ve bilançolarını, faaliyet raporlarını, performans programlarını, gelir gider dengesini, hesap sonuçlarını, değerlendirerek görüş bildirmektir ([www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr)).

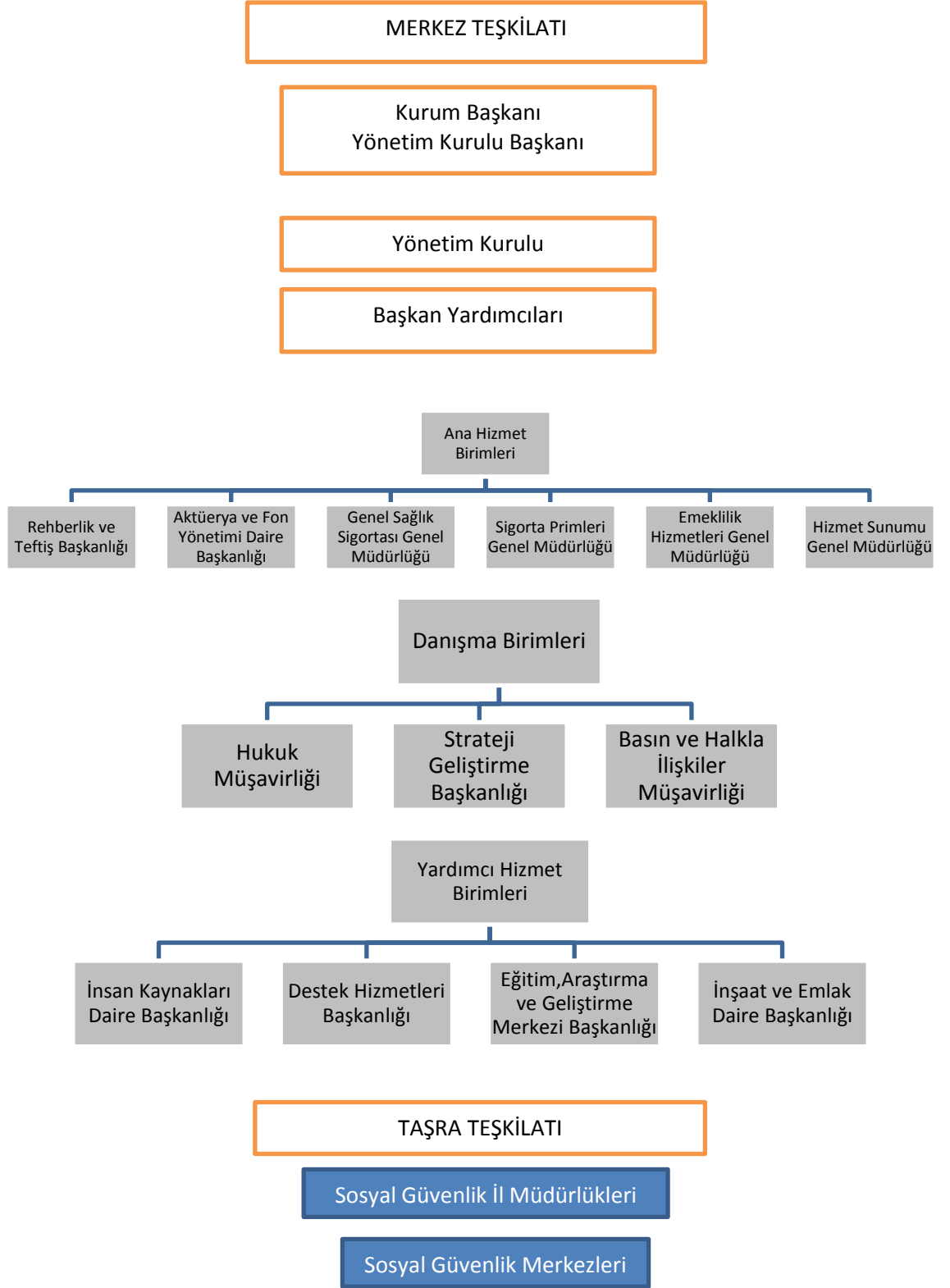
Yönetim Kurulu, Kurumun en yüksek karar, yetki ve sorumluluğunu taşıyan bir karar organı olup, Başkan, Başkan Yardımcısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından alınan bir üye, işverenleri, işçileri, kamu görevlilerini, kendi nam ve hesabına çalışanları temsilen seçilecek bir üye ve Kurumdan gelir veya aylık alanları temsilen seçilecek bir üye olmak üzere toplam on üyeden oluşmaktadır. Görevleri ise, Kurum bütçesini karara bağlamak, Kurumun sigorta kolları itibarıyla hazırlanacak aktüeryal hesaplarına ilişkin raporları değerlendirerek finansman dengesini izlemek, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikleri karara bağlamak, Kurum personeline ödenecek ek ödeme, ikramiye ve fazla mesai ücretine ilişkin usûl ve esasları belirlemek, her türlü kiralama sözleşmesi hakkında karar vermektir.

Sosyal Güvenlik Kurumunun bir diğer organı olan Başkanlık, merkez ve taşra teşkilatından meydana gelmektedir. Merkez teşkilatı da ana hizmet birimleri ile danışma ve yardımcı hizmet birimlerinden oluşmaktadır. (Şekil-1) Başkanlığın en üst amiri başkandır. Başkanın başlıca görevleri, Kurumun görev alanına giren hususlarda politika ve stratejiler geliştirmek, bunlara uygun yıllık amaç ve hedefler oluşturmak, performans ölçütleri belirlemek, Başkanlığın bütçesini hazırlamak, gerekli yasal ve idarî düzenleme



alışmalarını yapmak, belirlenen stratejiler, amaçlar ve performans lutleri doğrultusunda uygulamayı koordine etmek, izlemek ve değerlendirmek, Yönetim Kurulu kararlarının uygulanmasını sağlamak, adli ve idari makamlara, gerçek ve tuzel kişilere karşı Kurumu temsil etmektir.

Şekil 1: Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Organizasyon Yapısı



Kaynak: www.sgk.gov.tr

## 2. BÖLÜM

### İŞ KAZASI

#### 2.1. İŞ KAZASININ TANIMI

Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO), iş kazasını, beklenmeden ortaya çıkan, önceden planlanmayan, belli bir zarar veya yaralanmaya neden olan olay biçiminde tanımlamıştır (Kuru, 1998: 249)

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ise, iş kazasını önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makinelerin, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olay olarak tanımlamıştır (www.ttb.org.tr).

6331 sayılı Kanuna göre iş kazası, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olaydır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. maddesinde ise iş kazasının tanımı yapılmış, iş ile meydana gelen kazanın arasındaki illiyet bağı kavramından yola çıkarak açıklanmış (Tezel ve Kurt, 2009: 99) olup, kesin bir tanım verilmeden sadece hangi hal ve durumların iş kazası sayılacağı ayrıntılı olarak belirtilmiştir. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 37. maddesinde ise iş kazası, 1) Bir işverenin yanında hizmet akdine tabi çalışan sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, 2) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, 3) Görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, 4) Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatına tabi olup olmadığına bakılmaksızın yine bu mevzuatta belirtilen sürelerde çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, 5) İşverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, b) kendi adına ve hesabına çalışan sigortalının ise ; 1) İşyerinde bulunduğu sırada, 2) Yürütmekte olduğu iş nedeniyle işyeri dışında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır şeklinde tanımlanmıştır.

İş kazası, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ve 30.06.2012 tarihinde resmi gazetede yayımlanan ve 6 ay sonra yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda tanımlanmış, 4857 sayılı Kanunda iş kazasının tanımına yer verilmemiş, iş güvenliği ile ilgili hükümler 6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile mülga olmuştur.

İLO ve DSÖ' nün tanımlarına baktığımızda, planlanmayan olay ve yaralanmayla sonuçlanması bakımından ortak hükümler yer almakla birlikte, kazaya maruz kalan kişinin bedenen ve ruhen özre uğramasına değinilmemiş, sonucunda ölüm gibi vahim bir hadisenin oluşabileceğinden de bahsedilmemiştir. DSÖ' nün tanımında, aslında sağlık örgütü olması misyonun çok uzağında bir konuya temas edilmiş ve kişinin maruz kaldığı olayın makine, araç ve gereçlerin zarara uğraması ve üretimin durmasına neden olabileceğine değinilmiştir. Bu unsurlar, biraz daha sağlık örgütü değil de çalışma örgütlerinin değinmesi gereken konulardır. Yine tanımlara bakıldığında, gerek uluslararası, gerekse ulusal tanımlarda en kapsamlı tanım, 5510 sayılı Kanunda yer almaktadır. Buradaki detayın sebebini ise kazaya maruz kalan kişi ve hak sahiplerine yapılacak ödemelerin boyutunun ciddi rakamları bulmasına bağlayabiliriz.

Konumuz sosyal güvenlik mevzuatına göre iş kazaları olduğu için detaylı açıklamamızı bu minvalde yapacağız. Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için, kazayı geçiren kişinin sigortalı olması, sigortalının işyerinde veya işyerinden sayılan yerlerde bulunması, olayın işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle meydana gelmesi, kaza ile sonuç arasında uygun bir illiyet bağının bulunması, kaza sonucu bedence veya ruhça özre uğraması ve bu unsurların bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir. Ancak iş kazası işin yürütümü sırasında meydana gelen olayı ifade etmekte ise de, yapılan işle ilgisi olmayan bazı hal ve durumlarda meydana gelen olayları da kapsamaktadır.

### **2.1.1.Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada Kazaya Uğraması**

5510 sayılı Kanununun 13' üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre sigortalının, işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen olay sonucu hemen veya sonradan bedence veya ruhça bir arızaya uğraması iş kazası olarak nitelendirilmektedir.

İşyeri, Kanununun 11' inci maddesinde, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerler olarak tanımlanmış olup, işyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağılı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılmıştır.

Kanununun 11' inci maddesindeki "sigortalının işini yaptığı yer" ifadesinden, sigortalının fiilen çalıştığı, yani esas işini gördüğü yerin anlaşılması gerekmektedir. Aynı maddenin ikinci fıkrası hükmüne göre de işin niteliği bakımından işyerine bağılı bulunan yerlerle diğer eklentilerin de işyerinden sayılması gerektiğinden maden işletmeleri, kara yolları, demir yolları gibi işletmelerde çalışanların esas işini gördüğü yerden tamamen ayrı bir bölgede ve işin yürütümü ile ilgili olmaksızın bulunduğu sırada meydana gelen bir kazanın, olayın sadece işyeri sınırları içinde meydana gelmesinden dolayı iş kazası sayılmasına imkân bulunmamaktadır.

Sigortalı işçinin iş kazasına maruz kalması durumunda, işçi eğer sosyal güvenlik mevzuatında geçen işyeri sınırları içerisinde bulunuyor ise olay iş kazası olarak kabul edilmelidir. Bu bakımdan sigortalıların işyeri bahçesinde düşüp yaralanması, işe ara verilen süre içerisinde arkadaşıyla şakalaşırken kolunun burkulması, bahçede yüksek bir yere çıkarken düşmesi, tarlada traktör kullanırken kaza geçirmesi, işyerinde intihar etmesi yemekhanede bardak kırılması sonucu elinin kesilmesi, işyerinde dinlendiği esnada sobadan zehirlenmesi, işyeri bahçesinde bulunan havuzda boğulması, izinli olduğu gün işyerine geldiğinde, arkadaşları ile görüşürken kaza geçirmesi, işyerinde görevi şoförlük olan çalışanların kullandıkları araçlarla ilgili geçirdikleri bütün kazalar iş kazası olarak kabul edilecektir.

5510 sayılı Kanununun 13' üncü maddesi ile meydana gelen kazaların büyük bir kısmına açıklık getirilmiş bulunmaktadır. Yasa, sigortalının işyerinde bulunduğu süre içinde faaliyeti işle ilgili olsun ya da olmasın kişisel kusuru bulunsun yahut bulunmasın, deprem, yıldırım gibi doğal afetler sonucu arıza meydana geldiği takdirde dahi hiçbir ayrıma yer vermeden işyerine ayak bastığı andan, işyerini terk edeceği ana kadar

işverenin otoritesi altında bulunup bulunmadığı münakaşa edilmeksizin korunması prensibini benimsemiştir (Çolak, 2005: 176).

### **2.1.2.İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Nedeniyle Sigortalı Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışıyorsa Yürütmekte Olduğu İş Nedeniyle Kazaya Uğraması**

5510 sayılı Kanuna göre, bir işverenin yanında hizmet akdine tabi çalışan sigortalı, işi dolayısıyla işveren tarafından bir yere gönderilmiş veya gitmişse, gidip gelmede ve işini yerine getirdiği süre içinde bu hüküm gereğince güvence altındadır. İşveren, sigortalıyı işyeri dışına bir görevle gönderebilir veya sigortalı işinin gereği işyerinin dışına çıkmış olabilir, bu gibi durumlarda sigortalı işverenin emir ve talimatı altında, otoritesine tabi olarak işini yapmakta, ödevini ifa etmektedir. Bu durumda bulunan sigortalının maruz kalacağı kaza, iş kazasıdır. İş saatleri dışında dahi faaliyette bulunması önemli değildir. Burada dikkat edilecek temel unsur, kazanın işverenin işi yapılırken meydana gelmesidir.

İşveren tarafından verilen işin ifası işyeri sınırları içerisinde olabileceği gibi işyeri dışında da yerine getirilebilmektedir. Sigortalı, işveren tarafından mevzuatta geçen işyeri sınırları dışında kalan yerlere görevlendirme ile gönderilebilir. Bununla birlikte, işçinin ifa etmiş olduğu iş genelde işyeri dışında yapılıyor da olabilir. Bu gibi durumlarda işçinin karşılaşılabileceği iş kazası riskine istinaden, mevzuatta işçiyi korumaya yönelik bu hükümler teminat niteliğindedir. Bu hususlara örnek verecek olursak, pres makinasında çalışan işçi malzemeyi makineden alırken presin kontrolsüz bir şekilde tekrar inmesi sonucu elinin presin altında kalması, sigortalı tarlada çalışırken makinaya elbisesini kaptırarak yaralanması, tarlada çalışan sigortalının traktörde giderken düşerek yaralanması, işverene ait araçla ile tarlaya giderken yolda trafik kazası geçirmesi, kombi tamiri işinde çalışan sigortalının tamir için gittiği evde düşerek bacağını kırması gibi olaylar işlerin yürütümü sırasında ve çalışma konusunda meydana geldiğinden iş kazası sayılması gerekmektedir.

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalı da, işini yerine getirdiği süre içinde bu kanun hükmünce güvence altındadır. Önemli olan, iş kazasının, işyeri dışında dahi olsa, işini yaparken meydana gelmiş olmasıdır. Örneğin, manavcılık yapan, kendi

adına ve hesabına çalışan sigortalının, dükkana gelen sebze ve meyveleri almak için işyeri dışına çıktığında yoldan geçen bir aracın kendisine çarpması, mobilya imalatı işi yapan sigortalının montaj için işyeri dışında bir adrese gittiğinde ayağına mobilya parçalarından birinin düşmesi sonucu yaralanması gibi kazalar iş kazası olarak kabul edilmelidir.

### **2.1.3.Görevli Olarak İşyeri Dışında Başka Bir Yere Gönderilmesi Nedeniyle Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Kazaya Uğraması**

5510 sayılı Kanununun 13' üncü maddesinin birinci fıkrasının ( a ) bendine göre, sigortalının işveren tarafından görevle başka bir yere gönderilmesi halinde, asıl işini yapmaksızın geçen zaman birimi içinde uğradığı kazalar, iş kazası olarak nitelendirilmektedir. Bu hükümün uygulanmasında en önemli husus, uğranılan kazanın, işverenin sigortalıya verdiği görevle ilgili olup olmadığı ve bu görevin yapılması için gereken süre içinde meydana gelip gelmediğinin tespitine bağlı bulunmaktadır (Yelekçi, 2001: 137).

Verilen görevin, sigortalının asıl işini yapmakta olduğu yerde sigortalının yaptığı asıl işle ilgili olup olmaması veya asıl işin yapılmakta olduğu yerde, ya da başka bir ilde veya yabancı bir ülkede olması da önemli değildir. Sonuç itibariyle sigortalı, işverenin işi için başka bir yere gitmektedir. Öyleyse işverenin otoritesi altındadır. Örneğin, işyerinde çalışan bir sigortalının işverenin arkasında bulunan bir emanetini almak için görevlendirilmesi halinde sigortalının diğer adrese gidip gelmesi sırasında geçen süre içerisinde uğradığı, inşaat işinde çalışan bir sigortalının arsa sahipleri ile görüşme yapmak için gittiğinde, bu işi için dışarıda geçen sürede ve inşaat alanına arsa sahiplerini gezdirdiği sırada meydana gelen olayların iş kazası sayılması gerekmektedir. Ancak görevlendirilmesi halinde sigortalının bu iş için gidip gelmesi sırasında ve arsa sahiplerinin bulunduğu yerde çalışması sırasında meydana gelen olayların iş kazası sayılması gerekmektedir.

#### **2.1.4.Emziren Kadın Sigortalının, Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda Kazaya Uğraması**

4857 sayılı Kanununun 74' üncü madde hükmüne göre, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağı işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Sigortalı kadının bu emzirme izni süresince karşılaştığı ve zarara uğradığı olaylar iş kazası sayılır. Emzirme izni, işyerinde kreş varsa işyeri sınırları içinde kullanılabilirdiği gibi, sigortalının evinde veya çocuğun bulunduğu yerde de kullanılabilir. Gerek işyeri sınırları içinde kreş veya emzirme yerlerinde gidiş gelişi esnasında, gerekse işyeri sınırları dışında eve veya çocuğun bulunduğu yere geliş gidişi esnasında meydana gelen olaylar iş kazası sayılmaktadır (Alper, 2003: 215). Emziren kadın sigortalının, işyerinde çocuk bakım ünitesi bulunması halinde, aocuğunu emzirmek için buraya giderken ayağının takılıp düşmesi sonucu başını bir yere vurması, başka bir sigortalı tarafından darp edilmesi gibi durumlar iş kazası sayılacaktır.

#### **2.1.5.Sigortalıların, İşverence Sağlanan Bir Taşıtle İşin Yapıldığı Yere Gidiş Gelişi Sırasında Kazaya Uğraması**

Günümüzde pek çok çalışanın tek başına işveren tarafından sağlanan araçlarla işin yapıldığı yere gidip geldiği ve bu gidiş geliş esnasında karşılaştıkları kazaların iş kazası olarak sayılmaması nedeniyle mağdur oldukları göz önünde bulundurulduğunda, 5510 sayılı Kanun değişikliğinin ne kadar yerinde olduğu görülmektedir. Burada eskiden olduğu gibi taşıtle toplu götürölüp getirilme fikrinden vazgeçilmiştir. İşverenin sigortalılar için sağlamış olduğu taşıtle işe gelip gitmeleri esnasında uğradıkları kazalar iş kazası olarak adlandırılır.

İş kazalarında bu unsur irdelendiğinde, işverence sağlanan bir taşıtin bulunması ve sigortalıların işin yapıldığı yere getirilip götürölmeleri keyfiyeti dikkat çekmektedir. İşverenin anlaştığı bir servis şirketine ait bir servis aracı veya işyerinin kendisine ait minibüsü ile sigortalıların sabah mesaisinde evlerinden alınarak işyerine getirilmesi, akşam mesai bitiminde ise işyerlerinden evlerine götürölmeleri sırasında meydana gelen ve sigortalıların yaralanmaları ile sonuçlanan her türlü kaza, işyerine bırakıldıkları



sırada araçtan inerken düşmesi ve neticesinde yaralanması veya araç içerisinde kiralanan aracın şoförü ile yapılan fiili bir tartışma sonucu kafasını araç içerisinde bir yere vurması ve buna benzer herhangi bir olayın meydana gelmesinin iş kazası sayılması gerekmektedir. Sigortalının işe gitmek için bindiği servis aracından indikten sonra yolun karşı tarafında bulunan işyerine geçmek için yolu geçerken uğradığı trafik kazası, sigortalının getirilip götürülme hali sona ermesi nedeniyle iş kazası sayılamayacaktır. Burada aslında, sigortalının karşıya geçmekteki amacı ve yolun karşısına geçirdiği sürenin, servisten inip, işyerine gittiği süre olduğu için bağımsız bir süre olarak değerlendirilmeyerek her iki hususla birleştirilerek iş kazası sayılması gerekmektedir. Her ne kadar SGK bu olayları iş kazası olarak kabul etmese de, Yargıtay' ın bu konudaki kararlarına göre, sigortalının işyerine ve eve götürülüp getirilmesi sırasında, araçtan indikten veya araca binmeden önceki süre içerisinde meydana gelen olay iş kazası olarak kabul edilmiştir. Zira, Kanunun lafzında geçen, “götürülmesi sırasında” sözcükleri, sigortalının araçtan inip bindiği süreleri de kapsamaktadır.

## **2.2. İŞ KAZASININ UNSURLARI**

### **2.2.1.Kazaya Uğrayan Kimsenin Sigortalı Sayılması**

Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için ilk koşul, kazaya uğrayan kimsenin sigortalı sıfatını taşımasıdır. 5510 sayılı Kanunun 3' üncü maddesinde sigortalı, “Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi” olarak tanımlanmaktadır. Kazaya uğrayan kimsenin 5510 sayılı Kanunda tanımlanan sigortalılık sıfatını taşıması durumunda, meydana gelen olay söz konusu Kanunun uygulama alanı dışında kalmaktadır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kapsamında bulunan ve 4207 sayılı Yasa ile değişik 3308 sayılı Mesleki Eğitim Yasasında düzenlenen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrenciler, sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışan emekliler ve ayrıca ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular, Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve

değiştirme eğitimine katılan kursiyerler, sanatçılar, koruma bekçileri ve genel ev kadınları da iş kazası kapsamı içerisindedir.

5510 sayılı Kanuna göre sigortalı olması gerekenlerin Kuruma bildirilmemiş olması, maruz kalınan olay karşısındaki durumu etkilemez. Bunun gibi, iş kazasının varlığı için sigortalı olma dışında başka koşulların, örneğin; belli bir süreden beri sigortalılık ya da belirli bir süre prim ödemiş olma koşulunun gerçekleşmesi de aranmayacaktır. İşe girdikten birkaç saat sonra uğranılan kaza da, iş kazası kabul edilebilecektir. Yine, sigortalının kastı veya suç sayılır bir hareketi sonucu olayın meydana gelmiş olması, iş kazası sayılma niteliğini ortadan kaldırmayacaktır (Çolak, 2005: 179). Kısacası, burada “sigortalı” kavramı, işverene bağlı olarak çalışan işgöreni ifade etmektedir. Kayıt dışı çalıştırılıyor olması” sigortalı” olması gereğini ve bu sıfattan dolayı doğacak haklarını ortadan kaldırmamaktadır.

### **2.2.2.Kazanın Gerçekleşmiş Olması**

Borçlar hukuku açısından kaza, borçlunun kusur ve iradesi dışında meydana gelen, önceden görülemeyen, kaçınılması mümkün olmayan zarar doğuran ve borçluyu sorumluluktan kurtaran herhangi bir olaydır. Genel anlamda kaza, can ya da mal kaybına neden olan kötü olay şeklinde tanımlanır.

İş kazasından söz edebilmek için, sonuçları dışa yansıyan bir kazanın gerçekleşmiş olması gerekmektedir. İş kazası olarak değerlendirilebilecek kazalar, ani ve belirli şiddette dış etki sonucu oluşarak sigortalıyı bedence ya da ruhi olarak zarara uğratan olaydır. Başka bir deyişle, iş kazaları açısından kazanın sonuçlarının “sigortalı” üzerinde etki ve sonuç doğurma zorunluluğu bulunmaktadır. Sadece mal varlığı veya eşya üzerinde sonuç doğuran kazaların iş kazası olarak kabulüne imkân bulunmamaktadır.

#### **2.2.2.1. Dış Etki**

Gerçekleşen bir olayın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için sigortalıda bedence veya ruhça arıza oluşturan veya ölümüne neden olan olayın, dış etki sonucu ortaya çıkmış olması gerekmektedir. İşyeri sınırları içerisinde sigortalının intihar sonucu

vefat etmesi durumlarında her ne kadar görünürde bir dış etki olmadığı düşünülse de intihar olaylarında kişinin intihar eylemini gerçekleştirdikten hemen sonra fakat ölümden çok kısa bir süre önce intihar iradesinden vazgeçtiği, bu iradesini eyleme dökmesinin mümkün olmaması sonucunda ölümün gerçekleşmiş olduğu, dolayısıyla ölen kimsenin iş kazası geçirdiği kabul edilmektedir (Geçer, 2004: 26).

#### 2.2.2.2.Dış Etkinin Ani Şekilde Ortaya Çıkması

İş kazalarında kazaya neden olan dış etki kısa bir zaman aralığında ortaya çıkmaktadır. İş kazalarında dış etki ani olarak ve genellikle bir defaya mahsus şekilde ortaya çıkmakta ve sigortalının vücut ya da ruh bütünlüğüne zarar veren sonuçlar doğurarak sona ermektedir. Örneğin, el tipi zımpara makinesinde bağlı olan zımpara taşının yerinden çıkarak sigortalıya zarar vermesi durumunda, dış etki makineden ayrılan zımpara taşı olup, sigortalı üzerindeki olumsuz etkisini bir defada ve ani olarak ortaya çıkarmıştır.

#### 2.2.3.Kaza Olayının Bedence ve Ruhça Zarar Vermesi

Herhangi bir kazanın 5510 sayılı Yasa hükmünce iş kazası sayılabilmesi için kazanın sigortalıyı bedence veya ruhça bir arızaya uğratması gerekmektedir. Yani kaza geçiren kişinin beden ya da ruh bütünlüğünde bir bozulma veya zarar meydana gelmesi gerekmektedir. Bedence ya da ruhça arıza veya zarara uğrama halinin hemen ya da sonradan ortaya çıkmış olmasının bir önemi yoktur. Sigortalının bedence maruz kaldığı zarar da çeşitli ruhsal bozukluklar olarak kendini göstermektedir.

Sigortalı işçinin maruz kalmış olduğu iş kazası nedeniyle “hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale gelmesini” diğer bir anlatımla “hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen zarara uğramasını”, 5510 sayılı Kanunun, 13’ üncü maddesinin 3 Mayıs 2013 tarihli ve 28636 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 25/04/2013 tarihli ve 6462 sayılı Kanunun 1’ inci maddesiyle değiştirilmeden önceki hali dikkate alındığında “hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğramasını” ifade etmektedir. Dolayısıyla, sigortalıların maruz kaldıkları kaza olaylarının, 5510 sayılı Kanun kapsamında bir iş kazası olarak kabulü için, iş kazasının diğer unsurları/şartları ile birlikte, söz konusu olay nedeniyle sigortalının hemen veya sonradan “bedenen ya da

ruhen engelli hale gelmesi/zarara uğraması/özre uğraması” unsurunun da varlığı şarttır. Zira sigortalının hemen veya sonradan bedenlen ya da ruhen herhangi bir şekilde zarara uğraması söz konusu değilken bir iş kazasından bahsedilebilmesi mümkün değildir.

Örneğin, işverenin yanında hizmet akdine tabi çalışan sigortalılar ile kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalı işverenin, işyeri sınırları içerisinde bulunan malzeme hangarında çalışırken ve malzemelerin yerlerini değiştirirken malzemeler devrilerek sigortalıların hafif şekilde yaralanmasına neden olmuş, sigortalılar kendi imkanları ile tedavi olmuşlar ve işlerine devam etmişler. Bu olay esnasında veya sonrasında herhangi bir zarar görmemişlerdir. Meydana gelen kaza olayı neticesinde sigortalıların vücut bütünlüğünde bir hasar meydana gelmemiş ya da manevi olarak olumsuz bir etkiye neden olmamış olması, olayın 5510 sayılı Kanun kapsamında bir iş kazası olarak kabul edilmemesini neden olmuştur. Ancak söz konusu olayda sigortalıların bedence veya ruhça zarara uğramaları unsuru da gerçekleşmiş olsaydı 5510 sayılı Kanun kapsamında bir iş kazasının kabulü mümkün olabilecektir.

#### **2.2.4.Uygun İlliyet Bağının Bulunması**

Sigortalının maruz kalmış olduğu her kaza iş kazası olarak nitelendirilmemektedir. Yani bir kaza olayının varlığı o olayın iş kazası olması için yeterli değildir. Söz konusu olayın iş kazası olarak kabul edilmesi için uygun illiyet bağının varlığı gereklidir. İlliyet bağı iş kazaları açısından iki yönde kurulabilir.

##### **2.2.4.1.Sigortalının Gördüğü İş İle Kaza Arasında Bağlantı**

Sigortalının gördüğü iş ile meydana gelen kaza arasında bir bağın mevcudiyeti gereklidir. Uğranılan kazanın, görülen iş dolayısıyla meydana gelmesi durumunda iş ile kaza arasında illiyet bağının var olduğu kabul edilmektedir. Örnek bir olayda, mezbahe işyerinde haftada iki gün gelip kesim yaparak çalışan sigortalı, o gün sarhoş durumda çalışırken bıçağı hayvana saplayacağı yerde bacağına saplayarak kan kaybından ölmüştür. Yargıtay olayı SSK md.11/A ‘nın a ve b fıkraları göz önüne alınıp değerlendirerek bunu iş kazası saymıştır. (Yarg. 10.HD, 23.3.1992, E.91/12579, K.92/3624:YKD, Mayıs 1992, 172). Bu olayda işçi sarhoş dahi olsa çalışırken uğranılan

kaza iş kazasıdır. Çünkü olay işyerinde ve işverenin otoritesi altında, işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla meydana gelmiştir. Olayın iş kazası olarak değerlendirilmesinde sigortalının kendi dikkatsizliği kusur ya da kastının da bir önemi yoktur. Üstelik kimse bıçağı bilerek bacağına saplayıp ölmek istemez. Kaldı ki böyle bir durumda bile olay iş kazası olarak kabul edilecektir.

#### 2.2.4.2. Kaza Olayı İle Uğranılan Zarar Arasında Bağlantı

Kaza ile sigortalının uğramış bulunduğu bedensel veya ruhsal arıza arasında bir ilişkinin bulunması, başka bir ifadeyle, neden ile sonuç arasında bir bağın varlığı gereklidir. Yaşamın karmaşık olayları içinde her yöndeki illiyet bağının saptanması her zaman kolay değildir. Her şeyden önce, buradaki illiyet uygun illiyettir. Olayların normal akışına ve genel yaşam deneyimlerine göre gerçekleşen türden zararlı bir sonucu meydana getirmeye elverişli ya da böyle bir sonucun meydana gelmesini kolaylaştıran nedene uygun neden, bu sebeple sonuç arasındaki bağa da, uygun illiyet bağı denilmektedir. Eğer sigortalının uğradığı zarar, olayların doğal akışına göre, faaliyetin beklenilmeyecek bir sonucu ise, bu durumda illiyet bağından söz edilemez. Örneğin, işyerinde çalışırken güneş çarpması sonucu hastaneye kaldırılan ve tedaviye alınan sigortalının, hastanede tedavi görürken tam iyileştiği sırada kalp krizinden ölmesi, göğsüne dolanan ip dolayısıyla göğsü şişen fakat aylar sonra kronik kalp yetmezliğinden ölen madencinin ölüm olaylarında kaza ile sonuç arasında bir illiyet bağından, dolayısıyla da bir iş kazasından söz edilemez (Çolak, 2005: 181).

Örneğin, İşyerinde su baskını meydana gelmiş ve işyerindeki makine ve teçhizat hasar görmüştür. Dolayısıyla işyerinde üretim durduğu için işveren tarafından işçilere iki gün ücretli izin verilmiştir. Sigortalı işçi izinli olduğu süre zarfında brinci katta bulunan evinin balkonundan aşağıya dengesiz bir şekilde düşerek yaralanmış ve yedi gün iş göremez duruma düşmüştür. Bu durumda sigortalı su baskını olmasaydı işe gideceğini, işyerinde çalışıyor olacağını ve evde bulunduğu süre zarfında maruz kaldığı yaralanma olayının meydana gelmeyeceğini iddia ederek maruz kalmış olduğu kazanın iş kazası sayılması gerekeceğini ileri sürerek talepte bulunmuştur. Sigortalının uğradığı zararlar işyerinde yaşanan su baskını olayı arasında uygun illiyet bağından söz edilemeyeceğinden olayın bir iş kazası olarak kabulü mümkün olmayacaktır.

### 2.3. İŞ KAZASININ NEDENLERİ

Üretim faaliyetlerinin en değerli unsuru olan ve işgücünü temsil eden insan, çalışma ortamının doğurduğu şartlardan dolayı tehlike altındadır. Bu tehlikelerin tümünü ortadan kaldırmak mümkün olmasa bile, kontrol altına almak için iş kazasına sebep olan nedenleri iyi saptamak lazımdır.

İş kazalarının sebepleri konusunda çeşitli fikirler bulunmaktadır. Bunları ayrı ayrı incelemek gerekmektedir. İş kazalarının nedenlerini, ilk yaklaşımla incelediğimizde başlıca üç grupta toplamak mümkündür. İşverene, işçiye ve devlete bağlı nedenler.

İş kazalarının nedenlerini genel kabul görmüş bir yönüyle irdelediğimizde, söz konusu nedenleri üç ana başlık altında toplamak mümkündür.

- a)Çevresel nedenler,
- b)İnsan faktörüne bağlı olan nedenler,
- c)Eğitim yetersizliği.

**a)Çevresel nedenler:** İş kazalarının oluşmasında, çalışma ortamındaki fiziksel koşulların payı küçümsenemez. Çalışma ortamındaki gürültü, sıcaklık, aydınlatma, nem, ter, zehirli gazlar ile ilgili önlemlerin zamanında alınmaması ve rutin olarak müsaade edilen azami konsantrasyon kontrollerinin yapılmaması iş kazalarına neden olur. Çalışma ortamının işe uygunsuzluğu işçiyi psikolojik olarak etkilemekte, düzensiz ve asgari konfor şartlarından yoksun işyerlerinde iş kazaları daha çok olmaktadır(Yurtoğlu, 1990: 46).

Bir örnek olarak, gürültülü çalışma ortamının iş kazası riskinin ne kadar arttırdığını dikate alabiliriz. İşyerinin gereğinden fazla gürültülü olması hem dikkat dağınıklığına neden olacak, hem de işitme kaybına kadar giden ciddi sağlık problemlerine sebebiyet verecektir. İnsan sağlığı için ses seviyelerinin ne derecelere kadar insan sağlığını etkileyeceği araştırılmış bazı veriler elde edilmiştir. Çalışanların işyerinde gürültüye maruz kalmaları neticesinde bazı sağlık sorunlarıyla karşılaştığı

bilinmektedir. Ses şiddetine göre ne tür sağlık sorunlarının ortaya çıkabileceğini bazı araştırmacılar tablodaki gibi özetlemiştir.

**Tablo 1: Gürültü Desibel Dereceleri ve İnsan Üzerindeki Etkileri**

Derecesi	Şiddeti(Desibel)	İnsan Sağlığı Üzerindeki Etkisi
1.Derece	30dB (A)-60 dB(B)	Konforsuzluk, rahatsızlık, öfke, kızgınlık, uyku düzensizliği ve konsantrasyon bozukluğu.
2.Derece	65-90 dB (B)	Fizyolojik reaksiyonlar, kan basıncı artışı, kalp atışlarında ve solunumda hızlanma, beyin sıvısındaki basıncın azalması, ani refleksler.
3.Derece	90-120 dB (B)	Fizyolojik reaksiyonların artması, baş ağrıları
4.Derece	120 dB (B)	İç kulakta devamlı hasar, dengenin bozulması
5.Derece	140 dB (B)	Ciddi beyin tahribatı

**Kaynak:**www.tedavi.saglik.gov.tr

**b)İnsan faktörüne bağlı olan nedenler:** Her insan dalgınlık, dikkatsizlik ve önemsememe sonucu iş kazalarına ve meslek hastalıklarına hedef olabilir. Dalgınlık ve dikkatsizliğe neden olan faktörler; fazla mesai, sürekli gece vardiyası ve uykusuzluk, fazla ve sürekli güç harcama, kişinin fiziksel ve ruhsal yapısına uymayan iş, aşırı yorgunluk, aşırı stres olarak sayılabilir.

İş kazasına uğrayan insandır, iş yerinde gerekli tedbir ve önlemleri almayan ve uygulamayan yine insandır. İstatistiklere göre kazaların % 90' ı insani nedenlere dayanmaktadır. Yani kazaya neden olan insan, kaza neticesinde gerek bedensel gerekse ruhsal açıdan zarara uğrayan yine insandır ( Uludüz, 1993: 106).

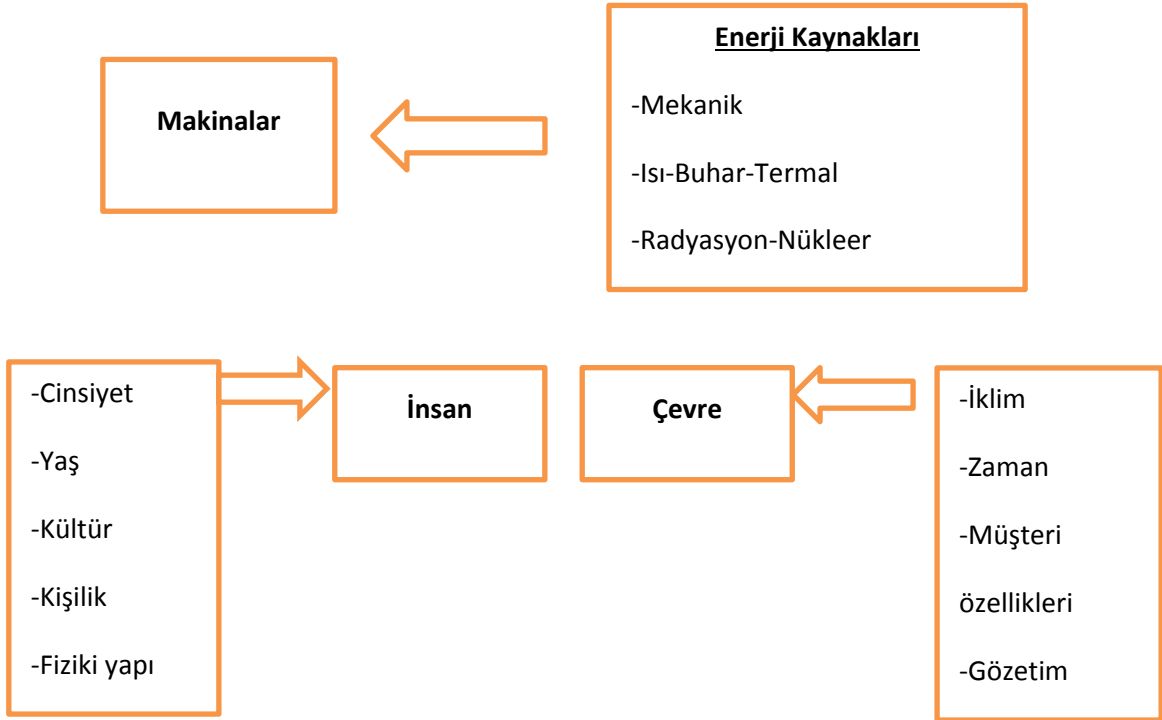
**c)Eğitim eksikliği:** Eğitim eksikliği iş kazalarının nedenleri arasında önemli bir yer teşkil eder. İşçinin yaptığı işin tüm aşamalarında karşılaşılabileceği tehlikeleri ve bunlardan korunma yöntemlerini bilmesi gerekir. İşçinin kusurlu davranışlarının giderilmesi ve kurallara uymasının sağlanması için eğitim şarttır (Şahin, 1993: 26).

Eđitim, bireylerin beceri, dűşünce ve davranışlarından olumlu değişiklikler meydana getirme süreci olduğundan, iş dünyasında hemen hemen her işte eğitim zorunlu olmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre işverenler, işçilere yapmış oldukları iş ile ilgili periyodik olarak eğitim vermek zorundadır. Bu zorunluluk 6331 sayılı Kanuna göre, işverenin yükümlölükleri arasında sayılmıştır. Kanuna göre, eğitim özellikle, iş başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.

İşyeri ortamında kazaları önlemek için Şekil 2’ de verilen tehlikeleri oluşturan mekanizmayı tanımak gerekir (Uyarlıgil, 2000: 34).

**Şekil 2: Tehlikeleri Oluşturan Mekanizma**



Kaynak: UYARLIGİL, Cavide ve Başak, 2000: 400.

İş kazaları, şekildeki mekanizma çerçevesinde, güvensiz davranış ve güvensiz fiziki koşulların bileşimi ile oluşur. Bazı kavramsal yaklaşımlarda kazanın oluşmasında insanın önemli bir belirleyici olduğu varsayımından hareket edilir. Mühendislik



yaklaşımında ise, yeterli tasarım ve güvenli makinelerle, insan davranışı ne olursa olsun, kaza oluşmaz varsayımı ön plandadır. Davranışsal kuramlar, kaza oluşumunda insanın önemli bir belirleyici olduğunu kabul eder. Kaza oluşumunu insan, çevre ve durum etkileşiminde arayan durumsallık kuramları da bu evrede sık sık başvurulan kuramlardır. Ne var ki, işletmeler kazalara neden olabilecek tehlikelerin araştırılması evresinde, salt bir kurama bağlı kalmadan, tehlike yaratabilecek unsurları incelemeli ve bunların özelliklerine göre gereken önlemleri almaya çalışmalıdır (Uyarlıgil, 2000: 401-402).

İşgörenlerin bireysel kaza eğilimlerinin nedenlerini daha ayrıntılı olarak aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz: (Bingöl, 1998: 436)

- a) Disiplinsizlik ve işi ciddiye almama,
- b) Dikkatsizlik ve dalgınlık,
- c) İhmal ve tedbirsizlik,
- d) Zeka ve anlayış durumu,
- e) Sabırsızlık ve acelecilik, bilgisizlik ve deneyim noksanlığı,
- f) Bedenen işe uyumsuzluk,
- g) Fiziksel ve moral yorgunluk, el aletlerini yanlış kullanmak,
- h) Korunma araçlarına gerekli önemi vermemek,
- i) Eğitim eksikliği

Genel olarak iş kazalarının nedenleri sıralanırken, üretim teknolojisi, üretim araçları ve çevre koşullarının yanında sosyolojik, psikolojik, fizyolojik birçok etkenden bahsedilmektedir. Ancak, iş kazalarının oluşmasında neden olan etkenlerin tümü temel iki etkene indirgenebilir. Bunlar işyerlerindeki güvensiz durumlar ile çalışanların yaptığı güvensiz davranışlardır.

Güvensiz davranışlar, insanın çalışma eylemine katılması ve üretim araçlarını kullanarak üretimi gerçekleştirmesi safhasında, solunum, dolaşım, kas metabolizması, sindirim, salgı ve merkezi sinir sistemine ait fonksiyonlarının işleme düzeyi ile orantılı olarak sürmektedir. Tersine algılama organlarının iyi ve yeterli düzeyde işlemesi ise insanın bu fizyolojik fonksiyonlarının düzenli ve yeterli ölçülerde gerçekleştirilmesine yardımcı olmaktadır. Doğal yapısı gereği, insan organizmasının tümü günlük çalışma

süresince belli bir düzeyde enerji harcayarak, belirli ölçülerde iş yapabilme yeteneğine sahiptir. İnsan organizmasına işgücü ve fiziksel iş becerisinin üstünde yüklenmek yorgunluğa ve yorgunluğun sonucu hareketlerinin ağırlaşmasına neden olmaktadır.

Güvensiz durumlar ise, üretim sürecinde kullanılan teknolojinin ve üretim araçlarının niteliğinden, iş düzensizliğine, bakım ve kontrollerin noksanlığından denetim ve yönetim hatalarına, depolama ve istifleme yanlışlıklarından sağlıksız çevre koşullarına kadar birçok etkenden dolayı ortaya çıkmaktadır. Üretim sürecinde kullanılan her türlü alet, araç ve makine çalışan insanın yeteneklerine uygun nitelikte değilse, makine ve tezgahların koruyucuları bulunmuyorsa, göstergeleri kolay kullanılamıyorsa, bakım ve kontrolleri zamanında ve gereği gibi yapılmıyorsa, amacı dışında ve kapasiteleri üzerinde kullanılıyorsa güvensiz koşulların ortaya çıkması ve iş kazalarının oluşması kaçınılmazdır. (TMMOB, 2012: 82)

İşyerlerindeki olumsuz fiziksel ve kimyasal etmenlerin oluşturduğu çevre koşullarının çalışan birçok zararlı etkisi bulunmaktadır. Söz konusu olumsuz etkiler güvensiz davranışların oluşmasına kaynaklık ettiği gibi, işyerlerindeki güvensiz koşulların da başında gelmektedir. Tablo 2’ de genel olarak iş kazalarının nedenlerini oluşturan “güvensiz davranışlar” ve güvensiz durumlar” yer almaktadır.

İş kazalarının birinci dereceden temel nedenleri; çalışan insanın güvensiz davranışları ile işyerindeki güvensiz durumlardır. Değişken bir nitelik taşıyan üretim süreci boyunca yönetim ve denetim eksiklikleri ile işçi ve işverende iş güvenliği bilincinin yeterince oluşmaması iş kazalarının ikinci dereceden, yani dolaylı nedenlerini oluşturmaktadır. Bu nedenleri ortadan kaldırmadan iş kazalarının önlenmesi ise olanaklı değildir.

**Tablo 2: Genel Olarak İş Kazalarının Nedenleri**

<b>Güvensiz Davranışlar</b>	<b>Güvensiz Durumlar</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• İşi bilinçsiz yapmak,</li><li>• Dalgınlık ve dikkatsizlik,</li><li>• Makine koruyucularını çıkarmak,</li><li>• Tehlikeli hızda çalışmak,</li><li>• Görevi dışında iş yapmak,</li><li>• İş disiplinine uymamak,</li><li>• İşe uygun makine kullanmamak,</li><li>• Yetkisiz ve izinsiz olarak tehlikeli bölgede bulunmak,</li><li>• Ehliyetsiz ve tehlikeli hızda araç kullanmak,</li><li>• Kişisel koruyucuları kullanmamak</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Güvensiz çalışma yönetimi,</li><li>• Güvensiz ve sağlıksız çevre koşulları,</li><li>• Toraklanmamış elektrik makineleri,</li><li>• İşe uygun olmayan el aletleri,</li><li>• Kontrol ve testleri yapılmamış basınçlı makineler,</li><li>• Tehlikeli yükseklikte istifleme,</li><li>• Kapatılmamış boşluklar,</li><li>• İşyeri düzensizliği,</li><li>• Koruyucusuz makine ve tezgahlar.</li></ul>

Kaynak:www.tmmob.org.tr.

### **2.3.1. İşyerine ve İşverene Bağlı Nedenler**

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesi hükümlerine göre, işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, bu çerçevede şu önlemleri alır:

- a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.
- b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.
- c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.
- ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

İşverenin daha önce İş Kanununun 77. maddesine göre bazı sorumlulukları bulunmaktaydı. 6331 sayılı Kanunun tamamen iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çıkarılması ve diğer Kanunların bu konuda yetersiz olması nedeniyle, İş Kanununun 77' inci maddesi de mülga olmuştur. Bu madde hükmünde geçen işverenin sorumlulukları artırılmış ve detaylandırılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik mevzuat düzenlemelerinin yanı sıra, her zaman işverene yüklenen, işçiyi gözetme ve denetleme borcu mükellefiyeti vardır. İşveren tarafından, işçiyi gözetim ve denetim borcu, işçinin yaşamı ile bedensel ve ruhsal sağlığının işin görülmesinden kaynaklanan tehlikelere açık olması ve işçinin şahsen bu risklere karşı korunması ihtiyacı ile ortaya çıkmaktadır. İşçiyi gözetme borcunun konusu, işverenin hizmet sözleşmesi çerçevesinde çalıştırdığı işçisini koruması, işçisinin uğrayabileceği zararlara karşı gerekli önlemleri alması ve ona zarar verebilecek davranışlardan kaçınması gibi yükümlülüklerden oluşmaktadır. İşverenin, işçiyi gözetme borcu, iş ilişkisinin bağımlı ilişki kuran niteliğine bağlı olarak sözleşmenin tesis edilmesiyle ortaya çıkmaktadır.

İşyerinde, işverenin genel olarak açıkladığımız hususlara bağlı yükümlülüklerini aksatması ya da hiç yerine getirmemesi iş kazalarına davetiye çıkarmakta, iş kazası olayının meydana gelme ihtimalini birkaç kat daha yükseltmektedir. İnsan sağlığının ne kadar önemli olduğunu kendi ailemizden anlamakla birlikte, çalışan işçilerin de başkalarının ailesi olabileceği gerçeğini gözardı etmememiz gerekmektedir.

### 2.3.2.Çalışan İşçilere Bağlı Nedenler

İşyerinde meydana gelen iş kazalarının nedenlerine bakıldığında, hemen her kazada mutlaka işçiye bağlı bir hatanın yer aldığı görülmektedir. Fakat insan doğasının gereği olan hata, sadece kaza yapan kişi ile sınırlı değildir. İşyerinin projesini çizen, makinaları işçinin güvenliğine yönelik imal etmeyen, makinaların bakımını tam yapmayan kişilere, hatta işverenlere kadar uzayan bir grup insanın hatası burada söz konusu olabilecektir.

İşçilere bağlı nedenlerin başında kişisel nedenler gelmektedir. Bunlar eğitimsizlik, bilgisizlik, 18 yaş altında ki personelin uygun olmayan koşullarda çalışması, vurdumduymazlık, boş vermişlik, uyarı levhalarını dikkate almama veya kendine göre yorumlama, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymama, uymayanları uyarmama, çalışma ve dinlenme saatlerine uymama, çalışma yerinde yatma uyuma, girilmemesi gereken su ve göletlere girme olarak sıralanabilir (Geçer, 2004: 31). Bu nedenleri kişilerin yaş, cinsiyet, eğitim ve aile durumu, sosyal statü gibi nedenlere bağlayabiliriz. Saymış olduğumuz bu unsurlar kazaların oluşmasında başlı başına etkili olabilmektedir. Bu nedenlere, kişinin yaşına, cinsiyetine ve eğitimine uygun işte çalıştırılmaması, yapılan işte deneyimi bulunmayan işçinin nitelik gerektiren bir işte çalıştırılması gibi örnekleri verebiliriz.

Bunların haricinde iş güvenliğine yönelik, emniyet kemeri, baret, eldiven, çizme, koruyucu elbise ve maske gibi gereken teçhizatı kullanmama, işyerinde merdiven boşlukları gibi yerlerde paravan çekilmemesi, çukur ve deliklerin kapatılmaması, orta yerde bulunmaması gereken kesici ve delici aletlerin bulunması, sağa sola atılması, makinelerin arızalı veya bakımsız olması, elektrik kaçakları gibi nedenler ise fiziksel nedenler olarak sayılabilir (Geçer, 2004: 31). İş kazalarının meydana gelmesinde, kişisel nedenler kadar fiziksel ve mekanik nedenler de önemli yer tutmaktadır. Çağımızda, üretim alanında beden gücünün yerini makinalaşma almakta, bu da işçinin kendisini bu değişime hazırlamasını gerektirmektedir. İşçilerin yeterince eğitilmemesi ve makinalardaki koruyucu tedbirlerin alınmasındaki gevşeklik iş kazalarına davetiye çıkarmaktadır.

İş kazalarının sebepleri arasında psikolojik nedenler de vardır. İşçilerin gerek fazla çalışmasından gerekse başka sebeplerden kaynaklanan yorgunlukları, yorgunluk ve uykusuzluktan kaynaklanan dikkatsizlik, işyeri koşullarından arkadaşlarından veya işçi işveren ilişkilerinden kaynaklanan ve işçiyi psikolojik olarak yoran, strese sokan, dikkatini dağıtan nedenler olarak sıralanabilir (Geçer, 2004: 31). İnsan, yapısının gereği olarak, aşırı sinirlenme, korku, üzüntü, depresyon ve zamansız heyecan gibi nedenler fiziksel hareketleri de kısıtlamaktadır. Bu itibarla, çalışan bir kişi için yapmış olduğu işe bağlı olarak, fiziki tepki ve etkiler doğal olarak iş kazalarını tetiklemekte, yani iş kazası meydana gelme ihtimalini artırmaktadır. Çalışanlar işe alınırken bu hususların dikkate alınması, kişiye verilecek işin içeriğini de önemli kılmaktadır. Yani iş kazalarının önlenmesi en başta, işe almada bilimsel verilerin iyi kullanılmasını gerektirmektedir.

### **2.3.3.Devletin Denetim Ödevini ve Kanun Uygulamasını Tam ve Eksiksiz Olarak Yerine Getirememesinden Kaynaklanan Nedenler**

Devlet, sosyal güvenlik sistemi içerisindeki konumu ve yetkileri gereğince, iş kazası olgusunda işveren ve çalışanların her türlü yetki, görev ve sorumluluklarını denetlemeli, bu konuda önleyici tedbirleri hem kendisi almalı hem de taraflarca alınıp alınmadığını denetlemelidir.

Devlet, çalışma hayatı içerisinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli mevzuatı hazırlayarak işverenlerin ve işçilerin bu yönde üzerlerine düşen yükümlülüklerin sınırlarını çizmelidir. Ayrıca çıkarmış olduğu mevzuata yönelik merkezi ve taşra teşkilatını kurarak, uygulanmasını sağlamalıdır. Son olarak işverenlerin ve işçilerin iş kazalarına yönelik uyulması gereken kurallara ve devletin taraflardan istemiş olduğu asgari yükümlülüklerle uyup uymadıklarını denetlemelidir. Devletin kanunları çıkarıp, bu kanunlara ne kadar riayet edildiğini denetlemeden insanların vicdanlarına bırakmasını bekleyemeyiz. Çoğu durumda, işverenlerin nihai hedefi, minimum maliyetle, maksimum kara ulaşmaktır. Maalesef, rekabet şartlarının aynı olduğu ortamda işçi ücretleri ve primler belirleyici rol oynamakta, buna ilaveten işçinin işyerinde yapmış olduğu iş ile ilgili riskleri azaltıcı önlemler de alt bir maliyet sorunu olarak algılanabilmektedir. İşverenler bu saymış olduğumuz hususları vicdanın önüne

koyarak ona göre faaliyet göstermektedirler. Dolayısıyla, iş kazaları devletin uygulama ve denetim boşluğu neticesinde artış göstermektedir.

## **2.4. İŞ KAZALARININ BİLDİRİMİ VE SORUŞTURULMASI**

### **2.4.1. İş Kazalarının Bildirimi**

5510 sayılı Kanununun 13' üncü maddesinde ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin (SSİY) “ İş kazasının bildirim ve bildirim süresi” başlıklı 38' inci maddesinde yükümlülükler açıkça belirtilmiştir. Buna göre, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan sigortalılar, hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular ve harp malulleri ile 12/04/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununa göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış malullerin iş kazası geçirmeleri halinde işverenleri tarafından kazanın olduğu yerdeki yetkili kolluk kuvvetlerine derhal, Sosyal Güvenlik Kurumuna ise kazadan sonraki üç iş günü içerisinde bildirim yapılması gerekmektedir.

Kuruma yapılacak bildirimlerin nasıl olacağı hususu 5510 sayılı Kanununun 13' üncü maddesinde ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği' nin 38' inci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesini vermekle yükümlü olanlar S.S.İ.Y.' nin 5' inci maddesine göre e- sigorta ile Kuruma bildirir veya doğrudan ya da posta yoluyla da ilgili üniteye gönderebilir. Adi posta veya kargo ile yapılan bildirimlerde Kurum kayıtlarına intikal tarihi, taahhütlü, iadeli taahhütlü veya acele posta ile yapılan bildirimlerde de postaya verilmiş tarihi esas alınır.

5510 sayılı Kanuna göre, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalıların bildirim yapmaya engel durumları varsa bunu hekim raporu ile veya mücbir sebepler varsa belgeyle ispatlamaları şarttır.

Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işverenin yanında çalışan sigortalıların, iş kazası geçirmeleri halinde, belirtilen sürelerde işverence bildirim yapılamaması durumunda, bildirim Kuruma yapıldığı tarihe kadar sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği Kurumca işverenden tahsil edilir.

Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işverenin yanında çalışan sigortalıların, işverenin kontrolü dışındaki yerlerde iş kazası geçirmeleri halinde, iş kazası il ilgili bilgi alınmasına engel olacak durumlarda, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren bildirim süresi üç iş günüdür.

5510 sayılı Kanuna göre, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalıların iş kazası geçirmeleri ve Kanunda belirtilen sürede bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için yapılacak geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez. Bildirim tarihinden sonraki sürelerle ait geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.

#### **2.4.2.İş Kazalarının Soruşturulması**

5510 sayılı Kanununun 13. maddesinde, “Kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için, gerektiğinde, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda yazılı olarak bildirilen hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığı anlaşılırsa, Kurumca bu olay için yersiz olarak yapılmış bulunan ödemeler, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan, 96 ncı madde hükmüne göre tahsil edilir.” hükmü yer almaktadır.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’ nin “İş Kazası ve Meslek Hastalığının Soruşturulması” başlıklı 41’ inci maddesinde iş kazası ve meslek hastalığı denetiminin detaylıları şöyle belirtilmektedir:

(1) İşverence düzenlenen iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ve eki belgelere göre, ünite, kamu idarelerinin görevleri gereği düzenlemiş olduğu belge ve tutanaklardan, sigorta olayı için gerekli bilginin temin edilmesi koşuluyla başka bir soruşturma ve denetime gidilmeden, olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağına karar verebilir, meslek hastalığında ise ilgili sağlık birimine sevk eder.

(2) Ünitece karar verilemeyen, şüpheli görülen ve tereddüt edilen, uzun süreli tedavi gerektiren, maluliyet veya ölümle neticelenen, Kuruma büyük mali yük getiren iş kazaları Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca veya Bakanlık iş müfettişlerince soruşturulur.



(3) Bakanlık iş müfettişlerinin rapor ve tutanaklarında gerekli bilgilerin yer alması veya yargı kararının bulunması durumlarında, ünitece tekrar inceleme talep edilemez.

(4) İş kazası ve meslek hastalığı soruşturmaları, sigortalılık durumu, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinde bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı, işyerinde sigortalının çalıştığı birimin meslek hastalığına sebep olup olmayacağı, işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin uygulanıp uygulanmayacağı, olayın meydana gelmesinde sigortalının kastı, ağır kusuru, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi ile üçüncü şahısların kusuru hallerinin olup olmadığı hakkında karar verilebilmesi için yapılır.

(5) Kuruma bildirilen hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığına anlaşılması halinde, Kurumca bu olay için yersiz olarak yapılmış ödemeler, gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan ilgili mevzuat hükümlerine göre tahsil olunur.

İş kazasının soruşturulmasında yukarıda belirtilen Kanun ve Yönetmelik hükümlerine göre iki husus ön plana çıkmaktadır.

Birinci husus, her iş kazası olayı Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından soruşturulmamaktadır. Kurum, sadece şüpheli görülen ve tereddüt edilen, uzun süreli tedavi gerektiren, maluliyet veya ölümle neticelenen, Kuruma büyük mali yük getiren iş kazalarını soruşturmaktadır. İkinci husus ise iş kazası soruşturmalarının hem Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca hem de Bakanlık iş müfettişlerince yapılacağıdır.

## **2.5.İŞ KAZALARINDA ÜLKE ÖRNEKLERİ**

### **2.5.1.İngiltere' de İş Kazası**

İngiltere' de sosyal güvenlik iki bölümden oluşmaktadır. Birincisi Ulusal Sağlık Hizmetleri, ikincisi ise Ulusal Sigortadır.

Ulusal Sağlık Hizmetlerinde herkes, ülkemizde olduğu gibi, sağlık hizmetlerinden bedava faydalanmakta, bazı sağlık hizmetlerine ise katkı payı ödemektedir. İlaç alımı da katkı payına dahil hizmetlerdendir.

Ulusal Sigortada ise, ülkede sürekli yaşayan herkes sosyal güvenlik çatısı altında toplanmış ve sosyal güvenlik herkesi kapsamıştır. Ülkemizdeki primli sosyal güvenlik sisteminde olduğu gibi, İngiltere’ de de bazı hizmetler prim veya götürü usulü yapılan katkı neticesinde sağlanmaktadır. Bunlar emeklilik, iş göremezlik, dul ve yetim aylığı, iş kazası, işsizlik ve hastalık ödemeleridir. Prim yükümlüsü, ücretliler ve işverenleridir. Bağımsız çalışanlar ise gelirleri oranında veya sabit bir prim ödüyorlar (Atılğan, 2016: 101).

İş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sağlanan yardımlar, sigortalının geliri, çalışma kapasitesi, yaşı ve medeni durumuna göre değişmektedir. Ancak, birikimi 16.000 poundu aşan veya eşi haftada 24 saatin üzerinde çalışanlara bu kapsamda bir ödeme yapılmamaktadır. Sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sağlanan yardımlardan faydalanabilmesi için, geliri üzerinden primlerini, hak talebinde bulunmadan önceki son üç mali yıldan birinde, asgari haftalık kazanç sınırının (97 pound) en az 25 katı oranında ödemiş olması gerekmektedir. Ayrıca buna ek olarak, geliri üzerinden primlerini, hak talebinde bulunmadan önceki son iki mali yılda da asgari haftalık kazanç sınırının en az 50 katı oranında ödemiş olması şartı da aranmaktadır. Geçici iş göremezlik ödeneği, iş kazasının meydana geldiği anı veya meslek hastalığının başlangıcını takip eden 3 günlük bekleme süresinin ardından, azami 13 hafta olmak üzere, haftalık 65,45 pound olarak ödenmektedir. Ayrıca buna ek olarak sigortalının çalışma kapasitesinde meydana gelen hasara göre, haftalık 31,40 pound ile 25,95 pound arasında değişen bir ödeme daha yapılmaktadır. Sürekli iş göremezlik ödeneğinde ise, %100 oranında özür olması durumunda haftalık 145,80 pound ödenmektedir. Daha az orandaki özür durumunda, tam yardımın belli bir kısmı özür oranıyla orantılı olarak ödenmektedir ([www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr)).

### 2.5.2.Fransa’da İş Kazası

Yaşlılar ile bakıma muhtaçların tamamı sosyal yardım kapsamında olup, sanayi ve ticaret sektörlerinde çalışan işçiler (diğerleri için farklı sistemler öngörölmüştür) ve ev hanımları sosyal sigorta kapsamındadır. İsteğe bağı sigortalılık mümkündür.

Sosyal güvenlik Genel Rejimi esas olarak, ücretler üzerinden alınan prim ve katkılarla finanse edilmektedir. Primler ulusal düzeyde belirlenen bir orana göre hesaplanmakta, işçi ve işveren paylarının ödenmesi işverenin yükümlülüğünde bulunmaktadır. Rejim aynı zamanda vergilerle de finanse edilmekte olup, bunlar Genel Sosyal Katkı (CSG) ve Sosyal Borçların Ödenmesi Katkısı (CRDS) olarak adlandırılmıştır.

CSG ve CRDS vergileri; ücretler, yatırım araçları ve şans oyunlarından kesilmektedir. Vergi bakımından Fransa’da ikamet eden ve hangi unvanla olursa olsun zorunlu bir Fransız hastalık sigortası sandığının yükümlülüğünde olan kişiler, çalışma karşılığı aldıkları ücretlerden ve tasarruflarından elde ettikleri gelirler üzerinden %7,5 oranında CSG ve %0,5 oranında CRDS ödemekle mükelleflerdir (www.sgk.gov.tr).

Fransız sosyal güvenlik sisteminde iş kazasının meydana getirmiş olduğı desteklerden faydalanmak için, prim ve çalışma süresi aranmamaktadır. İş kazası sonucu sunulan sağlık ücretleri bütünüyle karşılıksızdır.

Fransa’ da mesleki risklere karşı korunanlar arasına, teknik okul öğrencileri, çıraklar ve meslek eğitim stajyerleri de dahil edilmiştir. Bu ülkede iş kazası sayılan haller arasında, işe giderken gelirken meydana gelen olaylar da vardır. İş kazasının gerektirdiğibütün destekler prim cve ve çalışma süresine ilişkin şartlara bakılmaksızın sağlanır (Atılğan, 2016: 127)

İş kazası sonucu geçici iş göremez durumda olan sigortalının, kazadan dolayı alacağı ödemenin hesaplanmasında kazadan önceki 1 aylık süre içerisinde almış olduğı ücretin % 60’ ı hesaplanarak kendisine ödeme yapılır. Kazanın 29. gününden itibaren hesaplama oranı %80’ e çıkmaktadır. Sürekli iş göremez durumda olması halinde ise, maaş bağlama oranı % 50 ‘ ye kadar olanı yarı yarıya azaltılarak, % 50’ den fazla olan

kısmı ise yarısı kadar artırılarak hesaplanır. Kazaya maruz kalan kişinin iş göremezlik oranı % 80 ise, yardıma muhtaçlık durumuna göre artırılarak ödenir.

### **2.5.3.Almanya' da İş Kazası**

Alman sosyal güvenlik sistemi beş kısımdan oluşmaktadır. Bunlar, emeklilik, hastalık, bağımlılık, iş kazası ve meslek hastalığı ve işsizlik sigortalarıdır. İşsizlik sigortasının primleri işçiler ve işverenler tarafından finanse ediliyor. Yaşlılık sigortası bireysel emeklilik sistemi ile çeşitlilik kazanmıştır. Bireysel emeklilik sistemi vergi ve sosyal primlerden muaf tutulmuştur. Ayrıca, bazı meslek gruplarına özgü emeklilik rejimleri benimsenmiştir. Bunlar madenciler, denizciler, demiryollarında çalışanlar, sanatçılar, tarımda çalışanlar, serbest meslek sahipleri ve memurlardır. (Atılğan, 2016: 114).

Bu ülkede sürekli yaşayanlara, iş kazasına maruz kalmaları halinde; kapsamlı sağlık bakım yardımları, iş hayatına ve toplumsal yaşama yeniden katılımı sağlamayı amaçlayan rehabilitasyon hizmetleri ve para yardımları sağlanmaktadır.

İş kazası sigortası çatısı altında, zorunlu olarak hizmet akdiyle çalışanlar, bazı serbest çalışan kategorileri, isteğe bağlı sigortaya tabi işverenler, çıraklar, öğrenciler, gündüz bakım evlerinde bulunan veya profesyonel bakım alan çocuklar, tarımda yardımcı aile fertleri, belirli gönüllü faaliyetlere katılanlar, hastanelerde tabi oldukları sigortalarınca ödenen rehabilitasyon hizmeti alanlar yer almaktadır. Bu sigorta koluna gönüllü katılım da mümkündür.

İş kazası sigortasından yapılan yardımların finansmanı, işverenlerden alınan prim kesintileri ve devlet desteği ile sağlanmaktadır. Risk derecesine göre değişmekle birlikte, işverenlerde ortalama prim kesintisi oranı, bordro meblağının %1,26'sıdır. Tarım kaza sigortası, öğrenciler, gündüz bakım evlerinde bulunan çocuklar ve belirli gönüllü faaliyetlere katılanlar için devlet desteği sağlanmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlarda herhangi bir hak kazanma süresi söz konusu değildir.

Bu çerçevede, kazadan sonra 6 hafta boyunca işveren tarafından maaşın devamı sağlanmaktadır. Daha sonra iş kazası sigorta fonu devreye girmekte ve sigortalının son brüt aylığının %80'i oranında ve iyileşmeye, sürekli iş göremezlik geliri bağlanmasına veya her halükarda en fazla 78 haftaya kadar verilebilen geçici iş göremezlik geliri ödemeye başlamaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu kişi tamamen malul hale gelirse bu kimseye, maluliyet öncesi yıldaki maaşının %66,7'si oranında sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır.

Meslekte kazanma gücü kaybı %20 ila %99 arasında ise, bu kayba göre tam aylığının belirli bir yüzdesi oranında bu gelir bağlanmaktadır. Bu durumda, eğer meslekte kazanma gücü kaybı %50'nin üzerindeyse ve kişi bir işte çalışmıyor ve başka bir aylık almıyorsa, temel emekli aylığının %10'u oranında ilave olarak ağır maluliyet desteği verilmektedir ([www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr)).

#### **2.5.4. Örnek Ülkeler ile İş Kazası Sigortasının Kıyaslanması**

Almanya, İngiltere ve Fransa sosyal güvenlik sistemleri, ülkemiz sosyal güvenlik sistemi ile kıyaslandığında, genelde ülkelerin demografik ve sektörel farklılıklarının sosyal güvenlik rejimlerinin oluşmasında etkili olduğunu görmekteyiz.

İş kazası sigortası bakımından ise Almanya, İngiltere, Fransa ve Türkiye'de farklı prim ve yardım sistemlerinin olduğunu görmekteyiz. Ülkemizde, primler zorunlu olup sadece hizmet akdine tabi çalışanlar ile kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar iş kazası sigortasından ve sağlamış olduğu hizmetlerden faydalanmaktadır. İş kazası sigortasından sağlanan yardımlardan faydalanmak için prim şartı yoktur. Almanya' da zorunlu olarak bu kapsama girildiği gibi, isteğe bağlı da bu kapsama girmek ve sağlamış olduğu imkanlardan faydalanmak mümkündür. İngiltere' de kişilerin bu sigorta kolundan faydalanması için önemli kriter olarak gelir olarak görünmektedir. İngiltere' de iş kazası sigortasından faydalanmak için diğer kriterler ise sigortalının çalışma kapasitesi, yaşı ve medeni durumudur. Fransa' da ise, ücretli çalışanlar ve benzerleri ile teknik okul öğrencileri, çıraklar, mesleki eğitim stajyerleri de kapsama girmektedir. Bu sigorta kolundan sağlanan yardımlardan faydalanmak için prim şartı aranmamaktadır.

İş kazası sigortasına tabi olan sigortalılara sağlanan yardımlar benzerlik göstermekte, genel olarak geçici ve sürekli iş göremezlik ödeneği ödenmektedir. Bazı ülkelerde bu haklardan faydalanma şartları ve yapılan ödemelerin miktarı, iş göremezlik oranına göre değişmektedir.

**Tablo 3: İş Kazası Sigortasının Ülke Örnekleri İle Karşılaştırılması**

Göstergeler Ülkeler	Kapsam	Prim Şartı	Sağlanan Yardımlar	İş Kazasının Bildirimi
<b>Türkiye</b>	Hizmet akdine tabi çalışanlar ile kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar bu kapsama girmektedir.	Kısa vadeli sigorta primi ödeyen herkes kapsamdadır.	Sağlık hizmetleri ücretsizdir. İş göremez bulunduğu süre içerisinde, geçici veya sürekli iş göremezlik ödeneği ödenmektedir.	İş kazası meydana geldiği tarihten itibaren 3 (üç) işgünü içerisinde bildirilmelidir.
<b>Almanya</b>	Hizmet akdiyle çalışanlar, bazı serbest çalışanlar, isteğe bağlı sigortaya tabi işverenler bu kapsamdadır.	Zorunlu sigorta primi ödeyenlerin yanında, isteğe bağlı prim sistemi de mevcuttur. Prim iş kollarına göre değişiyor.	Sağlık ve rehabilitasyon hizmeti sağlanmakta, geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik ödeneği ödenmektedir.	3 (üç) işgünü'nden fazla işgöremez duruma düştüğünde iş kazalarının bildirilmesi zorunludur.
<b>İngiltere</b>	İş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sağlanan yardımlar, sigortalının geliri, çalışma kapasitesi, yaşı ve medeni durumuna göre değişmektedir. Ancak, birikimi 16.000 poundu aşan veya eşi haftada 24 saatin üzerinde çalışanlara bu kapsamda bir ödeme yapılmamaktadır.	Sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sağlanan yardımlardan faydalanabilmesi için, geliri üzerinden primlerini, hak talebinde bulunmadan önceki son üç mali yıldan birinde, asgari haftalık kazanç sınırının (97 pound) en az 25 katı oranında ödemiş olması gerekmektedir.	Geçici iş göremezlik ödeneği, iş kazasının meydana geldiği anı takip eden 3 günlük bekleme süresinin ardından, azami 13 hafta olmak üzere, haftalık 65,45 pound olarak ödenmektedir.	İş kazası meydana geldiği günden itibaren 10 gün içerisinde rapor olarak iletilir. İşverenler, kendi adına çalışanlar, olayı geçiren kişi ya da çalışan temsilcileri, Kaza İletişim Merkezi' ne bildirimde bulunur.
<b>Fransa</b>	Ücretli çalışanlar ve benzerleri ile teknik okul öğrencileri, çıraklar, mesleki eğitim stajyerlerini de kapsamaktadır.	İş kazasının gerektirdiği bütün destekler prim ve çalışma süresine ilişkin şartlara bakılmaksızın sağlanır.	Sağlık ve tedavi masrafları karşılıksızdır. Sürekli iş göremezlik maaşı ödenir. Mağdura ücret almadığı dönem için bir ödeme yapılır.	İş kazaları işveren tarafından bildirilir. İş kazaları 3 gün içerisinde bildirilmelidir.

Kaynak: www.csgeb.org.tr.

### 3. BÖLÜM

#### İŞ KAZASI İLE İLGİLİ TARAFLARIN SORUMLULUKLARI

İş kazalarının meydana gelmesinde etkisi olan birçok taraf ve faktör vardır. İş kazaları ile ilgili bazı kesimlere büyük sorumluluklar düşmektedir. Bunlar devlet, işverenler, işçiler ve sendikalarıdır.

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de iş kazaları önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum son yıllarda gerek sanayileşmenin gelişimi, gerek iş sağlığı ve güvenliğine ihtiyaç duyulan düzenleme ve yatırımların yapılamaması, gerek tarafların üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmemesinden dolayı yoğunluk kazanmıştır. Durumu ayrıntılı olarak ele alacak olursak, Türkiye’ de bu alandaki temel sorunlar toplumsal formasyonumuz, sanayileşmenin gelişimindeki özgünlükler, özelleştirme, sendikasılaştırma, taşeronlaştırma, çalışma yaşamına yaklaşım, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin yetersizliği, gerekli yatırımların yapılmaması, 4857 sayılı Yasa, bu yasanın gerekli denetimleri esnetmesi, mühendislik ve hekimlik uygulamalarına ilişkin yasal eksiklikler, işveren kesiminin konuya gereken önemi vermemesi, kayıt dışı istihdam, kadın ve çocuk emeği sömürsüdür. (www.mmo.org.tr).

Dünyada insanlar beklenmedik ve önlenemeyen sebeplerle hayatını kaybedebilmektedir. Fakat çalışma hayatında, hayatını kaybedenlerin ölüm sebeplerini, beklenmedik olarak açıklamak çok da gerçekçi değildir. İşçilerin, iş kazasına maruz kalmaları ve neticesinde hayatlarını kaybetmeleri, kendileri de dahil bazı kesimlerin sorumsuzluklarından kaynaklanmaktadır. İnsan hayatı bu kadar önemli iken, sırf bir taraf sorumluluğunu tam olarak yerine getirmedi diye ölümler meydana gelmekte ki, bu ölümlerin önüne geçilebilecekken, önemsiz sebeplerle önlem alınmayarak iş kazalarına sebebiyet verilmektedir. Ülkemizde 2014 yılı verilerine göre; 1.679.990 işyerinde, 13.967.837 sigortalı işçi çalışmaktadır. Bu işyerilerinde 221.366 iş kazası meydana gelmiş, 1.626 işçi ise hayatını kaybetmiştir. Sadece 2014 verilerine bakarak iş kazası sonucu hayatını kaybeden kişi sayısının ne kadar fazla olduğunu görebilmekteyiz. İşin en vahim tarafı tarafların sorumluluklarını tam olarak yerine getirmesi halinde, bu

rakamalar ciddi oranlarda düşebilecekken, sırf birilerinin sorumluluklarını tam olarak yerine getirmemesinden dolayı bazı hayatların son buluyor olmasıdır.

Durumun vahameti de göz önüne alındığında, iş kazası ile ilgili oluşabilecek her türlü olumsuzluğun ve zararın en aza indirgenebilmesi için konunun taraflarına oldukça fazla görev ve sorumluluk düşmekte olup, bu görev ve sorumluluğun yerine getirilmesi gerekmektedir.

### **3.1. DEVLETİN ÖDEV VE SORUMLULUKLARI**

Sosyal bir hukuk devleti olma çabasında olan ve çağdaş bir anlayışla yönetilen Devlet, öncelikle vatandaşlarının en kutsal hakkını güvence altına almalıdır. Özellikle de çalışma hayatında. Bu durum çalışanlar bakımından, çalışma ortamında tüm tehlikelerden uzak ve güvenle çalışmak demektir. Bu nedenle çağdaş ve medeni devlet, bu görevini yerine getirecek olan tüm önlemleri belirlemek, bunların işyerlerinde uygulanmasını sağlamak ve bunları sürekli olarak düzeltmekle yükümlüdür. Ayrıca hukuk devleti gereği, devlet tüm kuralları önceden belirtip kamuoyunun bilgisine sunar. Bu görevini de kanun, tüzük, yönetmelik gibi mevzuat oluşturarak yerine getirir (Değirmencioglu, 2006: 75).

Devletin çalışma hayatına yönelik sadece mevzuat düzenlemesi yapması da iş kazalarının önüne geçmede yeterli değildir. Bu alana yönelik çıkartılan kanun, tüzük, yönetmelik gibi yasal düzenlemelerin yanı sıra, uygulamaya yönelikte organize ve teşkilatçı bir yapı kurmalı ki, sistem rayına girerek, toplumsal bir kabullenme görsün. Öncelikle iş sağlığı ve güvenliği alanında, merkez ve taşra teşkilatını tam ve işler olarak hayata geçirmeli, uygulamanın sürekliliğini anlık takip etmelidir. Uygulamanın takibi, sadece denetim ve teftişle olmamalı, çalışma hayatına yönelik bütün mevzuat düzenlemesi belirli periyotlarla taraflara anlatılmalı, bilinçlendirme eğitimi yapılmalıdır. Uygulama yapılırken sadece olması gereken düzenlemeler üzerinde değil, eksiklikler tespit edilerek, bu eksikliklerin giderilmesine yönelik rehberlik faaliyetleri yapılmalıdır.



### 3.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Anayasal Dayanağı

Devletin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama ödevinin kaynağı anayasadır. Birçok ülke anayasasında devletin ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama ödevi açık bir şekilde düzenlendiği halde 1982 tarihli Türk anayasasında bu nitelikte bir hüküm öngörülmemiştir. Anayasa da her ne kadar işçilerin iş güvenliği hakkına sahip bulunduğu açıkça ve ayrıca belirtilmiyorsa da, bu hakkı dolaylı ya da dolaysız biçimde korumayı amaçlayan birçok ilke ve kural yer almaktadır (Akın, 2001: 8).

Anayasamızın 49. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “ Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır.” hükmüyle, çalışanların sağlık ve güvenliğini de içerecek biçimde çalışma hayatı tüm yönleriyle teminat altına alınmıştır. Aslında madde metninde “çalışanları korumak” diyerek, çalışma hayatına yönelik güvence anlatılmış, metnin sonunda ise gerekli tedbirleri alacağı belirtilerek, iş güvenliğine vurgu yapılmıştır. Böylece, devletin çalışanları korumak için gerekli tedbirleri alacağı, yani iş sağlığı ve güvenliğine yönelik üzerine düşen görevi yerine getireceği belirtilmiştir.

Anayasanın 50. maddesinde ise “kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.” hükmü yer almaktadır. Bu madde her ne kadar tüm işçilerin iş güvenliği hakkını güvence altına alan genel bir madde sayılmasa da, kadınları, çocuk işçileri ve işgücünün güçsüz kesimini sağlık ve güvenlik açısından koruyan bir madde olarak kabul edilmektedir. Ülkemizde, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisinin verilerine göre; 2015 yılında iş kazaları sonucu hayatını kaybedenlerin % 7’ si kadın, % 3’ ü ise çocuk işçilerdir. Her ne kadar Anayasa ile teminat altına alınmış olsa da, kadınların ve çocukların çalışma hayatındaki korunma düzeyleri ve buna yönelik tedbirler yeterli değildir. Ayrıca, anayasanın 50. maddesinde yer alan dinlenme hakkı da iş sağlığını dolaylı bir biçimde koruyan bir hüküm niteliği taşımaktadır.

Görüldüğü gibi, anayasamızın değişik ilke ve kuralları devlete iş sağlığı ve güvenliği sağlama ödevini yüklemiştir. Anayasadan doğan bu yükümlülük üç yolla

yerine getirilebilir. Gerçekten devletin bu konudaki temel ödevlerini, mevzuat hazırlama, resmi örgütü kurma ve denetim, yaptırım uygulama olarak özetlemek mümkündür. Başak bir deyimle, anayasadan doğan ödevini yerine getirebilmek için devlet, her şeyden önce iş güvenliğine ilişkin yasaları ve diğer hukuki düzenlemeleri (tüzük, yönetmelik vb. ) yürürlüğe koyacak, güçlü bir iş güvenliği kurumu oluşturacak, mevzuatın uygulanıp uygulanmadığını denetleyecek, gerekli olan durumlarda ise hukuki, idari ve cezai yaptırımlara başvurarak işyerlerinde iş güvenliği koşullarının yerine getirilmesini sağlayacaktır.

### **3.1.2.Devletin İş Güvenliği Kurumu Oluşturma ve Denetim Ödevi**

Anayasamıza göre, devlet çalışma hayatıyla ilgili gerekli tedbirleri alarak, bu konuda teşkilatı kurmakla mükelleftir. Anayasa' nın 60. maddesinde yer alan bu hükme istinaden, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Genel Müdürlük bünyesinde kurulan daire başkanlıkları ile daha organize bir yapı oluşturulmuştur.

Devlet, iş sağlığı güvenliği konusunda, 4857 sayılı İş Kanununun yetersiz olduğunu, sadece Kanunda birkaç madde ile bu konunun çözülemeyeceğini anlayarak, ayrıca çağın gereklerine de hitap etmediğini görerek, sadece bu alana yönelik olmak üzere, 6331 sayılı münhasıran İş Sağlığı ve Güvenliği yasasını çıkarmıştır. Bu Kanun ile, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerinin düzenlenmesi amaçlanmıştır.

Çalışma hayatına yönelik çıkarılan bütün mevzuat hükümlerinin işveren ve işçiler tarafından yerine getirilip getirilmediğine yönelik teftişi yapmak da devletin ödevleri arasındadır. Denetimsiz bir iş hayatı düşünölemeyeceği gibi, iş hayatındaki aksaklıkların giderilmesinin sadece denetlemekle gerçekleştirilmesi de akla uygun değildir. Denetim tek başına hukukun tesisisi için yeterli olsaydı, ölkemizde kayıtdışı diye bir kavram devamlı gündemde kendine yer bulmazdı. Bu sebeple toplumsal bilinç ve kişilerin vicdanları en etkili denetim yöntemidir.

### 3.1.2.1.İş Güvenliği Kurumu

Eksiksiz ve kusursuz bir iş güvenliği mevzuatının hazırlanması dahi yalnız başına iş kazalarının önlenmesi için yeterli değildir. Önemli olan bu mevzuatın işyeri düzeyinde uygulanmasının sağlanmasıdır. Bu amaçla devlet tarafından iyi planlanmış, bu konuda tüm sorumlulukların etkili biçimde katkısını ve eşgüdümünü sağlayan bir önleme politikasının yürürlüğe konması gerekir. Bunun için de güçlü bir iş güvenliği kurumu ve denetim mekanizmasının oluşturulması zorunludur (Süzek, 2000: 308).

Ülkemizde, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde bulunan, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatta belirtilen denetim haricindeki bütün hususlara yönelik çalışmalar yapmakta, İş Teftiş Kurulu bünyesinde ve doğrudan Bakan'a bağlı olarak çalışan iş müfettişleri tarafından ise, iş güvenliğine yönelik inceleme, soruşturma ve teftiş faaliyetleri yürütülmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olarak faaliyet göstermektedir. Genel Müdürlüğün görevleri aşağıda sıralanmaktadır.

- a) İş sağlığı ve güvenliği konularında, mevzuatın uygulanmasını sağlamak ve mevzuat çalışması yapmak,
- b) Ulusal politikalar belirlemek, bu politikalar çerçevesinde programlar hazırlamak,
- c) İş sağlığı ve güvenliği konusunda, ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamak,
- d) Etkin denetim sağlamak amacıyla gerekli önerilerde bulunmak, sonuçlarını izlemek,
- e) Üretilen ve ithal edilen kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetimi ve denetimini yapmak, bu hususlarda usul ve esasları belirlemek,
- f) İş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlamak, programlamak ve uygulanmasını sağlamak,

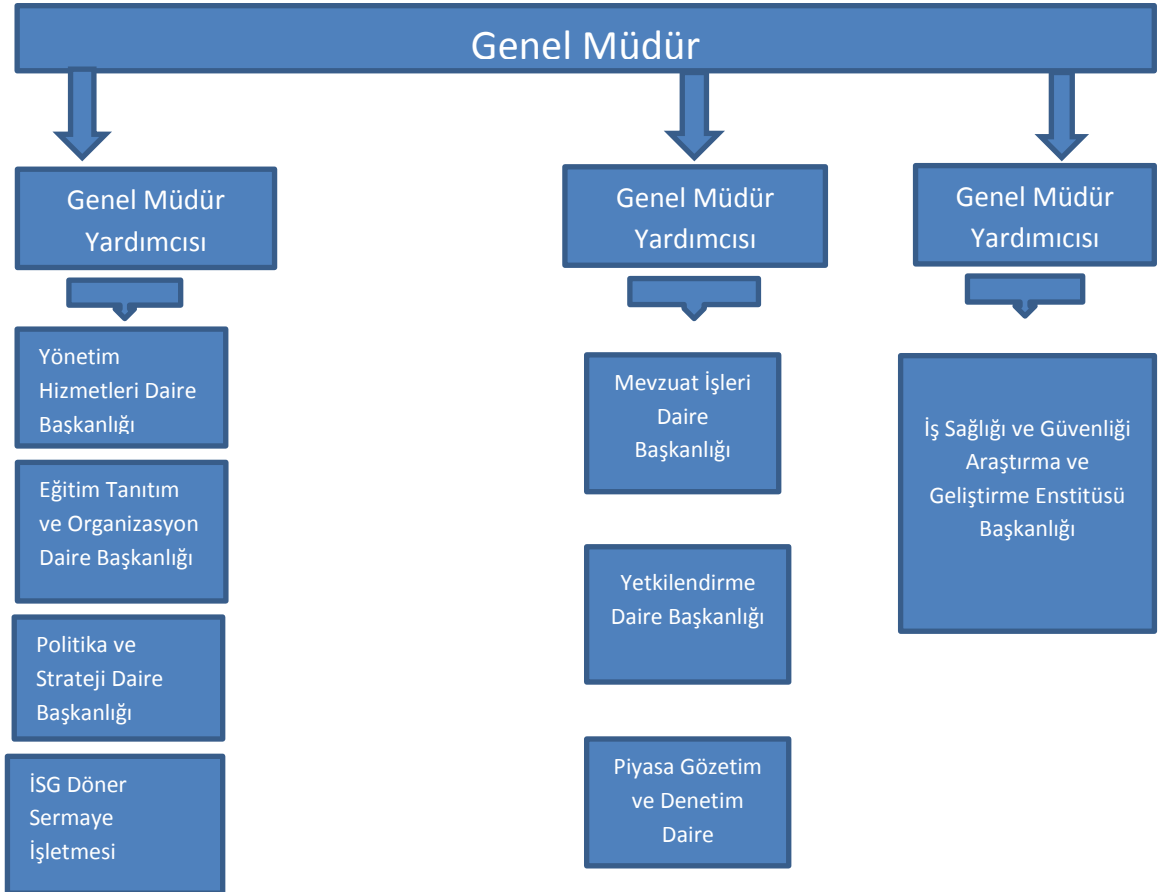
- g) Meslekî eğitim görenler, rehabilite edilenler, özel risk grupları ve kamu hizmetlerinde çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları amacıyla gerekli çalışmaları yaparak tedbirlerin alınmasını sağlamak,
- h) İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer görevlilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek,
- i) İş sağlığı ve güvenliği alanında ölçüm, analiz, teknik kontrol, risk analizi ve değerlendirmesi, eğitim, danışmanlık, uzmanlık hizmetlerini yapmak ve bu tür hizmetleri verecek özel ve tüzel kişi ve kuruluşların niteliklerini belirlemek, yetki vermek, yetkilerini iptal etmek, kontrol ve denetimini sağlamak,
- j) İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer teknik ve sağlık personel ile işçilere eğitim vermek için kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerini yetkilendirmek, gerektiğinde yetkilerini iptal etmek, hizmetin etkin ve verimli bir şekilde verilip verilmediğinin kontrol ve denetimini sağlamak, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının eğitimleri sonundaki sınavları yapmak veya yaptırmak, belgelerini vermektir.

İş Sağlığı ve Genel Müdürlüğü' nün görevleri incelendiğinde, çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bütün düzenleme ve uygulama yetkisi bu kurumda toplanmıştır. Lakin, mevzuatta görevleri detaylı ve kapsamlı sayılmakla birlikte, iş kazalarının rakamsal sonuçları, bu görevlerin etkin biçimde yerine getirilmediğini göstermektedir. Ülkemizde iş kazasına maruz kalan işçi sayılarındaki artış, sadece mevzuat düzenlemesinin kazaları önlemede yeterli olmadığını ortaya koymaktadır.

İş sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü teşkilat yapısında, genel müdür yardımcılarının altında, bu alanda yer alması gereken bütün konulara yönelik daire başkanlıkları kurulduğu görülmektedir. Bu teşkilatlanma içerisinde eleştirilecek diğer bir nokta, sadece İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün mevzuatında yer alan düzenlemelerin yerinde uygulanıp uygulanmadığını inceleme yetkisine haiz denetim

kadrosunun bulunmamasıdır. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre kurulan, işyerlerinin iş güvenliği hizmeti satın aldıkları, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin denetimi, genel müdürlük tarafından yapılmamaktadır. Bu konuda yetkisi olmakla birlikte, uygulamada yapmış olduğu denetimler sadece sosyal güvenlik mevzuatına yönelik olan ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda başka hiçbir denetim yapmayan, Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından icra edilmektedir. Denetim kodrosu açılmasa dahi, genel müdürlüğün kendi bünyesinde ihdas edilen ve uzman kadrosunda bulunan personele denetim yetkisi verilerek bu konu daha sağlıklı işletilebilecektir. Daha önce uzman kadrosunda bulunan personele İSGB ve OSGB denetimlerinin yaptırıldığı görülmüştür.

**Şekil 3: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Teşkilat Şeması**



Kaynak: [www.csgb.gov.tr](http://www.csgb.gov.tr)

İş sağlığı ve güvenliği konusunda, teftiş, inceleme ve soruşturma yetkisine haiz denetim elemanı kadrosu olan İş Teftiş Kurulunun bu konudaki görevleri ise Bakanlık tarafından çıkarılan yönetmelikle sıralanmıştır.

a)alışma koşullarıyla üretim ve yapım yöntemlerini incelemek, kullanılan makina, araç, gereç, aygıt, tesis vb. ile yapımda kullanılan veya işlenen hammadde ve bunların işlenmiş olanlarını görmek, iş sağlığı ve güvenliği bakımından zararlı, tehlikeli ve mevzuata uygun olup olmadıklarını incelemek ve araştırmak, gerektiğinde kullanılan veya işlenen hammaddelerle işyerindeki hava, duman, buhar, toz ve benzerlerinden örnekler alıp tahlil ve muayene etmek veya ettirmek, bu örnekleri işveren veya işveren vekili, bulunmadıklarında işyerinde çalışanlardan birinin önünde ve durumu bir tutanakla belgelemek ve bir kaba konup mühürlenmek suretiyle almak,

b) Görevli oldukları mahallerde, programlarında bulunmayan, fakat iş sağlığı ve güvenliği yönünden hayati bir tehlike tespit ettiği işyerlerinde, Başkanlığa veya bağlı olduğu grup başkanlığına bilgi vererek teftiş yapmak,

c)İşyerlerinde işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına ilişkin mevzuata aykırılıklar tespit edilmesi halinde, ilgili mülki amire gönderilecek bir yazı ile bu işçilerin çalışmaktan alıkonulmasını talep etmek,

)Mevzuatta gördükleri boşluk ve aksaklıkların giderilmesi için önerilerde bulunmak,

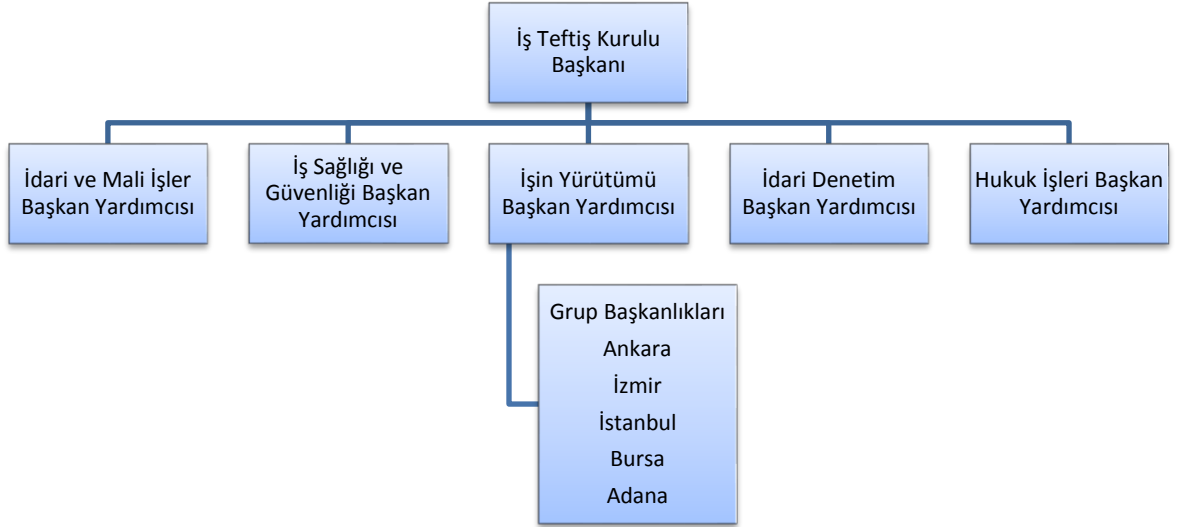
d)Bakanlık faaliyetlerinin etkinliğini artırmak, mevzuata, plan ve programa uygun çalışılmasını temin etmek amacıyla teklifler hazırlamak ve Bakana sunulmak üzere Başkanlığa veya grup başkanlığına vermek,

e)alışma mevzuatı ve Bakanlığın faaliyetleriyle ilgili olarak; görevlendirildikleri konularda yurtiçinde ve yurtdışında araştırmalar yapmak, eğitim, komisyon, kurs, seminer ve toplantılara katılmak, kurs, seminer ve eğitim vermektir.

İş Teftiş Kurulu, bir başkan ve görev tanımları yapılmış beş başkan yardımcısından kuruludur. Ayrıca, Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa ve Adana illerinde örgütlenmiş grup başkanlıkları da, İş Teftiş Kurulu Başkanlığına bağlı olarak görev yapmaktadır.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığının teşkilat yapısında, başkana bağlı olarak çalışan, iş sağlığı ve güvenliği' ne yönelik başkan yardımcılığının bulunduğu görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik bütün teftiş ve denetimler iş teftiş kurulu başkanlığı bünyesinde istihdam edilen, iş müfettişleri ve iş başmüfettişleri tarafında yerine getirilmektedir.

**Şekil 4: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Teşkilat Şeması**



Kaynak:www.csgb.gov.tr

### 3.1.2.2. İş Kazası Soruşturması Yapmaya Yetkili Denetim Elemanları ve Denetimlerin Sıklığı

İş sağlığı ve güvenliği konusunda nihai hedefe ulaşabilmek için çalışma hayatının ve buna bağlı olarak iş güvenliği denetimlerinin nitelik ve nicelik bakımından bugünkünden çok daha ileri düzeye ulaştırılması gerekmektedir. İş Kazası olaylarını soruşturmaya yetkili Sosyal Güvenlik Kurumu Denetmenleri ve Müfettişleri ile İş Müfettişleri sürekli eğitime tabi tutularak mesleki bilgi ve ehliyetleri artırılmalıdır. Denetime yetkili kişi, iş güvenliğini sağlamaya ilişkin faaliyetlerinde adil davranmak, danışmanlık görevi ile yaptırım uygulama yetkisi arasında makul bir denge kurmak zorundadır. Ülkemizde bu denetimleri gerçekleştirecek denetmen ve müfettiş sayısı yetersizdir.

2002-2012 yılları arasında yapılan denetim faaliyetlerine ilişkin istatistiki bilgilere göre; 81.943 denetim yapıldığı, bu denetimlerde 7.603 kaçak işyeri ve bu işyerlerinde 35.203 kayıt dışı çalışan tespit edildiği belirtilmektedir. Bir diğer istatistiğin en son verilerine göre ülkemizde 1.639.149 işyeri faaliyet göstermektedir.10 yıllık veriler ışığında, mevcut işyeri sayısı ve denetim yapılan işyeri sayısındaki veriler değerlendirildiğinde, eldeki mevcut ile yapılan denetimlerin kayıtdışı önlemede ne kadar yetersiz olduğu görülmüştür. Ülkemizde çalışma hayatını denetleyen ve aktif olarak görev yapan denetim elemanı sayısı içerisinde 1046 İş Müfettişi, 343 Sosyal Güvenlik Müfettişi ve 2116 Sosyal Güvenlik Denetmeni kadrosundan oluşmaktadır. Bu sayılara meslek mensubu yardımcılar da dahildir ve yardımcılar denetim yetkisine tek başlarına haiz değildirler. Denetim elemanı sayısı, iş kazalarını önlemede geleceğe dair umutlarımızın ne kadar az olduğunu göstermekte ve mevcut ile neticeye ulaşmanın imkansız olduğunu gözler önüne sermektedir. Bazı denetim elemanlarının, iş kazalarını önlemede etkin olduğunu, bazılarının ise kaza meydana geldikten sonra devreye girdiğini dikkate alırsak, iş sağlığı ve güvenliğinde önlemeye yönelik denetim elemanı sayısı toplam sayıya nispetle daha da azalmaktadır. Saymış olduğumuz denetim elemanlarının haricinde özel sektörde çalışan ve işyerindeki aksaklıkları tespit ve rapor eden iş güvenliği uzmanlığı kadrosu da vardır. 6331 sayılı Kanuna göre işyerinin kapasitesine göre işyerleri, bu kişileri ya kendi içlerinden istihdam etmek, ya da bu



hizmeti sunan kurumlardan hizmet satın almak suretiyle işyerinde bulundurmak zorundadır.

İş Müfettişleri, 4847 sayılı İş Kanununa ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa istinaden denetim yapar. 6331 sayılı Kanunun izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkilidir. Yapılacak teftişlerde gerek görülmesi halinde yaptırım olarak, 4857 sayılı Kanunun 92' inci maddesinde, iş müfettişlerinin denetim yapmaya yetkili makam ve memur oldukları, bu kişilere işçilerin, işverenlerin ve yetkili makamların yardım etmek zorunda olduğu belirtilmektedir. Kanunun 93' üncü maddesinde, müfettişlerin görevlerini yerine getirirken yükümlü olduğu konulara yer verilmiştir. Bu konular arasında görevlerini yerine getirirken işi aksatmayacak şekilde görevi ifa etmek ve işyerinin ticari sırlarını gizlemek de vardır. 96' ıncı maddede, işçi ve işverenlerin iş müfettişlerine, Kanundan doğan yetkilerini kullanırken yardımcı olma ve zorluk çıkarmama konularında bazı uyarılar yer almaktadır. Kanunun 107' nci maddesinde 92 ve 96' ıncı maddelere aykırılığın ve müfettişlerin görevlerini yerine getirmelerine engel olmanın yaptırımı olarak idari para cezası uygulanacağı hükmü yer almaktadır. Görüldüğü gibi çalışma hayatının birinci sırada ve en etkili denetim elemanı iş müfettişleridir. Bu meslek mensuplarının önemi, iş kazası meydana gelmeden önce alınması gereken tedbirlere yönelik denetim yapıyor olmalarından kaynaklanmaktadır. Bu demek değildir ki, iş müfettişleri iş kazası sonrası denetim yapmamaktadır. Belirtmek istediğimiz husus, diğer denetim elemanları iş kazası meydana geldikten sonra kendi mevzuatlarına yönelik haklardan mağdurların faydalanmalarını gerektirecek şartların oluşup oluşmadığına yönelik inceleme yaptıkları için, iş kazaları meydana gelmeden uyarıcı ve önleyici bir etkiye sahip değillerdir. Sadece kaza sonrası idari yaptırımlar açısından işverenlere caydırıcı etki yapmaktadırlar.

İş güvenliği uzmanları, usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanı olarak tanımlanmaktadır. İş güvenliği uzmanı belgesine sahip olmak için, Çalışma Bakanlığı ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen

müfettiş kadrosunda yer almak da Kanunen yeterli görülmüştür. Halen aktif olarak görev yapan Sosyal Güvenlik Müfettişleri ve İş Müfettişleri arasında, iş güvenliği uzmanı belgesine sahip denetim elemanları bulunmaktadır. Her ne kadar işgüvenliği uzmanları mesleklerini ifa ederken bağımsız olsada, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur. İş güvenliği uzmanları, bazen işverene bağlı çalışmakta, bazen de bu hizmeti sunan İSGB ve OSGB'lerden hizmet satın alınması suretiyle işyerinde çalıştırılmaktadır. Dolayısıyla, işverene ekonomik olarak bağlı bir iş güvenliği elemanının işini yaparken tam anlamıyla bağımsız olması beklenemez. Bu da denetim elemanı olmayan iş güvenliği uzmanlarının, yaptırım güçlerini önemli ölçüde sınırlamakta, bunların çalışmalarını prosedür tamamlanması ve resmi denetime hazırlanması düzeyine indirgemektedir. İş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının işverene karşı iş güvenliği güçlendirilmeli, resmi denetçilerle irtibatları yasal açıdan kuvvetlendirilmelidir.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun yürürlüğe girdiği, 01.10.2008 tarihi öncesinde iş kazası soruşturmaları, 506 sayılı SSK istinaden SSK Müfettişleri vasıtasıyla yapılmaktaydı. Kanunun yürürlük tarihinden sonra ise, iş kazası soruşturmaları, Sigorta Müfettişi ünvanları, Sosyal Güvenlik Müfettişi olarak değiştirilen kadro tarafından yerine getirilmeye devam edildi. Daha sonra ölümlü iş kazaları hariç denetim yetkisi Sosyal Güvenlik Kurumu adına Sosyal Güvenlik Denetmenleri'ne devredildi. Ölümlü iş kazalarının denetimi ise sosyal Güvenlik Müfettişleri tarafından soruşturulmaya devam edildi. Kurmun tarafından çıkarılan 2014/16 sayılı Genelge ile iş kazalarına yönelik bütün teftişlerin, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı tarafından yapılacağı belirtilmiştir. Sosyal Güvenlik Denetmenliği Yönetmeliğinde ise ölüm ve malullükle sonuçlananlar dışındaki iş kazası ve meslek hastalığı hallerinin incelenmesi ve/veya soruşturulmasının denetmenler tarafından yapılacağına dair ibare halen yürürlükte bulunmaktadır. Bu yetki konusunda bir tedahül söz konusudur. Nitekim, mevzuat açısından, denetmenler de halen bu yetkiyi haizdir. Sosyal Güvenlik Kurumu denetim elemanları iş kazası incelemesini kaza meydana geldikten sonra incelemektedir. Denetimlerde, öncelikle kazaya maruz kalan kişinin sigortalı olup olmadığına bakılır, sigortalı ise bildirim süresinde yapıp yapılmadığına

bakılır. Bu aşamdan sonra olayın sosyal güvenlik mevzuatına göre iş kazası olup olmadığı değerlendirilir. Bu hususlar, sosyal güvenlik müfettişi veya denetmeni tarafından rapor haline getirilir. Kısaca özetlenecek olursa, yapılan denetim önleyici olmamakla birlikte, uygulanan idari para cezaları ve maddi yaptırımlardan dolayı caydırıcı niteliğe sahiptir.

### 3.1.2.3. Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Yapılan Denetim

İş kazalarında, kaza meydana geldikten sonra, denetim elemanları tarafından yapılan inceleme ve soruşturmalar da, iş kazası öncesinde yapılan teftiş kadar, kazaların önlenmesi açısından önem arz etmektedir. İşyerlerinde meydana gelen iş kazalarının boyutları, sonraki kazaların meydana gelmesinde bir kriter değildir. Nitekim, bir işyerinde küçük bir iş kazası ile karşılaşılması, bu işyerinde daha büyük bir kaza meydana gelmeyeceği anlamına gelememektedir. Belki de küçük kazada işçinin en ufak bir dikkatsizliği daha büyüğünü beraberinde getirecektir. Ülkemizde iş kazalarını denetlemeye yetkili kurumlardan biri olan Sosyal Güvenlik Kurumu bütün iş kazalarını denetlemekte, sadece devlete maddi külfet oluşturacak kazaları incelemeye almaktadır. Bunlar arasında, ölümlü, maluliyetle neticelenen ve sağlık harcamaları yüksek maliyet gerektiren iş kazalarını sayabiliriz.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. maddesinde, “Kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için, gerektiğinde, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık İş Müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabilir.” hükmü yer almaktadır.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 122. maddesinde de, “Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları” ifadesi açıklanmıştır. Buna istinaden, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarının, 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununda belirtilen Kurum müfettişleri ile sosyal güvenlik denetmenleri olduğu belirtilmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu çalışanları, iş kazası-meslek hastalığı, hastalık, yaşlılık, malullük ve ölüm gibi risklere karşı sigortalamaktadır. İş kazası saymış olduğumuz riskler arasında yer almaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu, tarafından sigortalılara iş kazasına maruz kalmaları halinde, bazı yardımlar yapılır. Bunları şöylece not edebiliriz.

- ✓ Sigortalının çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.
- ✓ % 10 ve üzeri meslekte kazanma gücü azalan sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanır.
- ✓ Sigortalının ölümü halinde yakınlarına ölüm geliri bağlanır.
- ✓ Ölen sigortalının, kız çocuğunun evlenmesi halinde evlenme yardımı yapılır.
- ✓ Ölüm halinde cenaze yardımı yapılır.
- ✓ İş kazasına maruz kalan sigortalının bu olay sonucu meydana gelen bütün sağlık giderleri karşılanır.

İş kazası sonucu, sigortalıya veya hak sahiplerine saymış olduğumuz yardımları yapan Kurum, kazadan sonra olayın iş kazası olup olmadığına yönelik detaylı bir soruşturma yapmaktadır. Soruşturmaya başlamadan kazazedenin sigortalı olması veya sigortalı olmasını gerektirecek şartları haiz olup olmadığına bakılır. Şahıs sigortalı ise, sigortalı bildirim zamanında yapılmamışsa, Kurumca yapılan bütün masraflar ve bağlanacak sürekli iş göremezlik gelirin peşin sermaye değeri işveren den tahsil edilir. Sigortalılık tespitinden sonra, en önemli aşama, meydana gelen olayın, sosyal güvenlik mevzuatı açısından iş kazası olup olmadığının tespit edilmesidir. İş kazasında bağlanacak gelirin tahsiline yönelik, ya da gelirin miktarına yönelik, kaza olayında işverenin, sigortalının ve üçüncü şahıslarının kusurunun bulunup bulunmadığı, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre kusur varsa, oranlarının ne olduğu denetim elemanı tarafından tespit edilir.

İş kazalarının oluşumunda tarafların kusur oranlarının belirlenmesi, Sosyal Güvenlik Müfettişleri tarafından yapılmaktadır. Kazaya yönelik tanzim edilen müfettiş raporlarında, iş kazalarının mevzuatın hangi hükümlerine aykırılık neticesinde meydana

geldiği ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre alınmayan tedbirler sıralanarak değerlendirilir. Raporun sonuç ve kanaat bölümünde kusur oranları bu değerlendirmeler neticesinde belirlenerek, bu konudaki yaptırımlara yer verilir. Sosyal güvenlik Kurumu' nun iyileştirici bir denetim yapması için, müfettiş raporlarında kazaların tekrarının önlenmesi için, alınması gereken tedbirlerin neler olduğu ayrıntılı biçimde açıklanmalıdır. Müfettiş raporları genelde, tespit ve yaptırımları içermekte, kazaları önleyici tavsiyelere yer verilmemektedir.

İş kazası incelemesinin etkili ve yararlı olabilmesi için en kısa zamanda yapılması zorunludur. Hatta çalışanların güvenliğini etkilememek koşuluyla kazadan sonra kaza yerinin olduğu gibi bırakılmasında incelemenin başarısı açısından yarar vardır. Ne var ki, ülkemizde bu incelemeler genellikle çok geç yapılmakta, hatta çoğu kez iş kazası sonrasında bir inceleme dahi söz konusu olmamaktadır. Nihayet, incelemelerin sadece ölüm veya maluliyetle sonuçlanan kazalarla sınırlı tutulması da yerinde değildir. İş kazaları iş güvenliği kurumunca iyi bir değerlendirmeye tabi tutularak ağır ve tehlikeli kazaların habercisi niteliği taşıyan küçük kazaların da incelemeye alınması uygun olur. (Akın, 2001: 8).

#### 3.1.2.4.Şikâyet Üzerine Denetim

İşyerlerinde iş güvenliği önlemlerinin alınmasını sağlayacak etkili araçlardan biriside şikâyet üzerine yapılan denetimlerdir. Bu denetimler, işyerlerinde mesleki risklere en yakın kişilerin şikâyeti üzerine yapılacağından iş güvenliğinin sağlanmasında etkili olabilir. Bu tür denetimlerin Şikâyetin yerinde olduğu izlenimi alındığı takdirde, bu tür denetimlerin öncelikle uygulanması gerekir. Fakat, İş Teftiş Tüzüğünde bu denetimlerin öncelikle ve süratle yapılması konusunda herhangi bir düzenleme getirilmemiştir. Bu yönde bir hükmün tüzüğe konması isabetli olacaktır.

İleri bir İş sağlığı ve iş güvenliği uygulaması noktasında ileri seviyelerde bulunan ülkelerde etkin bir araç olarak kullanılan şikâyet üzerine denetim müessesesi ülkemizde yeterince işletilememiştir. Bunun nedenlerinin başında işçilerin bu yola başvurmaya özendirilmemiş olmaları ve iş akitlerinin feshedilebileceği konusundaki endişeleri gelmektedir.

İş mevzuatındaki istihdam güvencesi giderek daraltıldığı için, çalışanların işini kaybetme riskini göze almadan işvereni iş sağlığı ve güvenliği açısından şikayet etmeleri mümkün görünmüyor. Bu bakımdan ya şikayet edenlerin istihdamı korunmalı, yahut da şikayet edenlerin ismi saklı tutulabilmelidir. Fransız hukukunda işçiler tarafından yapılacak şikayetleri kolaylaştırmak açısından isabetli bir hüküm getirilmiştir. Fransa İş Kanununda, işveren o işyerini denetlemekle görevli iş müfettişinin adını ve adresini herkes tarafından kolayca görebilecek bir yere asmak zorundadır.

Bu konuda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yazılı şikayet başvurusuna alternatif ve başvurusu kolay olan bir yöntem geliştirilmiştir. Bu yöntem, Alo 170 ihbar ve şikayet hattı adı altında faaliyet göstererek, çalışanların hem iş mevzuatı hem de sosyal güvenlik mevzuatına yönelik ihbar ve şikayetlerini kapsamaktadır. İş kazasına maruz kalan kişi, bu yolla kazaya uğradığını şikayet edebilir, sigortası yoksa öncelikle bunun teminini de talep edebilir. Gerek görülmesi halinde yapılan ihbar ve şikayetler Çalışma Bakanlığı iş müfettişlerine, sosyal güvenlik müfettişlerine veya sosyal güvenlik denetmenlerine intikal ettirilmektedir.

İş kazasına uğrayan sigortalı, vefat etmiş ise ölümlü iş kazaları adli vaka olduğu için ihbar ve şikayete gerek görülmeden, idari soruşturmada kendiliğinden başlatılmaktadır. Ayrıca sigortalının kaza sonrası hastaneye yatacak ve tedavi gerektirecek bir durumu ortaya çıkması halinde, hastanelerde bulunan kolluk kuvveti tarafından tutanağa geçirilir ve daha sonra ilgili güvenlik birimine olay intikal ettirilerek, işyeri çalışanlarının ve işverenin ifadesine başvurulur. Ayrıca, gerek görülmesi halinde işyerinde olay yeri tespit tutanağı tanzim edilir. Tüm bu uygulamalar, yaralanma veya ölüm olayına istinaden, adli vaka olarak görüldüğü için savcılık kanalıyla genişletilebilir. İdari soruşturma başladığında ise, kolluk kuvvetlerinden bu tutanaklar resmi yollarla istenir ve bu tutanaklar soruşturmanın sıhhati açısından son derece önem arz etmektedir.

## **3.2. İŞVERENİN ÖDEV VE SORUMLULUKLARI**

### **3.2.1. İşverenin Genel Yükümlülükleri**

Genel olarak herhangi bir işyerinde iş güvenliği sağlamada esas faktör insandır. Teknolojik gelişmeler ve gelişmelerin sağladığı güvenlik faktörleri önemli olmakla birlikte, insan faktörünün önemi yine de birinci sıradadır (Keleş, 2005: 23).

İşverenlerin iş kazalarına yönelik sorumluluklarının temelini, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu oluşturmaktadır. Bu Kanuna göre, işveren, işle ilgili her konuda işçilerin sağlık ve güvenliğini korumakla yükümlüdür. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda işyeri dışındaki uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alması bu konudaki sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.

İşverenler, işyerinde yapılan işlerin özelliklerini dikkate alarak, işçilerin sağlık ve güvenliği yönünden tüm riskleri değerlendirmelidirler. İşçiye herhangi bir görev veren işverenler, onun sağlık ve güvenlik yönünden uygunluğunu göz önüne almak zorundadır. Ayrıca yeni teknolojinin planlanması ve uygulanmasının, seçilecek iş donanımlarının çalışma ortam ve koşullarına, işçilerin sağlığı ve güvenliğine etkisi konusunda işçiler veya temsilcileri ile istişarede bulunmalıdır. Ciddi tehlike bulunduğu bilinen özel yerlere sadece yeterli bilgi ve talimat verilen işçilerin girebilmesi sağlanmalıdır.

İşveren, işçilerini işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerine uygun olarak sağlık gözetimine tabi tutmakla da yükümlüdür. Bunun için işçilerin işe girişlerinde sağlık durumlarının yapacakları işe uygun olduğunu belirten sağlık raporu alınmalıdır. Ayrıca yapılan işin özelliğine göre, işin devamı süresince sağlık muayeneleri düzenli aralıklara tekrarlanmalıdır.

### **3.2.2. İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Örgütlenmesi**

#### **3.2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu**

İş sağlığı ve güvenliği konusunda, işyerinin kapasitesi ve çalışan sayısına göre kurul oluşturulması yasal olarak zorunluluktur. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği

Kanununun 22' nci maddesine göre, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere, kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun kimlerden oluşacağı mevzuatta belirtilmiştir.

Kurul şu kişilerin katılımı ile oluşmaktadır.

- a) İşveren veya işveren vekili,
- b) İş güvenliği uzmanı,
- c) İşyeri hekimi,
- ç) İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,
- d) Bulunması halinde sivil savunma uzmanı,
- e) Bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta,
- f) Çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilci.

Kurulda yer alan kişilere baktığımızda, olması gerektiği gibi, öncelikle işveren veya vekilinin olması zorunludur ki, kurulda alınan kararların uygulanması talep edilsin. Ayrıca Kurulda, iş güvenliği uzman ve işyeri hekiminin bulunması yerindedir. Fakat diğer kurul üyelerine bakıldığında, genelde işverene bağlı ve onun kontrolünde ve kararlarını sorgulaması halinde iş akdinin sona ereceği korkusu bulunan, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynaklarını yürüten kişi ve ustabaşıdır. Her ne kadar çalışan kişiler çoğunlukta olsa da, uygulamada durum farklıdır. Kurulda bulunan işçinin, bu üyelerin içinde hakkını araması, alınması gereken önlemleri anlatması ve kabul ettirmesi çalışma hayatının içerisinde çok da gerçekçi görünmemektedir. O halde ya iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine istihdam güvencesi verilmeli veya bu kurula kamudan denetim elemanları görevlendirilmelidir. Bu iki önlemin ikisi birlikte de uygulanabilir. Kurulda yer alan çalışanlara iş güvencesi sağlanmasının yanında, bu



sebeple çalışırken işveren tarafından maruz kalacağı psikolojik tacize karşı da önlem alınmalıdır. Her ne kadar iş güvencesi işçiyi rahatlatsada günümüzde pek çok işçinin maruz kaldığı mobbing' e karşı önlem almada mevzuat yetersiz kalmaktadır.

Kurulun üyelerini sayan, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, bu üyelerin yetki ve görevlerini sıralamıştır:

a) İşyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve yönergenin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak,

b) İş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek,

c) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,

ç) İşyerinde meydana gelen her iş kazası ve işyerinde meydana gelen ancak iş kazası olarak değerlendirilmeyen, işyerine ya da iş ekipmanına zarar verme potansiyeli olan durumlarda veya meslek hastalığında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek,

d) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurullarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek, eksiklik görülmesi halinde geri bildirimde bulunmak,

e) İşyerinde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek,

f) İşyerinde yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri tehlikeler için alınan tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek,

g) İşyerinin iş sağlığı ve güvenliği durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmalarını değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları değerlendirerek belirlemek ve işverene teklifte bulunmak,

ğ) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13 üncü maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı talepleri ile ilgili acilen toplanarak karar vermek,

h) İşyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmaktır.

Ülkemizde işyerlerinin, büyüklüklerine ve faaliyet göstermiş olduğu bölgenin iş kültürüne göre kurumsallaşması farklılık göstermektedir. Genel olarak 50 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerinin iş hacmi küçümsenmeyecek derecededir ki istihdam ettiği personel sayısı bunu göstermektedir. Maalesef, işyeri büyüklüğü ve çalışan sayısı çoğunlukla işyerlerinin tam anlamıyla kurumsal bir işyeri olmadığını göstermektedir. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun tam anlamıyla etkin olabilmesi için bağımsız olması ve etki altında kalmadan karar alabilmesi gerekmektedir. Kurumsal işyerinden bahsederken tam da bu hususa vurgu yapmaktayız. Yani işyerinde çalışma ortamı profesyonelce yönetiliyor olmalı; işyerinde çalışanlar görevlerinin bilincinde, kanunların emrettiği gibi tüm düzen ve intizam buna göre tesis edilmiş olmalıdır. İşletme teknikleri, endüstriyel psikoloji, örgütsel davranış gibi bilimlerden yararlanır. Bir işyerinde hem alınan kararlar, hem de uygulanma alanı daha objektif olacaktır. Kendisini işyerinin her şeyi sanan mikro ve küçük işletme sahipleri kural tanımamakta ısrarlıdır. Bu türden faaliyet gösteren işyeri sahipleri, kurul kararlarına uymanın, ileride oluşabilecek külfetlerin önüne geçeceğini kestirebilecektir.

#### 3.2.2.2. İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda işyerleri az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli şeklinde üç sınıfa ayrılmıştır. İşyerlerine tehlike sınıflarına göre kademeli olarak iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma yükümlülüğü getirilmiştir. 20.08.2016 tarihli ve 6745 sayılı Yatırımların Proje Bazında

Desteklenmesi İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma yükümlülükleri kamu kurumlarında ve ile 50'den az çalışanı olup az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 01.07.2017 tarihine kadar erteledi.

İş güvenliği uzmanları, yönetmelikle belirlenen usul ve esaslara göre, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere, Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislikler, mimarlar ve benzer teknik elemanlardır.

İşyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekimlerdir.

İşyeri hekimleri ve uzmanları, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütürler. Bu kişilerin hak ve yetkileri görevlerini ifa etmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının görev yetki ve sorumlulukları çıkarılan yönetmelikle düzenlenmiştir. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludurlar. Bunların görevlerini gereğince yerine getirebilmeleri için işveren karşısında güçlendirilmeleri uygun bir düzenleme olur. Kamu bütçe uygulamasında muhasebe sorumlularının harcama yetkilileri karşısında güçlendirildikleri gibi.

### **3.2.3. İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu**

#### **3.2.3.1. İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Dayanağı**

İşverenin kamu hukukuna dayanan iş güvenliği önlemlerini alma borcunu düzenleyen ana kural 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda öngörülmüştür. İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede bazı önlemleri almakla mükelleftir.

6331 sayılı Kanunda işverenin sorumluluğunun sınırları 4' üncü maddede geçmekte, buna göre, işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması,

işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

Sosyal güvenlik mevzuatında ise, iş kazası ve meslek hastalığı işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, burada işverenin sorumluluğu ortaya çıkıyor. 5510 sayılı Kanuna göre, işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin dikkate alınacağı belirtilmektedir. Kaçınılmazlık, “hukuksal ve teknik anlamda, fennen önlenmesi mümkün bulunmayan, başka bir anlatımla, işverence mevzuatın öngördüğü tüm tedbirlerin alınmış olduğu koşullarda dahi önlenmesi mümkün bulunmayan durum ve sonuçları ifade eder.” şeklinde tanımlanmaktadır.” (Çakmak, 2004: 411).

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde ise kaçınılmazlık, “olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur. İşveren alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez.” olarak tanımlanmaktadır. Kısaca, işveren işyerinde iş kazasının önlenmesine yönelik tüm hukuki ve idari sorumluluklarını yerine getirmesine rağmen, iş kazası meydana gelmişse işverenin sorumluluğundan söz edilemez. Mesela, işyerinde işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bütün önlemler alınmış olmasına rağmen, işçi, işyeri bahçesine malzeme almaya çıktığı sırada yıldırım düşmesi sonucu vefat etmişse, bu bir kaçınılmazlık durumudur. Örneğimizde belirtildiği gibi kaçınılmazlık ilkesi, önlenemez ve beklenmedik durumlar için geçerlidir.

İşverenin sorumluluğu ile ilgili Yargıtay yerleşik içtihadına göre, iş güvenliği mevzuatında öngörülmüş bulunan önlemlerin alınmasını da yeterli bulmamaktadır. Mevcut mevzuat düzenlemelerinde yer almayan ancak bilimsel ve teknik ilerlemeler sonucunda ortaya çıkan daha uygun güvenlik önlemlerinin de işyerinde alınması zorunludur. Dolayısıyla işverenler iş güvenliği konusundaki yeni gelişmeleri devamlı izlemek, mevzuatta düzenlenmese bile en yeni iş güvenliği önlemlerini işyerinde almak durumundadır (Akın, 2001: 24).

Özetle, işverenin sadece iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bütün önlemleri alması yeterli değildir. İşçileri, iş güvenliği konusunda eğitmek ve alınan önlemlerin işyerinde uygulanmasını sağlamak ve denetlemekle de yükümlüdür.

### 3.2.3.2. İşverenlerin Sorumluluğunun Kapsamı ve Bu Sorumlulukta Kusurun Rolü

İşyerinde yukarıda belirtilen kurallara uyulmaması nedeniyle iş kazasına maruz kalan, bu yüzden zarara uğrayan işçi veya ölümü halinde hak sahipleri işverenden tazminat talep edebilirler. İş kazasına uğrayan işçiye, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca sağlık yardımı yapılır, geçici ve sürekli iş göremezlik ödenekleri ödenir. Öte yandan sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine yasada belirtilen koşullarda gelir bağlanır. Ancak bu yardım ve ödenekler telafi niteliği taşırlar ve zarara uğrayan işçi veya hak sahiplerinin gerçek zararını karşılamazlar. Buna mukabil, sorumluluk hukukunun genel ilkelerine göre mağdurun zararının tümünün tazmin edilmesi gerekir. Öte yandan, sigortaca zarara uğrayan işçinin veya ölümü halinde hak sahiplerinin manevi zararını karşılayacak herhangi bir ödeme de yapılmaz. Bu itibarla, iş kazası nedeniyle zarara uğrayan işçiler sigortaca karşılanmayan zararları için işverene maddi tazminat davası, hak sahipleri de destekten yoksun kalma davası açabilirler. Ayrıca gerek işçi gerekse geride kalanlar dava yoluyla manevi tazminat da alabilirler. Sosyal Güvenlik Kurumu da yaptığı ödemeleri iş güvenliği mevzuatını ihlal eden işverenlerden 5510 sayılı Kanununun 21' inci maddesi uyarınca talep edebilir.

İşveren aleyhine açılacak maddi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminat davalarının kusur sorumluluğuna mı yoksa kusursuz sorumluluğa mı dayandırılması gerektiği iş hukukunda tartışma konusudur.

Soruna iş kazalarının önlenmesi açısından baktığımızda kusur sorumluluğu ilkesinin üstünlüğü açıkça görülecektir. Gerçekten, işverenleri iş güvenliği önlemlerini almaya sevk edecek husus, bu önlemleri aldıkları, başka bir deyişle kusursuz oldukları oranda ödüllendirilmeleri ve tazmin sorumluluğundan kurtulmalarındır. Kusursuz sorumluluk görüşünü benimserseniz, işveren gerekli önlemleri almış olsa dahi iş kazası meydana geldiğinde kendisini sorumluluktan kurtaramayacaktır ve bu durum işvereni

önlem almamaya sevk edecektir. Bu konuyu düzenleyen mevzuata göre, üzerine düşen görevleri yerine getiren ve bunu ispatlayan işverenin hukuken sorumlu tutulmaması iş güvenliğinin sağlanması amacıyla uygun düşer.

5510 sayılı Kanunun mevcut 21' inci maddesi çerçevesinde kusur sorumluluğu ilkesi uygulanmaktadır. İş kazası sonucunda zarara uğrayan işçinin tüm ödemeleri sosyal sigortalar tarafından yapılır ve işverene kusur oranında rücu edilir.

Sosyal güvenlik mevzuatına göre uygulamada kusur sorumluluğu ilkesi benimsenmekle birlikte, iş kazası davalarını içeren bazı Yargıtay kararlarında, kusursuz sorumluluk ilkesinin benimsendiği görülmektedir. Son dönem Yargıtay kararlarında kusurun objektifleştirilmesi yaklaşımının benimsendiği görülmektedir. Buna göre, kusurun objektifleştirilmesi, kusursuz sorumluluğunun biraz daha kusur sorumluluğuna yaklaştırılması anlamını taşır. Burada işverenin kusuru ne derece az olursa, ödeyeceği taminat da o derece azalacağı için caydırıcı bir özellik taşıyacaktır.

### 3.2.3.3. İşverenlerin İşçiyi Gözetme ve Denetleme Sorumluluğu

Gözetim, Türk Dil Kurumuna göre, gözetme işi ve nezaret veya himaye olarak tanımlanmaktadır. Sosyal güvenlik ve iş hukukuna yönelik metinlerde ve mevzuat hükümlerinde genel olarak gözetim ve denetim yan yana kullanılmaktadır. Türk Dil Kurumuna göre denetim ise, bir işin doğru ve usulüne uygun olarak yapıp yapılmadığını incelemek, murakabe etmek, teftiş etmek, kontrol etmek olarak açıklanmaktadır. İşverenin, işçiyi gözetim ve denetimi, işçiye işini ifa ederken nezaret etmek, işin yapıp yapılmadığını kontrol etmek ve doğru yapıp yapılmadığını incelemek olarak tanımlanabilir.

İş kazalarında işverenin gözetimini bu çerçevede açıklayacak olursak, işveren, işçinin yapmış olduğu işi incelerken ve işin usulüne uygun yapıp yapmadığını denetlerken aynı zamanda, işin her aşamasında işçinin kontrolünü yaparak, kaza olma ihtimaline karşı da bir denetim gerçekleştirmektedir. İş kazaları her ne kadar iş güvenliğine uygun olmayan hususlardan kaynaklansa da işçinin işyeri kurallarına ve

İşin gereğine uymamasından da kaynaklanabilir. Bunun önüne de işverenin gözetim borcunu yerine getirmesi ile geçilebilir.

İşverenin hizmet sözleşmesinden doğan borçlarından birisi de işçiyi gözetmektir. İşverene bağlı olarak çalışan işçi doğal olarak onun göstereceği yerde ve şartlarda çalışmak zorundadır. İşverenin emir ve talimatları doğrultusunda çalıştırmakta olduğu işçinin en başta ruhi ve bedeni sağlığını koruyucu iş şartlarını hazırlaması, iş güvenliği için gerekenleri yapması” gözetim borcunun” bir kısmını teşkil etmektedir. İşverenin işçisini gözetme borcu zorunluluğu hem cari hukukumuzun genel hükümlerinden doğmakta hem de bir kısım özel düzenlemelerden kaynaklanmaktadır (Eyrenci, 2004: 121).

İşverenin işçiyi gözetim borcu, işin yürütümünden kaynaklı risklere karşı, işçinin vücut bütünlüğünün ve sağlığının korunmasının gereğidir. İşverene yüklenen bu sorumluluk, işçi ile iş akdinin tesis edilmesi ile başlamaktadır. Gözetim borcu bir nevi iş sağlığı ve iş güvenliği kapsamında da değerlendirilmektedir. Bu kapsamda işçinin güvenlik ve sağlığına yönelik mevzuatta belirtilen bütün önlemlerin alınması işçiyi risklere karşı koruma anlamına gelmektedir.

Türk Borçlar Kanununun 417’ nci maddesine göre, işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür. 332’ nci maddesinde ise, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede, çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri almakla yükümlü kılınmıştır.

Borçlar hukundan doğan sorumluluğu irdelenecek olursak, işveren öncelikle, işyerinde güvenlik tedbirlerini eksiksiz yerine getirmek ve işçinin yapmış olduğu iş ile ilgili bütün teçhizatı noksansız bulundurmak zorundadır. İşverenden bu yükümlülükler istenirken, hakkaniyet kuralları göz önünde bulundurulmalı ve işverenden istenebileceği ölçüde asgari şartları yerine getirmesi istenilmelidir. Burada asıl husus, işverenden işçinin talebi, sadece çalışma şartları ve işin mahiyeti ile sınırlandırılmıştır. Her ne kadar yargı kararlarında, işverenden iş güvenliğine yönelik tedbirlerin alınması için mevzuatta

yer alan yükümlülükler yeterli görülmemiş olsa da, idare tarafından tanzim edilen raporlar ve neticesinde uygulanan yaptırımlarda işverenden sadece mevzuatta belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesi yeterli görülmüştür. Hukuk düzeninde hakim, kanun koyucu gibi davranarak ve tarafların menfaatlerini de ön planda tutarak hukuk yaratabilir. İş kazası davalarında hakim, mevcut iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer almasa bile, işverenlerin çağın gereklerini takip edip, bilimsel ve teknik ilerlemeler sonucu ortaya çıkan güvenlik önlemlerini de almaları gerektiğine hükmedebilir.

İşverenin yükümlülüklerini özetleyecek olursak, 6331 sayılı Kanununun 4' üncü maddesi, işverenin, işçiye karşı gözetim borcuna yönelik hükümler içermektedir. Buna göre işveren, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır. İşveren nezaret ve teftiş yapmadan bu eksiklikleri göremez ve bunlara yönelik gerekli tedbirleri alamaz. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirler işverenin bir nevi gözetim ve denetim borcunun bir gereğidir.

#### 3.2.3.4. İşverenler Tarafından Ödenecek Tazminatlar

##### 3.2.3.4.1. Maddi Tazminat

İşçi, işverenin iş güvenliği önlemlerini almaması sonucu uğradığı bedensel ve ruhsal zararlarını işverene tazmin ettirebilir. İş kazası nedeniyle maddi tazminat iş yasalarında yer almamıştır. Bu düzenleme boşluğu Borçlar Kanununun 46. maddesi ile doldurulur. Bu maddeye göre, mağdurun çalışma gücünü yitirmesinden ya da iktisadi geleceğinin sarsılmasından doğan zararın tazmin edilmesi gerekir. Bu hükme dayanılarak açılacak tazminat davasında, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işçinin çalışma gücünde meydana gelen eksilme nedeniyle uğradığı gelir kaybının giderilmesi amacı güdülür.



İşçinin iş kazası veya meslek hastalığına uğraması halinde, Sosyal Güvenlik Kurumu, bu vakaları Sosyal Güvenlik Müfettişleri veya Sosyal Güvenlik Denetmenleri vasıtasıyla soruşturmaktadır. Denetim elemanları, yapılan incelemeler sonucunda düzenlenen tutanak ve diğer bilgi-belgelere istinaden raporlarını tazmin etmektedirler. Bu raporlarda hem işçinin sigortalılık durumu, en son almış olduğu ve hak ettiği ücretler, çalışma gün sayıları, olayın cereyanında işçi, işveren ve üçüncü kişilerin kasıt ve/veya kusurları, işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatına aykırı hareketleri, olayın iş kazası olup olmadığı, vs. saptamalara yer verilmektedir. Belirtilen rapor ve eki belgeler maddi tazminat davalarında mahkemece incelenerek göz önünde bulundurulmaktadır (Karakaş, 2006: 154).

Yargıtay, işverenin hukuki sorumluluğunun doğabilmesi için yapılan iş ile olay arasında illiyet rabitası aramaktadır (Süzek, 1985: s.224). Yargıtay' ın Y10HD. 22.11.2001 tarih, 5874/8059 sayılı kararına göre, inşaat işyerinde, işçilerin mesai bitiminden sonra inşaattan ayrılmayarak, işyeri mahallinde içki içtikleri sırada, çalışanlardan birinin tuvalet ihtiyacı için inşaat alanına gidip yüksekte düşerek ölmesi sonucu, olay işverenin otoritesi dışında meydana geldiği ve kaza ile görülen iş arasında nedensellik bağı bulunmadığı için olay iş kazası olarak değerlendirilmemiştir.

Mahkemece verilecek karar anında işçi tamamen iyileşmişse, çalışma güçsüzlüğünün sonuçları gerçek zarar olarak belirlenir. Bu da onun çalışmadığı günler nedeniyle alamadığı normal ücreti ile yasalardan ve sözleşmelerden doğan işçilik haklarıdır. Buna karşılık, iş kazası sonucunda işçi belirli oranda sakat kalmışsa, işçinin çalışma gücündeki azalmayı gelecekteki ve muhtemel zarar olarak hesaplama zorunluluğu vardır. Bu durumda olayın tarihi ile normal iş görebilirlik süresinin bitim tarihine kadar olan zaman içinde, uygun neden - sonuç bağı çerçevesinde iş kazası nedeniyle işçinin her türlü gelir kaybı hesaplanarak işçiye ödenir.

Çalışma gücü kaybının belirlenmesi uzmanlık işi olması nedeniyle iş mahkemelerince bilirkişiye başvurulmaktadır. Kazaya uğrayan her organın sigortalının mesleğine ve yaşına göre çalışma gücünü hangi oranda azaltılmış sayılacağına tespiti uzmanlık gerektirmektedir. Gerçekten, aynı iş kazası, örneğin bir ayağın veya kolun

kopması, değişik mesleklerde veya aynı meslekte değişik yaşlardaki sigortalıların çalışma güçlerini farklı oranlarda yitirmelerine neden olur.

İş kazası sonucunda çalışma gücünü kaybetme oranı belirlendikten sonra, işçinin ücretine ve çalışma süresine göre kazancının toplamı hesaplanır ve gelir kaybı tespit edilir. Ancak elde edilen miktardan Borçlar Kanunu 44' üncü maddesi uyarınca işçinin birlikte kusuru nedeniyle indirim yapılır. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu' nca işçiye bağlanan gelirin peşin sermaye değeri de hükmedilecek tazminattan düşülür. Geriye kalan miktar işçiye maddi tazminat olarak ödenir.

#### 3.2.3.4.2. Manevi Tazminat

Maddi tazminatın yanı sıra işçinin manevi tazminat davası açma hakkı da bulunmaktadır. Manevi tazminat, zarara maruz kalan şahsın beden btnlğindeki zedelenme neticesinde oluşan hüzün, ızdırıp, acı ve rahatsızlıkların genellikle ödenen bir tazminatla telafi edilmesinden ibarettir (Ulusay, 1990: 179).

İş kazası sonucunda ortaya çıkan bedensel ve ruhsal acı ve üzüntüleri karşılamak üzere, manevi tazminatı düzenleyen Borçlar Kanununun 47' inci maddesi gereğince "hakim hususi halleri nazara alarak, cismani zarara duğar olan kimseye yahut adam öldüğü takdirde ölüm hadisesinin ailesine manevi zarar namıyla adalete muvafık tazminat verilmesine karar verebilir." hükmü yer almaktadır.

Manevi tazminat davası, iş kazası veya meslek hastalığından dolayı bedeni ve ruhi arızaya maruz kalan işçinin bizzat kendisi tarafından aılabileceği gibi, işçinin ölümü halinde geçindirmekle yükümlü bulunduğu kimseler tarafından da açılması mümkündür. Manevi tazminata hükmedilmesi için beden bütünlüğünün zedelenmesi veya ölüm olayı ile manevi zarara sebep olan etki arasında uygun illiyet bağının bulunması gereklidir (Gerek, 1998: 33).

İş kazası veya meslek hastalığı yüzünden bir zarara uğramış işçinin veya ölmüşse yakınlarının manevi tazminat isteyebilmesi için, yasaya göre özel hallerin bulunması gerekir. İş hukukundaki özel hallerin başında her şeyden önce işverenin kusurlu bulunması yer almaktadır. Başka bir deyişle, işveren iş güvenliği önlemlerini

almakta kusurlu ise manevi tazminata mahkum olabilir. Ancak, işveren, manevi zararı meydana getiren işyeri tehlikesinde kusurlu sayılmasa dahi, genel olarak yargı kararlarında kusursuz sorumluluk ilkesi hakim olduğu ve tarafların mağduriyetleri ön planda olduğu için, zararı tazminle yükümlü tutulması mümkündür.

Görüldüğü üzere, maddi tazminatın tutarı takdire yer vermeyen daha ziyade rakamlara dayalı bir matematiksel yöntemle belirlenir. Buna karşılık, manevi tazminatın miktarı olayın özelliklerini göz önünde tutan hakim tarafından takdir edilir.

#### 3.2.3.4.3. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

İşverenin iş güvenliği önlemlerini alma borcuna aykırı davranması sonucunda işçi ölmüş olabilir. İşçinin ölümüyle birlikte onun yakınları desteklerini yitirmiş duruma düşebilirler. Borçlar Kanununun 45' inci maddesinin ikinci fıkrası bu kişilere desteklerinin ölümü sonucunda uğradıkları zararı tazmin ettirme yetkisini tanımıştır.

Bu tazminatın gayesi, ölümün vuku bulmaması durumunda ölen işçinin sağlığında yardıma bulunduğu şahıslara yardıma bulunmaya devam edeceği düşüncesinden hareketle, destekten yoksun kalan kimselerin mağduriyetlerinin tazmin edilerek, ölüm olayından önceki hallerine kavuşturulmasıdır. Söz konusu davaların en önemli şartı, ölen işçinin sağlığında destekten yoksun kaldığını iddia eden kişilere bakacak güce sahip olması ve davacıların da muhtaç olması gerekmektedir. (Karakaş, 2006: 185).

Destekten yoksun kalma tazminatının istenebilmesinde kural olarak işçinin iş görebilirlik çağının uzunluğu önem taşır. Kazaya uğrayan işçinin yaşı, sağlık durumu, mesleği, işyerinin özellikleri, gördüğü iş gibi somut verilere dayanarak tazminat hesaplanır.

Destekten yoksun kalma tazminatında, iş kazasında desteğin birlikte kusuru oranında indirim yapılır. Bütün kusurun ölen işçide bulunması durumunda desteklenenler herhangi bir tazminat talep edemezler. Öte yandan, yine destekten yoksun kalma tazminatında sigortalının ölümü nedeniyle hak sahiplerinin Sosyal Güvenlik Kurumu' ndan aldıkları paranın peşin sermaye değerinin düşülmesi gerekir.

#### 3.2.3.4.4. Rücu Tazminatı

Sosyal Güvenlik Kurumu, sigortalı için yaptığı her türlü gider ve ödemeleri, onun zarara uğramasına neden olan kişilerden kusurları oranında geri isteyebilir, buna rücu hakkı denilmektedir. İşveren işçinin veya ölümü halinde desteğinden yoksun kalanların sosyal sigorta tarafından karşılanmayan zararlarını yukarıda görüldüğü gibi tazmin etmek durumundadır. Bunun gibi, hukukumuzda Sosyal Güvenlik Kurumuna da sigortalı veya hak sahipleri için yaptığı her türlü gider ve ödemeleri belirli koşullar altında işverenden rücu davası yoluyla talep etme hakkı tanınmıştır. Böylece işverenin kusuru sonucunda bir iş kazası veya meslek hastalığı ortaya çıktığında işverenler, hem işçi veya işçinin yakınlarının açabileceği tazminat, hem de SGK tarafından açılacak rücu davaları ile karşı karşıya kalmaktadır.

5510 sayılı Kanununun 21' inci maddesi hükmünde belirtilen sorumlulukta, sosyal sigortalar hukukuna özgü ve özgün bir sorumluluk esasları öngörülmüştür ve genel hukuktan ayrı bir hukuksal yapıya sahiptir. Maddenin konuluşuyla güdülen görünürdeki amaç, sigortalıya iş kazası veya meslek hastalığında yapılan sağlık ve parasal yardımların Sosyal Güvenlik Kurumunun mal varlığında meydana getirdikleri eksikliği gidermektedir. Bununla beraber, asıl amaç, geri planda gizlidir ve hukuksal açıdan her şeyin öncesinde ve yücünde bulunan kişinin canını ve sağlığını korumaya ilişkindir (Çenberci, 1985: 187).

5510 sayılı Kanununun 21' inci maddesinin birinci fıkrasında sayılan hallerin tümünde rücu davasının söz konusu olabilmesi için iş kazasının meydana gelmesinde işverenin kusurlu bulunması gerekir. Ancak söz konusu Kanununun 23' üncü maddesinde yer alan durum oratay çıkarsa rücu davasının açılabilmesi için işverenin kusuru aranmaz. Bu maddeye göre işveren, çalıştırdığı sigortalıları Sosyal Güvenlik Kurumu' na bildirme yükümlülüğünü yerine getirmediği durumda rücu davasında Kurum' a karşı kusursuz sorumluluk esasları çerçevesinde sorumlu olur. Gerçekten, 5510 sayılı Kanununun 23' üncü maddesi uyarınca bildirilmeyen sigortalıların iş kazasına veya meslek hastalığına uğraması halinde, gerekli sigorta yardımları yine Kurum tarafından sağlanır. Ancak aynı maddenin ikinci fıkrası gereğince "Kurumca yapılan ve ilerde

yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, 21' inci maddenin birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir.” Görülüyor ki, işveren sigortalıyı bildirme yükümlülüğünü yerine getirmediği takdirde iş kazasının oluşumunda kusuru bulunsun veya bulunmasın sorumlu olacaktır.

5510 sayılı Kanununun 21' inci maddesinin dördüncü fıkrasına göre “ İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu ederek alınır.” hükmü bulunmaktadır. Görüldüğü gibi, işçinin iş kazasına uğramasına üçüncü kişi, kusuru yani kastı veya ihmali ile neden olmuşsa, Kurum sigortalı için yaptığı tüm ödemeleri de üçüncü kişiye rücu eder. Üçüncü kişi, herhangi biri ( örneğin yol yapımı işinde çalışan işçiyi arabasıyla çığneyen taksi şoförü) olabileceği gibi kazaya uğrayan sigortalıyı çalıştıran işverenin diğer bir işçisi de olabilir.

### **3.3. İŞÇİLERİN HAK VE SORUMLULUKLARI**

#### **3.3.1.İşçilerin Hakları**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilmektedir. Söz konusu talep üzerine kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır. İşçi tespitini yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır.

Kurul işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklı kalır.

İşverenler iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak, işçilerin görüşlerini alır ve bu tür konulara dair yapılan görüşmelere katılımını sağlar. Ayrıca işçilerin, işyeri ekipmanları ile çalışma ortamının sağlık ve güvenliğe etkisi gibi konularda görüşleri alınır. İşverenler, işçilere ya da çalışan temsilcisine bu imkanı sağlamak zorundadır. Bu imkanlar işçilerin hakları arasında sayılmaktadır.

Sosyal güvenlik mevzuatı açısından, işçilerin haklarını değerlendirecek olursak, Kurum' un sağlamış olduğu haklardan yararlanabilmesi için işçilerin öncelikle sigortalı olma zorunluluğu vardır. Sigortalılık işçi ve işverenler için tercih değil, sosyal güvenlik mevzuatı açısından zorunluluk, aynı zamanda işçi için bir haktır. İşverenler tarafından işçinin sigortası, sigortalı işe giriş bildirgesi ile en geç çalışmaya başlamadan bir gün önce bildirilmelidir. Sigortalı işçi, işe başladığı gün bile kaza geçirmiş olsa, Sosyal Güvenlik Kurumu' nun sağlamış olduğu haklardan faydalanabilmektedir. Ayrıca, inşaat balıkçılık ve tarım işlerinde çalışanlar için sigortalı bildirim işe girdiği gün yapılabilmektedir. İnşaat işe başladığı gün kaza geçiren bir işçinin bildirim, işvereni tarafından o gün akşam saat 23:59' a kadar elektronik ortamda yapılabilecektir. Fakat, tornacıda çalışan bir işçinin, işe başladığı gün kaza geçirmiş olduğunu varsayarsak, işvereni tarafından sigortalı bildirim bir gün öncesinden yapılacağı için, bildirim yapmaması ve kazadan sonra yapması inşaat işi gibi işvereni sorumluluktan kurtarmayacaktır. Burada, iki farklı sektörde sigortalı bildirim konusunda uygulama farklılığı vardır. Bu olayın genelde iş kazaları konusunda adaletsizliğe sebep olduğu görülmektedir. Ancak, bir açıdan da, söz konusu sektörlerin kayıtlılık düzeyi göz önüne alındığında, düzenlemelerin kayıtlılığı destekleme amacı taşıdığı düşünülebilir.

### **3.3.2.İşçilerin Sorumlulukları**

İş sözleşmesinin tesis edilmesi ile işverene bazı sorumluluklar düştüğü gibi, sözleşme işçiye de bazı yükümlülükler getirmektedir. İş ifa etme, sadakat ve özen, talimatlara uyma, işçinin hizmet sözleşmesinden doğan temel yükümlülükleridir. İşçi

hizmet akdinin tesisi ile işveren tarafından verilen işi ifa etme mükellefiyetindedir. Bu işi ifa ereken de işverene karşı bir sadakat borcu vardır. Mesela, yapmış olduğu işle ilgili ticari sırları başkasına veremez. Ayrıca bağlı olduğu kişi haricindeki üçüncü bir kişiye, sadakat borcuna aykırı hizmette bulunamaz. İşçi iş sözleşmesinin geçerli olduğu dönem içerisinde, işveren tarafından verilen talimatlara da uymak zorundadır.

İş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için işverenin yükümlülüklerini belirleyen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, aynı zamanda işçilerin yükümlülüklerini de belirlemiştir. Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmeyecek şekilde hareket etmek zorundadır.

İşçiler, diğer çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmeme yükümlülüğü yanında, işyerinde mevcut üretim ekipmanlarını talimatlara uygun kullanmak ve keyfi olarak bu araçlar üzerinde oynamalarda bulunmamak yükümlülüğü altındadır. İşçinin, yapmış olduğu iş ile ilgili olarak verilen koruyucu malzemeleri mazeretsiz olarak kullanma hakkı yoktur. İşyerinde sağlık ve güvenlik bakımından, karşılaşmış olduğu tehlikeli hal ve durumları anında işverene bildirmek zorundadır.

Sosyal güvenlik mevzuatına göre, sigortalılar, iş kazası sonucu, tedavi süresinin uzamasına, iş göremezlik derecesinin artmasına veya malul kalmasına neden olacak şekilde, hekimin tedavi ve tavsiyelerine aykırı hareket edemezler. Aykırılık vaki olursa, iş göremezlik oranı dörtte bir oranında azaltılır. Kendi ağır kusuru nedeniyle iş kazasına maruz kalan işçinin iş göremezlik oranı üçte bir oranında azaltılır. İşçiler, iş kazası meydana gelecek şekilde kasıtlı ve bilerek kazaya mahal verecek hareketlerde bulunamaz. İş kazası işçinin kasti hareketi neticesinde meydana gelmişse, sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneğinin yarısı ödenir. Ayrıca hekimin tedavisini kabul etmeyen sigortalıya da aynı oranda ödeme yapılır. Sigortalı, tedavinin sona ermesi ile birlikte, hekim tarafından çalışabilir raporu almadan çalışamaz. Bu belgeyi almadan çalışan işçiye ödeme yapılmaz. Kısacası işçiler iş kazasına yol açacak tedbirsizlik ve davranışlardan kaçınmak zorundadır. Aksi halde güvenlik hakları kısıtlanır.

Sigortalının, ceza sorumluluğunun olmaması ve kabul edilebilir bir mazeretinin bulunması halinde, saymış olduğumuz yükümlülüklerden bazıları dikkate alınmaz ve Kurum tarafından yapılacak ödemelerin sigortalıya ödenmesine devam edilir.

İşçiler aldıkları eğitim ve işveren talimatı gereği kendi sağlık ve güvenliklerinden sorumlu oldukları gibi, fiil ve ihmallerinden dolayı diğer kişilerin etkilenmesinden de sorumlu olacaktırlar. İşçiler makine, araç ve gereçleri, tehlikeli maddeleri, ekipmanın taşınmasını ve diğer üretim yöntemlerini, kendilerine verilen kişisel koruyucuları, makine, araç ve gereçlerle bina ve fabrikadaki koruyucuları doğru kullanacaklar, rastgele değiştirmek ve çıkartmaktan kaçınacaklar, korunma önlemlerindeki eksiklikler nedeniyle ciddi ve acil bir tehlike gördüklerinde işvereni veya iş sağlığı ve güvenliği temsilcilerini derhal haberdar edecekler, bu önlemlerin alınması konusunda işçi sağlığı ve iş güvenliği temsilcileri ile işbirliği halinde olacaklar, işverene ve iş sağlığı ve güvenliği temsilcilerine yasalar çerçevesinde çalışma ortamının ve çalışma koşullarının güvenli olması hususunda yardımcı olacaklardır. (Tuncay, 2005: 27).

### **3.4. ÜÇÜNCÜ ŞAHISLARIN SORUMLULUKLARI**

5510 sayılı Kanununun 21. maddesi dördüncü fıkrasına göre, iş kazası ve meslek hastalığı, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya veya hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki peşin sermaye değerinin yarısı için zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir.

Örneğin, işveren tarafından tahsis edilen bir araçla, iki sigortalı iş için bir yere giderken, araç kaza yapıyor ve başka bir araçla çarpışıyor ve yolcu koltuğunda oturan işçi yaralanıyor. Burada öncelikle, araçları kullanan kişilerin kusur oranlarına bakılır ve buna göre sorumluluk bu kişilere atfedilir. Sosyal Güvenlik Kurumu yapacağı masraf ve ödemeler için Kanununun 21' inci maddesine istinaden bu kişilere rücu eder. Burada işveren kaza ile arasında illiyet bağının kesildiğine dair bir delil getirmeli ki sorumluluktan tamamen kurtulsun, işveren hem aracın şoförünü seçerken gereken özeni yerine getirmemiş olabilir. Yahut, güvenliği sağlamayan işveren de kazada kusurlu olabilir. İşverenin bu olayda ayrıca iş güvenliğine yönelik önlemleri de aldığını



kanıtlaması gerekmektedir. Her halukarda işveren de sorumluluktan kurtulamamakla birlikte, kusur oranı dikkate alınarak, yapmış olduğu ödemeler için kusuru oranında karşı aracın şoförüne rücu edebilir.

Sigortalının kusuru nedeniyle iş kazası geçirmesine neden olan üçüncü kişiye, Sosyal Güvenlik Kurumunca rücu hakkının kullanılması için, öncelikle haksız fiile maruz kalan şahsın hizmet akdine tabi veya kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalı olması gerekmektedir. Ayrıca, üçüncü şahıslar hakkında Cumhuriyet Savcılığı tarafından takipsizlik veya mahkemece açılan Kamu davasının düşürülmesine veya beratına karar verilmesi halinde, bu kararların suçu ortadan kaldırmadığı dikkate alınarak, iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık sigortasından ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin üçüncü kişiye tazmin ettirilmesi konusunda hukuki yola başvurulması gerekmektedir.

Üçüncü şahısların iş kazası sonucu sigortalıyı yaralamaları durumunda, sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan masrafların tahsili aşamasında, af çıkması, cezanın ertelenmesi veya kamu davasının açılmasından vazgeçilmiş olması Kanunun 21' inci maddesinin uygulanmasını engellemektedir.

### **3.5.SENDİKALARIN SORUMLULUKLARI**

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun birinci maddesinde, Kanunun amacı, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözmelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemek olarak belirlenmiştir. Kanun metnindeki bizim için dikkat çeken husus, işçilerin ekonomik ve sosyal haklarının düzenlenmesi ile birlikte, çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapma amacına da hizmet ediyor olmasıdır. Toplu iş sözleşmeleri ile işçilerin çalışma şartlarındaki hak ve yükümlülüklerin belirleneceği anlaşılmaktadır.

Toplu iş sözleşmeleri, işçi sendikalarının, bulunması halinde işveren sendika temsilcileri veya işveren sendika üyesi değilse, kendisiyle yapacakları sözleşme türleridir. Bu sözleşme de çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak, işyerinin

kendine has çalışma şartlarına göre ve mevzuatta geçmeyen hususlarda tedbirler içeren maddelere yer verilebilir.

Sendikaların, çalışma hayatından ve mevzuattan doğan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen, sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip sorumluluğu vardır.

6331 sayılı Kanunda Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi oluşturulması öngörülmektedir. Bu konseyin kararları her ne kadar tavsiye niteliğinde olsa da, üyelerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki ilgililerden oluşması sebebiyle, bu konsey iş kazalarının önlenmesi hususunda önemli adımların atıldığı bir platform olabilir. Bu noktada konseyde temsilcisi bulunan sendikaların sorumluluğu devreye girmektedir. Hem hakların savunulması, hem de iş kazalarının önlemesine yönelik alınması gereken önemli kararların bu platformda gündeme getirilmesi gerekmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu organları açılırken, genel kurul ve yönetim kurulunun oluşumunda sendika temsilcilerine yer verilmiştir. Sendikalar, Kurumun en etkin iki organında söz sahibi olarak, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bazı yaptırım ve önlemler konusunda etkin rol oynayabilir. Örneğin, genel kurulun görevleri arasında, sosyal güvenlik politikaları hakkında görüş bildirmek ve önerilerde bulunmak vardır. Sendikalar sorumluluk alarak, işçi hakları ve iş kazalarının önlenmesine yönelik sosyal güvenlik politikaları geliştirilmesi için çaba sarfedebilir.

## 4. BÖLÜM

### İŞ KAZALARININ İŞLETMELER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

#### 4.1.İŞLETME KAVRAMI VE İŞLETMELERİN SINIFLANDIRILMASI

##### 4.1.1.İşletme Kavramı

İşletme, kişi veya kurumların ihtiyaçlarını karşılamak üzere, üretim faktörlerini bir araya getirerek mal veya hizmet üreten, sonunda maddi veya manevi bir kar elde etmeyi amaçlayan iktisadi, teknik, sosyal ve hukuki birimlerdir (Dinçer ve Fidan, 2012: 19).

İşletme kavramı, ekonomik, sosyal ve hukuki boyutlara sahip bir üretim birimini tanımlamak için kullanılmaktadır. Buna göre işletme;

-Alet, makine ve benzeri ekipmanları kullanan,

-Çeşitli üretim faaliyetlerinde bulunarak katma değer yaratan,

-Maddi ve beşeri unsurlardan oluşan bir üretim birimi olarak tanımlanabilir.

(Ataman, 2009: 4).

Kavram olarak işletmeyi irdelediğimizde, bağımsız çalışanların salt uzmanlıklarını kullanarak çalıştıkları işyerlerini içermediği görülmektedir. Ancak, bu tür işyerlerinde de iş kazası olabildiği için, bu bölümde işletmeler ve işyerleri birlikte dikkate alınmıştır.

İş kazalarının işletmeler üzerindeki etkilerini açıklamak için, mevcut bir işyeri, işveren ve işçi üçlüsünün bir araya gelmesi gerekmektedir. İşyeri ve işçi olmadan işverenden söz edemeyiz. Ayrıca işletme, kavram olarak işyerini de kapsıyor olsa dahi, işveren kavramının varlığı için o işletme de istihdam edilen bağımlı çalışanlar olması gerektiği açıktır. Her ne kadar iş kazalarına işçilerin maruz kaldığı bilinse de sosyal

güvenlik mevzuatına göre, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar da iş kazasının sağlamış olduğu haklardan faydalanabilmektedir.

#### **4.1.2.İşveren ve İşyeri Kavramı**

Sosyal güvenlik mevzuatında işveren kavramına ayrıca yer verilmemiştir. Bu boşluk, İş Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer alan tanımlarla doldurulmuştur. Bu iki kanunda yer alan işveren tanımı benzerlik göstermektedir. Buna göre işveren, çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır. Gerçek kişilerin işveren olduğu belirtilmekle birlikte, tüzel kişilerin ve tüzel kişiliği olmayan kuruluşların da işveren olabileceği tanımda geçmektedir.

İşveren kavramından yaptığımız ilk çıkarım, işveren olabilmek için öncelikle bir çalışan istihdam edilmesi gerektiğidir. İkinci olarak ise, sosyal güvenlik mevzuatında sıklıkla karşılaşılan işyerinin varlığından söz etmek gerekmektedir.

5510 sayılı Kanuna göre işyeri, sigortalıların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler işyeridir. İşyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlardır.

İşveren ve işyeri kavramları, iş kazalarının neticeleri bakımından önem arz etmektedir. Kaza olayında, sorumlular arasında işveren de bulunmaktadır. İş kazalarının yaptırım bakımından muhatapları çoğu zaman işverenlerdir. Meydana gelen olayın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için ise işyeri kavramının iyi analiz edilmesi gerekmektedir. Bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için işyerinde meydana gelmesi, mevzuata göre iş kazası olup olmadığı yönünden belirleyici bir etkidir.

Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen kazaların yapılan işle ilgili olup olmadığına bakılmaksızın iş kazası sayılması gerekmektedir. Bu bakımdan sigortalıların avluda yürürken düşmesi, dinlenme saatinde top oynarken ayağının burkulması, bahçede meyve ağacından meyve toplarken düşmesi, tarlada çalışır iken

traktör ile kaza geçirmesi, yemek yerken elini kesmesi, dinlenme odasında dinlenirken sobadan zehirlenmesi, işyerinde intihar etmesi, işyeri sınırları içinde bulunan havuzda boğularak ölmesi, ücretli izinli bulunduğu sırada çalıştığı işyerindeki arkadaşlarını ziyaret için geldiğinde kaza geçirmesi, araçlarla çalışanların bu araçlarda geçirecekleri kazalar iş kazası olarak kabul edilecektir.

Ancak, Kanunun 11' inci maddesindeki “sigortalının işini yaptığı yer” ifadesinden, sigortalının fiilen çalıştığı, yani esas işini gördüğü yerin anlaşılması gerekmektedir. Aynı maddenin ikinci fıkrası hükmüne göre de işin niteliği bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle diğer eklentilerin de işyerinden sayılması gerektiğinden, maden işletmeleri, kara yolları, demir yolları gibi işletmelerde, çalışanların esas işini gördüğü yerden tamamen ayrı bir bölgede ve işin yürütümü ile ilgili olmaksızın bulunduğu sırada meydana gelen bir kazanın, olayın sadece işyeri sınırları içinde meydana gelmesinden dolayı iş kazası sayılmasına imkân bulunmamaktadır.

#### **4.1.3.İşletme ve İşyeri Kavramlarının Kıyaslanması**

“İşletme, Türk İş Hukukunda ve mevzuatında sıkça kullanılmasına ve işyeri ile birlikte önemli bir kavram olmasına rağmen, 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanmış değildir. İşletme ve işyeri kavramlarının aynı şeyler olmadığı, işyerinin mal veya hizmet üreten teknik bir birim, işletmenin ise kural olarak kâr amacı güden ekonomik bir ünite olduğu doktrinde ve uygulamada herkes tarafından kabul edilmektedir. Bireysel iş hukukunda “işletme” kavramının önemi, daha çok, “iş sözleşmesinin işyeri ve işletmeden kaynaklanan geçerli nedenle feshi” ile işletmenin gereği olarak işin alt işverene verilmesi durumlarında ortaya çıkmaktadır. Bu ve benzeri konuların çözüme kavuşturulmasında işletme kavramının tüm boyutlarıyla ile alınması ve bunun için de öncelikle işletme kavramının yasal bir tanıma kavuşturulması gereklidir. (Taşkın, 2012: 75).

Çalışma mevzuatında ve hukuki metinlerde, bir olayın iş kazası sayılabilmesi için, mevzuatta belirtilen işyeri kavramının karşılığı olan alanlarda meydana gelmesi gerekmektedir. Yani işletme kavramına göre değil, işyeri kavramına göre tanımlanmaktadır. “İşletme”, tanımından da anlaşılacağı gibi işyeri kavramını da

kapsamına almaktadır. İşyeri ise daha dar bir tanımla karşımıza çıkmaktadır. Daha çok çalışma alanının maddi sınırlarının belirlenmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Fakat buradan bir işletmede meydana gelen kazanın iş kazası sayılmayacağı anlamı da çıkarılamaz. İşletme daha kapsamlı bir tanımla ifade etmektedir. Bir işletmenin farklı illerde veya aynı il içerisinde işletmenin farklı alanlarını temsilen faaliyet gösteren birimleri olabilir. Sosyal güvenlik mevzuatına göre her bir birim işyeri olarak değerlendirilmektedir. Örneğin, bir işletmenin üretim ve pazarlama birimleri varsa, bu birimlerde işçi istihdam ediliyor ise, Sosyal Güvenlik Kurumu'na üretim birimi için ayrı, pazarlama birimi için ayrı işyeri dosyası açılması gerekmektedir. Bu birimlerin herhangi birinde iş kazası vuku bulduğunda, soruşturma ve inceleme, kaza olan birime ait işyeri dosyası üzerinden devam edecektir.

#### **4.1.4. Büyüklüklerine Göre İşletmeler**

İşletmelerin büyüklüklerini sınıflandırdığımızda, araştırmacıların kendi kriterlerine göre farklı ölçütler kullandıklarını görmekteyiz. Sahip olunan sermaye, çalışanların sayısı, üretim kapasitesi, kullanılan hammadde, malzeme, enerji ve makina parkı, bir dönem içindeki toplam satış gibi değişik ölçüler kullanılmaktadır. Bu ölçüler, genel olarak nicelik belirten ve nitelik belirten ölçüler olarak iki grupta toplanabilir.

Nicelik bakımından; çalışanların sayısı, belirli bir süre içerisinde ödenen ücret ve aylıkların toplamı, kullanılan hammadde miktarı, harcanan enerji miktarı, kullanılan makine ve tezgahların sayısı büyüklük ölçüsü olarak kullanılmaktadır.

Nitelik belirten ölçütler ise, yönetim tarzı, yönetim yapısı ve gelişmişliği, müteşebbisin fiilen işletmede çalışması, iş bölümü ve uzmanlaşma derecesi, sermayenin sınırlı oluşu, mali yetersizlik ve modern yönetim tekniklerinin uygulanması olarak sıralanabilir (Dinçer ve Fidan, 2012: 85).

İş kazalarının işletmelere etkilerini incelemek için en az bir çalışanın bulunması gerekmektedir. Bu açıdan sınıflandırma yapmak gerekirse, büyüklüklerine göre

işletmeler, mikro, küçük, orta ve büyük ölçekli olmak üzere dört temel sınıfa ayrılmaktadır.

#### 4.1.4.1.Mikro İşletmeler

İşletmeleri sınıflandırdığımızda, mikro işletmelerin altında bir sınıf daha bulunmakta, bu tür işletmelere sıfır grubu denilmektedir. Sıfır grubu işletmeler genelde, işletme sahibinin yanında kimseyi çalıştırmadan faaliyetini devam ettirebildiği işletmelerdir. Bunlara, mahalle bakkallarını örnek verebiliriz. Sıfır grubunu, iş kazalarının etkilerini açıklamada sınıflandırmaya tabi tutamayacağımızdan, mikro işletmelerden başlayarak bir sınıflandırma yaptık.

Çok küçük işletmeler olarak da adlandırılan mikro işletmeler, her ne kadar yıllık bir ila dokuz çalışan istihdam eden işletmeler olarak tanımlansa da, KOSGEB' e göre, istihdamın yanı sıra, yıllık net satış hasılatı bir milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler bu ölçekte kabul edilmektedir.

#### 4.1.4.2.Küçük Ölçekli İşletmeler

Küçük işletmeler, genel bir yaklaşımla, üretim yaptığı alanda pek fazla etkili olamayan, bağımsız bir şahıs tarafından kolayca kurulup işletilebilen ve görece olarak küçük iktisadi birimler olarak tanımlanabilir (Dinçer, 1998: 413). Bu işletmelere, torna atölyelerini, petrol istasyonlarını, bakkalları, kasapları veya konfeksiyon satışı yapan işyerlerini örnek olarak gösterebiliriz.

Yıllık istihdam sayısı on ila kırk dokuz arasında olan ve net satış hasılatı kırk milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler, KOSGEB' in tanımına göre küçük işletme kategorisinde yer almaktadır. Biz burada küçük işletmeleri nicelik yönünden tanımlamaktayız. Nicelik yönünden bizim için ilk akla gelen ise işçi sayısıdır. İş kazaları yönünden istihdam edilen işçi sayısının önemi büyüktür. Nitekim, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda, işçi sayısına göre işletmelerin tehlike sınıfları değişiklik göstermekte, buna göre bazı yükümlülükler getirilmektedir.

Küçük işletmelerde örgüt yapısı kesin olarak tanımlanmış değildir. Genellikle, ilişkiler samimi ve daha çok gayriresmidir. Hatta görev tanımları tam olarak netleşmemiştir. Az sayıda personel, birbirinden farklı görevleri yerine getirir. Küçük işletmelerde, görev çeşitlendirmesi ve yapısal farklılaşmalar azdır ve kişiler arası etkileşim daha fazladır. Bu etkileşim, taleplere cevap verebilmek için gerekli bilgilerin toplanmasını, büyük işletmelerde olduğundan daha kolay hale getirirken, bölümler arası çatışmaları da artırır. Bu da olumsuz rekabeti beraberinde getirmektedir (Dinçer, 1998: 416).

Küçük işletmelerin organizasyon yapısı ve personel ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği konusunda önem arz etmektedir. İşletmede ilişkiler ne kadar gayriresmi seyrederse, devlete olan yükümlülüklerde o kadar gevşeklik göstermektedir. Bu tür işletmelerde çalışanlar ile işverenler arasındaki ilişkiler samimi ve gayriresmi olduğunda, çalışanların talepleri de yeterince karşılık görmeyecektir. Bir kasap dükkânını ele alacak olursak, işveren ve ortalama iki veya üç çalışanla idare edilebilmektedir. Bu işyerinde oluşan samimi ortam çalışanın sigorta talebini öteleyecek, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik talepler, bir şey olmaz denilerek, işveren tarafından ciddiye alınmayacaktır. Çalışanda oluşan işyerini ve işvereni sahiplenme duygusu, onu hak arayan konumundan çıkarıp, bizim işimiz duygusuna itecektir. Küçük işletmelerde hak aramak çalışanı işverenden uzaklaştırırken, zaten sayıları az olan diğer çalışanları gözde haline getirecek, bu da olumsuz rekabete neden olacaktır.

#### 4.1.4.3.Orta Ölçekli İşletmeler

Küçük ve Orta ölçekli işletmeler genelde KOBİ başlığı altında birleşerek değerlendirilmektedir. İşletmeleri sınıflandırırken nicelik olarak sınıflandırma yapıp, bu sınıflandırmada da işçi sayılarının önemine vurgu yaptık. Ülkemizde yürürlükte bulunan KOSGEB mevzuatına bakıldığında, orta ölçekli işletmelerin, 50-249 arasında işçi istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı kırk milyon Türk Lirasını aşmayan, aynı zamanda sekiz milyon Türk Lirasının altına düşmeyen işletmeler olarak tanımlandığı görülmektedir. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin işçi sayıları ve kapasitesi



kıyaslandığında, iş sağlığı ve güvenliğinin değerlendirilmesi noktasında ciddi oranda bir fark ortaya çıkmaktadır. Küçük işletmelerin en fazla kırkdokuz, orta ölçekli işletmelerin ise en çok ikiyüzkırkdokuz kişi istihdam ettiğini düşündüğümüzde bu farkın önemi gözler önüne serilmektedir.

Orta ölçekli işletmeler, çalıştırdığı işçi sayısı, toplam istihdamdaki payı ve sermaye olarak ekonomide önemli bir yere sahiptir. İstihdam kapasitesi 250' ye kadar çıktığı için, yönetim işini daha organize ve profesyonel bir sistemle idare etme mecburiyetindedir. Küçük işletmelerde olduğu gibi bütün yönetim ve organizasyon işi işverenin üzerinde değildir. İşçi sayısına göre değişmekle birlikte, muhasebe ve insan kaynakları gibi bazı bölümler oluşturularak, çalışanlarla iletişim bu yolla sağlanmaktadır.

Orta ölçekli işletmeler, bazen şahıs işletmesi olabileceği gibi bazen de tüzel kişiliği haiz sermaye şirketleri olarak faaliyet göstermektedir. Şirket ortakları, şahıs işletmesinin vermiş olduğu sorumluluktan kurtulmak için çoğu zaman, sermaye şirketi olarak faaliyet göstermekte, sınırlı sorumlu olarak ticari hayatını sürdürebilmektedir. Şirket olarak faaliyet göstermenin ticaret hukukundan doğan bazı şartları vardır. Bu şartlar da işletmeyi kurumsallaştırmaktadır. Fakat her iki durumda da işletme, çalışan sayısının fazla olması hasebiyle (50-249), uzman kişilerle çalışarak işletmeyi daha organize hale getirmektedir.

İşyerinde meydana gelen uzmanlaşma, iş sağlığı ve güvenliği noktasında da kendisini hissettirmektedir. İşçi sayısı ve sermaye kapasitesi yüksek olan bir işletme bu konuyu tesadüflere bırakamaz. Aksi halde, neticeleri açısından, çalışanlar açısından ağır sonuçlar doğurabileceği gibi, işletmeler açısından da çok sert yaptırımlara neden olabilir.

#### 4.1.4.4. Büyük Ölçekli İşletmeler

Ülke ekonomilerinin can damarını büyük işletmeler oluşturmaktadır. Teknolojik gelişmeler sonucu işletmelerin yapısı, üretimi, sermayesi hızla büyümektedir. Çeşitli

sektörlerde faaliyette bulunabilmek zorunlu olarak bir büyüklüğü gerektirmektedir. Çimento, petro-kimya, lastik, entegre tekstil, otomobil ve dayanıklı tüketim malları alanlarında büyük işletmeler faaliyet göstermektedir (Dinçer ve Fidan, 2012: 87). Büyük ölçekli işletmeler, yıllık ikiyüzelli kişiden çok çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri kırk milyon Türk Lirasınının üzerinde olan işletmelerdir.

Büyük ölçekli işletmeler günümüzde genelde, işverenin tüzel kişilik olduğu işletme türü olarak faaliyet göstermektedir. Bunun gereği olarak, bazen bir ortağın bazen de dışarıdan birisinin müdür olarak atanması suretiyle yönetici pozisyonu doldurulmaktadır. Yönetici, bulunduğu pozisyon gereği, resmi işlemlerde, tüzel kişiliği temsil etmekte, bazende hukuki konularda tüzel kişilikle birlikte müteselsilen sorumlu olmaktadır. Şirket olmanın vermiş olduğu kurumsal yapı işletme içerisinde, diğer ölçekteki işletmelere göre daha sistemli bir yapının oluşmasına neden olmaktadır. Bu tür işletmelerde oluşan sistemli yapı istihdam edilen personelin ihtiyaçlarının karşılanmasında da kendisini göstermektedir. İşgören, maddi konulara yönelik taleplerini bu işte uzmanlaşmış muhasebe birimi çalışanları ile halledebilmektedir. Özlük hakları konusundaki taleplerini ise yine konusunda uzman insan kaynakları çalışanları ile görüşme imkanı bulabilmektedir. Örgüt yapısı içerisinde bulunan bu bölümler işveren ile çalışan arasında bir bakıma arabulucu pozisyonundadır.

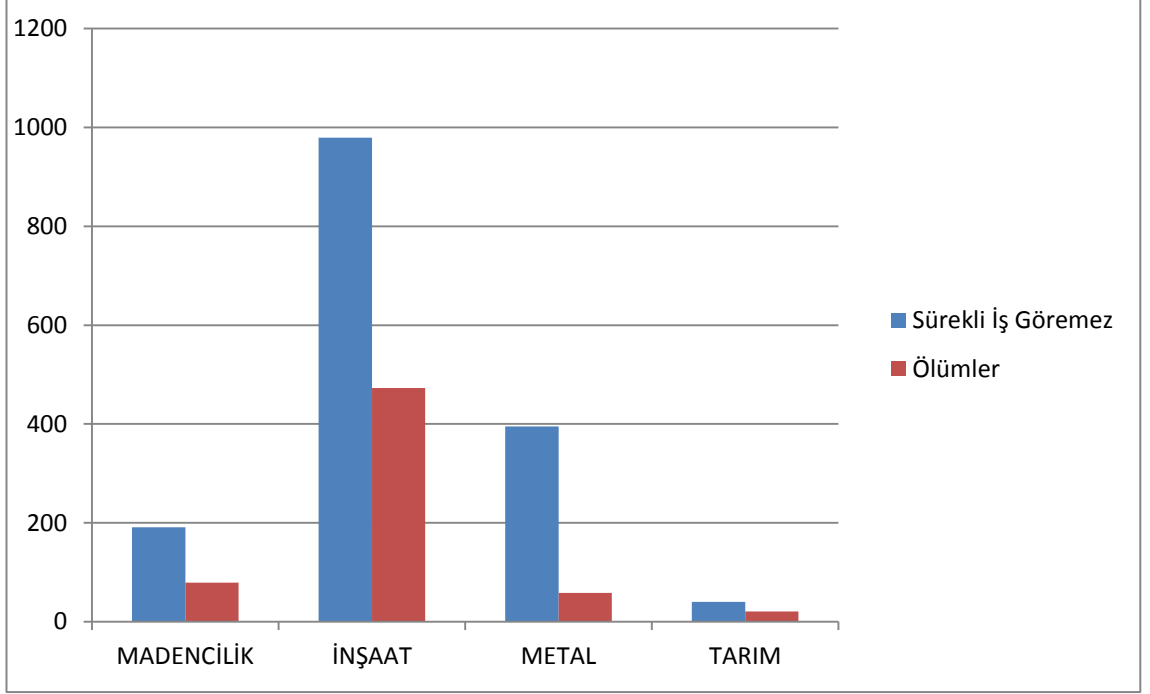
İş sağlığı ve güvenliği noktasında, büyük işletmelerde işyeri hekimi bulunduğu için çalışanların sağlık sorunları ile ilgili müdahale anında yapılabilmektedir. Vele ki kaza meydana gelse dahi, ilk müdahale işyeri hekimi tarafından yapılabilmektedir. İşyeri imkanları daha geniş olduğundan, kazaya uğrayan kişi hastaneye gecikmeden yetiştirilebilmekte, gecikme sebebiyle doğacak, telafisi imkansız sağlık sorunlarının da önüne geçilebilmektedir. İş güvenliği konusunda tam zamanlı uzman istihdam edildiğinden gerekli önlemler daha etkin olacak, iş kazalarının önlenmesi için iş güvenliği uzmanı tam zamanlı çalıştığı durumda, kontroller yerinde ve zamanında yapılabilecektir. Oysa küçük ve orta ölçekli işletmelerde bu hizmet satın alma usulü ile gerçekleştirilmekte, dolayısıyla hizmetin yerine getirilmesinde bir etkinsizlik ihtimali yükselmektedir.

Büyük işletmeler için, iş kazalarının önlenmesi ve kaza sonrasında yapılması gereken sağlık ve güvenlik müdahalelerinde daha özenli ve dikkatli olmak zorunluluktur. Aksi halde böyle bir durum işyerinin itibarını zedeleyecek, yöneticilerinin konumunu sorgulatacaktır. İkinci olarak, işyerinin ticari ilişkilerde sorun yaşamasına neden olabilecektir. İşyerinde işçinin iş göremez duruma düşmesi veya iş kazası sonucu ölüm meydana gelmesi durumunda, müşterilerin bu işletmeyle ticari ilişkileri vicdani olarak sarsılabilecektir. Ayrıca, iş kazalarında işyeri kapatmaya kadar giden cezalar, bu işletmeden yapılacak tahsilat durumunu da olumsuz etkileyecektir.

#### **4.2.SEKTÖREL BAZDA İŞ KAZALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ**

Ülkemizde iş kazası geçirme oranları işletme büyüklüklerine göre değişmekle birlikte, sektörelere göre de farklılık arz etmektedir. Fakat bu oranlar genelde kazaya uğrayan kişinin iş görememe durumuna göre değişmektedir. Bir olayın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için sosyal güvenlik kurumu ve çalışma bakanlığı iş teftiş kurulu başkanlığı tarafından da iş kazası olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Bu şekilde bir tespit olmaması halinde meydana gelen kaza olayı iş kazası olarak değerlendirilemeyecek ve kayıtlara da bu şekilde geçmeyecektir. İşçi ve işverenin karşılıklı anlaşması ile çoğu iş kazası hadisesi kayıtlara geçmemektedir. Mesela bir işçi, işyerinde çalıştığı esnada düşme sonucu dizinden sakatlandı ve bu olay hastane ve adli kolluk kuvvetlerine intikal etmedi. Bu durumda işveren de herhangi bir bildirim yapmaz ise her ne kadar görünürde iş kazası olsa da kayıtlara iş kazası olarak geçmeyecektir. İşçi düşme sonucu belki de menisküs olduğu için rapor alarak geçici iş göremezlik ödeneği alabileceken çalışmaya da devam edecektir. Bu gibi durumlarla ülkemizde yaygın olarak karşılaşmaktayız.

**Şekil 5 : Sektörlere Göre İş Kazası Sonucu İş Göremezlik ve Ölüm Oranları (2015)**



Kaynak: [www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr).

Şekil 5 ' de dikey ekseninde işçi sayıları, yatay ekseninde sektörlere göre sürekli iş göremelik ve ölümler yer almaktadır. Ülkemizde, 2015 yılı verilerine göre, madencilik, inşaat, metal ve tarım sektörlerini kıyasladığımızda, en çok iş kazaları 33361 sigortalı ile inşaat sektöründe meydana gelmekte, onu 31750 sigortalı ile metal sektörü takip etmektedir. Madencilik sektöründe iş kazası geçirenlerin sayısı 10149 kişidir. Son sırada yer alan tarımda ise 2453 sigortalı iş kazası geçirmiştir. Bu rakamlarda dikkat çeken husus, metal sektörü iş kazası sayısında, inşaat sektörüne çok yakın olmakla birlikte, ölümlerde inşaat ve madencilik sektöründen az, sürekli iş göremezlik vukuunda ise inşaat sektörünün neredeyse 1/3 ' üne denk gelmektedir. Bu itibarla, metal sanayisinde meydana gelen iş kazalarının genelde geçici iş göremezlikle sonuçlandığı anlaşılmaktadır. Edinilen rakamlara göre geçici iş göremezlik ödenme süresinde %14 ile metal sanayisi ilk sırada yer almaktadır. Metal sanayisini ikinci sırada yer alan inşaat sektörü takip etmektedir.

#### 4.2.1.Madencilik Sektörü

Bilim ve teknolojinin gelişmesi madencilikte kullanılan araçların güvenli hale gelmesini sağlamışsa da bu işkolunda kaza ve ölüm riski hala yüksektir. Madencilik, maden çalışanlarının maruz kaldığı tehlikeler açısından kayda değer bir değişiklik göstermemekte, trend olarak kazalarda ölü ve yaralı sayıları azalıyor olsa da, madencilik tarihimizin en tehlikeli mesleği olmaya devam etmektedir. İnsan gücü yerine makinelerin kullanılmaya başlanmasıyla madenlerde çalışan sayıları azalmış, ancak bu durum gelişmekte olan ülkelerde, gelişmiş ülkelerde olduğu kadar etkili olamamıştır. İnsan gücünün daha ucuz olması madenlerdeki çalışmalarda makine kullanımını yerine tercih edilme nedeni olmaktadır. Madencilik günümüzde hala erken ölümlerle, meslek hastalıklarıyla, ölümlü kazalarla anılan bir meslektir ([www.isguvenligi.net](http://www.isguvenligi.net)).

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında, işyerleri, arz etmiş oldukları tehlikelerin derecelerine göre, az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olmak üzere üç sınıfa ayrılmaktadır. Maden işletmeleri de bu sınıflandırmada çok tehlikeli işyerleri sınıfında yer almaktadır. İş kazaları yönünden çok tehlikeli sınıfta yer alan bu işletmelerde meydana gelen kazalar da çok ciddi yaralanma ve ölümlerle sonuçlanmaktadır. TÜİK verilerine göre, 2013 yılında sektörel bazda madencilik sektöründe iş kazası oranı %10,4 seviyesindedir. Bu oran 2007 yılı ile kıyaslandığında 0,1 puan artmıştır. Dolayısıyla 2007-2013 arasında yer alan, neredeyse 6 yıllık bir dönemde azalmak yerine artış göstermiştir. SGK verilerine göre ise, 2014 yılında madenlerde hayatını kaybedenlerin sayısı 382 dir. Aynı yıl toplamda iş kazası sonucu hayatını kaybedenleri sayısı 1626 dır. 2015 yılında ise iş kazası sonucu ölen sigortalıların sayısı 1252 iken, madenlerde hayatını kaybedenlerin sayısı 79 dur. Madenlerde hayatını kaybedenlerin oranı 2014 yılında %23 iken, 2015 yılında %6,3 tür. Bu rakamlar iş kazalarının tesadüfi bir dağılım gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Son dönemde ülkemizin gündeminde kendine yer bulan vahim maden kazaları meydana gelmiştir. Bunlara, en önemli ve yakın zamanda karşılaştığımız, Soma ve Ermenek ilçelerinde meydana gelen maden kazalarını örnek olarak verebiliriz. 13 Mayıs

2014 yılında Soma’ da maden ocağında çıkan yangın neticesinde meydana gelen kazada maalesef 301 madenci hayatını kaybetmiştir. Soma’ da meydana gelen kaza ile ilgili bilirkişi raporuna göre, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemlerin alınmaması kazada ön plana çıkmıştır. Yine aynı yıl Ekim ayında meydana gelen ikinci kaza da Ermenek’ te meydana gelmiştir. Bu kazada ise su baskını sonucu 18 işçi hayatını kaybetmiştir. Bu olaydan sonra yapılan açıklamalarda, uzmanlara göre, maden ocağında yaşam odasının bulunmaması ölümlerin habercisi olmuştur. Ermenek’te meydana gelen kazada yargılama neticesinde, işletme yöneticileri, mühendis ve iş güvenliği uzmanının da aralarında bulunduğu sanıklar hapis cezası almışlardır. Onlarca kişinin hayatını kaybettiği bu tür hadiselerde sorumlulara verilen cezaların ne kadar caydırıcı olduğu da değerlendirilmesi gereken bir konudur.

İş sağlığı ve güvenliği noktasında maden ocaklarının tehlike seviyesinin yüksek olması, yükümlülükleri de bir o kadar artırmıştır. Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğine göre, işyerleri, çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmayacak şekilde tasarlanır, inşa edilir, teçhiz edilir, hizmete alınır, işletilir ve bakımı yapılır. İşveren, sağlık ve güvenlik dokümanında, psikososyal riskler dahil olmak üzere çalışanların işyerinde maruz kalabilecekleri risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesini, yönetmelik hükümlerini yerine getirmek için alınacak uygun tedbirler ile yönetmelik kapsamında hazırlanması gereken yönergelerin ve planların hazırlanmasını, çalışma yerlerinin ve ekipmanın güvenli şekilde düzenlenmesi, kullanılması ve bakımının yapılmasını sağlar.

6331 sayılı Kanuna göre, sadece madenlere özgü bazı yaptırımlar bulunmaktadır. Buna göre, çok tehlikeli sınıfta yer alan maden işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur. Ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde, kusuru yargı kararıyla tespit edilen işveren, mahkeme tarafından, iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan yasaklanır. Ayrıca, sadece bu işyerlerine özgü idari para cezası uygulamaları da bulunmaktadır.

4857 sayılı Kanunda, sadece maden işlerinde çalışan işçilere özgü bazı düzenlemeler yer almaktadır. Buna göre, yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, zorunlu nedenlerle fazla çalışma ve olağanüstü hallerde fazla çalışma durumunda,

haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenir. İşyerlerinde genel olarak çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi, günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir. Yer altında maden çıkarılan işyerlerinde geçici iş ilişkisi kurulamaz. Madenlerde, işçilerin asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler, çalışma süresinden sayılır. Maden ocaklarında onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.

5510 sayılı Kanun ile maden işlerinde çalışan sigortalılara bazı ayrıcalıklar getirilmiştir. Buna göre, maden işlerinde sürekli ve 20 yıldır çalışan sigortalılara özgü, emeklilik için aranan yaş şartı 50 olarak uygulanmaktadır. Maden ocaklarının yer altı işlerinde çalışan sigortalıların, çalışmış oldukları her 360 günlük süreye, 180 gün fiili hizmet süresi zammı olarak eklenir. Şöyle ki; Bu durumda bulunan sigortalılar çalıştırdıkları her bir yıl için, bir buçuk yıl prim ödeme gün sayısına sahip olacaklardır. Ayrıca Soma ve Ermenek kazlarını kapsayacak şekilde, 13.05.2014- 28.10.2014 tarihleri aralığında maden kazalarında ölen sigortalıların kuruma olan boçları terkin edilmiş; hak sahiplerine, sigortalılık ve prim ödeme gün sayısı şartı aranmaksızın aylık bağlanacağına yönelik Kanuna geçici madde eklenmiştir.

#### **4.2.2. İnşaat Sektörü**

İnşaat işleri, ev, işyeri, fabrika, hastane, yol, köprü, tünel, stadyum, rıhtım, havaalanı gibi her çeşit inşaatın yapımı, bakımı, onarımı, yenilenmesi, değiştirilmesi, yıkılması işlerinin tamamıdır. İnşaat çalışanları genellikle, sürekli aynı işyerinde çalışmaktan ziyade sık sık iş değiştirmek, çalıştıkları her işte ancak birkaç haftayla birkaç ay arasında bulunmak zorunda kalan çalışanlardır. Bu durum çalışan ve iş açısından çeşitli olumsuzluklar içerir. Bu çalışma sistemi, çalışanların meslek eğitimi ve güvenlik ile ilgili eğitimleri konusunda önem arz etmektedir. Çalışanların yapmış oldukları iş ile ilgili iş güvenliği eğitimlerini alması ve bunu tatbik etmesi için belirli bir

sürenin geçmesi gerekmektedir. Çoğu zaman inşaat çalışanları yılın tamamını çalışarak geçiremezler. Bunu telafi etmek için sıklıkla fazla mesai, aşırı çalışma gibi zor koşullarla yüz yüze kalırlar. Deneyimsiz oldukları işleri yapmak zorunda kalabilirler. Bu nedenle, aslında bir takım çalışması olması gereken inşaat işleri, sağlık ve güvenlik açısından pek çok riski birarada barındırır hale gelir.

Ülkemizde iş kazalarını sektörel olarak incelediğimizde, iş kazası oranlarında madencilik sektörü ilk sırada yer almasına rağmen, iş kazası sonucu ölümlerde inşaat sektörü birinci sıradadır. İnşaatlarda meydana gelen kazaların çoğu yüksekten düşme sonucu meydana gelmektedir. SGK' nın 2015 yılı verilerine göre, inşaatlarda meydana gelen iş kazaları sonucunda 33.361 kişi kazaya maruz kalmış, bu kişilerden 12.996 kişi 5 gün ve daha fazla süre ile iş göremez duruma düşmüştür. Yine aynı yıl verilerine göre, inşaatlarda iş kazası sonucu 473 kişi hayatını kaybetmiş, bu da toplam ölümler içerisinde yaklaşık % 37 lik bir orana isabet etmektedir. Maden sektöründe aynı yıl 79 kişi ölmüştü. Bu açıdan inşaat sektörü çok daha risklidir.

İnşaat işyerleri de madencilikte olduğu gibi çok tehlikeli işler sınıfında yer almaktadır. 6331 sayılı Kanuna göre, inşaatlarda risk değerlendirmesi yapılması zorunlu olup, bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işyerlerinde iş durdurulur. İnşaatlarda iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurmanın yanında, 10 ve daha fazla çalışanı olan inşaatlarda diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi de zorunludur. Bu alanda istihdam edilecek iş güvenliği uzmanının, çok tehlikeli işlerde görev alacak yeterliliğe sahip A sınıfına sahip olması gerekmektedir. Bu sektörde çalışan işçiler, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamazlar. Yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz. Ayrıca bu alanda faaliyet gösteren işyerlerine uygulanacak idari para cezaları artırılarak uygulanmaktadır.

İnşaat sektörü, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri arasında bulunduğu için, bazı yükümlülük ve yaptırımlar konusunda diğer işyerlerinden ayrılmaktadır. Bu sektörde faaliyet gösteren işverenler, iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha dikkatli



olmak zorundadır. İnşaat işyerlerinde yaptırımlar daha ağırdır ve ekonomik olarak işyerini sarsacak boyutlara ulaşabilmektedir. İnşaat sektöründe faaliyet gösteren işyerleri, bilindiği gibi, zamanla yarışan rekabet ortamında faaliyet göstermektedir. Bu sektörde maliyetler zamana göre değişiklik göstermektedir. İdari yaptırımlarda bu sürenin uzamasına neden olmaktadır. Özel bina inşaatı yapan bir işveren, işyerinin durdurulması cezası alması durumunda, mevcut işçileri işten çıkarsa tazminat yüküyle karşılaşacak, çıkarmaz ise faaliyet olmadan işçilere ücret ödemek ayrıca maliyet gerektirecektir. Faaliyetin durduğu dönemde, inşaatla başlarken hesaplamış olduğu maliyet sürenin uzaması ve malzemelere gelen zamlarla birlikte artacak hesaplanmayan durumlar ortaya çıkabilecektir. Ayrıca idare tarafından uygulanan idari para cezaları da inşaatın toplam giderini artıracaktır.

Sosyal güvenlik mevzuatına göre, inşaatlara özgü hususi bazı hükümler bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi, çalıştırılacak işçinin sigortalı bildirimini diğer işyerlerinin aksine aynı gün yapılması halinde bildirim süresinde yapılmış sayılacak olmasıdır. Bu durum iş kazalarında önem arz etmektedir. Örnek verecek olursak, bir inşaat işyerinde, işçi 23.11.2016 tarihinde işe başlayacaktır. Bu işçinin sigortalı bildirimini 23.11.2016 günü saat 23:59 ' a kadar işvereni tarafından yapılabilecektir. Bir başka işyerini ele aldığımızda, 23.11.2016 günü işe başlayacak işçinin sigortalı bildirimini 22.11.2016 günü saat 23:59' a kadar yapılabilecektir. İş kazası açısından örneğimizi açıklayacak olursak, işçinin 23.11.2016 günü iş kazası geçirmesi halinde, inşaat işyerinde işveren sigortalı bildirimini aynı gün ve süresinde yapabilecektir. Başka alanda faaliyet gösteren işyerinde sigortalı bildirimini bir gün önce yapılması gerektiği ve işveren tarafından yapılmadığı için, işveren hakkında 5510 sayılı Kanununun 23. maddesine göre işlem yapılacaktır. Buna göre, süresinde yapılmayan sigortalılık durumunda, Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin semaye değeri tutarı işverenin kusur ve kastı aranmaksızın tahsil edilir.

### 4.2.3. Metal Sanayi Sektörü

Metal sanayisi, sektörel olarak bakıldığında, oldukça yaygın bir alt sektörler grubunu içerisinde barındırmaktadır. Bu yönüyle ülkemizin motor sektörü olma özelliğindedir. Bu alanda faaliyet gösteren firmalar arasında yoğun bir rekabet vardır. Metal sektörü, barındırmış olduğu alt işkolları itibariyle ve içerdiği riskler nedeniyle bilgi, deneyim, uzmanlık gerektiren ve sürekli denetim ihtiyacı duyulan tehlikeli sektörlerin başında gelir.

Günlük hayatın önemli ihtiyaçlarını karşılayan ve beyaz eşyadan otomobile, iş makinelerinden ağır sanayiye kadar birçok üretim alanı olan metal sanayi, çok yönlü bir yapıya sahiptir. Sektörde makineleşme düzeyi yüksektir ve kullanılan araç-gereçler yanlış kullanımlarda insan hayatı için tehlike arz eder yapıdadır.

Sektördeki küçük ve orta ölçekli işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almaması, işveren ve çalışanların bilinçsiz davranışları gibi nedenler iş kazası sayısını arttırmaktadır. İş donanımının kullanımı ve bakımının yapılması ve çalışanların makineler konusunda eğitimine önem verilmesi gerekir. Sektörde elle taşımanın yoğun olduğu işlerde kas ve iskelet sistemi hastalıklarına sıkça rastlanır. Bu sorunu çözmek için taşıma işleminin mekanik sistemler vasıtasıyla yapılması, elle taşımacılık yapılıyorsa da uygun biçimde yapılması gerekir ([www.sguz.dergipark.gov.tr](http://www.sguz.dergipark.gov.tr)).

Metal sektörü, inşaatlardan sonra ülkemizde en fazla iş kazasının meydana geldiği sektördür. Metal sektörü kazaya uğrayan sigortalı sayısı ve iş kazası sonucu ölümlerde inşaat sektörünün gerisinde kalsa da, kazaya maruz kalan ve en az %10 iş göremez duruma düşen sigortalı sayısı bakımından ilk sırada yer almaktadır. Bu da demek oluyor ki metal sektöründe kaza oranları yüksek, fakat kazaların neticeleri genelde iş göremezlikle sonuçlanmaktadır. SGK' nın 2015 yılı verilerine göre, tarım sektöründe 40, madencilik sektöründe 191, inşaat sektöründe 394, metal sektöründe ise 977 sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanmıştır. Metal sektöründe, sürekli iş göremez duruma düşen sigortalıların oranı, toplam iş göremez duruma düşen sigortalılar içerisinde % 28,5 dir.

#### 4.2.4. Tarım Sektörü

Tarım, insanımızın temel besin maddelerini karşılaması, ihracatta önemli bir yere sahip olması ve ülkemizde bulunan birçok sanayi kolunun hammaddesini karşılaması sebebiyle ülke ekonomisindeki yerini korumaktadır. Tarım Türkiye’ de milli gelir ve istihdamdaki payı itibariyle en küçük sektördür. İhracattaki payı da çok azalmıştır. Ekonomi ve istihdamdaki yeri gittikçe önemini yitirmektedir.

5510 sayılı Kanuna göre tarımsal faaliyet, kendi mülkünde, ortaklık veya kiralamak suretiyle başkalarının mülkünde veya kamuya mahsus mahallerde; ekim, dikim, bakım, üretme, yetiştirme ve ıslah yoluyla yahut doğrudan doğruya tabiattan istifade etmek suretiyle bitki, orman, hayvan ve su ürünleri elde edilmesini ve/veya bu ürünlerin yetiştiricileri tarafından; muhafazasını, taşınmasını veya pazarlanmasını ifade etmektedir. Görüldüğü üzere, orman, hayvan ve su ürünleri elde edilmesi de tarımsal faaliyet olarak tanımlanmaktadır. Saymış olduğumuz bu alanlar tarımda dahil, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında az tehlikeli işler olarak tanımlanmaktadır.

Tarımsal faaliyetlerde iş kazası rakamlarına baktığımızda, 2015 yılı verilerine göre, 2453 sigortalı iş kazası geçirmiş, 21 kişi ise bu kazalar neticesinde hayatını kaybetmiştir. 2007 yılı verilerine göre ise, 501 kişi iş kazası geçirmiş, 9 kişi bu kazalar neticesinde hayatını kaybetmiştir. 2015 yılında iş kazasına uğrayanlardan, sürekli iş göremezlik geliri bağlananların sayısı 40’ tır. 2007 yılında iş kazasına maruz kalan kişilerden 20 kişi sürekli iş göremez duruma düşmüştür. Kıyaslamasını yaptığımızda, iş kazası geçiren sigortalı sayısı 4,8 kat artmışken, hayatını kaybedenlerin oranları yaklaşık 2,3 kat artmıştır. 2007 ve 2015 yıllarında edinilen istatistiki bilgilere bakıldığında, rakamların çok düşük olmasından anlaşılacağı üzere, çok da gerçekçi görünmemektedir. Nitekim ülkemizde kayıtdışı istihdamın en yoğun olduğu sektör tarım sektörüdür.

Tarımda iş sağlığı ve güvenliğini açıklamadan önce, istihdam yapısının irdelenmesi gerekmektedir. Ülkemizde tarım sektörü olarak, en düşük oranda istihdamın

gerçekleştiği sektördür. 2015 yılında bu oran yaklaşık %20 civarındadır. Fakat, tarımda kayıtdışı da bir o kadar önem arz etmektedir. Kayıtdışı çalışanların genelde mevsimlik işçilerden oluştuğu düşünüldüğünde, bu sektörde iş sağlığı güvenliği ön plana çıkmaktadır. Nitekim yazılı ve görsel basında, tarımda mevsimlik tarım işçileri hakkında trafik kazası haberleri duyuyoruz. Tarım işçilerini taşıyan araçların sıklıkla kaza yapması sonucu, onlarca insan hayatını kaybetmektedir. Mevsimlik işçilerin yaşam ve çalışma koşulları düşünüldüğünde, tarımda hasadın kısa sürede yapılması adına, insanların sağlık ve güvenliklerinin önemsenmediği görülmektedir. Diğer sektörlerle kıyaslandığında, tarımda yerleşik bir işyeri kavramı olmaması, bu sektörde denetimi de zorlaştırmaktadır. İş kazası olaylarında ise, çok ciddi olmayan yaralanmalar işverenin kendi imkanları ile tedavi edildiği için, iş kazası kayıtlarına da girmemektedir. Acil müdahaleyi gerektiren iş kazası hadiselerinde ise, çalışırken meydana gelmediğine yönelik telkinler sonucu, devletten bu hadiseler gizlenerek, istatistiklere iş kazası olarak geçmemektedir.

### **4.3.İŞ KAZALARININ İŞLETMELER ÜZERİNDEKİ DEĞİŞİK ETKİLERİ**

İş kazaları sonucunda çalışanlar bazı tehlikelerle karşı karşıya kalabilmektedir. Öncelikle kazaya maruz kalan çalışanın, bazı sağlık sorunlarıyla karşılaşması muhtemeldir. Sağlık sorunları neticesinde çalışan, geçici veya sürekli iş göremez duruma düşebilmektedir. İş göremezlik durumu sürekli olduğunda, kişinin hayatında ve sosyal ilişkilerinde bazı sıkıntıları beraberinde getirmektedir. Kaza sonucu bir uzvunu kaybeden çalışan bunun vermiş olduğu yetersizlik ve psikolojik sarsıntı neticesinde toplumdaki kendisini soyutlayabilir. İş kazasının bir diğer etkisi ise, çalışana ekonomik yönden kayba uğratmasıdır. Çalışan, geçici iş göremez durumuna düştüğünde ücret alamayacak ve o ay için, geliri düşecektir.

İş kazalarının çalışanlar üzerindeki saymış olduğumuz etkileri çoğumuzun malumudur. Çünkü iş kazası neticesinde insani bir hadise meydana gelmektedir. Bu da iş kazalarında bütün dikkatlerin kurbanı çevrilmesine neden olmaktadır. Çalışanların maruz kaldığı hadise elbetteen önemli sosyal sorunlardan birisidir. Ancak iş kazalarının

diğer işletmeler açısından bazı etkileri de vardır. Çalışan sağlığı ile işverenlerin diğer kayıplarını kıyaslamadan konuyu değerlendirmekte fayda vardır. İnsan sağlığı ve hayatı bütün ekonomik kayıpların ve göstergelerin üzerindedir.

Çalışma hayatında, çalışan, işveren ve devlet birbirine bağlıdır. İş kazası sosyal ortaklar arasındaki ilişkiler açısından belirleyici konulardan biridir. Bir iş kazası meydana geldiğinde, çalışan, işveren ve devlet bu hadiseden birlikte etkilenmektedir. İş kazaları açısından bakıldığında, iş kazaları işletmeleri ve dolayısıyla işverenleri idari, ekonomik ve itibari açıdan etkilemektedir.

#### **4.3.1.İş Kazalarının İşletmeler Üzerindeki İdari Etkileri**

İş kazalarının idari etkilerini açıklamadan önce idare kavramı üzerinde durmak yerinde olacaktır. İdare kelime anlamı olarak, **ülke işlerinin yürütülmesi, kamuya ilişkin hizmetlerin bütünü olarak tanımlanmaktadır.** İdare genel olarak iki anlamda kullanılır. Birinci anlam olarak devletin belirli organlarını ve kuruluşlarını ifade etmekte ve bu anlamda organik ya da yapısal anlamda idareden söz edilmektedir. İkinci anlam olarak ise devletin belirli faaliyetlerini ifade etmektedir.

Organik anlamda idare en genel anlamıyla, yasama ve yargı organlarıyla yürütmenin, Cumhurbaşkanı ve Bakanlar Kurulu haricindeki tüm örgütlenmesi olarak ifade edilebilir. Bu örgütlenmeye devlet teşkilatının merkez ve taşra teşkilatları, yerinden yönetimler, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bağımsız idari otoriteler de dahildir ([www.megep.meb.gov.tr](http://www.megep.meb.gov.tr)).

İş kazalarının işletmeler üzerindeki idari etkilerini, organik anlamda idare kavramından yola çıkarak açıklayacak olursak, iş kazalarında taraf olan kamu kurumları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile ilgili kuruluşu olan Sosyal Güvenlik Kurumudur. Bakanlığın ve SGK' nın işletmelere etkilerinin temelini ve uygulayacağı bazı yaptırımların dayanağını oluşturan yasal düzenlemeler, sosyal güvenlik mevzuatı, iş mevzuatı ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında geçmektedir.

İş kazası sonucunda, işletmelere idari para cezaları ve yaptırım uygulanabilmesi için işverenin kasıt veya kusurunun bulunması gerekmektedir. İşverenin kusurlu sayılabilmesi için, 4857 sayılı İş Kanunu ile 6631 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanunlara istinaden çıkarılan alt mevzuat hükümlerine aykırı hareket etmiş olmaları, mevzuatta belirtilen tedbirlerden en az birini almadıklarının tespit edilmesi gerekmektedir. Burada daha önce açıkladığımız gibi, işletme ve işveren kavramlarına dikkat etmek lazım. Sorumluluk her zaman işverene aittir, fakat yaptırım işletme ve işverene duruma göre ortak uygulanabilir.

İş kazası hadisesinin meydana gelmesi halinde, sosyal güvenlik mevzuatına göre işletmelere bazı yaptırımlar uygulanmaktadır. Buna göre, iş kazası işverenin kasıt veya iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı hareketi sonucu oluşmuşsa, sigortalıya veya hak sahibine yapılan ve ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki peşin sermaye değeri işverene ödettirilir. Peşin sermaye değeri, iş kazası sonucu sigortalıya ya da hak sahiplerine bağlanan gelirin, yaş, kesilme ihtimali ve Kurumca belirlenecek iskonto oranı dikkate alınarak hesaplanan tutarını ifade etmektedir. Bu ödettirmede işletmenin ekonomik gücü dikkate alınmakta, işverenin ödeyebileceği tutarla sınırlandırılmaktadır. Ayrıca, iş kazası bildirim süresinde yapılmamış ise yapıldığı tarihe kadar ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverenden tahsil edilir.

İşveren tarafından sigortalı bildirim zamanında yapılmaz ise, kasıt ve iş sağlığı ve güvenliğine aykırı hareketin olup olmadığına bakılmayarak, sigortalıya veya hak sahibine yapılan ve ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki peşin sermaye değeri SGK tarafından işverene ödettirilir. Yukarıda belirttiğimiz gibi bu yaptırım da işletmelere ek mali yük getirecektir.

Sosyal Güvenlik Kurumu' nun işverenlere, dolayısıyla işletmelere uygulamış olduğu yaptırımlar genelde sağlık yardımları ve bağlanan gelirlerle ilgilidir. Bakanlığın uygulamalarında işyeri kapatmaları ve idari para cezaları da vardır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı' nın yaptırımlarını değerlendirebilmek için 6331 sayılı Kanunu dikkate almak gerekmektedir. 6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girdikten sonra iş kazaları ile ilgili 4857 sayılı Kanundaki ilgili maddeler mülga olmuştur. 6331 sayılı Kanuna göre işyerlerinin yükümlülüklerini detaylı bir şekilde önceki bölümlerde açıklamıştık, bu yükümlülüklerin işletmeler açısından zorunlu olduğu ve devlet denetiminde olduğunu vurgulamakta fayda vardır. Burada ayrıca, ölümlü iş kazası meydana gelmesi halinde işletmelerin kamu ihalelerinden men edilmesine değinmemiz gerekmektedir. Çalışma hayatında bazı işletmeler vardır ki, sürekliliği ve yapmış oldukları iş tamamen kamu kurumlarının açmış olduğu ihaleler ile ilgilidir. İşyerinde ölümlü iş kazası meydana gelmesi bu tür işletmelerin sonu demektir.

İşyeri ortamında, çalışanlar için tehlike oluşturacak bir durumun tespiti halinde, bu tehlike giderilinceye kadar işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Faaliyeti durdurulan işletmelerde izinsiz çalışma yapan işveren veya vekiline üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir.

6331 sayılı Kanununun 26. maddesinde belirtilen idari para cezaları, Kanunda geçen iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yükümlülüklerin yerine getirilmemesi sonucu uygulanmaktadır.

Bakanlığın uygulamış olduğu yaptırımların haricinde idari yönden, işletmeler üzerinde denetim ve teftiş yapılmaktadır. Buna göre, teftiş yapma yetkisini haiz denetim elemanı işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında ölçüm, inceleme ve araştırma yapmaya, bu amaçla numune almaya yetkilidir. Ancak işlemler, işverenler tarafından olumlu karşılanmaz ve denetimin soğuk yüzü olarak tabir edilir. Hiçbir işveren işyerinde suçluluk psikolojisiyle denetim yapılmasını istemez ve bu da işyerinin dışarıdan izlenimini olumsuz etkilemektedir. Bu sebeple, denetim elemanlarının işyerlerindeki denetimlerinde psikolojik icaplara uygun davranmaları önemlidir.

Sosyal Güvenlik Kurumu denetim elemanları da iş kazaları meydana geldikten sonra bazı incelemelerde bulunmak için işyerinde denetim yapmakta, bazen de bu

denetimi kaydi yönden neticelendirmektedir. Yapılan denetimin sigortalı, işveren ve üçüncü şahısların kusur oranlarını belirlemeye yönelik olduğunu düşündüğümüzde, idari boyutu kadar adli boyutu da etkilediği görülmektedir. İş mahkemelerinde görülen iş kazası davalarında kusur oranları bazen bu denetim elemanlarının tanzim etmiş olduğu raporlara göre belirlenmektedir.

#### **4.3.2.İş Kazalarının İşletmeler Üzerindeki Ekonomik Etkileri**

İş kazalarının işletmeler üzerindeki ekonomik etkileri incelendiğinde, bazen işverenlere ağır maliyetler yüklediği görülmektedir. Burada işverenlere uygulanacak idari ve cezai yaptırımlar bazen doğrudan, bazen de dolaylı yönden işletmeyi etkilemektedir. Kavramları kısaca açıkladığımız gibi, işveren tüzel kişilik ise bu direkt olarak işletme ile işverenin iç içe girdiği bir durumdur. Tüzel kişiliği olan anonim şirketleri ele aldığımızda, şirket tüzel kişiliği, mevzuata göre idareye karşı sorumlu olan işveren sıfatını haizdir. Bu durumda anonim şirket aynı zamanda işletmenin kendisidir. İşletmede işveren gerçek kişi ise, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik işverene uygulanacak her ekonomik yaptırım ve uygulama işletmeyi de kapsamaktadır. Çünkü işverenin ekonomik gücü işletmeden elde ettiği kazançla orantılıdır.

İş kazalarının işletmelere ekonomik etkileri, biraz da idari etki ile ilintilidir. İdari etkiler arasında, idarenin uygulamış olduğu idari para cezalarından bahsettiğimizde, bu cezalar her ne kadar muhatap olarak işverene uygulanırsa da işveren bu cezanın karşılığını muhasebe sisteminin gereği olarak, işletmenin nakit akışından karşılayacaktır. İdare tarafından, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik kesilen idari para cezaları işverene uygulanmakta, işveren bu cezaları muhasebe kayıtlarında işletme giderleri arasında göstermektedir ki maliyet olarak işletmelerin ekonomik kaybı olarak değerlendirilir. Dolayısıyla, bakanlığın tatbik etmiş olduğu idari para cezaları işletmeler üzerinde ek külfet oluşturmaktadır. Cezalar işletmelerin büyüklüğüne ve tehlike sınıfına göre artmaktadır.

5510 sayılı Kanuna göre, direkt olarak iş kazaları sonucunda idari para cezası uygulanmamaktadır. Bazen bu durumlarda idari para cezaları soruşturmanın seyrine



göre dolaylı yönden tatbik edilebilmektedir. Örneğin, iş kazası soruşturması yapan müfettiş veya denetmen sigortalılık tespiti veya kazaya maruz kalan kişinin prime esas kazancına yönelik işyeri kayıtlarını inceleyebilir. Kayıt incelenmesi neticesinde, işveren dolayısıyla işletme, ibraz etmeme veya kayıt geçersizliği gibi cezalarla karşı karşıya kalabilmektedir. Cezalar işletmelerin büyüklüğüne göre artabilmektedir. İbraz etmeme cezasında, defter tutmakla yükümlü olmayan işyerlerine asgari ücretin üç katı ceza uygulanırken, bilanço usulüne göre defter tutan daha büyük işletmeler asgari ücretin oniki katı ceza ödemek zorunda kalmaktadır. İş kazası sonucu, sosyal güvenlik mevzuatına göre işverenlere idari para cezalarının yanısıra, sağlık yardımlarında işverene rücu edilmesi, iş göremezlik yardımının işverenden tahsili ve bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin tahsili gibi bazı yaptırımlar da uygulanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında işletmelerin yükümlülükleri, tehlike sınıfına göre değişmektedir. Maden ocakları, taş ocakları, cam sanayisi ve bina inşaatları gibi çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde bu yükümlülükler artmaktadır. Dolayısıyla yerine getirilmemesi halinde ceza miktarı da artmaktadır. Mevzuatta yer alan hükümlere göre, çok tehlikeli işyerlerine diğer sağlık görevlisi bulundurma zorunluluğu getirilmiştir. Bunun yerine getirilmemesi halinde her ay ikibinbeşyüz Türk Lirası, maktu ceza uygulanmaktadır. Çok tehlikeli işlerde çalışacaklar yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu alamak zorundalar. Rapor almadan bu tür işlerde işçi çalıştıran işyerine her çalışan için bin Türk Lirası ceza uygulanır. Ayrıca saymış olduklarımızın haricinde yer alan idari para cezaları çok tehlikeli işyerlerinin işçi sayısına göre artırılarak uygulanır. Buna göre, ondan az çalışanı bulunan işyerleri için yüzde elli oranında, on ile kırk dokuz arasında çalışanı olan işyerleri için yüzde yüz oranında, elli ve daha fazla çalışanı olan işyerleri için ise yüzde iki yüz artırılarak uygulanır.

İşletmelerin ödemek zorunda kaldığı ve ekonomik olarak bazen yüksek rakamlara ulaşan idari para cezalarının yanı sıra, iş kazalarının mali yönden başka etkileri de vardır. İş kazası sonucunda, işgücü kaybı meydana gelmekte, kazaya maruz kalan işçinin yerine alınacak işçinin adaptasyonu, eğitimi ve verimliliği, diğer işçilerin kaza karşısında motivasyonlarının düşmesi gibi nedenler de ekonomik olarak işletmeyi

dolaylı yönden etkilemektedir. Bu etkenler üretimi ve dolayısıyla işletmenin ekonomik verimliliğini azaltmaktadır. Kaza sonrası bazı yaptırımlar neticesinde, işyeri makine ve teçhizatlarını yenileme gereği doğabilmektedir. İş kazası meydana gelen işyerinde çalışan kazaya maruz kaldığında, mevzuatta belirtilen güvenlik gereksinimlerini karşılamadığı için, makinanın kullanımı yasaklanabilir veya makinenin yenilenmesi istenilebilir. İşletmeler için tesis, makine ve cihazlar gider kaleminde yer almakta, işletmeye alınan makinelerin üretime katkısı pozitif geçene kadar işletme belirli bir dönem ekonomik yönden olumsuz etkilenmektedir.

İş kazalarının, idare tarafından uygulanan doğrudan ekonomik etkileri olduğu gibi, dolaylı etkileri de vardır. İş kazası sonucunda, sigortalı ya da hak sahipleri tarafından maddi ve manevi davalar açılabilir. Davalar işveren aleyhine sonuçlanırsa, ayrıca ölen işçinin hak sahipleri tarafından destekten yoksun kalma davası da açılabilir. İşçiye ödenen tazminatlar işverenin kusurundan kaynaklandığı için, işletmenin muhasebe kayıtlarında gider olarak kaydedilmemektedir. Fakat, işverenin ekonomik giderleri, işvereni tüzel kişi olan işletmeyi dolaylı yönden, işvereni gerçek kişi olan işletmeyi doğrudan etkilemektedir.

### **4.3.3. İş Kazalarının İşletmeler Üzerindeki İtibari Etkileri**

İş kazalarının, işletmeler üzerindeki etkileri arasında yer alan saygınlık kaybına veya itibari olumsuz etkilere, işletmeler açısından dolaylı maliyet de diyebiliriz. İşletmelerin ticari ömürleri içerisinde, buldukları ekonomik çevredeki saygınlıkları önemlidir. Ticari itibar da diyebileceğimiz bu konum, işletmenin bulunduğu çevrede yapacağı yanlış bir hareket sonucu, büyük saygınlık kaybına yol açabilir. Zira, bir işyerinde ölümlü bir iş kazasının meydana gelmesi taksirle adam öldürme suçuna kadar gidebileceği için işletmenin saygınlığı/itibarı kuvvetli biçimde sarsılabilir.

#### **4.3.3.1. Ticari İlişkilerde İtibar Kaybı**

İşyerinde, işçisi (sigortalı) iş kazasına maruz kalan işletmeler bu olay neticesinde, iş gücü kaybına uğramakta, üretimde düşüş olmakta, yerine göre ekipmanlarda zarar meydana gelmekte, kalite kaybı oluşmakta ve yeni elemanın eğitimi

gerekmektedir. Bu etkenler neticesinde, işletmenin sorumlu olduğu ticari taraflara olan yükümlülükleri aksamakta veya söz verildiği şekliyle yerine getirilememektedir. Yerine getirilemeyen sorumluluklar işletmenin içerisinde bulunduğu iş ilişkilerini, dolayısıyla itibarını zedeleyecektir.

İşletmelerin ticari sorumluluklarını aksatan ve saygınlığını kaybetmesine neden olan, saymış olduğumuz sebeplerin dışında başka nedenler de vardır. İş kazası meydana gelen işyerinde tespit edilen bazı eksikliklere istinaden veya işyerinde ölümlü iş kazasının meydana gelmesi halinde işi durdurma veya işyerini kapatma hadisesi ile işverenler karşı karşıya kalmaktadır. İşyeri kapandıktan sonra, işveren daha sonra yeni bir işyeri açsa bile, eski işyerinin itibarda dahil kazandığı bazı kazanımlarını hemen sağlayamayacaktır. İşin durdurulması halinde ise, yine sorumluluklar aksayacak ticari ilişkiler zedelenecektir. İş durdurulan işletme alınan siparişleri zamanında yetiştiremeyecek, ödemesi gereken ödemeleri üretim durduğu için zamanında yapamayacaktır. Ticari hayatta ilişkiler domino taşları gibidir. Birinde meydana gelen aksaklık sırasıyla ilişki silsilesi içerisinde olan bütün tarafların olumsuz etkilenmesine neden olacaktır.

#### 4.3.3.2.Çalışanlara Karşı İtibar Kaybı

İşçi ve işverenler arasındaki hukuki ilişkinin temelini 4857 sayılı İş Kanunu belirler. Buna göre, her iki taraf arasında oluşabilecek herhangi bir anlaşmazlıkta Kanunun ilgili hükümlerine göre hareket edilir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tarafların sorumlulukları ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile hüküm altına alınmıştır. Yerine getirilmeyen yükümlülüklerde Kanuna göre hüküm verilir. Ancak, çalışanların yapmış oldukları iş ile ilgili verimlilik ve iş motivasyonu konusunda kanuni hüküm bulunmamaktadır. Çünkü bu ilişkinin temelini karşılıklı güven ve sadakat oluşturmaktadır. Verimlilik ve motivasyonu yasa ile belirlemek mümkün değildir.

İş kazaları, çalışanlarla işveren arasında güven ve sadakati zedeleyen bir husus olmasının yanında, işverenin çalışanların gözünde oluşan saygınlığını da ortadan kaldırmaktadır. İşyerinde, iş kazası meydana geldiğinde diğer çalışanlarda psikolojik olarak, işveren ve işe karşı soğuma baş gösterecektir. Bu da işçilerin gözünde işverenin itibarını zedeleyecektir. Ayrıca iş kazası meydana gelen bir işyerinde çalışmak işçiler

için hiçbir zaman tercih edilen bir durum olmayacaktır. Kısaca, çalışanlar aidiyet duygularını kaybedebilecekler, işletme amaçlarına yabancılaşabileceklerdir.

#### 4.3.3.3. İdareye Karşı İtibar Kaybı

İşletmeler ile idare arasında da itibara dayalı fakat, teşvik veya destek gibi terimlerle adlandırılan bir ilişki vardır. Bu ilişkinin temelini elbetteki tek taraflı olarak işletmenin sadakati belirlemektedir. İşyerlerine, devlet tarafından bazı durumlarda teşvik uygulanmaktadır. Teşvikler kimi zaman destek kimi zaman indirim şeklinde olabilmektedir. Ayrıca kamu ihalelerine girebilmek için idare tarafından işyerlerinin bazı kamu kurumlarına karşı sorumlulukları sorgulanmaktadır.

Sosyal güvenlik kurumuna idari para cezası, prim ve buna benzer herhangi bir borcu olan işyerleri, kamu ihalelerine, SGK’ dan “borcu yoktur” yazısı getirmeden girememektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu, bazı şartların tesisi halinde işyerlerine beş puanlık işveren prim teşvik indirimi uygulamaktadır. İşyerinde iş kazası meydana gelmesi halinde ve işçinin sigortasız olduğu tespit edildiğinde, işveren faydalanmış olduğu beş puanlık teşvikten bir yıl boyunca mahrum bırakılır. İşletmenin çalışan sayısı ne kadar fazla olursa faydalanılan teşviğin maddi değeri o kadar artmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında ise, çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri, işin durdurulma sebebi sayılır. Ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan 5/1/2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 26 ncı maddesinin ikinci fıkrasında sayılanlarla birlikte yasaklanır. Kararın bir örneği işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumuna gönderilir ve Kurumun internet sayfasında ilan edilir. Bu yaptırımlar iş kazası sonucu işyerinin devlete karşı sadakatının zedelenmesi neticesinde uygulanmaktadır. Burada sadakati/itibarı zedeleyen husus, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemlerin alınmaması neticesinde kazanın meydana gelmiş olmasıdır.

#### 4.4.İŞ KAZALARININ İŞLETMELER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ İLE İLGİLİ ÖRNEK OLAYLAR

##### Örnek Olay 1:

Orman ürünlerinden palet tahta üretimi yapan ve 8 çalışanı olan işyerinde sigortalı Hasan Şahin, 28.07.2015 tarihinde iş kazası geçirmiştir. Kaza günü sabah çay molasından sonra büyük lataları boylama makinesine sürerken, Hasan Şahin elinin makineye doğru gittiğini fark etmeyerek, elini makineye kaptırması, diğer arkadaşı fark edip elin kanyor diye bağırarak hemen sigortalıyı uyarmıştır. Sigortalı daha sonra eline baktığında parmağının düştüğünü görmüş ve işverenle birlikte hastaneye gitmişlerdir. Gidilen hastanede yer olmadığı için ambulansla başka bir hastaneye sevk edilmiştir. Bu hastanede ameliyat olup 8 gün hastanede yatıyor. Taburcu edildikten sonra 10 gün hastanede yatmış sonrasında doktor tarafından 60 gün iş göremez raporu verilmiştir. Kontrole gittiğinde tekrar 60 gün rapor almıştır. Daha sonra parmağı ile ilgili operasyon geçirmiş ve tedavi masrafı 8.750 Türk Lirası tutmuştur. Diğer tedavi masrafları 2.700 Türk Lirası tutmuştur. Ameliyattan sonra 90 günün ardından çalışabilir raporu verilmiştir. Sonunda doktor kontrolünde işçiye çalışabilir raporu verilmiştir. Sigortalının kaza tarihinde işyerinden asgari ücret almaktadır.

Meydana gelen kaza ile ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tespit edilen hususlar ve işveren hakkında uygulanacak yaptırımlar.

- Hasan ŞAHİN' in maruz kaldığı olay 5510 sayılı kanunun 13.maddesi gereğince iş kazası sayılmıştır.
- İşyerinde meydana gelen kaza olayının işverenin sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliğine aykırı hareketi sonucu meydana geldiği tespitinden hareketle 5510 sayılı kanunun 21.maddesinin birinci fıkrası ve 76.maddesinin dördüncü fıkrasının uygulanması gerekmektedir.
- Meydana gelen kaza olayında işveren %70, sigortalı Hasan ŞAHİN %30 kusurlu olarak kabul edilmiştir.

- Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sigortalıya raporlu olduğu sürre zarfında geçici iş göremezlik ödeneği ödenmiştir. Sigortalının günlük kazancı brüt 42,45 Türk Lirasıdır.
- Sigortalıya ödenen ayakta tedavi sonucu ödenen 5.943 Türk Lirası ve yatarak tedavide ödenen 382,05 Türk Lirası ‘nın %70’ i olan 4.427,53 Türk Lirası işverenden tahsil edilmiştir.
- Sigortalı için SGK tarafından ödenen 11.450 Türk Lirası tutarındaki tedavi masrafının %70’ i yani 8.015 Türk Lirası işverenden tahsil edilmiştir.
- Sigortalıya %8 iş göremezlik raporu verildiği için, sürekli iş göremezlik geliri bağlanmamıştır.

### **Örnek Olayın Değerlendirilmesi**

Örnek olayımızda işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirler alınmadığı için hem kaza meydana gelmiş hem de kendisine % 70 kusur atfedilmiştir. Bu kusur oranına istinaden Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan her türlü masraf ve bağlanan gelirlerin peşin sermaye değeri, kusuru oranında işverene rücu edilmiştir.

İşveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemler alınmış olsaydı, iş kazası meydana gelmeyecek ve işveren toplamda 18.767,58 Türk Lirası maliyetten kurtulmuş olacaktı.

- Tahrik makinalarının bütün hareketli kısımları ile transmisyon tertibatı ve bütün tezgah ve makinaların tehlikeli olan kısımları, uygun şekilde korunmuş olmalıdır.
- Koruyucular, çalışmalarda her türlü teması kesecek şekilde tehlikeli kısmı örtmüş olmalıdır.
- Ağaç işleme tezgahlarının motoru durduğunda, hareketi de durduracak bir fren tertibatı bulunmalıdır. Frensiz tezgahlarda kesici takımın değiştirilmesi sırasında, hareketi engelleyecek bir kilit tertibatı bulunmalıdır.

- Yatay bıçak merdaneli planya (kalınlık) tezgahlarında bıçağın takıldığı kanal 13 milimetreden, tabla ile bıçak merdanesi (frezesi) arasındaki boşluk 3 milimetreden fazla olmamalıdır.
- Bıçak merdanesinin üzerine, enine ve yüksekliğine ayarlanabilen özel koruyucular konulmalı ve bıçaklar tabla altında tehlikeli olduğu hallerde de bıçak merdanesi uygun şekilde korunmalıdır.
- Tomruk testereleri (katraklar), biçilen tomrukların sıkışmaması için, yeteri güçte makina veya motorla tahrik edilmeli, kesme hızı ve testere ağzı, yapılan işe uygun olmalıdır.

İş kazasının işverene maddi etkileri olduğu gibi manevi etkileri de olmaktadır. Manevi etkiler somut olmadığı için değinilmemiştir. Fakat bunu da gözardı edilmemesi gerekmektedir.

### **Örnek Olay 2:**

Çadır ve branda tamiri işleri yapan işyeri çalışanlarından Ali Ebren 21.07.2011 tarihinde iş kazası geçirmiştir. Kazadan 3 hafta önce bu işyerine girdiğini ve sigortasının yapılmadığını belirtmiştir. 21.07.2011 günü saat:18:00 sıralarında bir tır işyerine gelmiş ve tır şoförü çadır yapıldıktan sonra çekici üzerinden stepneyi indirmek için Ali Ebren' den yardım istemiş, işveren de bu yardıma rıza göstermiştir. Tır şoförünün yanına gittiğinde, tır şoförü stepneyi atıyorum tut demiş, tutamayacağını söylemesine rağmen üzerine bırakınca sağ elinin stepne ile dorse arasına sıkışması neticesinde serçe parmağı uç kısmından kopmuş, yüzük parmağı da ezilmiştir. İşyeri yetkilileri çalışanı önce Selçuklu Tıp Fakültesi Hastanesine götürmüşler oradan ambulans ile Meram Tıp Fakültesi Hastanesine sevk edilmiştir. Gerekli tedaviler yapıldıktan sonra aynı günün gecesinde taburcu edilmiştir. Ali Ebren' e doktor tarafından 15 günün sonunda çalışabilir raporu verilmiştir.

Meydana gelen kaza ile ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tespit edilen hususlar ve işveren hakkında uygulanacak yaptırımlar.

- Ali Ebren'in işe girişi işveren tarafından 04.07.2011 olarak verildiği fakat işe giriş bildirgesinin Kuruma verilmiş tarihinin 22.07.2011 olduğu tespit edilmiştir.
- Ali Ebren' in maruz kaldığı olay 5510 sayılı kanunun 13.maddesi gereğince iş kazası olarak kabul edilmiştir.
- İşyerinde meydana gelen kaza olayının işverenin, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliğine aykırı hareketi sonucu meydana geldiği tespit edilmiştir.
- Kaza olayında üçüncü şahıs olan tır şoförünün kusuru tespit edildiğinden, yapılan masraflar ve yapılan ödemeler kusuru oranında bu kişiye rücu edilecektir.
- Müfettiş raporunda, işveren kazada %70, üçüncü şahıs olan Muhammet Aşkın %20, sigortalı Ali Ebren %10 kusurlu olarak kabul edilmiştir.
- Kaza olayında Ali Ebren'in ağır kusuru tespit edilmediğinden, herhangi bir yaptırım uygulanmayacaktır.
- Mevcut kaza olayı ile ilgili işverenin bildirimini sonradan yaptığı tespit edildiğinden 5510 sayılı kanunun 23.maddesi hükmüne göre Kurumca yapılan tüm masraflar ve ödemelerde işverenin kusuru aranmaksızın rücu edilecektir.
- İşveren kendisinden istenilen işyeri kayıt ve belgelerini denetim elemanına süresinde ibraz etmediğinden, 5022 Türk Lirası idari para cezası uygulanmıştır.
- Ali Ebren ' in hastane masrafları 500 TL tutmuştur. Bu rakamın 100 Türk Lirası tır şoföründen, 400 Türk Lirası işverenden kusurları ile orantılı olarak tahsil edilmiştir.
- Ali Ebren' e SGK tarafından 279 Türk Lirası geçici iş göremezlik ödenmiştir. Bu ücretin 55,8 Türk Lirası üçüncü şahıstan, 223,20 Türk Lirası işverenden tahsil edilmiştir.

### **Örnek Olayın Değerlendirilmesi**

Örnek olayımızda işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirler alınmadığı için hem kaza meydana gelmiş hem de kendisine % 70 kusur atfedilmiştir. Bu kusur oranına istinaden Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan her türlü masraf ve bağlanan gelirlerin peşin sermaye değeri, kusuru oranında işverene rücu edilmiştir. Ayrıca iş kazası soruşturması neticesinde işverene beklemeyen idari para cezaları da



uygulanmıştır. Buna göre işyeri kayıtlarını ibraz edememiş buna istinaden idari para cezası uygulanmıştır.

İşveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğine yönelik kusur atfedilmiş, sigortalı işe girişini süresinde vermediği için sorumluluktan kurtulamamıştır. İşveren sigortalıyı müşterinin özel işi için görevlendirmemiş olsaydı kaza meydana gelmeyecekti. Ayrıca müşteriye yardım talimatı işveren tarafından gelmekte, işveren sigortalının bu işe uygun olmadığını bilmeli ve kendisinin bu görevi yapamayacağı belirtilmeliydi. Sigortalıya bedence kendisinden çok ağır olan bir yükün kaldırılması ve taşınmasının istenilmesi iş kazasına davetiye çıkarmıştır.

### **Örnek Olay 3:**

Yedek parça imalatı yapan işyerinde Ramazan Oğuz, 03.12.2014 tarihinde iş kazası geçirmiştir. Sigortalı işyerinde eksantrik pres makinesinde çalıştığı sırada, makineden parçayı alırken pres makinesinin inmesi neticesinde sağ eli presin altında kalmış, sağ elinden yaralanmıştır. Pres makinesinde eli kalınca çalışanlar geliyor ve yardım ediyorlar. Sigortalı işveren tarafından hastaneye götürülüyor. Meram Tıp Fakültesinde üç defa operasyon geçiriyor. Hücreler öldüğü için parmakları dikilememiş ve kaza sonrası sigortalı sağ el dört parmağını kaybetmiştir. Sigortalı beyanında, makinenin pedalına bir defa basılınca iki defa inip kalktığını belirtmektedir. Sigortalı ayrıca, bu makinede kısa süre önce çalışmaya başladığını, makinenin çalışma sistemi hakkında sadece usta başı tarafından işe başlamadan önce kısa bir bilgi verildiğini, başka bir eğitim almadığını belirtmiştir.

Meydana gelen kaza ile ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tespit edilen hususlar ve işveren hakkında uygulanacak yaptırımlar.

- Ramazan OĞUZ' un maruz kaldığı olay 5510 sayılı kanununun 13.maddesi gereğince iş kazasıdır.
- İşyerinde meydana gelen kaza olayının işverenin sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliğine aykırı hareketi sonucu meydana geldiği tespitinden hareketle

5510 sayılı kanunun 21.maddesinin birinci fıkrası ve 76.maddesinin dördüncü fıkrasının uygulanması gerekmektedir.

- Müfettiş raporuna istinaden işveren meydana gelen kaza olayında %90, sigortalı Ramazan OĞUZ %10 kusurlu olarak kabul edilmiştir.
- Kaza olayında Ramazan OĞUZ' un kusuru tespit edilse de bu kusur ağır kusur olarak değerlendirilememiş, herhangi bir yaptırım uygulanmamıştır.
- Kayıtların incelenmesi neticesinde yapılan tespitlerde ücret bordrolarında bulunan eksikliğe istinaden 5510 sayılı kanunun 102/e4 ve e5 maddesine istinaden geçersizlik fiilleri için 2014/09,10,11,12 aylara idari para cezası uygulanması gerekmektedir. Buna istinaden işverene uygulanan idari para cezası 4.536 Türk Lirasıdır.
- Ramazan Oğuz' a % 12 oranındaki iş göremezlik raporuna istinaden sürekli iş göremezlik geliri bağlanmıştır. Ramazan Oğuz' a bağlanan sürekli iş göremezlik gelirine istinaden işverene rücu edilen peşin sermaye değeri 33.701 Türk Lirasıdır.

### **Örnek Olayın Değerlendirilmesi**

Örnek olayımızda işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirler alınmadığı için hem kaza meydana gelmiş hem de kendisine % 90 kusur atfedilmiştir. Bu kusur oranına istinaden Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan her türlü masraf ve bağlanan gelirlerin peşin sermaye değeri, kusuru oranında işverene rücu edilmiştir. Ayrıca iş kazası soruşturması neticesinde işverene beklemeyen idari para cezaları da uygulanmıştır.

İşveren iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirleri almadığı için her ne kadar çalışanların sigortasını bildirse de kazada kusurlu olduğu maliyetten kurtulamamıştır. İşveren sigortalının çalışmış olduğu makinada iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirleri almış olsaydı kaza meydana gelmeyecek ve maliyetlere katlanmak zorunda kalmayacaktı. İşverenin alması gereken önlemler şu şekilde sıralanmaktadır.

- İşverenin, kullanılan makinelerle alet ve edevattan herhangi bir şekilde tehlike gösterenleri yapılan işin özelliğine ve fennin gereklerine göre bu tehlike ve zararları azaltan alet ve edevatla değiştirmesi gerekmektedir.
- Motorlu çalışan preslerde kalıp bağlanmadan önce, motor durdurulacak, uzaktan hareketi sağlanan hidrolik ve pnömatik preslerde ise, kalıp bağlanmadan önce, basınç bağlantısı kesilecek ve pres başlığı ile tabla arasına yeteri sağlamlıkta takozlar konacaktır.
- İşe uygun olarak alt ve üst kalıbın çalışma açıklığı ayarlanacak, açık kalıpla çalışan preslerde, mekanik koruyucular yapılacaktır.
- El ve parmak koruyucuları, kalıp hareketli tehlikeden önce çarpma veya itme suretiyle gerekli uyarıyı yapacak şekilde veya belirli bir seviyeye inmeden önce pres başlığının hareketine engel olacak şekilde yapılmış olacaktır.
- Otomatik besleme tertibatı olmayan veya işin gereği olarak koruyucu yapılamayan preslerde, çift el kumanda tertibatı bulunacak ve bunlardan bir tanesi tek başına presi harekete geçiremeyecek şekilde yapılmış olacaktır.
- El ve kolları korumak imkanı bulunamayan hallerde, uygun kişisel koruyucular yapılacak ve işçilere kaskaç veya maşa gibi aletler verilecek mekanik veya pnömatik iş çıkarma veya fırlatma tertibatı yapılacaktır.
- Pedalla çalışan preslerde, pedal üzerine, uygun bir koruyucu konacaktır.
- Hidrolik veya hava basıncı ile çalışan preslerde, basınç borusunun görünür bir yerine bir manometre ve emniyet supabı konacaktır.
- Hidrolik presler dışında diğer preslerin pres başlığının hareketini istenilen yerde tutacak fren tertibatı bulunacak ve her presin kolay erişilebilir bir yerinde ayrı kumanda tertibatı olacaktır.

#### **Örnek Olay 4:**

Pvc kapı ve pencere montajı faaliyeti yürüten işyerinde Sinan Bulut 14.02.2011 tarihinde iş kazası geçirmiştir. İşveren sigortalıyı yeni sanayide bulunan mermer satışı yapan başka bir işyerine göndermiştir. Kamyonete mermer yüklenirken, sigortalının üzerine kamyonete yüklenen mermerler devrilmiştir. Sigortalı üzerine düşen mermerlerin etkisiyle olay yerinde bayılmıştır. Hastaneye kaldırılan Sinan Bulut

tedavisinin ardından 60 gün iş göremez raporu almıştır. İki ayın sonunda çalışabilir raporu verilmiştir. Sigortalı mermerlerin araca yüklenmesi için gereken ekipmanların bulunmadığını, aracın kasasında ise yüklenen mermerlerin devrilmesini ve hareketini engelleyecek hiçbir önlemin alınmadığını, kaza geçirdiği tarihte sigortasının olmadığını beyan etmiştir.

Meydana gelen kaza ile ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tespit edilen hususlar ve işveren hakkında uygulanacak yaptırımlar.

- Sinan Bulut' a ait işe giriş bildirgesini süresi içerisinde vermeyen işverene bu sebeple 5510 sayılı kanunun 102/a/2 maddesine istinaden 1.593 Türk Lirası idari para cezası uygulanması gerekmektedir. Fakat, işyerinin aynı fiili son bir yıl içerisinde ikinci kez işlediği tespit edildiğinden idari para cezası 3.982,50 Türk Lirası olarak uygulanmıştır.
- 2011/02 ay aylık prim ve hizmet belgesi için işyerine 5510 sayılı kanunun 102/c/4 maddesine istinaden 1.593 Türk Lirası idari para cezası uygulanmıştır.
- İşyeri kayıtlarından yapılan tespitlere istinaden, 2010/11,12 ve 2011/01,02 aylara ücret bordrolarında bulunan eksiklik nedeniyle 5510 sayılı kanunun 102/e/5 maddesine istinaden 1.593 Türk Lirası idari para cezası uygulanmıştır.
- Sinan BULUT' nın maruz kaldığı olay 5510 sayılı kanunun 13. maddesi gereğince iş kazası olarak kabul edilmiştir.
- Görevli olarak işyeri dışında gönderildiği yerde meydana gelen kaza olayının işverenin sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliğine aykırı hareketi sonucu meydana geldiği tespitinden hareketle 5510 sayılı kanunun 21. maddesinin birinci fıkrası ve 76.maddesinin dördüncü fıkrasının uygulanması gerekmektedir.
- Müfettiş raporuna istinaden işveren meydana gelen kaza olayında %90, sigortalı Sinan BULUT %10 kusurlu kabul edilmiştir.
- Kaza olayında Sinan BULUT' nın tarafımızca kusuru tespit edilse de bu kusur ağır kusur olarak değerlendirilemediğinden, 5510 sayılı kanunun 22.maddesinin b bendinin uygulanmasına gerek bulunmamaktadır.

- Sinan Bulut' nın günlük prime esas kazancı 25,55 Türk Lirası olarak hesaplanmıştır. Raporlu bulunduğu ve çalışmadığı 60 dönem için sigortalıya 1.533 Türk Lirası geçici iş göremezlik ödeneği ödenmiştir. İşveren sigortalı bildirimini zamanında yerine getirmediği için, bu tutarın tamamı işverenden tahsil edilmiştir. Ayrıca sigortalının tedavi masrafları için SGK tarafından işverene rücu edilen tutar 250 Türk Lirasıdır.

### **Örnek Olayın Değerlendirilmesi**

Örnek olayımızda işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirler alınmadığı için hem kaza meydana gelmiş hem de kendisine % 90 kusur atfedilmiştir. Bu kusur oranına istinaden Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan her türlü masraf ve bağlanan gelirlerin peşin sermaye değeri, kusuru oranında işverene rücu edilmiştir. Ayrıca iş kazası soruşturması neticesinde işverene beklemeyen idari para cezaları da uygulanmıştır.

Meydana gelen kaza olayı neticesinde, kazaya bağlı maddi yaptırım 1.783 Türk Lirası iken, kazanın Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından soruşturulması neticesinde idari uygulanan toplam idari para cezası 7.168,50 Türk Lirasıdır. Bu da demek oluyor ki, iş kazası neticesinde sadece kazaya bağlı masraflar değil diğer sebepler ile de bazı maliyetler ortaya çıkabilmektedir. Özellikle sigortasız bir işçinin kaza geçirmesi bu maliyeti artırmaktadır.

İncelemiş olduğumuz kaza olayında işveren sigortalıyı başka bir yere görevlendirdiğinde, gittiği yerdeki karşılaşılabileceği risklere karşı bütün önlemleri almak zorundadır. Kaza olayında, işveren devamlı mermer aldığı firma ile irtibata geçerek mermerlerin taşınmasında gerekli araçları temin etmesi istenecektir. Ayrıca yükleme yapılan araçta mermerlerin devrilmesini engelleyen kilit sistemi ve buna benzer tedbirlerin alınmadığı anlaşılmaktadır.

### Örnek Olay 5 :

Mobilya imalatı faaliyeti yürütülen işyerinde Kadir Aşık 21.04.2015 tarihinde iş kazası geçirmiştir. Kazanın olduğu gün işveren dışarıda olduğu için Kadir Aşık dükkanda tek başına çalışmaktadır. Sigortalı yarım kalan işlerimi halletmek için keresteleri kesmeye başlamıştır. Makinanın işleyişi hakkında çok fazla bilgisi olmayan kadir aşık keresteyi makinaya sürdüğü sırada, makinanın tahtayı fırlatması neticesinde elini makinaya kaptırıyor. Kaza sonrası sol elinin üç parmağından yaralanıyor. Daha sonra sigortalı hastaneye götürülüyor. Hastanede parmakları dikilerek taburcu edildikten sonra üç ay iş göremez raporu veriliyor. Kadir Aşık işyerinden asgari ücret almaktadır. Müfettiş raporuna göre, kazaya sebep olan makinada iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmadığı ve kazazedenin sigortasız çalıştırıldığı tespit edilmiştir.

Meydana gelen kaza ile ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tespit edilen hususlar ve işveren hakkında uygulanacak yaptırımlar.

- İşverene sigortalı işe giriş bildirgesini süresinde vermemesinin yaptırımı olarak 5510 sayılı kanunun 102/1/a/2 maddesine istinaden 2.403 Türk Lirası idari para cezası uygulanmıştır.
- İşveren, işyeri bildirgesini süresinde Kuruma vermediğinden 5510 sayılı kanunun 102/1/b maddesine istinaden 1201,50 Türk Lirası idari para cezası uygulanmıştır.
- Kadir Aşık'a 24.04.2010 tarihi itibarıyla hizmet kazandırıldığı için, 40 Türk Lirası prim tahakkuk ettirilmiştir.
- Süresinde verilmeyen aylık prim ve hizmet belgesinin yaptırımı olarak 5510 sayılı kanunun 102/1/c/4 maddesine istinaden 2.403 Türk Lirası idari para cezası uygulanmıştır.
- İşveren Mehmet YILDIZ' ın sigortalı işten ayrılış bildirgesini yasal süresi içerisinde verilmemesinin yaptırımı olarak 5510 sayılı kanunun 102/1/j maddesine istinaden 120,15 Türk Lirası idari para cezası uygulanmıştır.

- İbrahim edilen kayıt ve belgelerde 2015/04 ay'da işçilik kaydının işlenmemiş olduğu tespitinden hareketle 5510 sayılı kanunun 102/e/4 maddesine istinaden 600,75 Türk Lirası idari para cezası uygulanmıştır.
- Kadir AŞIK'ın hizmetinin tespit edildiği 2010/04 ay için ücret bordrosunun düzenlenmemesinin yaptırımını olarak işyerine 5510 sayılı kanunun 102/e/5 bendine istinaden 600,75 Türk Lirası idari para cezası uygulanmıştır.
- Kadir AŞIK'ın maruz kaldığı olay 5510 sayılı kanunun 13. maddesi gereğince iş kazasıdır.
- İşyerinde meydana gelen kaza olayının işverenin sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliğine aykırı hareketi sonucu meydana geldiği tespitinden hareketle 5510 sayılı kanunu 21.maddesinin birinci fıkrası ve 76.maddesinin dördüncü fıkrasının uygulanması gerekmektedir.
- Müfettiş raporuna istinaden işveren meydana gelen kaza olayında %90, sigortalı Kadir Aşık ise %10 kusurlu olarak kabul edilmiştir.
- Kadir Aşık'ın tedavi masrafları 1650 Türk Lirası tutmuştur. Sigortalıya 3604,50 Türk Lirası geçici iş göremezlik ödeneği ödenmiştir. Bu tutarların tamamı Kadir Aşık sigortasız çalıştırıldığı için 5510 sayılı Kanunun 23. maddesine istinaden işverenden tahsil edilmiştir.

### **Örnek Olayın Değerlendirilmesi**

Örnek olayımızda işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirler alınmadığı için hem kaza meydana gelmiş hem de kendisine % 90 kusur atfedilmiştir. Bu kusur oranına istinaden Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan her türlü masraf ve bağlanan gelirlerin peşin sermaye değeri, kusuru oranında işverene rücu edilmiştir. Ayrıca iş kazası soruşturması neticesinde işverene beklemeyen idari para cezaları da uygulanmıştır.

Meydana gelen kaza olayı neticesinde, kazaya bağlı maddi yaptırım 5.254,50 Türk Lirası iken, kazanın Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından soruşturulması neticesinde idari uygulanan toplam idari para cezası 7.369,15 Türk Lirasıdır. Bu da demek oluyor ki, iş kazası neticesinde sadece kazaya bağlı masraflar değil diğer

sebepler ile de bazı maliyetler ortaya çıkabilmektedir. Özellikle sigortasız bir işçinin kaza geçirmesi bu maliyeti artırmaktadır.

İşveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemlerin alınmış olsaydı kaza meydana gelmeyecek ve kazaya bağlı maliyetlerden kurtulmuş olunacaktı. Ayrıca, çalışanın sigortasının da bildirilmiş olması halinde işveren toplamda 12.623,65 Türk Lirası maliyetten kurtulmuş olacaktır.

İş kazasının meydana gelmesine neden olan makinaya ait iş sağlığı ve güvenliği önlemleri mevzuatta sıralanmaktadır.

- Tahrik makinalarının bütün hareketli kısımları ile transmisyon tertibatı ve bütün tezgah ve makinaların tehlikeli olan kısımları, uygun şekilde korunmuş olmalıdır.
- Koruyucular, çalışmalarda her türlü teması kesecek şekilde tehlikeli kısmı örtmüş olmalıdır.
- Ağaç işleme tezgahlarının motoru durduğunda, hareketi de durduracak bir fren tertibatı bulunmalıdır. Frensiz tezgahlarda kesici takımın değiştirilmesi sırasında, hareketi engelleyecek bir kilit tertibatı bulunmalıdır.
- Yatay bıçak merdaneli planya (kalınlık) tezgahlarında bıçağın takıldığı kanal 13 milimetreden, tabla ile bıçak merdanesi (frezesi) arasındaki boşluk 3 milimetreden fazla olmamalıdır.
- Bıçak merdanesinin üzerine, enine ve yüksekliğine ayarlanabilen özel koruyucular konulmalı ve bıçaklar tabla altında tehlikeli olduğu hallerde de bıçak merdanesi uygun şekilde korunmalıdır.

#### **Örnek Olay 6 :**

Çanak anten imalatı yapan işyerinde İsa Akdemir, 26.03.2016 tarihinde iş kazası geçirmiştir. İsa Akdemir işyerine vasıfsız işçi olarak girmiştir. Yaklaşık bir sene sonra pres makinasında görevlendirilmiştir. Kaza olduğu gün preste çalışırken, saat: 18:00-18:30 gibi, günün yorgunluğuyla çalışırken usta başı sigortalıya oturarak çalışmasını



söylemiştir. Eksantrik preste çalışırken eli presin içindeyken ayağı yorgunluktan pedala basmış, elini makinaya kaptırmıştır. Sigortalının elinde bulunan eldiveni hastaneye gidene kadar çıkarılmamıştır. Hastanede eldiveni çıkardıklarında parmakların kopmuş olduğu anlaşılmıştır. Kopan parçalar kalıbın içinde kaldığı için sonradan getirmişler fakat parmaklarda can kalmadığı için dikilememiştir. Sol elimin baş ve işaret parmağı dışında kalan 3 parmağı kesilmiştir. Sigortalı beyanında, normalde bu makinaların elle çalışma sisteminin mevcut olduğunu ama işlerin daha hızlı işlemesi için pedalla çalıştırdıklarını, çalıştığı eldivenin normal bez eldiven olduğunu, iş güvenliği adına kendisine başka malzeme verilmediğini ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik eğitim almadığını ifade etmiştir. İsa Gökdemir kaza meydana geldiğinde asgari ücret almaktadır.

Meydana gelen kaza ile ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tespit edilen hususlar ve işveren hakkında uygulanacak yaptırımlar.

- İsa GÖKDEMİR' in maruz kaldığı olay 5510 sayılı kanununun 13.maddesi gereğince iş kazasıdır.
- İşyerinde meydana gelen kaza olayının işverenin sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliğine aykırı hareketi sonucu meydana geldiği tespitinden hareketle 5510 sayılı kanunu 21.maddesinin birinci fıkrası ve 76.maddesinin dördüncü fıkrasının uygulanması gerektiği,
- Müfettiş raporuna istinaden meydana gelen kaza olayında işveren %90, sigortalı İsa Akdemir %10 kusurlu olarak kabul edilmiştir.
- Kurum tarafından İsa Akdemir'in tedavi masrafları için işverene 3500 Türk Lirası rücu edilmiştir. Sigortalının %11,30 iş göremez olduğuna dair rapor Kurum tarafından kabul edilmiştir. İsa Akdemir' e bağlanan sürekli iş göremezlik geliri aylık 145,12 Türk Lirasıdır. İşverene rücu edilen peşin sermaye değeri 36.227,21 Türk Lirasıdır.

## Örnek Olayın Değerlendirilmesi

Örnek olayımızda işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirler alınmadığı için hem kaza meydana gelmiş hem de kendisine % 90 kusur atfedilmiştir. Bu kusur oranına istinaden Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan her türlü masraf ve bağlanan gelirlerin peşin sermaye değeri, kusuru oranında işverene rücu edilmiştir.

İşveren iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirleri almadığı için her ne kadar kazaya maruz kalan çalışanın sigortasını bildirse de kazada kusurlu olduğu için maliyetten kurtulamamıştır. İşveren sigortalının çalışmış olduğu makinada iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirleri almış olsaydı kaza meydana gelmeyecek ve maliyetlere katlanmak zorunda kalmayacaktı. İşverenin alması gereken önlemler şu şekilde sıralanmaktadır.

- İşverenin, kullanılan makinelerle alet ve edevattan herhangi bir şekilde tehlike gösterenleri yapılan işin özelliğine ve fennin gereklerine göre bu tehlike ve zararları azaltan alet ve edevatla değiştirmesi gerekmektedir.
- Motorlu çalışan preslerde kalıp bağlanmadan önce, motor durdurulacak, uzaktan hareketi sağlanan hidrolik ve pnömatik preslerde ise, kalıp bağlanmadan önce, basınç bağlantısı kesilmeli ve pres başlığı ile tabla arasına yeteri sağlamlıkta takozlar konulmalıdır.
- İşe uygun olarak alt ve üst kalıbın çalışma açıklığı ayarlanmalı, açık kalıpla çalışan preslerde, mekanik koruyucular yapılmalıdır.
- El ve parmak koruyucuları, kalıp hareketli tehlikeden önce çarpma veya itme suretiyle gerekli uyarıyı yapacak şekilde veya belirli bir seviyeye inmeden önce pres başlığının hareketine engel olacak şekilde yapılmalıdır.
- Otomatik besleme tertibatı olmayan veya işin gereği olarak koruyucu yapılamayan preslerde, çift el kumanda tertibatı bulunmalı ve bunlardan bir tanesi tek başına presi harekete geçiremeyecek şekilde yapılmalıdır.
- Presle çalışan işçilere ayrıca çelik tasarımlı eldiven verilmelidir.

- El ve kolları korumak imkanı bulunamayan hallerde, uygun kişisel koruyucular yapılmalı ve işçilere kaskaç veya maşa gibi aletler verilerek mekanik veya pnömatik iş çıkarma veya fırlatma tertibatı yapılmalıdır.
- Pedalla çalışan preslerde, pedal üzerine, uygun bir koruyucu konulmalıdır.
- Hidrolik veya hava basıncı ile çalışan preslerde, basınç borusunun görünür bir yerine bir manometre ve emniyet supabı konulmalıdır.
- Hidrolik presler dışında diğer preslerin pres başlığının hareketini istenilen yerde tutacak fren tertibatı bulunmalı ve her presin kolay erişilebilir bir yerinde ayrı kumanda tertibatı olmalıdır.

### **Örnek Olay 7:**

İnşaat faaliyeti gösteren işyerinde Erol Dinç 05.10.2014 tarihinde iş kazası geçirmiştir. İnşaat ustası olan 28 yaşındaki Erol Dinç dört sene evvel bu inşaat firmasında kalıp ustası olarak çalışırken iş kazası geçirmiştir. Sabah saatlerinde iş taksimi yapıldıktan sonra, kalıp sökerken yüksekte düşmüştür. Olay sonrası sigortalıya hemen müdahale edilmiş ve ambulans çağrılarak hastaneye kaldırılmış, fakat yapılan müdahalelere rağmen hayatını kaybetmiştir. Ölümlü iş kazası olduğu için olay adli kolluk kuvvetlerine intikal etmiştir. Müfettiş incelemesi neticesinde işverenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirleri almadığı tespit edilmiştir. Erol Dinç ' in hak sahibi olan eşi ölüm geliri talebinde bulunmuştur. Erol Dinç' in kurumdan aldığı son 6 aylık ücreti brüt 2100 Türk Lirasıdır. İşveren meydana gelen kazadan sonra taksirle ölüme sebebiyet verme suçundan iki ay cezaevinde yatmış, daha sonra tutuksuz yargılanmak şartıyla serbest kalmıştır.

Meydana gelen kaza ile ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tespit edilen hususlar ve işveren hakkında uygulanacak yaptırımlar.

- Erol Dinç' in 05.10.2014 tarihinde maruz kaldığı olay 5510 sayılı kanunun 13.maddesi gereğince iş kazasıdır.
- İşyerinde meydana gelen kaza olayının işverenin sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliğine aykırı hareketi sonucu meydana geldiği tespitinden hareketle

5510 sayılı Kanununun 21.maddesinin birinci fıkrası ve 76.maddesinin dördüncü fıkrasının uygulanması gerekmektedir.

- Müfettiş raporuna istinaden işveren meydana gelen kaza olayında %90, sigortalı Erol Dinç %10 kusurlu olarak kabul edilmiştir.
- Erol Dinç vefat ettiği için hak sahibi 28 yaşındaki eşinin ölüm geliri talebine yönelik, işverenden peşin sermaye değeri tahsil edilmiştir. Buna göre işverene rücu edilen peşin sermaye değeri kusuru ile orantılandığında 308.304,50 Türk Lirasıdır.

### **Örnek Olayın Değerlendirilmesi**

Örnek olayımızda işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirler alınmadığı için hem kaza meydana gelmiş hem de kendisine % 90 kusur atfedilmiştir. Bu kusur oranına istinaden Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan her türlü masraf ve bağlanan gelirlerin peşin sermaye değeri, kusuru oranında işverene rücu edilmiştir.

İşveren iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirleri almadığı için iş kazası meydana gelmiştir. İşveren aşağıda iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer alan tedbirleri almış olsaydı 308.304,50 Türk Lirası maliyetten kurtulmuş olacaktı.

- Korkuluklu platformlarla çalışılması imkanı sağlanamayan ve 4 metreden fazla yüksekliği bulunan binaların dış kısımlarında, çatılarında ve benzeri yüksek yerlerde, bakım veya onarım işleriyle her türlü bina sökme ve yıkma işlerinde gerekli güvenlik tedbirleri alınacak ve çalışan işçilere, uygun baret, emniyet kemerleri ve bağlama ipleri gibi kişisel korunma araçları verilecek ve işçiler bunları kullanacaklardır
- Yüksekten düşmeler, özellikle yeterli yükseklikte sağlam korkuluklarla veya aynı korumayı sağlayabilen başka yollarla önlenmelidir. Korkuluklarda en az, bir trabzan, orta seviyesinde bir ara korkuluk ve tabanında eteklik bulunmalıdır.
- Yüksekte çalışmalar ancak uygun ekipmanlarla veya korkuluklar, platformlar, güvenlik ağları gibi toplu koruma araçları kullanılarak yapılmalıdır.

- İşin doğası gereği toplu koruma önlemlerinin uygulanmasının mümkün olmadığı hallerde, çalışma yerine ulaşılması için uygun araçlar sağlanmalı, çalışılan yerde vücut tipi emniyet kemeri veya benzeri güvenlik yöntemleri kullanılmalıdır.

### **Örnek Olay 8:**

Tarım faaliyeti yürüten işyerinde Bahattin Kurt 21.08.2015 tarihinde iş kazası geçirmiştir. Bahattin Kurt, tarlada çalıştığı sırada, patoz makinasına ait kasnağın yerinden çıkarak göğsüne çarpması neticesinde hayatını kaybetmiştir. Bahattin Kurt bu işyerinde yaklaşık bir yıldır çalışmakta ve bu süre içerisinde aylık brüt 1800 Türk Lirası ücret almaktadır. Bahattin Kurt' un hak sahibi olarak 30 yaşında eşi, 7 ve 10 yaşlarında iki kız çocuğu bulunmaktadır. Hak sahipleri Sosyal Güvenlik Kurumundan ölüm geliri talep etmektedirler. Müfettiş tarafından yapılan tespitlerde işverenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemleri almadığı tespit edilmiştir. Savcılık tarafından işveren taksirle ölüme sebebiyet vermekten tutuklanmış cezaevine gönderilmiştir. Bahattin Kurt sigortalıdır ve işveren tarafından işe giriş bildirgesi süresinde verilmiştir. Bilanço esasına göre defter tutan işverenden işyeri kayıtları Müfettiş tarafından 14.11.2015 tarihinde istenilmiş, işyeri kayıt ve belgeleri kısmen ibraz edilmiştir.

Meydana gelen kaza ile ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tespit edilen hususlar ve işveren hakkında uygulanacak yaptırımlar.

- İşveren tarafından işyeri kayıt ve belgeleri ibraz edilse de ücret ödeme bordroları ve gelir-gider belgelerinin ibraz edilmemesi kısmi ibraz olarak değerlendirilmiş bu da mevzuatımız açısından ibraz etmemekle denk tutulmuş, ibraz etmemenin yaptırımı olarak işverene 5510 sayılı kanunun 102.maddesinin birinci fıkrasının e/1 bendine istinaden 15.282 Türk Lirası idari para cezası uygulanmıştır.
- Bahattin Kurt' un maruz kaldığı olay 5510 sayılı kanunun 13.maddesi gereğince iş kazasıdır.
- İşverenin sigortalılarının sağlığını koruma ve iş güvenliğine aykırı hareketi sonucu meydana geldiği tespitinden hareketle 5510 sayılı kanunu 21.maddesinin

birinci fıkrası ve 76.maddesinin dördüncü fıkrasının uygulanması gerekmektedir.

- Müfettiş raporuna istinaden işveren meydana gelen kaza olayında %100 kusurlu olarak kabul edilmiştir.
- Bahattin Kurt meydana gelen kaza olayı neticesinde hayatını kaybettiği için hak sahibi eşi ve çocukları ölüm geliri talebinde bulunmuştur. Hak sahiplerine gelir bağlandığı için işverenden peşin sermaye değeri olarak 308.199,60 Türk Lirası tahsil edilmiştir.

### **Örnek Olayın Değerlendirilmesi**

Örnek olayımızda işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirler alınmadığı için hem kaza meydana gelmiş hem de kendisine % 100 kusur atfedilmiştir. Bu kusur oranına istinaden Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan her türlü masraf ve bağlanan gelirlerin peşin sermaye değeri, kusuru oranında işverene rücu edilmiştir.

İşveren iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirleri almış olsaydı kaza meydana gelmeyecekti. Buna göre, patoz makinesinden fırlayan kasnak makinanın eski olduğunu göstermektedir. Ayrıca makinanın bakımları zamanında yapılmış olsaydı, kasnağın yerinden çıkma ihtimali görülebilecekti. Patoz makinasının tamirinin mümkün olmaması halinde ise yenilenmesi yoluna gidilmeliydi. İşveren tarafından makinanın böyle bir arıza verebileceğine yönelik hiçbir önlem alınmadığı için sigortalı hayatını kaybetmiştir. Sigortalı çalışırken gerek özeni göstermiş olsa bile kaza meydana gelecekti.

İşverene uygulanan idari para cezaları konusunda ise gerekli evraklar, yasak saklama süresinde muhafaza edilip denetim elemanı istediğinde ibraz edilmiş olsaydı 15.282 Türk Lirası idari para cezası da uygulanmayacaktı. İşyeri kayıtlarının kısmen ibraz edilmesi cezanın miktarını azaltmamaktadır.

### Örnek Olay 9:

Demir doğrama faaliyeti yürüten işyerinde Paşa Kara 25.06.2011 tarihinde iş kazası geçirmiştir. Paşa Kara, başka bir işyerinin depo inşaatının çatısını yapmak için gittikleri adreste diğer işçilerle birlikte çalışmaya başlamıştır. İşyerinin hemen yanından yerden yaklaşık 8 metre yükseklikte iki adet direk arasından yüksek gerilim hattı geçmektedir. Yüksek gerilim hattının orta kısmına doğru teller aşağıya doğru sarkmakta, bu teller çatı kısmının üstünden geçmektedir. Çalışma alanı ile zemin arasındaki mesafe 6 metredir. Paşa Karanın elinde bulunan demir malzemeyi kaldırdığı sırada elektrik akımına kapılmıştır. Yanmaya başlayan işçi arkadaşlarının yardımı ile söndürülmüş ve daha sonra temin edilen vinç yardımı ile aşağıya indirilmiştir. Daha sonra ambulansla hastaneye kaldırılan işçinin vücudunun %80' i yandığı için helikopter ile Konya' dan Ankara' ya sevk edilmiştir. 6 ay hastanede tedavi edildikten sonra taburcu edilmiştir. Paşa Kara' nın kaza geçirdiği tarihte işyerinde sigortasız çalıştığı tespit edilmiştir. Paşa Kara haricinde dört işçinin de sigortasız olduğu tespit edilmiştir. İşletme hesabına göre defter tutan işyerinin, Sosyal Güvenlik Kurumunda tescilli işyeri dosyasına rastlanılmamıştır. Müfettiş incelemesi sonucunda şahsa ait özlük dosyasında iş sağlığı ve güvenliğine yönelik eğitimlerin verilmediği ve işyeri kayıtlarının incelenmesi neticesinde ise Paşa Kara' nın bu işyerinden günlük brüt 30 Türk Lirası ücret aldığı tespit edilmiştir. Ayrıca kaza olayında işverenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirleri almadığı tespit edilmiştir. İşyerinde toplamda 52 işçi çalışmaktadır.

Meydana gelen kaza ile ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tespit edilen hususlar ve işveren hakkında uygulanacak yaptırımlar.

- İşyeri bildirgesini yasal süresi içerisinde vermeyen işverenin bu yükümlülüğü yerine getirmemesinin neticesinde 5510 sayılı Kanun'un 102.maddesi birinci fıkrası b bendine istinaden 1593 Türk Lirası idari para cezası uygulanmıştır.
- Paşa Kara ile birlikte dört işçinin işe giriş bildirgelerini vermeyen işverene 5510 sayılı Kanun' un 102.maddesi birinci fıkrası a/2 bendine istinaden 7.965 Türk Lirası idari para cezası uygulanmıştır.

- 2011/06. ay aylık prim ve hizmet belgesinin işveren tarafından verilmediği tespit edildiğinden 5510 sayılı Kanun' un 102.maddesi birinci fıkrası c/4 bendine istinaden 1593 Türk Lirası idari para cezası uygulanmıştır.
- Çalışanlara ait işten çıkış bildirgesinin verilmediği tespit edildiğinden 5510 sayılı Kanun' un 102.maddesi birinci fıkrası (j) bendine istinaden 398,25 Türk Lirası idari para cezası uygulanmıştır.
- İşveren, sigortasız işçi çalıştırdığı için Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanan işverenin prim hissesine düşen % 5 puanlık indirimden bir yıl süre ile faydalanamayacaktır. Çalışan işçilerin aylık aldıkları toplam brüt ücret, 49920 Türk Lirasıdır. İşverenin bu süre içerisinde prim teşvik kaybı aylık 2.496 Türk Lirası, yıllık 29.952 Türk Lirasıdır.
- Paşa Kara' nın maruz kaldığı olay 5510 sayılı Kanun'un 13.maddesi gereğince iş kazasıdır.
- İşyerinde meydana gelen kaza olayı, işverenin işyeri sigortalılarının sağlığını koruma ve iş güvenliğine aykırı hareketi sonucu meydana geldiği tespitinden hareketle 5510 sayılı Kanun' un 21.maddesinin birinci fıkrası ve 76.maddesinin dördüncü fıkrasının uygulanması gerekmektedir.
- Müfettiş raporuna istinaden işveren Paşa Kara' nın maruz kaldığı iş kazası olayında %100 kusurlu olarak kabul edilmiştir.
- Sigortalı Paşa Kara' ya verilen %80 iş göremezlik derecesi Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından onaylanmıştır. Buna istinaden Paşa Kara' ya sürekli iş göremezlik geliri bağlanmıştır.
- İşverenden, sigortalıya bağlanan sürekli iş göremezlik gelirine istinaden peşin sermaye değeri tahsil edilmiştir. Kurum tarafından hesaplanan peşin sermaye değeri işveren %100 kusurlu olduğu için 198.127,08 Türk Lirasıdır.

### **Örnek Olayın Değerlendirilmesi**

Örnek olayımızda işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirler alınmadığı için hem kaza meydana gelmiş hem de kendisine % 100 kusur atfedilmiştir. Bu kusur oranına istinaden Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından



yapılan her türlü masraf ve bağlanan gelirlerin peşin sermaye değeri, kusuru oranında işverene rücu edilmiştir.

İşveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bazı tedbirler alınmış olsaydı iş kazası meydana gelmeyecek, buna bağlı ekonomik yaptırımlarla karşılaşılmayacaktı. Buna göre, işveren tarafından işçiler başka bir adrese çalışmaya götürüldüğünde gittikleri yerdeki iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirleri almak yine işverenin yükümlülüğündedir. Ayrıca işveren çalışanları işlerini ifa ettikleri sırada gözetmek ve denetlemekle de yükümlüdür. Paşa Kara' nın çalışma ortamında tehlike arz eden elektrik kablolarının risklerini işverenin görüp gerekli önlemleri alması gerekiyordu.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından uygulanan idari para cezalarına yönelik, işçilerin sigortalı olması gerekmektedir. İşveren sigortasız işçi çalıştırmanın karşılığı olan idari para cezasının yanı sıra, 29.952 Türk Lirası işveren prim teşvikinden mahrum kalmıştır.

### **Örnek Olay 10:**

Çelik kontriksiyon imalatı ve montajı faaliyeti yürüten işyerinde Hüseyin Erkan 18.11.2013 tarihinde iş kazası geçirmiştir. İşveren alüminyum fabrikasında çelik tamirati, onarım ve yeniden inşa işi almış ve işçilerini bu adrese göndermiştir. Hüseyin Erkan' a ise kaynak, montaj ve diğer işlerin ifasına yönelik bir görev tanımı yapılmıştır. Kazanın meydana geldiği gün sigortalı fabrika çatısının kesim işini yapmak amacıyla öncelikle çatıda mevcut etermitleri söküp altında bulunan çeliklerin söküm işini yapmaktadır. Sökülen çelikler vinçle aşağıya indirilmektedir. Hüseyin Erkan' ın üzerinde iş güvenliğine yönelik baret, gözlük, halat ve bot bulunmakta, fakat halatı bağlayacak sistem bulunmamaktadır. İşin bitimini müteakip işçiler inmelerini sağlayan başka yol tesis edilmediği için, çatıdan ara bölmeye, yani merdivenlerin bulunduğu alana, kolona tutunarak ve aşağıda bulunan motora basarak inmektedirler. Hüseyin Erkan tam ineceği sırada eskimiş etermitin kırılması sonucu 6 metre mesafelik zemine düşmüştür. İlk müdahaleyi işyeri hekimi yapmıştır. Bu olaydan sonra ayak bileğinde talus ve kalkaneus kırığı teşhisi konulmuştur. Hüseyin Erkan uzun süre tedavi görmüş,

04.05.2015 tarihinde ameliyat olmuş ve 18.000 Türk Lirası tedavi masrafı tutmuştur. Daha önceki tedavilerinin masrafı ise 7000 Türk Lirasıdır. Hüseyin Erkan' a tedavi olduğu süre zarfında 532 gün iş göremez raporu verilmiştir. Müfettiş raporunda, kazaya maruz kalan işçiye iş sağlığı ve güvenliğine yönelik eğitim verilmediği, ayrıca kazanın meydana gelmesini engelleyecek tedbirlerin alınmadığı tespit edilmiştir.

Meydana gelen kaza ile ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tespit edilen hususlar ve işveren hakkında uygulanacak yaptırımlar.

- Hüseyin Erkan' ın işyerinde maruz kaldığı olay 5510 sayılı Kanun'un 13.maddesi gereğince iş kazasıdır.
- İşyerinde meydana gelen kaza olayı, işverenin işyeri sigortalılarının sağlığını koruma ve iş güvenliğine aykırı hareketi sonucu meydana geldiği tespitinden hareketle 5510 sayılı Kanun' un 21.maddesinin birinci fıkrası ve 76.maddesinin dördüncü fıkrasının uygulanması gerekmektedir.
- Müfettiş raporuna istinaden Hüseyin Erkan' ın maruz kaldığı iş kazası olayında işveren %100 kusurlu olarak kabul edilmiştir.
- İş kazası sonrası Hüseyin Erkan' ın sağ ayak bileğinde meydana gelen aksaklık neticesinde verilen %25 sürekli iş göremezlik raporu Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kabul edilmiştir. Buna istinaden sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanmıştır. Kaza tarihinde sigortalı 30 yaşında olduğu için gelir buna göre bağlanmıştır. Ayrıca şahsın işyerinden almış olduğu ve gelir bağlanmasına esas ücretin günlük prime esas kazancı 90 Türk Lirası olarak hesaplanmıştır.
- Sigortalıya ödenen ve sürekli iş göremezlik geliri bağlanana kadar geçen ve 532 gün ödenen 31.920 Türk Lirası geçici iş göremezlik ödeneği işverenden tahsil edilmiştir.
- İşverenden sigortalıya bağlanan gelire istinaden peşin sermaye değeri tahsil edilmiştir. Buna göre hesaplanan perin sermaye tutarı 140.795,82 Türk Lirasıdır. Ayrıca işverenden 25.000 Türk Lirası tedavi masrafı tahsil edilmiştir.

## Örnek Olayın Değerlendirilmesi

Örnek olayımızda işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirler alınmadığı için hem kaza meydana gelmiş hem de kendisine % 100 kusur atfedilmiştir. Bu kusur oranına istinaden Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan her türlü masraf ve bağlanan gelirlerin peşin sermaye değeri, kusuru oranında işverene rücu edilmiştir.

İşveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bazı tedbirler alınmış olsaydı iş kazası meydana gelmeyecek, buna bağlı ekonomik yaptırımlarla karşılaşılmayacaktı. İşveren çalışanları işlerini ifa ettikleri sırada gözetmek ve denetlemekle de yükümlüdür. Ayrıca işveren iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre:

- Yüksekten düşmeler, özellikle yeterli yükseklikte sağlam korkuluklarla veya aynı korumayı sağlayabilen başka yollarla önlenecektir. Korkuluklarda en az; bir trabzan, orta seviyesinde bir ara korkuluk ve tabanında eteklik bulundurulmalıdır.
- Yüksekte çalışmalar ancak uygun ekipmanlarla veya korkuluklar, platformlar, güvenlik ağları gibi toplu koruma araçları kullanılarak yapılmalıdır.
- İşin doğası gereği toplu koruma önlemlerinin uygulanmasının mümkün olmadığı hallerde, çalışma yerine ulaşılması için uygun araçlar sağlanacak, çalışılan yerde vücut tipi emniyet kemeri veya benzeri güvenlik yöntemleri kullanılmalıdır.

## 5. BÖLÜM

### SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Ülkemiz gelişmekte olan ölkeler grubunda yer almaktadır. Kurumsal düzenlemelerini hızla iyileştirmektedir. Bu düzenlemeler çalışma hayatında da kendisini göstermektedir. Ancak, üretimi teşvik amacıyla fazla sınırlamaktan kaçınıldığı için, iş kazaları artmakta veya iş kazaları daha görünür hale gelmektedir. Her yıl binlerce çalışan, gerekli ve yeterli iş güvenliği önlemlerinin alınamaması, eğitim ve bilgi eksikliği gibi çeşitli nedenlerle birçok iş kazasına maruz kalarak yaralanmakta veya hayatını kaybetmektedir. Bu durum işçilerin mağduriyeti yanında, işverenler açısından artan maliyet ve düşen verimlilik manasına gelmektedir. Ülke ekonomisi ise üretim kayıplarına maruz kalmaktadır. Üstelik, iş kazaları derin sosyal sarsıntılar yaratmaktadır.

Günümüzde işgücüne katılım oranları artmakta, AB ve kalkınmakta olan ölkeler işgücüne katılım oranını yükseltmeye çalışmaktadırlar. “İyi iş” kavramı sosyal taraflar ve uzmanlık kuruluşlarınca öne çıkarılmaktadır. İyi iş çalışanların iş kazasından esirgenmesini öncelikli bir sorun haline getirmektedir. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışmalar, iş kazalarının önlenmesini, yani sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının yaratılmasını amaçlamaktadır. Gelişmiş ölkelerde iş sağlığı ve güvenliği neredeyse problem olmaktan çıkmıştır. Gelişmekte olan ölkelerde ve ülkemizde halen bu problem çalışma hayatının önemli konularından birisini oluşturmaktadır. Çünkü yatırımları, teknoloji tercihini, istihdamı, sigortacılık sektörünü ve sosyal politikayı ilgilendirmektedir. Ülkemiz hızla gelişen bir ölkede olduğu için bu konuya uyum biraz daha sancılı geçmektedir.

İş kazalarının önlenmesi ise, iş kazalarına gereken önemin verilmesi, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin sağladığı olanakların bu alana yönelik kullanılması ve tarafların konunun ciddiyetini kavrayıp sorumluluklarını yerine getirmesi ile mümkündür. Bu bağlamda sağlıklı, güvenli ve verimli bir çalışma ortamı yaratabilmek için gerekenleri özetle şöyle not etmek mümkündür:

- Ülkemizde iş kazaları konusunda yeni bir mevzuat düzenlemesi yapılmıştır. Ancak, sosyal tarafların bu mevzuata uyum sürecinin hızlandırılması gerekmektedir. Ayrıca, mevzuat daha sade ve kolay anlaşılabilir olmalı, uygulama basitleştirilmeli, taraflar yükümlülüklerini yerine getirmeye etkin biçimde zorlanmalıdır.
- İş kazaları hakkındaki araştırmaların daha detaylı verilere dayanması ve güvenilir olması gerekmektedir. Çalışma hayatı istatistikleri geliştirilmeli ve konuyla ilgili ulusal bir veri tabanı oluşturulmalıdır. Çalışma hayatına yönelik idari inisiyatifler koordine edilmelidir. Sosyal taraflar, ulusal veri tabanında yer alacak verilerle uyumlu öneriler üretmeli, bu öneriler politika yapımında etkin biçimde kullanılmalıdır.
- Ülkemizde tamamen ve sadece iş kazalarıyla ilgilenen bir kurum oluşturulmalı, bunun mümkün olmaması halinde ise, mevcut kurumlardaki iş kazası birimleri güçlendirilerek koordinasyonları sağlanmalı, yetki geçişi önlenmelidir.
- İş kazası tüm yönleriyle eğitim ve öğretim programları içerisinde yer almalı, ilköğretimden başlayarak konuyla ilgili müfredat düzenlenmelidir.
- Toplumda iş kazalarına karşı tedbir kültürünün oluşması ve bu konuya daha fazla dikkat çekilebilmesi için medya etkin bir şekilde kullanılmalıdır.
- İş kazalarının önlenmesi noktasında, iş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak en önemli araçlardan birisinin denetim olduğu göz önünde bulundurularak, etkin bir denetim mekanizması yaratılmalıdır. Ülkemizde denetim sistemiyle ilgili birçok problem aşılammaktadır. Devlet denetim mekanizmasını sadece, yasal düzenlemelere aykırı davranış ve durumları tespit etmek, soruşturmak, raporlamak için ya da salt bir yaptırım aracı olarak kullanmamalıdır. Bunun yerine, denetimin birleştiren, uzlaştıran, aksayan yönleri belirleyen, uzmanlık düzeyinde enformasyon üreten bir denetim mekanizması yaratılmalıdır. Bu mekanizmada plan, öneri, program-politika üretilmeli ve sosyal taraflar içerilmelidir. Ülke düzeyinde denetim elemanları yeterli sayıya çıkarmalı, denetim yetkileri güçlendirilmeli, mesleki yetkinlikleri geliştirilmelidir.
- İşyerlerinde, teknoloji, üretimde kullanılan hammadde, üretilen ürün, ergonomi vb. konular daha proje aşamasında planlanmalı ve çalışmalar yapılmalıdır. “Önlemek ödemekten daha ucuz ve insancıldır” sloganından hareketle kaza

oluşumu engellemeye çalışılmalıdır. İşyerlerindeki üretim araç ve ekipmanları, üretimde kullanılan hammaddeler-ara mallar, çalışılan ortam ve üretim süreçleri kaza ihtimalini en aza indirecek nitelikte olmalıdır.

- Ülkemizde sendikacılık ücret pazarlığı yapan bir aracı kurum olmaktan çıkarılmalıdır. Sendikalar işyeri düzenlemesi, verimlilik, çalışanların işletme amaçları ile bütünleşmesi ve iyi iş şartlarının yaratılması gibi hususları da gündemine almalıdır. Sendikalar iş kazası konusunda üye işçilerini eğitmeli, toplu iş sözleşmelerine iş kazası ile ilgili ayrıntılı hükümler koydurmalı, temsil edildikleri her ortamda bu konu gündeme getirilerek, konunun önemine dikkat çekilmelidir.
- İş kazalarının işletmeler üzerindeki etkilerini azaltmak için, firmaların daha kurumsal ve profesyonel bir biçimde idare edilmesi gerekmektedir. Bu amaçla işletmecilik kültürü ve işletme yönetimi tekniklerinin kullanımı geliştirilmelidir.
- Bütün sektörler kendi içerisinde ayrı bir değerlendirmeye tabi tutularak, çözüm önerileri sektörel bazda ele alınmalıdır.

Nihayet, iş kazasının tarafları olan devlet, işveren, sendika, sivil toplum örgütleri, basın-yayın kuruluşları ve çalışanlarda gerekli irade, bilinç ve sorumluluk yeterince geliştirilmelidir. Yanlış kadercilik anlayışından tedbir kültürüne doğru bir evrilme gerçekleştirilmelidir. Sorumluluğu dağıtıp belirsizleştiren kısır döngü bir an önce ortadan kaldırılmalıdır. Ayrıca, “sorun kaynağında çözülür” düsturundan hareketle, olaya birinci derecede maruz kalan ve işin başında bulunan işçilerin çözüm önerilerinin de daha fazla dikkate alınması faydalı olacaktır.

## KAYNAKÇA

- Akın, Levent, Hukuki Yönden İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ders Notları, Ankara Üniversitesi, Ankara, 2001.
- Alper, Yusuf ve Tatlıoğlu, İsmail, “ Sosyal Güvenliğin Finansmanı 21. Yüzyıla Doğru Sosyal Güvenlik”, Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörüne Sanayileşmiş Ülkelerde Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Ekonomik ve Sosyal Değişimi Hakkında Sunulan Rapor, Uludağ Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Etan Matbaası, Bursa, 1994.
- Alper, Yusuf, “Türkiye’ de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar”, 4.Baskı, Ekin Kitapevi, Bursa, 2003.
- Ataman, Göksel (2009).İşletme Yönetimi Temel Kavramlar ve Yeni Yaklaşımlar (3.Baskı). İstanbul:Türkmen Kitabevi.
- Atılğan, Ahmet, Neo-Libereal Dönemde Sosyal Güvenlik, Beta Yayınevi, 2016, İstanbul
- Aydın, Ufuk, Sosyal Güvenlik Kurumlarının Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar, T.C. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayın No:1117, Eskişehir, 1999.
- Bilgebay, Salih K. , “Sosyal Refah Devletinin Bir Unsuru Olarak Türkiye’ de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılması” , Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006.
- Bingöl, Dursun, İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınları . 4. Basım, İstanbul, 1998, s.436.
- Çakıcı, Şener, “Türkiye’ de Sosyal Güvenlik Kuruluşlarının Mali Sorunları ve Ekonomik İstikrar” , Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2001.
- Çakmak, İhsan, Şerhli Sosyal Sigortalar Kanunu, Adalet Yayınevi, Ankara, 2004.
- Çenberci, Mustafa, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Olgaç Matbaası, Ankara, 1985.
- Çolak, Mahmut, Sosyal Sigortalar ve İş Hukuku Uygulama Rehberi, Ankara, Yaklaşım Yayıncılık, Ekim 2005.

- Çubuk, Ali, Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik, Gazi Üniversitesi, İ.İ.B.F Yayınları, Ankara, 1986.
- Değirmencioğlu, Ayşe, Özlem, “Yargıtay İçtihatları Işığında İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası”, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi İstanbul 2006.
- Dilik, Sait, Sosyal Güvenlik, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara 1992.
- Dinçer, Ömer ve Fidan, Yahya (2012). İşletme Yönetimine Giriş (Ekonomik Baskı). İstanbul: Alfa Yayınevi.
- Ekmekçi, Ömer ve TUNCAY, A. Can, Sosyal Güvenlik Dersleri, Güncelleştirilmiş 11. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2005.
- Erol, Ahmet ve Yıldırım, A. Ercan, “Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Yaşanan Krizlerin Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimine Etkileri”, Yaklaşım Dergisi, Yıl: 13, Sayı: 155, Kasım, 2005.
- Esnaf Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu.(1971). T.C. Resmi Gazete, 13956, 14 Eylül 1971.
- Eyrenci Öner, Taşkent Savaş ve Ulucan Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul, Legal Yayınevi, Mart 2004.
- Geçer, Bekir, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı, Ankara, Yaklaşım Yayıncılık, Ekim 2004.
- Gerek, Nüvit, Türkiye’ de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Ankara Türk Metal Sendikası Yayınları, Ocak 1998.
- Güzel Ali, Okur Ali Rıza; *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul 2004.
- Güzel Ali, Okur Ali Rıza, Caniklioğlu Nurşen; *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul 2009
- İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, İş Sağlığı ve Güvenliği, Birinci Basım, İstanbul Barosu Yayınları, Şubat 2004.
- İş Kanunu.(2003). T.C. Resmi Gazete, 25134, 10 Haziran 2003.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, T.C. Resmi Gazete, 28339, 30.06.2012.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, 28532, 18.01.2013.
- Karakaş, İsa, İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İhtilafları ve Çözüm Yolları, Ankara, Yaklaşım Yayıncılık, Mart 2006.



- Keleş, Rüstem, İSG İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Ankara, Sayı 25, Mayıs-Haziran 2005.
- Kuru, Onan, Türkiye’ de İş Sağlığı, İş Güvenliği Teftiş Öneriler, Türk Endüstri İlişkileri Derneği III. Endüstri İlişkileri Kongresi, Ankara, 14-16 Ekim 1998.
- Oral, A.İlhan, Dünya’ da ve Türkiye’ de Sosyal Sigortalar Kapsamında Sağlık Sigortalı”arı Uygulamaları, Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1331, Eskişehir, 2002.
- Özbudun, Ergun, Türk Anayasa Hukuku, Ankara, 1996
- Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu.(2006). T.C. Resmi Gazete, 26173, 20 Mayıs 2006.
- Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu.(1983). T.C. Resmi Gazete, 18059, 24 Mayıs 1983.
- Sosyal Sigortalar Kanunu. (1964). T.C. Resmi Gazete, 11766-11779, 29,30,31 Temmuz 1964-01 Ağustos 1964.
- Sosyal Sigortalılar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. (2006). T.C. Resmi Gazete, 26200, 16 Haziran 2006.
- Süzek, Sarper, İş Güvenliği Hukuku, Ankara, Savaş Yayınları, 1985.
- Süzek, Sarper, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri,
- Şahin, Aycan, İş Kazalarında İnsan Faktörü ve İş Kazalarını Önleme Uygulaması, Çeşitli Boyutları ve Çözüm Önerileri ile İş Kazaları Seminer Bildirileri, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara, 1993.
- Şide, M. Sadık, “ Sosyal Güvenlik ve Sorunları”, Şeker-İş Yayınları, No: 112, Ankara, 2005.
- Taşkın, Ahmet (2012). İş Hukukunda İşletme Kavramı.Çalışma ve Toplum, 32, s.75.
- Tezel, Ali ve Kurt, Resul, Sosyal Güvenlik Reformu, Güncelleştirilmiş 5. Baskı, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2009
- Tuncay, Can , İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, 2005,
- Tunçomağ, Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar. Yenilenmiş 4. Baskı. İstanbul: Beta Yayınevi,1988
- Türk Borçlar Kanunu. (2011). T.C. Resmi Gazete, 27836, 04 Şubat 2011.
- Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu.(1949). T.C. Resmi Gazete,7235, 17 Haziran 1949.

- Uludüz, Saadettin, İş Kazalarının Önlenmesinde İnsan Faktörü, Çeşitli Noyutları ve Çözüm Önerileri ile İş Kazaları Seminer Bildirileri, MPM Yayınları, Ankara, 1993.
- Ulusan, İlhan, Boçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, İstanbul Kazancı Hukuk Yayınları, No.72, 1990.
- Uyarlıgil, Cavide ve başk., İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadı Enstitü Araştırma ve Yardım Vakfı, Yayın No:7, İstanbul, 2000.
- Yazgan, Turan, İktisatçılar İçin Sosyal Güvenlik Notları, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, Kutay Yayınları, Yayın No: 12, İstanbul, 1992.
- Yelekçi, Memduh, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Mars Matbaası, Ankara, 1999.
- Yılmaz, Gürbüz, İş Güvenliği, TMMOB, Yayın No:2001/294, Ankara, 2001
- Yurtoğlu, Halil, İş Güvenliği Sorunları ve Çözüm Yolları, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, Çalışam ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları, Ankara, 1990.

#### **ELEKTRONİK KAYNAKÇA**

- [http://www.tedavi.saglik.gov.tr/bolumler/bolumdetaylari/cevresagligi/gurultu\\_saglik.hm](http://www.tedavi.saglik.gov.tr/bolumler/bolumdetaylari/cevresagligi/gurultu_saglik.hm)  
(Erişim Tarihi:24.02.2016)
- <http://www.istesaglikdergisi.com.tr/index.php/temmuz-2010/72-is-sagligi-guvenligi-ve-sorumluluklar> Erişim Tarihi: 10.04.2016
- <http://sguz.dergipark.gov.tr/download/article-file/152176> Erişim Tarihi:19.08.2016
- [https://tisk.org.tr/tr/eyayinlar/338\\_risk\\_degerlendirmesi\\_\\_ozl/pdf\\_338\\_risk\\_degerlendirme\\_\\_ozl.pdf](https://tisk.org.tr/tr/eyayinlar/338_risk_degerlendirmesi__ozl/pdf_338_risk_degerlendirme__ozl.pdf) Erişim Tarihi:23.09.2016
- <http://www.calismatoplum.org/sayi32/taskin.pdf> Erişim Tarihi:12.10.2016
- <http://www.isguvenligi.net/iskollari-ve-is-%20guvenligi/madencilik-sektorunde-is-sagligi-ve-guvenligi/> Erişim Tarihi:24.11.2016
- [http://www.megep.meb.gov.tr/mte\\_program\\_modul/moduller\\_pdf/%C4%B0dare%20Hukuku.pdf](http://www.megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller_pdf/%C4%B0dare%20Hukuku.pdf) erişim Tarihi:30.11.2016
- <http://www.mmo.org.tr>. Erişim Tarihi: 12.05.2016.
- <http://www.ttb.org.tr/kutuphane/iskazasi.pdf>. (Erişim Tarihi:21.06.2016)
- <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1076> (Erişim Tarihi: 22.08.2015)
- <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5319.pdf> (Erişim Tarihi:08.10.2016)

<http://www.sosyalsiyaset.net/documents/sh.htm>, Seyyar, Ali (2007); “Sosyal Hizmetler Nedir?”, (Erişim Tarihi:28.10.2016, 3.)

[http://tr.wikipedia.org/wiki/T%C3%BCrkiye\\_Cumhuriyeti\\_Sosyal\\_G%C3%BCvenlik\\_Kurumu](http://tr.wikipedia.org/wiki/T%C3%BCrkiye_Cumhuriyeti_Sosyal_G%C3%BCvenlik_Kurumu); Vikipedi Özgür Ansiklopedi, Türkiye Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Kurumu ( Erişim Tarihi: 25.11.2015 )

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

- Adı Soyadı : Ahmet ÖZCAN
- Doğum Yeri ve Tarihi :Damlakuyu/KONYA-25.04.1982
- Lisans Öğrenimi :Çukurova Üniversitesi-İ.İ.B.F-Maliye Bölümü
- Bildiği Yabancı Diller :İngilizce(Üniversite bir yıl hazırlık)
- Bilimsel Faaliyetleri : Uluslararası hakemli dergilerde yayınlanan 37 makale
- Çalıştığı Kurumlar : Sosyal Güvenlik Kurumu-Denetmen
- E-Posta Adresi : aozcan11@sgk.gov.tr