

# TÜRKİYE'DE İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI ALANINDA YAPILAN ÇALIŞMALARIN VE BU KONUDA ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO) İLE İLİŞKİLERİN GENEL BİR DEĞERLENDİRMESİ

Haşmet BAŞAR\*

Sosyal içerikli çalışmaların çoğunda olduğu gibi, iş kazaları ve meslek hastalıkları da sanayi devrimi ile yoğunluk kazanmış ve toplumların önemli bir sorunu haline dönüşmüştür. Başlangıçta yardım sandıkları ve hayır dernekleri önemli görevler üstlenmişler, işverenler de olaya insancıl nedenlerin yanısıra üretimi ve verimi arttırmak amacıyla önem vermişler, 19. yüzyılın son yıllarında ise konuya doğrudan doğruya devletler ilgi göstermeye ve çözüm yolu aramaya başlamışlardır. Sosyal Sigortalar konusunda ilk adımlar Almanya'da atılmış bu ülkede, 1883'de hastalık sigortası, 1884 de iş kazaları ve 1889 da sakatlık, yaşlılık sigortası kurulmuştur. 20. yüzyılın başlarında diğer Avrupa ülkelerinde de yasal düzenlemelere gidilmiş, değişik amaçlar da hizmet veren sosyal sigortalar oluşturulmaya başlanmıştır. Örneğin 1905 yılında Norveç'te yaşlılık sigortası, 1913 yılında İsveç'te yaşlılık ve sakatlık sigortası, 1911 de İsviçre'de iş kazası sigortası, İngiltere'de ise 1908 yılında yaşlılık sigortası ve 1911 de de hastalık ve sakatlık sigortası kurulmuştur <sup>1</sup>.

Osmanlı devletinde sosyal yardımlar islam dininin emrettiği zekat, fitre, kurban kesme gibi vecibelerle desteklenmişse de kamu hizmetlerinin büyük bir bölümünü vakıflar üstlenmişti. Bunlardan özellikle AVARIZ VAKIFLARI fakirlerin tedavisi ile uğraşırken Orta Sandığı ve Teavün sandığı adı altında loncaların oluşturdukları ve lonca başkanları tarafından yönetilen örgütler sosyo-ekonomik sorunların çözümünde önemli rol oynamakta idiler <sup>2</sup>.

Hemen belirtmek gerekir ki, sosyal sorunlar lonca içi kurallarla çözümlenirken hastalık, yaşlılık, ölüm gibi nedenlerle gelirlerini kaybedenlere ve yakınlarına Orta Sandıklarından ve Teavün Sandıklarından sağlanan kaynaklarla ödeme, yapılmaktaydı. Bunun yanısıra vakıflar yardım kurumu görevi yapmakta idiler <sup>3</sup>.

Osmanlı toplumunda sanayileşmek için atılan adımların geçikmesi, ulusal düzeydeki sosyal mevzuatın oluşmasını ve gerekli önlemlerin hızla alınmasını da

\* Doç. Dr., Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi

1 Cahit Talas, Sosyal Ekonomi, Ankara 1979, s. 326.

2 İbid, s. 374.

3 Kenan Tunçomağ, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, İstanbul 1975, s. 40-42.



engellemiştir. Böylece konuya ancak 1865 tarihli Dileverpaşa Nizamnamesi ile ilgi duyulmuş, sanayinin başladığı bölgelerde çalışma koşullarının düzenlenmesine gidilmiş, yöresel hizmet verecek doktorlar istihdam edilmeye çalışılmış, işçilerin tedavi ve istirahatleri ile ilgilenilmiş ve günlük çalışma süresinin 10 saate indirilmesi için çaba gösterilmiştir. Aynı tarihte çıkartılan Maadin Nizamnamesi ise iş kazalarını önleyecek tedbirlerin alınmasını emretmiş, iş kazalarına uğrayacak işçilere ödeme yapılmasını, ayrıca kazanın işin kötü yönetiminden doğması halinde işverene para cezası verilebileceğini kararlaştırmıştır <sup>4</sup>.

Ancak 19. yüzyıl Osmanlı dönemindeki yasa ve nizamnamelerin çoğu çalışanların emeklilik sorunları ile kısıtlı kalmıştır. Örneğin 1806 tarihinde Askeri Tekait Sandığı, 1881 de Memurlar Tekait Sandığı ve 1909 Emeklilik Malüllük Sandığı, 1910 da Hicaz Demiryolu Memur ve Müstahdemleri Hastalık ve Kaza Sandığı, 1917 de Şirket Tekait Sandığı kurulmuştur <sup>5</sup>.

## CUMHURİYET DÖNEMİ

### a) 1923–1945 DÖNEMİ

Kurtuluş Savaşının önderleri daha bağımsızlık savaşı sürerken bu konu ile ilgili olarak iki yasa çıkartmışlardır. Bunlardan 28 Nisan tarihli, 114 sayılı kanun, Zonguldak ve Ereğli Havzasındaki kömür artıklarının satılarak işçilere ek gelir sağlanmasını öngörürken, 10 Eylül 1921 de kabul edilen 151 sayılı kanun ise Türkiye'de Sosyal Sigortalarla ilgili çalışmaların temelini oluşturmuştu. Şöyle ki, sözü edilen kanun, İhtiyat ve Teavün sandıklarının kurulmasını, bunların Amele Birliği içinde birleştirilmesini, bölgedeki işçilerin bu sandıklara zorunlu olarak girmelerini öngörmüştü. Kanun ayrıca, İşçi ve İşverenlerden alınan kesintilerden oluşan bir fon kurulmasını, işverenlerin madenlerde doktor bulundurmalarını, gerektiğinde hastahane açmalarını, çalışanların ücretsiz bakım ve tedavi görmelerini, kazaya uğrayan işçilere ödeme yapılmasını, ölüm halinde mahkeme tarafından belirlenecek miktarları vermelerini kararlaştırmıştı <sup>6</sup>.

1923 yılında yapılan Birinci İzmir İktisat Kongresinde işçi önerileri arasında sosyal yardım ve güvenlikle ilgili isteklerin yer alması konunun büyük ölçüde benimsendiğini göstermektedir.

1926 tarihli Borçlar Kanunu 151 sayılı kanunun çalışma şartları ile ilgili maddelerini kapsamına almışsa da, liberal bir anlayış içinde genel sorumluluğu ön planda tutmuştur. Nitekim sözü edilen kanun işçi sağlığının korunması ve iş kazalarının önlenmesi amacıyla işverenleri *hâkkaniyet kuralları* dahilinde gerekli önlemleri almaya ve sağlığı elverişli iş yerleri kurmaya zorlamışsa da genellikle işveren lehine hükümler getirmiş, tazminat ödeme de işçinin kusurunu ön plana tutmuş ve birçok işçinin mağduriyetine sebep olmuştur <sup>7</sup>.

4 Sait Dilik, Türkiye'de Sosyal Sigortalar, İktisadi Açından bir Tahlil Denemesi, Ankara 1972, s. 29.

5 İbid, s. 32.

6 Kenan Tunçomağ, op.cit., s. 48.

7 Sait Dilik, op.cit., s. 37–38.



Bunun yanısıra Borçlar Kanunu Sosyal Sigortalarla ilgili hükümlere önem vermemiş, işverenin çalıştırdığı işçileri iş kazasına karşı sigorta ettirmesi için zorlayıcı hükümler getirmemiş, ihtiyari nitelikte oluşturulacak sigorta içinde çalışanların da prim yolu ile katkıda bulunmasını öngörmüştü. Zaten geçim sıkıntısı çeken işçi kitlesi gelirinin bir bölümünü de sigortaya yatırmaktan kaçınmış, böylece Borçlar Kanununun 112. maddesi işlem görmemiştir.

24 Nisan 1930 da çıkartılan 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu işçi sağlığını özellikle çocuk ve kadınlar yönünden ele almış, bir kısım işçilere mecburi sağlık yardımı yapılmasını öngörmüştür. Ayrıca 173. maddede 12 yaşından küçük çocukların fabrika, imalathane ve maden işlerinde, 174. madde 16 yaşından küçüklerin ise gece çalıştırılmayacağını kararlaştırmış, 175. madde gece çalışma süresinin 8 saatten fazla olamayacağına ve 177. madde gebe kadınların çalışma koşullarını belirlemiştir. 179. madde işçilerin sıhhatini korumakla İktisat, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıklarını sorumlu tutmuş ve 180. madde aynen şu açıklamayı yapmıştır. "Devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran bütün iş sahipleri, işçilerinin sıhhi ahvaline bakmak üzere bir veya mütaaddid tabibin sıhhi murakebesini temlike ve hastalarını tedaviye mecburdur."

1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu Türkiye'de Sosyal Sigortaların, yeni bir anlayışla kurulmasını öngörmüş, zorunluluk ilkesini getirmiş, kurulacak sigorta kolalarını belirlemiş fakat gerekli tüzüklerin çıkartılamaması uygulamaya olanak vermemiştir.

## b) 1946–1962 DÖNEMİ

Türkiye'de uzun süre ihmal edilen çalışma koşulları, işçi-işveren ilişkileri gibi sorunlara çözüm yolu bulunması için zamanın Cumhurbaşkanı İsmet İnönü özel ilgi ve çaba göstermiş ve 7 Haziran 1945 de Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. Bakanlığın sorumluluğunu üstlenen Prof. Dr. Sadi İrmak bu konudaki anılarında çalışanların sosyal ve ekonomik haklarını kanunun garantisi altına almanın kolay olmadığını, mecliste muhalefetle karşılaştığını belirtmektedir<sup>8</sup>. 28.1.1946 tarih ve 4841 nolu Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanununun 1. maddesi, Bakanlığı "çalışma hayatının düzenlenmesi, çalışanların, yaşama seviyesinin yükseltilmesi, çalışanlarla çalıştıranlar arasında münasebetlerin memleketteki çalışma gücünün genel refahını arttıracak surette verimli kılınması, tam çalıştırma ve sosyal güvenliğin sağlanması" ile görevli kılmış ikinci maddede kurulacak genel müdürlükler arasında İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne de yer vermiş ve görevlerini şöyle açıklamıştır<sup>9</sup>.

1. İş Kanununda yer alan ve işçilerin sağlığını korumayı, iş emniyetini, sosyal yardımları gerçekleştirmeyi amaçlayan hükümlerin uygulanmasını sağlamak.
2. Anılan kanun şümülü dışında kalan iş yerlerinde çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarınının tazmini hakkındaki kanun hükümlerini uygulaması ile ilgili işlemleri yürütmek.

8 Sadi İrmak, Çalışma Bakanlığının Kuruluşu ile ilgili olarak ilk Çalışma Bakanının Anıları, 50. Yılda Çalışma Hayatımız. Ankara 1973, s. 11–16.

9 4841 Nolu Kanun m. 2, m. 10.



3. Çalışma gücünü artıracak ve enerji israfını önleyecek usulleri araştırmak. 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı Kanununun 9. maddesi ise iş yasasının genel hükümleri, hizmet akdi, ücret, işin düzenlenmesi, iş hayatının düzenlenmesi ve bunlarla ilgili kanun tüzük ve yönetmeliklerin hazırlanma görevini ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE vermiştir. Bu görevlerin gerçekleştirilmesinde İş Müfettişlerine önemli görevler düştüğü yine aynı kanunda belirtilmiştir.

Türkiye 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütüne (UÇÖ), 1932 yılında Milletler Cemiyetinin üyesi oluncaya kadar katılmamış ve ilgi duymamıştır. Ancak Versailles Anlaşması gereği UÇÖ üyeliği otomatikman kazanılmış ve 1936 tarihli iş kanununun hazırlanmasında da bu örgütün sözleşmelerinden ve tavsiye kararlarından büyük ölçüde yararlanılmıştır<sup>10</sup>. Öncelikle UÇÖ'nün kadınların maden ocaklarında çalışmasını yasaklayan sözleşmesi 1937 yılında kabul edilmiş ve bu örgütle ilişkiler 1945'den sonra geliştirilmiştir. Bakanlık bu nedenle uluslararası sözleşmeleri değerlendirme, ilişkileri düzenleme ve bu tür bilgileri toplama görevini Araştırma Kuruluna vermiştir. UÇÖ tarafından önceki yıllarda kabul edilen Sanayi-de Hafta Tatili (1921), Ücretli İşçi Bulma Bürolarının Kapanışı (1933), Mesleki Hastalıkların Tazmini (1934) Sözleşmeleri ilk planda kabul edilmiştir. Konumuz yönünden özel bir önem taşıyan son sözleşmede meslek hastalıkları ile ilgili iş kolları ayrıntılarıyla belirtilmiş ve şu açıklama yapılmıştır. "Bu sözleşmeyi onayan her üye ülkenin mesleki hastalıklara uğrayanlar ile bunların hak sahiplerine, varislerine, iş kazalarının tazmini hakkındaki özel mevzuatlarındaki esaslar dahilinde tazminat ödemeyi taahhüt eder. Bu tazminatın miktarı milli mevzuatta iş kazaları neticesinde ödenecek olandan daha az olmamalıdır."<sup>11</sup>.

1945'ten sonra işçilerin sosyal güvenlik sorunlarına ağırlık verilmiş, 27/6/1945 de 4772 sayılı iş kazaları Meslek Hastalıkları Sigortası çıkartılmış, aynı yıl 4792 sayılı yasa ile İşçi Sigortaları Kurumunun faaliyete geçmesi sağlanmıştır. 1949 da İhtiyarlık, 1950 de de Hastalık ve Analık Sigortaları Kanunları yürürlüğe girmiş, daha sonra sözü edilen sigorta kollarının kapsamı genişletilmiştir. Yine 1950 yılında Uluslararası Çalışma Örgütünün "Sanayi ve Ticarete İş Teftişini" konu edinen 81 numaralı sözleşmesi kabul edilerek, Türkiye'de iş müfettişlerinin uluslararası ölçüler doğrultusunda görev yetki ve sorumlulukları belirlenmeye çalışılmıştır<sup>12</sup>. Bunun yanısıra UÇÖ ile geliştirilen işbirliği sonunda İstanbul'da Yakın ve Ortadoğu Çalışma Enstitüsünün kurulması hususunda 1952 yılında bir anlaşma imzalanmıştır. Buna karşın sözü edilen kuruluş ancak 1960 yılında bir teşkilat kanununa sahip olmuş, 12 yıl İstanbul'da çok yararlı çalışmalar yaptıktan sonra 1972 yılında Ankara'ya nakledilmiştir<sup>13</sup>.

### c) 1963 ve SONRASI (PLANLI DÖNEM)

1961 Anayasası, İktisadi ve Sosyal Sorunları Sosyal devlet kavramı içinde ele almıştır. Örneğin 41. maddeye göre, "İktisadi ve sosyal hayat, adalete, tam çalışma

10 Cahit Talas, Toplumsal Politikaya Giriş, Ankara 1981, s. 143.

11 Uluslararası Çalışma Teşkilatı ILO Türkiye tarafından Onaylanan Sözleşmeler, Türk-İş Yayınları No: 137, Ankara 1980, s. 24.

12 İbid, s. 42-49.

13 50. Yılda Çalışma Hayatımız. op.cit., s. 64.



esasına ve herkes için insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlanması amacıyla göre düzenlenir." 42. madde'de devletin görevinin "çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için sosyal, iktisadi ve mali tedbirlerle çalışanları korumak ve çalışmayı desteklemek" olduğu belirtilmiş, 32. madde de ise "çalışanlar sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilatı kurmak ve kurdurmak devletin ödevlerindedir." denilmiştir.

Türkiye'de bir Anayasa emri olarak kurulan Devlet Planlama Teşkilatı'nın hazırladığı Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Sosyal Güvenlik Hedeflerini 15 yıl için (1963—1978) belirlemiştir. Plana göre ihtiyarlık ve sağlık sigortalarını kapsayan genel bir sosyal güvenlik düzeni kurulacak ve bunun tek elde yürütülmesi sağlanacaktır. Böylece güvenceden yoksun olan esnaf, sanatkar ve serbest meslek sahiplerinin de sigorta kapsamına alınması hedeflenmiştir <sup>14</sup>. Bu amaç doğrultusunda 1963—1967 döneminde ilk aşamada işçi sigortalarının öteki örgüt ve sandıklarla birleştirileceği, kurum çalışmalarında koordinasyona önem verileceği, ihtiyarlık ve ölüm sigortalarının büyük şehirlerden başlanarak gerçekleştirileceği belirtilmiştir <sup>15</sup>. İş kazaları ve meslek hastalıkları sorununa planda özel bir yer verilmemişse de sonraki yıllarda hükümet programlarında konuya değinilmiş ve çıkartılan yasalarla önleyici, tedavi edici ve denetleyici hükümler getirilmiştir. Örneğin 19.3.1963 tarihinde yürürlüğe giren 174 sayılı kanunla işçi sigortaların kurumundaki kadroların % 1'ini geçmemesi koşulu ile işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında araştırma ve denetim yapılabilecek müfettişlere tahsis edilebileceği kabul edilmiştir.

1.3.1965 tarihinde de işçi sigortaları kurumunu Sosyal Sigortalar Kurumu haline dönüştüren ve Çalışma Bakanlığına bağlayan 506 sayılı kanun uygulamaya konmuştur. 1967 ve 1969'da yeni eklemelerle kanun kapsamı genişletilmiş çeşitli kurum ve kuruluşlara bağlı yardım sandıkları Sosyal Sigortalara devredilmiştir. Bunlardan özellikle Devlet Demiryolları, Liman İşletmeleri ve Askeri Fabrikalar Tekaüt ve Muavenet Sandıkları kuruma yeni finansal kaynak sağlama yönünden özel bir yere sahiptirler <sup>16</sup>.

Türkiye'de Sosyal Güvenlik alanında alınacak önlemler ve uygulamalar yönünden İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planının, Birincisinden pek farklı olduğu söylenebilir <sup>17,18</sup>. Bunun nedeni ise 1963—1967 döneminde belirlenen hedeflerin büyük ölçüde gerçekleştirilememiş olmasına bağlanabilir. Örneğin konu ile ilgilenen kuruluşlar arasında koordinasyon sağlanması, Sosyal Güvenlik önlemlerinin yaygınlaştırılması ve bu amaçla ulusal bir kurulun oluşturulması gibi hedefler ikinci planda yinelenmiştir <sup>19</sup>.

14 Emel Orhon, Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sorunlarının Çözülmesi (Teksir) D.P.T. Ankara 1974, s. 12.

15 Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, s. 111—112.

16 50. Yılda Çalışma Hayatımız, op.cit., s. 78.

17 Selçuk Maruflu, Sosyal Refah Devleti Hedefi ve Sosyal Güvenlik Sistemi, DPT 1961, SPD 305, Ankara 1978, s. 30.

18 Sait Dilik, Türkiye'de Sosyal Sigortalar, op.cit., s. 59.

19 İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, s. 209—211.



Buna karşın 1968—1972 döneminde bazı önemli girişimlerden ve yasal düzenlemelerden söz edilebilir. Bunun en iyi örneği İSGÜM teşkilatının kuruluşudur. Şöyle ki, 1963 yılında oluşturulan İş Güvenliği teşkilatının çalışmalarını etkinleştirebilmek denetimlerini güçlendirebilmek için Çalışma Bakanlığı, Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) ile ortaklaşa bir proje hazırlanmıştır. Türk hükümetinin de 758 bin dolar katkıda bulunması sonucu İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ MERKEZİ (İSGÜM) 1969 yılında Ankara'da faaliyete geçmiş ve yapılan anlaşmada amaçlar<sup>20</sup> şöyle özetlenmiştir; "Hükümete idari, denetim, tıbbi teknik ve diğer personelin eğitilmesi için kurulacak olan ve aynı zamanda memleketin iş güvenliği ve sağlığı programlarını milletin sosyal ve ekonomik kalkınmasını geliştirecek politika çerçevesinde daha ileri bir safhaya getirmek ve uygulamak için laboratuvar ve diğer kolaylıkları sağlayacak olan İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Merkezi (İSGÜM) kurulmaktadır. Böylece İSGÜM işçileri meslek hastalıklarına ve iş kazalarına karşı korumak maksadı ile hükümetin uyguladığı programı daha etkili bir şekilde geliştirecek, hastalıkları yok etmek veya azaltmak amacı ile çeşitli kategorilerdeki ve seviyelerdeki personeli eğitecektir. Merkezde hastalık ve kazaların sebeplerini gösteren, çeşitli faktörleri aydınlatıcı pratik çalışmalar yapılacak ve durumun icap ettirdiği nisbette tehlikeli davranışların düzeltilmesi tesis edilecek ve çeşitli hizmetlerin yardımı ile sanayiye yardımcı olunacak böylece işçilerin fiziki bütünlükleri ve sağlıklarını himaye edici tedbirler geliştirilecektir"<sup>21</sup>.

Projenin hedefleri doğrultusunda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusunda uzman yetiştirmek amacıyla yurtdışı eğitim programlarına hemen başlanmış, gerekli malzeme getirilmiştir. Ayrıca daha sonraları sık sık değiştirilecek bir yönetmelik hazırlanmış, böylece bir müdürün başkanlığında Teknik Kurul, İş Güvenliği, İşçi Sağlığı ve İş Hijyeni, Dökümantasyon Destek Çalışmaları ve Bölge Labrotuvarları bölümleri oluşturulmuştur. 1971 yılında ise Hıfzısıhha Enstitüsüne bağlı İşçi Sağlığı Eğitim Merkezi kurulmuştur. Aynı dönemde Uluslararası Çalışma Teşkilatının işçilerin makinalardan korunması ile ilgili 119 sayılı sözleşmesi işçilerin İyonasyona ve radyasyona karşı korunmasını ele alan 115 sayılı sözleşmesi ve tek işçinin taşıyabileceği yükün azami miktarı hakkındaki 127 sayılı sözleşme çıkartılan kanunlarla kabul edilmişlerdir.

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında yenilik ve güvence getiren en önemli yasa 931 sayılı ve 1967 tarihli İş Kanunudur. Bilindiği gibi 25.8.1971 tarihinde 1475 sayılı kanunla değiştirilen bu kanunun belirli istisnalar dışında bütün işyerlerinde uygulanması amaçlanmış, işverenin ödeme sorumluluğu, sigorta primleri, iş süresi, ara dinlenmesi gece çalışma süresi, gençleri yer ve su altında çalıştırma koşulları ve işverenin diğer görevleri yasa ile güvenceye alınmış, denetim biçimleri ve uygulamadan sapmalar halinde verilecek cezalar belirlenmiştir.

Üçüncü planda önceki dönemlerde belirlenen hedeflerin gerçekleşemediğini vurgulayarak eleştirilerde bulunulmuş ve 1971 yılında Türkiye'deki toplam ücretli-

20 Çalışma Bakanlığı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi (İSGÜM) Kuruluş ve Görevleri ile Personelinin Görev Yetki Sorumluluklarına İlişkin Yönetmelik.

21 Uluslararası Çalışma Örgütü, İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Özel Fon Projesi 2/9/1968.



lerin ancak % 55'ini sigorta kapsamına alılabildiğini açıklamıştır. Sözü edilen plan çeşitli gelir grupları ile yöreler arasında gelir dağılımının iyileştirilmesi ve sosyal güvenlik sisteminin tarım kesiminde dahil olmak üzere tüm toplumu 1995'e kadar kapsayacak biçimde geliştirileceğini belirtmişse de bunun hangi yolla nasıl, ne biçimde gerçekleştirileceğini açıklamamıştır <sup>22</sup>.

Plan da ayrıca gelişmiş ülkelerle Türkiye karşılaştırılmış bu ülkelerde iktisaden faal nüfusun % 100'e yaklaşan bir oranın sigorta kapsamına alındığı, G.S.M.H.'nin ortalama % 16'sının bu amaç için harcadığı vurgulanmış, Türkiye'de ise sözü edilen oranların % 14 ve % 2 dolayında gerçekleştiği sayılarla ifade edilmiştir. Bu amaçla yapılacak çalışmaların Çalışma Bakanlığı tarafından yürütüleceği, gerekli yasal düzenlemelerin gerçekleştirileceği vurgulanmıştır <sup>23, 24</sup>.

Nitekim 1475 Sayılı İş Kanununda belirtilen tüzüklerin çoğu 1973 yılında çıkarılmıştır. Örneğin 5583 sayılı Kararname ile "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü" 6174 sayılı Kararname ile "Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü", "Gebe ve Emzikli Kadınları Çalıştırma Koşullarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları Hakkında Tüzük", "Sağlık Kuralları Hakkında Tüzük", "İş Süreleri Tüzüğü", "İşçi Çalıştırma ve Kimlik Karnesi Tüzüğü", Bakanlar Kurulunun kararları ile 1973'te uygulamaya girmişlerdir. Bunun yanısıra sosyal güvenlik hizmetlerini Anayasa ve Kalkınma Planı hedefleri doğrultusunda gerçekleştirebilmek ve aralarında koordinasyon sağlayabilmek için 1974 yılında Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurulmuştur <sup>25</sup>.

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Döneminde gerçekleştirilen olumlu çalışmalardan biri de Ankara'da kurulan ve 1968-1974 döneminde gelişme sağlayan İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞÇİ SAĞLIĞI Merkezi (İSGÜM)'e gerekli teknik malzemenin sağlanması elemanlarının yurtdışına ihtisasa gönderilmesidir. Sözü edilen girişimler sonucu Türkiye'de iş güvenliği ve sağlığı programını yürütebilecek ve iyileştirebilecek modern metodlar kullanarak sanayi zararlarının etkisini azaltacak veya yok edecek tıbbi teknik, idari ve denetleyici personel sağlayacak bir merkezin geliştirilmesine 1974'ten sonra da devam edilmiş, ILO ile ikinci bir projenin uygulanması konusunda anlaşmaya varılmış, endüstrinin yoğun olduğu 6 bölge de (İstanbul, Ankara, Adana, Bursa, Samsun ve Zonguldak'ta) laboratuvar açılması planlanmış ve teknik malzeme getirtilmiştir <sup>26</sup>.

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planının hazırlanma aşamasında oluşturulan Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu öncelikle sosyal güvenliğin tanımını ele almış "Hiç bir ayırım gözetmeksizin herkesin sosyal ve ekonomik gereksinmelerini kapsayacak biçimde hal ve geleceğin de güvence altına alınmasıdır" şeklinde açıklamış ve devleti bu görevi üstlenmekle yükümlü tutmuştur <sup>27</sup>. Komisyon ayrıca

22 Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, s. 90.

23 İbid, s. 122 ve 150.

24 İbid, s. 804.

25 Naci Ünver, Türkiye'de Sosyal Güvenlik, Sosyal Güvenliğin Yaygınlaştırılması ve Etkinleştirilmesi, İkinci İzmir İktisat Kongresi Tebliği, İzmir 1981, s. 446.

26 Uluslararası Çalışma Örgütü-Altı Bölgede İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bölge Laboratuvarları Projesi, 1/9/1974.

27 Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyon Raporu, D.P.T. 1556, OİK 245, Ankara 1977, s. 11.



Türkiye'deki dağınıklığa son vermek, ilgili kuruluşları bir çatı etrafında toplamak amacıyla "Sosyal Güvenlik Temel Yasası"nın çıkartılmasını önermiştir. Bunun yanı sıra komisyon iş kazaları ve meslek hastalıklarının kişi güvencesinin ayrılmaz bir parçası olduğu, teknolojik gelişmelerin bu riskleri daha da artırdığını bu nedenle işverenin sorumluluklarının yeniden gözden geçirilmesinin yanı sıra devletin de etkin önlemler alması gerektiğini savunmuşsa da sorunun çözümünde nasıl bir yöntem kullanılacağını kesin çizgilerle belirtmemiştir.

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı geleneksel olarak önceki planların eleştirisini yapmakla işe başlamış, örneğin, Ü.B.Y.K.P. döneminde sigortalı işçi sayısının 4.4 milyona varmasına karşın hedeflerin çok gerisinde kaldığı anlatılmış, tarımsal kesimde bu konuda beklenen girişimlerin yapılmadığını tarım dışı kesimlerde ise iş kazası ve meslek hastalıkları sayısının arttığı belirtilmiş ve işkolları açısından konuya değinilmişse de daha önceki komisyon raporunda olduğu gibi kesin önerilerde bulunulmamıştır<sup>28</sup>. Buna karşın 1979—1982 döneminde özellikle planın ilk iki yılında İSGÜM projesinin başarıya ulaşması için çaba gösterilmiş, UÇÖ vasıtasıyla Birleşmiş Milletler Kalkınma Fonundan kaynak sağlanmış teknik araç ve gereç yönünden merkezin üstlendiği görevleri yapacak bir düzeye getirilmesi amaçlanmıştır. Örneğin İŞ GÜVENLİĞİ BÖLÜMÜ için kişisel koruyucular gaz maskeleri, yanmaz elbiseler, çeşitli tip eldiven, ayakkabı v.b. sanayi aletleri (torna, freze makinaları v.b.) için örnek koruyucular İŞ SAĞLIĞI BÖLÜMÜ için solunum fonksiyon test cihazı, çeşitli gaz analizatörleri ve diğer elektronik aygıtlar getirilmiş iş hekimliği, iş toksikolojisi, iş psikolojisi konularında her türlü gereksinim giderilmeye çalışılmıştır. İŞ HİJYENİ BÖLÜMÜ için çalışma ortamına ait havalandırma, nem, sıcaklık, aydınlatma, titreşim, gürültü, radyasyon hammadde bileşimleri ölçen, erken uyarı yapan elektronik aletler, TANITMA HABERLEŞME BÖLÜMÜ için; film ve fotoğraf projeksiyon makinaları ofset baskı makinası, elektronik eğitim setleri v.b. BÖLGE LABORATUVARLARI için: Toz, gürültü, ışık, nem, göz v.b. ölçen aletler ve ayrıca son derece modern aygıtlarla düzenlenmiş mobil laboratuvar sağlanmıştır<sup>29</sup>. Buna karşın gelir düzeyinin özel sektörde çalışanlara oranla çok düşük olması öte yandan politik atamalar ve tercihler yapılması yurt dışında uzmanlaşarak dönen birçok teknik personelin ayrılmasına neden olmuştur. Ayrıca, bürokratik nedenlerle sözü edilen 5 laboratuvardan 4'ü hiç çalışmadan kapatılmış, Genel Merkezde bulunan son derece modern aletler ise kullanılmamıştır.

## TÜRKİYE'DE İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI İLE İLGİLİ MEVZUAT

### a) KAVRAMLAR

Türkiye'nin değişen sosyo-ekonomik yapısı içinde sanayi ve hizmet sektörleri ağırlık kazanmakta, bu nedenle sözü edilen alanlarda işletme sayısı ile beraber istihdam edilen işçi sayısı da hızla artmaktadır. Örneğin konumuz yönünden özel bir

28 Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, s. 137—142, s. 282—283.

29 Çalışma Bakanlığı, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından Çalışma Hayatımızı Düzenleyen Kurum ve Kuruluşlar. (Daktilo edilmiş Rapor) Ankara 1981.



önem taşıyan maden, imalat ve inşaat işkollarında çalışanların sayısı 1962-1980 döneminden % 77'yi bulan bir artışla 1.3 milyondan 2.3 milyona çıkmıştır<sup>30</sup>. Böylece artan işgücü, yoğunlaşan sanayileşme ve güçlenen sendikal hareketler nedeniyle özellikle son 20 yıl içinde iş güvenliği ve işçi sağlığı konuları Türkiye'de önemsenmeye başlanmış, çıkartılan yasalarla devlete, işverene ve işçiye düşen görevler belirlenmek istenmiştir.

Ancak konunun ayrıntılarına, girmeden önce iş güvenliği, iş kazası, meslek hastalığı gibi bazı kavramların üstünde durmak yararlı olacaktır.

İş güvenliği, genellikle iş kazalarını ve meslek hastalıklarını ele alan ve bunu tıp, mühendislik, ekonomi, psikoloji, sosyoloji ve ergonomiye dayandıran bir bilim dalı olarak tanımlanmasına karşı konu zaman zaman farklı yönlerden ele alınmış işçinin daha fazla sömürülmesine olanak veren kâr hadlerini artıran bir sistem olarak değerlendirilmiştir<sup>31</sup>. Türkiye'de sorun genellikle devlet, işveren ve işçi üçgeni içinde ele alınmış belirlenen önlemlerde her kesimin görev, yetki ve sorumlulukları yasa ve tüzüklerde açıklanmışsa da taraflar üstlendikleri görevleri hakkıyla yerine getirememişlerdir.

İş kazası ise olaya bakış açısına göre farklı biçimlerde tanımlanmaktadır. "İşçinin gördüğü işten doğan bir nedenle herhangi bir organını kısmen veya tamamen geçici veya sürekli olarak kullanamaması"<sup>32</sup> şeklinde yapılan bir açıklamanın yanısıra sorun insan-makina uyumsuzluğuna da bağlanmakta, kazaların ortaya çıkış nedenleri ayrıntıları ile araştırılmadan, teknoloji sorununa eğilmeden işçinin kazadan sorumlu tutulamayacağı belirtilmektedir<sup>33</sup>. Bunun yanısıra iş kazasının hukuksal yönüne de ağırlık verilmekte "iş yerinde meydana gelen ve işçiyi zarara uğratan her şey" olarak görülmekte, örneğin işçinin iş yerinde zehirlenmesi, başkası tarafından yaralanması, öldürülmesi, emzirme yerinde veya saatindeki kazalar veya işverenin kendi taşıtında olmasa bile işyerine getirmekle yükümlü tuttuğu araçlarda meydana gelen kazalar iş kazası olarak kabul edilmektedir<sup>34</sup>. Uygulamada ise "planlanmayan veya kontrol edilemeyen nedenlerle çevresine zarar veren olay"<sup>35</sup> olarak tanımlandığı gibi, "İşçinin yaptığı iş dolayısıyla veya iş süresince maruz kaldığı kaza veya arızalanmalar", canlı ve cansız faktörlerin aniden neden olduğu olay" şeklinde kabul edilmekte canlı faktör olarak görülen insanların iş kazalarına neden olma oranının % 89 olduğu ileri sürülmektedir<sup>36,37</sup>.

30 Aynı süre içinde Türkiye'deki ücretlilerin sayısı 2.1 milyondan 4.4 milyona yükselmiştir (Turhan Ersoy, İstihdam Sorunu ve İşsizliğin Azaltılması, İkinci Türkiye İktisat Kongresi Tebliği, İzmir 1981).

31 İstanbul Tabip Odası, I. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi, İstanbul 19- 20 Ekim 1978, s. 114-155-117, DİSK, Daha Fazla Kan, Daha Fazla Kâr, İstanbul 1979.

32 Cahit Talas, Sosyal Ekonomi, op.cit., s. 339.

33 Turan Yazgan, Sosyal Sigortalar, op.cit., s. 174.

34 Kenan Tunçomağ, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, op.cit., s. 324-326.

35 Necdet Akyüz, İş Güvenliği, İstanbul 1980, s. 6.

36 I. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi, s. 72, s. 79.

37 Önder Akyüz, İş Kazalarının Önlenmesi Konusunda İşverenlerin Görüşleri, İş Kazalarını Önleme Semineri, 4-6 Mayıs 1981 Ankara.



Türkiye'de iş kazasının yasal tanımı 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11/A maddesinde açıklanmıştır. Buna göre "İş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence ve ruhca arızaya uğratan olaydır.

- a) Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla
- c) Sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda
- d) Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermesi için ayrılan zamanlarda
- e) Sigortalıların işverene sağlanan bir taşıtla toplu olarak getirilip götürülme-leri sırasında"

Bu tanımdan anlaşıldığına göre sosyal sigortalar kanununda iş kazasından söz edebilmek için zarar verici olayın mutlaka iş yerinde veya işverence yürütülen iş dolayısıyla meydana gelmesi şart değildir. Kaza işverenin işçiyi görevlendirdiği herhangi bir yerde veya toplu olarak götürülmesi sırasında veya getirilirken de olabilir.

İş kazalarında olduğu gibi meslek hastalıklarında da farklı tanımlardan hareket edilmektedir. Örneğin meslek hastalığı bir meslek içinde alışılmamış bir ölçüde yönelen hastalıklarla açık bir biçimde belli bir işin görülmesinden doğan hastalıklardır<sup>38</sup>. Başka bir görüşe göre ise kanunen veya teknik olarak zaruri olan her türlü tedbir alındıktan sonra kaçınılması mümkün olmayan irade dışı hadisedir ve nedeni teknolojidir<sup>39</sup>, öte yandan işçi ve işveren kesimleri meslek hastalığını kendi yönlerinden ele almakta, kapsamı daraltmakta veya genişletilmektedirler. Örneğin işverenlere göre "Bir insanın yaptığı işten zarar görmesi sonucu meydana gelen hastalık"<sup>40</sup> işçilere göre ise işte, çevrede üretici çalışma sonucu oluşan ve tüketicide üretilen malların kullanımı sonucu ortaya çıkan tüm hastalıkları meslek hastalığıdır<sup>41</sup>. Buna karşın konuyu yasal yönden ele alan Sosyal Sigortalar Kanununa göre meslek hastalığı "sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütme şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir. Bu kanuna göre tesbit edilmiş hastalıklar listesi dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması üzerinde çıkabilecek uyuşmazlıklar Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır."

## **b) 1475 SAYILI İŞ KANUNUNUN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARINI İLGİLENDİREN YÖNLERİ**

1475 sayılı İş Kanunu İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili önlemleri işverenin işçinin yaptığı işe karşılık ücret ödeme yükümlülüğü kadar önemli saymış ve onu çeşitli tehlikelere karşı korumakla sorumlu tutmuştur. Nitekim 73. maddeye göre "her işveren işyerinde işçilerinin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları, araçları, noksansız olarak bulundurmakla yükümlüdür. "Bunun yanı sıra yasanın 74. maddesinde Hıfzısıhha Kanununa atıfta bulunul-

38 Cahit Talas, Sosyal Ekonomi, op.cit., s. 340.

39 Turan Yazgan, Sosyal Sigortalar, op.cit., s. 174.

40 Necdet Akyüz, İş Güvenliği, op.cit., s. 9.

41 Disk Yayınları, No. 31, İstanbul 1979, s. 38.



muş, işçilerin sağlık ve güvenliği ile ilgili tüzüklerin çıkartılması öngörülmüştür. Sözü edilen maddeye göre "Umumi Hıfzısıhha Kanununun 179. maddesinde yazıldığı gibi işyerlerinde ve işçilere ait yatıp kalkma yerlerinde ve diğer müstemilatında bulunması gereken sağlık şartlarının ve işyerlerinde kullanılan alet, edavat, makinalar ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olacak tedbir ve araçların, işyerlerinden iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması lüzumlu olan araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğunu belirtmek üzere Çalışma Bakanlığı ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı beraberce bir veya birden fazla tüzük çıkarır.

Ayrıca bu kanuna tabi işyerlerinde, işçi sayısı genişlik, yapılan iş, işin özellikleri, ağırlık ve tehlike bakımından hangi işyerleri için kurulmaya başlamadan evvel planların Çalışma Bakanlığının yetkili teşkilatına gösterilerek kurma izni alınacağı, bu işyerleri kurulduktan sonra yine aynı makama baş vurularak işletme belgesi alınması gerekeceği, Çalışma ve Sağlık Yardım Bakanlıkları tarafından çıkartılacak bir tüzükte tesbit olunur."

Sözü edilen tüzüklerden ilki 24.12.1973 tarihinde, parlayıcı, patlayıcı tehlikeli ve zararlı maddelerle çalışılan işyerlerinde ve işlerde alınacak tedbirlerle ilgili olarak çıkartılmıştır. Tüzük bu konuda işyeri binalarında elektrik tesisatında, depolamada, üretim ve işleme sırasında genel önlemleri belirttikten sonra kullanılacak maddelerle ilgili güvenlik tedbirlerini sıralamıştır. Örneğin sıvılaştırılmış petrol gazları (S.P.G.) magnezyum ve benzeri maddeler, nitrosellüloz, selüloit ve benzerleri, karpit, asetilen, uçucu ve parlayıcı sıvılar, un, yem, nişasta ve benzerleri çeşitli asitler, hidroksitler, kurşun ve kurşun alaşımları, fosfor ve bileşikleri, zehirleyici tahriş edici sıvı ve gazlar, maden kömürü katranından elde edilen aromatik hidrokarbonlar (benzen, naptalin, antrasen ve türevleri) üretim, depolama ve dağıtımda alınacak önlemleri ayrıntıları ile belirtmiştir.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü ise 520 madde halinde konuyu ele almış iş kazalarını önleyecek tedbirleri ayrıntıları ile belirlemiş bunun yanısıra meslek hastalıklarının inceliklerine girmiş, kimyasal nedenlerle, tozlarla, fizik ve mekanik nedenlerle, hammaddenin ve işyerinin özelliği nedeniyle çıkabilecek, meslek hastalıklarına karşı alınacak önlemleri açıklamıştır. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği tüzüğü ayrıca işyerinde bulundurulması gerekli ilk yardım ve tedavi levazimatını, yangına karşı alınacak güvenlik tedbirlerini, makinalarda ve tezgahlarda, kazanlarda basınçlı kaplarda kompresörlerde, fırınlarda ve ocaklarda, elektrik tesisatında, kaldırma makinalarında taşıyıcılarda (transportörler), motorlu arabalarda, boru tesisatında, malzemenin kaldırma taşıma istifleme ve depolanmasında ve genel olarak bireysel korunma araçlarındaki güvenlik önlemlerini ince ayrıntılara girerek belirtmiştir.

12/9/1974 tarihli "Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" başlıklı tüzük ise yukarıda sözünü ettiğimiz tüzük dışında alınacak diğer önlemleri sıralamakta, yapı, kazı, yıkım işlerindeki alınacak güvenlik tedbirlerini belirtmekte, çeşitli inşaat tiplerinde ve yapımında örneğin beton kalıp dökme ve sökme esnasında sağlanması gerekli önlemleri açıklamaktadır.

1475 sayılı İş Kanunu işçiyi korumak amacıyla kesin önlemler almış, bu amaçla işin durdurulabileceğini işyerinin kapatılabileceğini belirtmiştir. Şöyle ki,



75. maddeye göre ilk planda sözü edilen tüzüklerdeki koşullar yerine getirilse dahi çalışma şeklinin alet ve araçların işçi için tehlikeli olması halinde işçi ve işveren temsilcilerinin yansira iş güvenliği uzmanından oluşan bir kurul tehlike giderilinceye kadar işi durdurabilir. Kanunun ayrıca işletme belgesi olsa dahi Bölge Çalışma Müdürünün talebi üzerine belirlenen süre içinde yasal önlemleri sağlayamayan işyerinin mülkü amir tarafından kapatılabileceğini açıklamış ve kanunun ayrıntılarını 19/2/1973 tarihli "İşyerinde İşin Durdurulmasına ve İşyerlerinin Kapatılmasına İlişkin Tüzükte" gösterilmiştir.

İşyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemleri işyeri düzeyinde pekiştirebilmek, işçi ve işveren arasında karşılıklı anlayış sorumluluk esasına dayanan bir sistem oluşturabilmek amacıyla İş Kanununun 76. maddesi İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği kurulunun çalışmasını öngörmektedir. Bu amaçla 19/2/1973 tarihinde yürürlüğe giren tüzüğe göre "İş kanununun 6. maddesi uyarınca sanayiden sayılan ve devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran, 6 aydan fazla süreli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür", tüzüğün ikinci maddesine göre sözü edilen kurulun üyeleri işveren, işyeri güvenlik uzmanı veya teknik eleman, işyeri, hekimi personel sorumlusu, sivil savunma uzmanı usta veya ustabaşı, sendika temsilcisidir. Kurulun amacı ise belirli bir plan ve program dahilinde önlemlerin alınmasını sağlamak, kazanın ve meslek hastalığının meydana gelmesi halinde araştırma yapmak, bunu işverene iletme uygulamasını takip etmek, olağan durumlarda ayda en az bir defa toplanarak genel değerlendirme yapmaktır.

1475 sayılı kanun çocukları, gebe ve emzikli kadınları iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı özel maddelerle korumuştur. Şöyle ki, 78. madde 16 yaşını doldurmamış çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağını açıklarken, Çalışma, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıklarının birlikte hazırladığı "Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü" ise 16—18 yaş arasındaki işçilerin çalışma alan ve koşullarını belirtmiştir. Bunun yansira 11/8/1973 tarihli "Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Koşullarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları" hakkındaki tüzükle kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 hafta süre ile çalıştırılmalarının yasak olduğu, 100'den az kadın çalıştıran işyerlerinin emzirme izni olacağını 100—300 kadın çalıştıran işverenin emzirme odası, 300'den fazla kadın çalıştıran işverenlerin ise 0—6 yaş grubu için bir kreş kurma zorunda oldukları belirtilmiştir.

### **c) 506 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR KANUNUNUN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARINI İLGİLENDİREN YÖNLERİ VE SOSYAL SİGORTALAR KURUMUNUN BU KONUDAKİ GÖREVLERİ**

1475 sayılı İş Kanunu iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik hükümler getirirken 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu bu konuda mağdur olan sigortalıyı tedavi ettirme, iyileştirme, gelirinin belirli bir oranda devamını sağlama, ölüm halinde yakınlarına ödeme amacını taşımaktadır. Başka bir deyimle iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan sigortalı kurumdan sağlık yardımları adı altında eşya ve hizmet yardımı görebileceği gibi değişik başlıklar altında parasal yardımda alabilir. Örneğin, muayene olma, her türlü laboratuvar teşhislerini koydurma, klinik



ve hastahanelerde dinlenme evlerinde tedavi görme <sup>42</sup>, tedavi süresince gerekli ilaç ve iyileştirme araçlarını sağlama <sup>43</sup>, protez araç ve gereçleri sağlama <sup>44</sup>, tedavi için yurt içinde veya yurt dışında başka tedavi merkezlerine gönderme, çalışma gücünü yeniden kazandırma rehabilitasyon çalışmaları eşya ve hizmet yardımları kapsamı içinde ele alınır. Sözü edilen yardımlar sigortalının tedaviye alınmasından itibaren başlar ve sağlık durumunun gerektirdiği sürece devam eder <sup>45</sup>.

Parasal yardımları ise iki şekilde ele almak mümkündür.

a) İş kazası ve meslek hastalığı sonucu geçici iş göremezliğe uğrayan sigortalı ayakta tedavi edilmişse günlük kazancının yarısını, bakmakla yükümlü olduğu kimsesi varsa üçte ikisini almaya hak kazanır. Sigortalı eğer yatmak zorunda kalmışsa günlük kazancının üçte birini, bu durumda bakmakla yükümlü olduğu şahıslar varsa günlük kazancının yarısını geçici göremezlik ödeneği olarak alır. Günlük ücrete esas olacak kriterler ise Sosyal Sigortalar Kanununun 77 ve 88. maddelerinde ayrıntıları ile belirlenmiştir.

Geçici iş göremezlik ödeneği haftalık olarak ödenir ve hastanın doktor tavsiyelerine uyması halinde hastalığın veya kaza izlerinin tamamen iyileştirilmesine kadar sürer.

b) Sürekli iş göremezlik hali ise işçinin meslekteki çalışma gücünün en az % 10'unu kaybetmesi halinde ortaya çıkar. 26/5/1972 tarihli Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri tüzüğüne göre belirlenecek ödeneklerde sağlık kurullarının raporları esas alınır. Buna göre % 10—% 100 arası kayıplar kısmi sürekli, % 100 kayıplar ise tam sürekli iş göremezlik durumu olarak değerlendirilir. Sürekli ve tam iş göremezlik hallerinde sigortalının yıllık kazancının % 70'i gözönünde tutulur. İşgöremezlik derecesinin % 25'ten az olması ve üç yıl içinde değişmeyeceğinin belirlenmesi halinde gelirler sermayeye çevrilerek ödenebilir <sup>46</sup>.

Bunun yanısıra yasa iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının ailesine Bakanlar Kurulunca kararlaştırılacak tarife üzerinden cenaze gideri ödeneceğini belirtmektedir. Ayrıca ölen sigortalının dul karısı geirir kazanan çocuğu yoksa yıllık kazancın % 70'inin 2/3'sini, gelir kazanan çocuğu varsa % 50'sini almaya hak kazanır. Yarı öksüz çocuklar ise (anası veya babası ölen) sigortalının yıllık gelirinin % 25'ini, tam öksüz çocuklar ise (hem anası hemde babası ölen) yıllık gelirinin % 50'sini alırlar <sup>47</sup>. Sözü edilen ödemeler çocuklar için 18 yaşına kadar, kız çocukları için ise evleninceye kadar devam eder. Bunun yanısıra ölen sigortalının ana ve babasının da geçimini sağlaması, eşi ve çocuklarına yapılan ödemenin % 70'ten az olması halinde ana ve babaya da aradaki fark kadar ödeme yapılabilir <sup>48</sup>.

Yasalar işverenin maddi tazminatın yanısıra manevi tazminat ödeme cezasına çarptırılabilceğini belirtmektedir. Nitekim Borçlar Kanununun 47. maddesine göre "Hakim hususi halleri gözönüne alarak cismani zarara uğrayan kimseye yahut adam

42 S.S. Kanunu m. 13/A.

43 S.S. Kanunu m. 13/B.

44 S.S. Kanunu m. 12/D.

45 S.S. Kanunu m. 14.

46 S.S. Kanunu m. 22.

47 S.S. Kanunu m. 23.

48 S.S. Kanunu m. 24.



öldüğü takdirde ölünün ailesine manevi zarar namıyla muvafık tazminat verilmesine karar verebilir". Uygulama şekli tartışmalı olan bu madde de tazminatın takdiri hakime aittir. Ancak "İstek sahibinin sosyal ve ekonomik yaşam koşulları olaydan uygulanma derecesi gözönüne alınmalı hükmedilen miktarın sadaka şekline dönüşmemesine dikkat edilmelidir"<sup>49</sup>.

Bunun yanısıra işveren, işçi sağlığı ve güvenliği tedbirleri alma borcu nedeniyle ölen işçinin desteğinden yoksun kalanlar tarafından 10 yıl içinde dava edilebilir, uğradıkları ve uğrayacakları zararların tazmini ile yükümlü tutulabilir. Tazminatın istenebilmesi için davacıların ihtiyaç içinde olması gerekir<sup>50</sup>.

İş kazasına uğrayan bir işçiyi koruyan diğer bir hak ta, Borçlar Kanununun 46. maddesinde yer almıştır. Şöyle ki, daha önce değindiğimiz gibi sosyal sigortalar kanunu geçici veya sürekli iş göremezlik koşullarında sağlanacak yardımları kesin kurallara bağlanmıştır. Halbuki işçinin karşılaştığı zarar bu miktarların çok ötesinde olabilir. Sözü edilen kanun işverenden ilave tazminat almaya olanak vermektedir<sup>51</sup>.

### ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜNÜN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KONULARINDA KABUL ETTİĞİ SÖZLEŞMELER VE TÜRKİYE'NİN ONAYLARI

1. Tarım İşkolundaki İş Kazası Tazminatları Konusunda 12. Nolu Sözleşme  
Kabul Tarihi 25/10/1921  
Yürürlük Tarihi 26/21/1923
2. Boya İşlerinde Beyaz Kurşunun Kullanılması Konusunda 13. Nolu Sözleşme  
Kabul Tarihi 25/10/1921  
Yürürlük Tarihi 31/8 /1923
3. İş Kazası Tazminatları Konusunda 17. Nolu Sözleşme  
Kabul Tarihi 10/ 6/1925  
Yürürlük Tarihi 1/ 4/1927
4. Meslek Hastalıkları Tazminatları Konusunda 18. Nolu Sözleşme  
Kabul Tarihi 10/ 6/1925  
Yürürlük Tarihi 1/ 4/1925
5. İş Kazası Tazminatlarının Yerli ve Yabancı İşçilere Eşit Uygulanması Konusunda 19. Nolu Sözleşme  
Kabul Tarihi 5/ 6/1925  
Yürürlük Tarihi 8/ 9/1926
6. Liman Tahmil ve Tahliye İşçilerinin İş Kazalarından Korunması Konusunda 32 Nolu Sözleşme  
Kabul Tarihi 27/ 4/1932  
Yürürlük Tarihi 30/10/1934

49 Kenan Tunçomağ, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigorta, op.cit., s. 26.

50 İbid, s. 362.

51 Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 1981, s. 136.



7. Mesleki Hastalıkların Tazmini Hakkında 42. Nolu Sözleşme  
Kabul Tarihi 21/ 6/1934 *Türkiye'nin* Onay Tarihi 11/2/1946  
Yürürlük Tarihi 17 6/1936 Kanunun No: 234
8. Gemi Adamlarının Hastalığı, İş Kazası veya Ölümü Konusunda 55. Nolu Sözleşme  
Kabul Tarihi 24/12/1936  
Yürürlük Tarihi 29/10/1939
9. İnşaat İşkolunda İş Emniyeti Konusunda 62 Nolu Sözleşme  
Kabul Tarihi 23/ 6/1937  
Yürürlük Tarihi 4/ 7/1942
10. Sanayi ve Ticarete İş Denetimi Konusunda 81 Nolu Sözleşme  
Kabul Tarihi 11/ 7/1947 *Türkiye'nin* Onay Tarihi 16/12/1950  
Yürürlük Tarihi 7/ 4/1950 Kanun No 5690
11. İş ve Meslek Hastalığı Bakımından Ayırım Hakkında 111 Nolu Sözleşme  
Kabul Tarihi 25/ 6/1959 *Türkiye'nin* Onay Tarihi 13/12/1966  
Yürürlük Tarihi 15/ 1/1960 Kanun No 811
12. İşçilerin İyonizan Radyoslara Karşı Korunması Hakkında 115 Nolu Sözleşme  
Kabul Tarihi 22/ 6/1960 *Türkiye'nin* Onay Tarihi 7/ 3/1968  
Yürürlük Tarihi 17/ 6/1962 Kanun No 1033
13. Makinaların Gerekli Korunma Tertibatı Konusunda 119. Nolu Sözleşme  
Kabul Tarihi 25/ 6/1963 *Türkiye'nin* Onay Tarihi 23/ 5/1967  
Yürürlük Tarihi 21/ 4/1965 Kanun No 872
14. Ticari İşyerlerinde Sağlık Koşulları Konusunda 120. Nolu Sözleşme  
Kabul Tarihi 8/ 6/1964  
Yürürlük Tarihi 29/ 3/1966
15. İş Kazaları Ödenekleri Konusunda 121. Nolu Sözleşme  
Kabul Tarihi 8/ 7/1964  
Yürürlük Tarihi 8/ 7/1964
16. Tek İşçinin Taşınabileceği Azami Ağırlık Hakkında 127. Nolu Sözleşme  
Kabul Tarihi 28/ 6/1967 *Türkiye'nin* Onay Tarihi 30/11/1972  
Yürürlük Tarihi 28/ 6/1967 Kanun No 1635
17. Tarımda İş Denetimi Konusunda 129. Nolu Sözleşme  
Kabul Tarihi 25/ 6/1969  
Yürürlük Tarihi 25/ 6/1969
18. Benzen Konusunda 136 Nolu Sözleşme  
Kabul Tarihi 23/ 6/1971  
Yürürlük Tarihi 23/ 6/1974
19. Gemicilerin İş Kazalarından Korunması Konusunda 134. Nolu Sözleşme  
Kabul Tarihi 30/10/1970  
Yürürlük Tarihi 30/10/1970
20. Mesleki Kansere Konusunda 139 Nolu Sözleşme  
Kabul Tarihi 26/ 6/1974  
Yürürlük Tarihi 26/ 6/1974
21. DOK İşçilerinin İş Kazalarından Korunması Konusunda 152. Nolu Sözleşme  
Kabul Tarihi 26/ 6/1979  
Yürürlük Tarihi 26/ 6/1979



1919—1980 yılları arasında Uluslararası Çalışma Örgütü 153 Sözleşmeyi kabul etmiştir. Bunların belli başlı konulara göre dağılımı şöyledir:

	UÇÖ	Türkiye
A— İş ve İşçi Bulma Kurumu-Emek Piyasalarının Örgütlenmesi	3	3
B— Ücret ve Asgari Ücret	4	4
C— Sendika, Toplu Pazarlık, Hizmet Sözleşmesi	12	3
D— Sosyal Güvenlik, Sosyal Sigortalar	19	2
E— İşçi Sağlığı İş Güvenliği	21	6
F— Çalışma Saatleri, Tatiller, Hizmet Süresi	27	3
G— İşsizlik, İstihdam, Çalışma Koşulları, Çocuk ve Kadın İşçiler	37	4
H— Diğer	30	2
TOPLAM	153	27

## ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜNÜN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KONULARINDAKİ TAVSİYE KARARLARI

1. Guatr Hastalığının Önlenmesi 3 Nolu Tavsiye Kararı 1919.
2. Kadın ve Çocuklar İşçilerde Kurşun Zehirlenmesi 4 Nolu Tavsiye Kararı 1919.
3. Sağlık Hizmetlerinde İş Denetimi 5 Nolu Tavsiye Kararı 1919.
4. Beyaz Fosfor Konusunda 6 Nolu Tavsiye Kararı 1919.
5. İşçilerin Korunması için Çalışma Yasa ve Tüzüklerinin Uygulanmasını ve Dene-timini Sağlayacak İş Müfettişliği Müessesesinin Kurulması Hakkında 20 Nolu Tavsiye Kararı 1923.
6. İşçilere Ödenecek Çeşitli Tazminatların Asgari Düzeyi Konusunda 22 Nolu Tavsiye Kararı 1925.
7. Meslek Hastalıklarında Yapılacak Ödemeler Hakkında 24 Nolu Tavsiye Kararı 1925.
8. İş Kazalarında Yapılacak Ödemelerin Vatandaşlar ile Vatandaş Olmayanlara Eşit Uygulanması Konusunda 25 Nolu Tavsiye Kararı 1976.
9. Deniz İşkolunda İş Denetimi Konusunda 28 Nolu Tavsiye Kararı 1926.
10. Smaide İş Kazalarının Korunması Konusunda 31 Nolu Tavsiye Kararı 1926.
11. Müteharik Makinaların İşletilmesi Sorumluluğu Konusunda 32 Nolu Tavsiye Kararı 1929.
12. Liman İşkolunda İş Kazalarının Korunması Mütakabiliyet Konusunda 33. Nolu Tavsiye Kararı-1929.
13. Liman İşkolunda İş Kazalarının Korunması için Danışma Konusunda 34 Nolu Tavsiye Kararı-1929.
14. Liman İşkolunda İş Kazalarından Korunma Konusunda 40 Nolu Tavsiye Kararı-1933.
15. İnşaat İşkolunda İş Emniyeti Konusunda 53 Nolu Tavsiye Kararı 1937.
16. İnşaat İşkolunda İş Denetimi Konusunda 54 Nolu Tavsiye Kararı 1937.



17. İnşaat İşkolunda İş Kazalarını Önlemede İşbirliği Konusunda 55 Nolu Tavsiye Kararı-1937.
18. Yerli İşçilerin İş Denetimi Konusunda 59 Nolu Tavsiye Kararı-1939.
19. Genel İş Denetimi Konusunda 81 Nolu Tavsiye Kararı-1947.
20. Maden ve Ulaşım İşkollarında İş Denetimi Konusunda 82 Nolu Tavsiye Kararı 1947.
21. İşyerlerinde İşçi Sağlığının Korunması Konusunda 97 Nolu Tavsiye Kararı 1953.
22. Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu Konusunda 99 Nolu Tavsiye Kararı 1955.
23. Gemi Adamlarının İş Emniyeti ve Sosyal Koşulları Konusunda 108 Nolu Tavsiye Kararı-1958.
24. Plantasyon İşçilerinin Çalıştırma Koşulları Hakkında 110 Nolu Tavsiye Kararı-1958.
25. İşyerlerinde Mesleki Sağlık Önlemleri Konusunda 112 Nolu Tavsiye Kararı-1959.
26. Radyasyondan Korunma Konusunda 114 Nolu Tavsiye Kararı 1940.
27. Aletlerin İş Kazalarına Karşı Korunması Hakkında 118 Nolu Tavsiye Kararı 1963.
28. Ticari İşyerleri ve Büroları Genel Sağlık Kuralları Hakkında 120 Nolu Tavsiye Kararı 1964.
29. İş Kazaları Ödenekleri Hakkında 121 Nolu Tavsiye Kararı 1964.
30. Bir İşçi Tarafından Taşınabilecek Azami Yük Hakkında 128 Nolu Tavsiye Kararı-1967.
31. Tarım İşkolunda İş Denetimi Konusunda 133 Nolu Tavsiye Kararı 1969.
32. Gemilerde Mürettebatın Kaldığı Yerler ve Diğer Bazı Yerlerin Havalandırılması Konusunda 141 Nolu Tavsiye Kararı-1970.
33. Gemi Adamlarının Meslek ve İş Kazalarından Korunmaları Konusunda 142 Nolu Tavsiye Kararı-1970.
34. Benzen Zehirlenmelerine Karşı Korunma Konusunda 144 Nolu Tavsiye Kararı-1971.
35. Mesleki Kansere Karşı Korunma Yöntemleri Konusunda 147 Nolu Tavsiye Kararı 1974.
36. Hava Kirliliği, Gürültü ve Toza Karşı İşçilerin Korunması Konusunda 156 Nolu Tavsiye Kararı

1919—1980 yılları arasında Uluslararası Çalışma Örgütü 161 Tavsiye Kararı almıştır. Bunların belli başlı konulara göre dağılımı aşağıda gösterildiği gibidir:

A) İş ve İşçi Bulma Kurumları, Emek Piyasalarının Örgütlenmesi	4
B) Ücret ve Asgari Ücret	6
C) Sendika Toplu Pazarlık Hizmet Sözleşmeleri	8
D) Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar	14
E) Çalışma Saatleri, Tatiller ve Hizmet Süresi	21
F) İşsizlik, İstihdam, Çalışma Koşulları Çocuk ve Kadın İşçiler	27
G) İşçi Sağlığı İş Güvenliği	36
H) Diğer	45
<b>TOPLAM</b>	<b>161</b>