# ÇALIŞAN SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

**Editörler:**
Doç. Dr. Akif ABDULLAH
Dr. Dilşad AKAL YILMAZ



YÖNETİM YAYINLARI

# ÇALIŞAN SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

**Editörler:**

Doç. Dr. Akif ABDULLAH

Dr. Dilşad AKAL YILMAZ

Mayıs, 2025

Afyonkarahisar

# ÇALIŞAN SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

© Bu eserin bütün hakları saklıdır ve Yönetimpark Eğitim Danışmanlık Ltd. Şti.'ne (Yönetim Yayınları) aittir. Yayınevinden yazılı izin alınmadan eserden kısmen veya tamamen alıntı yapılamaz, hiçbir şekilde fotokopi, film vd. elektronik ve mekanik yöntemlerle kopya edilemez, çoğaltılamaz, yayınlanamaz, aktarılamaz ve dağıtılamaz. Bilimsel usullere uygun olarak kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir. Kitap içeriğinin tüm sorumluluğu yazarlarına aittir.

Eser Adı : ÇALIŞAN SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ
ISBN : 978-625-95907-4-5
Baskı Sayısı : 1. Baskı
Baskı Yeri ve Zamanı : Mayıs / 2025

Yayıncı Serifika No : 74713
Yayıncı Vergi Dairesi : Site Vergi Dairesi Müdürlüğü /// V.D. No: 9830880766
Yayıncı Adı : Yönetimpark Eğitim Danışmanlık Ltd. Şti.
Yayıncı Adresi : Yenişehir Mah. Kardeşler Cad. No:7/2 – Z07 Merkez, SİVAS / TÜRKİYE
Yayıncı İletişim : yonetimyayinlari@gmail.com - yonetimpark@gmail.com / (+90) 533 510 11 17

Genel Yayın Yönetmeni : Mehmet MECEK
Dizgi ve Mizanpaj : Tamer TAKMAZ
Kapak Tasarımı : Tamer TAKMAZ
Son Okuma : Kürşad ÖZKAYNAR

Kitap Baskı Bilgisi : 341 sayfa + XII Jenerik, 13,5x21 cm, Kaynakça Var, Dizin Yok
Anahtar Kelimeler : İş Sağlığı, İş Güvenliği, Mesleki Hastalıklar, İlkyardım Uygulamaları

YÖNETİM YAYINLARI

# İÇİNDEKİLER

## BÖLÜM 1

## KAVRAMSAL VE KURAMSAL AÇIDAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

1. GİRİŞ....1
2. ÇALIŞAN KAVRAMI....3
3. SAĞLIK, ÇALIŞAN SAĞLIĞI VE ÇALIŞAN GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI....6
4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÜLKEMİZ VE DÜNYADAKİ GELİŞİMİ....10
5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUAT YAPISI....19
KAYNAKÇA....21

## BÖLÜM 2

## ÇALIŞMA HAYATINDA İŞ KAZALARI

1. GİRİŞ....23
2. İŞ KAZASININ TANIMI VE KAPSAMI....26
2.1. İş Kazasının Temel Nedenleri....28
2.1.1. İnsan....29
2.1.1.1. Çalışan Davranışlarına Bağlı Kaza Nedenleri....30
2.1.1.1.1. Kişisel Özellikler....30
2.1.1.1.2. Fizyolojik Faktörler....34
2.1.1.1.3. Psikolojik Faktörler....35
2.1.2. Makine....37
2.1.3. Ortam - Çevre....38
2.1.4. Yönetim....39
2.2. İş Kazalarının Sınıflandırılması....39
2.2.1. Ucuz Atlatılan Kazalar (Ramak Kala Kazalar)....40
2.2.2. Küçük Kazalar....41
2.2.3. Ölümle Sonuçlanan Kazalar....42

3. İŞ KAZASINA YOL AÇAN UNSURLAR ..... 44

3.1. Güvensiz Hareketler ve Güvensiz Şartlar ..... 50

3.1.1. Güvensiz/Emniyetsiz/Tehlikeli Durumlar ..... 51

3.1.2. Güvensiz/Emniyetsiz/Tehlikeli Hareketler ..... 55

4. ÇALIŞMA HAYATINDA SIK KARŞILAŞILAN İŞ KAZALARI ..... 58

5. İŞ KAZASININ İŞ GÜCÜ VE EKONOMİYE ETKİLERİ ..... 58

5.1. İşveren (Üst Yönetim) Açısından Önemi ..... 59

5.2. Çalışan Açısından Önemi ..... 61

5.3. Devlet Açısından Önemi ..... 61

6. İŞ KAZALARININ ENGELLENMESİ İÇİN ALINMASI GEREKEN TEDBİRLER VE UYULMASI GEREKEN KURALLAR ..... 62

7. İŞ KAZASI SONRASINDA YAPILMASI GEREKEN İŞLEMLER VE HUKUKİ SORUMLULUKLAR ..... 67

7.1. İş Kazasının Bildirilmesi, Raporlanması ve Soruşturulması ..... 68

7.2. Hukuki Sorumluluklar ..... 73

KAYNAKLAR ..... 75

**BÖLÜM 3**

**ÇALIŞMA HAYATINDA MESLEK HASTALIKLARI**

1. GİRİŞ ..... 79

2. İŞ HİJYENİ TANIMI VE KAPSAMI ..... 81

2.1. Fiziksel Etmenler ..... 83

2.2. Kimyasal Etmenler ..... 88

2.3. Biyolojik Etkenler ..... 91

2.4. Ergonomik Faktörler ..... 92

2.5. Psikososyal Faktörler ..... 94

3. MESLEK HASTALIKLARININ GRUPLANDIRILMASI ..... 97

4. MESLEK HASTALIKLARININ HUKUKSAL BOYUTU ..... 100

5. İŞ SAĞLIĞI VE TOPLUM SAĞLIĞI İLİŞKİSİ....102
KAYNAKÇA....104

**BÖLÜM 4**

**TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI**

1. GİRİŞ....107
2. İŞ KANUNU İLE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI....109
2.1. İş Kanunu ve İş Sağlığı Güvenliği Mevzuatının Temelleri....110
2.2. İş Kanunu ve İş Sağlığı Güvenliği Mevzuatının Kapsamı....112
2.3. İş Kanunu ve İş Sağlığı Güvenliği Mevzuatının Uygulanması....114
3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNUNUN UYGULANMASI....115
3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu: Konu ve Kapsam....116
3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İstisnaları....116
3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulanması....118
4. İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE SORUMLULUKLARI....119
4.1. Risklerden Kaçınma ve Önlemler Alma Yükümlülüğü....120
4.2. Eğitim Verme Yükümlülüğü....121
4.3. Denetleme ve Değerlendirme Yükümlülüğü....122
4.4. Hizmet Alma ve İş Sağlığı Güvenliği Yönetim Sistemi Uygulama Yükümlülüğü....123
5. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARININ HUKUKİ SORUMLULUĞU VE SONUÇLARI.124
5.1. İş Kazalarının Hukuki Sorumluluğu....125
5.2. Meslek Hastalıklarının Hukuki Sorumluluğu....125
5.3. Hukuki Süreç ve Mahkeme Kararları....126
6. İŞVEREN İLE İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI ARASINDAKİ İLLİYET BAĞININ KESİLMESİ....128
6.1. Mücbir Sebep ve İlliyet Bağının Kesilmesi....128
6.2. İşçinin Kusuru ve İlliyet Bağının Kesilmesi....129

6.3. Üçüncü Kişilerin Kusuru ve İlliyet Bağının Kesilmesi .....130
7. SONUÇ .....132
KAYNAKÇA .....135

**BÖLÜM 5**

**İŞ GÜVENLİĞİ HİZMETLERİ**

1. GİRİŞ.....139
2. İŞ GÜVENLİĞİ HİZMETLERİ.....140
3. İŞ GÜVENLİĞİ HİZMETİNİN YÜRÜTÜLMESİNDE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI.....149
4. İŞ GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİ .....153
5. SONUÇ .....158
KAYNAKÇA .....159

**BÖLÜM 6**

**İŞYERLERİNDE İŞ SAĞLIĞI HİZMETLERİ**

1. GİRİŞ.....161
2. İŞ SAĞLIĞI HİZMETLERİNİN KAPSAMI.....163
3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİ İLE İLGİLİ BAZI HUKUKİ DÜZENLEMELER...165
4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMET MODELLERİ.....170
5. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMET MODELLERİ .....176
6. İSG HİZMETLERİNDE İŞYERİ HEKİMLİĞİ .....178
7. İSG HİZMETLERİNİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNÜ .....181
KAYNAKÇA .....189

**BÖLÜM 7**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE RİSK YÖNETİMİ**

1. GİRİŞ.....197
2. RİSK VE RİSK YÖNETİMİNE ESAS TEMEL KAVRAMLAR .....199
3. RİSK YÖNETİMİ ..... 205

3.1. Kavramsal Açıdan Risk Yönetimi ..... 208
3.2. Risk Değerlendirmesi ..... 211
3.2.1. Risk Değerlendirme Aşamaları ..... 212
3.2.1.1. Tehlikelerin Tanımlanması ..... 213
3.2.1.2. Risklerin Belirlenmesi ve Analizi ..... 216
3.2.1.3. Risk Kontrol Adımları ..... 217
3.2.1.4. Dökümantasyon ..... 219
3.2.1.5. Risk Değerlendirmesinin Yenilenmesi ..... 220
3.2.2. Risk Değerlendirme Yöntemleri ..... 221
4. SONUÇ ..... 224
KAYNAKÇA ..... 227

**BÖLÜM 8**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE ACİL DURUM PLANI**

1. GİRİŞ ..... 231
2. KAVRAM VE KAPSAM OLARAK ACİL DURUM ..... 233
3. İŞYERLERİNDE ACİL DURUM PLANI ..... 237
3.1. Acil Durum Planının Tanımı ..... 237
3.2. Acil Durum Planının Kapsamı ..... 238
3.3. Acil Durum Planının Amacı ..... 240
3.4. Acil Durum Planının Önemi ..... 241
3.5. Acil Durum Planının Hazırlanması ..... 243
3.5.1. Acil Durumların Belirlenmesi ..... 244
3.5.2. Önleyici ve Sınırlandırıcı Tedbirler ..... 245
3.5.2.1. Yangın ve Patlama ..... 246
3.5.2.2. Tehlikeli Kimyasallardan Yayılım ..... 249
3.5.2.3. Biyolojik Maddelerden Kaynaklı Yayılım ..... 250

3.5.2.4. Radyoaktif ve Nükleer Maddelerden Kaynaklanan Yayılım ..... 251
3.5.2.5. Doğal Afetler ..... 252
3.5.2.6. Sabotaj ..... 253
3.5.3. Görevlendirilecek Kişilerin Belirlenmesi ..... 253
3.5.4. Acil Durum Müdahale ve Tahliye Yöntemlerinin Oluşturulması ..... 255
3.5.5. Dokümantasyon ..... 257
3.5.6. Tatbikat ..... 258
3.5.7. Acil Durum Planının Yenilenmesi ..... 258
KAYNAKLAR ..... 259

**BÖLÜM 9**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE ERGONOMİ**

1. GİRİŞ ..... 263
2. ERGONOMİ KAVRAMI, ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ YERİ VE ÖNEMİ ..... 264
3. ANTROPOMETRİ ..... 267
4. TİTREŞİM ..... 273
5. SES VE GÜRÜLTÜ ..... 276
6. AYDINLATMA ..... 281
7. ÇALIŞMA ORTAMINDA İKLİMLENDİRME ..... 283
KAYNAKÇA ..... 289

**BÖLÜM 10**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İLKYARDIM UYGULAMALARI**

1. GİRİŞ ..... 295
2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İLKYARDIM UYGULAMALARI ..... 296
2.1. İlkyardımın Tanımı ve Amacı ..... 296
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İlkyardımın Önemi ..... 297
2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İlkyardım ile İlgili Yasal Düzenlemeler ..... 298

2.4. İşyeri İlkyardım Planı. . . . . 300
2.5. İlkyardım Eğitimleri ve Sertifikasyon Süreci . . . . . .301
2.6. İşyerinde Bulundurulması Gereken İlk Yardım Malzemeleri ve Bunların Kullanımı . . . 303
2.7. İlk Yardım Çantasının Temel İçeriği . . . . . 303
2.8. İlk Yardımcının Görev ve Sorumlulukları. . . . . 306
2.9. İş Yerlerinde İlkyardım Ekipleri ve İlkyardım İstasyonları. . . . . .307
2.9.1. İlkyardım Ekibi. . . . . .307
2.9.2. İlkyardım İstasyonları. . . . . 308
3. TEMEL İLKYARDIM UYGULAMALARI . . . . . 309
3.1. Hasta ve Yaralının Değerlendirilmesi (A-B-C). . . . . .310
3.2. Olay Yerinin Değerlendirilmesi. . . . . 311
4. TEMEL YAŞAM DESTEĞİ (CPR) . . . . . .312
5. SOLUNUM YOLU TIKANIKLIKLARINDA İLKYARDIM . . . . . .314
6. KANAMALARDA İLKYARDIM. . . . . .316
7. YANIKLARDA İLKYARDIM . . . . . .318
8. DONMALARDA İLKYARDIM. . . . . .319
9. KIRIK VE ÇIKIKLARDA İLKYARDIM . . . . . .319
10. ZEHİRLENMELERDE İLKYARDIM. . . . . 320
11. ŞOK DURUMUNDA İLKYARDIM. . . . . .321
12. GÖĞÜS AĞRISINDA İLKYARDIM. . . . . .323
13. SICAK ÇARPMALARINDA İLKYARDIM . . . . . .324
14. HAYVAN ISIRMALARINDA İLKYARDIM. . . . . .324
15. ÖZEL DURUMLARDA İLKYARDIM . . . . . 326
15.1. Elektrik Çarpmasında İlkyardım . . . . . 326
15.2. Kimyasal Maruziyette İlkyardım. . . . . .327

15.3. Yangın ve Dumana Maruziyette İlkyardım....327
15.4. Boğulmada İlkyardım.... 328
15.5. Vücut Boşluklarına Yabancı Cisim Kaçması Durumunda İlkyardım .... 329
16. DİĞER ACİL DURUMLARDA İLKYARDIM .... 330
16.1. Havale Durumunda İlk Yardım.... 330
16.2. Sara Krizinde İlkyardım....331
16.3. Kan Şekeri Düşmesinde İlkyardım....331
17. HASTA VE YARALI TAŞIMA TEKNİKLERİ....332
17.1. Acil Taşıma Teknikleri....333
17.2. Kısa Mesafede Süratli Taşıma Teknikleri ....334
KAYNAKÇA....335

BÖLÜM 2

# ÇALIŞMA HAYATINDA İŞ KAZALARI

Zeynep AYDOĞAN[1]

## 1. GİRİŞ

Sağlıklı ve güvenli bir iş ortamda çalışma her çalışanın hakkıdır. Her iş, yapılan işin niteliğine göre değişen oranlarda fiziksel, kimyasal, biyolojik, psiko-sosyal ve ergonomik bakımdan çeşitli tehlikeler barındırmaktadır. Söz konusu bu tehlikelere karşılık uygulamaya konulacak verimli iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ile bu tehlikeleri minimuma indirmek hatta yok etmek mümkündür. İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları, işin yapılması sırasında çeşitli nedenlere bağlı olarak gelişen, sağlığa ve güvenliğe zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır.

1 Doç. Dr., Atatürk Üniversitesi, zeynep.aydogan@atauni.edu.tr

İş sağlığı ve güvenliği (isg), insanlık tarihiyle başlamış bir konu olsa da sanayi devrimiyle beraber makinalaşmanın artması, bilimsel ilerlemeler ve teknolojik gelişmelerle birlikte ekonomik ve toplumsal etkileri bakımından çalışma hayatının vazgeçilmez bir unsuru olmuştur. Çalışma hayatında etkin sağlıklı ve güvenli bir ortam için devlete, işverene ve çalışana ayrı ayrı sorumluluklar düşmektedir. Bu bağlamda devlet, çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir iş ortamında çalışılabilmesi için mevzuat oluşturmak, işverenlerin mevzuatı uygulayıp uygulamadığını denetlemek, ülkede isg konusunda politika ve programlar geliştirmek başta olmak üzere isg anlamında uygun zemin oluşturmakla görevlidir. İşveren, iş yerinde isg hakkındaki mevzuatı işyerinde uygulamak, işyerinde oluşabilecek risklere karşı her türlü önlemi almak, bu önlemlerin çalışanlarca uygulanıp uygulanmadığını denetlemek ve çalışanlara isg eğitimi vermekle yükümlüdür. Çalışan ise isg ile ilgili işyeri yönetimince verilen talimatlara uymak, işverence verilen isg eğitimlerine katılmak, iş ortamında gördükleri emniyetsiz durum ve faaliyeti işverene veya işyeri yönetimine bildirmekle sorumlu tutulmuştur[2].

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında çalışanların sağlık ve güvenliği, işyerindeki makine ve ekipmanın güvenliği ve çevre güvenliği yer alır. Tüm bunları sağlayabilmek için isg anlamında ilk müstakil kanun olarak 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu[3] ve ilgili yönetmelikler yürürlüğe girmiştir. 20 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe giren, 5 bölüm ve 39 maddenin bulunduğu 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun amacı, çalışma ortamındaki sağlık ve güvenlik koşullarının iyi-

2 Resmi Gazete, 2012a.

3 Resmi Gazete, 2012b.

leştirilmesinde işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili yönetmelikler kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz[4];

a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Millî İstihbarat Teşkilâtı Müsteşarlığının faaliyetleri.

b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.

c) Ev hizmetleri.

ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.

d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.

İş kazası tanımına giren her bir durum iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendirmektedir. Çalışma ortamında gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmaması, çalışma koşullarının ağırlığı, hatalı davranışlar, denetimsizlik, kişisel yetersizlikler, teknik arızalar gibi nedenlerle ortaya çıkan iş kazaları; yaralanma, iş gücü kaybı, sakatlık, uzuv kayıpları ya da ölümle sonuçlanmakla birlikte, üretim sürecini de etkilemektedir. Bu nedenle iş sağlığı

4 Resmi Gazete, 2012b.

ve güvenliği çalışmaları, iş ortamındaki tehlikelere tedbir alınmasından önce, risklerin öngörülerek değerlendirilmesi ve bu risklerin sıfırlanarak ortadan kaldırılması, bunlar mümkün değilse oluşabilecek zararların en aza indirilebilmesi için gerekli çalışmaları kapsamalıdır. Bu bakımdan iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları, iş yerlerindeki çalışma koşullarını iyileştiren, iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltan multidisipliner bir bilimdir.

Bu bölümde; kaza ve iş kazası terimleri detaylı bir şekilde açıklanarak, hangi durumların iş kazası sebebi olduğu, güvenli durum ve hareketler, iş kazasının unsurları, kaza sonrası yapılacak iş ve işlemler ve çalışanların hangi haklara sahip olduğu tartışılacaktır.

## 2. İŞ KAZASININ TANIMI VE KAPSAMI

İş kazasının ulusal ve uluslararası kuruluşlarca yapılan tanımlarına geçmeden önce "*kaza*" teriminin anlamını bilmek yararlı olacaktır. Türk Dil Kurumu'na göre kaza "*istem dışı veya ihmal, tedbirsizlik ve dikkatsizlik dolayısıyla bir kimsenin, bir nesnenin veya bir aracın zarara uğraması*" olarak tanımlanmıştır. Görüldüğü gibi tanımda herhangi bir zaman, mekân bilgisi verilmemiştir. Bu tanım, iş kazası analizinde kullanılamayacak kadar yetersizdir. Öyleyse kaza ve iş kazası kavramları anlam itibariyle birbirinden farklıdır.

*6331 Sayılı İSG Kanunu*; işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli

hâle getiren olayı, iş kazası olarak ifade eder. Madde metninde yer alan "*işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle*" ifadesinde açıkça belirtildiği üzere, iş kazası olması için kazanın işyerinde gerçekleşmiş olması şartı aranmayıp, iş kazası, işin yürütülmesi nedeniyle meydana gelmişse iş kazası olarak tanımlanır. Aynı durum 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 13. maddesinin 1. fıkrasında daha detaylı bir şekilde düzenlenmiştir[5].

Türk Hukukunda, Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'nda iş kazasının tanımı yapılmamıştır. 6331 sayılı kanunda iş kazası tanımı açık bir şekilde yapılırken, 5510 sayılı kanunda iş kazasına ilişkin tam anlamıyla bir tanım yapılmamıştır. Ancak yer ve zaman koşullarıyla sınırlayarak hangi hallerin iş kazası olduğu beş madde ile belirtilmiştir. *5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*'na (md.13) göre iş kazası[6];

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) Hizmet akdi ile çalışan emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

5 Resmi Gazete, 2006.

6 Resmi Gazete, 2006.

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında,

meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır. Buna göre bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için çalışanların iş yerinde, iş saatlerinde başlarına bu maddelerden en az birinin gelmesi sonucunda sigortalının ruhen veya bedenen arızaya uğraması gerekmektedir. Çalışanların iş kazasına bağlı kalıcı iş göremezlik halinde menfaat ve tazminat hakları ile ilgili bilgilendirme Sosyal Sigortalar Kanununda ayrıntılı bir biçimde yapılmıştır. Bu nedenle 5510 sayılı Kanun iş kazası tanımını 6331 sayılı İSG Kanunu'ndan farklı bir biçimde yapar.

## 2.1. İş Kazasının Temel Nedenleri

İş kazalarının meydana gelmesinde teknik, çalışma ortamı, psiko-sosyal, fizyolojik gibi birden çok sebep bulunmaktadır. İş kazalarının nedenleri dört parametre üzerinde yoğunlaşmıştır. 4M kuralı olarak da bilinen bu temel nedenler[7]; Man (insan kaynaklı), Machine (makine kaynaklı), Media (ortam, çevre kaynaklı) ve Management (yönetim) olarak belirtilmektedir (Şekil 1). İş kazalarının kök nedenleri doğru tespit edilip, analiz edilirse ve bu doğrultuda gereken tedbirlerin alınması durumunda iş kazası sayısı azalacaktır.

7 Camkurt, 2013:70-101.

Şekil 1. İş Kazasının Temel Nedenleri[8]




## 2.1.1. İnsan

Hemen her iş kazasında insan nedenli bir hatanın yer aldığı görülmektedir. Ancak hiçbir kaza, sadece kaza yapan kişi ile sınırlı değildir. İş kazalarının meydana gelmesinde insan önemli bir faktördür. Yapılan çalışmalara bakıldığında kazaların %95'inin güvensiz davranış ve kişisel koruyucu kullanmamadan, %5'inin ise teknik nedenlerden kaynaklandığını belirtmektedir[9]. Yine başka bir çalışmada iş kazalarının %10'unun mekanik yetersizliklere, %88'inin insan faktörüne, %2'sinin ise insan kontrolü dışında olduğu sonucu elde edilmiştir[10]. İnsan davranışlarına bağlı gelişen iş kazalarına kısaca değinmek konunun daha iyi anlaşılması açısından yararlı olacaktır.

8 Camkurt, 2013:70-101.

9 Camkurt, 2013:70-101.

10 Kepir, 1983:1-10.

### 2.1.1.1. Çalışan Davranışlarına Bağlı Kaza Nedenleri

İş kazalarının oluşmasında insan davranışlarının etkisi oldukça fazladır. Bunun nedeni her bir çalışanın faklı kişisel, fizyolojik ve psiko-sosyal yapıya sahip olması, ruhsal yapılarının her zaman aynı olmamasıdır. Bu nedenle çalışanların kişisel özellikleriyle kazaya neden olma arasında sıkı bir ilişki vardır[11].

Çalışanların yaşı, tecrübesi, zekâsı, görme yeteneği, fiziki yetersizliği, kazaya yatkınlığı, psikolojik rahatsızlığı, dalgınlık, dikkatsizlik, ilgisizlik, düzensizlik, gerilimli/stresli yapısı, iş ortamına uyumsuzluğu vb. gibi özellikleri iş kazalarının oluşumunda önemli etkenlerdendir. Bu nedenle iş kazalarınıın analizinde ve kaza kök nedenlerini araştırırken insanın davranışsal boyutunu çok iyi tahlil etmek gerekmektedir.

İş kazasına uğrayan çalışanın kişisel özellikleri (*yaşı, eğitim düzeyi, statüsü, cinsiyeti ve medeni durumu gibi*) ile çalışma ortamındaki yüksek kaza oranları arasında yakın bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. Örneğin yaş faktörü ele alındığında yaşın küçük olması çalışma gücünü, çalışma performansını, hareket ve refleksleri etkili olurken; ileri yaş iş için gerekli olan çaba, dikkat, hız ve refleksleri gösterme, düşünme, algılama, tepki verme, öğrenme konusunda yetersizliğe neden olabilir.

#### 2.1.1.1.1. Kişisel Özellikler

Yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki tecrübe, eğitim eksikliği, bilgisizlik, dikkat dağınıklığı, yorgunluk ve mesleki tükenmişlik insan kaynaklı iş kazalarının

11 Güney, 1992:123-132.

meydana gelmesinde etkili olan ve ilk akla gelen kişisel özelliklerdir. Yapılan bilimsel çalışmalara göre iş kazaları ile kişisel özellikler arasında anlamlı bir ilişki vardır.[12] Önemli kişisel faktörlerden bazıları şunlardır;

***Yaş*:** Yaşın daha genç olması refleksler, hızlı hareket yeteneği, dikkat ve sorumluluk duygularının az olması, tecrübesizlik, fiziki yetersizlikler gibi durumları belirginleştirirken, ileri yaşta hız ve refleks azalması, yoğun çalışma temposuna uyum sağlayamama, kas gücü, görme, işitme ve idrak etme yeteneklerinde azalma olarak kendini gösterir[13].

***Cinsiyet*:** SGK iş kazası istatistiklerine göre kadın çalışanların kaza yapma oranı erkek çalışanlara göre daha düşük seviyededir. Bunun nedeni, kadınların iş yaşamındaki sayılarının erkeklere oranla az olması ve 4857 sayılı kanunda belirtilen "*maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır*"[14] ifadesiyle kadınların çok tehlikeli alanlarda çalışma sınırlılığı, süt ve doğum izni, erkeklere oranla daha sabırlı ve dikkatli çalışmaları, tedbir ve ciddiyete önem vermeleri, sigortasız çalışmanın yaygın olması gösterilebilir.[15]

***Medeni Durum*:** Genel anlamda evlilik ve çocuk sahibi olmanın kişilere sorumluluk yüklediği ve bu sorumluluk çalışanları daha dikkatli davranmaya ve riskli

12 Güney, 1992:123-132; Yorulmaz vd., 2022:193-202.

13 Camkurt, 2013:70-101.

14 Resmi Gazete, 2003.

15 Camkurt, 2013:70-101; Güney, 1992:123-132.

davranışlardan kaçınmaya teşvik ettiği belirtilmektedir.[16] Literatürde bu durumu destekler nitelikte evlenme yüzdesi yüksek olan iş yerlerinde kaza ve yaralanma oranının, evlenme yüzdesi düşük olan iş yerlerine nazaran daha az olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur.[17] Buna karşın mutsuz veya bitmek üzere olan evlilikler, çocuk sayısının artması, aile fertlerinden birinin hasta olması gibi göstergeler çalışanların dikkatini ve motivasyonunu azaltan durumlardan olduğu için iş kazası sıklığının artmasına neden olabilir.[18]

***Mesleki Statü (Görev)*:** Vasıfsız olarak nitelendirilen işçilerin daha sık kazaya uğradıkları bir gerçektir.[19] Çalışma hayatında üst mevkilere doğru ilerledikçe iş kazalarında azalma görülmektedir. Riskli ve tehlikeli işlerle muhattap olmadıkları için iş kazası oranı düşüktür.[20]

***İş Deneyimi (Tecrübe):*** İnsanların yaşantıları sonucu öğrendiği bilgilere tecrübe bir diğer ifadeyle deneyim denir. Çalışanın çalışma hayatından öğrendiği her türlü bilgi, birikim, beceri ve yetenekler kişiye bir tecrübe kazandırır. İşe yeni başlayan tecrübesiz çalışanların kaza oranı daha yüksekken, iş deneyimi arttıkça iş kazasına maruz kalma azalmaktadır.[21]

***Eğitim Düzeyi*:** Bilindiği gibi eğitim, bireye bilgi ve beceri kazandırarak onun davranışlarını planlı olarak arzu edinilen doğrultuda değiştirme sürecidir. Hayata daha farklı bakabilmek, farkındalığı arttırmak, yeni ba-

16 Yorulmaz vd., 2022:193-202; İşler, 2013:50-64.

17 Camkurt, 2013:70-101.

18 Camkurt, 2013:70-101; İşler, 2013:50-64.

19 İşler, 2013:50-64.

20 Yorulmaz vd., 2022:193-202.

21 İşler, 2013:50-64.

kış açıları kazanabilmek, kişisel gelişim noktasında kendimizi geliştirmek için eğitim bir gerekliliktir. Yine işyerlerinde iş kazalarının önlenmesi, çalışanların sağlıklı ve güvenli ortamlarda çalışma farkındalıklarının artması için verilen temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri de bu amaçladır. Çalışmalar göstermiştir ki kişinin eğitim seviyesi arttıkça davranışlarını değiştirme isteği de artmaktadır.[22] Benzer şekilde işyerlerinde verilen temel iş sağlığı güvenliği eğitimleri ile iş kazalarının oluşumu arasında ters orantı olduğu belirtilmektedir[23].

***Alışkanlıklar/Bağımlılıklar*:** Çalışanların sigara, alkol ve uyuşturucu gibi sağlığa zararlı alışkanlıkları iş kazalarının oluşmasında etkilidir. Çalışanın çalışma saatleri dışında alkol, sigara ya da uyuşturucu kullanmasının önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır. Çalışanın mesai saatleri dışında bağımlılık yapıcı maddeleri kullanma durumunda dikkat edilmesi gereken nokta, çalışma performasını olumsuz bir etki oluşturup oluşturmamasıdır. Çalışanın mesai saatleri içerisinde sözü geçen bağımlılık yapıcı alışkanlıklarına devam etmesi ya da işyerine sarhoş olarak gelmesi neticesinde meydana gelen iş kazasında 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İsg Kanuna göre işveren sorumluğundan bahsedilemez. Çünkü çalışan kendi kusurlu davranışı sonucunda bir iş kazasına neden olmuştur ve bu davranışı kazanın işle olan illiyet bağını ortadan kaldırmıştır. Dolayısıyla işverenin sorumluluğuna gidilemez. Bu durum, ayrıca işverene 4857 sayılı kanun hükmünce iş akdini haklı nedenle derhal feshetme fırsatı da vermektedir. Sigara kullanımında dikkat edilmesi gereken husus, iş güvenliği hükümlerine ve iş yerinin düzenine aykırı hareket etmemektir. Örne-

22 İşler, 2013:50-64.

23 Aydoğan, 2021:261-284.

ğin yanıcı ve parlayıcı özelliği olan kimyasalların bulunduğu ortamda veya yüksekte çalışma esnasında sigara içmek iş kazası nedenidir. İş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandırır. Yine sigara kullanmayan çalışanların pasif içici olarak sağlıklarını ve performanslarını olumsuz etkilemesi de söz konusudur.

### 2.1.1.1.2. Fizyolojik Faktörler

Uykusuzluk, yorgunluk, fiziki yapı olarak işe uygunsuzluğu, beslenme yetersizliği ile iş kazaları arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Önemli fizyolojik faktörlerden bazıları şunlardır;

***Uykusuzluk/Yorgunluk*:** İş kazaları ile uykusuzluk arasında kesin bir ilişki vardır. Uykusuzluk insan fizyolojisi ve psikolojisi üzerine etki gösterir. Yeterince uyumayan işgörenler (*uzun yol şöförlüğü, gece vardiyası vb.*) çalışma ortamında kendilerini işlerine tam olarak veremezler. Uykusuzluk kaynaklı iş kazaları daha çok gece vardiyalarında görüldüğü için 4857 sayılı kanun "*postası (vardiyası) değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada (vardiyada)* çalıştırılamaz"[24] ifadesine yer vermiştir.

İş ortamında beden ya da zihin etkinliği yavaşlayan kişide dikkati hareket ve refleks kabiliyetlerini azalttığı için iş kazalarına neden olur. Yine monotonluk, aynı tempoda çalışma, yavaş ve hafif işler, tekrarlayan işler de çalışanda dikkatinin azalmasına ve yorulmasına sebep olabilir. Yapılan bir araştırmaya göre monoton çalışanların otonom çalışanlara göre kazaya daha fazla yatkın olduğu belirtilmiştir[25]. Bu nedenle 4857 sayılı İş

24 Resmi Gazete, 2003.

25 Gödelek ve Çiçek, 2005:40-43.

Kanunu'nda gün içerisinde, haftalık ve yıllık olmak üzere dinlenme sürelerinden işveren sorumlu tutulmuştur. Özellikle "*günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur*"[26] ifadesi yer almaktadır.

***Fiziksel Yetersizlikler*:** İşverenler çalışanlarını beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Yine işveren "*sağlık raporu ile gerekli görüldüğü takdirde gebe çalışan, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır*"[27] ifadesi ile fiziki yapı olarak işe uygunsuzluğu tespit edilen çalışanların çalışma koşulları geçici süreyle değiştirmekle yükümlüdür.

### 2.1.1.1.3. Psikolojik Faktörler

Çalışanların iş kazaları ile ilişkisine bakıldığında zekâ, duygusal durum, kazaya eğilimli yapı, iş tatmini ve motivasyonu, gerilim/stres gibi faktörlerin etkili olduğu belirtilmiştir.[28] Önemli psikolojik faktörlerden bazıları şunlardır;

***Zekâ, Meleke (Beceri) Noksanlığı*:** Çalışanın zihinsel becerisinin iş kazasına neden olduğu konusunda net bilgi bulunmamakla birlikte işlerin yapılması için çalışanların belirli düzeyde zihinsel yapıya sahip olmaları gerekmektedir. Yapacağı işi kavrayacak asgari zekâ düzeyine sahip olmayan çalışanların iş kazası geçirme oranlarının yüksek olduğu belirtilmektedir.[29] Ancak bu durum işin türüne göre de değişkenlik gösterecektir. Beden gücü gerektiren çalışmalarda zihinsel yetenek pek

26 Resmi Gazete, 2003.

27 Resmi Gazete, 2013a.

28 Kocabaş vd., 2018:31-45; Dizdar, 2001:28-31.

29 Güney, 1992:123-132.

etkili olmazken karar verme, insiyatif alma, idrak etme gerektiren işlerde zihinsel yetenek gerekecektir.

***Duygusal Durum/Psikolojik Rahatsızlık*:** Ani gelişen heyecan, tepki, sinirlilik, kişinin korku, üzüntü, depresyon, yüksek ego gibi duygusal durumları iş kazalarının oluşmasında etkilidir. Psikolojik rahatsızlıkları (*psikozlar, nörozlar gibi*) olan çalışanlar, çalışma ortamında işin gerektirdiği hareketleri zamanında yapamadıkları için kaza yaparlar.[30] Yine işyerinde gerek yönetim ve işyeri organisayonu gerekse çalışma koşulları da bu duruma katkı sağlayabilir.[31] Çalışma ortamında çalışanların fizyolojik ve zihinsel dengesini etkileyen ve sağlığını bozan psikososyal risk etmenlerinin (*iş güvencesizliği, çalışma süresi, aşırı iş yükü, çalışma biçimi, düşük güvenlik düzeyi, kişilerarası ilişkiler, mobbing vb*.) işveren tarafından iyileştirilmesi gerekmektedir.

***Kaza Eğilimi/Kazaya Yatkınlık*:** Kazaya yatkınlık, istatistiksel olarak payına düşmesi gerekenden fazla sayıda kaza yapan kişileri ifade eder.[32] Dikkat eksikliği, koordinasyon sorunları gibi nedenlerle çalışma ortamında sürekli olarak sağa sola çarpma, devirme, kırıp dökme gibi davranışlar sergileyen, çok dikkat etseler de yine hata yapan çalışanlardır. Çalışanın kaza yapmaya yatkın karakterde olması iş kazalarının temel bir nedeni olarak kabul edilmektedir.[33]

***İş Tatmini ve Motivasyon:*** İş tatmininin artmasıyla iş kazalarının azalması arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Yani iş tatmini arttıkça iş kazaları azalmakta,

30 Güney, 1992:123-132.

31 Resmi Gazete, 2013a.

32 Güney, 1992:123-132; Yorulmaz vd., 2022:193-202.

33 Güney, 1992:123-132.

iş tatmini azaldıkça da iş kazaları artmaktadır.[34] İş tatmini düşük olan çalışanlarda motivasyon eksikliği, başarısızlık, tükenmişlik, mutsuzluk, psikolojik ve ruhsal çöküntüler ortaya çıkmaktadır. Ücret, çalışma ortamı, çalışma ortamındaki kişiler, yönetici davranışları, işin kendisi, terfi, çalışanların katılımı/söz hakkı gibi birçok faktör iş tatminini etkileyebilir[35].

### 2.1.2. Makine

İşyerinde kullanılan makine, cihaz ve tezgâhlar, el aletleri ve yardımcı ekipmanları, elektrik akımı, gürültü, titreşim, ışın, toz, duman, buhar, ısı gibi birçok mekanik ve mekanik olmayan durumlar iş kazalarına sebebiyet vermektedir.[36] Üretimde makinalaşmanın artması, artan makinalaşmaya uygun nitelikli çalışanların istihdam edilememesi, koruyucu tedbirlerin alınmaması, makinelerin yanlış seçilmesi veya yanlış kullanılması, bakım-onarım peryotlarının aksatılması, ergonomi, işçilerin çalışma süreleri, makinalardan meydana gelen kazaların nedeni olarak gösterilmektedir. Çalışanlar makineleri kullanırken makinadan sıçrayan malzeme, çıkan parçacık, hareket halindeki kısımlarına sıkışma, elektrik çarpması gibi kazalar uzuv kopması ve ölüm ile sonuçlanabilmektedir.

6331 sayılı Kanunda[37] işveren her türlü sağlık güvenlik önlemini almak ve bunları denetlemekle, çalışanlar ise aşağıdaki hükümler ile ilgili yükümlü tutulmuştur;

- İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını ku-

34 Güney, 1992:123-132.

35 Güler, 1990:15-28.

36 Resmi Gazete, 2012b; Resmi Gazete, 2013c.

37 Resmi Gazete, 2012b.

rallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.

- Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.
- İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.

### 2.1.3. Ortam - Çevre

İşyeri ve eklentilerinin fiziki ve mekanik yapısı iş kazalarının oluşumunu etkilemektedir. İşyeri binasının konumu ve büyüklüğü, binanın çalışan sayısına uygun olarak kapı genişliği, penceresi, bina taban-tavan özellikleri, çalışma ortamı düzeni ve hijyeni, çalışma ortamının gürültüsü, titreşimi, ısı ve nem, aydınlatma ve toz gibi birçok detay önemsiz veya ciddi seviyedeki iş kazalarına zemin hazırlayan unsurlardır. Ayrıca bu faktörler çalışanların dolaylı olarak psikolojik durumları üzerinde de etki oluşturmaktadır.

Mevzuatımızda *"İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik", "Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik", "Tozla Mücadele Yönetmeliği" ve "Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik"* gibi yönetmeliklerle işyeri ortamını iyileştirme ve alınan sağlık güvenlik önlemlerine

uyma bakımından işverene ve çalışanlara sorumluluklar yüklenmiştir.[38]

### 2.1.4. Yönetim

Makinaların işyerindeki konumu, çalışma düzeni, bakım-onarım periyotlarının takibi, ergonomik çalışma ortamının sağlanması, çalışma süreleri ve çalışmaya başlama saatleri ile vardiya takvimini ayarlama ve çalışanlara duyurma, iş yükünün fazla olması, işe uygun çalışan istihdamı, uygun olmayan çalışma yöntemleri, isg çalışmalarında çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması, çalışanlara temel isg eğitiminin verilmesi, işyerinde iş güvenliğinin uygulanması takibinin yapılması gibi durumların yönetilmesi ve organizasyonundaki eksiklikler neticesinde iş kazaları meydana gelmektedir.

## 2.2. İş Kazalarının Sınıflandırılması

İşyerinde meydana gelen kazaların sebeplerini yorumlayabilmek, kaza sayısını azaltmak ve kazaların derecesini düşürmek için kazaların sınıflandırılması gerekmektedir. Çünkü her basit yaralanma ağır dereceli yaralanmaların habercisidir.

38 Resmi Gazete, 2013b; Resmi Gazete, 2013c; Resmi Gazete, 2013d; Resmi Gazete, 2013e.

Şekil 2. İş Kazası Çeşitleri[39]




Meydana gelen zarara göre kazalar; olayın meydana gelme şekline, olay sonucu oluşan zararın niteliğine, iş kazasının sonuçlarına bağlı olarak çeşitli sınıflandırılmalar yapılmaktadır[40](Şekil 2).

## 2.2.1. Ucuz Atlatılan Kazalar (Ramak Kala Kazalar)

*İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği*'nde[41] *ramak kala kaza*, işyerinde meydana gelen; çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olduğu halde zarara uğratmayan olayı ifade eder. Bu kazalar herhangi bir yaralanma ile sonuçlanmayan veya işyerinde herhangi bir malzeme kaybı veya hasara yol açmayan, "*kıl payı farkla*" atlatılan, iş kazalarının gerçekleşebilme potansiyelini gösteren kazalardır (Şekil

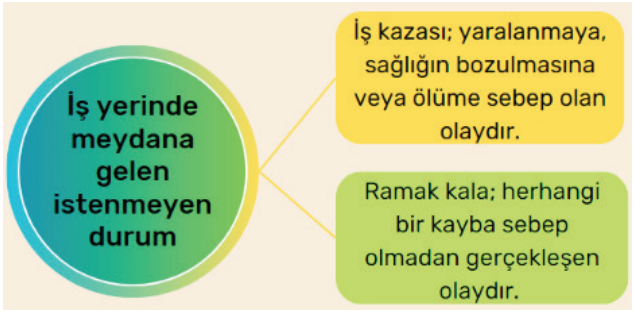
39 Camkurt, 2013:70-101; Yorulmaz vd., 2022:193-202; İşler, 2013:50-64; Gödelek ve Çiçek, 2005:40-43.

40 Camkurt, 2013:70-101; Yorulmaz vd., 2022:193-202; İşler, 2013:50-64; Gödelek ve Çiçek, 2005:40-43.

41 Resmi Gazete, 2012a.

3). İş kazalarının gerçekleşebilme potansiyelini gösterdiği için gerçek bir kazadan farksız görülmemelidir. Bu duruma yol açan çalışma koşulları araştırılmalıdır. Ramak kala olayların raporlanmasından ve risk değerlendirmesi yapılırken ramak kala olay kayıtlarının toplanmasından işveren sorumlu tutulmuştur.[42]

Şekil 3. İş Kazası ve Ramak Kala Olay[43]




## 2.2.2. Küçük Kazalar

Küçük hasarların, basit yaralanmaların görüldüğü veya basit müdahaleler gerektiren ve gün kaybı ile sonuçlanmayan kazalardır. Bu kazalar kısaca şunlardır;

***Maddi Kayıplı Kazalar*:** Çalışanlarda herhangi bir yaralanmanın olmadığı, ancak işyerinde kullanılan araç-gereç-ekipman, makine veya cihazlarda hasara neden olan kazalardır.

***Basit Yaralanma ile Sonuçlanan Kazalar*:** Ayakta tedavinin yapıldığı, gün kaybı ile sonuçlanmayan kazalardır. Örnek olarak önemsiz sıyrıklar, derin olmayan

42 Resmi Gazete, 2012b.

43 Resmi Gazete, 2012a; Resmi Gazete, 2012b.

kesikler, parmak sıkışması, ciddi olmayan bölgesel yanıklar vb. gösterilebilir.

***Ciddi Yaralanma ile Sonuçlanan Kazalar*:** Sağlık kurumlarınca yapılan tedaviye göre çalışanlarda ciddi yaralanmaların veya rahatsızlanmanın (veya hastalanma) görüldüğü, gün kaybı ile sonuçlanan kazalardır. Bu tür kazalar kendi içerisinde 3 gruba ayrılır;

***Geçici İş Görmemezlik/Sakatlık*:** Kazaya uğrayan çalışanın kalıcı sakatlık durumu söz konusu olmayıp, bir süre tedavi görerek iyileşinceye kadar çalışmasının mümkün olmadığı kazalardır. Çalışma günü kaybı ile sonuçlanır.

***Kalıcı Kısmi Sakatlık*:** İş kazası nedeniyle bedensel zarara uğrayan çalışanın el, kol, ayak, bacak, göz veya iç organlar gibi vücut ekstremitelerinde ya da organında kalıcı olarak fonksiyon kaybı, sakatlığı veya onarılmayacak şekilde kopması görülür.

***Tam Sakatlık*:** Çalışan süresiz olarak işe dönemediği, beden gücünün tamamiyle yitirdiği, kalıcı sakatlık durumunun söz konusu olduğu ve iş yapma yeteneğini kalıcı olarak kaybettiği son derecede ciddi iş kazalardır. İş Hukuku'nda ve Sosyal Güvenlik Yasası'nda "*sürekli iş göremezlik*" olarak adlandırılır. Yargıtay kararlarında ve Adli Tıp Kurumu raporlarında "*beden gücü kaybı*", "çalışma gücü kaybı" ya da "*meslekte kazanma gücü kaybı*" olarak da isimlendirilmektedir.

## 2.2.3. Ölümle Sonuçlanan Kazalar

Kaza esnasında veya kazanın gerçekleşmesinden belirli bir süre sonra bir veya birden fazla çalışanın ha-

yatını kaybetmesi ile sonuçlanan kazalardır. Bu tür kazalarda aynı zamanda maddi hasar da meydana gelebilir. Ölüm durumunun resmi sağlık kuruluşunca onayı aranmaktadır.

Bir diğer iş kazası sınıflandırma yönteminde ise vücutta bıraktığı hasarın cinsi, yaralanmanın ciddiyeti ve kazanın cinsi ele alınarak yapılmaktadır.[44] Buna göre iş kazaları;

**Yaralanmanın Ağırlığına Göre İş Kazaları**

- Tedavi gerektirmeyen kazalar
- Ayakta tedavi edilen kazalar
- Bir günden fazla işten uzaklaşmaya neden olan kazalar
- Sürekli iş görmezliğe neden olan kazalar
- Ölüm ile sonuçlanan kazalar

**Yaralanmanın Cinsine Göre İş Kazaları**

- Kafa yaralanmalı kazalar (*baş, göz, yüz vb.*)
- Boyun ve omurga yaralanmaları
- Omuz, kol, dirsek, el bileği, parmak yaralanmaları
- Kalça, uyluk kemiği, dizkapağı, ayak bileği ve ayak parmağı yaralanmaları
- İç organ yaralanmaları (*göğüs kafesi, solunum yolu ve dğer organlar*)
- Ruhsal ve sinirsel sonuçlar doğuran kazalar

44 Dizdar, 2001:28-31; Güler, 1990:15-28; Yuvalı, 2012:5-20; Bingöl, 2010:27-39.

**Kazanın Cinsine Göre İş Kazaları**

- Düşme, incinme, kayma
- Yanma
- Ezilme, sıkışma, parça düşmesi
- Zehirlenmeler
- Göze yabancı cisim kaçması kazaları
- Makine, el alet ve ekipman kazaları
- Elektrik kazaları

# 3. İŞ KAZASINA YOL AÇAN UNSURLAR

İşveren veya işveren vekili, iş kazaları durumunda hızla harekete geçerek gerekli bildirimleri yapmaları ve iş kazalarının kayıt altına alınması konusunda titizlikle davranmaları gerekmektedir. Kazaların bildirilmesi, olayın detaylı bir şekilde incelenmesini sağlar. İşverenlerin yasal yükümlülüklerini yerine getirmesi için de önemli bir adımdır. Ayrıca benzer kazaların tekrarlanmaması, çalışanların haklarının korunması ve sigorta şirketlerinin kazadan etkilenen kişilere tazminat ödemesini sağlamak için de zorunlu bir prosedürdür. İşveren veya işveren vekili, *"İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirgesi"* veya e-bildirim ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile SGK'ya en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde kazayı bildirmelidir.[45]

45 Resmi Gazete, 2006.

Sosyal Güvenlik Kurumunca kazazedeye yapılacak ödemeler bakımından kazanın iş kazası olup olmadığının tespiti önemlidir. Çalışanın geçirdiği kazanın, iş kazası olup olmadığını kaza alanında yapılan incelemeler neticesinde karar verilir. Bu karar yetkisi iş müfettişlerine aittir. İş müfettişleri kaza alanını inceleyerek, kaza alanındaki çalışanlarla ve görgü tanıkları ile mütala ederek düzenledikleri raporda kazanın iş kazası olup olmadığına karar verir. Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için çeşitli şartların varlığı aranmaktadır. Buna *iş kazasının unsurları* denir. Bu unsurlar şunlardır;

- Kazayı geçiren kişinin 506 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olması,
- Mutlaka olayın işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle meydana gelmesi,
- Kazalının hemen veya sonradan bedensel veya ruhsal bir zarara veya özre uğraması yahut ölmesi,
- Sigortalının yer ve zaman itibariyle, 5510 sayılı Kanun'un bahse konu 13. maddesinde belirtilen hususların en az biriyle örtüşmesi,
- Kaza ile oluşan zarar arasında uygun bir nedensellik bağının (*uygun neden-sonuç bağı, illiyet bağı*) bulunması.

Buna göre bir olayın SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) mevzuatı kapsamında iş kazası sayılabilmesi için bu unsurları içermesi gerekmektedir. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu[46] (md.13) iş kazası maddelerini sırayla inleyecek olursak;

46 Resmi Gazete, 2006.

- Kanunda çalışanın *sigortalı* olması özellikle belirtilmiştir. Bir veya birkaç işveren tarafından bir hizmet sözleşmesine/akdine dayanılarak çalıştırılanlar, SGK'ya bildirilmeden bir kazaya uğramaları durumunda geçirdikleri kaza iş kazası sayılacaktır. Kazaya uğrayan çalışanın birtakım haklardan yararlanabilmesinde gerek şart olup, bunun için herhangi bir yaş, cinsiyet ya da prim günü sınırı bulunmamaktadır. Yani sigortalı işe başladığı anda bir kaza geçirdiğini varsaydığımızda, gerçekleşen kaza, iş kazası olarak nitelendirilir. Çalışanın yasal haklarına sahip olabilmesi için sigortalı olması gerekmektedir. Sigortası olmayan kişiler kanunlar karşısında çalışan olarak görülmediği için uğradıkları olay her ne olursa olsun iş kazası niteliği taşımamaktadır. Bu durumda bir iş kazasından söz edilemez.
- *Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,* meydana gelen her türlü kaza iş kazası sayılmaktadır. Bu kapsamda işyerinde veya işyeri eklentilerinde olmak koşuluyla, çalışırken veya çalışmaksızın, mesai saatleri içinde veya dışında çalışanı zarara uğratan her olay, iş kazası olarak değerlendirilmekte ve SGK tarafından sahip olunan haklar karşılanmaktadır. Örneğin; grev esnasında grevci çalışanın herhangi bir sebeple işyerinde uğradığı kaza; çalışanın işyerinde intihar etmesi, işyerinde bir kişi tarafından öldürülmesi veya ücretli izinliyken arkadaşlarını ziyarete geldiği esnada işyerinde düşmesi sonucunda bacağının kırılması olayı iş kazasıdır. Bu ve benzeri durumlarda kazanın işle ilgisi aranmaz.
- *İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla*, meydana gelen kaza iş kazası kabul edilmektedir.

Ayırt edici unsur, kazanın işveren tarafından verilen iş yapılırken meydana gelmesidir. Kaza, işyeri dışında da gerçekleşebilir. Kazanın oluş şeklinin ve nedeninin önemi yoktur. Çalışan, işveren tarafından görevlendirildiği iş dolayısıyla kazaya uğradığında bu olay SGK mevzuatı açısından iş kazası sayılır ve kazaya uğrayan işçiye gerekli yardımlar yapılır**.** Örneğin; çalışanın avluda yürürken düşmesi, kombi servisinde çalışan sigortalının kombi tamiri için gittiği binada dengesini kaybederek düşmesi; kadın sigortalının çocuğunu emzirmek için belirlenen zamanda emzirme odasına giderken merdivenden düşmesi sonucu meydana gelen kaza vb. iş kazasıdır.

- *Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,* meydana gelen her türlü kaza, iş kazası olarak kabul edilmektedir. *Başka bir yer* ifadesinde herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır. İşverenin otoritesi altında olmak koşuluyla işyerine çok yakın bir yer de olabilir. Hatta başka bir ülke de olabilir. Görevlendirilen çalışanın kaza anında görevlendirildiği işle ilgileniyor olması şart değildir. Görevli olduğu süre boyunca konsere, tiyatroya, kahveye, yemek yemeye gidebilir. İşyerine dönünceye kadar boş zamanlar da dâhil olmak üzere tüm risklere karşı sigortalı sayılır. Aranan şart "*işverence görevlendirme*" olduğundan, işverenin görevlendirmediği zamanlarda oluşan kazalar ise iş kazası sayılmaz.
- *Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,* meydana gelen herhangi bir kaza iş kazası kabul edilmektedir. 4857 sayılı Ka-

nun,[47] "*kadın isçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir*" madde metni gereği bu esnada meydana gelen kaza olayları iş kazası sayılmakta ve SGK tarafından gerekli yardımlar yapılmaktadır. Kazanın işyerinde veya bağlantılı bir yerde olması şart değildir. Örneğin; kadın işçinin emzirme süresi içinde evinde çocuğunu emzirip işyerine geri dönerken yoldan karşıya geçtiği sırada uğradığı trafik kazası olayı ya da çocuğuna süt vermeye giderken düşüp kolunu kırması olayı, iş kazasıdır.

- *Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında*, meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaktadır. Bu maddenin uygulanabilmesi için iki şart vardır; birincisi *aracın işveren tarafından tahsis edilmesi* diğeri ise *çalışanın işin yapıldığı yere gidiş-geliş esnasında* kazanın olmasıdır. Bu nedenle işverence sağlanmış bir servis'te meydana gelen kaza iş kazası olacaktır.

Bununla birlikte çalışanın işyerinde geçirdiği her kaza iş kazası olarak değerlendirilmeyebilir. İşverene sorumluluk doğabilmesi için kaza ile çalışanın uğradığı bedensel veya ruhsal zarar arasında bir neden-sonuç (*illiyet bağı*) ilişkinin bulunması gerekmektedir. Yürütülen iş ile kaza arasında uygun nedensellik bağı yoksa burada işveren sorumluluğundan bahsedilemez. Kanunda geçen "*sigortalıyı bedenen ya da ruhen özre uğratan olay*" ifadesi iş kazasının bir unsuru olarak değerlendirilir. İlliyet bağı (*uygun neden-sonuç bağı*) 3 halde kesilebilir.

47 Resmi Gazete, 2003.

Bunlar; zarar gören çalışanın kusuru, mücbir (zorlayıcı) neden ve üçüncü kişinin kusurudur.

Çalışan kişi %100 kendi kusurlu eylemi ile zarar gördüyse, "*illiyet bağı*" kesildiğinden işveren tazminat ile sorumlu değildir. Üçüncü kişi, işverenin bir başka çalışanı ya da işverenle bağlantısı olmayan diğer bir şahıstır. Üçüncü kişinin kast niteliğinde ya da ihmali sonucu meydana gelen kaza üçüncü kişinin tam ve ağır kusuru ile meydana geldiği için nedensellik bağı kesilir. Dolayısıyla işverenin sorumluğundan bahsedilemez. Zorlayıcı neden, deprem, kasırga, tusunami, sel, su baskını, yıldırım düşmesi, savaş, isyan gibi işverenin sorumluluk alanı dışında kalan öngörülmesi ve karşı konulması mümkün olmayan bir olaydır[48].

İş kazası, işverenin tüm tedbirlerin alınmasına rağmen, kaynağı işyeri dışında olan, karşı konulması mümkün olmayan, öngörülemeyen olaylarda zorlayıcı (mücbir) nedenin varlığından söz edilir. Zorlayıcı neden ile illiyet (nedensellik) bağı kesilir, bu nedenle işvereni sorumluluktan kurtarabilir. Tehlike ile zarar arasında illiyet bağı yoksa işverenin sorumluluğundan söz edilemeyebilir.

Kanunda üzerinde durulan bir diğer husus "*iş yeri*" kavramıdır. Zira kazanın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için iş yeri sınırları içerisinde gerçekleşmesi gerektiği belirtilmiştir. İş yeri terimi 6331 sayılı Kanunda açıklanmıştır. Buna göre iş yeri[49] aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır;

48 Yuvalı, 2012:5-20.

49 Resmi Gazete, 2012b.

"*Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin iş yerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen iş yerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyon*"

Özetle, bir çalışan iş yeri ya da iş yeri eklentilerine adımını attığı andan, iş yeri ya da iş yeri eklentilerinden ayrıldığı ana kadar, çalışsın veya çalışmasın, iş saatleri içinde meydana gelsin veya gelmesin, işverenin otoritesi altında olsun veya olmasın uğradığı kaza, iş kazası olarak nitelendirilir.

## 3.1. Güvensiz Hareketler ve Güvensiz Şartlar

İş kazalarının sebeplerini açıklayan 4M (*Man, Machine, Media, Management*) kuralını temelde iş ortamındaki güvensiz durumlar (*koruyucusuz makine ve tezgâhlar, güvensiz ve sağlıksız çevre koşulları vb.*) ile çalışanların yaptığı güvensiz davranışlara (*güvensiz çalışma yöntemi, bilinçsiz çalışma, dalgınlık, dikkatsizlik, görevi dışında çalışmak, yetkisiz bölgede bulunmak, koruyucular kullanmamak vb*.) indirgeyebiliriz. Bu iki faktörün aynı anda bir araya gelmesi önlenemez ise iş kazaları kaçınılmaz olacaktır.

Çalışanların güvenli olmayan davranışları ile işyeri ortamındaki mekanik ve fiziki tehlikeler kazaların doğrudan nedenleridir. Tehlikeli hareket, çalışanın yapmaması gereken bir hareketi yapması veya yapması gereken bir hareketi yapmamasıdır. İskelede çalışan bir kişinin

telefonla konuşması dikkat dağınıklığına neden olacağından tehlikeli bir harekettir. Kazaya neden olabilecek unsurları bünyesinde barındıran işyeri ortamındaki fiziki şartlar, makine, tezgâh, malzeme gibi maddi yapının uygunsuzluğu ise tehlikeli durumu oluşturur. Güvensiz hareketlerden çalışanın bizzat kendisi; güvensiz durumlardan ise işveren sorumludur.

İş kazaları, çalışandan kaynaklanan hataların yanı sıra çalışma ortamındaki fiziki ve mekanik koşullara bağlı olarak da meydana gelmektedir. Bir iş kazası, tek bir sebepten meydana gelebileceği gibi birkaç sebebin bir arada bulunmasıyla da ortaya çıkabilmektedir. İş kazalarına neden olan güvensiz durumlar ve tehlikeli davranışlara kısaca değinmek konunun daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

### 3.1.1. Güvensiz/Emniyetsiz/Tehlikeli Durumlar

Güvensiz durumlar içerisinde iş yeri, işveren veya iş ortamı kaynaklı fiziksel, kimyasal, mekanik, elektrik, organizasyonel birçok sebep vardır. Bu güvensiz koşullar aşağıdaki başlıkları kapsamaktadır.[50]

**Fiziksel Tehlikeler**

- Gürültülü ortam
- Titreşimli alet ve araçlarla çalışma
- Yetersiz havalandırma
- Yetersiz termal konfor
- Uygun olmayan atmosferik basınç

50 Camkurt, 2013:70-101; Yorulmaz vd., 2022:193-202; İşler, 2013:50-64; Bingöl, 2010:27-39.

- Tozlu ortam
- Yetersiz veya fazla aydınlatma
- Radyasyon maruziyeti
- Ağır yük taşıma, itme, çekme.

**Kimyasal Tehlikeler**

- Parlayıcı, patlayıcı maddelerin yanlış kullanımı ve muhafazası
- Birden fazla kimyasal madde ile çalışılan işlerde, bu maddelerin her biri ve birbirleri ile etkileşimleri
- Tehlikeli kimyasal maddelerin, atık ve artıkların iş-yerinde uygunsuz şekilde işlenmesi, kullanılması, taşınması ve depolanması
- Tehlikeli kimyasallarla ilgili bilgilerin ve acil durum müdahale ve tahliye prosedürlerinin bulunmaması
- Kimyasalların paketlenmesi, taşınması, depolanması gibi işleri eğitimsiz kişilere yaptırmak
- Kimyasalların genel drenaja boşaltılması
- Sağlık ile güvenlik işaret ve levhalarının kullanılmaması

**Mekanik Tehlikeler**

- Kişisel koruyucuların eksik ve standartlara uygun olmaması
- İşe uygun olmayan el aletleri ve ekipmanın bulunması
- Koruyucusu kırılmış veya çıkarılmış makine ve tezgâhların kullanılması

- Çalışma ortamında kullanılan makine, araç-gereçlerin gerekli kontrol ve testlerin yapılmamış olması
- Makine, araç-gereçlerin gerekli bakım ve periyodik kontrollerinin yapılmaması
- Kontrol testleri yapılmamış basınçlı kaplar
- Makine ve tezgahların tehlike anında acil durdurma butonunun olmaması
- Uyarı-ikaz sistemlerinin yetersiz olması
- Ergonomik olmayan ortam, makine, araç-gereç vb.
- İşyerinin makine ve tezgâhlarının yanlış planlanması, uyumsuzluğu

**Elektrik Kaynaklı Tehlikeler**

- Güvensiz çalışma yöntemleri
- Koruma topraklamasının yapılmaması veya topraklama değerlerinin uygun olmaması
- Elektrik tesisatının periyodik kontrollerinin yaptırılmaması
- İşyerinde elektriksel yüksek gerilime sahip faaliyetlerin yürütülmesi
- Rutin bakım ve kontrolleri yapılmamış elektrikli ekipmanların kullanılması
- Çoklu priz kullanarak prizlere aşırı yük yüklemek
- Çoklu fiş adaptörlerinde devre kesiciler veya sigortaların olmaması
- Elektrik panolarında güvenlik önlemlerinin alınmaması

- Ana ve tali panolarda kaçak akım rölelerinin bulunmaması
- Enerji kesilmeden bakım-onarım çalışmaları yapılması
- Elektrikli ekipmanların uygun olmayan şartlarda kullanılması
- Fazla sayıda, gelişigüzel ve dağınık elektrik kablosu bulunması
- Hasarlı veya yıpranmış elektrikli ekipmanların kullanılması
- Sabit elektrik tesisi elemanları olarak elektrik panosu, kompanzasyon panosu, trafo gibi tüm panoların önünde yalıtkan paspas/izolasyon paspasının bulunmaması

**İşyeri Ortamından Kaynaklanan Tehlikeler**

- Kaygan, tümsek, çukurlu veya pürüzlü zemin
- Dağınık, düzensiz, bakımsız ve temiz olmayan çalışma ortamı
- Açık bırakılan tehlikeli alanlar (*kuyular vb*.)
- Çalışma ortamının darlığı ve sıkışıklığı
- İşyeri düzensizliği ve tertipsizliği
- Sayıca ve işlevce yetersiz geçitler
- Sayıca ve işlevce yetersiz çıkışlar
- Merdivenlerin korkuluksuz olması
- Tehlikeli yükseklikte çalışma
- Yetersiz termal konfor

**Organizasyondan Kaynaklanan Tehlikeler**

- Güvenlik politikası veya kurallarının olmayışı veya yetersizliği
- İşverenin çalışanlarıyla ve çalışanların birbirleriyle iletişimin olmaması
- Çalışanlara iş bölümünün yapılmaması, yetki ve sorumlulukların belli olmaması
- Çalışanların çalışma ve dinlenme sürelerine dikkat edilmemesi, yasal çalışma sürelerinin üzerinde çok çalıştırılması
- Çalışanlara ergonomik olmayan olumsuz çalışma koşulları sağlama
- Çalışanları olağandan daha hızlı çalışmaya zorlama
- Uzayan iş saatleri ve fazla mesai
- Yetersiz ücret
- Denetim eksikliği, güvensiz davranışlara göz yumma
- İşe uygun çalışan seçmeme, yeteneklerine uygun işlerde çalıştırmama
- Çalışanlara yeterli isg eğitimi vermeme
- İşyerinde şiddet, mobbing gibi durumlara müdahale etmemek/yetersiz kalmak

### 3.1.2. Güvensiz/Emniyetsiz/Tehlikeli Hareketler

Güvensiz hareketler, çalışanın bilinçli ya da bilinçsiz olarak yaptığı, herhangi bir kaza olasılığını arttıran

emniyetsiz davranışlardır. Bu güvensiz hareketler, aşağıdaki başlıkları kapsamaktadır.[51]

- Rutin işlerde çalışmaya bağlı olarak ortaya çıkan monotonluk, işi hasta, dalgın, uykulu, aşırı yorgun, dikkatsiz ve özverisiz yapmak
- Koordinasyon zayıflığı
- Ani heyecan, sinirli, korku, üzüntü ve depresyon gibi duygusal durumlarda çalışmak
- Beden ve ruh durum bakımından işe uygun olmamak
- Uykulu veya hasta bir şekilde çalışmak
- Şahsi kusurlar (*Bağımlılık, heyecanlı veya aceleci olmak, pervasızlık, laubalilik, umursamazlık, disiplinsizlik, işi ciddiye almama, davranış bozukluğu vs.*)
- İş güvenliğini tehdit edecek şekilde, tehlikeli hızla çalışmak
- Mesleki deneyime sahip olmamak, bilgisizlik, ilgisizlik, mesleki eğitim yetersizliği
- Kişisel koruyucu donanımın (kkd) kişiye uygun olmaması, işverene bunu bildirmemek, kkd kullanılmaması veya yanlış şekilde kullanmak, kullanımı ve önemi yönünde bilgi sahibi olmamak
- Kişisel koruyucuların kullanım öncesi hasarlı olup olmadığını kontrol etmemek, eğer hasarlıysa hasarlı olanların değişimini talep etmemek
- Çalışma şartlarındaki risklerden haberdar olmamak veya tehlikelere kayıtsız kalmak

51 Camkurt, 2013:70-101; Yorulmaz vd., 2022:193-202; İşler, 2013:50-64; Yuvalı, 2012:5-20.

- Sağlık ve güvenlik işaretleri yönetmeliğindeki[52] işaret/levha/sesli ikaz vb. işyerinde gereken alanlarda uygulamamak
- Tehlikeli ve emniyetsiz bir şekilde araç (forklift vb.) kullanmak
- Taşıma, yükleme, istifleme, yerleştirme vb. işlerde belirlenen kurallara uymamak, bu esnada tehlikeli davranışlarda bulunmak,
- Görevi dışında iş yapmak (*yetkisinin olmadığı işle uğraşmak*),
- Yetkisiz ve izinsiz olarak tehlikeli bölgede bulunmak
- İş disiplinine uymamak ve yanlış davranışta ısrar etmek
- Çalışma ortamını dağınık tutmak
- Ergonomik açıdan uygun olmayan oturma ve çalışma pozisyonu
- Makinelerin koruyucularını çıkararak kullanmak
- İşe uygun makine, araç ve gereç kullanmamak
- Tehlikeli durumları amirlerine bildirmeme
- Gerektiği durumlarda iş arkadaşlarını uyarmama
- İş sağlığı ve güvenliği kurallarına ve alınan sağlık ve güvenlik önlemlerine uymamak

52 Resmi Gazete, 2013f.

# 4. ÇALIŞMA HAYATINDA SIK KARŞILAŞILAN İŞ KAZALARI

İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları yasal bir yükümlülüktür. İş kazalarının %98'i önlenebilir özelliktedir. Ülkemizde son yıllarda isg ile ilgili yapılan olumlu gelişmeler sayesinde iş kazası oranlarının istikrarlı olarak ciddi bir şekilde düştüğü, ancak hala sıfırlanamadığı SGK istatistiklerinde görülmektedir. Bu olumsuz tablo ile Türkiye iş kazaları ve işçi ölümlerinde Avrupa'da birinci, Dünyada ise üçüncü sıradadır.[53] İş kazaların 2023 yılında işkollarına göre dağılımı; inşaat/yol, tarım/orman ve taşımacılık sektörlerinde; iş kazası nedenlerine göre dağılımı ise; trafik, servis kazası; ezilme, göçük; yüksekten düşme olarak kaydedilmiştir[54].

# 5. İŞ KAZASININ İŞ GÜCÜ VE EKONOMİYE ETKİLERİ

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, çalışan için olduğu kadar işveren ve ülke ekonomisi için de büyük öneme sahiptir. İsg çalışmaları genel olarak işveren açısından maddi külfet olarak görülmektedir. Ancak işveren, isg çalışmalarını ihmal ettiği takdirde uzun vadede oluşacak maliyet hem kendi ve ülke ekonomisini hem de sosyal açıdan toplumu etkileyecektir. Bu nedenle alınacak isg tedbirleri bir maliyet olarak değil, aksine çalışan ve üretim verimliliğe yönelik bir yatırım olarak da

53 Resmi Gazete, 2006.

54 Resmi Gazete, 2006; İSİG Meclisi, 2023:1-3.

görülmelidir. İsg çalışmalarının çalışan, işveren ve ülke ekonomisi bakımından önemi büyüktür.

## 5.1. İşveren (Üst Yönetim) Açısından Önemi

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, çalışan için olduğu kadar işveren için de önemlidir. İsg çalışmalarının yapılmaması ya da yetersiz olması sonucu meydana gelen iş kazası işveren için üretimin yavaşlaması ya da durması, işgücünün sürekli veya kısmi süreli kaybı, çalışanın motivasyonun düşmesi, verimin düşmesi, geçici ve sürekli iş göremezlik ödenekleri gibi kayıplara neden olmaktadır. Ayrıca işveren çalışanlarını iş kazalarından korumak, onlara sağlıklı ve güvenli bir ortam sağlama yükümlülüğünü de yerine getirmemiş olur. Bu kayıplar neticesinde ortaya çıkan maliyetler, dolaylı ve doğrudan maliyetler olmak üzere iki grup altında sınıflandırılmaktadır.[55] Bunlar;

***Doğrudan Kayıplar*:**

- İş kazası anında yapılan ilk yardım masrafları, sağlık harcamaları (*tedavi, rehabilitasyon, protez vb*.) oluşur.
- Mahkeme giderleri artar. Kazazedeye veya ailesine ödenecek maddi-manevi tazminatlar (*geçici ve sürekli iş görmezlik, cenaze giderleri, ölüm geliri vb.*) söz konusu olur.
- Ölümlü iş kazalarında uygulanacak cezai hükümlerin bedeli oluşur.

55 Camkurt, 2013:70-101; Güney, 1992:123-132; Yorulmaz vd., 2022:193-202; İşler, 2013:50-64; Gödelek ve Çiçek, 2005:40-43.

***Dolaylı Kayıplar*:**

- İşgücü ve işgünü kaybı; kazazedenin çalışamaması, çalışanın kariyer planı ve mesleki becerilerinin kaybı, kaza sonucu diğer çalışanların verdikleri aralar, yönetici ve çalışan amirlerinin kazayı incelemek için kaybedilen zaman, yasal işlemler için kaybedilen zaman
- Üretim kaybı; bir süreliğine üretime ara verilmesi, iş akışı ve programında aksamalar, makinelerin durması, hammadde ve malzemenin zarara uğraması
- İşyeri binası, makine, alet, teçhizat üretim veya üründe oluşan hasarın maliyeti
- Kazaya uğrayan işçinin işe dönmesi halinde motivasyonunun azalması
- Siparişlerin zamanında teslim edilememesi nedeniyle işletmenin şöhret ve pazar kaybı
- Makinaların durması ya da hasara uğraması neticesinde oluşan masraflar
- Zarara uğrayan makine, araç-gereçlerin bakım onarım masrafları artar.
- İş durdurulabilir veya işyeri kapatılabilir.
- Kaza alanında yapılan denetim, araştırma-inceleme maliyeti
- Geç teslim edilen iş nedeniyle ödenen para cezaları

İş kazalarını önlemek hiç kuşku yok ki tazmin etmekten daha az maliyetlidir. Doğru bir iş sağlığı ve iş güvenliği yaklaşımı ile iş yeri ortamındaki ne çalışan ne de herhangi bir makine, ekipman veya eşya zarar görmez.

## 5.2. Çalışan Açısından Önemi

İş kazalarının asıl mağdurları çalışanlardır. Çünkü iş kazaları neticesinde birçok çalışan yaralanmakta, sakat kalmakta hatta yaşamını kaybetmektedir. İş kazalarına maruz kalan çalışan, iş gücünün tamamını veya bir kısmını, geçici (kısmi) ya da sürekli olarak kaybedebilir. Çalışanın geçici ya da sürekli iş kaybına uğraması, ekonomik olarak gelirinin azalmasına yol açar. Bu durum kendisi, ailesi ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler açısından da mağduriyet oluşturacaktır. Çalışan, sosyal güvenlik kapsamında değilse, herhangi bir ödenek de alamayacağı gibi sakat kaldı ya da çalışma gücü azaldı ise işsiz de kalacaktır.

## 5.3. Devlet Açısından Önemi

İş kazaları işgücü, zaman, makine-teçhizat, hammadde kayıplardan dolayı üretim faaliyetlerinin yavaşlaması ya da durdurması sonucuyla ülke ekonomisine; ruhen veya bendenen zarar görmüş çalışanların artmasıyla da toplumun yapısını değiştirmektedir. Hastane ve rehabilitasyon işlemleri sosyal güvenlik sistemi ile karşılandığından toplumun tümüne yüklenen maliyettir. Yine ülkenin üretken yapısının zarar görmesine, işsizliğin artmasına, ulusal kalkınma ve refahın yavaşlamasına katkı sunmaktadır.

# 6. İŞ KAZALARININ ENGELLENMESİ İÇİN ALINMASI GEREKEN TEDBİRLER VE UYULMASI GEREKEN KURALLAR

Bir işyerinde meydana gelen iş kazası ve ramak kala olaylar kayıt altına alınmalı, raporlanmalı ve bu raporlar arşivlenmelidir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu[2] madde 14'te işveren, bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmak, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenlemek ile yükümlü kılınmıştır.

Şekil 4. İş Kazası Olay Yeri Yönetimi[56]




İş kazası olay yerini doğru bir şekilde yönetebilmek ve gerekli önlemleri alabilmek için iş kazasının gerçekleştiği olay yerinde belirli adımların sırası ile takip edilmesi önemlidir (Şekil 4). Ayrıca iş kazalarının kök nedenleri bulunup kaza sebeplerini doğru bir şekilde analiz edilerek, potansiyel kazalara karşı önlem alınmış olunur. İş kazalarının engellenmesine yönelik alınması gereken tedbirler ve uyulması gereken kuralllar aşağıda verilmiştir;

- İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat hükümlerine işveren, çalışan ve diğer kişiler titizlikle uyması gerekir.

56 Resmi Gazete, 2012a; Resmi Gazete, 2012b; Resmi Gazete, 2006.

- İşveren toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermelidir.
- İşveren, işyerinde risk değerlendirmesi yapmalı veya yaptırmalıdır.
- İşveren risk değerlendirmesinde, özel politika gerektiren gruplar (*genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar*) ile kadın çalışanların durumunu da ele almalıdır.
- İşveren çalışanı işe alırken/görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu değerlendirmelidir.
- Çalışanlara isg çalışmalarında sürece katılımı sağlanarak yetki ve sorumluluk verilmeli, görüşleri alınmalıdır.
- İşe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlamalıdır.
- İşveren, 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 yapmalıdır.
- İşveren, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini çalışanların uygulayıp uygulamadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.
- İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışan-

ların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır.

- İşveren teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmelidir.
- Kaderciliği bırakıp, var olan tehlikeleri yok etmek veya en aza indirmek için alınacak önlemler belirlenmelidir. Çalışma ortamında bulunabilecek fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal, ergonomik tehlike kaynakları ve bunların etkileşimlerinden ortaya çıkabilecek tehlikeler tespit edilmelidir ve kayıt altına alınmalıdır.
- Ramak kala, hafif yaralanmalı ve yaralanmasız kazaların kök nedenleri araştırılmalıdır.
- İşyeri düzenine ve hijyenine dikkat edilmelidir.
- İşyerinde bulunan her türlü makine ve tesisatın periyodik kontrolleri aksatılmamalıdır.
- Cihazlardaki koruyucu donanımları çıkarılmamalı, kullanım talimatlarına uygun kullanılmalıdır.
- Çalışanlara, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler konusunda bilgilendirme yapılmalıdır.
- Çalışanlara, işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler konusunda bilgilendirme yapılmalıdır.

- İşveren, risklerden kaçınma, kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etme ve risklerle kaynağında mücadele etme konularında çalışmalar yapmalıdır.
- İşveren, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almalıdır.
- İşveren, ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirmelidir.
- İşveren teknik gelişmelere uyum sağlayarak, işin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermeli, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemeli, önlenemiyor ise en aza indirmelidir.
- İşveren çalışma ortamında acil durum planı hazırlayarak, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirmeli, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirlemeli ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri almalıdır.
- İşveren, ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapmalıdır.
- İşyerinde güvenlik kültürü geliştirilmelidir.

*İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği*'nde[57] belirtilen adımlar titizlikle uygulanmalıdır (Şekil 5). Risk değerlendirmesi; tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme ve analiz etme, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izlenerek gerçekleştirilir.

Şekil 5. Risk Değerlendirmesi Adımları[58]




57 Resmi Gazete, 2012a.

58 Resmi Gazete, 2012a.

# 7. İŞ KAZASI SONRASINDA YAPILMASI GEREKEN İŞLEMLER VE HUKUKİ SORUMLULUKLAR

İş kazasının meydana gelmesinden sonra ilk olarak yapılması gereken, kaza alanının güvenliğini sağlamaktır. Böylece hem kazazede hem de diğer çalışanlar oluşabilecek diğer risklere karşı korunmuş olur. Ardından bağlı bulunulan kolluk kuvvetlerine ve en yakın sağlık ekiplerine derhal haber verilmelidir. Ayrıca kazaların yinelenmesini önlemek ve alınması gereken önlemleri belirlemek için kaza soruşturması ve neden analizi yapılmalıdır. İş kazalarında yapılacak işlemler aşağıdaki gibi özetlenmiştir;[59]

- Kaza alanının güvenliğin sağlanmalıdır.
- İş yerinde, iş yeri hekimi, iş yeri sağlık personeli veya ilk yardım bilgisi olan çalışan varsa kazazedeye hemen ilk yardım yapılmalıdır eş zamanlı olarak tıbbi müdahale için acil servis aranmalıdır.
- İşveren veya işveren vekili, kısım şefi gibi ilgili kişi, durum hakkında bilgilendirilir.
- İşveren veya işveren vekili, kazanın olduğu yerdeki yetkili kolluk kuvvetlerine derhal bildirilmelidir.
- Kaza delillerinin korunması için kaza alanı boşaltılarak, olay yerine girişler güvenlik şeridi çekilerek engellenmelidir.
- Kaza alanında herhangi bir düzenleme yapılmadan, tüm alanı kapsayacak şekilde, kaza alanında özellik

59 Resmi Gazete, 2012a; Resmi Gazete, 2012b; İşler, 2013:50-64; Dizdar, 2001:28-31.

arz eden durumlar fotoğraflanmalı veya video kayıt yapılmalıdır.

- İşveren tarafından iş kazasını bizzat yaşayanların ve görenlerin ifadeleri 3 nüsha alınarak, kazanın oluş şekli ve olay anı tutanağa geçirilir. İş kazası tutanağı işveren/işveren vekili ve görgü şahitleri tarafından imzalanır.
- İşveren veya işveren vekili, "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirgesi" veya e-bildirim ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile SGK'ya en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde bildirilmelidir.

## 7.1. İş Kazasının Bildirilmesi, Raporlanması ve Soruşturulması

İşverenin, iş kazalarına ilişkin yükümlülükleri Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu[60] kapsamında değerlendirilir. 6331 sayılı İSG Kanunu'na[61] göre işveren işyerinde meydana gelen iş kazaları ve ramak kala olayların kaydını tutmakla yükümlüdür. İşveren veya vekili kazanın olduğu yerdeki yetkili kolluk kuvvetlerine *derhâl* ve ***Sosyal Güvenlik Kurumu***'na ***3 (üç) iş günü içinde*** bildirmekle yükümlü tutulmuştur (Şekil 6). İş kazasının belirtilen sürede işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir.[62]

60 Resmi Gazete, 2006.

61 Resmi Gazete, 2012b.

62 Resmi Gazete, 2006.

Şekil 6. İş Kazası Bildirimi[63]




6331 sayılı İsg Kanunu'nda[64] iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimi düzenlenlenmiştir (md.14(1)). Buna göre iveren;

a) Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler.

b) İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenler.

İşveren, aşağıdaki hallerde belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur (md.14(2));

a) İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde.

63 Resmi Gazete, 2006; Resmi Gazete, 2003.

64 Resmi Gazete, 2012b.

b) Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde.

İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder. Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.

İş kazası bildirimi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda[3] (md.13) "*iş kazası bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmelidir*" ifadesi yer almaktadır. Ancak günümüzde online olarak e-Devlet veya SGK web sitesinde iş kazası meslek hastalığı e-bildirim (İşveren Bildirimi) doldurularak da iş kazası bildirimi yapılabilir. Bildirim süreleri işgünü olarak belirlendiğinden, bildirim sürelerinin tatil günlerine rastlaması gibi mücbir sebebe bağlı olarak zamanında bildirim yapamayan işverenler, mücbir sebebi belgeleyip, mücbir sebebin ortadan kalktığı tarihten sonraki 3 (üç) işgünü içinde SGK'ya iş kazasını bildirmesi gerekmektedir. İşveren kazanın yaşandığı günü 1. gün kabul ederek 3 iş günü içerisinde iş kazası bildirimi yapmak zorundadır. Bu süreye hafta sonu, ulusal bayram ve genel tatil günleri dâhil edilmemektedir. Örneğin pazartesi günü iş kazası geçiren sigortalının Kuruma yapılacak iş kazası bildiriminin en geç perşembe günü, çarşamba günü iş kazası geçiren sigortalının ise Kuruma yapılacak iş kazası bildiriminin en geç pazartesi günü yapılması gereklidir. İlgili sürede bildirimi yapıl-

mazsa Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından idari para cezası uygulanır.

Şekil 7. Kaza Araştırması[65]




Mevzuata göre işyerlerinde iş sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanmasında öncelikle işveren görevlidir. İş kazası sonrasında, meydana gelen kazanın raporlanması, tutanağının tutulmaması ve ilgili kuruma bildirilmesi işverenin sorumluluğundadır. Ramak kala olayların raporlanmasından ve risk değerlendirmesi yapılırken ramak kala olay kayıtlarının toplanmasından işveren sorumlu tutulmuştur. Ayrıca kaza yeri araştırması, kaza nedenlerini ve sistemsel hataları görmeyi de sağlayacaktır (Şekil 7).

65 Resmi Gazete, 2012a; Resmi Gazete, 2012b; Resmi Gazete, 2006.

Şekil 8. İşverenin Yükümlülükleri[66]




İş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili mevzuata göre işverenin yükümlülükleri Şekil 8'de özetlenmiştir. Kaza ile ilgili işveren veya vekili tarafından imzalanmış bir rapor hazırlanır. İş kazası tutanağı olarak da bilinen iş kazası raporu, iş kazasının ayrıntılarını içerir. İyi bir kaza inceleme raporu anlaşılabilir şekilde kısa ve öz olmalıdır. Raporda;

- İşyeri bilgileri, saha sorumlusu, kaza tarihi, saati ve kazanın gerçekleştiği yer
- Kazazede çalışan ya da çalışanların özlük bilgileri, işyerindeki görevleri varsa işle ilgili ehliyet, mesleki sertifika ve yeterlilik belgeleri, kişisel koruyucuları teslim belgesi

66 Resmi Gazete, 2012b.

- Kazazede çalışan ya da çalışanların kaza esnasında yaptıkları görev
- Kazaya sebep olan etkenler ve oluşum süreci
- Yaralanma ile ilgili bilgiler
- Var ise yapılan tıbbi müdahale ile ilgili bilgiler
- Kazaya uğrayan sigortalının işe giriş bildirgesi
- Kazaya uğrayan sigortalının işe giriş sağlık raporu
- Kazaya uğrayan sigortalının temel isg eğitim belgesi
- Kazaya uğrayanın işyerinde çalıştığı günleri gösterir çizelge
- İmzalı kazazede ya da görgü şahitlerinin ifadeleri, isim ve adres bilgileri
- Kaza yeri delilleri (*fotoğraflar/video kayıtları*)
- Referans ölçülerin olduğu kaza yeri krokisi
- İş kazası tespit tutanağı formu
- İş kazası kök neden analizi formu
- Kazaya sebep olan durumun tekrar yaşanmaması için alınabilecek önlemler dökümanı

## 7.2. Hukuki Sorumluluklar

Çalışanın iş kazası geçirerek yaralanması veya ölmesi halinde işverenin hukuki sorumluluğunun yanı sıra cezai sorumluluğu da oluşmaktadır. İlgili mevzuat; Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu[67] (5510), İş

67 Resmi Gazete, 2006.

Kanunu[68] (4857), Türk Ceza Kanunu[69] (5237), Borçlar Kanunu[70] (6098)'dur. İşverenin iş kazası nedeniyle cezai sorumluğunun doğması için Türk Ceza Kanunu'nun ilgili maddelerinde belirtilen şartların gerçekleşmesi gerekir. İş kazası veya meslek hastalığı halleri nedeniyle sağlanan haklar şunlardır;[71]

*Sigortalıya*; geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilir. Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şartı bulunmaktadır.

*Sigortalıya*; sürekli iş göremezlik geliri bağlanır. Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlarda meslekte kazanma gücü en az %10 oranında azalmış bulunduğu belirtilen ve Kurum Sağlık Kurulunca bu durumu onaylanan sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır. Sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının mesleğinde kazanma gücünün kaybı oranına göre hesaplanır.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine; gelir bağlanır.

*Gelir bağlanmış olan eş ve çocuklara*; evlenme ödeneği verilir.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için; cenaze ödeneği verilir.

68 Resmi Gazete, 2003.

69 Resmi Gazete, 2004.

70 Resmi Gazete, 2011.

71 Resmi Gazete, 2006; Resmi Gazete, 2003; Resmi Gazete, 2004; Resmi Gazete, 2011.

# KAYNAKLAR

AYDOĞAN, Zeynep (2021), "*Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin İş Sağlığı ve G*üvenliği Eğitimleri v*e Bu Eğitimin Çevre Sağlığı Farkındalığına Etkisi*", **İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.13(1), ss.261-284.

BİNGÖL, Seyithan (2010), "*Nilüfer Organize Sanayi Bölgesindeki Metal Sanayi İş Koluna Ait İşyerlerinde İş Kazas*ı Sıklığı v*e Etkileyen Bazı Etmenler*", **Uzmanlık Tezi**, Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi, Bursa.

CAMKURT, Mehmet Zülfi (2013), *"Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi"*, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, S.24(6), ss.70-101.

DİZDAR Ercüment N. (2001), "*Kaza Sebeplendirme Yaklaşımları*", **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, S.(Temmuz), ss.26-31, https://www.ttb.org.tr/MSG/dergi/temmuz07/kaza.pdf (Erişim Tarihi: 03.08.2024).

GÖDELEK, Ertuğrul ve ÇİÇEK, Umut (2005), *"İş Doyumu, Monotonluk, Otonomi ve Kazaya Yatkınlık"*, **TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, S.6(21), ss.37-43.

GÜLER, Müzeyyen (1990), "*Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Verimine Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi*", **Doktora Tezi**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

GÜNEY, Salih (1992), "İş *Kazalarının Davranışsal Boyutları*", **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.13(1-2), ss.123-132.

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ (İSİG) MECLİSİ (2024), "*Yaşamak İçin Örgütlenmek, Direnmek Zorundayız… 2023 yılında en az 1932 İşçi İş Cinayetlerinde Hayatını Kaybetti*", **İSİG Meclisi Kurumsal Web Sitesi** (E-Haber), 16 Ocak 2024, https://www.isigmeclisi.org/20959-yasamak-icin-orgutlenmek-direnmek-zorundayiz-2023-yilinda-en-az-1932 (Erişim Tarihi: 01.06.2024).

İŞLER, Mesut Cemil (2013), *"İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri ile Güvenlik Kültürünün İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi"*, İş **Müfettişi Yardımcılığı Eetüdü**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) İş Teftiş Kurulu Yayını, Ankara.

KEPİR, Handan (1983), **İş Kazalarında İnsan Faktörü ve Eğitimi: Çeşitli Boyutları ve Çözüm Önerileri ile İş Kazaları Seminer Bildirileri**, MPM Yayınları, Ankara.

KOCABAŞ, Fatma, AYDIN, Ufuk, ÖZGÜLER, Verda Canbey, İLHAN, Mustafa Necmi, DEMİRKAYA, Seher, AK, Nihan ve ÖZBAŞ, Cansu (2018), *"Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi"*, **Sosyal Güvence Dergisi**, S.14, ss.28-62.

YORULMAZ, Murat, TAŞ, Ayşe ve İNANLI, Habip (2022), "*Limanlardaki İş Kazalarında İnsan Kaynaklı Hata Nedenlerinin AHP Yöntemiyle Değerlendirilmesi: Kocaeli Liman Bölgesinde Bir Uygulama*", **Academic Social Resources Journal**, S.7(34), ss.193-202.

YUVALI, Ertuğrul (2012), *"İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları ile Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri"*, **Kamu-İş Dergisi**, S.12(3), ss.1-30, https://www.tuhis.org.tr/pdf/1231.pdf (Erişim Tarihi: 01.06.2024).

4857 sayılı **İş Kanunu** (10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete - Resmi Gazete, 2003).

5237 sayılı **Türk Ceza Kanunu** (12.10.2004 taarih ve 25611 sayılı Resmi Gazete - Resmi Gazete, 2004).

5510 sayılı **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu** (16.06.2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazete - Resmi Gazete, 2006).

6098 sayılı **Türk Borçlar Kanunu** (04.02.2011 tarih ve 27836 sayılı Resmi Gazete - Resmi Gazete, 2011).

6331 sayılı **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu** (30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete - Resmi Gazete, 2012b).

**Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik** (28.07.2013 tarih ve 28721 sayılı Resmi Gazete - Resmi Gazete, 2013c).

**Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik** (22.08.2013 tarih ve 28743 sayılı Resmi Gazete - Resmi Gazete, 2013e).

**Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik** (16.08.2013 tarih ve 28737 sayılı Resmi Gazete - Resmi Gazete, 2013a).

**İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği** (29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı Resmi Gazete – Resmi Gazete, 2012a).

**İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik** (17.07.2013 tarih ve 28710 sayılı Resmi Gazete - Resmi Gazete, 2013b).

**Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği** (11.09.2013 tarih ve 28762 sayılı Resmi Gazete - Resmi Gazete, 2013f).

**Tozla Mücadele Yönetmeliği** (05.11.2013 tarih ve 28812 sayılı Resmi Gazete - Resmi Gazete, 2013d).