

**İŞ LETMELERDE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ
UYGULAMALARININ ETKİNLİĞİ**

ZİYA UZ
YÜKSEKLİSANS TEZİ

DANIŞMAN: YRD.DOÇ.DR. NURGÜL BARIN

AFYON
2004

İŞLETMELERDE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ
UYGULAMALARININ ETKİNLİĞİ

ZİYA UZ

YÜKSEKLİSANS TEZİ

İŞLETME ANABİLİM DALI
DANIŞMAN: YRD.DOÇ.DR. NURGÜL BARIN

AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

MAYIS 2004
AFYON

TEZ ÖZETİİŞLETMELERDE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ
UYGULAMALARININ ETKİNLİĞİZİYA UZ
İŞLETME ANABİLİM DALIAFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MAYIS 2004

DANIŞMAN: YRD. DOÇ.DR. NURGÜL BARIN

Bu çalışmanın amacı, işletmelerde işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının etkinliğini ortaya koymaktır. Çalışmada iş güvenliğinin tarihsel gelişiminden başlanarak, tanımı, önemi ve temel özellikleri belirtilmiş, iş güvenliğini sağlamaya yönelik düzenlemelerden bahsedilerek, iş güvenliği organizasyonları hakkında detaylı bilgiler verildikten sonra, son bölümde de Afyon ilindeki en büyük kapasiteye sahip üç mermer işletmesinde yapılan birer anket çalışması yapılarak işletmelerdeki işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının etkinliği gözönüne serilmiştir.

ABSTRACT**THE EFFECTIVENESS OF LABOUR HEALTH AND WORK SAFETY
APPLICATIONS IN ORGANIZATIONS****ZIYA UZ****DEPARTMENT OF MANAGEMENT****AFYON KOCATEPE UNIVERSITY,
THE INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES****MAY 2004****ADVISOR: YRD.DOÇ.DR. NURGUL BARIN**

The purpose of this research is to put forward the effectiveness of labour health and work safety applications in organizations. In this research, starting from historical development, definition, importance and basic characteristics of work safety, mentioning the arrangements to proof the work safety, after given detailed information of work safety organizations, in the last capture the effectiveness of labour health and work safety applications in organizations is proved with a survey of in the marble companies which are the three biggest capacity in Afyon.

ÖZGEÇMİŞ

ZİYA UZ

İŞLETME ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS

EĞİTİM

LİSANS: 1999 ANKARA ÜNİVERSİTESİ, FEN FAKÜLTESİ KİMYA
MÜHENDİSLİĞİ BÖLÜMÜ

LİSE: 1995 AFYON ANADOLU ÖĞRETMEN LİSESİ, MATEMATİK-FEN
BÖLÜMÜ

İŞ/İSTİHDAM

2000-2001 ÜRETİM MÜDÜRÜ, ÖZERLER HOLDİNG-ÖZER MAKİNE VE
PALET A.Ş / AFYON

OCAK 2004- TIBBİ SATIŞ MÜMESSİLİ, PFİZER İLAÇLARI LTD. ŞTİ /
İSTANBUL

MESLEKİ BİRLİK/DERNEK/KURULUŞ ÜYELİKLERİ

2002- TMMOB KİMYA MÜHENDİSLERİ ODASI

KİŞİSEL BİLGİLER

DOĞUM YERİ VE YILI : AFYON, 24 EKİM 1977 CİNSİYET: ERKEK

YABANCI DİL

İNGİLİZCE

TABLOLAR VE ŞEKİLLER

Şekil-1: Görev Sırasında Organizasyon Modeli	64
Şekil-2: Görev Kademesi Organizasyon Modeli	65
Şekil-3: İŞletme Dışı Organizasyon Modeli	65
Şekil-5: Kombine Organizasyon Modeli	66

SUNUŞ

Önsöz

Günümüzde ekonomi, iletişim ve üretim teknolojilerinde ortaya çıkan hızlı gelişmeler ve yenilikler, tüm işletmeleri çok yakından etkilemektedir. İşletmeler, artan talepleri karşılamak için daha çok çalışmak ve daha çok üretmek zorunluluğunu hissetmektedir. Artan talep ve üretim istenmeyen bazı iş kazalarına ve meslek hastalıklarına neden olmaktadır. İşte bu noktada işletmelerde iş güvenliği konusu daha da önem kazanmakta ve işletme yönetimlerinin bu konuda bazı uygulamalara gitmesi gerekmektedir.

Bu çalışma ; işletmelerde işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının etkinliğini kapsamaktadır..

Yüksek lisans tezi olarak hazırlanan bu çalışmada her zaman bana destek olan ve değerli yardımlarını esirgemeyen Sayın Prof. Dr. Nüket Saracel'e ve tez danışmanlığımı yapan Sayın Yrd.Doç.Dr. Nurgül Barın'a teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

KAPAK	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖZGEÇMİŞ	v
TABLolar VE ŞEKİLLER	vi
SUNUŞ	vii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ, TANIMI,
ÖNEMİ, TEMEL ÖZELLİKLERİ

I. İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	2
A) Dünya’da İş Güvenliği	2
B) Türkiye’de İş Güvenliği	4
II. İş Güvenliğinin Tanımı, Önemi, Temel Özellikleri ve İlkeleri	6
A) İş Güvenliğinin İşveren Açısından Önemi ve Yararı	8
B) İş Güvenliğinin İşçi Açısından Önemi ve Yararı	9
C) İş Güvenliğinin Ekonomi Açısından Önemi ve Yararı	10
III. İş Güvenliğini Sağlayamamanın Maliyeti	11
A) İşçiler Bakımından	11
B) İşveren Bakımından	12
1. Doğrudan Giderler	12
2. Dolaylı Giderler	12
C) Ülke Ekonomisi Bakımından	13

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENLİĞİNİN SAĞLANMASINA YÖNELİK
DÜZENLEMELER

I. Uluslararası Düzenlemeler	16
A) İş Güvenliğine Dair Milletlerarası Sözleşmeler	16
B) Kanunla Onaylanmış Milletlerarası Sözleşmeler	17
II. Ulusal Düzenlemeler	19
A) Yasal Düzenlemeler	19
1. Anayasa	20
2. Borçlar Kanunu	21
3. Belediyeler Kanunu	22
4. Umumi Hıfzısıhha Kanunu	22

5.Sosyal Sigortalar Kanunu	22
6.İş Kanunu	25
B) Yürütsel Düzenlemeler	43
1.Tüzükler	43
a)İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü	45
b)İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu ve Önemi	47
c)Sosyal Sigortalar Mevzuatının İşçi ve İşverene Sağladığı Hak ve Yükümlükler	49
2.Yönetmelikler	56
C) Yargı Kararları	56
D) Özel Düzenlemeler	57
1.Doktrin	57
2.Akdi Kaynaklar.....	57

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ GÜVENLİĞİ ORGANİZASYONU

I.Dengeli Bir İş Güvenliği Organizasyonun Özellikleri	60
II.İş Güvenliği Hizmetlerinin Yürütülmesi ve Koordinasyonun	61
III.İş Güvenliği Organizasyon Modelleri	63
A)Görev Sırasında Organizasyon Modeli	63
B)Görev Kademesi Organizasyon Modeli	64
C)İşletme Dışı Organizasyon Modeli.....	65
D)Kombine Organizasyon Modeli	66

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞLETMELERDE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ ETKİNLİĞİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

I.Araştırmanın Amacı.....	67
II.Araştırmanın Kapsamı.....	67
III.Örnekleme	67
IV.Araştırmanın Sınırları	67
V. Araştırmanın Analizi.....	68
VI. Araştırmanın Yöntemi	70
VII. Araştırma Bulguları	70

SONUÇ	79
KAYNAKÇA.....	84
EK 1 ANKET FORMU	86

GİRİŞ

İş yerinde çalışma koşullarından kaynaklanan, çalışanlara makine ve tesislere veya üretime yönelik olarak ortaya çıkan tehlike, zarar ve aksaklıkların araştırılması ve önlenmesi bakımından yapılan metodlu çalışmaların tümü iş güvenliğini oluşturur. Burada, iş güvenliğinin iki önemli özelliği ortaya çıkmaktadır. Birincisi, iş güvenliğinin plansız ve düzensiz bir önlemler dizisi olmayıp, başlı başına bir teknik olduğudur. İş güvenliği tekniği öncelikle insan korumayı amaçlar. Ancak iş yerindeki üretim faktörlerinin (makinelere, hammadde, bina ve tesisat .. vb.) bozulmasının, zarar görmesinin önlenmesi de iş güvenliğinin yöneldiği diğer alanlardır.

İş güvenliğinin ikinci önemli özelliği, sadece bir bilim olmayıp, aynı zamanda bir sanat oluşudur. Bu görüş, ilk kez iş güvenliğinin temel ilkelerini ortaya koyması ile tanınan Amerikalı yazar H.W.Heinrich tarafından ortaya atılmıştır. İş güvenliğinde yönlendirilmesi gereken temel öğe insan olduğundan katı bilim kuralları gerekli amaçlara ulaşmakta yeterli olamamaktadır.

İş güvenliği farklı dalların birlikte eğildiği bir konudur. Hukuk, ekonomi, sosyal siyaset gibi sosyal bilimler, ergonomi, çeşitli mühendislik bilimleri, istatistik ve matematik iş güvenliğine farklı açılardan katkıda bulunan disiplinlerdir.

Her çeşit iş ve işlemlerle işçilerin iş ve sosyal çevrelerinden gelen stres faktörleri onların; sağlık, güvenlik, performans, verimlilik ve psiko-sosyal uyum yeteneklerini zedeleyerek iş hevesi ve iyi niyetini olumsuz yönde etkiler.

Bu çalışmanın amacı, işletmelerde işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının etkinliğini ortaya koymaktır.

Çalışmada iş güvenliğinin tarihsel gelişiminden başlanarak, tanımı, önemi ve temel özellikleri belirtilmiş, iş güvenliğini sağlamaya yönelik düzenlemelerden bahsedilerek, iş güvenliği organizasyonları hakkında detaylı bilgiler verildikten sonra, son bölümde de Afyon ilindeki en büyük kapasiteye sahip üç mermer işletmesinde yapılan birer anket çalışması yapılarak işletmelerdeki işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının etkinliği ortaya konulmaya çalışılmıştır.

İŞ GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ TANIMI, ÖNEMİ VE TEMEL ÖZELLİKLERİ

I. İŞ GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

A) Dünyada İş Güvenliği

Eski çağlardan beri insanlar kendi sağlık ve yaşamları için tehlike oluşturan işlerde çalışmışlar ve günün koşullarına göre gerekli korunma çarelerinin arayışı ve çabası içinde olmuşlardır.

İş güvenliği ilk kez İtalya'da doğmuş, ancak gelişmesi İngiltere'de olmuştur. 17-18. yüzyıllarda İngiltere'de buhar makinesinin, elektriğin, dokuma tezgahlarının sanayiye girmesi, iş gücünün mekanizasyonunda en büyük etmen olmuştur. Üretimi artırma arzusu ve devletin çalışma hayatına müdahale etmemesi işçilerin çok kötü koşullarda uzun süre çalışmalarını zorunlu kılmış, çalışanların sağlıklarına zarar verecek kadar bozulmuştur. Bu kötü durumun daha fazla sürmesinin zararlı sonuçlar doğuracağı anlaşılacak, 19.y.y başlarında çalışma koşullarını düzenleyen yasal önlemler alınmaya başlanmıştır. Bu yasal gelişmelerin ilk aşamaları şunlardır (SELCAN, 1985, s.3.):

1. İşçilerin çalışma yerlerinde daha sağlıklı çalışma koşulları sağlanmıştır.
2. Kadın ve çocuk işçiler için uygun koşullar getirilmiştir.
3. Çalışma süresi günde 10 saat olarak düzenlenmiştir.

İngiltere'de;

1802-Dokuma fabrikalarında çalışan çocukların maddi manevi çıkarlarını gözetken yasa yürürlüğe girmiştir.

1833-Fabrikalar yasasıyla Fabrika Müfettişliği zorunlu kılınmıştır. Bu yasa ile 18 yaş altındaki çocukların gece çalışmaları ve 9 yaş altındaki çocukların işe alınması yasaklanmıştır.

1842-Kadın ve çocukların maden ocaklarında çalışmalarını engelleyen yasa yürürlüğe girmiştir.

1844-Fabrikalarda işyeri hekimi bulunması zorunlu kılınarak, günlük çalışma süresi 10 saate indirilmiştir.

1855-Fabrika yasası ile iş kazalarının araştırılması ve önlenmesine ilişkin önlemler öngörülmüştür.

Fransa'da;

1841-Çıkarılan yasada, makine ve ateş bulunan yerlerde 20'den fazla işçi çalıştıran bütün fabrikalarda çocukların koşullarını düzenlemekteydi. Bu yasa, bir denetim sistemini kurmakta ise de, gerçekte iş güvenliği düzenlemelerine ancak 1893'te başlamıştır.

Amerika Birleşik Devletlerinde;

İş kazalarının önlenmesi hakkındaki ilk yasayı oluşturan Massachusetts Eyaleti olmuştur. 1867'de denetim sistemi yasallaşmıştır.1877'de çıkarılan yasada asansör ve kaldırma makinelerinin, halat ve kayışlarını, dişli ve transmisyonların korunması içeren hükümler bulunmaktadır.

Bu aşamada denetim sisteminin oluşturulmasına çalışılmıştır. Denetim sistemine önce bölgesel ve gönüllü müfettişler ile başlanmış, sonra resmen denetici tayin edilerek işyerlerinde zararlı durumların düzeltilmesi için çaba harcanmıştır.(SELCAN, 1985, s.4.)

Yasal denetim sisteminin gelişmesinden sonra yine İngiltere'de başlanmak üzere tehlikeli makinelerin koruyucu içine alınarak zararsız hale getirilmesi yolu seçilmiştir. İşçinin işyerinde kazalarda korunması yanında, kaza sonuçlarının işçi üzerindeki ağır etkilerinin hafifletilmesi için, işçinin sosyo-ekonomik yönden korunması düşünülerek, iş kazaları ve meslek hastalıkları sigorta sistemi getirilmiştir.

1885'de ilk kez Almanya'da tazminat sistemi uygulamaya konmuş, bu sistem Avrupa ve Amerika'da yaygınlaşmıştır. 19.yy ikinci yarısında sanayiye kimyasal maddelerin girmesi üzerine, gündeme kimyasal maddelerden meydana gelen meslek

hastalıkları gelmiş, bu durum karşısında meslek hastalıklarının teşhis ve tedavileri, korunma önlemleri için yapılan çalışmalar, gelişmenin üçüncü aşamasını oluşturmuştur.

Günümüzde, Birleşmiş Milletlere üye ülkelerde 2000'li yılların sağlık sistemini gerçekleştirmek üzere benimsenen Primer Sağlık Bakımı çalışanları korumaya yönelik üç temel prensibi içermektedir(EREFE, 1991, s.26.):

1. Sağlığı destekleyen yaşam biçimlerini teşvik etmek ve kendi sağlığını bozacak davranışları azaltmak.
2. Çevre tehlikeleri dahil, önlenebilen bütün zararlı etkiyi azaltmak.
3. Herkese ulaşabilecek yeterli sağlık bakımını sağlamak.

B) Türkiye'de İş Güvenliği

Osmanlı imparatorluğunda ilk sanayileşme çabaları 19.yy.da Avrupa'da yaşanan sanayi devriminin etkisiyle başlamıştır. 19. yy.dan önce ülkemizde dokuma, maden ve iş kolları ile savaş sanayine makine gücü girmemişti. Bu iş kolları küçük üniteler (el tezgahları) halindeydi. 19.yy.da, özellikle Rumeli'de olmak üzere sanayi kollarının gelişmesi ve toprak düzenindeki çözülmenin hızlanmasıyla işçi sayısı hızla artmış ve çeşitli iş dallarında çalışan işçi kalitesinden söz etme olanağı doğmuştur. Bu dönemde kadın ve çocuklarında çalışma alanlarına girdiği görülmüştür. Bu çalışma grupları için iş koşulları çok yıpratıcı, ücretler düşük, çalışma saatleri 14-15 saati bulmaktadır.(SELCAN, 1985, s.5)

İlk onaylanan tüzük 1869'da kabul edilen Maadin Nizamnamesi'dir. Bu Tüzüğün önemli maddeleri ise şunlardır(SELCAN, 1985, s.6):

1. Kazalara karşı önlemlerin alınması,
2. Her madende bir hekim ve eczacı bulundurulması,

3. Kazalara maruz kalanların ailelerine, mahkemece hükmedilecek tazminatın ödenmesi,

4. Madencilerin kötü yönetiminden doğan kazalarda işçilere 5-20 altın akçeye kadar tazminat ödenmesi zorunluluğu getirilmiştir.

20.yy.ın ilk yıllarında, ikinci meşrutiyetin 1908’de ilanından sonra bazı iş kollarında derneklerin ve sendikaların kurulduğu görülmektedir. Sendikalar aracılığıyla iş güvenliği konusu gündeme getirilmek istenmiş, ancak Osmanlı İmparatorluğunun Birinci Dünya savaşına girmesi bu konuyu geri plana itmiştir. Cumhuriyetin ilanından sonra toplumumuzun yapısında meydana gelen değişime paralel olarak iş güvenliği konusunda da gelişmeler başlamıştır. 1930’da çıkarılan Umumi Hıfzısıhha Yasası ile işçi sağlığı, iş güvenliği ve kadın-çocuk işçilerin korunması ile ilgili yasal düzenlemeler yapılarak ülkemiz için önemli bir adım atılmıştır. 27 Haziran 1947 tarihinde, 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Yasası çıkartılmıştır. 9 Temmuz 1945 tarihinde, 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Yasası çıkarılmış ve Sosyal Sigortalar Yasasının temeli atılmıştır. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun, 17 Temmuz 1964 tarihinde kabul edilmesiyle 4772 ve 4792 sayılı Kanunlar yürürlükten kaldırılmıştır. Bu kanunla; iş kazaları, meslek hastalıkları, analık malullük, yaşlılık ve ölüm hallerinde sosyal sigorta yardımları sağlanmıştır. Halen de yürürlükte olan bu kanununun bazı maddeleri çeşitli yasalarla değiştirilerek geliştirilmektedir.

Türkiye’de, iş güvenliği alanındaki en önemli gelişmeler 931 ve 3008 sayılı kanunların yürürlükte olan bu kanunun yürürlükten kaldırılmasından sonra ortaya çıkan 1475 sayılı 25 Ağustos 1971 tarihli İş Kanunu ile olmuştur. 931, 3008 ve 1475 sayılı İş Kanunu hükümlerine dayanılarak çıkarılan tüzükler iş güvenliği konusundaki en önemli düzenlemelerdir (SELCAN, 1985, s.7.). Nihayet 22 Mayıs 2003 tarihinde çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu, Türkiye’de işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki son düzenlemedir.

II. İŞ GÜVENLİĞİ TANIMI ÖNEMİ, TEMEL ÖZELLİKLERİ VE İLKELERİ

Sanayileşme, insanlara sağladığı yararlar yanında bir takım sakıncaları da beraberinde getirmiştir. Çalışanların sağlığı ve güvenliği, işyerindeki koşullara bağlı olarak olumsuz bir biçimde etkilenmiştir. Çalışma yaşamında işgücünün kaçınamayacağı risklerle karşı karşıya kalmasına neden olmuştur.

18.yüzyılda İngiltere’de başlayan sanayi devrimi, 19.yüzyılda bilimsel gelişmelerin ışığında hız kazanarak devam etmiştir. Sanayileşme sürecinde teknolojik gelişmelerle birlikte üretim yöntemleri daha karmaşık bir hal almıştır.

“Kimyasal maddelerin sanayiye girmesi yeni enerji kaynakları, radyoaktif maddeleri nükleer gücün endüstriye uygulanması, diğer taraftan işlemlerde meydana gelen değişiklikler, proseslerin mekanizasyondan otomasyona doğru bir seyir izlemesi, insan ve makine gücünün yerini elektrik ve elektroniğin alması, kontrol metotları arasına radyoaktivite ve radyoizotopların girmesi ve endüstriye giren her yeni maddenin birçok problemi de beraberinde getirmesine neden olmuştur.”(BAYSAL,1981,s.515).

İşgücünün yerini makine kullanıma bırakmasıyla, çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Çalışanın sağlıklı bir çalışma ortamı içinde işini yapabilmesinin sosyal güvenliğin önemli bir parçası olduğu düşüncesiyle, iş güvenliği zaman içinde uzmanlık gerektiren bir alan haline gelmiştir.

İş güvenliği “işyerindeki çalışma koşullarının sağlık ve güvenlik içinde olmasını temin ve sonucunda iş kazaları ile meslek hastalıklarını azaltan bir birimdir”(KÜLAHÇIOĞLU, 1984, s.1.).

Özünde iş kazalarını ve meslek hastalıklarını konu edinen, genelde ise işçilerin sağlığı, güvenli ortamlarda ve güvenli koşullarda çalışmalarını amaçlayan ve sağlayan, bu yolda işçilerin gerek fiziksel gerekse ruhsal ve toplumsal açıdan iyi durumda olmaları için yapılan çalışmalara bazen “iş güvenliği” bazen “işçi sağlığı” denilmekte, bazen ve daha sık olarak da “ işçi sağlığı-iş güvenliği” ifadesi kullanılmaktadır. (GEREK, 1998, s.8.)

İşyerlerini işin yürütümü nedeniyle oluşan tehlikelerden uzaklaştırmak ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan arındırarak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmalar şekline tanımlanabilen iş güvenliği, hukuk, ekonomi, sosyal politika, davranış bilimleri, ergonomi, tıp, çeşitli mühendislik bilimleri, istatistik, matematik gibi disiplinlerden de yararlanmaktadır. (GEREK, 1998, s.11.)

İş güvenliğinin sağlanmasında en önemli unsur insandır. “İş güvenliği tekniği öncelikle insanı korumayı amaçlar. Ancak, işyerindeki diğer girdilerin (makineler, hammadde, bina ve tesisat) bozulmasının, zarar görmesinin önlenmesi de iş güvenliğinin yöneldiği diğer alanlardır”(AKKÖK, 1977, s.10) Planlı bir kalkınma için kaynakların verimli bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Oysa çalışma yaşamında karşılaşılan meslek hastalıkları ve iş kazaları, verimliliği azaltıcı ve maliyetleri arttırıcı etkileriyle ekonominin etkenliğini düşürür.

“İş güvenliğini bozan iki faktör vardır. Bunlardan biri “emniyetsiz durum” diğeri de “emniyetsiz hareket” dir. Emniyetsiz durumların büyük kısmı ile emniyetsiz hareketlerin tamamı insan unsuru tarafından yaratılmaktadır.”(AKYÜZ, 1982, s.194-195.). Emniyetsiz durumların ve emniyetsiz hareketlerin ortadan kaldırılması iş güvenliğinin sağlanmasında önemli adımların atılmasının sağlayabilir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği, konuyla ilgilenen ilgi alanına bağlı olarak değişik açılardan ele alınabilen çok yönlü bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak ele alınmış amacı ve yönü ne olursa olsun, konunun bir “insani” boyutu vardır ve buda “yaşama” hakkı ile ilgilidir.

Yaşama hakkı, yalnızca bir nefes alıp-verme hakkı da değildir. En geniş anlamı ile yaşama hakkı; insanın ruh ve beden bütünlüğünün korunduğu, bunlarda bir zarara yol açmayacak garantinin sağlandığı bir haktır ve diğer insan haklarının da kullanılmasına imkan veren temel hak olma özelliği taşımaktadır. Ruh ve beden bütünlüğünün olmadığı durumlarda yaşamak, acıdır, ızdıraptır, başkasına yük olmaktır. Yaşamak için başkasının akım ve desteğine muhtaç olmak da yaşama hakkına getirilen en büyük kısıtlamalardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır (ALPER, 1988, s.1).

Yaşı, cinsiyet, ırkı, dili ve dini inancı ne olursa olsun her insanını hayatı kutsaldır ve en yüksek seviyede garanti altına alınmalıdır. Ancak, çalışan insanın yaşama hakkını ruh ve beden bütünlüğü içinde sürdürmesi, diğer insanların da yaşama haklarını tam olarak kullanabilmeleri için son derece önemlidir. Çalışan ve üreten insanın tüketen ve başkasına muhtaç hale gelmesi, geçindirmekle yükümlü olduğu kişilerin de başkasına muhtaç hale gelmesi anlamına gelmektedir. Bu bakımdan çalışan insanın güvenliği, dolaylı şekilde toplumun da güvenliği anlamını taşımaktadır.

Konunun önemi, problemi yaratan iş kazaları ve meslek hastalıkları ile, tehlikeyi ortadan kaldırmaya yönelik bir mücadelenin yürütülmesini de zorunlu kılmaktadır. Meselenin çok yönlü olması, tehlikeyi ortadan kaldırmaya yönelik mücadelenin de çok yönlü ve çok sayıda araçla yürütülmesini zorunlu kılmaktadır. Bu çalışma, kullanılan mücadele aracı ne olursa olsun “En iyi mücadele düşmanı iyi tanımakla olur.” felsefesinden hareketle, iş güvenliğinin temel özelliklerini sergilemeye yönelik olarak hazırlanmaktadır. Temel amaç, iş güvenliği sayesinde ayrılan insan ve maddi kaynakların, hedefe en etkin şekilde varmak için kullanımını sağlamaktır.

A) İş Güvenliğinin İşveren Açısından Önemi ve Yararı

Verimliliğin artırılması ekonomik ve toplumsal ilerlemenin bir göstergesi olduğu kadar işyeri düzeyinde de üretim etkenliğini arttıran bir unsurdur. İş güvenliği önlemleri çalışma koşullarını iyileştirerek verimlilik artışı sağlamaktadır.

“Bir işletmede verimliliği arttırmaya yönelik çabaların iş güvenliğini sağlamaya yönelik çabalara benzer olduğu ,bu yolla kullanılacak yöntemlerin de aynı olacağı Amerikalı araştırmacı H.W.Heinrich tarafından ortaya atılmış bir düşüncedir. Araştırmaya göre: Kazalardan korunma yöntemleriyle üretim hatalarının kontrol altına alma yöntemleri benzerdir. Gerçekten de ürün kalitesini bozma yada üretim miktarını düşüren uygunsuz davranışlar, uygunsuz mekanik ve fiziki ortam koşulları, aynı zamanda iş güvenliğini de tehlikeye düşürecektir.”(AKKÖK, 1977, s.17-18).

“Yapılan araştırmalar iş güvenliği ve işgücü verimliliği arasındaki karşılıklı etkileşim ve bağımlılığı ortaya koymuştur. Verimliliği artırma çabaları ile iş güvenliğinin birlikte gittiği konusundaki inanış giderek yaygınlaşmaktadır. Başka bir deyişle iş

kazalarının önlenmesi ikincil ya da yan bir etki olarak işyerinde verimlilik ve üretim artışına yol açmaktadır.”(AKSOY, 1982, s.20.)

Çalışma ortamının iyileştirilerek iş güvenliğinin sağlanması, işin akışını durduran insan, makine, malzeme, ürün ve zaman kaybına neden olan koşulların ortadan kalkmasını yada minimize edilmesini mümkün kılarak, yüksek verimlilik ve etkinlik sağlayacaktır. İş güvenliğine yönelik çabalar aynı zamanda maliyetlerin düşmesini ve ürün düzeyinde artışı da beraberinde getirecektir. Güvenlik önlemlerinin alınması bir noktaya kadar işletmeye bir maliyet yükleyecektir. Ancak; işletmedeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi iş kazalarının ve meslek hastalıklarını azaltarak genelde maliyetlerin düşmesine ve ürün artışıyla birlikte verimliliğin artmasına, üretimde etkinliğin sağlanmasına neden olacaktır. Böylece yapılan güvenlik harcamaları maliyetinden çok daha fazla verimlilik artışına neden olacaktır. İş güvenliği feda edilerek kısa dönem için verimlilik artışı sağlanabilir. Ancak uzun dönemde etkin bir üretim gerçekleştirmek mümkün olmayacaktır.

Güvenlik önlemlerinin alınmasıyla işverenin sağlayacağı kazançlardan bir diğeri de işyerindeki araç ve gereçlerin bu önlemler yoluyla korunmasıdır. Kaza olduktan sonra işin yeniden eski rayına oturması zaman alır ve üretim aksar. Bu arada kazaya uğrayan aletlerin onarım giderleri ortaya çıkar. Sanayi üretimindeki makinelerin pahalı yatırımlar olduğu düşünüldüğünde, bunların güvenlik kurallarına uygun koruyucu parçalarla donatılması hasara uğrama olasılıklarını azaltacaktır. Yöneticiler kaza ve sonuçlarıyla ilgilenirken, zaman kaybederek yapması gereken işleri bırakırlar.

Güvenlik önlemleri sayesinde işveren nitelikli işgücünü elinde tutabilecek, nitelikli işgücü arzının az olduğu bir ortamda üretim biçimine uyum sağlamış işgücünü, kazalar nedeniyle kaybetmeyecektir. İş güvenliği olan bir firmada çalışmak işyerine duyulan güveni artırarak firmanın şöhretini olumlu yönde etkileyecektir. Bu da rekabet koşullarını firma lehine çevirecektir.

B) İş Güvenliğinin İşçi Açısından Önemi ve Yararı

Güvenlik önlemleri alınmış bir işyeri ortamında çalışmak her şeyden önce işçinin moral yönünden güvenli ve sağlıklı olmasına neden olacaktır. İşçi üretim sürecine uyum

sağlayacak, işgücünü verimli bir biçimde kullanacaktır; İşçinin moralinin bozulması yaptığı işin kalitesini düşürür, baskı, gerilim, kötü çalışma koşulları işin yavaşlamasına neden olur.

Geçirilen iş kazaları ya da meslek hastalıkları işçinin geçici ya da sürekli olarak iş göremez duruma düşmesi, üretim süreci sonunda kazandığı gelirden yoksun kalmasına neden olacaktır. Yapılacak ödemeler ise işgücünün geri gelmesi sağlayamayacaktır. Sürekli iş göremez duruma düştüğünde eski sağlığını kaybetmiş olarak ve önceki kapasitesinin altında daha az gelir getiren bir işte çalışmak zorunda kalacaktır. İşçi ve bakmakla yükümlü olduğu ailesi, ekonomik sıkıntılara girecek, işçi belki de eski sağlığına bir daha kavuşamayacak olmanın moral çöküntüsünü ömür boyu taşıyacaktır. Kazaların ölümle sonuçlanması ise işçinin ve ailesinin karşılaşılabileceği en büyük tehlikedir.

C) İş Güvenliğinin Ekonomi Açısından Önemi ve Yararı

İş güvenliğinin tam olarak sağlandığı bir ortamda emek ve sermaye etkin bir biçimde kullanılacaktır. Güvenlik önlemlerinin uygulanmasıyla firma düzeyinde verimlilik artışı sağlanması ulusal düzeyde de verimlilik artışlarını getirerek etkin bir kaynak dağılımı sağlayacaktır. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda zarar gören işgücü, araç-gereç, hammadde ve kaybedilen zaman ulusal kaynakların yok olmasına ya da etkin bir biçimde kullanılmamasına neden olacaktır. Bu kaynaklar verimli alanlarda kullanılabilirken, etkin bir biçimde yararlanılamaması kalkınma sürecini kesintiye uğratabilecektir.

Ülke kaynaklarının bir bölümünün güvenlik önlemlerine harcanması ulusal boyutta verimli bir alana yapılmış yatırım biçimine dönüşerek ulusal refahın artmasına katkıda bulunacaktır. Kaynakların güvenlik önlemlerine yönelmediği koşullarda oluşacak iş kazaları ve meslek hastalıkları sonrasında yapılacak ödemeler verimli ödemeler ve verimli bir yatırım yerine sosyal sigorta ödemeleri olacaktır.

III. İŞ GÜVENLİĞİNİ SAĞLAYAMAMANIN MALİYETİ

Bundan önceki bölümde işçi sağlığını korumaya ve iş güvenliğini sağlamaya yönelik çabaların yararlarından söz etmiştik. Şimdi ise konuya bir başka noktadan bakarak uygun çalışma koşullarını ve sağlık koşullarını sağlayamamanın zararlarını inceleyeceğiz.

A) İşçiler Bakımından

İş kazaları ve meslek hastalıklarından doğrudan ve en çok etkilenenler bu meslek riskleriyle karşılaşan işçilerdir. İş kazaları çoğu kez yaralanmalara ve hatta ölümlere yol açabilmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları ile karşılaşan kişiler iş güçlerinin tümünü yada bir bölümünü sürekli olarak yada belirli bir süre ile kaybetmek durumundadırlar. Böyle bir kaybın ise ücret gelirinin tümünün yada bir bölümünün sürekli yada belirli bir süre ile kaybedilmesi anlamına geleceği açıktır. İşçilerin çoğu kez ücret gelirinden başkaca bir gelirleri bulunmayan kişiler olması ise, bu kayıpları hem kendileri hem de bakmakla yükümlü oldukları aile fertleri için kuşkusuz daha da güç katlanılır bir hale getirmektedir.

İşçileri iş kazaları veya meslek hastalıkları sonucunda işlerini kaybetmeleri halinde karşılaşacakları güçlük ve problemler çok çeşitlidir. İşçiler her şeyden önce sağlıklarını kaybedeceklerdir. Sağlığını kaybeden işçilerin ise bedensel, ruhsal ve sosyal açılardan olumsuz etkilenmeleri kaçınılmazdır. İş kazaları işçileri iki şekilde etkileyebilir. Ölüm halinde işçiyi geri getirmek olanaksızdır. Yani olayın tazmini tam anlamıyla hiçbir şekilde sağlanamaz. İşçini sakat kalması halinde ise, sakatlığın geçici veya sürekli olmasına göre geçici veya sürekli işgörmezlik gelirine hak kazanır. Sosyal Sigortalar tarafından yapılan ödemeler çok yararlı olmakla beraber işçini gerçek kayıplarının karşılamaktan uzak kalacaktır. İşçi ve ailesi için ortaya çıkan kayıpları şu şekilde gruplayabiliriz:

1. Gelir düzeyinde azalmalar
2. Çalışma gücünde ve meslekte kazanma gücünde kayıplar
3. Psikolojik ve ruhsal sorunları ortaya çıkması

B) İşveren Bakımından

Uygulama sonuçlarına baktığımızda işyerlerinde iş güvenliği önlemleri alınmadığı için meydana gelen kazalar sonucu ortaya çıkan doğrudan ve dolaylı masrafların, önleyici ve koruyucu çabalar için yapılan harcamalardan çok yüksek olduğunu görürüz. Bu savı kanıtlamak, kazaların dolaylı ve doğrudan maliyetlerini saptamayı ve analiz etmeyi gerektirir. Bir kazanın işletmeye yüklediği giderler şöyle sıralanabilir.

1. Doğrudan Giderler

Bir kazanın işletmeye yüklediği dolaysız giderler:

1. İşletmelerin SSK'ya ve yaptıkları işin tehlike derecesi üzerinden verdikleri kaza primleri üzerinden karşılanan;
 - a. Tıbbi müdahale ve hastane masrafları, ilaç bedelleri,
 - b. Geçici ve sürekli iş görememezlik, ölüm ödenekleri,
2. Mahkeme masrafları,
3. Sigortalıya ödenen tazminatlardır.

2. Dolaylı Giderler

Bir kazanın işletmeye yüklediği dolaylı giderler:

1. İşgücü kaybı,
 - a. Kaza geçiren işçinin çalışamaması nedeniyle,
 - b. Kaza geçiren işçiye yapılan ilk yardım nedeniyle,
 - c. Kaza geçiren işçinin arkadaşlarının çalışamaması nedeniyle,

- d. Usta ve yöneticilerin kazayı inlemek, yaralı işçinin üzerindeki işi yeniden düzene koymak, yeni işçilerin seçimi ve yerleştirilmesi ve yasal işlemler için kaybettikleri zamandır.
2. Üretim Kaybı nedenleri :
 - a. Kaza sırasında üretime ara verilmesi ,
 - b. Makinelerin durması yada hasara uğraması ,
 - c. Malzeme ve hammaddelerin ziyana uğraması ,
 - d. Kazaya uğrayan işçinin işe dönmesi halinde verimindeki düşmelerdir.
 3. Siparişlerin gerekli sürede karşılamaması nedeni ile ortaya çıkan kayıplar,
 - a. Firmanın itibar kaybı,
 - b. Geç teslim yüzünden ödene para cezaları,
 - c. Erken teslim halinde alınabilecek primlerin kaybedilmesi ,
 4. Üst makamlar ve hükümetçe yapılan tahkikat masraflarıdır.

Yapılan araştırmalara göre kazaların dolaylı maliyetleri dolaysız maliyetlerinin en az dört, en çok altı katıdır.

Görülmektedir ki kazaları önleyememek nedeniyle ortaya çıkacak sorunlar çok yönlü ve ağır olup kazaları önlemekten çok daha fazla masraf gerektirmektedir. Ayrıca kazayı önlemek, kaza için ödemeler yapmakta çok daha insancıl olur.

C) Ülke Ekonomisi Bakımından

İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle ortaya çıkan kayıpların maliyeti ülke ekonomisi açısından değerlendirildiğinde çok düşündürücü sonuçlar elde edilmektedir. Yetişmiş insan gücü kaybı ve bunların iş göremez durumuna düşmesi ülke ekonomisine

büyük zararlar vermektedir. Çünkü sosyal ve kültürel bir varlık olan insan gücü kaybı toplumun bir kaybidir. Bu kaybın maddi olarak ölçülmesi son derece güçtür. Kazaların ülke ekonomileri üzerinde meydana getirdiği kayıplar hesaplanırken, işgücü kaybı yanında kültürel harcamaların ve eğitim harcamalarına ilişkin kayıplar da dikkate alınmalıdır. Kültür hizmetleriyle ilgili harcamalardan nüfusun yedi ve daha yukarı yaş grubu yararlanmakta ve bu yararlanma insanın hayatı boyunca devam etmektedir. Eğitim harcamaları ise beş ve daha yukarı yaş grubunun niteliklerine göre ve eğitim düzeylerine göre yararlandıkları hizmetlerdir. Yaş grupları itibariyle her yıl için bu harcamaların kişi başına maliyeti hesaplanabilir. İşte bu maliyet, kazalar nedeniyle insanın kaybedilmesi halinde kültür ve eğitim yönünden toplumun zararını oluşturur. Çünkü toplum bu insan için yaptığı harcamaların karşılığını artık alamayacaktır.

İşgücü kayıplarının maliyeti ise belki daha kolay değerlendirilebilir. Tek bir işçi ve tek bir işletme açısından düşünüldüğünde kazaların maliyeti rakam olarak belki çok büyük görünmeyecektir. Ancak ülke ekonomisi açısından öyle değildir. İşçinin kaza nedeniyle uğradığı manevi zarar bir tarafa bırakılsa bile toplum bu kişinin çalışmadığı sürede üreteceği değerleri kaybetmektedir. Ayrıca belki de artık hiç çalışmayacak bir işçiyi düşünürsek yaşadığı sürece sosyal güvenlik sistemleri bu kişiye gelir bağlayacaktır. Örnek vermek gerekirse 40 yaşında bir işçinin kaza sonucu çalışamaz duruma düştüğünü varsayalım. Normal koşullarda 60 yaşına kadar çalışıp üretecek ve sosyal güvenlik sistemine prim ödeyecekti. Şimdi bu kişiyi 20 yıllık üretiminden ve ödeyeceği primlerden yoksun kalındığı gibi, normal koşullarda 60 yaşlarından sonra bağlanacak emeklilik aylığı 40 yaşında yani 20 yıl önce bağlanmış olacaktır. Sadece işgücü- üretim ve sosyal güvenlik açısından düşünülse bile yüz binlere insanın iş kazalarına uğradığı dikkate alınırsa, işletmelerin kayıpları bunlara eklenirse ve dolaylı maliyetler de değerlendirilirse ülke ekonomileri çok büyük zarar görmektedir.

Diğer taraftan iş güvenliği tedbirleri alınmadığı veya yeterli ölçüde alınmadığı için ortaya çıkan iş kazaları ekonominin üretken kapasitesini nasıl olumsuz yönde etkiliyorsa, bunun tersi de düşünülebilir. Yani kısacası, iş güvenliğini sağlamak için yapılacak eğitim ve organizasyon harcamaları ekonominin verimliliğini arttıracaktır. Ekonomik büyümeye katkıda bulunan faktörler artık sadece emek ve sermaye ile sınırlı değildir. Bilgi ve eğitim düzeyinin artışı, teknolojinin ilerlemesi gibi insana yatırımı öngören yeni faktörler vardır.

İşte iş güvenliği eğitimi ve organizasyonu da kalkınma çabalarını etkileyen bu yeni faktörlerden birisidir.

Ayrıca iş güvenliği sağlanması kaynak dağılımı yönünden de önem taşır. Bir ülke ekonomisinin kaynaklarının bir bölümü iş güvenliği eğitimi ve iş güvenliği organizasyonuna ayrılabilirse, bunların sağlayacağı verimlilik ve üretim artışları ekonomik gelişme ve kalkınmaya hız kazandıracak, destek sağlayacaktır. Bunların sağlayacağı yarardan işçiler-işverenler, kısaca bütün ülke ekonomisi olumlu yönde etkilenecektir. Oysa iş güvenliği için gereken tedbirleri almak amacıyla kaynak aktarılmadığı takdirde, bu kaynaklar bir ölçüde zorunlu olarak, kazalar ve hastalıklar için yapılacak ödemelere ayrılacaktır. Bunun ise kimseye yarar sağlamayacağı açıktır. (GEREK, 1998, s.18.)

Yapılan bilimsel çalışmalar, iş kazalarının bir kader olmadığını, ciddi çalışmalar yapılır ve gayret sarf edilirse önemli başarılar sağlanabileceğini ortaya koymuştur. Bunun ülkemizde de örneklerinin görülmesi sevindiricidir. Nitekim bu tür bilimsel çalışma ve araştırmalar bir işyerinin özelliğine göre planlı uygulama metodları MESS üyelerinde iş kazaları ve meslek hastalıkları 1990-1994 yılları arasında yapılan çalışmalar neticesinde büyük ölçüde azalmıştır. 1990-1994 yılları arasında MESS üyesi işyerlerinde iş kazaları sayıca %55, gün kaybı bakımından %68 azalmıştır. (KARAÇİVİ, 1995, s.13.)

İŞ GÜVENLİĞİNİN SAĞLANMASINA YÖNELİK DÜZENLEMELER

I. ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

Başka alanlarda olduğu gibi iş güvenliği alanında da milletlerarası standartlar meydana getirilmesine yönelik çalışmalar bütün milletlerarası platformlarda sürdürülmektedir. Özellikle ILO(Uluslararası Çalışma Teşkilatı) ve AB (Avrupa Birliği)'nin bu alanda standartlar koyan düzenlemeleri mevcuttur. İşçi, işveren kadar ekonomik ve sosyal hayat açısından da büyük önemi olan bu standartları koyan milletler arası sözleşmeler iş güvenliğinin milletlerarası kaynakları olarak adlandırılabilir.

A) İş Güvenliğine Dair Uluslararası Sözleşmeler

İşçi güvenliği günümüzde bütün dünyada üzerinde hassasiyetle durulan bir konu haline gelmiştir. Başta Birleşmiş Milletler (BM) ve Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) olmak üzere milletlerarası sözleşmelerde ve Avrupa birliği (AB) gibi bölgesel milletlerarası ittifaklar tarafından hazırlanan birtakım hukuk metinlerinde iş güvenliğine dair hükümler bulunmaktadır. İş güvenliğinin sağlanması bütün dünyayı ilgilendiren bir konudur. Burada işçilerin menfaati olduğu kadar girişimciler arasında haksız rekabeti önlemek bakımından ülkelerin ve bütün işverenlerin de burada menfaati bulunmaktadır.

Milletlerarası sözleşmelerin iş güvenliği bakımından bir başka öneminden söz edilebiliriz. Bu sözleşmelerin içerdiği hükümler, hem milli ülke mevzuatlarının geliştirilmesi için örnek olmakta, hem de bu alanda yol gösterici bir rol oynamaktadır. Özellikle sanayileşmemiş ülkeler, kendi mevzuatlarını hazırlarken veya onları geliştirmeyi düşündüklerinde öncelikle milletlerarası sözleşmelerdeki bu normları dikkate almak durumundadırlar. Bu sözleşmeler, ayrıca milletlerarası standartların o ülkede ne ölçüde benimsediklerini tespit etmek ve ölçmek için de bir kıstas olmaktadır. Ayrıca bu sözleşmelerin ilgili kamuoyunda aynı tür sözleşmelerin standartlarının kendi ülkelerinde

de uygulanması özlemini doğurmakta ve böylece kamuoyları bunu kendi siyasi iktidarlarından talep etmeye yönelmektedir. (ARICI, 1999, s.67.)

B) Kanunla Onaylanmış Uluslararası Sözleşmeler

İş güvenliği alanında kanunla onaylanmış milletler arası sözleşmeler bulunmaktadır. Bilindiği gibi kanunla onaylanmış milletlerarası sözleşmeler milli mevzuatın parçası haline gelirler ve hiyerarşik ilişkide kanuna göre nispeten daha üstün olduğu doktrinde ağırlıklı bir görüştür. Çünkü, bu tür sözleşmelerin anayasaya aykırılığı iddiası mümkün değildir. (A.Y m.90/son) Bugüne kadar TBMM tarafından onaylanarak milli mevzuatın bir parçası haline getirilmiş bulunan milletlerarası sözleşmeler aşağıdakilerde ibarettir: (ARICI, 1999, s.68.)

1. Sınai Müesseselerde Hafta Tatili Konusunda 14 Nolu Sözleşme (Bu sözleşme 11.2.1946 tarih ve 4856 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir. (RG. 12.6.1946 tarih ve 6234 sayı .))
2. Trimci ve Ateşçi Sıfatı ile Gemilerde İşe Alınacakların Asgari Yaşının Tesbitine Dair 15 Nolu Sözleşme (Bu sözleşme 25.5.1959 tarih ve 7292 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir. (RG. 2.6.1959 tarih ve 10220 sayı .))
3. Mesleki Hastalıkların Tanzimi Konusunda 42 Nolu Sözleşme (Bu sözleşme 11.2.1946 tarih ve 234 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir. (RG. 12.6.1946 tarih ve 6234 sayı .))
4. Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmamasına Hakkında 45 nolu Sözleşme (Bu sözleşme 9.6 1937 tarih ve 3229 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir. (RG. 23.6.1937 tarih ve 3638 sayı .))
5. Deniz İşlerinde Çalıştırılacak Çocukların Asgari Yaş Hattinin Tesbitine Dair Sözleşme (Bu sözleşme 25.5.1959 tarih ve 7239 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir. (RG. 2.6.1959 tarih ve 10220 sayı .))

6. Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkında 81 nolu Sözleşme (Bu sözleşme 16.12.1950 tarih ve 5690 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir. (RG. 22.12.1950 tarih ve 7689 sayı .))
7. Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında 102 Sayılı Sözleşme (Bu sözleşme 29.7.1971 tarih ve 1451 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir. (RG. 10.8.1971 tarih ve 13922 sayı .))
8. İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması Hakkında 115 sayılı Sözleşme (Bu sözleşme 7.3.1968 tarih ve 1033 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir. (RG. 23.3.1968 tarih ve 12856 sayı .))
9. Makinelerin Gerekli Koruma Tertibatı ile İlgili 119 sayılı Sözleşme (Bu sözleşme 23.5.1967 tarih ve 872 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir. (RG. 2.6.1967 tarih ve 2611 sayı .))
10. Tek İşçinin Taşıyabileceği Yüküm En Çok Ağırlık Hakkında 127 Sayılı Sözleşme (Bu sözleşme 30.11.1972 tarih ve 1635 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir. (RG. 7.12.1972 tarih ve 15384 sayı .))
11. İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi adamları) İlişkin 134 Sayılı Sözleşme (Bu sözleşme 15.7.2003 tarih ve 4935 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir. (RG. 22.7.2003 tarih ve 25176 sayı .))
12. Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin 152 Sayılı Sözleşme (Bu sözleşme 16.7.2003 tarih ve 4936 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir. (RG. 22.7.2003 tarih ve 25176 sayı .))
13. Gemiadamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin 164 Sayılı Sözleşme (Bu sözleşme 15.7.2003 tarih ve 4945 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir. (RG. 22.7.2003 tarih ve 25176 sayı .))
14. Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 182 Sayılı Acil Önlemler Sözleşmesi (Bu sözleşme 25.01.2001 tarih ve 4623 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir. (RG. 27.6.2001 tarih ve 24445 sayı .))

Yukarıdaki sözleşmeler kanunla onaylanmış bulunan sözleşmelerdir.

II. ULUSAL DÜZENLEMELER

A) Yasal Düzenlemeler

İş Güvenliği konusunda en önemli yasal düzenlemeler; 1926 tarihinde 818 sayılı Borçlar Kanunu, 1930'da Belediyeler Kanunu ve 1937'de İş Kanunu yürürlüğe girmiştir (DİZDAR, KURT, 2001, s.170). 1946'da 4841 sayılı kanunla Çalışma Bakanlığı kurulmuş, 1945'de İşçi Sigortaları Kurumu kurulmuş ve 1971'de 1475 sayılı İş Kanunu çıkarılmış ve nihayetinde 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir.

Hukuk kurallarının en iyi şeklini ifade eden kanunlar TBMM tarafından çıkarılır ve Cumhurbaşkanı tarafından ilan olunur. Kanunlar kamu yararını gözetir ve anayasaya aykırı olamaz. İş Güvenliği konularını içeren önemli kanunlar şunlardır:

<u>Kanun No</u>	<u>Kanunun Adı</u>
2709	Anayasa
818	Borçlar Kanunu
1580	Belediyeler Kanunu
1593	Umumi Hıfzısıhha Kanunu
506	Sosyal Sigortalar Kanunu
4857	İş Kanunu
6821	Atom enerjisi Kurumu Kanunu
4841	Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun
3308	Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu
854	Deniz İş Kanunu
6309	Maden Kanunu
2821	Sendikalar Kanunu
2822	Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
132	Türk Standartları Enstitüsü Kuruluş Kanunu
6023	Türk Tabipler Birliği Kanunu

1. Anayasa

Devletin temel kuruluşunu ve vatandaşın haklarını, ödevlerini düzenleyen Anayasa yasama kaynaklarının başında yer alır Halk oyuna sunulmuş bulunan ve 2709 sayılı kanunla 1982 yılında yürürlüğe giren Anayasamızda, çalışma hayatı ile ilgili hükümleri yurttaşların ekonomik ve sosyal hakları ve ödevlerini düzenleyen üçüncü bölümde düzenlenmiş bulunmaktadır. Anayasamızın hükümleri şunlardır:

Madde 17- Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığı koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.

Madde 48- Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.

Madde 49- Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam için gerekli tedbirler alır. Devlet, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirler alır.

Madde 50- Kimse, yaşına cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.

Madde 55- Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek Devletin ve vatandaşların ödevidir. Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içerisinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırmak, işbirliği gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler. Devlet, bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurumlardan yararlanarak, onlar denetleyerek yerine getirir. Sağlık hizmetlerinin yaygın bir şekilde yerine getirilmesi için genel sağlık sigortası kurulabilir.

Madde 60- Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenli sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.

2. Borçlar Kanunu

1962 yılında çıkarılan 818 sayılı Borçlar Kanununda İşçi Sağlığı ve İşçi güvenliği ilişkin bir hüküm vardır:

Madde 332- İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ve münasip ve çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak yer tedarikine mecburdur. İş sahibinin yukarıdaki fıkra hükmüne aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde onun yardımlarından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyebilecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketlerden doğan tazminat davarlı hakkındaki hükümlere tabi olur.

3. Belediyeler Kanunu

1930 yılında çıkarılan 1580 sayılı Belediyeler Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine ilişkin bir hüküm vardır:

Madde 15- Belediyeler kanunlar ve nizamnameler muayyen hukuku, buna mukabil beldenin ve halkının sıhhat, selamet ve refahını temin, intizamını halelden vikaye maksadı ile yapacağı vazifeleri vardır:

1. Umuma açık yerlerin temizliğine, intizamına bakmak,
2. Yenilecek, içilecek ve umumun sıhhatine müteallik kullanılacak şeylerle yerlerinin mahsus kanun, nizamname yada talimatnamesine tevkiyan murakebesi.

4. Umumi Hıfzısıhha Kanunu

1930 yılında 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununda İşçi ve İş Güvenliğine ilişkin bir çok madde bulunmaktadır:

Madde 173- On iki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleri ile maden işlerinde amele ve çırak olarak istihdamı memnudur (yasaktır). On iki yaş ile on altı yaş arasında bulunan kız ve erkek çocuklar günde azami sekiz saatten fazla çalıştırılmaz.

Madde 174- On iki yaş ile on altı yaş arasında bulunan çocukların saat yirmiden sonra gece çalışmaları memnudur.

Madde 175- Bütün işçi için gece hizmetleri ile yer altında kalan icrası lazım gelen işler 24 saatte 8 saatten fazla devam edemez.

Madde 176- Mahalli belediyelerince bar, kabare, dans salonları, kahve ,gazino ve hamamlarda, on sekiz yaşından aşağı çocukların istihdamı men olunur.

Madde 177- Gebe kadınlar doğumlarından evvel üç ay zarfında çocuğunun ve kendisinin sıhhatine zarar veren ağır hizmetlerde kullanılamaz. Doğumdan sonra 155.maddede tarif edilen muayyen müddet istirahatını müteakip işe başlayan emzikli kadınlara ilk altı ay zarfında çocuğunu emzirmek üzere mesai saatleri zamanlarında yarımşar saatlik iki fasıla (izin) verilir.

Madde 178- Her nevi sanat müesseseleri ve maden ocakları ve inşaat yerleri dahilinde veya yakınında ispirotolu meşrubat satışı memnudur.

Madde 179- Aşağıdaki mevaddi (maddeleri) ihtiva eylemek üzere işçilerin sıhhatini korumak için iktisat ve sıhhat ve içtimai muavenet vekaletleri tarafından müştereken bir nizamname yapılır.

1. İş mahallerinin ve bunlara ait ikametgah vesaire gibi müştemilatın haiz olması lazım gelen sıhhi vasıf ve şartlar.
2. İş mahallerinde kullanılan alet ve edevat, makineler ve iptidai maddeler yüzünden zuhura melhuz kaza, sari veya mesleki hastalıkların zuhuruna mani tedabir ve vesait.

3. Kadınlarda 12'den 16 yaşına kadar çocukların istihdamı memnu olan sıhhte mugayir ve muhataralı işlerin nende ibaret olduğu iş kanununda tasrih edilecektir .

Madde 180- Devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran işverenler, asgari bir tabibin çalıştırılmasının temine mecburdur. Hastanesi olmayan veya şehir haricindeki yerlerde bir hasta odası ve ilk yardım vasıtaları bulundurulacaktır. 100-500 daimim işçisi olan işyerlerinde her 10 işçiye bir yatak hesabı ile hastane yapılacaktır.

5. Sosyal Sigortalar Kanunu

1964 yılında çıkarılan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun ikinci bölümü (11-31 inci maddeleri arasındaki kısım) “ İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası” başlığını taşır. Ayrıca yine bu kanunun 74, 114, 124, 125, 130 uncu maddeleri İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine ilişkin hakları belirlemektedir. Kanunda ilgili hükümleri şöyle özetlenebilir:

Madde 11- İş kazası ve meslek hastalığının tarifini vermiştir.

Madde 12- İş kazası ve meslek hastalıkları halinde sağlanan yardımları düzenlemiştir.

Madde 13- Sağlık yardımlarının tarifini yapmıştır.

Madde 14- Sağlık yardımlarının süresini belirlemiştir.

Madde 15- İşverenin yükümlülüklerini sıralamıştır.

Madde 16- Geçici iş görmezliğe uğrayana ödenecek iş görmezlik ödeneği düzenlemiştir.

Madde 17- İş kazası, en geç kazadan sonraki gün içinde işverene veya kuruma bildirileceğini belirlemiştir.

Madde 18- Meslek hastalığı tespitinin hekim raporuyla olacağını belirtmiştir.

Madde 19- Sürekli iş göremezlik halinin nasıl belirleneceği belirtmiştir.

Madde 20- Sürekli iş göremezlik gelirinin hesaplanma hususlarını belirtmiştir.

Madde 21- Birden çok iş kazasına uğrama halinde sigortalıya ne tür gelir bağlanacağı hususu belirtilmiştir.

Madde 22- İş göremezlik gelirinin sermayeye çevrilerek ödenmesinin şartlarını belirtmiştir.

Madde 23 ve 24- Eş, çocuk, ana babaya gelir bağlanması şartlarını belirtmiştir.

Madde 25- Sürekli iş göremezliği bulunanlara sağlık kontrol muayenesi hususları belirtmiştir.

Madde 26- İş kazası ve meslek hastalığı hususunda işverenin sorumluluk hususları belirtilmiştir.

Madde 27-28- İşverenin iş kazası ve meslek hastalığının en geç iki gün içinde Sosyal Sigortalar Kurumu'na bildirme zorunluluğu belirtmiştir.

Madde 29- Sosyal Sigortalar Kurumu'nun işverence bildirilen kaza hakkında soruşturma yetkisi belirtilmiştir.

Madde 30- Meslek hastalığının incelenmesi hususunu belirtmiştir.

Madde 31- Bildirme ve itirazla ilgili hükümleri belirtmiştir.

Madde 74- İş kazalarıyla meslek hastalıkları prim oranının tespiti hususları belirtmiştir.

Madde 114- İş yerlerinde çalıştırılan hekime yapılacak ödemeler belirtmektedir.

Madde 124- Sosyal Sigortalar Kurumu'nun sigortalıları istediği zaman sağlık muayenesine tutabileceği hususu belirtilmiştir.

Madde 125- Kurum hekimlerinin sigorta işlemleri için verdiği raporların işyeri hekiminin vereceği raporlar yerine geçebileceği belirtilmiştir.

Madde 130- Kurumca işyerinin teftiş, kontrol ve denetleme yetkisi olduğu hususu belirtilmektedir.

6. İş Kanunu

İş Güvenliğiyle ilgili 25 Mayıs 2003 tarihinde çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği açısından getirdiği hükümler dikkate alındığında, en önemli yasa olan 1971 yılında çıkarılan 1475 sayılı İş Kanununun en son haidir.

Birinci Bölüm:	Genel Hükümler (1-7 Maddeler)
İkinci Bölüm:	Hizmet Akdi (8-31 Maddeler)
Üçüncü Bölüm:	Ücret (32-62 Maddeler)
Dördüncü Bölüm:	İşin Düzenlenmesi (63-76 Maddeler)
Beşinci Bölüm:	İşçi Sağlığı ve Güvenliği (77-89 Maddeler)
Altıncı Bölüm:	İş ve İşçi Bulma (90. Madde)
Yedinci Bölüm:	Çalışma Hayatının Denetim ve Teftişi (91-97 Maddeler)
Sekizinci Bölüm:	İdari Ceza Hükümleri (98-108 Maddeler)
Dokuzuncu Bölüm:	Çeşitli, Geçici ve Son Hükümler (109-122 Maddeler)

İş güvenliği mevzuatına ilişkin düzenlemeleri büyük bir kısmı, bu yasa ve ilgili maddeleri temel alınarak hazırlanmıştır.

Genel Hükümler

MADDE 1. - Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.

Bu Kanun, 4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3 üncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar.

MADDE 2. - Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

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

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

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

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

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı

o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

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

MADDE 4.- Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz;

- a) Deniz ve hava taşıma işlerinde,
- b) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
- c) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- d) Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
- e) Ev hizmetlerinde,
- f) İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında,
- g) Sporcular hakkında,
- h) Rehabilitasyon edilenler hakkında,
- ı) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.

Şu kadar ki;

- a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,
- b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,
- c) Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler,
- d) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,
- e) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri,
- f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler,

Bu Kanun hükümlerine tabidir.

Geçici iş göremezlik

MADDE 48. - İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir.

Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir.

Sigorta primleri

MADDE 61. - Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur.

Çalışma süresi

MADDE 63. - Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Sağlık kuralları bakımından günde ancak yedibuçuk saat ve daha az çalışması gereken işler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir

Çalışma süresinden sayılan haller

MADDE 66. - Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.

b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.

Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri

MADDE 67. - Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur.

İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir.

Ara dinlenmesi

MADDE 68. - Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,

b) Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,

c) Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat,

Ara dinlenmesi verilir.

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir.

Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir.

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

Gece süresi ve gece çalışmaları

MADDE 69. - Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.

Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir.

İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez.

Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir. Gece çalıştırılan işçiler en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler. İşçilerinin sağlık kontrollerinin masrafları işveren tarafından karşılanır.

Gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir.

İşveren gece postalarında çalıştırılacak işçilerin listelerini ve bu işçiler için işe başlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür.

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.

Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri

MADDE 70. - Genel olarak bir işyerinde belirli çalışma saatlerinden önce veya sonra gerekli olan hazırlama veya tamamlama yahut temizleme işlerinde çalışan işçiler için işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlerden hangilerinin uygulanmayacağı yahut ne gibi değişik şartlar ve usullerle uygulanacağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı

MADDE 71. - Onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez.

Onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile onbeş yaşını tamamlamış, ancak onsekiz yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, ondört yaşını bitirmiş ve ilk öğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz. Ancak, onbeş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.

Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda birinci fıkrada öngörülen süreleri aşamaz.

Yer ve su altında çalıştırma yasağı

MADDE 72. - 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.

Gece çalıştırma yasağı

MADDE 73. - Sanayiye ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Analık halinde çalışma ve süt izni

MADDE 74. - Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

İşçi özlük dosyası

MADDE 75. - İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır.

İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür

İş Sağlığı ve Güvenliği

İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri

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

İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği

eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca ıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

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

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

Sağlık ve güvenlik tüzük ve yönetmelikleri

MADDE 78. - Sağlık Bakanlığının görüşünü alarak çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, makineler, tesisat, araç ve gereçler ile kullanılan maddeler sebebiyle ortaya çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi amacıyla tüzük ve yönetmelikler çıkarır.

Ayrıca bu Kanuna tabi işyerlerinde, işçi sayısı, genişlik, yapılan iş, işin özellikleri, ağrılık ve tehlikesi bakımından hangi işyerleri için kurulmaya başlamadan önce planların çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetkili teşkilatına gösterilerek kurma izni alınacağı bu işyerleri kurulduktan sonra yine aynı makama başvurularak işletme belgesi alınması gerekeceği, Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir.

İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması

MADDE 79. – Bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır. Komisyona kıdemli iş müfettişi başkanlık eder. Komisyonun alışmaları ile ilgili sekreteryaya işleri bölge müdürlüğü tarafından yürütülür.

Askeri işyerleri ile yurt emniyeti için gerekli maddeler üretilen işyerlerindeki komisyonun yapısı, çalışma şekil ve esasları Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte hazırlanacak bir yönetmelikle belirtilir.

Bu maddeye göre verilecek durdurma veya kapatma kararına karşı işverenin yerel iş mahkemesinde altı iş günü içinde itiraz etmek yetkisi vardır.

İş mahkemesine itiraz, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının uygulanmasını durdurmaz.

Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Kararlar kesindir.

Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar da çalışmaktan alıkonulur.

Yukarıdaki fıkralar gereğince işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tertiplerin veya makine ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği, işyerinin kapatılması ve açılması, işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilmeye kadar acil hallerde alınacak önlemlere ilişkin hususlar ile komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi, komisyonun çalışma şekil ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Bir işyerinin kurulmasına ve işletilmesine izin verilmiş olması 78 inci maddede öngörülen yönetmelik hükümlerinin uygulanmasına hiçbir zaman engel olamaz.

Bu maddenin birinci fıkrası gereğince makine, tesisat ve tertibat veya işin durdurulması veya işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilere işveren ücretlerini ödemeye veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermeye zorunludur.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu

MADDE 80. - Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür.

İşverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla ykmldrlere.

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu, çalışma yöntemleri, dev, yetki ve yükümlülükleri çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

İşyeri hekimleri

MADDE 81. - Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür.

İşyeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimi, alışma Şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri ile işyeri sağlık birimleri, Sağlık Bakanlığı ve Türk Tabipleri Birliğinin görüşü alınarak çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelikte düzenlenir.

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar

MADDE 82. - Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle ykmldrlere.

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

İşçilerin hakları

MADDE 83. - İşyerinde 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 edebilir. 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 tesbitin yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır.

Kurulun 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 saklıdır.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde, bu Kanunun 24 üncü maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilir.

Bu Kanunun 79 uncu maddesine göre işyerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması halinde bu madde hükümleri uygulanmaz.

İçki veya uyuşturucu madde kullanma yasağı

MADDE 84. - İşyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır.

İşveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir.

Alkollü içki kullanma yasağı;

a) Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilen,

b) Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olan,

c) İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olan,

İşçiler için uygulanmaz.

Ağır ve tehlikeli işler

MADDE 85. - Onaltı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz.

Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Ağır ve tehlikeli işlerde rapor

MADDE 86. - Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişinde veya işin devamı süresince en az yılda bir, bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimleri tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça, bu gibilerin işe alınmaları veya işte çalıştırılmaları yasaktır. Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınmaz.

İşyeri hekimi tarafından verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur, verilen rapor kesindir.

Yetkili memurlar isteyince, bu raporları işveren kendilerine göstermek zorundadır.

Bu raporlar damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

On sekiz yaşından küçük işçiler için rapor

MADDE 87. - Ondört yaşından onsekiz yaşına kadar (onsekiz dahil) çocuk ve genç işçilerin işe alınmalarından önce işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimlerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların onsekiz yaşını dolduruncaya kadar altı ayda bir defa aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devamlarına bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi ve bütün bu raporların işyerinde saklanarak yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur. Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınmaz.

Birinci fıkrada yazılı hekimlerce verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur, verilen rapor kesindir.

Bu raporlar damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Gebe veya çocuk emziren kadınlar için yönetmelik

MADDE 88. - Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Çeşitli yönetmelikler

MADDE 89. - Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı;

- a) Ağır ve tehlikeli işlerden başka işler için de işçilerin işe başlamadan hekim muayenesinden geçirilmelerini,
- b) Bazı işlerde çalışan işçilerin belirli sürelerde genel olarak sağlık muayenesinden geçirilmelerini,
- c) Çeşitli veya bir kısım işlerde çalışan işçilerin sağlık durumlarının aksamaması, yaptıkları işin ürünlerine ve genel sağlığa yahut birlikte çalıştıkları öteki işçilere zararlı olursa, bu gibilerin o işlerden çıkarılmalarını,
- d) Ne durumda ve ne gibi şartları haiz olan işyerlerinde banyo, uyku, dinlenme ve yemek yerleri ile işçi evleri ve işçi eğitimi yerleri yapılmasını,

Öngören yönetmelikler hazırlayabilir.

İşin düzenlenmesine ilişkin hükümlere aykırılık

MADDE 104. - Bu Kanununun 63 üncü maddesinde ve bu maddede belirtilen yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran veya 68 inci maddesindeki ara dinlenmelerini bu maddeye göre uygulamayan veya işçileri 69 uncu maddesine aykırı olarak geceleri yedibuçuk saatten fazla çalıştıran; gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen, 71 inci maddesi hükmüne aykırı hareket eden, 72 nci maddesi hükümlerine aykırı olarak bu maddede belirtilen yerlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları ve gençleri ve her yaştaki kadınları çalıştıran, 73 üncü maddesine aykırı olarak çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya aynı maddede anılan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden 74 üncü maddesindeki hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen, 75 inci maddesindeki işçi özlük dosyalarını düzenlemeyen, 76 ncı maddesinde belirtilen yönetmelik hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekiline beşyüz milyon lira para cezası verilir.

64 üncü ve 65 inci maddede öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası verilir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere aykırılık

MADDE 105. - Bu Kanunun 78 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tüzük ve yönetmeliklerdeki hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için elli milyon lira para cezası verilir. Alınmayan önlemler oranında izleyen her ay için aynı miktar para cezası uygulanır.

Bu Kanunun 77 nci maddesi hükmüne aykırı hareket eden, 78 inci maddenin ikinci fıkrasına aykırı olarak kurma izni ve işletme belgesi almadan bir işyeri açan, 79 uncu maddesi hükmüne aykırı olarak faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren, kapatılan işyerlerini izinsiz açan, 80 inci maddesinde öngörülen iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranan; iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca alınan kararları uygulamayan, 81 inci maddesine aykırı olarak işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğünü yerine getirmeyen, 82 nci maddesine aykırı olarak iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman görevlendirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline beşyüzer milyon lira para cezası verilir.

Bu Kanunun 85 inci maddesine aykırı olarak ağır ve tehlikeli işlerde onaltı yaşından küçükleri çalıştıran veya aynı maddede belirtilen yönetmelikte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline beşyüz milyon lira para cezası verilir.

Bu Kanunun 86 ncı maddesi uyarınca işçilere doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira ve 87 nci madde gereğince çocuklara doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her bir çocuk için yüz milyon lira para cezası verilir.

Bu Kanunun 88 inci ve 89 uncu maddelerinde öngörülen yönetmeliklerde gösterilen şartlara ve usullere uymayan işveren veya işveren vekiline beşyüz milyon lira para cezası verilir.

İş ve işçi bulma hükümlerine aykırılık

MADDE 106. - Bu Kanununun 90 ıncı maddesinde öngörülen izni almadan faaliyet gösteren işverene bir milyar lira para cezası verilir.

B) Yürütsel Düzenlemeler

1. Tüzükler

Tüzükler, yasaların uygulanmasını göstermek yada yasanın emrettiği işleri belirtmek üzere düzenlenir. Tüzük bakanlar kurulu tarafından hazırlanır, yasaya aykırı olmaz ve yeni hüküm getirmez. Tüzükler Danıştay'ın kontrolindedir ve Cumhurbaşkanı tarafından imzalanarak Resmi Gazetede yayınlanır.

Günümüzde yürürlükte olan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine ilişkin tüzüklerin büyük bir bölümü, 4857 sayılı İş Kanunu'nun çeşitli maddeleri uyarınca çıkarılmış olup, çalışma şartlarının düzenlenmesine, iş güvenliği bakımından risk unsuru fazla olan iş kollarında özel standartlar saptanmasına ve çalışanların korunmasına yöneliktir. İş kanununun 5. Bölümünde yer alan maddelere göre çıkarılan tüzükler şunlardır:

İş Kanunu'nun 78. maddesine göre çıkarılan tüzükler:

1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü
2. Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük,
3. Yapı işlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü,
4. Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük.

İş Kanunu'nun 79.maddesine göre çıkarılan tüzükler:

1. İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerinin Kapatılmasına İlişkin Tüzük

İş Kanunu'nun 80. maddesine göre çıkarılan tüzük:

1. İşçi Sağlığı ve İş güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük.

İş Kanunu'nun 85.maddesine göre çıkarılan tüzük:

1. Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü.

İş Kanunu'nun 88.maddesine göre çıkarılan tüzük:

1. Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırıl Koşullarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları (Kreş) Hakkında Tüzük.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusunda yayınlanmış diğer tüzükler aşağıda gösterilmiştir:

1. Fazla çalışma tüzüğü,
2. İş süreleri tüzüğü,
3. İşyerlerinde ve işlerde alınacak tedbirler hakkında tüzük,
4. Çalıştırılma koşulları hakkında tüzük,
5. Sağlık kuralları bakımından günde ancak 8 saat veya daha az çalıştırılması gereken işler hakkında tüzük,
6. Barut ve patlayıcı maddelerle silah ve teferruatının ve av malzemesinin sureti murakabesine dair tüzük,
7. Gemi adamları sağlık, yaş ve ikamet şartları gösterir tüzük,
8. Hazırlama , tamamlama, temizleme işleri tüzüğü,
9. İşçi çalışma ve kimlik kartesi tüzüğü,

10. İşçi ücretlerden ceza olarak kesilen paraları kullanmaya yetkili kurulun kuruluş ve çalışma esasları hakkında tüzük,
11. İş teftiş tüzüğü,
12. Kadın işçilerin sanayice ait işlerde gece postalarında (gece vardiyalarında) çalıştırılması hakkında tüzük,
13. Postalar halinde işçi çalıştırarak yürütülen işlerde çalışmalara ilişkin bazı özel usul ve kurallar hakkında tüzük.

a) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü

Genel Hükümler

Madde 1- 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde, işçilere ait yatıp kalkma yerlerinde ve diğer müstemilatında bulunması gereken sağlık şartlarının ve işyerlerinde kullanılan alet, edevat, makineler ve hammaddeler yüzünden, çıkabilecek hastalıklara engel olacak tedbir ve araçların, işyerlerinde iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması gerekli araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğu bu Tüzükte belirtilmiştir.

Madde 2- Her işveren, işyerinde işçilerinin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için, bu Tüzükte belirtilen şartları yerine getirmek araçları noksansız bulundurmak gerekli olanı yapmakla yükümlüdür. İşçiler de, bu yoldaki usuller ve şartlara uymak zorundadırlar.

Madde 3- İşveren, işçilere yapmakta oldukları işlerinde uymaları gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini öğretmek ve iş değiştirecek işçilere yenisinin gerektiği bilgileri vermek zorundadır.

Madde 4- İşverenin, işyerinde, teknik ilerlemelerin getirdiği daha uygun sağlık şartlarını sağlaması; kullanılan makinelerle alet ve edevattan herhangi bir şekilde tehlike gösterenleri veya hammaddelerden zehirli veya zararlı olanları, yapılan işin özelliğine ve fennin gereklerine göre bu tehlike ve zararları azaltan alet ve edevatla değiştirmesi iş

kazalarını önlemek üzere işyerinde alınması ve bulundurulması gerekli tedbir ve araçları ve alınacak diğer iş güvenliği tedbirlerini devamlı surette izlemesi esastır.

Sağlık Şartları ve Güvenlik Hükümleri (Madde 5-56)

I. Bölüm: İşyerlerinde bulunması gereken sağlık şartları ve güvenlik tedbirleri (Madde 5-45)

II. Bölüm: İşçilere ait yatıp-kalkma yerlerinde ve diğer müstemilatın bulunması gereken sağlık şartları ve güvenlik tedbirleri (Madde 46-56)

İşyerlerinde Çıkabilecek Hastalıklara Engel Olacak Hükümler (Madde 57-90)

I. Bölüm: Bulaşıcı hastalıklara karşı alınacak tedbirler (Madde 57-58)

II. Bölüm: Meslek hastalıklarına karşı alınacak genel tedbirler (Madde 59)

III. Bölüm: Kimyasal etkilerle ortaya çıkabilecek meslek hastalıklarına karşı alınacak özel tedbirler (Madde 60-75)

İşyerlerinde İş Kazalarına Karşı Alınacak Tıbbi Tedbirler ve İlk Yardım Hükümleri (Madde 91-108)

İşyerlerinde İş Kazalarını Önlemek Üzere Alınacak Güvenlik Tedbirleri ve Bulundurulması Gerekli Araçlar (Madde 109-521)

I. Bölüm: İşyerlerinde yangına karşı alınacak güvenlik tedbirleri (Madde 109-141)

II. Bölüm: İşyerlerindeki makinelerde ve tezgahlarda alınacak güvenlik tedbirleri (Madde 141-201)

III. Bölüm: Kazanlarda, Basınçlı kaplarda ve kompresörlerde alınacak güvenlik tedbirleri (Madde 202-249)

IV. Bölüm: Elektrik tesisatında alınacak güvenlik tedbirleri (Madde 270-354)

V.Bölüm: El aletlerinin kullanılmasında alınacak güvenlik tedbirleri (Madde 355-372)

VI.Bölüm: Kaldırma makinelerinde alınacak güvenlik tedbirleri (Madde 373-437)

VII.Bölüm: Taşıyıcılarda alınacak güvenlik tedbirleri (Madde 438-455)

VIII.Bölüm: Motorlu taşıtlarda alınacak güvenlik tedbirleri (Madde 456-476)

IX.Bölüm: Boru tesisatında alınacak güvenlik tedbirleri (Madde 477-485)

X.Bölüm: Malzemenin kaldırılma, taşınma, istifleme ve depolanmasında alınacak güvenlik tedbirleri (Madde 486-498)

XI.Bölüm: Bakım ve onarım işlerinde alınacak güvenlik tedbirleri (Madde 499-521)

Kişisel Korunma Araçlar Hükümleri (Madde 522-534)

Son Hükümler (Madde 535-537)

b) İşçi Sağlığı ve İş güvenliği Kurulu ve Önemi

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu ilk olarak 1892 yılında İngiltere’de “South Metropolitan Company” ismindeki işyerinde gönüllü bir juri şeklinde kurulmuştur.Daha sonra 1912’de İsveç’te, 1911 Çekoslovakya’da, 1931’de Meksika’da, 1934’de Almanya’da, 1937’de Hollanda’da, 1946’da Belçika ve 1947’de Fransa’da çalışma mevzuatına dahil edilerek mecburi hale getirilmiştir (ÇETİNKAYA, 1992, s.98).

Ülkemizde, ilk defa 931 sayılı İş Kanunu’nun 76.ncı maddesi, böyle bir kurulun “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu” adı altında kurulmasını, Çalışma Bakanlığınca lüzum görülecek işyerleri için zorunlu hale getirmişse de esas uygulama alanına 1475 sayılı İş Kanunu’nun 76.ncı maddesi teşkil etmektedir. Kurulların teşekkülüne kanunun 76.ncı maddesi şöyle düzenlenmiştir.

Çalışma Bakanlığınca lüzum görülecek işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere birer “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu “ kurulur.

Bu kurulların hangi işyerlerinde kurulacağı, teşekkül tarzları, çalışma usulleri, ödev ve yetkileri Çalışma bakanlığınca çıkarılacak bir Tüzük'te tespit edilecektir şeklindedir.

Söz konusu Tüzük 7/5724 karar sayısı ile 19 Şubat 1973 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Tüzüğün 2.nci maddesine göre; Sanayiden sayılan ve devamlı olarak 50 işçi çalıştıran (Elli Dahil) 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, her işveren, bir işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür. İşverene bağlı fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde de, bunların her birinde ayrı birer İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu kurulmaktadır.

Bu kurullar aşağıda belirtilen kişilerden oluşur.

1. İşveren veya işveren vekili,
2. İşyeri güvenlik şefi, yoksa işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında görevli teknik bir kişi,
3. İşyeri hekimi,
4. Sosyal işler danışmanı, yoksa personel veya sosyal işleri yürütmekle görevli bir kişi,
5. Varsa sivil savunma uzmanı,
6. İşyerinde bulunan sendika temsilcilerin kendi aralarından seçecekleri bir işçi, işyerinde sendika temsilcisi yoksa o işyerindeki işçilerin yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek bir işçi,
7. Sözü geçen kurul üyelerinin, aynı usullerle bir de yedekleri seçilir. Kurul 7 asil, 2 yedek üyeden oluşur.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu, işyeri için bir oto kontrol mekanizmasıdır. Bir işyerinin problemlerini en çok o işyerinde çalışanlar bilebilir ve en iyi çözümleri de o işyerinde çalışanlar sağlayabilir. Birçok işyeri değerlendirmek suretiyle işçi sağlığı ve iş

güvenliği kurullarını kurmuşlar ve çalışmalarını ciddi bir şekilde devam ettirmektedirler. İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun olumlu ve verimli bir şekilde çalıştığı işyerlerinde iş güvenliği problemleri azalmaktadır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kuruları çalışanlara en yüksek sağlık kapasitesi sağlamak, çalışma koşullarının olumsuz etkilerinde onları korumak, iş ve işçi arasında mümkün olan en iyi uyumu sağlamak amacıyla.

c) Sosyal Sigortalar Mevzuatının İşçi ve İşverene Sağladığı Hak ve Yükümlülükler

Sosyal Sigortalar Kurumunun ana amacı , sosyal güvenliktir. Sosyal güvenlik kısaca, bir mesleksi fizyolojik veya sosyo-ekonomik riskten ötürü, geliri veya kazancı sürekli veya geçici olarak kesilmiş kimselerin, geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını karşılayan bir sistemdir, denilebilir.

Devlet için “görev” vatandaş için “hak” olan sosyal güvenlik ekonomik ve sosyal gelişmelerin zorunlu kaldığı bir garanti sistemidir. Ülkede yaşayanlar arasında hiçbir ayırım gözetmeksizin toplumun bütün fertlerinin ekonomik ve sosyal ihtiyaçların karşılayacak tarzda, bugünlerini ve yarınlarını güven altına almayı kendine hedef tayin eden bir sistemler bütünüdür. Yurdumuzda sosyal güvenlik sisteminde üç ana sosyal güvenlik kuruluşu yer almaktadır.

1. T.C.Emekli sandığı
2. Sosyal Sigortalar Kurumu
3. Bağ-kur

Sosyal güvenlik, Anayasamızın 1.maddesinde belirtilen Türkiye Cumhuriyetinin, 2.maddesinde sayılan niteliklerden olan sosyal hukuk devleti anlayışı içinde değerlendirilmektedir.

1982 Anayasasına göre bu görev tamamen devletindir.

65.maddede ise “Devlet, Sosyal ve Ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevini, ekonomik istikrarın korunmasını gözeterek ,mali kaynakların yeterliliği ölçüsünde yerine getirir” şeklindedir.

1. İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları Sigortası

Mesleki risk, sigorta koluna giren iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu sigortalının ve işverenin hak ve yükümlülükleri Sosyal Sigortalar Kanunu ile hükme bağlanmıştır. Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından da yürütülmektedir. Sosyal Sigortalar Kurumu teminatından yararlanan sigortalı sayısı gün geçtikçe artmasına paralel olarak, iş kazaları ve meslek hastalıkları da artmakta büyük acılara yekün tutan maddi ve manevi zararlara neden olmaktadır.

506 sayılı kanunun 1. maddesinin (A) bendinde iş kazası aşağıda yazılı hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan “bedence” veya “ruhça” arızaya uğratan olay olarak tanımlanmış bulunmaktadır.

1. Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
2. İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,
3. Sigortalının işveren tarafından görevle başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
4. Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
5. Sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında,

Bu duruma göre, sigortalının işyerinden bulunduğu, örneğin avluda veya bahçede koşarken düşmesi sonucu yaralanması yada dinlenme yerinde herhangi bir şahıs tarafından tabanca ile vurulması veya işyerinde intihar etmesi yahut işyeri sınırları içinde bulunan havuz veya göl gibi yerlerde boğulma sebebiyle ölüm halleri iş kazası sayılmaktadır.

Bununla beraber, personele ikametleri için tahsis edilmiş lojmanlar için görüldüğü yerle birlikte aynı binada bulunsa dahi işyeri sayılmayacağı muhtelif Yargıtay kararlarında belirtildiğinden bu gibi yerlerde herhangi bir kazanın, iş kazası sayılmasına imkan görülmemektedir. Diğer taraftan herhangi bir olayla ilgili olmaksızın işyerinde geçirdiği kalp krizi veya sair bir hastalık nedeni ile vefat eden sigortalının ölümünün iş kazası olarak kabulüne de imkan bulunmamaktadır.

(b) fıkrası hükmüne göre “işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla” meydana gelen olaylar da iş kazası vakalarını teşkil etmektedir. Örneğin; Elektrik ve tamir bakım atölyesinde çalışan sigortalının tamir için gittiği, herhangi bir yerde cereyana kapılması, kereste fabrikasında hızar makinesinde çalışan sigortalının, işyerine gelen bir müşterinin arabasının yolda arızalandığını beyan ederek tamir etmesini istemesi üzerine, aracın bulunduğu yere giderek tamir ile uğraştığı sırada, krikonun düşmesi sonucu elinin ezilmesi, gibi hadiseler de uğranılan kazanın iş kazaları sayılmaları gerekmektedir.

(c) fıkrası hükmüne göre “sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda” meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaktadır. Bir işyerinde şoför olarak çalışan sigortalının idaresindeki vasıta ile işverenin Güneşli’den Sarıyer’deki evine onun talimatı üzerine şahsi eşyalarının taşıyıp geri dönmekte olduğu sırada geçirdiği trafik kazası iş kazası sayılmasını icap etmektedir.

(d) fıkrası hükmüne göre “emzikli kadın sigortalının, çocuğunun emzirmesi için bulunduğu işyerindeki emzirme odasında uğradığı kaza iş kazası sayıldığı gibi, çocuğunu emzirmek için ayrılan zamanlarda evine gidip gelirken geçirdiği kazada iş kazası kabul edilmektedir.

(e) fıkrasına göre “sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmesi sırasında meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaktadır.

Ancak Fabrikada çalışan sigortalının sabah vardiyasına gitmek için bindiği servis aracından yolun karşı tarafında inerek, yaya olarak işyerine gittiği sırada yolu geçerken uğradığı trafik kazasının, o anda toplu götürme işi sona ermiş olması sebebiyle iş kazası sayılması mümkün görülmemektedir.

Daha önce de belirtildiği gibi, 506 sayılı kanununun 11. maddesinin (b) bendine göre meslek hastalığı “Sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleri olarak tanımlanmış bulunmaktadır.

İş kazaları ile meslek hastalıkları halinde, sigortalılara sağlanan yardımlar 506 sayılı kanununun 12. maddesinde belirtilmiştir.

Bu yardımlar;

1. Sağlık yardımı yapılması,
2. Geçici iş görmezlik süresince günlük ödenek verilmesi,
3. Sürekli iş görmezlik hallerinde gelir bağlanması,
4. Protez araç ve gereçlerin sağlanması, takılması, onarılması ve yenilenmesi,

5. İş kazası ve meslek hastalığı dolayısıyla, bedeni veya ruhi bir arızaya ve yurt içinde tedavisi kabil olmayıp ancak yabancı bir ülkede kısmen veya tamamen tedavisi mümkün olan ve mesleğinde uğradığı iş görmezlik derecesinin azalabileceği tespit edilenlerin ,tedavi için yurt dışına gönderilmeleri,

6. Cenaze masrafı karşılığı verilmesi,

7. Ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması olarak belirlenmiş bulunmaktadır.

2. Sosyal Sigortalar Kurumuna Bildirilmeyen Sigortalılar İçin Yapılan İşlemler

İşveren tarafından kuruma bildirilmeyen sigortalıların, iş kazalarıyla meslek hastalıkları, hastalık ve analık hallerinde yapılacak işlem 506 sayılı kanununun 10.maddesinde belirtilmiştir.

Anılan maddede sigortalı çalıştırılmaya başlanıldığının, süresi içinde kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığı

kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen işkzasası meslek hastalığı hastalık ve analık hallerinde gerekli sigorta yardımlarının kurumca yapılacağı belirtilmektedir.

3. Sigortalının Bağışlanmaz Kusuru Halinde Yapılacak İşlem

506 sayılı kanun 111.maddesine göre bağışlanmaz kusur yüzünden işkzasasına uğrayan, meslek hastalığına veya hastalanan sigortalıya verilecek geçici işgörmezlik ödeneği veya sürekli işgörmezlik ödeneğinin bu kusurun derecesine göre kurumca yarısına kadar eksiltilebileceği öngörülmektedir. Tehlikeli olduğu veya hastalığa sebep olacağı bilinen yahut yetkili kimseler tarafından verilen emirlere aykırı olarak hareket eden sigortalının savunmasının kusurunun bağışlanmazlığına göre tutulacağı hükme bağlanmış bulunmaktadır.

Anılan madde metnin incelenmesinden de anlaşılacağı üzere 1.fıkra hükmü ile iş kazasının oluşunda, meslek hastalığı veya hastalığın meydana gelişinde sigortalının “bağışlanmaz kusuru” mevcut ise, bu takdirde kusurun derecesine göre kuruma verilecek geçici işgörmezlik ödeneği veya bağlanacak sürekli işgörmezlik gelirinden, yarısına kadar eksilme yapılma yetkisi tanınmaktadır.

Maddenin 2.fikrasında da bağışlanmaz kusurun tanımı yapılmakta ve bağışlanmaz kusur hali, sigortalının;

1. Yetkili kimseler tarafından verilen emirlere aykırı hareket etmesi,
2. Tehlikeli olduğu veya hastalığa sebep olacağı bilinen bir hareket yapması,
3. Açıkça izne dayanmadığı gibi, hiçbir gereği veya yararı bulunmayan işi bilerek yapması,
4. Yapılması gerekli bir hareketi savsaklaması olarak belirlenmiş bulunmaktadır.

Söz konusu madde hükmüne istinaden, sigortalıların geçici işgörmezlik ödeneğinden eksilme yapılırken;

1. Kusurun, olayın meydana gelişine sebep olup olmadığının,

2. Kusurun, bağışlanmaz bir kusur niteliğinde bulunup bulunmadığının,

Etraflıca araştırılması ve hadise hakkında yapılacak inceleme sonucunda, bu iki faktörün mevcut olduğunun saptanması halinde, bağışlanmaz kusurun derecesine göre geçici işgörmezlik ödeneğinden %50'yi aşmamak üzere belirli oranlarda indirim yapılması gerekir.

Ancak gerek sigortalıların mali güçlerinin elverişliliğine göre ve yaşantılarında büyük ölçüde sarsıntı ve zarara uğramamalarını sağlamak amacı ile, gerekse olayın niteliği bakımından, hadiselerin hafifletici nedenler göz önünde tutularak, Sosyal Sigortalar Kurumunca anılan maddenin uygulamasında ve söz konusu indirim işlemi sırasında, ayrıca sigortalılara tevdi edilecek olan geçici işgörmezlik ödeneğinin miktarı, geçindirmekle yükümlü kimseleri bulunup bulunmadığı hususu ve istirahat süreleri de nazara alınmak suretiyle, indirim oranının saptanması yoluna gidilmektedir.

4. Sigortalının Kastı Ve Suç Sayılır Hareketi Halinde Yapılacak İşlem

506 sayılı kanununun 110.maddesinde, kastı veya suç sayılır bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalıya, geçici işgörmezlik ödeneği ve sürekli işgörmezlik geliri verilmeyeceği, sigortalıya yalnız sağlık yardımlarının yapılacağı öngörülmüş bulunmaktadır.

Anılan maddenin açık ve mutlak olan bu hükmünden de anlaşılacağı üzere, iş kazasının oluşunda hastalık veya meslek hastalığının meydana gelişinde, sigortalının “kastı veya suç sayılır” bir hareketi söz konusu ise, kendisine istirahatlı kaldığı günler için geçici işgörmezlik ödeneği verilmemesi, şayet bu işkazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli işgörmezlik haline düşmüş ise sürekli işgörmezlik gelirinin de ödenmemesi gerekmekte, sigortalıya yalnızca icap eden sağlık yardımlarının yapılması lazım gelmektedir.

Maddede, sigortalıya, geçici işgörmezlik ödeneği verilmemesi ve sürekli işgörmezlik geliri ödenmemesi iki ana unsura bağlanmış bulunmaktadır. Bunlar, sigortalının

1. Kastı hareketi,

2. Suç sayılır eylemidir.

Bu duruma göre örneğin;

1. Kişisel nedenlerle, intihar etmek amacıyla evinin balkonundan kendisini atan ve bu sebeple ayakları kırılan sigortalıya, olayın meydana gelişinde, başka bir deyimle, hastalık sigortası yönünden işlem görmesi gereken anılan vaka'da “ kasti” hareketi söz konusu olduğu cihetle, tedavi gördüğü ve istirahatlı bulunduğu süre için kendisine geçici işgörmezlik ödeneği verilmemesi, sadece yardımı yapılması gerekir.

2. İşyeri bahçesinde öğle paydosunda dinlendiği sırada kendisine ait tabancayı temizlerken, tabancanın ateş alması sonucu kolundan yaralanan ve yapılan incelemede ruhsatsız olarak tabanca taşıdığı, dolayısıyla “ suç sayılır” eylemde bulunduğu anlaşılan sigortalıya, geçirdiği bu iş kazası sebebiyle istirahatlı kaldığı süre için, geçici işgörmezlik ödeneği verilmesine imkan görülmemekte, yalnız gereken sağlık yardımlarından yararlandırılması icap etmektedir.

5. Malullük Sigortası

Malullük sigortası, sigortalıların karşılaşacağı hastalık ve sakatlıklar nedeniyle uğrayacağı gelir kaybının karşılanmasıdır. Hastalık ve kazaların yanı sıra işkazaları ve meslek hastalıkları her zaman için tehdit eden risklerdir. Bu risklerle karşılaşan sigortalılar çalışma hayatından geçici veya devamlı olarak uzaklaşacaklardır. Malullük sigortası, sigortalının devamlı olarak çalışma hayatından ayrılmaları sonucu gelirlerini yitirmeleri halinde düşecekleri ekonomik zorluklar nedeniyle onlara bir sosyal yardım sağlamaya amaçlamaktadır. Sağlanan yardım;

506 sayılı kanunun 52. maddesine göre, malullük sigortasından sağlanan yardım, malullük aylığı bağlanmasıdır.

Kimlerin malul sayılacağı 506 sayılı kanunun 53.maddesine göre;

1. Çalışma gücünün en az 3/2 sini yitirdiği tespit edilen,

2. Çalışma gücünün en 3/2 sini yitirmiş durumda sayılmayanlardan 34. madde gereğince yapılan tedavi sonucunda, Kurum Sağlık Tesisleri Sağlık kurullarınca düzenlenecek raporlarda çalışabilir durumda olmadığı belirtilen,

3. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60 ını kaybeden, sigortalı malullük sigortası bakımından malul sayılır.

506 sayılı kanun 54. maddesine göre sigortalının malullük aylığından yararlanabilmek için;

1. 53. maddeye göre malul sayılması,

2. Toplam olarak 1800 gün veya en az 3 yıldan beri sigortalı bulunup sigortalılık süresinin her yıl ortalama olarak 180 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödenmiş olması şarttır.

2. Yönetmelikler

Bakanlıklar ve kamu tüzel kişilikleri, kendi görev alanlarının ilgilendiren kanun ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere (bunlara aykırı olmaması şartıyla) Yönetmelikler çıkarır ve bunlar Resmi Gazetede yayınlanır. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili yönetmeliklerden bir kısmı şunlardır (DİZDAR, KURT, 2001, s.182):

1. Gayri Sıhhi Müesseselere Ait Yönetmelik,
2. Elektrikli İç Tesisat Yönetmeliği,
3. Kuvvetli Akım Yönetmeliği,
4. Topraklama Yönetmeliği,
5. İşyeri Hekimleri ile İlgili Yönetmelik,
6. Makine Koruyucuları Yönetmeliği.

C) Yargı Kararları

Yargıtay'ın içtihatları da hukukta önemli kaynaklar arasındadır. Özellikle İçtihadı Birleştirme Kurulu Kararları, hakimleri bağlayıcı kararlar olması bakımından daha fazla önem taşımaktadır. Bunu Hukuk Genel Kurulu Kararları ile daire içtihatları takip etmektedir. (ARICI, 1999, s.72)

Yargı içtihatlarının iş güvenliği bakımından önemi dolaylı olarak ortaya çıkmaktadır. Özellikler iş kazaları ve meslek hastalıklarında kusur meselesine ilişkin içtihatlar, işverenlerin ve işçilerin mevzuatın nasıl yorumlanması gerektiği konusunda bilgi sahibi olmalarına sebep olmakta ve ayrıca içtihatlar mevzuatın açıkça ve net bir şekilde düzenleme getirmediği durumlarda kanun hükümlerinin nasıl anlaşılması gerektiğinin ortaya konulması açısından önem taşımaktadır. (ARICI, 1999, s.72)

D) Özel Düzenlemeler

1. Doktrin

İş güvenliği konusunda bütünü kapsayıcı bir kanun, mevcut olmadığı için, bu alanda çok farklı bilim dallarından ilim adamlarının görüş ve düşüncelerini yansıtan eserler çıkmaktadır. Hukuki açıdan iş ve sosyal güvenlik alanında yazılan ilmi eserlerde de konunun ele alındığı görülmektedir. Sosyal sigorta mevzuatı açısından iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortaları, iş hukuku açısından ise işverenin işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğü alanları konumuzla doğrudan ilgilidir. (ARICI, 1999, s.72)

Hemen ifade edelim ki, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında doktrinimizde çok sayıda çalışma yapılabilmiş değildir. Mevcut çalışmalar, daha ziyade iş hukukçularının çalışmaları ile tıp otoritelerinin çalışmalarından müteşekkildir. Özellikle, iş güvenliğine ilişkin ayrıntıya dönük çalışmaların yetersizliği ülkemiz açısından büyük bir eksikliklerdir. (ARICI, 1999, s.73)

2. Akdi Kaynaklar

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine dair kanuni kaynaklar yanında akdi kaynaklarda bulunabilir.

Taraflar, başka konularda olduğu gibi iş güvenliğine dair düzenlemeleri de sözleşmeler ile gerçekleştirilebilirler. Sözleşme yapma serbestisi kuralı içerisinde bu alanda yapılacak düzenlemeler, tarafları bağlayıcı ve aralarında bu açıdan ilişkileri tanzim edici niteliği olması sebebiyle hukuki kaynak olarak değer ifade ederler. Akdi kaynaklar üç şekilde ortaya çıkabilir. (ARICI, 1999, s.73)

a. İş Sözleşmeleri

Taraflar, hizmet akitleri ile iş güvenliğine dair düzenleme yapabilirler. Özellikle bu alandaki kurallara uymaya sağlayıcı, işçiyi ve işvereni bu alanda tedbirli davranma ve/veya tedbir almaya zorlayıcı nitelikli hükümleri hizmet akitlerine koyabilirler. Pek tabidir ki, bu düzenlemelerin müeyyideleri de hukuki nitelikte olacaktır.

b. Toplu İş Sözleşmeleri

İş güvenliği alanı, işçi-işveren hatta işçi-işveren-devlet işbirliği en kolay gerçekleştirilebileceği bir alandır. Taraflar; işyerlerinde daha huzurlu, daha emniyetli ve daha sağlıklı bir çalışma ortamının kurulması için işbirliğine girme kararı alabilirler. İş güvenliği alanında işbirliğinde herkesin menfaati bulunmaktadır. Bu itibardır ki, taraflar toplu iş sözleşmeleri muhtevası içerisinde iş güvenliğini destekleyici ve artırıcı hükümleri koyabilirler.

Toplu iş sözleşmelerine bu konuda hüküm konulması ile iş güvenliği alanında işyerindeki uygulamaları takipçisi sendika olacaktır. Yine, sendikalar hem kontrol hem de destekleme bakımından bütün işçilerin meseleye sahip çıkmalarının motoru haline geleceklerdir.

c. İşyeri Uygulamaları – İç Yönetmelikler

İşyerlerinde iş güvenliği alanında işyeri iç yönetmelikleri hazırlanarak yürürlüğe sokulabilir. Bu yönetmelikler, eğer işçiler tarafından bilinebilecek şekilde ve durumda ise, hizmet akdinin muhtevasına dahil kabul edilmektedirler. Bu itibarla, söz konusu yönetmelikleri işverence tek taraflı olarak yahut ta toplu sözleşme hükümlerine dayalı olarak işveren ve işçi temsilcileri tarafından hazırlanarak yürürlüğe konulabilir. (ARICI, 1999, s.74)

İŞ GÜVENLİĞİ ORGANİZASYONU

Yönetimin bir fonksiyonu olan organizasyon birden fazla insanın ortak bir amaç için uğraşı verdiği her yerde vardır. Yaz tatiline çıkmak, sınavlara hazırlanmak ve daha benzer pek çok şey organizasyonu gerektirmektedir. Organizasyonun temelinde insan ihtiyaçları yatmaktadır.

Genel olarak, organizasyon; bir işletmede amaçların gerçekleştirilmesi için gerekli faaliyetleri personelle kadrolaşma ve bu personelin işlevlerini yerine getirmek için gerekli fiziksel faktörleri sağlamaktır.(STRONG, 1983, s.59.)

İş güvenliği organizasyonu da; bir işyerinde, üretim ve iş güvenliğini; insan gücü, malzeme makine, teçhizat ve zaman faktörlerini göz önünde bulundurarak koordine etmek için yapılan planlı çalışmalar olarak tanımlanmaktadır.(SELCAN, 1985, s.157.)

İş güvenliği ve üretimi koordine edebilmek için üretim organizasyonu içinde iş güvenliği organizasyonunun tamamlanmış olması gerekmektedir.

Üretim ve iş güvenliğinin koordinasyonunun da şu faktörler önemli yer tutmaktadır.

1. İnsan gücü,
2. Malzeme,
3. Makine,
4. Teçhizat,
5. Zaman.

I. DENGELİ BİR İŞ GÜVENLİĞİ ORGANİZASYONUNUN ÖZELLİKLERİ

Dengeli bir iş güvenliği organizasyonu; bünyesinde hukuki, tıbbi ve teknik hizmetlerin yer aldığı, sorumluluğun işverenden işçiye kadar her kademedede yaygın bir biçimde benimsendiği kayıtların uygun şekilde tutulduğu, her türlü denetimin yapılabildiği ve çalışanların eğitildiği bir modeldir.

Dengeli bir iş güvenliği organizasyonu; işyerlerinde, iş kazalarının önlenmesine, güvenlik koşullarının geliştirilmesine olanak sağlayacak bir yapıda olmalı, üretim ve güvenliğin alanı bir şekilde koordinasyonunu sağlayacak yapı ve nitelikte bulunmalıdır.

İş güvenliği organizasyonunda bulunması gerekli özellikler şunlardır:

1. Hukuki Hizmetler İçermelidir: İşveren, kendi kuruluşundaki iş güvenliği programını sorumluluğunu tam ve kesin olarak kabul etmeli. Yasaların öngördüğü tüm önlemleri almaya yönelmelidir. İşçi de bu organizasyon içinde alınması uygun görülen önlemlere uymalıdır.

2. Teknik Hizmetler Getirmelidir: İş güvenliği sorumlusu tarafından üst yönetime verilen rapor, teknik nitelikte olmalıdır. İş güvenliği sorumlusu kaza önleme hakkındaki en son gelişmeler sürekli işlemeli, uygulama için önerdiği çözümler tüm çalışanların kolaylıkla kavrayıp, inanacağı metodlar içermelidir.

3. Tıbbi Hizmetler İçermelidir: İş güvenliği organizasyon içerisinde tıbbi hizmetler önem taşınmalıdır. İşyeri hekimi ve ilk yardım istasyonları gibi tıbbi önlemler, iş kazasındaki yaralanmaların ciddi bir durum haline gelmeden önlenebilmesi, acil tedavinin yapılması olanağını vermelidir.

4. Sorumluluk Yaygın Bir Biçimde Benimsenmelidir: Her kademedeki işçi ve nezaretçilere, iş kazalarına karşı sorumluluk taşıdıkları fikri benimsetilmeli, işverenin sorumluluğu altında iş güvenliği programlarının uygulandığı öğretilmelidir. İş güvenliği prensipleri herkese öğretilmelidir.

5. İyi Bir Kayıt Başarılı Bir Kaza Önleme Programı İçermelidir: İş kazalarının başarılı bir şekilde önlenmesi, kaza kayıt ve raporlarının iyi biçimde tutulmasına bağlıdır

Kaza analizleri doğru yapılmalı, kaza nedenleri açıkça tespit edilmelidir. İyi bir kayıt sisteminin kazaların önlenmesinde olumlu etkileri olabilir.

6. Mühendislik Hizmetlerine Yer Verilmelidir: Teknik bilgiye sahip personelin iş kazalarının önlenmesinde önemli bir yeri vardır. Makine ve teçhizatın tipleri, yerleştirilmeleri ve kullanma yöntemleri hakkındaki önerilerinden yararlanılabilir.

7. Eğitim ve Öğretime Olanak Tanınmalıdır: İş güvenliği eğitimin başarılı olabilmesi, sistemli bir biçimde uygulanmasına bağlıdır. Eğitim; işe alıştırma, işe ilişkin bilgilerin verilmesi ve nezaretçi eğitimlerinin yapılması ile daha verimli sonuçlar verebilecektir.

8. Denetim Olanığı Verebilmelidir: İş kazalarını önleme, denetleme ve kontrol mekanizmasının iyi çalışmasıyla daha kolaylaşacaktır. Tehlikeli durumların önceden görülmesi kontroller sayesinde mümkün olabilir. Tehlikeli durumlara karşı önlem alınmadığı takdirde, işçilerin güvenleri sarsılacak bu da verimsizliğe yol açabilecektir.

9. Dengeli Bir Organizasyon Bünyesinde İş Güvenliği Kurallarına Yer Verilmelidir: İş güvenliği kurulu, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşur. Bu kurul üyeleri sadece kurul toplantılarında hazır bulunmak için değil, aynı zamanda iş kazalarının araştırılması ve önlenmesinde de önemli görevler taşımaktadır.

II. İŞ GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN YÜRÜTÜLMESİ VE KOORDİNASYON

İş güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi dört ayrı biçimde olmaktadır (AKYÜZ, 1979, s.64.).

1. İş güvenliği hizmetleri işletme dışında bir uzmana yada uzman büroya bırakılabilir. Bunun yapılabilmesi için kuşkusuz bu konuda uzmanlaşmış kişilerin ve büroların bulunması gerekir. Sanayileşmiş ülkelerde bu gibi kişiler ve bürolar bulunduğu gibi daha gelişmiş örgütlenmeler de bulunmaktadır. Örneğin; A.B.D.'de "National Safety Council", Almanya'da "Berfsgenossenschaft" gibi kuruluşlar şeklinde çalışmaktadır.

2. İş yerinde ayrı bürolar kurularak hizmetler yürütülebilir. Bu kuşkusuz işyerinin gereksinmelerinin saptanmasından sonra karar verilebilecek husustur. İş yerinin olanakları böyle bir örgütlenmeyi karşılayabilecek durumda ise uygulanabilir. Örneğin ülkemizde ağır sanayi ve otomotiv sanayinde büyük işletmelerde bu şekilde yürütülmektedir. (Mercedes Benz Türk A.Ş., Ülker Gıda San. Ve Tic. A.Ş.)

3. Yönetici personel iş güvenliği çalışmaları yapabilir. Orta ölçekli işletmelerde genelde departman müdürü veya idare amiri üstlenmiştir. (Sandoz İlaç San.A.Ş., İbrahim Etem Ulagay İlaç San.A.Ş.)

4. İlk iki madde de belirtilen yönetim biçimleri birlikte uygulanmak suretiyle çalışmalar yürütülebilir.

Yukarıda sıralanan bu yönetim biçimlerinden birisini seçmek için öncelikle yapılacak işin görevlendirilecek personele ne miktar iş yükleyebileceğini bilmek gerekir.

Genel olarak iş güvenliği örgütünün kurulmasında ve büyüklüğün tayininde göze alınması gerekli faktörler şu şekilde belirlenebilir.

1. İşyerinin bağlı olduğu iş koluna ve burada karşılanabilecek kaza ve meslek hastalıkları tehlikelerine bakılmalıdır.

2. İşyerinde çalışan işçi sayısına, çalışma biçim ve dağılımına dikkat edilmelidir.

3. İşyerinin yönetim organizasyonuna ve sorumlulukların dağılım biçimine göre örgütlenme oluşturulabilir.

Büyük işletmelerde yada işletmeler grubunda yapılan iş güvenliği çalışmalarının her bölümde koordinasyonu gerekmektedir. Ancak bunların merkezi bir örgütte koordine edilmesi gerekir. Böylece önlemlerde paralellik ve birlik sağlanabilir. Aynı problemler bir defada çözümlenebilir. Çalışmalar inceleme, araştırma ve değerlendirme açısından daha yararlı ve iktisadi biçimde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarınca oluşturulabilir. Örneğin; İbrahim Etem Ulagay İlaç Sanayi ve Tic. A.Ş. İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Toplantı Tutanağı.(EK:64)

İşletmelerin konu ile ilgileri oranında çeşitli nitelik ve düzeylerde teknik elemanların görevlendirilmesi ile oluşan organizasyon modelleri vardır. İş güvenliğinin sağlanmasında aktif görev alacak teknik elemanlarının belirlenmesi gerekmektedir. Bunlar (AKYÜZ 1979, s.57.);

1. İş Güvenliği Teknik Elemanları
 - a. İş güvenliği mühendisleri,
 - b. İş güvenliği teknikerleri,
 - c. İş güvenliği ustabaşısı,
2. Sağlık Servisi
 - a. İş yeri hekimi,
 - b. Sağlık memuru (İlk yardım eğitimi görmüş),
 - c. Hastabakıcı veya hemşire,

Bu personel işyerinin büyüklük ve niteliğine uygun olacak düzeyde ve sayıda seçilmelidir. Etkili bir iş güvenliği çalışması yapılabilmesi ise ancak işletmenin yönetim planı içinde bu personelin uygun yere yerleştirilmesi ve güvenlik elemanları ile yönetim arasında belirli görev bölüşümü ile mümkün olabilecektir.

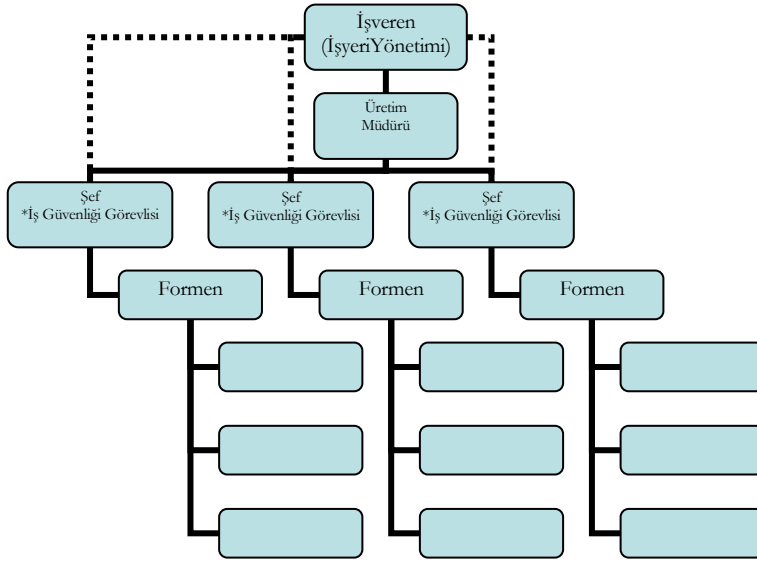
III. İŞ GÜVENLİĞİ ORGANİZASYON MODELLERİ

Güvenlik hizmetlerinin yürütüm biçimi, göz önüne alınarak dört organizasyon modeli oluşturulabilir (SELCAN, 1985, s.160).

A) Görev Sırası Organizasyon Modeli

Üretim ve iş güvenliğinin koordinasyonunun, işletmelerdeki yöneticilere ek görev verilerek sağlandığı bir modeldir. Bu organizasyon modelinde, işverenin sorumluluğu da

verilmektedir. Bu tip organizasyonun sakıncası, uzmanlaşmış bir iş güvenliği programını ön planda tutacak bir uzmanlık kademesinin olmayışıdır (SELCAN, 1985, s.160).



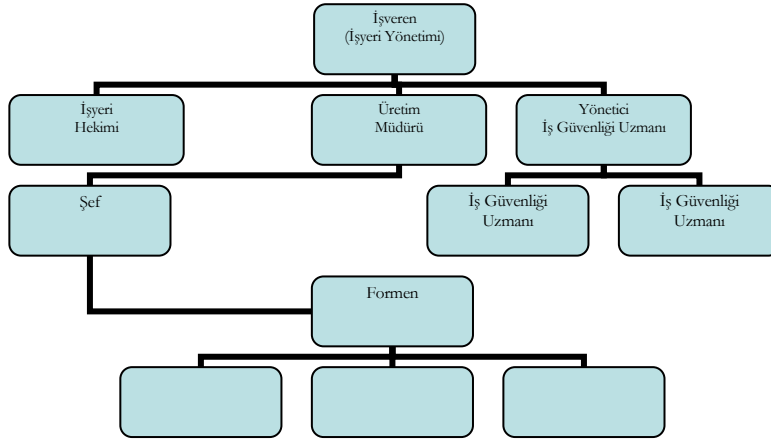
Şekil 1: Görev Sırası Organizasyon Modeli (SELCAN, 1985, s.160)

(Ek Görev Vererek Çözüm (“*” Ek Görev))

B) Görev Kademesi Organizasyon Modeli

Üretim ve iş güvenliği koordinasyonun yönetim kademelerine yardımcı ve danışman olarak görev yapacak uzman personelin katılmasıyla sağlandığı bir modeldir. İşyeri hekimi, iş güvenliği sorumlusu, sivil savunma uzmanı gibi uzman personel, görev kademesi personeli olarak doğrudan doğruya işverene veya işletme sorumlusuna bağlı olarak çalışırlar. Bu organizasyon tipi, sürekli örgütlenmeyi de bünyesinde taşıdığından işletme içindeki teknoloji gelişimine olanak verir. Uzmanlık kademesiyle iş güvenliği hizmetlerinde daha verimli olunmaktadır. Örneğin Mercedes Benz Türk A.Ş.’de yapılan araştırma da şirketin uzmanı gelişmeleri yakından takip etmekte olduğunu bunun

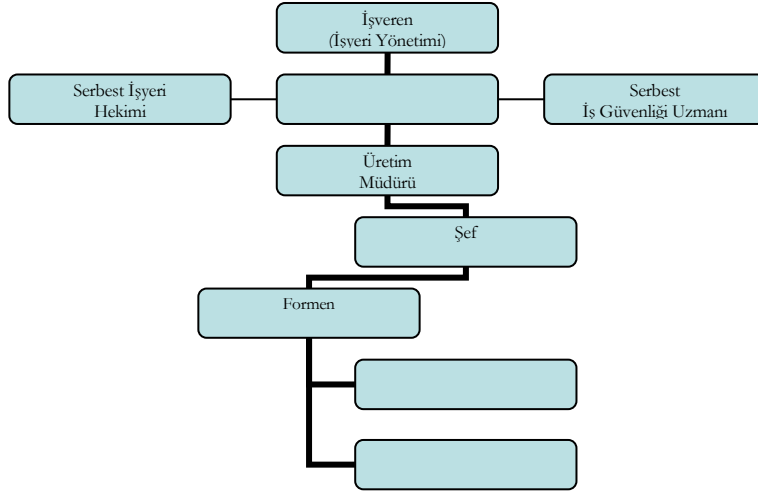
işletmenin verimliliği açısından gereklilik gösterdiği belirtilmiştir (SELCAN, 1985, s.160).



Şekil 2:Görev Kademesi Organizasyon Modeli (SELCAN, 1985, s.160)
(Sürekli Bir Örgüt Kurarak Çözüm)

C) İşletme Dışı Organizasyon Modeli

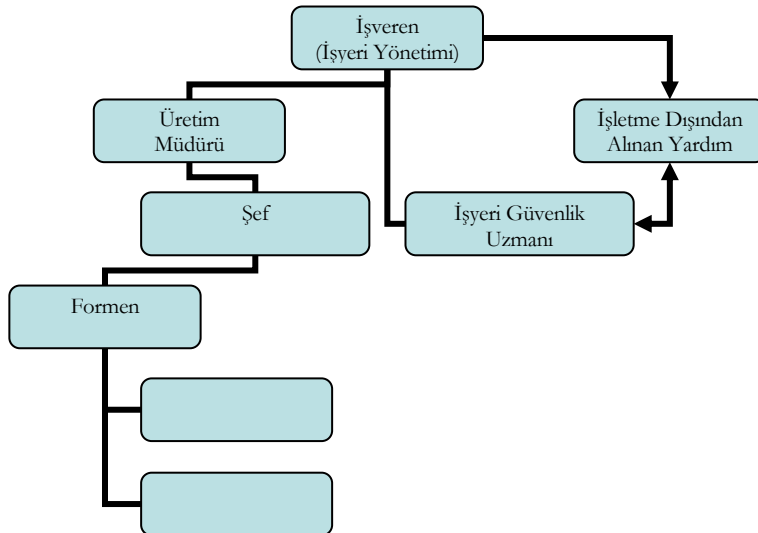
Bu organizasyon modelinde; üretim ile iş güvenliği arasındaki koordinasyon, iş güvenliği hizmetlerinin işletme dışında bir uzman kişi yada kurula bırakılmasıyla sağlanır. Daha çok endüstriyel gelişimini ülkelerde görülen bu organizasyon modeli, yetişmiş ve uzmanlaşmış kişi veya kurul(büro)ların kurulmasına bağlı olarak oluşturulabilir. Örneğin A.B.D.'de National Safety Council (Ulusal Güvenlik Komitesi) bu tip bir organizasyon ile güvenlik hizmetleri vermektedir. (SELCAN, 1985, s.160)



Şekil-3: İŞLETME DIŞI ORGANİZASYON MODELİ (SELCAN, 1985, s.160)
(Serbest Uzman Çalıştırarak Çözüm)

D) Kombine Organizasyon Modeli

İş güvenliği hizmetleri iş güvenliği uzmanı ve işletme dışından tutulan iş güvenliği uzmanıyla birlikte yapılabilir. Bununla bir taraftan sürekli örgütlenme sağlanmış olmakta diğer, işletme içindeki iş güvenliği uzmanı güvenlik hizmetlerine doğrudan katılmaktadır. (SELCAN, 1985, s.160)



Şekil-4: KOMBİNE ORGANİZASYON MODELİ (SELCAN, 1985, s.160)
(Kombine Çözüm)

ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE YÖNTEMİ

I. Araştırmanın Amacı

İşgüvenliği sorunu yıllardan beri, işyerlerinde çözüm bekleyen sorunların en önde geleni olmuştur. Teorik bölümde irdelediğimiz konular doğrultusunda, temel amacımız işletmelerde işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının etkinliğini ortaya koymaktır.

İşletme yönetimlerinin, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanmasında çok önemli bir role sahip olmasının yanı sıra karar ve uygulama merci de olduğu düşünüldüğünde araştırma kapsamındaki işletmelerde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışmaların yapılıp yapılmadığının ve yapıyorsa uygulamaların etkinliğinin gözlemlenmesi amaç edinilmiştir.

II. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma Afyon ili genelinde faaliyet gösteren mermer işletmelerinden en büyük kapasiteye sahip üç işletmeyi kapsamaktadır.

III. Örneklem

Basit olayda örneklem yapılacaktır. Ana kitle Afyon ili; çerçeve Mermer İşletmeleri; örnek bireyler işletme yöneticileri; yöntem basit tesadüfi yöntemle anket uygulamak

IV. Araştırmanın Sınırları

Araştırmamız Afyon ili sınırlarında Ticaret ve Sanayi Odası'na kayıtlı olan mermer işletmeleri arasından seçilerek işletme yönetimleri ile yüzyüze görüşülerek yapılmıştır.

V. Araştırmanın Analizi

18 sorudan oluşan anket işletme yönetimleri ile yüzyüze görüşülerek yapılan anketler bir araya getirilerek sonuçlar değerlendirmeye alındı.

Değerlendirme sorulardaki seçeneklere verilen cevapların veya sıralamaların puanlanması ve toplam puanların yüzdelere çevrilmesi ile yapıldı. Ortaya çıkan yüzdeler işletmelerin konuyla ilgili tutum ve davranışlarının ne yönde olduğunu bizlere gösterdi. En yüksek yüzdeye sahip olan cevap ise, ortak cevap olarak değerlendirmeye alındı.

Sorulan “EVET-HAYIR” tipindeki sorulara verilen cevap; “EVET” cevabı %100’ü “HAYIR” cevabı ise %0’ı ifade etmektedir.

VI. Araştırmanın Yöntemi

Öncelikle konuyla ilgili literatür çalışmaları yapıldı. Gerekli kaynaklar elde edilmeye çalışıldı. Elde edilen veriler bir araya getirilerek nasıl bir çalışma yapılacağı belirlendi.

Bu dokümanlardan sorunla ilgili bir anket taslağı ortaya kondu ve sonuçta çalışma şekillendirildi. Veri toplamak amacıyla hazırlanan anket formu 18 sorudan oluşmakta olup, işletmelerde yöneticilere uygulanmıştır. Anket formunun örnek nüshası EK-1’de sunulmaktadır.

Anket formundaki ilk 3 soru işletme hakkında genel bir bilgi edinmek amacıyla hazırlanmıştır. Bunlardan 1. soru işletmenin unvanı, 2.soru faaliyet konusu, 3.soruda ise çalışanların sayısı ,beyaz yakalı ve mavi yakalılar olmak üzere ayrı ayrı istenmiştir.

4.soruda iş güvenliğiyle ilgili gerekli önlemlerin alınıp alınmadığı sorulmaktadır.

5.soruda iş güvenliği ile ilgili konuları araştırma ve geliştirmeye ilişkin plan ve faaliyetlerin neler olduğunun belirtilmesine çalışılmıştır.

6. ve 7. soruda teorik kısımda bahsettiğimiz işletmelerde hangi tür organizasyon modeli kullandıkları ve işletmelerinde görev, yetki ve sorumlulukların ne şekilde olduğunu gösterir yazılı belgelerin neler olduğu üzerine durulmuştur.

8. ve 9 .soruda iş güvenliği kurul üye sayısı, kimlerden oluştuğu ne kadar zamanda toplandığı ve kurul defterindeki toplantı sayısı işlemlerin işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğüne uygun yapıp yapılmadığı kontrolü amacını taşımaktadır.

10.soruda işletmelerin koruyucu malzemeler, uyarı levhaları ile işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitim giderlerini tespit etmek amacıyla söz konusu giderlerin genel bütçe içindeki oranı istenmiştir.

11. ve 12. soruda iş kazası sonucu viziteye çıkan ve işe devam edemeyen personel sayısı açıklanmaya çalışılmıştır.

13. soruda iş güvenliği konusunda iş mahkemelerinde devam eden ve sonuçlanmış dava sayısı sorulmuştur.

14. ve 15. soruda personelin iş güvenliği eğitimlerinin yapıp yapılmadığı, nasıl yapıldığı ve bilim,devlet, vb. kuruluşlardan destek alıp almadıkları sorulmuştur.

16. soruda iş güvenliğinin sağlanmasına yönelik uygulamaların uygulanıp uygulanmadığının denetiminin yapıp yapılmadığı ve nasıl yapıldığı sorulmuştur. İşletme yönetimlerinin uyguladığı denetim mekanizmalarının neler olduğu öğrenilmeye çalışılmıştır.

17. soruda yönetimin işi güvenliği konularında ilgili tedbirleri almamasından dolayı oluşan problemler göz önüne serilmeye çalışılmıştır.

18. soruda ise işletmelerin bizim irdelemek istediğimiz konulara ek olarak eklemek istediklerine yer verilmiştir.

VII. Araştırma Bulguları

1. İşletmenin Unvanı:
2. Faaliyet Konusu:
3. Çalışan Sayısı:
 - a. Mavi Yakalılar:
 - b. Beyaz Yakalılar:

Afyon ili sınırları içerisinde bulunan araştırmaya katılan mermer işletmelerinde 300 kişi çalışmaktadır. Bunların % 10'u beyaz yakalı % 90'ı mavi yakalıdır.

4. İşletmenizde iş güvenliği ile ilgili (uyarı levhaları, kişisel koruyucu malzemeler vb.) önlemler var mıdır? (Yüzde)

Evet	100
Hayır	0

Yapılan görüşmeler sonunda iş güvenliği ile ilgili önlemlerin olduğu ortak görüş olarak belirtilmiştir. Fakat sektördeki iş kazalarının istatistiksel verilerinin yüksek oluşu önlemlerin yeterli olmadığı izlenimi yaratabilir.

5. İşletmenizde iş güvenliği ile ilgili konuları araştırma geliştirmeye ilişkin plan ve faaliyetleriniz önem sırasına göre sıralayınız? (Yüzde)

Mesleki kuruluşlardan faydalanmak	16,2
İş güvenliği konusunda alınabilecek tedbirleri planlamak	18,6
İş güvenliği ile ilgili makine koruyucuları ve kişisel koruyucuların teknolojik şartlara göre yenilenmesini ve kullanılmasını sağlamak için çalışmalar yapmak	16,2
Koruyucu malzeme satan firmalarla temasa geçip yeni ve modern koruyucuları şirkete almak	11,6
Kaza rizikolarını tesbit etmek	17,4
Etkili eğitim faaliyetleri tesbiti çalışması yapmak	12,7
Yangın rizikolarının tesbitini yapmak	6,9

Yukarıda sıralanan verilere göre değerlendirmemizde ilk sırada İş güvenliği konusunda alınabilecek tedbirleri planlamak araştırmamıza katılan tüm işletmeler için ortak görüş kabul edilebilir. İşletme yönetimlerinin iş güvenliğinin sağlanmasına yönelik tedbirleri almaması ve iş kazalarına yol açan faktörleri önceden bilememesi iş kazalarına neden olabilmektedir. 2. sırada Kaza rizikolarının tesbitinin de gelmesi sebep-sonuç ilişkisinde sebep yok edilmezse sonuç yani iş kazalarının kaçınılmaz olduğu gerçeğini birkez daha gözler önüne sermektedir. 3. sırada Mesleki kuruluşlardan faydalanmak ve İş güvenliği ile ilgili makine koruyucuları ve kişisel koruyucuların teknolojik şartlara göre yenilenmesini ve kullanılmasını sağlamak için çalışmalar yapmak, 4.sırada Etkili eğitim faaliyetleri tesbiti çalışması yapmak, 5. sırada Koruyucu malzeme satan firmalarla temasa geçip yeni ve modern koruyucuları şirkete almak, 6.sırada Yangın rizikolarının tesbitini yapmak gelmektedir.

6. İşletmenizde bir organizasyon şeması var mıdır? Varsa bir örneğini anketimize ekleyiniz. (Yüzde)

Var	33,3
Yok	66,6

Yapılan görüşmelerde bir firma organizasyon şemalarının varlığından bahsetmiş fakat organizasyon şemalarını işletme prensiplerinden dolayı vermek istememişlerdir. Kendilerine sözlü olarak iş güvenliği hizmetlerinin kime bağlı olduğunu sordüğümüzda üretim departmanına dolayısıyla üretim müdürüne bağlı olduğunu belirtmişlerdir. Diğer işletmeler ise böyle bir resmi formata uygun organizasyon şemasına sahip olmadıklarını ifade etmişlerdir.

Görüşmelerden ortaya çıkan, araştırmaya katılan tüm işletmelerin iş güvenliği hizmetleri ustabaşı veya şefler tarafından ek görev olarak yapılmaktadır. Bu da uzmanlaşmış bir iş güvenliği programını ön planda tutacak bir uzmanlık kademesinin olmadığını göstermektedir.

7. İşletmenizde görev yetki ve sorumlulukların bölünme ve dağılımını gösteren yazılı bir belge (iş tanımları kitabı, yönetmelik, ana sözleşme, vb.) var mıdır? Varsa bir örneğini çalışmamıza ekleyiniz. (Yüzde)

Var	33,3
Yok	66,6

Yapılan görüşmelerde % 33 yazılı belgenin olduğunu belirtmelerine rağmen formumuza işletmelerin gizlilik prensiplerini bozacağı düşüncesiyle eklememişlerdir. Bu belgenin yönetmelik olduğunu belirtmişlerdir. Buradan anlaşılacağı gibi % 66,6 oranında soruya verilen “Yok” cevabı işin yazılı olmayan prensipler doğrultusunda yürüdüğünü göstermektedir.

8. İşletmenizde iş güvenliği kurul üye sayısı kaçtır ve bu sayı sabit midir, kimlerden oluşmuştur? (Yüzde)

işveren

işveren vekili

işyeri güvenlik şefi veya teknik kişi

işyeri hekimi

sosyal işler danışmanı ve personel müdürü

sivil savunma uzmanı

formen, ustabaşı veya usta

işyerinden seçilmiş bir işçi

diğer (Açıklayınız:)

7 den az	33,3
7 ve üstü	66,6

İşveren veya işveren vekili	100
İş yeri güvenlik şefi veya teknik kişi	0
İşyeri hekimi	100
Sosyal işler danışmanı ve personel müdürü	50
Sivil Savunma Uzmanı	50
Formen, ustabaşı veya usta	50
İşyerinden seçilmiş bir işçi	0

Araştırmamızın teorik kısmında iş güvenliğinin sağlanmasına yönelik uygulamalar kısmında geçen işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğüne göre kurul üye sayısı 7'dir. Fakat araştırmamıza katılan işletmelerde kurul üyeleri ve üye sayıları işletmenin iç dinamiklerine göre ve kendi istekleri doğrultusunda belirlendiği gözlemlenmiştir. Bu da İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'ne aykırı bir durumdur. Bir işletme ise işletmelerinde böyle bir kurulun olmadığını belirtmiştir ki bu 4857 sayılı İş Kanununun 80. Maddesinde belirtilen "Sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür." hükmüne aykırıdır.

9. Kurul ne kadar zamanda toplanır ve kurul karar defterindeki yıllık toplantı sayısı kaçtır?

Yapılan görüşmelerde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu toplantıları ayda bir kez yapıldığı ve yıllık toplantı sayısının 12 olduğu tespit edilmiş olup, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları tüzüğüne uygun olduğu söylenebilir.

10. İş güvenliği giderlerinin genel bütçe içindeki oranı binde kaçtır? (Yüzde)

% 0.01 altında	-
% 0.01-0.02 arasında	33,3
% 0.02-0.1 arasında	66,6

Araştırmamıza katılan işletmelerden %33'i söz konusu giderlerin genel bütçe içindeki payının % 0.01- 0.02 arasında olduğunu belirtmektedirler. % 66.6'lık kısmı ise %

0.02-0.1 arasında olduğunu belirtmektedirler. Yalnız bu rakamları ifade ederken kesin rakamları tam olarak bilemedikleri bu rakamları yatırımla ve iş potansiyeline uygun olarak değişebileceğinin üstünde durdukları gözlemlenmiştir. İşletmelerin, iş güvenliğinin sağlanması için genel bütçelerinden çok az bir pay ayırdıkları ve bu pay ile de iş güvenliğinin tam olarak sağlanmasının zor olduğu gözlemlenmiştir.

11. İşletmenizde iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu viziteye çıkan aylık/ yıllık ortalama işçi sayısı, toplam çalışan sayısının yüzde kaçır?

% 0,1- % 1 arasında	33,3
% 1	66,6
% 1' in üstü	0

Araştırma yaptığımız işletmelerde % 66,6'sı 100 işçiden sadece 1 işçinin iş kazası veya meslek hastalıklarına maruz kaldığını söylemişlerdir. % 33.3 oranında işletme ise viziteye çıkan işçi sayısının % 1'den az olduğunu ifade etmişlerdir.

12. İşletmenizde iş kazası ve meslek hastalığı sonucu işe devamsızlık gün sayısı aylık/yıllık olarak ne kadardır?

Araştırma yaptığımız işletmelerde bize verilen değerlere göre ortalama olarak yıllık olarak 8,33 gün iş kazası ve meslek hastalığı sonucu işe devamsızlık olduğu belirlenmiştir. Yıllık devamsızlık oranlarından, aylık devamsızlık hesaplanırsa 0,69 gün (yarım iş gününden fazla bir tam iş gününden az) devamsızlığın olduğu ortaya çıkmaktadır. İşletmelerde iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu işe devamsızlık oranının artmasının önüne geçmek için meydana gelen kazaların üzerinde ciddiyetle durulması, olaya sebebiyet veren etmenlerin araştırılmasını gerektirmektedir. Aksi takdirde ağır iş kazalarının meydana gelebileceği söylenebilir.

13. İş kazası konularında iş mahkemelerinde devam eden veya sonuçlanmış dava var mıdır? Varsa sayısı kaçtır?

Araştırmamıza katılan hiçbir işletme iş mahkemelerinde devam eden veya sonuçlanmış davalarının olmadığını belirtmişlerdir. 12. soruda sorduğumuz iş kazası ve

meslek hastalığı sonucu işe devamsızlığın olması o işletmede iş kazasının varlığını belirtmektedir fakat iş kazası sonucu herhangi bir davanın olmaması bize işletmelerin yasal yükümlülüklerden kaçmak için iş kazası olmuş bile olsa bunu resmi makamlara bildirmeyip işletme-işçi arasında çözdüklerini düşünmeye itmektedir.

14. İş güvenliği konularında eğitim yapılıyor mu? (Yüzde) Nasıl yapılıyor?

Evet	100
Hayır	0

İşletmelere eğitim yapılıp yapılmadığını sorduğumuzda araştırmaya katılan tüm işletmeler konuyla ilgili eğitimlerin yapıldığından bahsetmişler. Yapılıyorsa nasıl sorusuna ise büyük bir kısmı eğitimleri sözlü olarak yani ikaz ve uyarma niteliğinde olduğu, diğer bir kısmı da sözlü eğitimin yanı sıra belli aralıklarla kursların düzenlediğini kaydetmişler. Bu kursların niteliklerin neler olduğu sorulduğunda örnek olarak işyeri hekiminin de katkılarıyla ilk yardım kurslarının düzenlendiğini söylemişler.

15. İş güvenliğinin personel eğitiminde, bilim kuruluşları , diğer işletmeler, devlet vb. işletme dışı örgütlerle herhangi bir işbirliğiniz var mı? (Yüzde)

Var	66,6
Yok	33,3

Araştırmaya katılan işletmelerden % 66,6 sı personel eğitimde işletme dışı örgütlerle işbirliği yapıkları söylemişlerdir. Bu işletmelere hangi örgütlerle işbirliği içerisindeyiz diye sorulduğunda ise Afyon Kocatepe Üniversitesi ve Sosyal Sigortalar Kurumu cevabını aldık. Buradan da anlaşılacağı gibi işletmeler bilimsel bir destek istediklerinde üniversitelerle, meselenin yasal dayanakları hakkında destek istediklerinde ise SSK gibi devletin sorumlu olan kurumlarıyla çalışmaktadırlar.

16. İş güvenliğinin sağlanmasına yönelik yapılan uygulamaların denetimi yapıyor mu? Yapılıyorsa nasıl?

Personelin uyarı levhaları ve kişisel koruyucu malzemeleri kullanıp kullanmadığının kontrolünün nasıl yapıldığını önem sırasını dikkate alarak sıralayınız. (1-5) (Yüzde)

İş tanımları imza karşılığı verilerek kurallara uyma mecburiyeti getirilmiştir.	15,5
Disiplin cezası uygulanmaktadır	17,7
İş güvenliği sorumlularınca kontrol edilmektedir	28,8
Bölüm usta veya ustabaşı tarafından denetlenmektedir	17,7
İşe alıştırma eğitimiyle bu kurallar benimsetilmektedir	20,0

Yukarıda sıralanan kontrollerin nasıl yapıldığı önem sırasına göre değerlendirildiğinde ilk sırayı iş güvenliği sorumlularınca kontrol edilmektedir cevabı almaktadır. Buradan anlaşılan herkesin görev ve sorumluklarını bilerek hareket etmesinin temel alındığı çıkmaktadır. 2. sırada işe alıştırma eğitimleriyle bu kurallar benimsetilmeli cevabı gelmektedir. Bu cevap ise eğitimin işletmeler tarafından önemli bir iç ve öz denetim mekanizması olarak görüldüğünü göstermektedir. 3. sırada ise bölüm usta veya ustabaşı tarafından denetleme ve disiplin cezası uygulaması gelmektedir.

İşletmelerin tutumlarını sırayla verdikleri cevaplar doğrultusunda incelersek; ilk olarak sorumluk ve görev kavramı ortaya çıkmaktadır, daha sonra ise iş görenlerin eğitilmesi gelmektedir. Bu verilen eğitim sonucunda iş görenlerin uygulamaları usta veya ustabaşları tarafından denetlenmekte ve uymayanlara disiplin cezası verilerek caydırıcılık sağlanmaktadır. % 15,5'lik oranla en son sırada yer alan iş tanımları imza karşılığı verilerek kurallara uyma zorunluluğu getirilmesiyle de tüm bu uygulamalar sonunda iş güvenliğini tehlikeye sokan işçinin işten çıkarılmasına kadar gidebilecek uygulamaları da yasal bir temele oturturulması sağlanmaktadır.

17. İşletmenizden yönetimden kaynaklanan iş güvenliğiyle ilgili tedbirlerin alınmaması sonucu aşağıda belirtilen problemlerden hangisiyle karşılaştınız. Önem sırasına göre sıralayınız. (1-8) (Yüzde)

Verimliliğin düşmesi	16,6
Maliyetlerin artması	14,8
İş yerindeki araç ve gereçlerin hasara uğraması	9,2
Üretimin durması	11,1
Vasıflı iş gücünün kaybedilmesi	12,9
Ürün kalitesinin bozulması	14,8
İş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesi	14,8
İhracatın durması ve ülke ekonomisine katkı payının azalması	5,5

Yukarıda sıralana işletmelerde karşılaşılan problemlere verilen cevapları önem sırasına göre değerlendirdiğimizde ilk sırada verimliliğin düşmesi, 2.sırada maliyetlerin artması, ürün kalitesinin bozulması ve iş kazası meslek hastalığının meydana gelmesi, 3. sırada vasıflı iş gücünün kaybedilmesi, 4. sırada üretimin durması, 5. sırada iş yerindeki araç ve gereçlerin zarara uğraması ve son sırada da ihracatın durması ve ülke ekonomisine katkı payının azalması gelmektedir.

Verilen cevapların yüzdelerine göre; işletme yöneticilerine göre birinci derecede önemli verimliliğin düşmesi, maliyetlerin artması, ürün kalitesinin bozulmasıdır. İş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmesi ve dolayısıyla vasıflı iş gücünün kaybedilmesi ise ikinci derecede önemli gelmektedir. Buradan çıkarılacak en önemli sonuç ise; işletmelerde iş güvenliğinin tam olarak sağlanmasında en önemli rol yine işletme yönetimlerine ve yönetimlerin düşünme şekillerine düşmektedir. Yukarıda cevaplar ise para kazanmanın iş güvenliğinden çok önce düşünüldüğünün açık bir kanıtıdır. Türkiye'deki işletme yönetimleri böyle düşünmeye devam ettikleri sürece iş güvenliğinin sağlanıp, Dünya'da şu anda önemi gittikçe artan "sıfır iş kazası" kavramına ulaşmak bir hayal olmaktan öteye gidemeyecektir.

18. Konuyla ilgili eklemek istediğiniz bir şey var mı? Varsa yazınız.

Araştırmamıza katılan işletmeler herhangi eklemek istedikleri bir şeyin olmadığını belirtmişler.

SONUÇ

Abraham Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi"nde tanımladığı gibi insan ihtiyaçları sonsuzdur ve her ihtiyaç karşılandıkça bir sonraki ihtiyaç ortaya çıkmaktadır. Ancak insanın ihtiyaçlarını giderebilmesi veya haklarını kullanabilmesi için öncelikle onun yaşama hakkı güvence altına alınmış olması gerekir. Bu güvence karşılandıktan sonra diğer haklar için mücadele edilebilir veya onun gerçekleştirilebilmesi yönünde çaba gösterilebilir.

Dünya'nın neresinde olursa olsun yaşayan her insanın hayatı kutsaldır. Onların ırk, soy, inanç, cinsiyet, yaş, meslek farkı gözetilmeksizin herkesin yaşam hakkı en yüksek düzeyde güvence altına alınmalıdır.

"İşletmelerde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarının Etkinliği" başlığı altında, çok kapsamlı bir konu olan işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili konuları; hem genel olarak temel özellikleri, tarihsel gelişimi hem de hukuki, sosyal, teknik tedbirleri incelemeye ve alınacak yönetsel önlemleri açıklamaya çalıştık.

Araştırmamızın kuramsal bölümünde bahsettiğimiz gibi, işletmelerde iş güvenliği çalışmalarının amacı; çalışan personeli korumak, işletme ve iş güvenliği sağlamaktır. İş güvenliğinin ana konusunu iş kazaları ve meslek hastalıkları oluşturmaktadır. Konuyu işletme yönetimi açısından değerlendirdiğimizde; iş kazalarının işçiye bağlı nedenleri çalışanını dikkatsiz, dalgın, tedbirsiz ve ihmalkar oluşundan kaynaklanmaktadır. Bu nedenlerin ortadan kaldırılması veya en aza indirgenmesinin yollarından biri işçinin kendi fiziksel ve ruhsal kapasitesine ve meslek eğitimine uygun bir işte çalıştırılması yine işçinin personel seçimi yöntemleri kullanılarak işe yerleştirilmesidir. İşçinin yetenek düzeyinin altında bir işte çalışması, iş doyumsuzluğu, bıkkınlık, sıkıntı hissetmesine, dolayısıyla dikkatsiz davranmasına ve iş kazası yapmasına yol açabilir. Aynı şekilde işçinin yeteneklerini zorlayıcı bir işte çalışması da düşük iş başarısına, çabuk yorulmasına, moral bozukluğuna neden olarak iş kazası yapma olasılığını arttırabilir. Bu bağlamda

işçinin kendisine uygun bir işte çalışması başlı başına kaza yapma olasılığının azaltan bir faktör olabilir.

İşçi belirli bir çevrede çalışmakta, belirli bir malı belli yöntemlerle üretmekte, bunları yaparken de farkında olmadan bazı risklerin tehdidi altında kalmaktadır. İşçiyi bu risklerden koruma sorumluluğunu işverenin yüklenmesi yani işçileri için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturması gerekmektedir işverenin bu konuda öncelikle bilmesi gereken nokta, iş güvenliğine ilişkin uygulamalar için yapılacak harcamaların kısa dönemde maliyet ögesi olsa bile uzun dönemde bir yandan emek verimliliği artırarak, diğer yandan da iş kazası ve meslek hastalıklarının dolaysız maliyetleri nedeniyle yapılacak harcamalarda, dolaylı maliyetlerin getireceği zararlarda azalma sağlayabilir. Bu bağlamda; işletmenin yararına bir takım getirileri olacaktır. İşverenlerin konuyu insancıl açıdan, insan sağlığı açısından yaklaşımları gerekir. Çünkü yapılacak harcamalar yada uygulamalar sonucu korunacak olan insan sağlığı ve insan hayatıdır.

İşverenler bu gerçeğin farkında olarak işyerlerinde makine tasarımlarını, çalışma biçimlerini, makine koruyucularını, çalışanlarına rahat ve tehlikesiz bir çalışma ortamı sağlayacak biçimde düzenlemelidirler. Çalışma ortamında var olan gürültü, sıcak, soğuk, toz, duman vb. gibi çalışanı zorlayacak, meslek hastalığı yada iş kazasına neden olabilecek etmenlerin insan sağlığını tehlikeye sokmaması için gerekli bütün önlemleri almalıdırlar. Üretim artışı sağlamak kaygısıyla işçilerin daha fazla veya daha hızlı çalışmalarının talep etmemelidirler. İşverenler iş güvenliği konusunda yasa, tüzük ve yönetmeliklerin kendilerine verdiği yükümlükleri zamanında ve eksiksiz olarak yerine getirmeyi her şeyin ötesinde insani bir sorumluluk olarak görmelidirler.

Çalışmamızın kuramsal bölümünde bahsedildiği gibi, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin önemi teknoloji geliştikçe artmaktadır. Konu insanın ihtiyaçlarını temin etmek amacıyla çalışmaya başlaması ve dolayısıyla bir takım tehlikelerle karşılaşmasıyla doğmuştur. İşçi sağlığı M.Ö. 370 yıllarında hekim Hipokrat'ın insan ile yaptığı iş arasındaki ilişkileri incelemesi ile başlamış ancak işçi sağlığı ve iş güvenliği 17.yy'da İtalya'da hastalara "ne iş yaptığı" konusunda sorular sorma gereğinin duyan Bernardino Ramazzini tarafından bilimsel esaslara dayanılarak ortaya konmuştur. İş güvenliğinin ikinci önemli özelliği, sadece bir bilim olmayıp, aynı zamanda bir sanat oluşudur. Bu görüş ilk kez iş

güvenliğinin temel ilkelerini ortaya koyması ile tanınan Amerikalı yazar H.W.Heinrich tarafından ortaya atılmıştır. İş güvenliğinde yönlendirilmesi gereken temel öge insan olduğundan katı bilim kuralları gerekli amaçlara ulaşmakta yeterli olamamaktadır. İş güvenliği İngiltere’de buhar makinesinin, elektriğin, dokuma tezgahlarının sanayiye girmesi ile çalışanların sağlık ve güvenlik sorunlarının artması ve 19. yy’da çalışma koşullarını düzenleyen yasal önlemlerin alınmasıyla gelişmeye başlamıştır.

Ülkemizde iş güvenliği konusunda ilk yasal düzenlemeler Ereğli Havzasında maden ocaklarındaki kömür tozlarının hastalıklara sebep olması ve buna bağlı olarak üretimin düşmesiyle 1865 yılında yasal düzenlemeler yapılamaya başlamıştır. Daha sonra günümüze değin bir çok kanun, tüzük ve yönetmelikler çıkarılmıştır.

Bu yasal düzenlemelere genel olarak baktığımızda, bu düzenlemelerin yetersiz olduğu söylenemez. Avrupa Birliğine girme çabası içinde olan ülkemizin bu yasal düzenlemeleri yakından takip ettiği söylenebilir. Fakat böylesine olumlu ve ileri hükümlerin yanı sıra mevzuatımızın bazı eksik hükümler içerdiği, kapsam açısından sınırlı olduğu, son değişikliklere rağmen, özellikle cezai hükümler açısından sınırlı olduğu açıklanabilir. Örneğin; 4857 sayılı iş kanununun 105. maddesine göre “ alınmayan her işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemi için elli milyon lira para cezası verilir.” denilmektedir. Bu rakamlar yaptırım gücü bulunmayan cezai müeyyidelerdir. Ancak mevzuatın çok ileri hükümler içermesi de tam anlamıyla uygulanmadıkça tek başına bir anlam ifade etmemektedir. Cezaların bu denli düşük olması mevzuatın tam olarak uygulanmasına ve denetimlerin yeterli olmasını engelleyebilir.

Ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında yapılmış çeşitli ve kapsamlı mevzuatın olduğu anlaşılmaktadır. Ancak, sadece bu düzenlemelerin oluşturulmuş olması yeterli olmamaktadır. Çünkü varolan yapı dağınık, karmaşık ve ilgili kuruluşlar arasında koordinasyonun olmadığı bir görünüm sergilemektedir. Çalışma yaşamının bu çok başlılıktan çıkarılarak, etkin kılınması gerekir.

Araştırmaya katılan işletmelerin konu ile ilgili mevzuat hükümlerini bildikleri, kısmen uygulamaya çalıştıkları görülmüştür. Tüzük hükümleri gereğince işçi sağlığı ve iş güvenliği kurul üye sayısı 7 asil, 2 yedek üye şeklinde olmasına rağmen bazı işletmelerde bu sayılara uyulmadığı hatta bir işletmede ise kurullarının bulunmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan gözlemlerde işletmelerde uyarı levhaları ve kişisel koruyucu malzemelerin olduğu tespit edilmiş ve bunların kontrolünün genelde usta ve ustabaşı tarafından yapıldığı açıklanmıştır.

Araştırmamıza katılan işletmelerde, işçi sağlığı ve iş güvenliği müdürlüğü veya uzmanlığının bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu görev üretim müdürlerine, usta veya ustabaşılara ek görev verilerek yaptırılmaktadır. Zaman zaman eğitim amacıyla üniversiteler gibi bilim kuruluşlarıyla veya işyeri hekimleri gibi konusunda uzman kişilerden destek alınmaktadır. Yöneticilerle yapılan görüşmelerde iş güvenliği uzmanına gerek duymadıklarını gerektiğinde ilgili konuyla ilgili olarak konunun uzmanlarından fikir alındığını söylemişlerdir.

Araştırmada sorulan soruların cevaplarına bakıldığında; iş güvenliği kavramının öncelikle dikkate alınmayan bir kavram olduğu görülmüştür. İşletmeler için önceliğin işletme karlılığının maksimize edilmesi olduğu ve iş güvenliğinin bu karlılık üzerine ne kadar önemli bir unsur olduğu gözlerden kaçmaktadır. Bunun nedeni olarak iş güvenliğinin getirdiği karlılığın direkt olarak gözlemlenememesidir. Dolaylı unsurlar, ilk bakışta görülmeyen fakat uzun zamanlı ve devam eden süreçlerde etkili olan olgulardır. İş güvenliği de bu olgular kapsamı dahilindedir.

Konu ile ilgili olarak zaman içindedeki hızlı gelişmeler olmaktadır. İşyerlerinin ölçeklerinde küçülmenin olduğu, teknolojinin kullanımının giderek arttığı süreçte, bilimsel ve teknolojik alandaki gelişmeler beraberinde yeni riskleri ve tehlikeleri de getirmektedir. İş kazalarının önemli kısmını çalışanın bilgisizliği ve dikkatsizliğinden kaynaklandığı da göz önüne alınacak olunursa, varolan ve gelişmenin ortaya çıkardığı tehlikelerden korunmanın en önemli yolunun işverenlerin ve işçilerin eğitilerek, tedbirlerin etkinleşmesi sağlanabilir.

Tarafların eğitim ile bilinçlendirilmelerinin yanında çalışma yaşamının denetimini gerçekleştiren ilgili kurumların denetim elemanı sayısı da, bu etkinliği sağlayabilecek personel düzeyine çıkarılmalıdır.

Çalışma yaşamında işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin sorunların azaltılabilmesi veya ortadan kaldırılabilmesi, tüm kurum ve kuruluşların işbirliği içinde bilgi ve deneyimlerini paylaşarak, ortak hareket etmelerinde yatmaktadır.

İşletmelerde işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında yapılacak çalışmaların etkinliği konunun süreklilik içeren bütüncül bir yaklaşımla ele alınmasına bağlıdır. Ülkemizdeki uygulamalarda eksik olan bu süreklilik ve bütüncüllüktür.

KAYNAKÇA

AKKÖK Ayşe, İş Kazalarının Maliyeti ve İş Güvenliği, MPM Yayınları: 204, Ankara, 1977

AKSOY Cezmi, “İş Kazaları: Tanımı, Önemi, Nedenleri”, İş Kazalarını Önleme Semineri, MPM Yayınları: 261, Ankara, 1982.

AKYÜZ Necdet, İş Güvenliği, Yayınlanmamış Seminer Notları, İstanbul, 1979.

AKYÜZ Önder, “İş Kazalarının Önlenmesi Konusunda İşveren Görüşleri”, İş Kazalarını Önleme Semineri, MPM Yayınları: 261, Ankara, 1982.

ALPER Yusuf, “İş Güvenliğinin Temel İlkeleri”, Sosyal sigortalar Kurumu Bülteni, Sayı 15 Ankara, Ocak-Şubat 1989.

ALPER Yusuf., “Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye’deki Uygulama İle Karşılaştırılması”, Sosyal Siyaset Konferansları 37-38’nci Kitaplar, İstanbul Üniv. Yay., No:3662, 1992.

ARICI Kadir, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara, 1999.

ASMA Müzeyyen, “Avrupa Topluluğu Hukukunda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi, Sayı:26, Ankara, 1991.

BAYSAL Fütühat, “Sanayileşmede İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi”, 2.Türkiye İktisat Kongresi III. Sosyal Gelişme ve İstihdam Komisyonu Tebliğleri, 2-7 Kasım 1981, T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Yayını No:1987, Başbakanlık Yayınları, Ankara, 1981

ÇETİNKAYA Mustafa, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, Ankara, 1992

ÇİÇEKOĞLU Bakiye, İşçi Sağlığı- İş Güvenliği Sorunları ve Çözüm Yolları, TMMOB, Kimya Mühendisleri Odası Yayını, İstanbul, 1991.

DİZDAR Ercüment, KURT Mustafa, İş Güvenliği, Ankara, 2001.

EREFİ İnci, “Dünyada İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, İşçi Sağlığı - İş Güvenliği Sorunları ve Çözüm Yolları, TMMOB. Yayını, İstanbul, 1991.

GEREK Nüvit, Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Ocak 1998.

GÜLERMAN Adnan, “İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Batı’da ve Avrupa Topluluğu Ülkelerindeki Gelişmeler ile Mevcut Durumumuzun Karşılaştırılması ve Öneriler”, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, Ankara, 1992.

KARAÇİVİ Gültekin, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Haftasının Düşündürdükleri”, MESS İşveren Bülteni, Nisan 1995.

KÜLAHÇIOĞLU Gürdal, İş Güvenliği, 9 Eylül Üni., Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Basım Ünitesi, İzmir, 1984.

SELCAN Timuçin, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1985.

STRONG P.Earl, Yönetim Kavramı, (Çev; I. ÖZALP, Ç.KAPASAL), İstanbul, 1983.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, Yasa Yayınları, İstanbul, 1974.

EK-1

ANKET FORMU

Açıklama: İşletmelerde iş güvenliğinin sağlanmasında işletme yönetiminin rolü ve öneminin ortaya konulabilmesi için bu çalışmamıza katılıp, bizlere yardımcı olmanızı bekliyoruz ve ilginiz için teşekkür ediyoruz.

Anketin uygulanması sonrası İŞLETMENİN UNVANI , işletmenin verecekleri cevaplardan sorumlu tutulmamaları için hiçbir koşulda kullanılmayacaktır.

1. İşletmenin Unvanı:
2. Faaliyet Konusu:
3. Çalışan Sayısı:
 - a. Mavi Yakalılar:
 - b. Beyaz Yakalılar:
4. İşletmenizde iş güvenliği ile ilgili (uyarı levhaları, kişisel koruyucu malzemeler vb.) önlemler var mıdır?
5. İşletmenizde iş güvenliği ile ilgili konuları araştırma geliştirmeye ilişkin plan ve faaliyetleriniz önem sırasına göre sıralayınız? (1-7)

Mesleki kuruluşlardan faydalanmak	
İş güvenliği konusunda alınabilecek tedbirleri planlamak	
İş güvenliği ile ilgili makine koruyucuları ve kişisel koruyucuların teknolojik şartlara göre yenilenmesini ve kullanılmasını sağlamak için çalışmalar yapmak	
Koruyucu malzeme satan firmalarla temasa geçip yeni ve modern koruyucuları şirkete almak	
Kaza rizikolarını tesbit etmek	
Etkili eğitim faaliyetleri tesbiti çalışması yapmak	
Yangın rizikolarının tesbitini yapmak	

6. İşletmenizde bir organizasyon şeması var mıdır? Varsa bir örneğini anketimize ekleyiniz.
7. İşletmenizde görev yetki ve sorumlulukların bölünme ve dağılımını gösteren yazılı bir belge (iş tanımları kitabı, yönetmelik, ana sözleşme, vb.) var mıdır? Varsa bir örneğini çalışmamıza ekleyiniz.
8. İşletmenizde iş güvenliği kurul üye sayısı kaçtır ve bu sayı sabit midir, kimlerden oluşmuştur?
- işveren
 - işveren vekili
 - işyeri güvenlik şefi veya teknik kişi
 - işyeri hekimi
 - sosyal işler danışmanı ve personel müdürü
 - sivil savunma uzmanı
 - formen, ustabaşı veya usta
 - işyerinden seçilmiş bir işçi
 - diğer (Açıklayınız: _____)
9. Kurul ne kadar zamanda toplanır ve kurul karar defterindeki yıllık toplantı sayısı kaçtır?
10. İş güvenliği giderlerinin genel bütçe içindeki oranı binde kaçtır?
11. İşletmenizde iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu viziteye çıkan aylık/ yıllık ortalama işçi sayısı, toplam çalışan sayısının % kaçdır?
12. İşletmenizde iş kazası ve meslek hastalığı sonucu işe devamsızlık gün sayısı aylık/yıllık olarak ne kadardır?
13. İş kazası konularında iş mahkemelerinde devam eden veya sonuçlanmış dava var mıdır? Varsa sayısı kaçtır?
14. İş güvenliği konularında eğitim yapılıyor mu? Yapılıyorsa nasıl?
15. İş güvenliğinin personel eğitiminde, bilim kuruluşları , diğer işletmeler, devlet vb. işletme dışı örgütlerle herhangi bir işbirliğiniz var mı?

16. İş güvenliğinin sağlanmasına yönelik yapılan uygulamaların uygulanıp uygulanmadığını denetimi yapıyor mu? Yapılıyorsa nasıl yapılıyor?

Personelin uyarı levhaları ve kişisel koruyucu malzemeleri kullanıp kullanmadığının kontrolünün nasıl yapıldığını önem sırasını dikkate alarak sıralayınız. (1-5)

İş tanımları imza karşılığı verilerek kurallara uyma mecburiyeti getirilmiştir.	
Disiplin cezası uygulanmaktadır	
İş güvenliği sorumlularınca kontrol edilmektedir	
Bölüm usta veya ustabaşı tarafından denetlenmektedir	
İşe alıştırma eğitimiyle bu kurallar benimsetilmektedir	

17. İşletmenizden yönetimden kaynaklanan iş güvenliğiyle ilgili tedbirlerin alınmaması sonucu aşağıda belirtilen problemlerden hangisiyle karşılaştınız. Önem sırasına göre sıralayınız. (1-8)

Verimliliğin düşmesi	
Maliyetlerin artması	
İş yerindeki araç ve gereçlerin hasara uğraması	
Üretimin durması	
Vasıflı iş gücünün kaybedilmesi	
Ürün kalitesinin bozulması	
İş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesi	
İhracatın durması ve ülke ekonomisine katkı payının azalması	

18. Konuyla ilgili eklemek istediğiniz bir şey var mı? Varsa yazınız.