

ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI
ve
GÜVENLİĞİ SEMPOZYUMU
TEBLİĞLERİ KİTABI

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	5
1. Prof. Dr. Nazmi BİLİR <i>Ülke Genelinde ve İşyerlerinde Tütün Kontrolü Çalışmaları</i>	6 - 13
2. Prof. Dr. Nazmi BİLİR / Doç. Dr. Alp ERGÖR <i>Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunları</i> <i>(Ve Bir Çözüm Önerisi : Risk Analizi)</i>	14 - 17
3. Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ <i>Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinde İSG Uygulamaları</i>	18 - 27
4. Prof. Dr. Emel ÖZCAN <i>İş Yaşamında ve Çimento Endüstrisinde Kas İskelet Hastalıkları</i> <i>ve Ergonomi</i>	28 - 35
5. Prof. Dr. H. Hilmi SABUNCU <i>İş Sağlığı Sigorta Sistemi - Çalışanların Sağlığı Sigortası</i>	36 - 45
6. Doç. Dr. Levent AKIN <i>İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları</i>	46 - 79
7. Doç. Dr. Süleyman BAŞTERZİ <i>Sosyal Güvenlik Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliğini</i> <i>Koruyucu Düzenlemeler</i>	80 - 101
8. Doç. Dr. Tunç DEMİRBILEK <i>Etkin İş Güvenliği Kültürü ve Geliştirilmesi</i>	102 - 119
9. Yrd. Doç. Dr. İbrahim ÇOBANOĞLU / Ali KAYA Devrim ALKAYA <i>Açık Taş Ocağı İşletmeciliğinde Jeolojik Faktörlerin İş Güvenliği</i> <i>Açısından Değerlendirilmesi</i>	120 - 127

10. Öğr. Gör. Alpaslan ERTÜRK / Arş. Gör. Kerim KÜÇÜK <i>İş Güvenliği ile Görevli Mühendis-Teknik Elemanlar ve Teknik Nezaretçilikte Sorumluluklar ve Sorunlar</i>	128 - 135
11. Mehmet Erhan ALKANOĞLU <i>İş Güvenliği Kültürü</i>	136 - 145
12. Mustafa BAYRAKTAR <i>Kişisel Koruyucu Donanımların Önemi ve Çimento Sektöründeki Uygulamaları</i>	146 - 169
13. Neriman KAYAALP <i>İSG Kültürünün Oluşturulmasına Yönelik Bolu Çimento Fabrikası'nda Yürütülen "Davranışsal İş Güvenliği Projesi" (DİP)</i>	170 - 179
14. Özlem ÖZKILIÇ <i>Atex Direktifleri Çerçevesinde Patlayıcı Ortam Sınıflandırma ve Patlayıcı Ortam Risk Değerlendirmesi</i>	180 - 203
15. Dündar ŞAHİN <i>Acil Durum Yönetim Sistemleri</i>	204 - 209
16. Mehmet ŞAHİN / Mustafa TURAN <i>Çimsa Çimento San. ve Tic. A.Ş. Kayseri Fabrikasının İş Güvenliği Konusundaki Çalışmaları ve Alınmış Olan Sonuçlar</i>	210 - 215
17. Güven TEMREN <i>Kişisel Koruyucu Donanımların Doğru Seçimi ve Etkin Kullanımı</i>	216 - 227

*Tebliğler, yazar unvanı dikkate alınarak, soyadına göre alfabetik olarak sıralandırılmıştır.

ÖNSÖZ

Çalışma yaşamımızın en önemli konularından birini oluşturan iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemler titizlikle alınmalı ve sonuçları izlenmelidir. Günümüzde, “önlemek, ödemekten ucuzdur” yaklaşımı çerçevesinde, “telafi edici” değil, “önleyici” davranarak, kazaların önüne geçilebileceği artık kabul edilen bir gerçek haline gelmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği, sadece işverenlerin değil aynı zamanda işçilerin ve endüstri ilişkileri sistemi içerisinde yer alan işçi ve işveren sendikaları ile devletin de hassasiyetle üzerinde durduğu konuların başında gelmelidir. Bu düşünceden hareketle, Sendikamız, Çimento Endüstri-si İşverenleri Sendikası (ÇEİS), üyelerinin destek ve katkısıyla, 2003 yılından beri iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli faaliyetlerde bulunmuş ve ciddi yatırımlar yapmıştır.

Günümüzde yaşanan gelişmelerle birlikte, sektörel anlamda incelenmesi ve tartışılması bir ihtiyaç haline gelen iş sağlığı ve güvenliği bilimine katkıda bulunabilmek amacıyla, 14-15 Kasım 2008 tarihlerinde İzmir Hilton Oteli'nde düzenlediğimiz “Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu”nda sunulan ve programın yoğun olması nedeniyle maalesef sunulama-yan tebliğlerin yer aldığı bu kitabın, konuya ilgi duyan araştırmacılara ve uygulamacılara faydalı olmasını dilerim.

Sempozyuma, kitapta yer alan tebliğleri ile katkıda bulunan ve bilgilerini bizlerle paylaşan değerli akademisyen, uygulamacı ve Sivil Toplum Kuruluşlarının temsilcilerine, sempozyum katılımcılarına ve organizasyonda emeği geçen herkese teşekkür ederim.

Kasım, 2008

Ahmet EREN

Yönetim Kurulu Başkan

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

SİGARASIZ İŞYERLERİ



ÜLKE GENELİNDE ve İŞYERLERİNDE TÜTÜN KONTROLÜ ÇALIŞMALARI



Prof. Dr. Nazmi BİLİR

*Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi
Halk Sağlığı Anabilim Dalı Öğretim Üyesi
Sigara ve Sağlık Ulusal Komitesi Yürütme Kurulu Üyesi*



GİRİŞ

Tütün ürünlerinin kullanımı hem dünyada hem de ülkemizde oldukça yaygındır. Bunun sonucu olarak tütün ve sigara kullanımına bağlı sağlık sorunları ve ölümler de çok fazla sayıdadır. Dünyada 1.3 milyar kişi, ülkemizde de 20 milyon dolayında kişi sigara içmekte, sigara kullanımının sonucu ortaya çıkan sağlık sorunları nedeni ile de dünyada her yıl 5 milyon kişi, ülkemizde de 110 bin kişi hayatını kaybetmektedir. Yılda 110 bin ölüm, her gün 300 kişinin ölümü demektir. Bu durumda ülkemizde her 5 dakikada bir kişinin sigara kullanımı nedeni ile hayatını kaybettiği ifade edilebilir. Bu kadar çok sayıda insanın ölümüne yol açan başka bir etken yoktur. Çalışma hayatının önemli sorunu olan iş kazaları nedeni ile yılda 1000 – 1100 dolayında işçimiz hayatını kaybetmektedir. Sigara nedeni ile bu sayının 100 katı insanımız ölmektedir. Trafik kazaları nedeni ile her yıl 7 – 10 bin insan ölmektedir. Sigara kullanımı, bu sayının 15 katı insanın hayatını sona erdirmektedir. Sigara nedeni ile olan ölümler trafik kazaları, iş kazaları, yangınlar, intihar ve cinayetler, ilaç ve alkol kullanımı ile AIDS hastalığına bağlı ölümlerin toplamından daha fazla sayıda ölüme yol açmaktadır. Bu sayılar dikkate alındığında sigara başta olmak üzere tütün ürünleri kullanmanın sağlık yönünden ne kadar önemli olduğu kolaylıkla anlaşılmaktadır. Tütün kullanımına bağlı sorunlar yalnızca sağlık sorunları ve ölümlerle sınırlı değildir. Tütün kullanımı çevre kirliliği bakımından da önemlidir. Sigara dumanı, bilinen en zararlı ortam kirleticilerinden birisidir. Çevre ile ilgili bir başka yön de yangınlardır. Ülkemizde meydana gelen yangınların yaklaşık yarısı sigara nedeniyle meydana gelmektedir. Öte yandan sigara kullanımının çok ciddi bir de ekonomik boyutu vardır. Sigara içenlerin yalnızca sigara satın almak için harcadıkları para çok ciddi miktarlara ulaşmaktadır. Bu nedenlerle hem genel olarak ülkede hem de özel olarak işyerlerinde sigara kullanımının kontrol edilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

SİGARAYA BAĞLI SAĞLIK SORUNLARI

Sigara içilmesi sonucunda insan vücudunda hemen her organ ile ilgili sorunlar meydana gelir. Bu sorunların başlıcaları şu şekilde ifade edilebilir:

A- Sigara içenler açısından;

kalp-damar hastalıkları :

- koroner kalp hastalığına neden olur.
- beyin damar hastalığına (inme) yol açar.
- perifer (uç) damarlarda dolaşım bozukluğuna neden olur.

kanser:

- akciğer kanserinin en önde gelen nedenidir.
- larinks (gırtlak) kanserinin başlıca nedenidir.
- ağız boşluğu (dil, dudak, yutak, yanak) kanserlerinin nedenidir.
- yemek borusu kanserinin nedenidir.
- mesane (idrar kesesi) kanserinin nedenidir.
- mide kanserinin oluşunda etkindir.

- böbrek kanserinin oluşunda etkendir.
- pankreas kanserinin oluşunda etkendir.
- rahim kanserinin oluşunda etkendir.
- meme kanserinin oluşunda etkilidir.

akciğer hastalıkları:

- kronik bronşitin nedenidir.
- amfizemin nedenidir.

kadın sağlığı:

- gebelikte bebeğin büyümesini engeller.
- bebeğin küçük doğmasına neden olur (düşük doğum ağırlığı).
- düşüğe yol açar.
- rahim kanseri oluşunda etkendir.

diğer etkileri:

- nikotin bağımlılığına neden olur.
- bazı işyeri ortam faktörleri ile olumsuz etkileşimi vardır.
- kansere neden olan mesleki faktörlerin etkisini artırır (ör. Asbest).
- kullanılan ilaçların bazıları ile etkileşimi vardır.
- ülser oluşunda etkisi vardır.
- istenmeyen kötü kokuya neden olur.
- yangınların başlıca nedenidir.
- çevre kirliliğine neden olur.

B- İstem dışı etkilenenler açısından;

yetişkinde:

- akciğer kanserine yakalanma riskini artırır.
- kalp hastalığına yakalanma riskini artırır.
- inme (felç) riskini artırır.

çocuk ve bebeklerde:

- solunum yolu enfeksiyonu riskini artırır.
- orta kulak iltihabı riskini artırır.
- astım riskini ve astımlı çocuklarda kriz olasılığını artırır.
- ani bebek ölümlerine neden olur.

diğer etkiler:

- tahriş edici etkisi vardır (özellikle gözlerde).
- allerjik kişileri rahatsız eder.
- istenmeyen kokuya yol açar.

Sigara içmenin yol açtığı bu olumsuzluklara karşılık, sigarayı bırakmanın yukarıda sayılan sağlık sorunlarından kurtulmanın yanı sıra, genel anlamda çok önemli olumlu etkileri vardır. Örneğin, nikotinin nabız ve kan basıncı üzerindeki artırıcı etkileri çok kısa zamanda (20-30 dakika içinde) kaybolur. Daha uzun zaman içinde koku ve tad alma duyuları düzelir, nefeste sigara kokusu kaybolur, ağız ve diş sağlığı olumlu etkilenir, kandaki oksijen miktarı artacağı için deri rengi düzelir ve sigara içmeyen bir kişi olarak, kişinin özgüveni artar.

Sigaranın sağlık üzerindeki olumsuz etkileri çok fazladır. Bunlar arasında akciğer kanseri, kalp krizi ve kronik bronşit en sık görülenlerdir.

ÇALIŞMA HAYATI ve SİGARA İÇİLMESİ

Sigara içilmesi herkes için zararlıdır. Ancak çalışma hayatı söz konusu olduğunda sigara kullanımının bazı durumlarda daha fazla zarara neden olduğu görülmektedir. Bu konuya tipik bir örnek asbest ile sigaranın etkileşimi konusudur. Asbest liflerini soluyan kişilerde akciğer kanseri riskinin fazla olduğu bilinmektedir. Sigara kullanımı da akciğer kanseri riskini artırmaktadır. Ancak asbest maruziyeti olan kişiler aynı zamanda sigara da içiyorlarsa akciğer kanseri riski çok daha fazla olmaktadır. Sigara kullanımının işyerleri açısından taşıdığı önem daha pek çok işyeri faktörü için de söz konusudur. Örneğin, solunum yolları ve akciğerler üzerinde olumsuz etkileri olan tozlar, kimyasal maddeler ve gazlar sigara içen kişilerde daha fazla rahatsızlığa neden olur. Bütün bu nedenlerle işyerlerinde sigara kullanımının kontrolü çok önemlidir.

Çalışma hayatı ve sigara konusunda bir başka boyut da ikram endüstrisindeki durumdur. Restoran, kahvehane, bar ve kafelerde bu yerlere gelen müşterilerin sigara içmesi, kendileri açısından zararlı olmasının yanı sıra, bu işyerlerinde çalışanlar açısından da risk oluşturur. Çeşitli çalışmalarda sigara içilen barlarda çalışan barmenlerin vücudunda oldukça yüksek düzeylerde nikotin bulunmuştur.

TÜTÜN KONTROLÜ ÇALIŞMALARI

Tütün kullanımı bu şekilde devam ettiği takdirde halen yıllık olarak 5 milyon dolayında olan sigaraya bağlı ölüm sayısının 20 yıl sonra 10 milyona çıkacağı ve bu ölümlerin de çoğunun gelişmekte olan ülkelerde olacağı tahmin edilmektedir. Bu nedenle hemen tütün kontrolü çalışmalarına başlanması ve bu yönde mevcut çalışmalara hız verilmesi zorunludur. Tütün kontrolü çalışmalarının üç ana stratejisi vardır. Bunlar;

- *sigara alışkanlığının edinilmemesi için çaba gösterilmesi*
- *sigara içenlere sigarayı bırakmaları konusunda destek sağlanması*
- *sigara dumanından pasif etkilenimin önlenmesi olarak ifade edilebilir.*

Aslında tütün kontrolü çalışmalarının temel amacı kendileri sigara içmediği halde başkalarının içtiği sigaranın dumanından pasif olarak etkilenenleri korumaktır. Bunu sağlamak için yapılacak en temel uygulama insanların toplu olarak bulunduğu yerlerde sigara içmesinin yasaklanmasıdır. Bununla birlikte bu uygulama sigara içenlerin de daha az sayıda sigara içmelerine yol açacağından onlar açısından da koruyucu yanı vardır.

(a) Ülke genelinde tütün kontrolü çalışmaları: Ülke düzeyinde yapılacak tütün kontrolü çalışmalarının temel ilkeleri Dünya Sağlık Örgütü tarafından 5 temel madde halinde belirlenmiştir. Bu ilkelerin baş harfleri bir araya getirildiğinde MPOWER sözcüğü ortaya çıkmaktadır. “üçlendirilmiş” anlamındaki bu ifade ile tütün kontrolü çalışmalarının, tanımlanan ilkelerin uygulanması yolu ile güçlendirilmesi amaçlanmaktadır. MPOWER ile ifade edilen temel ilkeler şunlardır:

- toplu olarak bulunulan yerlerde sigara içilmesinin kısıtlanması
- sigaranın bırakılması bakımından destek sağlanması
- mevcut yasal düzenlemelerin güçlendirilmesi ve uygulanması
- sigaranın zararları konusunda eğitim yapılması
- sigara vergilerinin, dolayısı ile sigara fiyatının artırılması

Sayılan ilkeleri gerçekleştirmek bakımından konuya ilişkin yasal düzenleme olması gereklidir. Yasal düzenlemelerde bir yandan toplu yerlerde sigara içilmesi için yasaklar getirilirken, diğer taraftan da çocuklara sigara satışının yasaklanması, tütün ürünlerinin reklam ve tanıtımının yasaklanması, sigara paketleri üzerine uyarıcı yazı ve resimler konulması gibi maddeler yer almalıdır. Yasal düzenlemelerde ayrıca konulmuş olan kurallara uymayanlara yönelik yaptırımlar da belirtilmelidir.

Ülke düzeyinde yapılacak tütün kontrolü çalışmalarında en başarılı uygulamalardan birisi sigara fiyatlarının artırılmasıdır. Çeşitli ülkelerde yapılan çalışmalarda sigara fiyatlarında %10 dolayında artış yapıldığı takdirde sigara kullanımında % 4-8 arasında azalma meydana geldiği saptanmıştır. Fiyat artışının etkisi çocuklar ve gençlerde daha belirgin olarak görülmekte, fiyat artışından sonra çocuklar ve gençler arasında sigarayı bırakma daha fazla olmaktadır. Avustralya'da yakında yapılan bir çalışmada tolumda sigara kullanımının azalması bakımından en etkili yaklaşımın sigara fiyatının artırılması ve etkili eğitim çalışmaları olduğu ortaya konmuştur.

(b) İşyerlerinde tütün kontrolü çalışmaları: İşyerlerinde tütün kontrolü çalışmaları ülke genelindeki çalışmalara göre daha kolaydır. Bu konuda çeşitli ülkelerde çok başarılı uygulama örnekleri vardır. Öte yandan işyerlerinde sigara kullanımının kontrolü bakımından çeşitli uluslararası kuruluşların işbirliği ile bir kampanya da başlatılmıştır. Dünya Sağlık Örgütü Avrupa Bölgesi, 1997 yılında Avrupa'nın "Sigarasız Avrupa" (Smoke-free Europe) haline getirilmesini amaçlamış ve bu amaca ulaşmak için de üye ülkelere 2001 yılına kadar gerçekleştirilmek üzere hedefler belirlemişti. Genel anlamda yapılacak olan bu çabalara ek olarak, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü'nün de aralarında olduğu uluslararası 5 kuruluş, 2000 yılını "sigarasız işyerleri" (smoke-free workplaces) yılı olarak belirlemişti (kuruluşlar, ILO: International Labour Organization, WHO: World Health Organization, ICOH: International Commission on Occupational Health, ISSA: International Social Security Association, UHPE: International Union on Health Promotion and Education). İşyerlerinde alınacak önlemlerle ve sigara içenlere yönelik yapılacak eğitim çalışmaları sonucunda işyerlerinde sigara kullanımını etkili şekilde kontrol altına almak olanaklıdır. Bu şekilde çalışanlar arasında hem sigara içenlerin hem de içmeyenlerin sağlığını korumak mümkün olabilir. İşyerlerinde sigara kullanımının kısıtlanmasının asıl amacı sigara dumanından pasif etkilenmenin önüne geçmektir. Bunun yanı sıra, sigarasızlık politikasının uygulandığı işyerlerinde sigara içenler de daha az sigara içmek durumundadırlar. Böylelikle sigarasızlık politikası ile ilgili uygulamalar sigara içenler açısından da yarar sağlayacaktır.

İşyerlerinde sigara içiminin kısıtlanması bakımından başlıca iki tür politika vardır:

1. Sigarasız (smoke-free) işyeri: Bu uygulamada işyerine ait bütün binalarda ve ulaşım araçlarında sigara içiminin tamamen yasaklanması söz konusudur. Sigara içmek isteyenler

için ancak binaların ve araçların dışında sigara içme olanağı vardır. Bazen kısıtlama, işyerinin bahçesini de kapsayabilmekte, bu durumda sigara içmek isteyenlerin bahçenin de dışına çıkmaları gerekmektedir. Böylelikle sigara içmeyenleri sigara dumanından korumanın yanı sıra, sigara içilen alanları azaltmak suretiyle sigara içenlerin de günde içtikleri sigara sayısını azaltmaları sağlanmakta ve sigarayı tamamen bırakmalarına destek olunmaktadır. Ancak, sigara içenler açısından önemli davranış değişikliği gerektiren bu yöntemin sigara bağımlıları tarafından benimsenmesi kolay olmamaktadır.

2. İşyerinde sigara içilmesi için özel alanların ayrılması: Bu uygulama ise işyerinde bazı alanların sigara içilmesi için ayrılmasını ve sigara içmek isteyenlerin yalnızca bu alanlarda sigara içmesine izin verilmesini içermektedir. Sigara içenler tarafından daha kolay benimsenecek olan bu politikanın uygulanabilmesi için, işyerinde bazı alanların sigara içenler için özel olarak belirlenmesi, bu bölümlerin iyi bir şekilde havalandırılması ve işyerinin diğer bölümlerinden ayrılması gerekmektedir. Ancak uygulama sonuçları değerlendirildiğinde bu yaklaşımın tütün kontrolü bakımından beklenen yararı sağlamadığı gözlenmiştir. Çünkü amaç sigara içenlere olanak yaratarak onların sigara içmeleri bakımından kolaylık sağlamak olmamalıdır. Aksine uygulamalar, sigara içenler açısından da caydırıcı olmalı, bu şekilde daha az sigara içmeleri, hatta sigaradan tümü ile vazgeçmeleri yönünde onlara destek yapılmalıdır.

Her iki politikanın uygulanması sırasında işyerinde sigara içiminin kısıtlanması için düzenlemeler yapılırken bir taraftan da sigara içenlerin sigara bağımlılığından kurtulmaları bakımından destekleyici programların sağlanması gereklidir. Bu amaçla işyeri dışından da yardım alınması gerekebilir. Sigaranın bırakılması konusunda yararlı olduğu kanıtlanmış olan bilimsel yöntemler vardır. Bu amaçla sigara içenlere yönelik eğitim çalışmaları yapılır, sigara içmenin olumsuz etkileri ile sigarayı bırakmanın yararları ve olumlu yönleri anlatılır. Böylelikle sigara alışkanlığından vazgeçmek isteyen ve bu konuda desteğe gereksinim duyanlara da yardım sağlanmış olur.

İşyerinde sigara kullanımının kısıtlanması

hem sigara içenlerin hem de içmeyenlerin sağlığını korumaya yarar.

Bu durum restoran, bar, kahvehane gibi yerlerde çalışanlar açısından daha

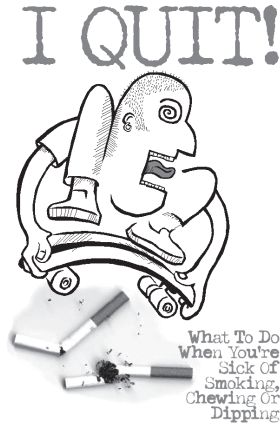
önemlidir.

SİGARANIN BIRAKILMASI

Sigaranın bırakılması kimi zaman oldukça kolay, kimi kişiler için de zor bir davranıştır. Aslında sigara içenlerin %80 kadarı sigara içmekten memnun değildir ve sigarayı bırakmak istemektedir. Bu kişilere sigarayı bırakmaları konusunda destek sağlanması gerekmektedir.

Sigarayı bırakmak için en önemli nokta kişinin bu konuda karar vermiş olmasıdır. Sigarayı bırakmaya karar vermiş olan bir kişi çok yakın bir zamanda sigarayı bırakacaktır. Bu kişiler sigarayı bırakma konusunda desteğe gereksinim duyarlarsa bu desteği de arar ve bulurlar. Sigara içenler arasında önemli bir grup da sigarayı bırakma konusunda kesin karar vermemiş olanlardır. Bu kişilere yönelik olarak da eğitim yapılması ve sigarayı bırakmaları konusunda ikna edilmeleri gerekir. Sigara içen kişiler kendilerini aşağıdaki çizelge üzerinde bir konumda bulabilirler.

Bırakmayı düşünmeyen	Bırakmayı düşünen - kararsız	Bırakma konusunda kararlı	Bırakma konusunda tarih belirlemiş	Yakında bırakmış	Bırakalı çok zaman geçmiş
Sigaranın zararları konusunda bilgi ver	Bırakma kararını destekle	Bırakma için tarih saptamasına yardım et	Yakından izle, belirlediği tarihte bırakmasını kontrol et	Sigara içilen ortamlardan uzak kalmasını sağla	Tekrar başlamasını için destek ol



Burada önemli olan herhangi basamaktaki kişinin bir sonraki basamağa ilerlemesini ve sonuçta sigarayı bırakmasını sağlamaktır. Bunun için kişilerle yakın ilişki içinde olunmalı, çeşitli eğitim yaklaşımları kullanılmalıdır. Sigarayı bırakma yolunda kritik aşama bırakma tarihinin belirlenmesidir. Bu tarih kişi için özel bir gün (doğum günü, evlenme yıldönümü, yılbaşı vs.) olabileceği gibi herhangi bir gün de olabilir. Bu tarih belirlendikten sonra bırakma gününe yönelik olarak hazırlık yapılmalı, o gün ve izleyen günlerde sigara içilen ortamlara gidilmemeli, sigara çağırışını yapacak davranışlardan uzak kalınmalıdır. Sigarayı bırakanların bir bölümü ilk günlerde hissedilen sigara isteğini yenmekte zorlanabilirler. Bu nedenle sigaranın bırakıldığı ilk günlerde kişiler yakın bir şekilde izlenmeli gerekiyorsa nikotin replasmanı yapılmalıdır. Sigarayı bırakma konusunda yardımcı olan bazı ilaçlar da vardır, ancak bu ilaçların mutlaka doktor kontrolünde kullanılması gerekir.

KAYNAKLAR

1. Bilir N., Telatar GT, Yıldız, AN.; *Sigarasız İşyerleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hacettepe Üniversitesi Yayını, No: 26, Ankara, 2005.*
2. Bilir N.; *İşyerlerinde Önlenebilir bir Risk; Sigara, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 5: 5-7, 2005.*
3. *MPOWER: WHO Report on the Global Tobacco Epidemic, WHO, Geneva, 2008.*
4. *Avrupa Tütün Kontrolü Raporu, 2007; (çeviri editörü: N. Bilir), DSÖ Avrupa Bölgesi, Kopenhag, 2007.*
5. *Beyer J., Bridgen LW.; Tobacco Control Policy, Strategies, Successes and Setbacks, Published by World Bank and Research on International Tobacco Control, Washington, 2003.*
6. *Treating Tobacco Use and Dependence: 2008 Update, US Department of Health and Human Services, Public Health Service, May., 2008.*
7. *Making Your Workplace Smoke-Free, US Department of Health and Human Services, CDC, American Cancer Society, 2000.*
8. *The Introduction of Smoke-Free Hospitality Venues in Norway, KE Lund, Norwegian Institute for Alcohol and Drug Research, Oslo, 2006.*
9. *Javitz HS, Susan T, Zbikowski M, Swan GE, Jack LM.; Financial Burden of Tobacco Use: An Employer's Perspective, Clinics in Occupational and Environmental Medicine, 5: 1-216, 2005.*
10. *Bilir N, Yıldız AN., Çalışma Hayatı ve Sigara, TC Sağlık Bakanlığı, Tütünle Mücadele Bilgi Serisi, Ankara, 2008.*
11. *Wakefield MA. Et.al., Impact of Tobacco Control Policies and Mass Media Campaigns on Monthly Adult Smoking Prevalence, Amer J. Publ. Health, June 12, 2008.*

**// ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
SORUNLARI
(VE BİR ÇÖZÜM ÖNERİSİ : RİSK ANALİZİ)**



Prof. Dr. Nazmi BİLİR*
Doç. Dr. Alp ERGÖR**

**Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi
Halk Sağlığı Anabilim Dalı Öğretim Üyesi
**Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi
Halk Sağlığı Anabilim Dalı Öğretim Üyesi*

Giriş:

İş sağlığı terimi “çalışanın, çalıştığı ortam ve koşullardan bedensel, akılsal ve toplumsal olarak etkilenimini” anlatan bir çerçeve kavram olarak düşünülmelidir. Bu çerçeve sağlık ve güvenliği kapsayan, tüm meslek gruplarının ilgi alanına giren geniş bir anlam taşır. Çalışma yaşamında sağlık pek çok farklı öğenin etkisi altındadır; karmaşık bir ilişkiler ve etkileşimler ağı içinde belirlenir. Beş temel bileşen altında değerlendirmek “çalışma yaşamında sağlık” kavramını algılamayı kolaylaştırabilecektir:

1. *Çalışma ortamı: Biyolojik, fiziksel, ergonomik, kimyasal etmenler*
2. *Çalışma koşulları: Ücret ve süre*
3. *Çalışma ilişkileri: Bireysel ve toplu iş ilişkileri*
4. *Bireyin özellikleri: Kalıtsal ve edinsel özellikler*
5. *Çevresel özellikler: Çevreleyen toplumun ve yaşanan çevrenin özellikleri*

Çimento Sektörünün İş Sağlığı Açısından Yapısal Özellikleri:

Çimento üretiminin içinde yer aldığı “ÇİMENTO, TOPRAK VE CAM” işkolunun iş sağlığı yönünden resmini çizebilmek için yukarıda sıralanan 5 ana başlık altında incelemek uygun olacaktır. Bu işkolu, ülkenin sigortalı çalışanlarının %2’sini kapsamında bulundurmaktadır. İşkolunda etkinlik gösteren işyerlerinin ancak %2.5’i 100 ve üzerinde işçi istihdam etmektedir. Çalışanlar açısından bakıldığında da işçilerin %42.5’inin 100 ve üzerinde işçi çalıştırılan işyerlerinde istihdam edildiği görülmektedir. İşkolunda çalışanların %52’si sendikalıdır, dolayısıyla sendikalaşma açısından işkolu ülke ortalamasının üzerinde durmaktadır. Günlük ortalama kazanç açısından irdelendiğinde, bu sektörde çalışan işçinin tüm işkollarının ortalamasına eşit bir günlük kazanç elde edebildiği anlaşılmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, işkolunda yer alan üretim süreçlerini genel olarak dördüncü ve beşinci risk grubunda sınıflamaktadır. Yukarıda sıralanan genel özellikleriyle değerlendirildiğinde çimento üretiminin içinde yer aldığı “işkolu”, ülke genelinde olduğu gibi küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin genel iş sağlığı sorunlarını taşımaktadır. Ancak çimento üretimi genel olarak büyük işletmeler tarafından gerçekleştirilmesi gereken karmaşık ve yüksek yatırım gerektiren bir süreçtir. Bu bağlamda çalışanlar açısından yüksek sağlık ve güvenlik riski içeren “çimento üretimi”nde iş sağlığı sorunlarının kontrolü görece olarak kolaydır.

Çalışma ortamındaki etmenler açısından bakıldığında, klinker imali ve klinkerin öğütülmesi olmak üzere iki temel aşaması bulunan çimento üretiminde her iki aşamada da çeşitli sağlık ve güvenlik tehlikeleri ile karşılaşılabilir. Bunların başlıcaları:

- a. *Sıcaklık, gürültü, titreşim gibi fiziksel faktörler,*
- b. *Kireç ve karışıma eklenen çeşitli bileşikler, karbon monoksit, krom gibi kimyasal maddelere maruziyet,*
- c. *Başta silis tozu olmak üzere çeşitli tozlara maruziyet,*
- d. *Yüksek sıcaklığa bağlı kazalar, ıslak zeminlerden dolayı kayma ve düşmeler, makinelerin çalışması sırasında ya da taşıma işlemleri sırasında kazalar olarak sıralanabilir.*

Çimento Sektöründe Tanımlanmış İş Sağlığı Sorunları:

Çimento üretimi yapılan işlerde çalışanlar arasında en sık görülen meslek hastalıkları deri ve solunum yolu hastalıklarıdır. Bunun dışında yüksek sıcaklığa bağlı sorunlar, gürültüye bağlı işitme kaybı, görme bozuklukları ve çeşitli kazalar işkolunda görülen başlıca sağlık sorunları

arasındadır. Son yıllarda özellikle gelişmekte olan ülkelerden yapılan yayınlar, asbestozisin de içinde yer aldığı, tümüyle önlenebilir solunum sistemi hastalıklarının bu işkolu çalışanları için önemli bir sağlık sorunu olduğunu vurgulamaktadır. Ülkemizde meslek hastalıkları tanı sisteminin olmayışı, var olan düzenlemelerin işlevsel olmayışı nedeniyle “meslek hastalıklarının” gerçek boyutu bilinmemektedir. Ancak yüksek iş kazası sıklık hızlarının olduğu bir ülkede yıllık olarak 400 dolayında meslek hastalığı tanısı konması ve sıklığın ihmal edilebilecek düzeyde bulunması inandırıcı değildir. Bu bulgu sorunu ortaya koymadığımızı bir göstergesidir. Çimento üretiminin de yer aldığı sektörün iş kazaları ile ilgili ulusal verileri işkolunun kaza sıklık ve ağırlık hızları açısından ön sıralarda geldiğini göstermektedir. İki veri birlikte ele alındığında, önümüzdeki yıllarda çalışma yaşamı ile bağlantısı daha fazla irdelenecek olan, klinik olarak orta ve uzun erimde ortaya çıkan kronik obstrüktif solunum yolu hastalıkları, mesleksi işitme kaybı gibi sağlık sorunları ile yüksek ağırlık ve ölümlülük hızı gösteren kazaların sektörde çalışanlar ve işverenler için uzun bir süre daha önemli bir sorun alanı olacağını söyleyebiliriz.

Sektörün İş Sağlığı Açısından Avantajları ve Yapılabilecekler:

Yukarıda özet olarak sıralanan sorunlar sektör, ulusal ve işletmeler düzeyinde sistemli ve bütünsel bir iş sağlığı yaklaşımıyla ele alındığında önlenebilecektir. Güçlü bir işveren sendikasının bulunması, dış satımın sektör açısından önemi ulusal ve uluslararası iş sağlığı düzenlemelerine uyumu kolaylaştıracak öğeler olarak değerlendirilebilir. İşveren sendikasının iş sağlığına yönelik duyarlılaştırma ve davranış değişikliğine yönelik eğitim programlarını yürütüyor olması “iş sağlığını” bir eylem alanı olarak tanımlayıp iç örgütlenmeye gitmiş olması bu konuda yapılabilecekler açısından önemli avantajlar olarak sıralanabilir. Sektörde meslek standartlarının tanımlanmış olması da “iş sağlığı” uygulamaları açısından çok önemli bir somut adımdır. İşkolunda kayıtlı olarak çalışanların % 58 dolayında sendikalı olması da önemli bir öge olmakla birlikte % 40 kadar işçinin ve kayıt dışı çalışanların varlığı da düşünüldüğünde iş sağlığı uygulamaları yönünden sorun kaynaklarından biri olarak düşünülmelidir.

Sektörün güçlü ve zayıf yanları bir arada ele alındığında yukarıda ana hatları ile belirtilen “iş sağlığı” sorunlarına bütünsel ve sistemli bir yaklaşımın çözüm sürecini hızlandıracağını söyleyebiliriz. Bütünsel yaklaşım çalışma yaşamında sağlığı 5 belirleyiciyi göz önünde bulundurarak tanımlamayı gerektirir. Sistemli yaklaşım ise öncelikle ulusal ölçekte işletmeler düzeyinde yürütülecek bir durum saptama çalışmasıyla başlatılabilir. Bu durum saptama sektörün, paydaşları ve bileşenleri açısından resmini çizebilmeyi sağlayacak ve risk analizi sürecinin temel verilerini sağlayacaktır. Risk analizi süreci, ülke koşulları ve yerel özellikler göz önünde tutularak, sağlık ve güvenlik yönünden öncelikleri, temel tehlikeleri belirlemeyi, dolayısıyla işkolu düzeyinde bir “iş sağlığı” politikası oluşturulmasını sağlayacaktır. Literatür ve deneyimler ışığında alınması gereken önlemler arasında toz kontrolü, ortamda termal konforun düzenlenmesi, gürültü kontrolü, etkin kişisel koruyucu kullanımı ve eğitim sayılabilir. Bununla birlikte ulusal düzeyde yürütülecek risk değerlendirme çalışmaları ülke gerçekleri içinde hangi önlemlerin ve nasıl uygulanabileceğini belirlemek için değerli veriler sunacaktır.

Kaynaklar

Güler N, Kubilay G. Çimento Fabrikasında Çalışan İşçilerin Sağlık Sorunlarının Belirlenmesi C. Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, (2)16;1998.

Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllığı – 2006 İş Kazası Çalışması. Çimento İşveren Dergisi, Sayı 2 Cilt 22, 73-74; Mart 2008.

Sönmezler G, Gündüz O. 2008 Yılına Girerken Türk Çimento Sektörü. Çimento İşveren Dergisi, Sayı 2 Cilt 22, 32-41; Mart 2008.

Ghasemkhani M, Kumashiro M, Rezaei M, Anvari AR, Mazloumi A, Sadeghipour HR. Prevalence of Respiratory Symptoms among Workers in Industries of South Tehran, Iran. *Industrial Health*, 44, 218–224; 2006.

Akkurt İ, Önal B, Demir AU, Tüzün D, Sabır H, Ulusoy L, Karadağ KO, Ersoy N, Çöplü L. Respiratory Health in Turkish Asbestos Cement Workers: The Role of Environmental Exposure. *American Journal Of Industrial Medicine*, 49:609–616; 2006.

Mwaiselage J, Moen BE, Bratveit M. Acute respiratory health effects among cement factory workers in Tanzania: an evaluation of a simple health surveillance tool. *Int Arch Occup Environ Health*, 79: 49–56; 2006.

Mwaiselage J, Bratveit M, Moen BE, Mashalla Y. Respiratory symptoms and chronic obstructive pulmonary disease among cement factory workers. *Scandinavian journal of work, environment & health*. 31, (4): 316-323; 2005.



ASIL İŞVEREN – ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI



Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ

*İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi*



I. Genel Olarak Konunun Gelişimi

Bilindiği gibi, üretim ilişkilerinde ortaya çıkan yeni gelişmeler, işyerindeki bazı işlerin dışarıdan kaynak temini suretiyle yerine getirilmesini yaygınlaştırmıştır.

Alt işverene ilişkin hükümler 3008 sayılı İş Kanunu'nda yer aldığı gibi, 1475 sayılı İş Kanunu'nda da yer almıştır.

1475 sayılı İş Kanunu alt işveren kavramını tanımlamış ve işyerinde bir asıl işveren – alt işveren ilişkisi kurulması konusunda herhangi bir sınırlamaya yer vermemiştir. Bu dönemde hukuka aykırı alt işveren uygulamaları Yargıtay'ın artık istikrar kazanmış muvazaa ölçütleri çerçevesinde yönlendirilmiş ve konu esasen oturmuştur.

1475 sayılı Kanundaki tanım esasen 4857 sayılı İş Kanunu'na ilişkin Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan metinde de benimsenmiş ve hatta belli başlı noktalara açıklık kazandırılmışken, 4857 sayılı Kanun Meclisten geçerken yapılan bir değişiklik alt işveren kurumundaki karmaşanın başlangıcı olmuştur.

Bilindiği gibi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun m.2/VI. fıkrasında; “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.” hükmü yer almaktadır.

Kanunda alt işveren kullanımı konusunda bir kanuna aykırılık olup olmadığına ilişkin olarak;

alt işverende çalıştırılacak işçiler,

alt işveren olarak kullanılacak kişiler,

alt işverenlere devredilebilecek işler ve muvazaa sayılabilecek diğer haller olmak üzere, dört ayrı sınırlamaya yer verilmiş ve buna aykırı davranış halinde alt işveren işçilerinin asıl işveren işçisi olarak işlem göreceği hükme bağlanmıştır.

Asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde öngörülen “...asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler...” ifadesi öğretide ve yargı kararlarında farklı görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Nitekim “... işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş...” ifadesinde yer alan “ile” sözcüğünün “ve” anlamında mı yoksa “veya” anlamında mı kullanıldığı tartışma yaratırken, bir başka tartışma da işin niteliği kavramının içeriği konusunda olmuştur.

Bu süreç içerisinde yargı, “uzmanlık gerektiren iş” gibi son derece teknik bir kavram hakkında dosya üzerinden karar vermek zorunda kalmıştır. Uzmanlık gerektiren iş kavramının hiç-

bir hukuki içeriği yoktur ve bu kavram son derece hatalı yorumlara açıktır. Gerçekten; bir işyerinde asıl iş sürecinde yer alan her iş uzmanlık gerektirir. Bunun tam tersi de doğrudur. Yani asıl iş sürecinde yer alan her işi işveren kendisi de yapabilir. Geriye doğru üç yıllık uygulama da, Kanuna düşünülmeksizin son anda konulan ibarelerin hukuk düzeninde nasıl bir belirsizliğe yol açtığını açıkça ortaya koymaktadır. Hangi işlerin alt işverene verilebileceği konusunda büyük bir belirsizlik ortaya çıkmıştır.

Düşünülmeden hazırlanan düzenlemeler öncelikle kamu kesiminde sıkıntı yarattığı için, yasa koyucu Anayasa'nın eşitlik ve hukuk devleti ilkelerine aykırı bir düzenleme yaparak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine VIII ve IX. Fıkraları eklemiştir. Bu fıkralar, kanun yapma tekniğine ters, yeri uygunsuz, içerik bakımından anlaşılması güç ve Türkçesi bozuk hükümler niteliğindedir. Ayrıca bu değişikliklerle "hizmet alımı", "yüklenici" gibi hukuki olmayan kavramların kanuna sokulmasında bir sakınca görülmemiştir.

Bu değişikliğin görünen anlamı şudur:

Kanuna veya Kanunun verdiği yetkiye dayanarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, İşK.m.2/VI ve VII. fıkralarındaki sınırlamalar olmaksızın bir başka işveren aracılığıyla işçi çalıştırılabilir ve bu şekilde çalıştırılanlar "... asıl işverenin işçisi sayılırlar." hükmüne dayanarak herhangi bir talepte bulunamazlar. Özel sektör işvereni dışkaynak kullanımı konusunda sınırlamalara tabi tutarken, kamu işverenlerini bundan muaf tutan bu değişikliği Anayasa'nın eşitlik ilkesiyle bağdaştırmak mümkün olmadığı gibi, mantık kurallarıyla bağdaştırmak da herhalde mümkün değildir. Ayrıca bu hüküm kamu ve özel sektör işverenleri arasında haksız rekabet yaratacak niteliktedir.

II. İş K. m.3'te Yapılan Değişiklik ve Alt İşverenlik Yönetmeliği

Konu zaten son derece karmaşık bir halde iken, bu kez İstihdamı Teşvik Kanunu olarak adlandırılan 5763 sayılı Kanunla İş Kanunu'nun 3. maddesinde yapılan değişiklikle bir hukuk rezaletine daha imza atılmıştır.

Gerçekten; getirilen hükümden;

1) Kanunun 2. maddesinin altıncı fıkrasına göre iş alan alt işverenin kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, 3. maddenin birinci fıkrasına göre bildirim yapmakla yükümlü olduğu,

2) Bölge Müdürlüğüince tescili yapılan bu işyerine ait belgelerin gerektiğinde iş müfettişlerince inceleneceği,

3) İnceleme sonunda muvazaalı işlemin tespiti halinde bu tespite ilişkin gerekçeli müfettiş raporunun işverenlere tebliğ edileceği,

4) Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren altı iş günü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebileceği,

5) İtiraz üzerine verilen kararların kesin olduğu,

6) Rapora altı iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işleminin iptal edileceği ve alt işverenin işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılacağı hükmüne bağlanmıştır.

Ayrıca asıl işveren - alt işveren ilişkisinin kurulması, bildirimi ve işverenin tescili ile yapılacak sözleşmede bulunması gerekli diğer hususlara ilişkin usul ve esaslar konusunda Bakanlık tarafından bir de yönetmelik çıkarılması öngörülmüş, sözü edilen yönetmelik "Alt İşverenlik Yönetmeliği" adıyla 27 Eylül 2008 tarih ve 27010 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Benzer bir bildirim yükümü 5510 sayılı Kanunda da öngörülmüştür. Nitekim 5510 sayılı Kanunun m.11/VIII. fıkrasında; alt işverenin, asıl işverenin işyerinde çalıştırdığı sigortalıları, işverenle yaptıkları sözleşmenin ibrazı kaydıyla, Kurumdan alacağı özel bir numara ile asıl işverenin kayıtlı olduğu dosyadan bildireceği hükmüne bağlanmıştır.

Hükümdeki alt işverenlik sözleşmesinin yazılı yapılmadıkça geçerli olmayacağı yolundaki hükmün çok fazla bir anlam taşımadığı görüşünderiz. Zira uygulamada zaten alt işveren sözleşmelerinin yazılı yapılmamasına hiç rastlanmadığı gibi, bu konularda uygulamadaki sorun bu sözleşmelerin yazılı yapıp yapılmaması da değildir.

Öte yandan, yapılan değişiklikte Hukukumuz alt işveren sözleşmesi adını taşıyan bir sözleşme türü sokulmuştur. Halbuki asıl işveren – alt işveren ilişkisi oluşturan sözleşmeler eser, taşıma ve benzeri nitelikte, hukuken adı farklı olan sözleşmelerdir.

Madde, Anayasa'nın 48. maddesindeki çalışma ve sözleşme özgürlüğüne aykırı olarak asıl işveren - alt işveren ilişkilerini adeta İdarenin iznine bağlamaktadır. Gerçekten; 2. maddede hangi hallerde asıl işveren – alt işveren ilişkisinin mevcut olacağı belirtilmişken, 3. maddeye eklenen fıkra ile asıl işveren – alt işveren ilişkisinin kurulmasına ilişkin esasların Bakanlığın hazırlayacağı yönetmelikle düzenlenmesi düşünülemez. Bu itibarla iki işveren arasında yapılacak sözleşmede yer alacak hususların Yönetmelikte düzenlenmesi ve İdarenin denetimine tabi tutulması Anayasa'nın yukarıda belirtilen hükmüne aykırıdır. Kaldı ki; bu sözleşmelerde yer alan işin görülmesine ilişkin usul ve esaslar, maliyet hesapları gibi hususlar ticari sır kapsamındadır ve bunların herhangi bir uyumsuzluk söz konusu olmaksızın İdarenin denetimine ve bilgisine tabi tutulmasının ne kadar çok sakınca yaratacağı açıktır.

Bu düzenlemenin sakıncalı bir yönü de, asıl işveren – alt işveren ilişkisinde muvazaa olup olmadığının Bakanlık müfettişinin incelemesine tabi tutulmasıdır. Gerçekten, bir hukuki ilişkinin muvazaalı olup olmadığı hususu hukuki bir değerlendirme gerektirir ve bunu yapmaya görevli ve yetkili tek makam yargıdır. Yargının yetkili olduğu bir konuda İdareye yetki verilmesi Anayasa'ya aykırıdır. Son dönemlerde Tuzla Tersanesinde görünürdeki ve güçsüz işverenler nedeniyle meydana geldiği ileri sürülen ölümlerin engellenmesinin yolu, hukuku İdarenin sultanı altına sokan bu gibi akla aykırı hükümler getirmek değildir.

İş K.m.3'te yapılan değişiklik Anayasa'ya aykırı olduğu gibi, bu mddeye dayanarak çıkarılan yönetmelik de Kanuna aykırıdır. Bundan önce Bakanlığın yürürlüğe koyduğu pek çok yönetmelik hükmünü iptal eden Danıştay'ın, bu Yönetmeliğin önemli hükümlerini de iptal edeceği açıktır.

Hepsi bir yana, sözü edilen Yönetmelik öncelikle Bakanlığın işlerini içinden çıkılmaz hale getirecektir. Bakanlığın tüm sözleşmelerin hukuka uygunluğunu denetleyebilecek bir örgütlenmesi bulunmamaktadır.

Yönetmelik muvazaa kavramının tanımlamasını yapmış ve böylelikle Ülkemizde yargının görevine giren hususların yönetmeliklerle düzenlenmesi, bir sözleşmede yer alması gereken hususların yönetmeliklerle düzenlenmesi gibi hukuka aykırı uygulamalar yaygınlaşmaya başlamıştır.

5763 sayılı Kanun ile iş müfettişlerine verilen yetki ise kurulan bir asıl işveren – alt işveren ilişkisinin tüm kanuna aykırılık halleri bakımından incelenmesi değil, sadece “muvazaalı işlemin tespiti” ne ilişkindir.

Bir sözleşmede muvazaa; tarafların aralarında yaptıkları sözleşmenin hiç hüküm doğurmaması veya görünüşteki sözleşmeden başka bir sözleşmenin sonuçlarını doğurması konusunda anlaşmalarıdır (OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, İstanbul 2000, 108). Bu çerçevede; kendilerini asıl işveren ve alt işveren olarak adlandıran taraflar, gerçek işvereni gizlemek amacıyla, birini alt işveren olarak nitelendirerek, gerçek işvereni gizlemek amacıyla bir sözleşme yaptıkları takdirde, bu sözleşme muvazaalıdır.

Müfettiş incelemesinden sonra ne olacaktır?

Müfettiş raporunda muvazaalı bir işlem olduğu sonucuna varıldığı takdirde, gerekçeli rapor işverenlere tebliğ edilir. Burada “işverenler” den söz edildiğine göre, bundan raporun her iki işverene de tebliğ edilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

İşverenler bu rapora karşı yetkili iş mahkemesine altı iş günü içerisinde itiraz edebilirler.

Buradaki sorun her iki işverenin birlikte dava açmasının gerekip gerekmediği, bu tespite karşı sadece biri dava açtığı takdirde, mahkeme hükmünün tespite itiraz etmeyen işveren bakımından nasıl bir etki yaratacağıdır. Davada verilecek karar her iki işvereni de etkileyeceğinden, burada ayrı ayrı dava açılmasını kabul etmek mümkün değildir. Zira aralarında maddi hukuktan doğan bir dava arkadaşlığı vardır (Bak. PENCANITEZ/ ATALAY/ÖZEKES, Medeni Usul Hukuku, Ankara 2004, 170 – 171).

Öte yandan bu tespit ve verilen hükümden etkilenen sadece iki işveren de değildir. Muvazaanın tespiti halinde işçi de bu davanın sonucundan etkilenmektedir. İşçinin tarafı olmadığı bir davanın sonucunun işçiyi etkilemesi nasıl mümkün olacaktır? İşçi İşK.m.2 uyarınca asıl işveren işçisi sayılmak için dava açtığında, 3. maddede öngörülen esaslara göre açılan dava kendisi bakımından bir hüküm ifade etmeyecek, ne kesin hüküm ne de kesin delil oluşturacaktır.

Ayrıca, bu düzenlemeyle yargı yolu bakımından hemen hemen aynı konuda iki farklı prosedür ortaya çıkmış bulunmaktadır. Gerçekten işçinin asıl işveren – alt işveren ilişkisinin kanuna aykırılığını ileri sürerek mahrum kaldığı menfaatleri talep edebilmesi İş K. md. 2’de düzenlenmiştir ve örneğin işçi 2. maddeye göre asıl işveren işçisi sayılarak yoksun kaldığı haklar için dava açtığında, bu davada iş mahkemesinin verdiği karar kesin olmayacak, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin ve Hukuk Genel Kurulunun denetimine tabi olacaktır. Halbuki aynı ilişkinin hukuki geçerliliği konusunda 3. maddede öngörülen prosedürde iş mahkemesinin verdiği karar kesin olacaktır. İş mahkemesinin verdiği kararın kesin olması kaçınılmaz olarak çok farklı kararların ortaya çıkmasına neden olacaktır.

Ayrıca Yüksek Mahkemenin aynı konudaki kararından farklı bir karar da çıkabilecektir. Bunun sonucunda 2. maddedeki yargı yolu içerisinde hukuka uygun görülen bir asıl işveren – alt işveren ilişkisi, 3. maddedeki prosedürde pekala hukuka aykırı görülebilecek veya bunun tam tersi söz konusu olabilecektir. Böyle bir sonucun çalışma yaşamını nasıl bir karmaşaya sürükleyebileceği izahıtan varestedir. Madem o veya bu nedenle böyle bir değişikliğe ihtiyaç duyuldu, en azından burada da İşK.m.2’deki yargı yolunun benimsenmesi gerekirdi. Ancak her zaman olduğu gibi, iş mahkemesinin kesin karar vermesinin işleri çabuklaştıracağı şeklindeki hata tekrarlanarak, yeni bir karmaşa kapısı daha açılmıştır.

Hükme aykırılık konusunda önemli bir de cezai yaptırım bulunmaktadır. Gerçekten; 5763 sayılı Kanunla İş Kanunu’nun 98. Maddesinin birinci fıkrasında da değişiklik yapılarak “ Bu Kanunun 3 üncü maddesinin birinci ve ikinci fıkralarındaki işyeri bildirme yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, çalıştırdığı her işçi için yüz Yeni Türk Lirası, 85 inci madde kapsamındaki işyerlerinde ise çalıştırılan her işçi için bin Yeni Türk Lirası, 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasındaki işyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren veya vekillerine ayrı ayrı on bin Yeni Türk Lirası idari para cezası verilir.” hükmüne yer verilmiştir.

Buna göre; işyerinin bildirilmemesinin yaptırımı işçi başına yüz YTL, işyeri ağır ve tehlikeli işler kapsamında olduğu takdirde işçi başına bir YTL, işyeri muvazaalı bildirildiği takdirde ise işçi sayısına bakılmayıp her bir işveren için ayrı ayrı olmak üzere on bin YTL idari para cezası verilecektir.

Hukuki yaptırıma gelince; mahkemenin de muvazaalı bir işlem bulunduğu yolundaki tespiti onamasının hukuki sonucu, alt işverenin işyeri şeklinde yapılan tescilin iptali ve alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılmasıdır.

III. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi

Kanunun 2. maddesinde; “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 yükümlülüklerden asıl işverenle birlikte sorumludur” hükmüne yer verilmiştir.

Buradaki birlikte sorumluluğun bir müteselsil sorumluluk olduğu öğretisi gibi yargının yerleşik kararlarıyla da kabul edilmektedir.

Kuşkusuz bu müteselsil sorumluluk kanuna uygun asıl işveren - alt işveren ilişkileri içindir. Bu ilişki kanuna aykırı olduğu takdirde alt işveren işçileri asıl işveren işçisi olarak kabul edileceğinden, işverenin doğrudan sorumluluğu söz konusu olacaktır.

Bir asıl işveren – alt işveren ilişkisinin kanuna uygun olması, asıl işverenin sorumluluğunu ortadan kaldıran bir durum değildir. Bu takdirde de asıl işverenin müteselsil sorumluluğu bulunmaktadır. Müteselsil sorumluluğun kapsamına ilişkin olarak “Bu kanundan ...” deyimini, bu Kanuna dayanılarak çıkarılmış bulunan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yönetmeliklerden doğan yükümlülükleri de kapsar. Şu hald alt işveren ilgili yönetmeliklerde öngörülen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmedeği takdirde, bundan doğan hukuki sorumluluktan asıl işveren de müteselsilen sorumlu olacaktır.

Belirtelim ki; bir işverenin asıl işveren sıfatıyla müteselsil sorumluluğunun doğabilmesi için, öncelikle alt işverenin bir sorumluluğunun doğması gerekir. Alt işverenin sorumlu bulunmadığı bir olaydan asıl işveren sıfatıyla sorumluluk tesis etmek mümkün değildir.

Uygulamada özellikle işkazalarında kusur tespitinin ilişkin davalarda, asıl işvereni sorumlu tutabilmek için, asıl işverene de kusur izafesi yoluna gidilmektedir. Halbuki asıl işverenin müteselsil sorumluluğu için, kendisine ayrı bir kusur atfına gerek bulunmamaktadır. O zaten alt işverenin kusurundan sorumludur.

Asıl işverenle alt işveren, aralarındaki sözleşmede asıl işverenin örneğin alt işveren işçisinin geçireceği bir işkazasından sorumlu olmayacağını ilişkin bir hüküm kararlaştırmışlarsa, bu hüküm geçersiz değildir, ancak taraflar arasındaki ilişkide hüküm doğurur. Asıl işverenin alt işveren işçisi karşısındaki sorumluluğunun bu gibi hükümlerle ortadan kaldırılması mümkün değildir.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işveren yükümlülükleri, işverenin sadece kendi işçileri ile çırak ve stajyerlerine karşı değil, işyerinde çalışan başka işverene ait işçiler bakımından da söz konusudur.

Bilindiği gibi İş Kanunu m.7’de belirli sınırlar içerisinde geçici iş ilişkisiyle başka işverene ait işçilerin istihdamına izin verilmiştir. Bununla birlikte geçici iş ilişkisiyle çalıştırılan işçilere karşı işverenin doğrudan bir iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yerine getirme yükümlü öngörülmüştür. Gerçekten, İş Kanunu’nun 7. maddesinde, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlü olduğu ve işçiyi gözetme borcundan her iki işverenin birlikte sorumlu olduğu hükme bağlanmıştır. Bu husus, “Geçici ve Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik”te daha açık surette vurgulanmıştır. Nitekim Yönetmeliğin 4. ve 5. maddelerinde, işverenin, geçici iş ilişkisi ile çalıştırdığı işçilere, işyerinde sağlık ve güvenliklerinin korunmasını içeren çalışma koşulları bakımından aynı işyerinde çalışan diğer işçilere sağladığı düzeydeki korunmayı sağlayacağı, özellikle kişisel koruyucu donanımlara erişim açısından farklı uygulamada bulunamayacağı, bu işçilere çalışmaya başlamadan önce yapacağı işin ne olduğu, bu işte karşılaşacağı özel riskler hakkında gerekli bilgilerin verilmesini sağlayacağı, bu bilgilerin özellikle, işin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek ve tecrübe ile yapılması gerekli tıbbi muayene

ve tetkikleri ve iş nedeniyle ortaya çıkabilecek ilave özel riskleri içereceği, bu işçilere işin niteliğine uygun eğitim verileceği düzenlenmiştir.

Şu halde işverenin, geçici iş ilişkisi kurulan işçiler için de, aynen kendi işçisi imiş, gibi iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüm önlemlere uyması gerekmektedir.

Alt işveren işçileri için ise bu şekilde bir doğrudan iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine uyma yükümlülüğü öngörülmemiştir. Örneğin; asıl işveren alt işveren işçilerine iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin doğrudan bir eğitim vermekle yükümlü değildir. Bunu doğal karşılamak gerekir. Zira, geçici iş ilişkisinden farklı olarak, alt işveren işçileri üzerinde kendi işverenlerinin emir ve talimat verme yetkisi devam etmektedir. Yönetmeliklerin hiçbirinde asıl işverenin alt işveren işçileri için de önlem almasına ilişkin açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak bu durumdan, asıl işverenin alt işveren işçileri karşı hiçbir iş sağlığı ve güvenliği önlemi almakla yükümlü bulunmadığı sonucu da çıkarılamayacaktır. Zira, öncelikle, asıl işverenin alt işveren işçileri karşısında zaten İş Kanunu'nun 2. maddesine dayanan bir sorumluluğu bulunmaktadır. Buna göre, alt işverenin almadığı iş sağlığı ve güvenliği önlemleri nedeniyle kendi işçisi karşısında bir hukuki sorumluluğu doğduğu takdirde, bundan asıl işveren de müteselsilen sorumlu olacaktır. Örneğin, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin m.4/II. fıkrasında, asıl işveren – alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işveren işçilerinin eğitimlerinden asıl işverenin alt işverenle birlikte sorumlu olduğu öngörülmüştür. Asıl işverenin buradaki yükümlülüğü, alt işveren işçileri eğitim vermek değil, alt işverenin, o işyerinde çalışan işçilerine, Yönetmeliğe uygun eğitimleri vermesini sağlamaktır.

İşyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği bakımından örgütlenmesinde işyerinde çalışan işçi sayısı önem taşımaktadır. Nitekim bu örgütlenme yükümlülüklerinden bir bölümü işyerinde çalışan işçi sayısına bağlı olarak doğmaktadır.

Bunlardan iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma (İşK.m.80) ve iş güvenliği uzmanı bulundurma (İşK.m.82) yükümlününün doğması için, işyerinin sanayiden sayılması ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı bir işyeri durumunda olmasının yanısıra, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırması gerekmektedir. Yine işyeri sağlık birimi oluşturma (İşK.m.81) yükümlününün doğması için, en az elli işçi çalıştırılması gerekir.

Bu sayının hesaplanmasına kimler dahildir?

Öncelikle belirtmek gerekir ki, bu sayının hesaplanmasında, o işyerine sadece işçi sıfatıyla dahil olan kişiler dikkate alınacaktır. Nitekim Kanununun 80, 81 ve 82. maddelerinde açıkça işçi sayısından söz edilmiştir.

Ancak işçi sayısının hesaplanmasında, iş sözleşmesinin türünün bir önemi bulunmamaktadır. Bu bakımdan, tam süreli - kısmi süreli iş sözleşmesiyle veya belirli – belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin tamamı bu sayının hesaplanmasına dahildir.

Sözü edilen maddelerde sadece işçi sıfatına sahip kişilerden söz edildiği için, işyerinde işçi sıfatı dışında çalışan çırak ve stajyerler sayının hesaplanmasına dahil edilmeyecektir.

Bu görüşe karşılık; Kanununun 77/son maddesinde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve

yönetmeliklerde yer alan hükümlerin işyerindeki çırak ve stajyerlere de uygulanacağını düzenlendiği, bu bakımdan işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde çırak ve stajyerlerinde dikkate alınacağı ileri sürülebilir.

Kanımcı böyle bir görüş isabetli olmaz. Gerçekten; Kanunun m.77/son fıkrasındaki, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin işyerindeki çırak ve stajyerlere uygulanacağı yolundaki hükümden, işverenin m.80 – 82’de belirtilen yükümlülüklerinin doğup doğmadığının belirlenmesinde, çırak ve stajyerlerin de sayıya dahil olacakları sonucu çıkarılamaz. Zira bu maddelerde de sadece çalışan işçi sayısından söz edilmektedir. Nitekim; İşK.m.77/son fıkrası hükmünün anlamı; işverenin işçilere karşı almakla yükümlü bulunduğu tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini çırak ve stajyerler için de almakla yükümlü bulunması, örneğin aynı eğitimlere tabi tutulması, aynı kişisel koruyucuların verilmesi ve işverenin sorumluluğunu doğuran olası bir örneğin iş kazası durumunda, işverenin çırak ve stajyer veya geride kalanları hakkındaki sorumluluğunun bu hükümlere göre değerlendirilmesidir.

Öte yandan, işyerinde işçi sıfatıyla çalışmakla birlikte, geçici iş ilişkisiyle çalışan işçiler veya alt işveren işçileri söz konusu olabilir. Belirtmek gerekir ki; geçici iş ilişkisiyle çalıştırılan işçiler, bu süre içerisinde de sürekli işverenin işçisi durumundadır. Bu çerçevede geçici işçinin iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunda hangi işyerinin işçi sayısına dahil edileceği sorusunda hep, geçici işçinin, sürekli işverenin işçisi olduğu ve geçici olarak çalıştığı işverenin, işçiye, herhangi bir farklı statü kazandırmadığı dikkate alınarak yanıtlanması gerekir. Bu bakımdan bir iş yerinde geçici iş ilişkisi ile bulunan işçilerde, o işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilmeyecektir.

Aynı durum alt işveren işçileri için de söz konusudur. Nitekim; alt işverenin işçilerinin çalıştığı asıl işverene ait işyeri, kendi işverenleri bakımından da ayrı ve bağımsız bir işyeri sayılır ve alt işveren işçileri kendi işverenlerinin işyerindeki sayıya dahil olur Bu bakımdan, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin örgütlenme yükümü bakımından işyerinde çalışan işçi sayısına dahil olan işçiler, o işyerinin işverenine bağlı olarak çalışan işçilerdir.

Bununla birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağında bu konuda farklı fakat eksik bir düzenleme getirilmiştir

// İŞ YAŞAMINDA VE ÇİMENTO ENDÜSTRİSİNDE ÇALIŞANLARDA KAS İSKELET HASTALIKLARI VE ERGONOMİ

Prof. Dr. Emel ÖZCAN

*İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi
Fiziksel Tıp ve Rehabilitasyon Anabilim Dalı
Kas İskelet Hastalıkları ve Ergonomi Birimi
Sorumlu Öğretim Üyesi*

GİRİŞ

İş aktiviteleri sırasında fiziksel risklere maruz kalmaya ve çalışana uygun olmayan çalışma koşullarına bağlı olarak gelişen ağrı, hareket kısıtlanması ve sakatlanmalarla seyredabilen kas iskelet hastalıkları çalışanların en yaygın sağlık sorunudur. En sıklıkla beli, boynu ve elleri daha az sıklıkla üst uzuvları ve en az sıklıkla alt uzuvları tutar. Kaslar, tendonlar, ligamanlar ve diskler gibi yumuşak dokuları etkiler. İşe bağlı olarak geliştiklerinde Mesleki Kas İskelet Hastalıkları (MKİH) olarak kabul edilen bu hastalıkların oluşumlarında iş yerinde tekrarlamalı, zorlamalı hareketler, vücudun kötü pozisyonlarda kullanımı ve çalışma ortamının ergonomik yetersizliği önemli rol oynar.

Son yıllarda endüstrileşmiş ülkelerde MKİH'nin sıklığında ve maliyetinde dramatik artış; çalışanın, işverenin, hükümetin, sağlık bakım sistemlerinin, sendikaların ve sigorta şirketlerinin dikkatini bu konuya çekmiş, risk etkenleri, ergonomi eğitimi ve ergonomik girişimleri kapsayan ergonomi programları ve rehabilitasyon yaklaşımları konularında çalışmalar hız kazanmıştır. Korunma ve ergonomi konusunda toplum bilinci oluşmuş ve iş yerlerinde ergonomi eğitimi ve ergonomik girişimleri hızla yaygınlaşarak uygulanmaya başlamıştır.

Ülkemizde de MKİH yasalarda meslek hastalığı olarak kabul edilmekte, fakat çalışanlar, işverenler, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenen profesyoneller tarafından bu yönüyle yeterince tanınmamaktadır. MKİH ve ergonomi konusunda çalışmaların yetersizliği nedeni ile 2005 yılında İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Fiziksel Tıp ve Rehabilitasyon Anabilim Dalında endüstride ve ofiste çalışanların kas iskelet sağlığını korumak, yaralanam ve hastalıkları engellemek amacıyla Dr. Emel Özcan'ın öncülüğünde Kas İskelet Hastalıkları ve Ergonomi Birimi oluşturulmuştur.

4857 Sayılı İş Yasasında İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili yönetmelikler ile işveren işyerinde MKİH için risklerin belirlenmesi, önlenmesi, çalışanın korunma ve ergonomi eğitimi ve ergonomik girişimleri uygulama konusunda yükümlü kılınmıştır. Çalışanda öğrendiklerini uygulamakla yükümlüdür.

Bu makalede çalışanlarda ve çimento endüstrisinde çalışanlarda MKİH'nda risk etkenleri, ergonomi eğitimi ve ergonomik girişimlerin etkinliği hakkında bilgi verilecek ve yakın gelecekte ülkemizde de yaygınlaşarak uygulanması beklenen korunma ve ergonomi programlarının oluşturulması konusunda katkıda bulunmaya çalışılacaktır.

MKİH'nin Özellikleri

- Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde işe bağlı tüm hastalıklar, sakatlanmalar, iş günü kaybı ve hastalığa bağlı erken emekliliklerin nedenleri arasında ilk sırayı alır.
- Nedenleri ve etkileri multifaktöriyeldir.
- İş günü kaybı ve sigorta tazminatları nedeniyle maliyeti en yüksek hastalıklar arasında yer alırlar.
- Korunmak büyük ölçüde mümkündür.

Kişiye Etkileri

- Ağrı nedeniyle kişiye ızdırap verir.
- Hareketleri kısıtlayarak sakat bırakabilir.
- Kronikleştiğinde psikoloji-sosyal fonksiyonları olumsuz etkileyerek depresyona yol açar.
- Aile fonksiyonlarını olumsuz etkiler.
- Yařam kalitesini dūřürür.

İşe, İşverene ve Topluma Etkileri

- İş memnuniyetini, verimliliğini, kalite ve kantitesini azaltır
- İşvereni, endüstriyi, sağlık bakım ve sigorta sistemlerini ve ekonomiyi olumsuz etkiler.

Sık Görülen Mesleki Kas İskelet Hastalıkları

MKİH öncelikle beli, boynu ve üst ekstremiteleri (elleri, dirsekleri ve omuzları) etkiler. En sıklıkla bel ve el tutulur. MKİH başlıca ikiye ayrılır.

1- Bel ağrısı

2- Boyun ve üst ekstremitte (omuz, dirsek, el bileği ve el) hastalıkları

Başlıca hastalıklar şunlardır:

- Kas zorlanması, incinmesi
- Bel ağrısı
- Bel fıtığı
- Boyun tutulması
- Boyun fıtığı
- Karpal Tünel Sendromu (el bileğinde sinir tuzaklanması)
- Tendon iltihaplanması

Risk Etkenleri

MKİH'nın oluşumunda işe ile ilgili fiziksel ve psikosyal etkenlerin rolü bilimsel olarak kanıtlanmıştır. İş aktiviteleri dışındaki etkenler de bu hastalıkların oluşumuna katılırlar.

İşe bağlı kas iskelet sakatlanmaları ile yük kaldırma, statik kas yüklenmesi ve uygun olmayan ęalıřma pozisyonları arasında kuvvetli kanıt saptanmıştır.

Risk etkenleri işe ile ilgili ve kişisel olarak ikiye ayrılabilir.

İşe ile İlgili Risk Etkenleri

Fiziksel ve Ergonomik Etkenler

- Tekrarlamalı hareketler
- Zorlamalı hareketler
- Belin ve vücudun kötü ve yanlış pozisyonlarda kullanımı. Örneğin bel fıtığının oluşmasında

dizleri bükmeden öne eğilmek, ağırlık kaldırmak, karpal tünel sendromunun oluşmasında el bileğinin aşırı bükük kullanılması önemli bir etkidir.

- *Uzun süreli aynı pozisyon*
- *Titreşim*

Psikososyal Etkenler

Son yıllarda psikososyal etkenlerinde rol oynadığı gösterilmiştir.

- *İş memnuniyetsizliği*
- *Monoton iş*
- *Zaman baskısı*
- *Yetersiz denetçi ve iş arkadaşı desteği*
- *Yeterli dinlenme molalarının eksikliği gibi yetersiz organizasyonel etkenler.*

Çevresel Etkenler

- *Ortamin aşırı sıcaklığı, soğukluğu, nemi*
- *Aydınlatma*
- *Hava akımı*

Kişisel Risk Etkenleri

- *Daha önce kas iskelet hastalığı veya yaralanma geçirmiş olma*
- *Yaşlanma*
- *Kondisyon yetersizliği*
- *Sigara*
- *Aşırı kilo*

Kimler Risk Altında?

Her işte ve işyerinde MKİH için risk etkeni bulunmakla birlikte bazı işler bazı hastalıklar için daha yüksek risk taşımaktadır. Bel ağrısı için öncelikle endüstride bedensel aktivite ile ağır işlerde çalışanlar, boyun ve kol hastalıkları için endüstride tekrarlamalı hareketler ile çalışanlar ve bilgisayar kullananlar yüksek risk altındadır.

Mesleki Bel Ağrısı İçin Yüksek Risk Gurubunda Olanlar

Mesleki bel ağrısı en sıklıkla elle taşıma işleri olarak ta adlandırılan ağırlık kaldırma, indirme, taşıma, öne eğilme ve dönme gibi fiziksel aktivitelerle çalışılanlarda görülür. Yüksek risk altında olanlar:

- *Ağır sanayide çalışanlar (Metal sanayi, otomobil üretimi gibi)*
- *İmalat sektöründe çalışanlar (Fabrikalar, yiyecek ve içecek üretim ve satış yerleri, depolar gibi)*
- *Hizmet ve temizlik sektöründe çalışanlar (Oteller, restoranlar gibi)*

- Sağlık sektöründe çalışanlar (Hastaneler ve yaşlı bakım evleri gibi)

Tazminat ödenmesini gerektiren sakatlayıcı bel ağrısı en sıklıkla makine operatörleri, kamyon sürücülere ve sağlık bakım personeline görülür.

Mesleki Boyun ve Kol Hastalıkları İçin Yüksek Risk Gurubunda Olanlar

- Endüstride tekrarlamalı hareketlerle çalışanlar (montaj işleri, konfeksiyon, gıda ve hizmet sektörü)
- Bilgisayar kullananlar
- Müzisyenler
- Diş hekimleri
- Sporcular
- Korunma ve Ergonominin Etkinliği

Endüstride farklı iş kollarında çalışanlarda ve bilgisayar kullananlarda yapılan araştırmalarda ergonomi eğitimi ve iyileştirmelerin MKİH'nin sıklık ve maliyetini azaltmada, iş verimliliğini, memnuniyetini, yaşam kalitesini ve yatırımın geri dönüşünü artırmada etkili olduğu gösterilmiştir.. Uzun dönem izlemeli çalışmalarda da medikal harcamalar, iş günü kaybı, sigorta tazminat ödemeleri ve işe dönüş üzerindeki etkinlikleri kanıtlanarak maliyet etkinlikleri de gösterilmiştir.

Çeşitli endüstrilerde yapılan çalışmalarda, kapsamlı korunma ve ergonomi girişimlerinin uygulanması sonucunda işverenin, korunma için harcanan her dolar karşılığında 80-2220 dolar arasında değişen tasarruf sağladığı bildirilmiştir.

Kapsamlı korunma ve ergonomi girişimlerinin başlıca öğeleri şunlardır:

- İşyerinde risk etkenlerin değerlendirilmesi ile sorunun belirlenmesi
- Ergonomi programının oluşturulması ve uygulanması
- Sonuçların izlenmesi
- Etkinliğin kantitatif ölçümü

Ergonomi programlarının kapsamı

- Çalışanın hastalıklar, riskler, çözümleri, uygun iş teknikleri, fiziksel aktivite konusunda eğitimi
- İş yerinde ekipman, araç, gereçler ve çalışma ortamının tasarımını kapsayan mühendislik kontroller
- Uygun vardiya, dinlenme molası, sakatlanma sonrası işe dönüşte modifiye işi kapsayan organizasyonel kontroller

Katılımcı Ergonomi Girişimi

Çeşitli ergonomi girişimleri arasında katılımcı ergonomi iş yerinde İKİH risklerinin azaltılması amacıyla hızla yaygınlaşarak uygulanmaktadır. Katılımcı ergonomi iş yerinde

kas iskelet hastalıkları için risk faktörlerin belirlenmesi ve en uygun çözümlerin seçilme ve uygulama sürecinde hem çalışan hem de yönetimin aktif olarak katıldığı, tüm paydaşların desteklediği ergonomi girişimidir. Koningsveld ve ark. başarılı ergonomi projelerinin tasarımını etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla 7 projeyi analiz ederek aşağıdaki altı anahtar faktörü önermişlerdir.

- *Çalışanın direkt katılımı ve güçlü yönetici desteği*
- *Adım adım yaklaşım*
- *Risk analizin sadece kas iskelet yüklenmesine odaklanmaması*
- *Programdan sorumlu ergonomi ekibinin oluşturulması*
- *Etkinin ve yan etkilerin kontrolü*
- *Pozitif maliyet/yarar oranı*

Yeni bir model olan katılımcı ergonomik girişimlerin riskleri azaltma ve erken işe dönüşü sağlamada başarılı olduğu gösterilmiştir .

Çimento Endüstrisinde Çalışanlarda Mesleki Kas İskelet Hastalıkları

Çimento endüstrisinde çalışanlar ağır fiziksel yüklenmeyi gerektiren görevleri sırasında sık ağır kaldırma, eğilmeli, tekrarlamalı, zorlamalı hareketler, statik postür ve vücudun kötü pozisyonlarda kullanımı gibi ergonomik risklere maruz kaldıklarından kas iskelet hastalıkları için risk altındadır.

Çimento sektöründe çalışanlarda kas iskelet hastalıkları konusunda literatür gözden geçirildiğinde, çalışmaların az sayıda olduğu ve bunlarında inşaatta çimento ve beton işlerinde çalışanlarda yapıldığı belirlenmiştir. Çalışmalarda çimento ve beton işlerinde çalışanların işlerini yaparken önemli ergonomik risklere maruz kaldıkları saptanmıştır. En sık olarak bel ağrısı, siyatik ağrısı ve önkol ve el bileği rahatsızlıkları belirlenmiştir. Aşağıda bazı çalışma sonuçları verilecektir.

Goldsheyder ve ark. çalışmalarında çimento ve beton işlerinde çalışanların % 77'sinin son bir yıl içinde en az bir kez kas iskelet ile ilgili rahatsızlık geçirdiğini, % 66'sının bel ağrısından yakındığını belirlemiştir. Risk faktörleri olarak ağır yük kaldırma, beli eğerek, döndürerek çalışma ve sıcak , soğuk ve nemli ortamda çalışma saptanmıştır. Araştırma sonunda çalışanların % 82'sine iş yeri güvenliği eğitimi verilmiştir. İş yerinde gözlemlere ve odak gurupları tartışma sonuçlarına dayanarak oluşturulan kas iskelet hastalıkları korunma eğitimi programı ergonomi prensiplerini, risklerin tanınmasını, güvenli iş pratiklerini, kişisel korunma ve sorun çözümü kapsamaktadır.

Hess ve ark'nın çalışmasında inşaatta beton işlerinde çalışanlarda bel ağrısı için risk faktörlerini azaltmak amacıyla risk değerlendirilmesi sonucunda çalışanların aktif katılımıyla katılımcı ergonomi programı oluşturularak uygulanmış ve etkinliği gösterilmiştir.

Riskleri kontrol etmek amacıyla ergonomi girişimlerinin uygulanmasında karşılaşılan organizasyonel engellerin değerlendirildiği yeni bir araştırmada yöneticilerin ergonomiye öncelik vermediği, güvenlik personelinin organizasyonel hiyerarşide sınırlı güce sahip olduğu, ergonomi girişimleri konusundaki bilgi paylaşımında yetersizlik olduğu saptanmıştır.

Sonuç ve Öneriler

- Çimento endüstrisinde çalışanlar mesleki kas iskelet hastalıkları ve sakatlanmaları için yüksek risk altındadır. Risk etkenler ve ergonominin etkinliği konusunda yapılmış çalışma çok azdır.
- Ülkemizde de çimento endüstrisinde çalışanları, işvereni ve ekonomiyi etkileyen kas iskelet hastalıklarının sıklığı ve risk etkenleri araştırılmalıdır.
- Risk etkenler doğrultusunda eğitim ve ergonomik girişimleri kapsayan kapsamlı ergonomi programları oluşturulmalı ve etkinliği araştırılmalıdır.
- Korunma ve ergonomi stratejilerinin geliştirilmesinde hükümet, üniversiteler, işveren sivil toplum kuruluşları ve ilgili sosyal taraflar işbirliği içinde çalışmalı ve sonuçlar paylaşılmalıdır.

KAYNAKLAR

Amell,T., Kumar, S. (2002) *Work-Related Musculoskeletal Disorders,Design as a Prevention Strategy,A Review, Jornual of Occupational Rehabilitation, Vol 11,No.4:255-264.*

Hess JA, Hecker S, Weinstein M, Lunger M. A participatory ergonomics intervention to reduce risk factors for low-back disorders in concrete laborers. *Appl Ergon.* 2004 Sep;35(5):427-41.

Melhorn, J.M., Gardner, P. (2004) "How We Prevent Prevention of Musculoskeletal Disorders in the Workplace", *Clin Orthop*, No. 419:285-296.

Özcan, E. (2002) "İşe Bağlı Bel Ağrısı", Özcan, E (Ed) Aysegül, K (Yard.Ed), *Bel Ağrısı, Tanı ve Tedavi*", Nobel Kitabevi, 303-315.

Özcan E, Kesiktaş N. *Kas İskelet Sistemi Hastalıklarında Risk Değerlendirme Rehberi:Hızlı Maruziyet Değerlendirme Yöntemi.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları. Ankara –Mayıs 2007:Yayın No 144*

Silverstein, B. ve Clark R. (2004) " Interventions to reduce work-related musculoskeletal disorders", *14(1) 135-52.*

Stürmer T, Luessenhoop S, Neth A, Soyka M, Karmaus W, Toussaint R, Liebs T.R. , Rehder U. *Construction Work and Low Back Disorder: Preliminary Findings of the Hamburg Construction Worker Study. Occupational Health, Volume 22(21), 1 November 1997, pp 2558-2563.*



İŞ SAĞLIĞI SİGORTA SİSTEMİ ÇALIŞANLARIN SAĞLIĞI SİGORTASI



Prof. Dr. H. Hilmi SABUNCU

*Yeditepe Üniversitesi Temel Tıp Bilimleri Bölümü
İş Sağlığı Bilim Dalı Öğretim Üyesi*



GİRİŞ

T.C. Anayasası sosyal güvenlik konusunu, devlet güvencesi şeklinde ele almıştır.

Madde 60: “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar” şeklindedir.

Ülkemizdeki sağlık sigorta anlayışına göre:

“Sigorta, insanın kazanma gücü zarar gördüğünde, oluşan işgörmeliği gidermeye çalışan, gideremiyor ise tazmin eden bir kurumdur” şeklindedir. Ödenecek tazminatlar, yapılan risk hesaplarına göre, Sigortalıdan talep edilen primler baz alınarak tespit edilmektedir. Yapılan risk hesaplarında, temel dayanak kaza olasılığı olmasına rağmen, bu verinin elde edileceği veri tabanları, ülkemizde yok denecek kadar azdır. Dolayısıyla ülkemizde, ne kaza olasılığı, ne de kaza sonucunun şiddeti hakkında doğru verilere ulaşmak mümkün değildir. Yani kullanılan risk değerleri tahminden öteye gidemez.

Sigorta sistemlerinde, bu şekilde bilimsel esaslara dayanmayan, tahminlere göre yapılan risk hesapları tutmadığında, problemler de ortaya çıkmaya başlamaktadır. Yani kaza sonucu ödenmesi gereken tazminatlar yıllık prim tutarını çok aştığında, özel sigortalar, ya reasürans hizmetlerinden yararlanarak, başka bir sigorta şirketine başvurmakta veya ödemesi gereken tazminatları, çeşitli nedenler ortaya sürerek ödememektedirler.

Devletin insan sağlığını kapsayan sigorta hizmetleri :

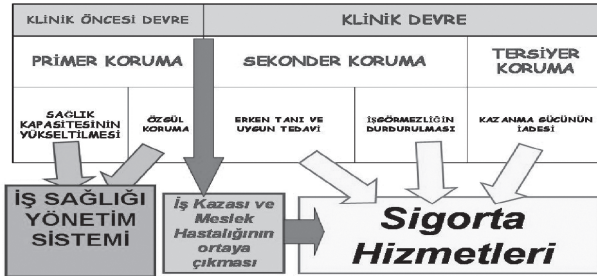
- Sosyal Sigortalar Kanunu (506 sayılı eski kanun),
- Sosyal sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510 sayılı yeni kanun) ile belirlenmiştir.

506 Sayılı SSK’na göre, verilecek olan sağlık hizmetleri ile ilgili maddeler şunlardır:

“Madde 1-İş kazalarıyla meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm hallerinde bu kanunda yazılı şartlarla sosyal sigorta yardımları sağlanır”.

“Madde124-Kurum, sigortalıların sağlık durumlarını kontrol amacıyla, koruyucu hekimlik bakımından gerekli her türlü koruyucu tedbiri alabilir”.

506 sayılı SSK’na göre, sigortanın devreye girdiği dönem, hastalık veya sakatlığın başladığı dönemdir (Madde 1). Sigortalının sağlığı, ancak koruyucu hekimlik hizmeti olarak ele alınabilir (Madde 124). İşletmelerde, Çalışanın sağlığının korunması ve geliştirilmesi görevi İş Sağlığı Yönetim Sistemine, yani işverene yüklenmiştir. İşveren konu ile ilgili ne kadar bilgi ve deneyime sahiptir ve bu işi ne kadar yapabilir. İşte tartışılacak mesele budur.



Şekil 1. 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa ve 5510 sayılı yasaya göre sağlık sigorta hizmetlerinin kapsamı.

Sağlığın korunması ve geliştirilmesi çalışmaları olmayan bir sigorta sistemi, sadece çok pahalı olan hastalık tedavi hizmetlerine yöneldiğinde ve işveren tarafından finanse edilen sağlıkla ilgili yapılan çalışmalar konusunda hiç bir pozitif geri besleme alamadığında, batmaya mahkumdur. SSK hastaneleri de bu akibete uğrayarak Sağlık Bakanlığı'na devredilmiştir. Bu anlayış, devletin sigorta sistemlerinde değişmediği sürece, hangi hizmeti nereye devrederse devretsin, sistemler batmaya mahkumdur.

Klinik hizmetlerinin SSK hastanelerinde verilmesinden vazgeçilip, hastaneler Sağlık Bakanlığı'na devredildikten sonra, yeni bir yasa gereksinmesi duyulmuş ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası çıkarılmıştır.

Yasa çıkarılırken ÇSGB' nin resmi sitesinde bazı gerekçeler ve uygulamalar ifade edilmiştir.

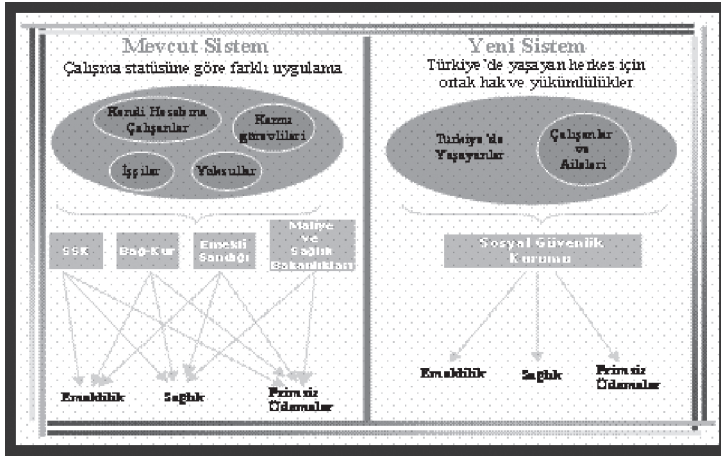
Örneğin :

“Çalışanların primleri işverenleri tarafından, işveren olanların veya zengin olanların primleri kendileri tarafından, yoksul olanların primleri ise devlet tarafından yatırılmak suretiyle tüm vatandaşlarımız sağlık sigortası güvencesine kavuşacaktır”.

“Genel sağlık sigortası kapsamında verilecek sağlık hizmetleri ile ödenen prim miktarı arasında bir ilişki olmayacaktır. Özel sigortacıktan farklı olarak, bir risk hesabı yapılmayacaktır”.

“Genel sağlık sigortasında sağlık hizmetleri gerek kamu gerekse özel sektör hastaneleri, laboratuvarları ve tetkik merkezlerinden, aile hekimleri ve birinci basamak olarak tanımlanmış polikliniklerden hizmet alınmak suretiyle sağlanacaktır”.

“Sigortalılar, sözleşme imzalayan sağlık hizmeti sunucularından hiçbir bedel ödemesizden faydalanabileceklerdir. Tasarı ile kamu – özel ayrımı olmadan, sektörün tamamında rekabet şartlarına dayanan daha kaliteli sağlık hizmet üretilmesi teşvik edilecektir. Özellikle birinci basamak sağlık hizmetlerinin etkin kullanımıyla hastanelerde yığılmaların azalacağı, vatandaşlarımızın sağlık hizmetine daha rahat erişerek, daha etkin bir sağlık hizmeti alabileceği düşünülmektedir”, gibi bir takım taahhütlerde bulunmaktadır.



Şekil 2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na göre, 506 Sayılı SSK'na göre mevcut sistem ile 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası yasası karşılaştırması (www.ssk.gov.tr).

Yukardaki taahhütlerden ve yasa maddelerinden de anlaşılacağı gibi sağlık hizmetlerinin hastalık başladığı andan itibaren verileceği açıkça görülmektedir. Yeni yasanın isminde Genel Sağlık Sigortası yazmasına rağmen çıkarılan yeni kanunda da koruyucu sağlık hizmetlerinin sınırları kesin olarak çizilmemiştir. Hatta koruyucu sağlık hizmetlerinin tanımından öte bir saptamaya rastlanmamaktadır. Her iki yasanın bazı kavramlar açısından karşılaştırılması Şekil 3'te görülmektedir.

SOSYAL SİGORTALAR KANUNU (506 SAYILI)	SOSYAL SİGORTALAR ve GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU
<u>Yasada sözcükler ve geçiş adetleri şöyledir.</u>	<u>Yasada sözcükler ve geçiş adetleri şöyledir.</u>
Yardım (154 Adet)	Yardım (38 Adet)
Koruyucu (2 Adet)	Koruyucu (4 adet)
Koruyucu hekimlik (1 Adet)	Koruyucu hekimlik (Yok)
Koruyucu Sağlık Hizmeti/leri (yok)	Koruyucu Sağlık Hizmeti/leri (4 Adet)
Primer Sağlık Hizmeti/leri (yok)	Primer Sağlık Hizmeti/leri (yok)
Birincil Sağlık Hizmeti/leri (yok)	Birincil Sağlık Hizmeti/leri (yok)
Aile hekimliği (yok)	Aile hekimliği (1 Adet)
Tedavi (52 Adet)	Tedavi (57 Adet)
Prim (291 Adet)	Prim (390 Adet)
İşveren (113)	İşveren (139)
Sigortalı (533)	Sigortalı (690)
İşçi (33)	İşçi (25)

Şekil 3. 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kanunu'nun terminolojik açıdan karşılaştırması.

Koruyucu sağlık hizmetleri, 5510 sayılı yasada,

“Tanımlar

Madde 3- Bu kanunun uygulanmasında;

.....

23) Kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmeti: kişilerin hastalıktan korunması veya sağlıklı olma halinin sürdürülmesi amacıyla, kişiye yönelik olarak finansmanı sağlanacak sağlık hizmetlerini,”

“Finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri ve süresi

Madde 63- Genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını; hastalanmaları halinde sağlıklarını kazanmalarını; iş kazası ile meslek hastalığı, hastalık ve analık sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını temin etmek amacıyla kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri şunlardır:

A) Kişilerin hastalanmalarına bakılmaksızın kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ile insan sağlığına zararlı madde bağımlılığını önlemeye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri”.

“Katılım payı alınmayacak haller, sağlık hizmetleri ve kişiler

Madde 69-68 inci maddede sayılan sağlık hizmetlerinden katılım payı alınmayacak haller, sağlık hizmetleri ve kişiler şunlardır:

.....

C) Aile hekimi muayeneleri ve kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri”.

şeklinde belirtilmektedir.

Örneğin iş kazaları ve meslek hastalıklarının tanımında her iki yasadaki farklılıklar aşağıdaki tablolarda görülmektedir.

SOSYAL SİĞORTALAR KANUNU (506 SAYILI),	SOSYAL SİĞORTALAR ve GENEL SAĞLIK SİĞORTASI KANUNU	SOSYAL SİĞORTALAR KANUNU (506 SAYILI),	SOSYAL SİĞORTALAR ve GENEL SAĞLIK SİĞORTASI KANUNU
<p>Madde 11- İş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhsal arıza uğratan olaydır:</p> <p>a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,</p> <p>b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,</p> <p>c) Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,</p> <p>d) Emzilik kadını sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,</p> <p>e) Sigortalının, işverence sağlanan bir taşıta için yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında,</p>	<p>MADE 15- İş kazası;</p> <p>a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,</p> <p>b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütülmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında,</p> <p>c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,</p> <p>d) Emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,</p> <p>e) Sigortalının, işverence sağlanan bir taşıta için yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında,</p> <p>meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır.</p>	<p>Madde 14- Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı için niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir.</p>	<p>Madde 14- Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürürlük halleridir.</p>

Şekil 4. 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun İş kazası ve meslek hastalığı tanımı açısından karşılaştırması.

Yeni yasada yıllardır beklenen değişikliklerin yapılmaması şaşırtıcı olmuştur. İş kazası tanımının “İşveren tasarrufu altında oluşan tüm kazalar iş kazalarıdır” şeklinde ve meslek hastalığı tanımında “sigortalının yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir nedenle ortaya çıkan ve toplumdaki rastlanma sıklığından istatistik olarak anlamlı düzeyde daha fazla sıklık gösteren hastalıklardır” şeklinde düzeltilmesi gerekmektedir.

Bu düzeltmeler ile, iş kazalarının kapsamı genişletilmekte, meslek hastalığı tanımı ise bilimsel bir tanım haline getirilmekteydi. Ama çıkarılan yasada tanımlarda hiç bir değişikliğin yapılmadığı açıkça görülmektedir.

Bekleneni hiç bir şekilde sağlayamayan 5510 sayılı Yasa da 15.12.2006 tarihinde Resmi Gazete: 30 Aralık 2006 - (5. Mükerrer) - 26392 2006/111 e. , 2006/112 k. sayılı Anayasa Mahkemesi Kararı ile iptal edilmiştir.

İstatistikte, eşit şans prensibi, aynı torbaya konulan bilyalar için geçerlidir. Ülkemizde sigorta sistemlerini farklı torbalar olarak düşünmek ve bu torbalardaki insanların ancak eşit şansa sahip olacağını belirtmek, anayasanın eşitlik prensibine ne kadar uygundur ve topluma hizmette ne yarar getirecektir, mutlaka tartışılması gerekmektedir.

Şimdi bu yasa iptalleriyle geldiğimiz noktaya ve sürece özetle bir daha bakalım :

- SSK hastaneleri Sağlık Bakanlığı'na devredildi. Bu devrin anlamı, çalışan hastalandığında verilecek tedavi hizmetlerinin, devlet hizmeti seçildiğinde devlet hastaneleri tarafından , anlaşmalı tedavi hizmeti sunucuları seçildiğinde ise bu sunucular tarafından verileceğidir.

- İşyeri hekimleri, kendi yönetmelikleri hilafına SSK tarafından kendilerine verilen 2 gün istirahat verme ve ilaç yazma yetkisi ile çalışanların hastalıklarına ilk müdahaleyi

yapmaktaydılar ve halen de yapmak durumundadırlar. İşyeri hekimlerinin işverenden maaş alıp, devlete hizmet vermek gibi tuhaf bir durumları vardır ve işletmede oluşan iş kazalarının ve meslek hastalıklarının sigorta sistemine bildirimini yine eskisi gibi olacaktır. Yani sigorta sistemi pozitif geri beslemeler alamayacaktır.

- İşyeri hekiminin yasalarca belirlenmiş görevi “koruyucu sağlık hizmeti” iken, Türk Tabipler Birliği (TTB)’nin resmi sitesinde de belirtildiği gibi, bu görev “birinci basamak sağlık hizmeti” şeklinde devam eder ise, yeni yasada bu görev aile hekimlerinin yapması gereken hizmetler olarak tarif edildiğinden, bu iki grup hekimin görevleri çakışacaktır. Bu nedenle iptal edilen yasa düzeltilirken bu durumun göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

SAĞLIK HİZMETLERİ

1. BASAMAK SAĞLIK HİZMETLERİ		2. BASAMAK SAĞLIK HİZMETLERİ	3. BASAMAK SAĞLIK HİZMETLERİ
PRİMER SAĞLIK HİZMETLERİ		SEKONDER SAĞLIK HİZMETLERİ	TERSİYER SAĞLIK HİZMETLERİ
SAĞLIK KAPASİTESİNİN YÜKSELTİLMESİ	ÖZGÜL KORUMA ÖNLEMLERİ	ERKEN TANI ve UYGUN TEDAVİ	İSGÖRMEZLİĞİN DURDURULMASI
SOSYAL SİGORTA ve GENEL SAĞLIK SİGORTASI		SİGORTASI	
SAĞLIK SİGORTA HİZMETLERİ		HASTALIK SİGORTA	HİZMETLERİ

Şekil 5. Birinci, İkinci ve Üçüncü Basamak Sağlık Hizmetleri

- Şekil 5'te Sağlık Bakanlığı tarafından verilmesi gereken Sağlık hizmetleri kapsamı görülmektedir. Aile hekimlerinin hizmet kapsamları birinci basamak sağlık hizmetleridir. Yani kapsamlarındaki insanlara hem birincil sağlık hizmetlerini verecekler hem de hastalıklarının ilk tedavilerini ve yönlendirmelerini yapacaklardır. Aile hekimlerinin, sanayi işletmelerinde çalışanların Koruyucu sağlık hizmetleri ile görevlendirilen işyeri hekimleri ile hizmet alanları çakışmaktadır.

- Sorun, aile hekiminin işletmelerin içine kadar girip giremeyeceği konusudur. Böyle bir şey mümkün olmadığından, çalışan insanların sağlık sistemleri ile ilgili yeni bir organizasyonun yapılması gereği ortaya çıkmaktadır. Çalışan insanların sağlık sorunları Sağlık Bakanlığının tüm vatandaşlar için oluşturduğu tedavi hizmetleri mantığı içerisinde çözülemez. Belki sadece tedavi hizmetlerini bu kapsama sokarak, birincil sağlık hizmetlerini yani koruyucu sağlık hizmetlerini ayrı düşünmede yarar vardır.

- Şu anda devlet, sigortalısına vermesi gereken koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinin tamamını gerektiği şekilde verememekte ve iptal edilen yasalar dolayısıyla hizmetin ifadesinde de güçlükler yaşamaktadır.



Şekil 6. Çalışanın sağlık ve hastalık hizmetleri ile ilgili sigorta sistemleri

Devlet, şekillerle tanımlanan ve işveren tarafından finanse edilecek, sadece çalışanların sağlığıyla ilgili sağlık sigorta sistemlerini, “İş Sağlığı Sigorta Sistemi” ismi altında özel sektör tarafından kurulmak üzere organize etmeli ve kurulacak “İş Sağlığı Sigorta Sistemleri”nin çalışma koşullarını belirlemeli ve yasalaştırmalıdır. Çalışanların hastalıkları ile ilgili hizmetleri ise, tanımladığı biçimde birinci basamak sağlık Hizmetlerinde Aile Hekimliği Modeli ile; ikinci ve üçüncü basamak sağlık hizmetlerinde devlet ve özel hastane hizmetleriyle, sigorta primini çalışandan almak suretiyle sunulmalıdır. Böylece, sigorta primini kendi ödeyen çalışan, hizmet konusunda, hizmet sunucu ile pazarlık etme imkanı da bulacaktır.

“İş Sağlığı Sigorta Sistemi” önerisiyle, devletin sosyal güvence rolünde hiç bir değişiklik ifade edilmemektedir. Yasalarda dahi gerçek şekilde ifade edilmeyen ve devlet tarafından icra edilemeyen koruyucu sağlık hizmetleri ile ilgili bir takım hizmetlerin özel sigorta şirketlerine devredilmesi önerilmektedir.

Devlet, işletme dışında yükümlülüğü olan, tüm sağlıkla ilgili alt yapı hizmetlerini yerine getirmeye çalışmaktadır. Fakat işletme içinde, işveren tasarrufu altındaki hizmetleri “İş Sağlığı Sigorta Sistemi”ne bırakmalıdır.

Bu görevler, sırasıyla aşağıda belirtilmiştir:

İş Sağlığı (çalışanların sağlığı ve güvenliği) Sigorta Hizmetleri :

1. Eğitim Hizmetleri (Hizmetin verilmiş şekline göre sınıflama)
 - 1.1.1. Televizyondan eğitim
 - 1.1.2. İnternette eğitim
 - 1.1.3. Yüz yüze eğitim
2. Eğitim Hizmetleri (Eğitim yerine göre sınıflama)
 - 2.1.1. Üniversitede Lisans eğitimi
 - 2.1.1.1. İş Sağlığı (çalışanların sağlığı ve güvenliği) meslek yüksek okulu

- 2.1.1.2. Tüm üniversite eğitimi içerisinde İSG programları
- 2.1.2. Üniversitede lisansüstü eğitimi
- 2.1.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans programları
- 2.1.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Doktora programları
- 2.1.3. Üniversitede endüstriye yapılan eğitimler
- 2.1.3.1. Beyaz ve mavi yakalılara yapılan karışık eğitimler
- 2.1.4. Üniversite dışı endüstriye yapılan eğitimler
- 2.1.4.1. İşletme içi eğitimler
- 2.1.4.1.1. Beyaz yakalılara yapılan eğitimler
- 2.1.4.1.2. Mavi yakalılara yapılan eğitimler
- 3. Eğitim hizmetleri (eğitim konusuna göre örnekler)
- 3.1.1. Endüstriyel ve tıbbi ilk yardım eğitimleri : İşletme personelinin % 10' u bu eğitimi almak zorunda
- 3.1.2. Risk değerlendirme eğitimleri
- 3.1.2.1. Tehlikenin tanımlanması
- 3.1.2.2. Tehlikenin değerlendirilmesi
- 3.1.2.3. Riskin değerlendirilmesi
- 3.1.2.4. Alınacak önlemlerle riski azaltma
- 3.1.3. Sağlık Eğitimleri
- 3.1.3.1. Ağız dışı sağlığı eğitimleri
- 3.1.3.2. Üreme sağlığı eğitimleri
- 3.1.3.3. Aile planlaması eğitimleri
- 3.1.3.4. Kişisel hijyen eğitimleri
- 3.1.3.5. Beslenme eğitimleri
- 3.1.3.6. Spor ve kişisel egzersiz eğitimleri
- 3.1.3.7. Ergonomi eğitimleri v.d.
- 4. Sağlık hizmetleri
- 4.1. İşe giriş muayeneleri: Girilecek işyerinin sağlık risklerine göre yönlendirilmiş ve rutin muayeneler
- 4.2. Periyodik muayeneler
- 4.2.1. Beyaz yakalı periyodik muayeneleri : Rutin fiziksel muayeneler ve laboratuvar muayeneleri
- 4.2.2. Mavi yakalı periyodik muayeneleri : Rutin fiziksel muayeneler ve laboratuvar muayeneleri ve İşyerinin sağlık risklerine göre yönlendirilmiş, ek laboratuvar muayeneleri.
- 5. Danışmanlık hizmetleri
- 5.1. İşletme sağlık risklerinin belirlenmesi
- 5.1.1. Tehlikelerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi
- 5.1.2. Risk değerlendirmesi
- 5.1.3. İşletmede çalışanların zarar görmemesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi
- 5.2. İşletmede, çalışma çevresindeki tehlike kaynaklarında yapılacak ölçümler
- 5.2.1. Fiziksel etkenlerin ölçülmesi
- 5.2.1.1. Gürültü
- 5.2.1.2. Titreşim
- 5.2.1.3. Radyasyon
- 5.2.1.4. Elektromanyetik alan

- 5.2.1.5. *Manyetik alan v.d.*
- 5.2.2. *Kimyasal etkenlerin ölçülmesi*
- 5.2.2.1. *Toz ölçülmesi (katı kimyasallar)*
- 5.2.2.2. *Gaz ve buharların ölçülmesi*
- 5.2.2.3. *Baca emisyonlarının ölçülmesi*
- 5.2.3. *Biyolojik etkenlerin ölçülmesi*
- 5.2.3.1. *Mikropların ölçülmesi*
- 5.2.3.2. *Bakterilerin ölçülmesi*
- 5.2.3.3. *Mantarların ölçülmesi v.d.*
- 6. *İş Sağlığı Yönetim Sistemi hizmetleri*
- 6.1. *İş Sağlığı Yönetim Sisteminin hazırlanması,*
- 6.1.1. *Politikanın belirlenmesi*
- 6.1.2. *Sistemin planlanması*
- 6.1.3. *Sistemin veri tabanının hazırlanması*
- 6.1.3.1. *Veri tabanının parametrelerinin saptanması*
- 6.1.3.2. *Veri giriş organizasyonunun yapılması*
- 6.1.4. *Sistemin uygulanması*
- 6.1.4.1. *Sistemde veri girişinin sağlanması*
- 6.1.5. *Sistem performanslarının ölçme ve değerlendirmesi*
- 6.1.5.1. *Sistem verilerinin ölçülmesi ve değerlendirilmesi*
- 6.1.5.2. *Gerekli istatistiklerin çıkarılması*
- 6.1.6. *Sistemde düzeltici faaliyetlerin organizasyonu*
- 6.1.7. *Sistemde yeni hedeflerin belirlenmesi*
- 7. *İşletmelerde araştırma, istatistik, ölçme ve değerlendirme hizmetleri v.d.*

Önerilen “İş Sağlığı Sigorta Sistemi” işletmenin ihtiyacı olan tüm hizmetleri, bu hizmetleri tümüyle verebilecek nitelikteki Akredite Kuruluşlardan, özellikle üniversitelerden alarak hizmet verebilir. Yukarıda belirtilen tüm hizmetleri sunabilecek yapıdaki bir kurum ile anlaşmalı olarak sürdürülebilir. İlk bakışta, masraflı bir hizmet yapısı olarak görünmesine rağmen, kalem kalem hizmetler incelendiğinde, organize olmuş bu hizmetlerin sunumu, son derecede kolay ve hesaplı olacaktır.

Örneğin, kimya iş kolunda hizmet veren bir sanayi kuruluşunun tehlikeleri, sınırlı sayıdadır ve risk değerlendirmesi ve alınacak önlemler de belirlidir. Böyle bir sigorta hizmetinden yararlanan bir kurum, bir kez bu değerlendirmeyi Uzman hizmeti olarak bilimsel düzeyde yaptırdıktan sonra, periyodik değerlendirmeler çok daha kolay ve ucuz olacaktır.

Yukarda sayılanların dışında, daha bir çok hizmet planlaması yapılarak işletmelere sunulabilir. Alınan bu tedbirlerle iş kazası ve meslek hastalığı kolayca ortaya çıkmayacaktır. “İş Sağlığı Sigorta Sistemi”, bir hizmet kurumu gibi çalışacak, buna rağmen devlet tarafından tedavi hizmeti verilecek hastalık veya kaza ortaya çıkar ise, çalışanın zararı, İş Sağlığı Sigorta Sistemi tarafından karşılanacaktır.

Bu gün, işverenin SSK’ ya ödediği prim ile sigorta ettirdiği çalışanları için SSK, koruyucu sağlık hizmeti olarak hiç bir çaba harcamazken, hastalık veya kaza oluştuğunda, işverene

riüu etmektedir. Hukukçuların bile mantık kuramadıkları bu tuhaflık, böyle bir uygulama ile ortadan kalkacaktır.

Sadece çalışan için önerilen ve çalışanın sağlıklı olduğu alanı, yani koruyucu sağlık hizmetlerini kapsayacak olan bu sigorta sisteminin kapsamı dışındaki diğer insanlar (çalışanların aileleri de dahil) için, devlet sigorta sistemi bugün olduğu gibi üstüne düşeni yapmak üzere devam edecektir. Böylece, Sigorta primini işverenden aldığı halde, yasalarla işverene yüklediği tüm sağlığını koruması ve geliştirilmesi ile ilgili görevler, özel sigorta sistemleri tarafından yerine getirilecek, iş dolayısıyla oluşan meslek hastalığı veya iş kazalarının muhatabı da bu özel sigortalar olacaktır.

Bu uygulamanın sonucunda,

Devletin çalışanın sağlığının korunması için işverene yüklediği bütün sorumluluklar özel sigortalar tarafından üstlenilecek, dolayısıyla işveren bu konuları düşünmeyecek ve üretime yönelecek yani işini yapacaktır.

İş kazaları ve meslek hastalığı konusunda, devlet sigorta sisteminin muhatabı özel sigortalar olacaktır, işveren bu konuda da oldukça rahatlayacaktır.

Özel sigortalar, hizmet alanları kapsamında ölçme değerlendirmeyi iyi yapacaklarından riskli alanlar için prim belirlemede esnek davranarak, riskli işlerde çalışanın primini arttırarak, işveren üzerinde otokontrol oluşturacaklardır.

Çalışanın sağlık hizmetlerinde, İş Sağlığı Sigorta Sistemi ile Genel Sağlık Sigorta Sistemi birbiri ile iyi etkileştiğinde, birbirlerini pozitif geri besleyeceğinden kendi sistemlerinde de bir otokontrol yaratacak ve sistemlerini sürekli olarak geliştirebileceklerdir.

Koruyucu sağlık hizmetlerinde başarılı olunan böyle bir hizmet sonucunda hastalık ve kaza azalacak veya geç ortaya çıkacağından devlet çalışanın hastalıklarıyla ilgili vereceği hizmetlerde tasarruf sağlayacak yani kar edecektir.

Uygulanan bu İş Sağlığı Sigorta Sistemi'nden, İşveren, Çalışan, Sigortacılar ve Devlet yani bütün taraflar memnun kalacaklardır.

Kaynaklar :

1. <http://www.calisma.gov.tr/>
2. <http://www.saglikbakanligi.gov.tr/>
3. <http://www.ssk.gov.tr/>
4. <http://www.tmmob.org.tr/>
5. <http://www.ttb.org.tr/>



İŞVEREN VE VEKİLLERİNİN HUKUKİ, İDARİ VE CEZAI SORUMLULUKLARI



Doç. Dr. Levent AKIN

*Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Anabilim Dalı Öğretim Üyesi*



GİRİŞ

Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde mevzuatın uyumlaştırılması çalışmalarında önemli bir ivme kazanan iş sağlığı ve güvenliği, son yıllarda çeşitli çevrelerde ciddi bir heyecan yaratmıştır. Yıllardır üretim, rekabet ve sanayileşme çabalarının gölgesinde kalan ve neredeyse unutulmuş konu, Avrupa Birliği'ndeki önemi ve ağırlığı sebebiyle yeniden ve çok ciddi düzeyde gündeme oturmıştır.

Uyum süreci içinde Türkiye, iş sağlığı ve güvenliği alanında son derece önemli ev ödevleri ile karşılaşmış ve bu bağlamda ilgili mevzuat tümüyle yeniden ele alınmıştır. Bu süreç, söz konusu alanda yıllardır hayal edilen ivmenin yakalanmasını sağlamış, sosyal taraflar ve çeşitli sivil toplum kuruluşları, konuya ilişkin heyecan veren bir çalışma ortamı kazanmıştır. Ancak bu olumlu ve pembe tabloya rağmen, son aylarda yaşanan tersane kazaları bir anda Türkiye'yi iş sağlığı ve güvenliği alanındaki gerçeklerle yeniden yüzleştirmiştir.

Her ne kadar iş sağlığı ve güvenliği alanında ülkemiz arzu edilen düzeyi henüz yakalayamamışsa da, konuya ilişkin çalışmalar umut vericidir. Yıllardır ihmal edilen konu artık gündemdedir. Gerek mevzuat gerek teknik alanda önemli çalışmalar yapılmıştır ve bu çalışmalar devam etmektedir. Anılan gayretin yerindeliği ve başarısı tartışılabilir olsa da, bu durum anılan çabayı eksiltmemeli, aksine bu konuda çalışanları daha dikkatli ve özenli olmaya itmelidir. Zira konu herkesi ilgilendirmektedir.

Gerçekten de iş sağlığı ve güvenliği, disiplinler arası özelliği sebebiyle yalnız mühendislik ve tıp alanında değil, hukuk alanında da son derece önemli bir konudur. Teknoloji alanında dünyada yaşanan gelişmeler, bu konuda yaşanan sorunlara önemli çözümler getirmiş olsa da, rakamlar bu yolda alınması gereken daha çok mesafe bulunduğunu göstermektedir. Son yıllarda yapılan istatistiklere göre dünyada yılda 125 milyondan fazla iş kazası gerçekleşmektedir. Bu güne kadar oluşan iş kazalarında sakat kalan 500 milyon kişiye, her yıl yaklaşık 10 milyon kişi daha eklenmektedir². Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre her yıl 2 milyon kişi, iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle yaşamını yitirmektedir³. Örgütün "Güvenlik 2005" projesi kapsamında yaptığı araştırmalara ve 17. İş Sağlığı ve Güvenliği Dünya Kongresi'nde elde edilen verilere göre, bu yıl içinde dünyada 2,2 milyon çalışan iş kazası sebebiyle ağır derecede sakat kalmıştır ve her gün bunlara yaklaşık 6.000

¹ İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi. akin@law.ankara.edu.tr

² İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bülteni, Ağustos 1998, 1.

³ <http://www.ilo.org/global/Themes>

kişi daha eklenmektedir. Bahsi geçen olaylar sanayileşmiş ülkelerde her geçen gün azaldığı halde, başta Asya ülkeleri olmak üzere diğer ülkelerde artış göstermektedir⁴.

Avrupa'da ise 2006 yılı rakamlarına göre 25 üye ülke içinde her yıl meydana gelen iş kazalarında 5.500 kişi hayatını yitirmiştir⁵. Bu kazaların 4,5 milyondan fazlası, 3 günden fazla iş göremezliğe sebep olmakta ve bu bilançonun Avrupa Birliği'ne maliyeti 20 milyon Euro'ya ulaşmış görünmektedir⁶. Nitekim 2005-2010 Avrupa Birliği Sosyal Gündemi'nde, kötü ve güvenli olmayan çalışma koşullarının Avrupa Birliği Ekonomisine maliyetinin, gayrisafi milli hâsılanın yaklaşık %3'ü düzeyinde bulunduğu belirtilmiştir⁷. Birlik 2010 yılına kadar bu rakamları yaşamsal sakatlık halleri için %10, diğer sakatlık ve hastalık halleri için ise %30 oranında azaltmayı hedeflemektedir⁸.

Konuya ilişkin değerlendirmeleri, sosyal güvenlik alanındaki veriler de desteklemektedir. Buna göre 2000'li yılların başında iş kazası ve meslek hastalıklarının Sosyal Sigortalar Kurumuna maliyeti önceki yıllara göre % 61 oranında artarak 67 milyon YTL'ye dayanmıştır. Türkiye'de 2005 yılında 73.923 iş kazası meydana gelmiş olup 1.072 kişi, meslek hastalığı sonucu ise 24 kişi olmak üzere toplam 1.096 kişi hayatını kaybetmiştir. 2004 yılında 83.830 iş kazası meydana gelmiştir. Bu olaylarda 841 kişi iş kazasından, 2 kişi meslek hastalığından yaşamını yitirmiştir. 2003 yılındaki 76.668 iş kazasında ise 810 kişi ölmüştür⁹. En fazla kaza yaşanan sektör ise 10.283 iş kazası ile toplam iş kazalarının % 14'ünü oluşturan "metalden eşya imalatı"dır. İkinci sırada 6.483 iş kazası ile toplam kazaların % 8,7'sini oluşturan inşaat sektörü ve üçüncü sırada 6.011 iş kazası ile toplam kazaların % 8'ini oluşturan kömür madenciliği gelmektedir. En fazla ölüm yaşanan sektörler arasında ise 290 kişi ile inşaat sektörü birinci sırada, 163 kişi ile nakliyat ikinci sırada ve 82 kişi ile kömür madenciliği üçüncü sıradadır¹⁰.

Türkiye'de 1946-2005 yılları arasında 142.469 kişi iş kazası ve meslek hastalığı sonucu hayatını kaybetmiştir. Makine Mühendisleri Odası'nın iş sağlığı ve iş güvenliği raporuna göre Türkiye'de her yedi dakikada bir iş kazası olmakta, her 10,8 saatte bir çalışan hayatını kaybetmekte ve her 5,5 saatte ise bir işçi sürekli iş göremez şekilde sakat kalmaktadır. En yüksek iş kazası oranı ise toplam işyeri sayısının % 98'ini oluşturan ve 50'den daha az işçi çalıştırılması nedeniyle İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturma, İşyeri Hekimi, İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hemşiresi veya Sağlık Memuru bulundurma gibi zorunlulukların bulunmadığı, KOBİ'lerde görülmektedir. İş kazalarının neredeyse %50'si 9 ya da daha az çalışanı olan işyerlerinde meydana gelmektedir. Bu işyerleri de toplam KOBİ'lerin %90'ını temsil etmektedir. İşveren sayısı ise 1.229.000'dir. 50'den az çalışanı olan işletmelerin sayısı

4 <http://www.youclaim.co.uk/Rising-global-work-related-accidents.htm>

5 <http://www.youclaim.co.uk/news-better-eu-work-related-accident-safety.htm>

6 <http://osha.eu.int>

7 AB Sosyal Gündemi, 2005-2010, Ağustos 2005, 11.

8 <http://www.youclaim.co.uk/news-better-eu-work-related-accident-safety.htm>

9 SSK İstatistikleri 2005

10 **Nazan Yardım/Zekiye Çipil/Ceyhan Vardar/Salih Mollahaliloğlu**, Türkiye İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları: 2000-2005 Yılları Ölüm Hızları, Dicle Tıp Dergisi, S.4, 2007, 266.

835.050'dir ve bu işletmelerde 3.583.583 işgücü istihdam edilmektedir. İşyerlerinin % 98,7'si küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (KOBİ)dir. KOBİ'ler toplam çalışan sayısının 56'sını istihdam etmektedir¹¹.

Türkiye İstatistik Kurumu 2007 yılı Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında Hanehalkı İşgücü Anketi ile birlikte, Türkiye'de ilk defa "İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri" konulu bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarında, uygulama dönemi itibariyle istihdamda olan veya son 12 ay içinde bir işte çalışmış olan fertlerin, son 12 ay içinde herhangi bir iş kazası geçirip geçirmedikleri veya yine bu süre zarfında işe dayalı bir sağlık probleminin etkilerine maruz kalıp kalmadıklarına ilişkin bilgiler yer almıştır. Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2006-2007 İş Kazaları Araştırma sonuçlarına göre, ülkemizde son 12 ay içerisinde bir işte çalışmış olanların % 2,9'u iş kazası geçirmiştir. İş kazası geçirenlerin oranının en yüksek olduğu sektör % 10,1 ile madencilik ve taşocakçılığı olarak belirlenmiştir. Bunu % 7,7 ile elektrik, gaz ve su sektörü izlemektedir. Son 12 ay içinde kaza geçirenlerin % 67,5'ini ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanlar oluşturmuştur. Meslek grupları açısından, sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar (% 5,9) ile tesis ve makine operatörleri ve montajcuların (% 5,7) kaza oranları, ortalamanın (% 2,9) oldukça üzerinde kalmıştır. Son bir yıl içinde bir iş kazasına maruz kalanların % 40,4'ü, geçirmiş olduğu kaza nedeniyle işten uzak kalmamıştır. Aynı dönem içinde işe bağlı bir sağlık sorunu yaşayanların ise % 52,4'ü, bu sebeple ya işten hiç uzak kalmamış ya da bir günden az süreyle uzak kalmıştır. Anılan değerlerin çok sağlıklı olmayan bir veri akışı sonrası elde edildiği ve kuruma intikal etmeyen çok sayıda vaka olduğu da düşünülürse bu rakamların çok daha yukarılarda seyrettiği söylenebilir¹².

İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmalar, bu alanda üzerinde durulması gereken iki temel konuya işaret etmektedir. Bunlardan ilki iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, diğeri ise bunların sebep olduğu zararların tazminidir. Yakın tarihlere kadar iş sağlığı ve güvenliği daha ziyade tazminat boyutuyla ele alınmıştır. Kanımızca bunun en temel nedeni, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin önleyici fonksiyonunun yeterince algılanamaması olması ve bu alanda çok sınırlı düzeyde teknik çalışma yapılmasıdır. Nitekim halen, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği denildiğinde, genelde kaza ve hastalık nedeniyle ortaya çıkan tazminatlar akla gelir. O nedenle, işyerlerinin sağlık ve güvenliği ile ilgilenmesi gereken çoğu işveren, hala, bunun yerine tazminatı tamamen ya da kısmen engelleyecek çareler aramaktadır. Yaklaşım işçi kesimi için de farklı değildir. İşçilerin de büyük çoğunluğu, söz konusu önlemlerin gelişmesine katkı sağlamak yerine, talep edilecek tazminat miktarını artırmaya yönelik uğraş sergilemektedir. Yüksek mahkeme ise önüne gelen davalar karşısında konuyu daha ziyade tazminatlar açısından değerlendirmeye tabi tutmak durumunda kalmaktadır. Konu bilim çevreleri açısından da ilgi çekmemektedir. Avrupa'da bir çok ülkede iş sağlığı ve güvenliği alanında lisans eğitimleri yapılmakta, Amerika'da bu alanda eğitim görmüş uzman iş sağlığı ve güvenliği mühendisleri görev yapmakta iken ülkemizde henüz hiç bir üniversite bu alanda eğitim veren bir mühendislik bölümüne kavuşturulmuş değildir.

11 Yardım/ Çipil/ Vardar/ Mollahaliloğlu, 267. 28 Nisan Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü Türkiye Raporu, Sosyal Haklar Demeği, 2007.

12 Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) hane halkı işgücü araştırması 2008 Temmuz dönemi sonuçlarına göre, yaptığı işten ötürü herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışanların oranı, önceki yılın aynı dönemine göre 2,2 puanlık azalışla % 46,7 olarak gerçekleşmiştir. Bu dönemde, geçen yılın aynı dönemine göre tarım sektöründe sosyal güvenlikten yoksun çalışanların oranı % 88,2'den % 87,9'a, tarım dışı sektörlerde % 33,2'den % 30,8'e düşmüştür. Aynı şekilde Uluslararası Çalışma Örgütü'nde dünyadaki çalışanların sadece % 20'sinin sosyal güvenceye sahip olabildiğini belirtmektedir. http://www.ilo.org/global/Themes/Social_Security/lang-en/index.htm

Bu alandaki eğitim çalışmaları hala, kısa süreli sertifikasyon eğitimi düzeyinde kalmakta ve çoğu yetkin olmayan personel tarafından yürütülmektedir.

Bu karşın iş sağlığı güvenliğinin etkin özelliği onun önleyici fonksiyonunda yatmaktadır. Nitekim yeniden oluşturulmaya çalışılan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında, sosyal tarafların tümüne bu konuda görevler yüklenmiş ve işçi ile işverenlerin mevcut görevleri Avrupa Birliği yönergeleri ışığında daha ayrıntılı tanımlanmıştır. Konuya ilişkin en temel düzenleme niteliği taşıyan 1989/391 sayılı Avrupa Konseyi Direktifi'nde, bu direktifin çıkarılma gerekçeleri sıralanırken, önlemeye de yer verilmiştir. Buna göre işyerindeki kaza ve mesleki hastalıkların gerçekleşme oranı hâla çok yüksektir. Çalışanların güvenlik ve sağlığını kollamak, daha yüksek düzeyde koruma sağlamak için gecikmeksizin önleyici önlemlerin alınması ve varolan önlemlerin ıslâh edilmesi gerekmektedir. O halde iş sağlığı ve güvenliği, konu insan yaşamı olduğundan, tazmin kadar hatta ondan daha fazla önleme anlamına gelmektedir. Dolayısıyla çalışma hayatı içindeki herkesin, iş sağlığı ve güvenliğinin önleme fonksiyonunu anlayacak bilince sahip kılınması gereklidir. Nitekim bu durum iş sağlığı ve güvenliği hukuku alanında, güvenlik kültürü olarak tanımlanmakta ve örgütlü olsun olmasın bu kültürün geliştirilmesinin, işyerlerinde oluşabilecek riskleri ortadan kaldırmada en etkili yol olacağı savunulmaktadır¹³. O halde iş sağlığı ve güvenliği, önleme ve tazmin unsurlarından oluşan bir bütündür. Unsurlardan hiç biri ihmal edilmemelidir.

Başta da belirttiğimiz üzere iş sağlığı ve güvenliği uygulamada daha ziyade, sebep olduğu sorumluluklar bağlamında ele alınmaktadır. İşverenlerin konuyu ciddiye alma düzeyleri, muhatap oldukları sorumluluklarla orantılı olarak artmaktadır. Aynı şey, işveren vekilleri için de geçerlidir. Dolayısıyla işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması her şeyden önce bu konuda getirilen kuralların hayata geçirilmesine bağlıdır. Ancak bunun çok da kolay olmadığı kabul edilmelidir. Zira ülkemiz iş sağlığı ve güvenliğinin taşıdığı önemi yeni algılamaya başlamıştır. Bu konuda yıllardır yapılan çalışmalar, arzu edilen bilinci oluşturamamış, birkaç istisna dışında çoğu işyerinde bu konuda köklü değişim sağlanamamıştır. O nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin işyeri düzeyinde uygulanabilmesi hâlâ en temel sorun durumundadır. Bu sorunun aşılmasında, getirilen hükümlerin önemini anlatmak kadar, ihlallerine yaptırım uygulamak da önemli bir etki sağlayacaktır. İş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin ihlaline bağlanan yaptırımlar, birbirinden farklı karaktere sahiptir. Ancak her biri bağımsız uygulanabilen bu yaptırımların, aynı olayda bir araya gelmelerine de bir engel yoktur. Burada sözü edilen yaptırımlar (sorumluluklar) üç değişik şekilde gerçekleşmektedir. Bunlar idari, hukuki ve cezai sorumluluklardır. Biz burada söz konusu sorumlulukların koşullarını, kapsamını ve sonuçlarını ele almaya çalışacağız.

I. HUKUKİ SORUMLULUK

İş sağlığı ve güvenliği alanında işveren ve işveren vekillerinin karşılaştıkları ilk sorumluluk türü hukuki olanıdır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasından doğan hukuksal yaptırımlardan anlaşılması gereken, işçilerin çalışmaktan kaçınabilmesi, iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilmeleri ve zarar karşılığı tazminat isteyebilmeleridir. Bunlardan ilk ikisi daha ziyade işçilerin hakları olarak tanımlandığından burada ele alınmayacaktır. Dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalığı halinde işveren ve vekillerinin karşılaşacakları hukuki sorumluluk esasa itibarıyla, muhatap olacakları tazminat davalarıdır. O sebeple

¹³Marcel Simard, Safety Culture and Management, Encyclopedia of Occupational Health and Safety, Volume II. Geneva 1998, 59.4.

bu başlık altında sadece, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu zarar görenlerin ya da onun desteğinden yoksun kalanların talep edebilecekleri tazminatlar ele alınacaktır.

1. Sorumluluğun Hukuksal Temeli

İş güvenliği önlemlerini gerektiği şekilde almayan ve zarara sebep olan işveren aleyhine açılacak tazminat davalarının temelinde, işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırı eylemleri yatar. Gerçekten de gözetme borcu kapsamında yer alan başlıca yükümlerden biri, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma zorunluluğudur¹⁴. İş akdinden doğan gözetme borcu işverenleri, işyerlerinde işçilerin yaşam, sağlık ve vücut bütünlüğünün korunması için gerekli önlemleri almakla yükümlü kılmaktadır. Dolayısıyla işçiyi gözetme borcu, işverenlerin iş güvenliği önlemlerini alma yükümünü de kapsayacak ölçüde geniş bir kapsama sahiptir. Bu önemi sebebiyle gözetme borcu, yasal düzenlemelere konu olmuştur. Söz konusu yasal düzenlemelerin bir kısmı kamu diğer kısmı ise özel hukuk karakterlidir. İşverenin işçiyi gözetme borcunun özel hukuk dayanakları, iş akdi ve Borçlar Kanunu'nun 332. maddesidir¹⁵. Kamu hukukunda dayanak oluşturan hüküm ise İş Kanunu'nun 77. maddesidir¹⁶. Bu iki düzenlemeden de anlaşılacağı üzere gözetme borcunun kapsamı oldukça geniştir.

İşverenin gözetme borcunu ihlalinden kaynaklanan hukuksal sorumluluğun niteliği öğretide tartışmalıdır. Bazı yazarlar¹⁷ bu sorumluluğu kusursuz sorumluluk olarak değerlendirirken bazıları ise kusurlu sorumluluğu savunmaktadır. Kusursuz sorumluluk halinde sorumluluğun doğması için failin kusurlu olması aranmaz. Dolayısıyla, maddi zararı tazmin borcunun doğabilmesi için, olayla zarar arasında uygun illiyet bağının bulunduğunu ispat yeterlidir. Ancak bizim de katıldığımız görüş gereğince işverenin buradaki sorumluluğu kusurlu

¹⁴Münir Ekonomi, İş Hukukunun Esasları, C.1, Ferdi İş İlişkileri, İstanbul 1984, 154. Sarper Süzek, İş Hukuku, Ankara 2006, 314, 77.

Kenan Tunçomağ/ Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2005, 126. **Nuri Çelik**, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2007, 162. **Hamdi Molamahmutoğlu**, İş Hukuku, Ankara 2005, 425. **Murat Demircioğlu/ Tankut Centel**, İş Hukuku, İstanbul 2003, 110, 152 vd. **Öner Eyrenci/ Savaş Taşkent/ Devrim Ulucan**, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2006, 272. **Nizamettin Aktay/ Kadir Arıcı/ E.Tuncay Kaplan Senyen**, İş Hukuku, Ankara 2006, 141. **Haluk Hadi Sümer**, İş Hukuku, Konya 2000, 72. **Mustafa Kılıçoğlu**, Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, Ankara 1998, 43 vd. **Levent Akın**, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001, 58, 59. **Gaye Baycık**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, Ankara 2006, 158.

¹⁵Borçlar Kanununun 332. maddesine göre: İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur. İş sahibinin yukarıki fıkra hükmüne aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyebilecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur.

¹⁶İş Kanununun 77. maddesine göre: İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız 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 eğitimi vermek zorundadır

¹⁷**Kenan Tunçomağ**, İş Hukukunun Genel Esasları, İstanbul 1989, 137. **Aynı yazar**, İş Kazasından Doğan İşveren Sorumluluğunun Özellikleri, İstanbul Barosu Dergisi, 1987, 4/6, 219. **Tunçomağ/Centel**, 126. **Mustafa Çenberci**, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, 962 vd. **Fikret Eren**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 1994, 86; **Kemal Tahir Gürsoy**, İşverenin Sorumluluğu, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1974/1-4, 195. **İlhan Uluşan**, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990, 124-125. **Turhan Esener**, La responsabilité de l'employeur en cas d'accident de travail, Batider 1971, C.VI, S.1,170 (Süzek, İş Güvenliği, Ankara 1985, 219'dan naklen). **Hüseyin Hatemi**, İHU, İŞK.73, (No.2). **Can Tuncay**, İHU, SSK.11, (No.2).

sorumluluktur¹⁸. Bu durum karşısında işverenin işçiyi gözetme borcu konusundaki kusurlu davranışı, iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkacağını bilerek ve isteyerek hareket etmesi ya da bunu istememekle birlikte önlemek için gerekli dikkat ve özeni göstermemesi, diğer bir deyimle gereken iş güvenliği önlemlerini almaması biçiminde ortaya çıkar. O nedenle kusur sorumluluğu ilkesi esas alındığında, işyerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için gerekli dikkat ve özeni gösteren işveren kusurlu sayılmayacak ve oluşan zarardan sorumlu tutulamayacaktır¹⁹. Kusur sorumluluğu görüşüne göre, İş Kanunu'nda işverenin göstereceği özenin derecesi 77. maddede belirlenmiştir. Buna karşılık aynı kanun işverenin hukuksal sorumluluğu konusunda özel bir düzenleme getirmemiştir. O nedenle bu konuda genel hükümlerden ve özellikle de BK.96 ve 332/1'den yararlanılmalı, bir düzenleme boşluğundan söz ederek kusursuz sorumluluk yaratma yoluna gidilmemelidir²⁰. İşverenin sorumluluğu 332. maddede açıkça düzenlenmiş ve hakkaniyet dairesinde kendisinden beklenebilecek her türlü önlemi alması gerektiği belirtilmiştir.

Kusur sorumluluğunda işvereni kurumca karşılanmayan zararlar için tazminat ödeme yükümlülüğü altına sokan, diğer deyişle onu kusurlu yapan, hizmet akdi veya kanunların kendine yüklediği borçları kasten ya da ihmalen yerine getirmemesidir. İşverenin bu kusurlu hareketinin değerlendirmesinde içinde bulunduğu özel durum dikkate alınmayacak, değerlendirme objektif bir ölçüye göre yapılacaktır. Yani gerekli dikkat ve özenin gösterilip gösterilmediği, işverenin kişisel bilgi ve niteliklerine göre değil, aynı durumdaki dikkatli, makul ve sorumluluk duygusu taşıyan bir insanın hareket tarzına göre belirlenecektir. Kusuru objektifleştiren bu uygulama, işverenleri işyerinde dikkatli bir işveren gibi davranmaya itecek olması nedeniyle iş kazalarının önlenmesinde de büyük önem taşır. Ayrıca işverenin mali nedenleri ileri sürerek sorumluluktan kurtulmasını da engeller. Çünkü işverenden iş güvenliği önlemlerinin alınması konusunda benzer işyerlerini kuran aynı kategorideki işverenlerin göstereceği özen beklenmektedir. Dolayısıyla işverenin, mali durumunun yetersizliğini ileri sürerek önlemleri almaktan ve sorumluluktan kaçınabilmesi mümkün değildir²¹. Kusur değerlendirmesinde İK.77 ve buna uygun olarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri, işverenin kusurunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Koruma borcunun kodifikasyonu olarak adlandırılabilen teknik iş güvenliği mevzuatına uyulmaması, işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir²². Ancak işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan fakat teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamak zorunda kalmalıdır²³. Her ne kadar kusurun objektifleştirilmesi ile kusur sorumluluğu kusursuz sorumluluğa yaklaştırılmış

18Kemal Oğuzman, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.34, S.1-4, 1969, 337. S.Sulhi Tekinay, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi, Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, 1968/3, 91.

19Sarper Süzek, İş Güvenliği Hukuku, (Ksc. İş Güvenliği), Ankara 1985, 210.

20Oğuzman, 337. Süzek, İş Güvenliği, 233-235. Tekinay, 91. Mollamahmutoglu, 772. Müjdat Şakar, İş Güvenliği Tedbirlerinin Alınmaması Sebepiyle İşverenin Hukuksal Sorumluluğu, İş ve Hukuk Dergisi, Mayıs 1992, 12. Fehim Üçüçük, İHU, İşK.73, (No.3). Seza Reisoğlu, Hizmet Akdi, Ankara 1968, 207. Selim Kaneti, Haksız Fiil Sorumluluğunda Kusur Kavramının Görevi, Sorumluluk Hukukunda Yeni Gelişmeler, I.Sempozyumu, 21-22 Ekim 1977, İstanbul 1980, 66. Akın, 97 vd.

21Haluk Tandoğan, Türk Mes'uliyet Hukuku, Ankara 1961, 50 vd. Süzek, İş Hukuku, 320-322. Aynı yazar, İş Güvenliği, 243-246. Akın, 99.

22Süzek, İş Güvenliği, 250.

23Sarper Süzek, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, (Destek), 12-13 Nisan 1995, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 1996, 31.

olsa da, kesinlikle kusursuz sorumluluk halini almaz. Çünkü bu yapılanmada bile işverenin sorumluluğu için kusur aranır. İşverenin iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan hukuksal sorumluluğunun niteliği konusundaki tartışmalar Yargıtay kararlarını da etkilemiştir. Son yıllarda işverenin sorumluluğunun hukuksal niteliği konusunda verilen kararlarda yüksek mahkeme belirli bir istikrara kavuşmuş değildir. Konuya ilişkin içtihatlarda Yargıtay, daha çok olayın özelliklerine göre hukuksal bir değerlendirme yapmakta ve işverenin sorumluluğunu ya kusur sorumluluğu ya da kusursuz sorumluluk esaslarına dayandırmaktadır²⁴.

İşverenin işçiyi gözetme borcu, hem yasadan hem de iş aktinden kaynaklanan bir borç niteliği taşır. Dolayısıyla yerine getirilmemesi haksız fiil yanında, sözleşmeye aykırılık da oluşturur. Akde aykırılığa dayalı iş kazası tazminatı taleplerinde kazalanan işçi, kendisine zarar veren olayın bir iş kazası olduğunu ve işyerinde alınması gereken önlemlerin işverence alınmamış bulunduğunu ispatlamak durumundadır. Buna karşılık iş kazasından dolayı akdi sorumluluğu söz konusu olan işveren, anılan sorumluluktan kurtulabilir. Bunun için iş güvenliği önlemlerini aldığını ya da kendi kusuru olmaksızın ortaya çıkan olaylar sebebiyle yükümlülüklerini yerine getiremediğini ispatlamalıdır (BK. 96/I). Ayrıca, işyerinde yapılan iş ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunmaması da işverenin sorumluluğuna engel oluşturur. İşverenin işçiyi gözetme borcuna aykırı davranışlarından doğan sorumluluğu haksız fiil sorumluluğuna da dayandırılabilir. Zira işverenin işçiyi koruyucu önlemleri almaması, kişi varlıklarını doğrudan doğruya korumayı amaçlayan emredici davranış kurallarına aykırılık oluşturur. Bu durumda işverenlerin iş güvenliği mevzuatını ihlal eden davranışlarının haksız bir fiil olarak değerlendirilebilmesi doğaldır²⁵. Kazalanan işçinin haksız fiile dayanarak işverenden tazminat talep edebilmesi için, haksız fiili gerçekleştiren kimsenin kusurunu, yapılan fiilin hukuka aykırılığını ve fiille oluşan zarar arasındaki uygun illiyet bağını ispatlaması gerekir. İş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat davalarında, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk ile haksız fiil sorumluluğu yarıştır. İşçi her iki imkândan da yararlanabilir. Ancak kusurun ispatının işçiyi yükleniyor olması ve zamanaşımının kısa olması nedeniyle, işverene yönelik tazminat taleplerinin işçilerce haksız fiile değil akdi sorumluluğa dayandırılmasının daha isabetli olacağı kabul edilmektedir (BK. 60)²⁶. Buna karşılık kazalanan işçinin kusursuz sorumluluk esasına dayalı bir dava açma imkânına sahip olduğu hallerde, kusuru ispat zorunluluğu bulunmayacağından, akdi sorumluluk esası yerine haksız fiil esasına dayanmayı tercih etmesi daha yararlı olabilir (BK. 55, 100). Zira BK. 55 ve 100 ile sınırlı da olsa böyle durumlarda işveren kusursuzluğunu ispatlayarak dahi sorumluluktan kurtulamaz²⁷.

İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle zarar gören işçi, işveren aleyhine maddi ve manevi tazminat davası açma hakkına sahiptir (BK. 46, 47). Benzer dava hakları işçinin ölümü halinde desteğinden yoksun kalanlara da tanınmıştır

²⁴Akın, 89.

²⁵Süzek, İş Hukuku, 322. Aynı yazar, İş Güvenliği, 238, 240. Akın, 95.

²⁶Kemal Oğuzman/Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1995, 360 vd. Süzek, İş Hukuku, 323. Aynı yazar, İş Güvenliği, 241. Çelik, 160. Akın, 96. Baycık, 161.

²⁷Yüksek mahkemenin konuya ilişkin bir içtihadında, 55.madde uyarınca oluşan sorumluluk için işverenin veya çalıştırdığı kişinin kusurunun gerekmediği, buradaki sorumluluğun özen ve gözetim ödevinin objektif olarak yerine getirilmemesinden kaynaklanan kusura dayanmayan bir sorumluluk olduğu açıkça belirtilmiştir. Ne varki, işverenin 55.maddeye dayalı sorumluluğu için dahi, işverenle istihdam olunan arasında çalışma

(BK. 45, 49)²⁸. Kural olarak işveren, işçinin iş kazasından doğan tüm zararlarını karşılamak zorundadır. Ancak sosyal güvenlik kapsamında olan bir işçinin kazalanması halinde kendisine sigorta yardımları yapılacağı düşünülürse, maddi zararlarının bir kısmının, bazı hallerde ise tamamının bu yardımlarla karşılanacağı kabul edilebilir. Bunun dışında iş kazası sonucunda ortaya çıkan bir takım yararlar da işçinin zararını hafifletebilir²⁹. Ancak bu tür yararlarla her olayda rastlanmadığından, kural olarak işçinin zararının giderilmesine katkı sağlayan en önemli unsurun Sosyal Güvenlik Kurumu'nca yapılan sigorta yardımları olduğu söylenebilir.

İş kazasına uğrayan işçiye kurumca sağlanan yardımlar genellikle onun uğradığı maddi zararın tümünü karşılayamaz. O nedenle kazalanan işçinin, aldığı sigorta yardımlarından sonra bile tazmin edilememiş bir bakiye zararı kalabilir. Söz konusu zararın işverenenden talep edilip edilemeyeceği konusunda mevzuatta açık bir düzenleme yoktur. Yasalarımızda bu konuda bir düzenlemeye yer verilmemiş olması, genel hükümlerden ayrılma eğiliminin bulunmadığını ve dolayısıyla bakiye zararlar için işverenlere başvurulabileceği anlamını taşımaktadır. Nitekim gerek öğreti gerekse yargısal uygulamada benimsenen görüş de budur³⁰. Ancak kazalanan işçinin sosyal güvenlik kapsamı dışında bulunması ya da çeşitli nedenlerle kurumdan sigorta yardımlarını alamıyor olması halinde işveren, işçinin uğradığı zararları tümüyle karşılamak durumundadır. Buna karşılık uğradığı maddi zararın tümü kurumca karşılanan işçinin maddi tazminat davası açabilmesi mümkün değildir.

Zarar gören işçinin bakiye zararını telif edici bu sistem, işçi ya da ailesini dava peşinde koşturup işverenle karşı karşıya bırakması sebebiyle eleştirilmektedir. O nedenle sorunun daha köklü bir çözüme ihtiyacı vardır. Bu da tüm zararın, daha sonra kusuru oranında işverene rücu edilmek şartıyla Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmasıdır. Böylelikle işçiler ve aileleri, mevcut durumdan farklı olarak haklarını almak için iki ayrı cephede (sosyal sigortalar- işverenler) hukuki uğraş vermek zahmetinden kurtulacaklardır. Ayrıca bu yöntem, zarar gören işçinin, işini kaybetme endişesiyle işverene karşı dava açmayıp çok küçük miktarlar karşılığında onunla uzlaşmak zorunda kalmasının da önüne geçecektir³¹.

2. Tazminat Türleri

A. İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminat

İş kazası veya meslek hastalığından zarar gören işçi ya da ölümleri halinde ve bağımlılık ilişkisinin bulunması, zararın hizmet ifası sırasında ve hizmetle ilgili olarak oluşması, eylemin hukuka aykırı olması ve zarar ile arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekmektedir. Y21HD.13.6.1997, 3952/4093 (Yayınlanmamıştır) desteğinden yoksun kalanlar, işçiyi gözetme borcuna aykırı davranışları nedeniyle buna sebep olan işverenlerden tazminat talep edebilirler. Ancak bu tazminatı talep edilebilmenin ön şartı, bireysel iş hukuku anlamında bir iş kazasının varlığıdır.

28 Oğuzman/Öz, 532-544, 658 vd. Tandoğan, 332 vd. Çenberci, 1022, 1039,1091. Ulsan, 144 vd. Eren, 326, 392. Akın, 100.

29 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Akın, 186 vd.

30 Akın, 101.

31 Süzek, İş Hukuku, 323, 324. Aynı yazar, Destek, 27, 28. Akın, 98.

Bireysel iş hukuku anlamında iş kazası, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13.maddesinde düzenlenen iş kazalarına göre daha dar bir kavramdır ve işverenin işçiye karşı sorumlu olacağı iş kazalarını tanımlamak için kullanılır. Oysa 13. maddede belirtilen beş halde ortaya çıkan kaza, işle ilgili olsun olmasın 5510 sayılı yasa anlamında iş kazası olarak tanımlanır ve sadece işçiye sigorta yardımlarının yapılması sonucunu doğurur³². Sözü edilen kazaların işverenin sorumluluğunu doğurabilmesi, bir başka deyişle bireysel iş hukuku anlamında iş kazası sayılabilmesi için işle ilgili olması gerekir. O halde sosyal güvenlik hukuku anlamındaki iş kazası ile bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazasını birbirinden ayıran en temel ölçütün nedensellik bağı konusunda ortaya çıktığı söylenebilir. Nedensellik bağı iş kazaları ile ilgili olarak ikiye ayrılabilir. Bunlardan ilki "kaza ile zarar" arasındaki ikincisi ise "kaza ile iş" arasındaki nedensellik bağıdır. Kaza ile zarar arasındaki nedensellik, her iki tür iş kazası için de ön koşul durumundadır. Ancak bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazasında buna ek olarak, kaza ile iş arasında da nedensellik bağı aranır. Aksi halde işvereni işçiye karşı sorumlu tutabilmek mümkün olmaz. Uygulamada kaza ile iş arasındaki bu nedenselliğin tespitinde bir takım kriterler kullanılmaktadır. Bu kriterlerin bulunduğu durumlarda aksi ispatlanmadığı sürece oluşan iş kazasının işle ilgili olduğu kabul edilmektedir. Buna göre aksi ispatlanmadığı sürece, kazanın işverenin yürüttüğü işin icrası sırasında veya işverenin alması gereken tedbirleri almaması sebebiyle ya da iş süresi içinde gerçekleşmesi halinde veyahut yürütülen işin yarattığı tehlikenin sonucu olarak ortaya çıktığı hallerde, işle kaza arasında nedensellik bağının bulunduğu düşünülür. Fakat bir iş kazasında sözü edilen kriterlerden hiç birine rastlanmamış olması, işverenin iş kazasından sorumlu tutulamayacağı anlamına gelmez. Oluşan bir iş kazasında söz konusu kriterlerden hiç biri bulunmasa da, kazanın işverenin işiyle olan ilgisi tespit edilebiliyorsa işvereni sorumlu tutabilmek mümkündür.

İş ile kaza arasında uygun nedensellik bağının kurulabildiği hallerde ortaya çıkan işveren sorumluluğu, söz konusu nedenselliğin kurulmadığı ya da kesildiği hallerde ortadan kalkar³³. Bu gibi durumlarda kazalanan işçi, bireysel iş hukuku anlamında iş kazasının oluşmaması nedeniyle yalnız sosyal güvenlik kurumu yardımlarından yararlanır. İşverene maddi tazminat davası açma imkânı kalmaz. Bununla birlikte Yargıtay, kaçınılmaz olay olarak nitelendirdiği çeşitli kazalarda kusuru bulunmasa da işvereni bir ölçüde sorumlu tutmaktadır³⁴. Yüksek mahkemeye göre böyle bir durumda işçinin zararın tümüyle baş başa bırakılması insani ve toplumsal düşünceyi rahatsız eder. O nedenle işçinin emeğinden yararlanan işverenin de hakkaniyet ölçüsünde anılan zarara katılması gerekir. Her ne kadar bu durum tehlikenin işyeri

³²Nitekim bu ayrımın ortaya konulduğu bir kararda yüksek mahkeme şu ifadelerle yer vermiştir: "Bir olayın iş kazası bulunmasının (sayılmasının) Sosyal Sigortalar Kanunu bakımından sonuçları ile işveren aleyhine açılan tazminat davası bakımından sonuçları aynı değildir. İş kazası olan olay, diğer koşullarda gerçekleştiğinde doğrudan doğruya yasada belli sigorta yardımlarının yapılmasını gerektirdiği halde işveren aleyhine açılan tazminat davasında ise, işverenin sorumluluğu için işyerinde ve işverenle ilişkili olmasıyla uygun neden sonuç bağının bulunması gerekir." Y10HD.26.4.1977, 1976/6231, 1977/3150 (Kemal Oğuzman, Vak'a Metodu ile Hukukî Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, İstanbul 1981, 520).

³³Nedensellik bağı kesen kazalanan işçinin kusuru, üçüncü kişinin kusuru ve mücbir sebeple ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Akın, 49 vd.

³⁴Konuya ilişkin bir kararında Yargıtay şu görüşlere yer vermiştir: "...Bu tür sorumlulukta ne işverenin ne de çalıştırdığı diğer bir kimsenin kusuru aranmaz. Zira işveren, işyerinde kendisinden beklenen bütün önlemleri almış ve özen göstermiş bulunmasına rağmen, işçinin vücut veya ruh sağlığına yönelik zararlandıracı olay kaçınılmaz etkenler sonucu meydana gelmiştir. Böyle bir halde, kötü sonuçla işçinin tek başına bırakılması, insani ve toplumsal düşünceyi rahatsız edeceğinden, işçinin işinden yararlanan işverenin de hakkaniyet ölçüsünde bu zarara işbirliği sağlanmış olmaktadır. Ancak bu sorumluluk da, tehlikenin işyeri ve işin niteliği ile ilgili olmasıyla sınırlıdır..." Y9HD.4.7.1985, 4294/7382 (Tekstil İşveren Dergisi, Ekim 1986, 19-20).

ve işin niteliği ile ilgili olması hali ile sınırlanmışsa da, işverenin sorumluluğunda belirgin bir genişlemeye sebep olduğu açıktır. Çünkü işveren, işiyle ilgili olsa bile sorumlu tutulmaması gereken kazalardan, salt hakkaniyet öyle gerektirdiği için sorumlu tutulmaktadır³⁵.

Hakkında özel bir düzenleme bulunmaması sebebiyle genel hüküm niteliğindeki Borçlar Kanunu'nun 46. maddesine dayandırılan iş kazasından doğan maddi tazminat, işçinin tüm masraflar ile meslekte kazanma gücünün azalması veya tümüyle ortadan kalkmasından ve ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan maddi zararlarının karşılanmasına yöneliktir. İş kazası tazminatıyla karşılanmak istenen bu zarar kalemlerinden ilkinin, kazalanan işçiye ilişkin masraflar oluşturur. Borçlar Kanunu'nun 46. maddesine göre cismani zarara uğrayan kimse, zarar failinden bütünü masraflarını talep edebilir³⁶. Anılan masrafların talep edilebilmesi için işçinin sağlığına etki etmesi gerekli değildir. İyileşme imkânı sağlayamamış olan giderler de istenebilir. Fakat iyiniyet kurallarına aykırı şekilde sorumlu işvereni zarara uğratma amacıyla yapılan akla yakın gelmeyen harcamalar tazmin edilmez. İşçinin zararı ortadan kaldırmak veya azaltmak için alacağı makul tedbirlere ilişkin masraflar da etkisiz kalsa ya da zararı artırıcı sonuçlar doğursa bile iyiniyetli yapılmış olmaları şartıyla işverenden istenebilmelidir³⁷.

İş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına tutulan işçinin uğradığı zarar kalemlerinden bir diğeri, çalışma gücünün tamamen ya da kısmen kaybından doğan zararlar (BK.46). Her ne kadar 46. maddede yer alan ifade, çalışma gücü kaybından doğan zararlar şeklinde olsa da, iş kazası tazminatı bağlamında bundan anlaşılması gerekenin meslekte kazanma gücü kaybından doğan zararlar olduğu söylenebilir. Çünkü iş kazasından doğan maddi zararları, kazalanan işçinin herhangi bir işte kısmen ya da tamamen çalışmaması nedeniyle uğrayacağı zararlarla sınırlı tutmak, iş kazası tazminatının kapsamını daraltır. Borçlar Kanunu'nun 46. maddesinde düzenlenen ve konumuzu ilgilendiren son zarar kalemini, ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan zararlar (BK. 46)³⁸. Buna göre iş kazası işçinin çalışma gücünde bir azalmaya yol açtıysa bu durum onun eski işini sürdürmesine tümüyle ya da kısmen engel olabilir. İşçinin bu konuyu onu yalnız hüküm anı ve öncesinde değil hüküm sonrasında da zarara uğratabilir. Sözü edilen zararlar kazalanan işçinin yaptığı masraflar ve mahrum kaldığı gelirlerle sınırlı değildir. İş kazasının işçinin bedensel bütünlüğünde yarattığı hasar, anılan zararlar dışında işçinin ekonomik geleceğinde de sarsıntıya neden olabilir. Örneğin kaza tarihindeki işini kaza sonrasında gerektiği gibi yürütememesi işçinin meslekteki ilerleyişini yavaşlatabilir ya da durdurabilir. Mesleğindeki liyakatine engel olan söz konusu durum, onun yeni ve daha iyi işlere geçmesine de engel oluşturabilir. Ayrıca kaza sonucu oluşan sakatlık sonrasında işini yürütebilse bile daha fazla efor sarf etmesi sebebiyle çalışma ömrü kısalabilir. Dolayısıyla bir iş kazası, çalışma gücü azalan işçiyi, mahrum kaldığı ve kalacağı ücretleri dışında onlar kadar büyük başka zararlarla da karşı karşıya bırakabilir³⁹.

³⁵Bu konudaki içtihat ve değerlendirmeler için bkz. Akin, 89 vd.

³⁶Yargıtaya göre: "... BK.46/T'deki hükümdede yer alan -bütünü masraflar- deyimini çok kapsamlıdır. Öyle ki, zarar görenin kurtarılması, sağlığının ve çalışma gücünün geri verilmesi vb. için yapılan, yapılması gerekli olan bütün giderler zarar tutarının belirlenmesinde göz önünde bulundurulur." Y15HD.13.5.1975, 2639/2571 (Mustafa Reşit Karahasan, Tazminat Hukuku, Maddi Tazminat-Manevi Tazminat, İstanbul 1996, 146).

³⁷Tandoğan, 284. Eren, 328. Andreas von Tuhr, Borçlar Hukuku, C.1-2, Ankara 1983, 108. Akin, 161.

³⁸Y4HD.29.9.1977, 7403/8952 (YKD, Mart 1979, 339).

³⁹Oğuzman/Öz, 538. Karahasan, 233. Ulsan, 146. Tandoğan, 292. Eren, 334. Akin, 173 vd.

İşçi ile işveren arasında gerçekleşen maddi tazminat (iş kazası tazminatı), uygulamada bu ilişkinin özelliklerine göre belirlenmiş bir takım esaslara göre tespit edilir. İş kazası sonucunda meslekte kazanma gücü kayba uğrayan işçinin karşılaştığı maddi zarar kural olarak bütünüyle kaza anında ortaya çıkmayıp iki ayrı dönemde oluşur. Zararın bir kısmı kazayla birlikte doğmuş bulursa da büyük bölümü kaza sonrasında meydana gelir. İşçinin içinde bulunduğu bu durum iş kazasından doğan maddi zararın belirlenmesinde bir takım özgün unsurlardan yararlanılmasını gerektirmektedir. Bu unsurların başlıcaları işçinin meslekte kazanma gücündeki kayıp oranı, iş görebilme çağının uzunluğu, yaşam süresinin sonu, kaza anındaki ücreti ve müterafık kusur oranıdır. Tazminat hesaplamalarında nihai rakama ulaşılması için sözü edilen unsurların belirlenmesi de yeterli değildir. Zira işçinin maddi zararlarının oluşacağı zaman süreci çok sayıda bilinmeyi içerir. Bu anlamda işçinin aynı işte mi çalışacağı, yoksa daha yüksek ücretli başka bir işe mi geçeceği, liyakatine bağlı olarak işinde yükselip yükselemeyeceği, enflasyon oranının nasıl seyredeceği, kaç yaşında emekli olmak isteyeceği, hangi yılda öleceği, iş göremezliğinin ekonomik geleceğini ne kadar sarsacağı, hesaplamalar sırasında bilinmesi mümkün olmayan etkenlerden sadece bir kaçıdır. Bunca bilinmeyi ve değişkeni barındıran söz konusu durum karşısında tazminat hesaplamalarının yapılabilmesi, bir takım yöntemlerin geliştirilmesini zorunlu kılmıştır. Bazı bilinmeyenler konusunda varsayımlara gidilmiş, bazı değişkenler ise sabit kabul edilerek, iş kazaları sonrasında karşılaşılabilecek ihtimaller azaltılmaya çalışılmıştır. Böylece her kazalanan işçinin içinde bulunduğu durumun yaratacağı sonsuz çeşitlilikten kaynaklanan hesaplama güçlüklerinin bir ölçüde önüne geçilmiştir⁴⁰.

B. İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Manevi Tazminat

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu oluşan zararlar yalnızca maddi zararlar değildir. Gerek kazalanan işçi gerekse ölümü halinde desteğinden yoksun kalanlar manevi zarara da uğrayabilirler. Dolayısıyla iş güvenliği önlemlerinin gerektiği gibi alınmaması halinde uygulanabilecek hukuksal yaptırımlardan birinin de manevi tazminat olduğunu söyleyebiliriz.

Hukuk sistemimizde manevi tazminatı düzenleyen iki temel madde bulunmaktadır (BK.47, 49). Ancak iş sağlığı ve güvenliği bağlamında dikkate alınması gereken hüküm, aynı yasanın 47. maddesinde düzenlenen manevi tazminattır. Bu hükme göre, “Hakim, hususi halleri nazara alarak cismani zarara düşürülen kimseye yahut adam öldüğü takdirde ölünün ailesine manevi zarar namıyla adalete muvafık tazminat verilmesine karar verebilir.” Söz konusu düzenleme hem bedensel bütünlüğü ihlal edilene hem de belirli şartlarla onun yakınlarına manevi tazminat imkânı sağlamıştır

Manevi tazminat, iş kazasına ya da meslek hastalığına maruz kalan işçinin uğradığı bedensel kaybın sebep olduğu acı ve ıstırapı hafifletmeyi amaçlar. Aynı durum işçinin ölümü halinde geride kalan yakınları için de geçerlidir. Duyulan acı ve ıstırapın niteliği aynıdır fakat ilkinde bu acının kaynağı bedensel bütünlüğün ihlali iken ikincisinde işçinin ölümüdür⁴¹.

⁴⁰Tazminat hesabı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Akın, 183 vd. Kılıçoğlu, 140 vd.

⁴¹Süzek, İş Hukuku, 350, 354. **Levent Akın**, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlardan İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğuna İlişkin Yargıtay Kararları, (ksc. Destek), İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 Yılı Toplantısı Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, 12–13 Nisan 1995, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 1996, 44.

Borçlar Kanunu'nun 47. maddesindeki ifade dikkate alındığında, manevi tazminatın istenebilmesinin özel hallerin varlığına bağlandığı söylenebilir. Bu özel hali, konumuz bağlamında işverenin kusuru olarak görmek için hiçbir neden yoktur. Aksi halde manevi tazminat yalnızca işverenin kusurlu olduğu hallerde istenebilir gibi bir sonuca ulaşılabilecektir ki yargısal uygulama bu yönde gelişmemiştir. Hukukumuzdaki sorumluluğun kural olarak kusurlu sorumluluk olduğundan hareket edildiğinde, işverenin manevi tazminattan doğan sorumluluğunun da doğal olarak kusura dayalı olduğu düşünülebilir. Dolayısıyla, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini gerektiği gibi almayan işveren, kusurlu olduğundan oluşan manevi zararı karşılamak zorunda kalır. Ancak burada üzerinde durulması gereken nokta, BK. 47'deki sorumluluğun kusurlu sorumluluk olarak düzenlenmemiş olmasıdır. Zira anılan hükme göre manevi tazminata karar verilirken özel hallerin varlığı aranır. Dikkat edilirse özel haller, tazminat miktarını belirlerken değil, çok daha önce, tazminata hükmedilip edilmeyeceği noktasında dikkate alınmaktadır. Dolayısıyla işverenin kusuru manevi tazminatın koşullarından biri değildir. O halde özel hallerden ne anlaşılması gerektiğini yargıç belirleyecektir⁴². İşverenin kusuru da özel hallerden birini oluşturur. İşyerinde gereken önlemleri almayarak zarara sebep olan işveren bu kusuru karşısında manevi tazminat ödemek zorunda kalır. Ancak yüksek mahkeme bazı özel hallerde 47. maddenin yargıca tanıdığı yetkiden hareketle, kusuru olmayan işvereni de manevi tazminat ödemek zorunda bırakmaktadır. Bu tür olaylarda, işveren kusurlu bulunmadığı halde, tarafların ekonomik ve sosyal durumları, iş kazası ya da meslek hastalığının ortaya çıkış şekli, trajik sonuçları, duyulan acı ve ıstırapın büyüklüğü, tedavilerin uzun sürmesi gibi (özel) haller dikkate alınarak manevi tazminat kararı verilebilmektedir⁴³. Fakat bu durumda işverenin ödeyeceği tazminattan hakkaniyete uygun bir indirim yapılmaktadır.

Borçlar Kanununun 47. maddesinde düzenlenen manevi tazminat hakkını kullanabilecek olanlar, kazalanan işçi ve yakınlarıdır. Ancak bu kimselerin manevi tazminat talebinde bulunabilmeleri, kazalanan işçinin hayatında olup olmamasına göre değişmektedir. İş kazası sonucu yalnızca bedensel bütünlüğün ihlali söz konusu olduğunda, yani kaza ölümle sonuçlanmadıysa manevi tazminat talebi esas olarak kazalanan işçiye aittir. Bu anlayışın temelinde manevi tazminatın kişiye bağlı haklardan sayılması yatar⁴⁴. Bununla beraber gerek öğretide kimi yazarlarca gerekse Yargıtay kararlarında, kazalanan işçinin hayatını kaybetmediği hallerde ailesinin de manevi tazminat talebinde bulunabileceği kabul edilmektedir. Öğretide bizim de katıldığımız bu görüşe göre, ölümle sonuçlanmayan olaylarda kazalanan işçinin yakınlarının manevi tazminat talep hakları, hukuka aykırılık ve normun koruma amacı teorisine dayanır. Bu teoride ihlal edilen davranış normunun amacına bakılmakta ve fail bu amacı ihlal ettiğinde, o amaçla korunan menfaatin ihlalden doğan zararları karşılamak durumunda kalmaktadır⁴⁵. O nedenle, ortaya çıkan bir iş kazasından etkilenen işçinin yakınları, bu olay nedeni ile bir bunalım ya da şok yaşarlarsa yani ruhsal bütünlükleri bozulursa, söz konusu olaydan yansıma suretiyle değil doğrudan etkilenirler. Zarar kendi üzerlerinde doğrudan oluşur. Dolayısıyla 47. maddeden yararlanabilirler. Nitekim öğretide bu durum, işçinin yakınlarının 47. maddedeki normun koruma amacı

⁴²Süzek, İş Hukuku, 354. Nitekim Yüksek mahkeme de manevi tazminatın koşullarını ortaya koyduğu kararında bunu açıkça vurgulamıştır, YİBK.22.6.1966, 7/7 (RG.28.7.1966/12360).

⁴³S. Sulhi Tekinay/ Sermet Akman/Haluk Burcuoğlu/Atilla Altop, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1993, 878, 879. Tandoğan, 337, 339. Kenan Tunçomağ, Hizmet İlişkisinden Doğan Manevi Tazminat İstekleri ve Yargıtay Kararları, (Manevi Tazminat), Tütis, Mart 1984, 4. Süzek, İş Hukuku, 355. Kılıçoğlu, 151 vd. Akın, Destek, 44.

⁴⁴Çenberci, 1024. Tandoğan, 333 vd.

⁴⁵Haluk Tandoğan, Üçüncü Şahsın Zararının Tazmini, (Üçüncü şahıs), Ankara 1963, 11. Süzek, İş Hukuku, 350.

içinde yer alması şeklinde ifade edilmektedir⁴⁶. Bu anlayışı yüksek mahkeme kararlarında da görebilmek mümkündür⁴⁷. Ancak son yıllara kadar bu içtihatlarda, ölümlü sonuçlanmamış iş kazalarında işçi yakınlarının manevi tazminat talep haklarının güçleştirildiği görülmüştür. Zira anılan içtihatlarda, işçinin yakınlarının manevi tazminat talep edebilmeleri için ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğünün ağır şekilde bozulması aranmakta ve bunun için de örnek olarak eyleme uğrayan yakın kişinin % 100 iş göremez duruma gelmiş olması gösterilmektedir. Kanımızca, kazalanan işçilerin yakınlarının manevi tazminat talep edebilmeleri için işçinin iş göremezliğinin % 100 noktasına (ya da bazı kararlarda belirtildiği gibi % 99 oranına⁴⁸) ulaşmasına gerek duyulması ağır bir şart olmuştur. Bize göre, şayet bir sınırlandırma getirilmek isteniyorsa mevcut uygulama yerine, bu gibi olaylardaki manevi zararın, % 100 iş göremez olmuş işçinin yakınlarınınkine oranla daha az olması gerektiğinin belirtilmesi ile yetinilmelidir. Aksi halde bu kimseler, 47. madde ile getirilen normun koruma amacı dışına itilmiş olacaklardır⁴⁹. Nitekim yüksek mahkeme daha sonra verdiği kararlarında % 100'e varmayan bazı iş göremezlik hallerinde de manevi tazminat alınabilmesine imkân sağlamıştır⁵⁰.

Manevi tazminata konu olayda işçinin ölümü halinde tazminatı talep hakkı, 47.maddeye göre ailesine aittir. Gerek öğretide gerekse yargı kararlarında aile kavramı dar yorumlanmamıştır⁵¹. Manevi tazminat talep edecek kişinin kan ya da sıhri hısımlığı şart değildir. Duygusal yakınlık yeterlidir. Bu anlamda olaydan acı ve ıstırap duyan sevgili, sözlü, evlatlık gibi yakınlar da manevi tazminat talebinde bulunabilirler. Dolayısıyla manevi tazminat talep edebilecek yakınlık, mirasçılık sıfatıyla eşleştirilemez. Yakınlık düzeyine göre bazı mirasçılar (eş, çocuk, ana-baba, kardeş...) tazminat hakkına sahip iken, bazıları (uzakta yaşayan, yıllardır görüşülmeyen eş, çocuk,...) bu haktan mahrum kalabilir⁵².

İşçinin ölümü halinde yakınlarının manevi tazminat talebinde bulunabilmeleri, ölen işçinin daha önce manevi tazminat almamış olmasına bağlı değildir. Kazalanan ve sonrasında bu kaza sebebiyle ölen işçinin manevi tazminat almış olması, yakınlarının onun ölümlünden kaynaklanan manevi acılarına karşılık tazminat talep edebilmelerine engel olmaz. Buna karşın kazalanan işçi daha sonra başka bir nedenle ölmüş ise yakınlarının manevi tazminat talep edebilmeleri mümkün değildir.

⁴⁶Tandoğan, Üçüncü Şahıs, 6.7. Sarper Süzek, Bireysel İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, (Değerlendirme), Ankara 2003, 41. Ulsan, 182. Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, 882. Krş. YHGK.23.9.1987, 9-183/655'e ekli karşı oy yazısı ve Federal Mahkeme uygulaması (Akin, Destek, 45, 46).

⁴⁷Y21HD. 14.2.2002, 286/1057 (Levent Akin, İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Tazminat Davaları, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, (Değerlendirme), Ankara 2004, 129). Y21HD. 19.2.2002, 991/1278. Aynı yönde Y21HD. 17.12.2002, 10355/10855 (Akin, Değerlendirme, 130)

⁴⁸YHGK.23.9.1987, 9-183/655 (Akin, Destek, 44, 45).

⁴⁹Akin, Değerlendirme, 131.

⁵⁰Y21HD.12.6.2003, 4754/5612 (Çimento İşveren, Ağustos 2003, 34, 35)

⁵¹Ulsan, 187, 188. Tandoğan, 335. Süzek, İş Hukuku, 352. Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, 884. Akin, Destek, 44. Y4HD.5.3.1997, 9973/2900 (Ulsan, 192, 193). Y4HD.18.10.1973, 10302/8845 (İlmi ve Kazai İchtihatlar Dergisi, Ekim 1977, 5664, 5665)

⁵²Ayrıntılı bilgi ve içtihatlar için bkz. Süzek, İş Hukuku, 352. Akin, Destek, 44.

Ancak başka bir nedenle ölen bu işçinin ölümünden önce açtığı fakat sonuçlanmadan hayatını kaybettiği bir manevi tazminat davası varsa ya da böyle bir dava için vekâlet vermiş ise bu dava, mirasçı sıfatı taşıyan yakınları tarafından sürdürülebilir⁵³.

İş kazası ve meslek hastalığından doğan maddi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatları, son derece karışık verilere bağlı olarak yapılan uzun hesaplamalar sonucunda belirlenmektedir. Buna karşılık manevi tazminat, bu nitelikteki hesaplamalara bağlı olarak değil, Borçlar Kanunu'nun 47. maddesinde ilkeler çerçevesinde hakimler tarafından takdir edilir⁵⁴.

C. İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğinden sorumluluğu bağlamında incelenmesi gereken bir diğer tazminat ise destekten yoksun kalma tazminatıdır. Anılan tazminat Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir. Buna göre "...Ölüm neticesi olarak diğer kimseler müteveffanın yardımından mahrum kaldıkları takdirde, onların bu zararını da tazmin etmek lazım gelir."(BK.45/II).

Destekten yoksun kalma tazminatı, ölen işçinin yakınları tarafından, ölenin desteğinden yoksun kaldıklarında talep edilir. Bu kimselerle sorumlu işveren arasında akdi bir ilişki olmamasına rağmen Borçlar Kanunu, söz konusu kimselerin taleplerini akde aykırılığa dayandırabilmelerine imkân sağlamıştır. Böylelikle akde aykırılığın sağladığı zamanaşımı ve ispat kolaylıklarından yararlanabilmelerinin önü açılmıştır. Destekten yoksun kalma tazminatında, desteğin yaşamı boyunca desteğine ihtiyaç duyanlara yapacağı katkı dikkate alınır. Miktar itibarıyla da desteğin muhtemel yaşam süresi içinde çalışarak elde edebileceği kazancından, desteğinden yoksun kalanlara ayıracağı miktarın peşin değerinden oluşur⁵⁵.

Destekten yoksun kalma tazminatında açıklığa kavuşması gereken ilk nokta destekten yoksun kalan kavramıdır. Destekten yoksun kalan kavramı, mirasçılıkla aynı anlamı taşımaz. Zira mirasçı olduğu halde destek ihtiyacı bulunmayanlar olabileceği gibi, mirasçı olmadığı halde destekten yoksun kalma tazminatını talep hakkı bulunanlar da vardır. O halde destek ve onun desteğinden yoksun kalan arasındaki ilişkinin destek ilişkisi ile sınırlı olduğu söylenebilir. Taraflar arasındaki ekonomik içerikli destek ilişkisi, ölen işçi açısından destek (bakım) gücü, tazminat hakkı olanlar açısından ise destek ihtiyacı olarak ifade edilir. Destekten yoksun kalma tazminatında destek, geride kalanların geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde fiilen ve düzenli olarak onlara yardım eden, olayların olağan akışına göre, eğer ölüm gerçekleşmeseydi gelecekte az ya da çok bu yardımı sağlayacağına ilişkin güçlü bir olasılık bulunan kişidir. Söz konusu kişinin bu destek durumunun herhangi bir yasa ya da sözleşmeye dayalı olması gerekmez. O nedenle sadece eş, çocuk veya ana ve babalar değil, kardeşler, nişanlılar, evlilik dışında birlikte yaşayanlar vb. de fiili destek ilişkisinin varlığı halinde

⁵³Tandoğan, 334, 335. **Kenan Tunçomağ**, Hizmet İlişkisinden Doğan Manevi Tazminat İstekleri ve Yargıtay Kararları, (Manevi Tazminat), Tütis, Mart 1984, 4. Sützek, İş Hukuku, 353. Ayrıca bkz. Y21HD.25.12.2003, 4530/6420 (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Ekim-Aralık 2004, 1516-1518).

⁵⁴Nitekim yüksek mahkeme içtihatlarına göre manevi tazminat rakamını takdir, "Olayın oluş şekline, müterafık kusur oranlarına, davacıların duyduğu elem ve ızdırabın derecesine, tarafların sosyal ve ekonomik durumuna, 26.6.1966 gün 1966/7-7 sayılı içtihadı birleştirme kararının içeriğine ve öngördüğü koşulların somut olayda gerçekleşme biçimine ve hak ve nesafet kurallarına göre..." yapılmalıdır, Y21HD.17.6.2002, 5020/5848 (Akin, Değerlendirme, 134).

⁵⁵Sützek, İş Hukuku, 342. **S. Sulhi Tekinay**, Ölüm Sebebiyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, 128 vd. Karahasan, 281. Akin, Değerlendirme, 126. **Kadriye Bakırcı**, İşçinin Desteğinden Yoksun Klanların Açtıkları Destekten Yoksun Kalma Davası, Kamu-İş, Temmuz 1991, 23. Kılıçoğlu, 130. Kılıçoğlu, 130 vd. **Gaye B. Seratlı**, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, (Destek), Ankara 2003, 63 vd.

destekten yoksun kalma tazminatı davası açabilirler⁵⁶.

Destekten yoksun kalma tazminatının talep edilebilmesi için ölen işçinin destek gücüne sahip olması gerekir. Destek gücünden anlaşılması gereken, bir kimsenin kendi ihtiyaçlarını karşıladıktan ve hayatın olağan akışı uyarınca geliri ile orantılı olarak bir miktar tasarruf yaptıktan sonra yardımda bulunacağı kimselere de pay ayırabilecek, bu kimselerin ihtiyaçlarını tamamen ya da kısmen karşılayabilecek maddi olanağa sahip bulunmasıdır⁵⁷. Ancak uygulamada aslında bu güce sahip olmadığı rahatlıkla kabul edilebilecek işçilerin ölümü halinde dahi destekten yoksunluk tazminatları talep edilmekte ve iş hukukunun sosyal yanı göz önüne alınarak kabul edilmektedir. Hatta bu davalarda desteğin farazi destek düzeyinde bulunduğu dahi sıkça görülmektedir. Destekten yoksun kalanların tazminat isteyebilmeleri, ölenin destek gücüne sahip olması dışında kendilerinin de destek ihtiyacı içinde bulunmalarını gerekli kılar. Bakım ihtiyacı kavramından anlaşılması gereken yokluk ya da zaruret derecesindeki bir ihtiyaç hali değildir. Sosyal seviyesine uygun bir yaşam düzeyini yakalayamamak bunun için yeterlidir. O tarihe kadar sürdürülmüş olan lüks yaşam bu anlamda dikkate alınacak normal sosyal düzeye uygun kabul edilemez⁵⁸.

Destekten yoksun kalma tazminatı uygulamada daha ziyade ölen işçinin eşi, çocukları ve anne-babası tarafından istenir. Ancak destek ilişkisini ispatlamak şartıyla diğer ilgililer de (kardeş, ...) bu talepte bulunabilir⁵⁹. Destekten yoksun kalma tazminatını talep edilebilmesi için destekle olan ilişkinin hukuki olması gerekmez. Fiili bir ilişki de tazminat talebi için yeterlidir. O nedenle nikahsız eşlerinde anılan tazminatı talep edebilmelerini sağlamıştır⁶⁰. İçtihatlar da bu yönde gelişmiştir⁶¹. Destekten yoksun kalan çocukların tazminat talepleri ise, cinsiyetlerine ve yaşlarına göre farklılık arzeder. İçtihatlarda erkek çocukların 18-22, kız çocukların ise köylerde 18, şehirlerde ise 22 yaşına kadar destek ihtiyacı görecekları kabul edilmiştir⁶². Çocukların bu yaşlardan sonra evlenecekleri ya da çalışma imkanına kavuşacakları düşünülmektedir.

Geride kalan eşin isteyebileceği tazminat, ölen işçinin PMF cetvellerine göre belirlenen muhtemel yaşam süresinde ücretinden kendisine ayıracağı paydan oluşur. Eşin çalışması halinde bu durumun destekten yoksun kalma tazminatı talebini engelleyebilmesi için destek ihtiyacını sona erdirmesi gerekir. Ancak Türkiye'deki gelir koşulları dikkate alındığında, kanımızca böyle bir ihtimalin gerçekleşme olasılığı çok azdır. Nitekim uygulamada da genelde,

56Süzek, İş Hukuku, 342. Ulsan, 167.

57Tekinay, 46.vd. Ulsan, 167. Süzek, İş Hukuku, 342, 343. Akın, Destek, 48 vd. **Aydın Özkul**, Destekten Yoksun Kalma ve İş Göremezlik Tazminatlarının Hesabına İlişkin İlkeler, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 1995, 15.

58Oğuzman/Öz, 543. Tandoğan, 304. Tekinay, 49. Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, 629. Süzek, İş Hukuku, 343. Ulsan, 167. Bakırcı, 28. Özkul, 14. Kılıçoğlu, 140. Karahasana, 835-837. Ayrıca bkz. Y10HD.1.6.1976, 10082/4265, (Karahasana, 839).

59Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, 625. Tekinay, 34. Süzek, İş Hukuku, 347. Aynı yazar, Değerlendirme, 40. **Murat Demircioğlu/Alı Güzel**, İşverenin Sosyal Sigorta Yükümleri ve Sorumluluğu, İstanbul 2001, 208. **Ömer Ekmekçi**, Özel Hukukta Tazminat Hesabının Unsurları, Destekten Yoksunluk ve Cismizin Zararlarından Sorumluluk ve Tazminat Sempozyumu, (Ksc. Destek), İstanbul 1996, 111. Yüksek mahkeme ana-babanın tazminat taleplerine ilişkin içtihatlarında, Sosyal Sigortalar Kanununun 24.maddesinde yer alan geçimi sigortalı tarafından sağlandığı belgelenen kriterinden hareket etmektedir. Bu şekilde SSK'dan yardıma hak kazanamayanların destek ihtiyacı bulunmadığı ve o sebeple de ne SSK'dan geliri ne de işverenden tazminat isteyemeyecekleri sonucuna varmaktadır, Y21HD.18.3.2002, 1634/2097 (Akın, Değerlendirme, 127)

60Tekinay, 38 vd. Süzek, İş Hukuku, 345, 346. Oğuzman/Öz, 540-541. Akın, Destek, 49. Ulsan, 166..

61Y21HD.11.10.2001, 6819/6640 (Süzek, Değerlendirme, 37).

62Süzek, İş Hukuku, 347. Ekmekçi, Destek, 111.

aylık dahi alsalar dul eşlerin özellikle de kadınların tazminat talepleri kabul edilmektedir. Ancak (çok yüksek olmamak şartıyla) gelir-aylık elde ediyor olmaları seyrek de olsa, BK.43 anlamında tazminat miktarında küçük bir indirimden yararlanabilmektedir.

Destekten yoksun kalma tazminatı davalarında kullanılan hesap yöntemi, iş kazasından doğan maddi tazminat davalarındaki yöntemle büyük ölçüde paraleldir. Zira zarar hesabı burada da esasen sigortalının ölmüş olması nedeniyle mahrum kaldığı kazanç kaybını temel alır ve bu kazançtan alacakları pay oranında hak sahiplerinin destekten mahrum kaldıkları kabul edilir. O nedenle işlenmiş ve işleyecek zarar dönemleri ayrımı ve işleyecek dönem içindeki aktif ve pasif devreler burada da kullanılır. Tazminat hesabında ölen işçinin ölmeseydi 60 yaşına kadar çalışacağı, sonrasında emekli olup yaşlılık aylığı alacağı ve bu kazançlarını belli oranlarda desteğinden yoksun kalanlarla paylaşacağı kabul edilir. Ancak Yargıtay, yeraltı maden işinde çalışan işçilerin aktif dönemi konusunda bir ayırım yapmış ve bu kimselerin 50 yaşına kadar yer altında, sonrasında ise yer üstünde çalışabileceklerini benimsemiştir. Bunun doğal sonucu olarak da işçinin ücretinin değerlendirilmesinde 50 yaşına kadar yeraltı işçisi, sonraki 10 yılda ise yer üstü işçisi muamelesi görmesi gerektiğini vurgulamıştır⁶³. Tazminat hesabında eşin destek ihtiyacı süresi, ölenin küçük ise ölenin muhtemel yaşam süresi ile aksi halde kendi muhtemel yaşam süresi ile sınırlıdır. Anne baba için ise bu süre kendi muhtemel yaşam süresi kadardır. Muhtemel yaşam süreleri ilgililerin ölüm tarihindeki yaşlarına göre PMF cetvelleri ile belirlenir. Çocuklar için cinsiyete göre 18-22 yaşlarına kadar geçecek süre, destek ihtiyacı duyacakları kabul edilen süredir.

Destekten yoksun kalma tazminatı da tıpkı maddi tazminat gibi, destekten yoksun kalanların Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanamayan zararlarını telefi eder. O nedenle bu davalarda da hak sahiplerinin zararlarının büyük bölümünü karşılaması beklenen sigorta yardımlarının peşin değerlerinin bilinmesi gerekir. Nitekim Yargıtay da önüne gelen bu tür davalarda sigorta peşin değerinin bilinmemesi halinde, öncelikle öğrenilmesi gerektiğine işaret etmektedir⁶⁴.

Maddi tazminatta olduğu gibi destekten yoksun kalma tazminatında da zarara sebep olan olay zararları etki eden bir takım sonuçlar da yaratmış olabilir. Nitekim bunlardan en önemlisi Sosyal Güvenlik Kurumu yardımlarıdır. Ancak bunun dışında, tazmin edilecek zarar miktarında indirim gerekli kılan ve belli bir sıra dahilinde yürütülen başka unsurlar da bulunmaktadır. Buna göre, desteklenen eğer desteğin mirasçısı ise elde ettiği miras geliri, sağ kalan eşin yeniden evlenme şansı, özel sigortadan elde edilen tazminatlar, destek için artık yapılması gerekmeyen giderler zararlardan düşülür. Bunu takiben, varsa iş kazasında ölen işçinin müterafık kusuru oranında bir mahsubun ardından durumun gerekleri ve hakkaniyete göre BK 43'e göre yargıç tarafından indirimler yapılır. Son aşamada, destekten yoksun kalanlara Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bağlanan gelirin peşin değerinin zararın mahsubu ile destekten yoksun kalanlara hisseleri oranında ödenecek miktara ulaşılır.

⁶³ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Akın, 119 vd.

⁶⁴Y21HD.18.3.2002, 1634/2097, Akın, Değerlendirme, 126, 127.

II. İDARİ SORUMLULUK

4857 sayılı İş Kanunu, sağlık ve güvenlik koşullarının oluşturulmaması halinde uygulanabilecek çeşitli idari yaptırımlar getirmiştir. Bunlardan ilki, İş Kanunu'nun 79. maddesindedir. Buna göre, 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 kapatılır⁶⁵. Düzenleme, 1475 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak, işyerleri ile ilgili olarak bir sınırlama getirmediğinden söz konusu yaptırım tüm işyerlerine uygulanabilir. Gerek İş Kanunu'ndaki gerekse ilgili yönetmelikte yer verilen düzenlemeler göre, işin durdurulması ya da işyerinin kapatılması için yaşamsal tehlike ve komisyon kararı gereklidir. Dolayısıyla işçiye işi bırakma imkânı veren 83. maddedeki düzenlemeden farklı olarak, işin durdurulması veya kapatılması yaptırımının uygulanabilmesi için tehlikenin aynı zamanda acil olması gerekli değildir. Durdurma ve kapatma kararlarına karşı yargı yolu açıktır (İK.79). İşin durdurulması ve işyerinin kapatılması yaptırımlarının işçileri ekonomik zarara uğratması, 79. maddenin sonuna eklenen düzenleme ile engellenmiştir. Buna göre işveren, makine, tesisat ve tertibat veya işin durdurulması ya da işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilerin ücretlerini ödemek zorundadır. Ancak dilerse, ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere onlara, meslek veya durumlarına göre başka bir iş de verebilir.

İşyeri kapatma yaptırımı ile ilgili olarak, işaret edilmesi gereken bir diğer düzenleme, İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanun'dur. Buna göre "İşyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyerleri, yetkili merciler tarafından ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına ruhsatın verilmiş tarihini izleyen bir ay içinde kontrol ettirilirler. Bu süre içinde kontrol ettirilmemesi halinde, ilgili, çalışma ruhsatı almış sayılır ve kontrol görevini süresinde yerine getirmeyen kamu görevlileri hakkında yasal hükümler uygulanır. Ruhsat verilmesini takiben yapılacak kontrol ve denetimlerde, ... yönetmelikte⁶⁶ öngörülen kriterlere aykırı beyan ve durumun tespiti halinde; verilmiş olan ruhsat, ilgili mevzuattaki hükümler çerçevesinde yetkili merci veya mülki idare amirince iptal edilerek işyeri kapatılır ve ilgililer hakkında ayrıca işlem yapılır." (m.6).

Konuya ilişkin bir diğer idari yaptırım yine 79. maddede düzenlenen işçilerin çalışmaktan alıkonulmasıdır. Söz konusu düzenlemeye göre, bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel oluşturuyorsa, çalışmaktan alıkonulurlar. Yaş, cinsiyet ve sağlık durumları sebebiyle çalışmaktan alıkonulan işçilerin iş akitlerinin, alıkonulma anına kadar geçerli bir sözleşmenin hukuksal sonuçlarını doğuracağı, hem öğretilerde hem de yargı kararlarında kabul edilmektedir. Ayrıca, işçinin yaşına, cinsiyetine veya sağlık durumuna uygun olmayan bir işte çalıştırılması, iş akdinin bütününe değil sadece bu şekilde çalıştırılmasına ilişkin hükmünü geçersiz kılmalıdır (BK.20/2). Zira böyle bir durumda sözleşmeyi tümüyle geçersiz saymak, iş mevzuatında işçiyi korumak için getirilen hükümlerin amacına aykırılık oluşturur. Bu şekilde oluşan kısmi geçersizlik halinde, geçersiz sayılan hükmünün oluşturduğu boşluğun doldurulmasında uygulanabilecek bir yasa veya

⁶⁵Belirtilen düzenlemeler 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 verileceye kadar acil hallerde alınacak önlemlere ilişkin hususlar ile komisyonunda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi, komisyonun çalışma şekli ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan bir yönetmelikte gösterilmiştir (İşyerlerinde işin durdurulmasına ve kapatılmasına dair yönetmelik. (RG. 15.3.2004/ 25393).

⁶⁶İşyeri kurma izni ve işletme belgesi alınması hakkında yönetmelik (RG. 15.3.2004/ 25393)

topl u iş sözleşmesi hükmü yoksa boşluk, işverenin işçiyi gözetme borcuna uygun bir davranış ile doldurulur. Böylelikle işveren, işçiyi yaşına, cinsiyetine veya sağlık durumuna uygun bir işte çalıştırmak zorunda bırakılır ve işçiyi koruyan kuralın onu işsiz bırakması engellenmiş olur⁶⁷.

Yukarıda yer verilen yaptırımlar dışında, işveren ve işveren vekillerinin idari anlamda sorumluluğunu oluşturan asıl yaptırım idari para cezalarıdır. Bu cezalara, İş Kanununun ceza hükümleri başlığını taşıyan sekizinci bölümde yer verilmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre, mevzuatta yer alan hükümlere uymayan işveren veya vekiline, alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için para cezası verilir. Alınmayan önlemler oranında izleyen her ay için aynı miktar para cezası yeniden uygulanır (İK. 105). İş Kanunu'nun 105. maddesinin düzenlediği tek para cezası bu değildir. Bunun dışında, iş sağlığı ve güvenliğinin düzenlendiği bölümde yer alan hemen her maddenin ihlali, kimi zaman (çocuk) işçi, kimi zaman da alınmayan önlem sayısı ile çarpılarak artırılabilen, 2008 yılı itibarıyla 88 ila 904 YTL arasında değişen para cezasına bağlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin para cezası düzenlemesi getiren bir başka hüküm de İş Kanununun 104.maddesidir. Söz konusu düzenlemeye göre, İş Kanununun çocuk ve kadınların çalıştırılmasına ilişkin düzenlemelerine uymayan işveren veya vekiline 2008 yılı itibarıyla 904 YTL para cezası verilmektedir.

Para cezaları, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürüince uygulanır (İK. 108). Cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz mümkün görülmüştür. Geçmiş yasa döneminde sulh ceza mahkemelerine yapılmakta olan bu itirazlarla ilgili olarak 4857 sayılı yasa ile bir değişikliğe gidilmiştir (1475 sk.108/II). Bununla birlikte 2008 yılında yapılan yasa değişikliği konu tekrar eski haline dönüşmüştür. Gerçekten de 23.1.2008 tarihli ve 5728 sayılı Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanu'nun ile İş Kanunu'nun 108. maddesinin 2. fıkrası ve diğer iş yasalarının aynı yöndeki hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır (m.578). Bu durum, yargı yeri konusunda 5236 sayılı Kabahatler Kanunu'nun uygulanması sonucunu doğurmuştur. Anılan yasanın 3/a hükmüne göre, bu kanunun "idari yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde... uygulanır". Dolayısıyla, 5728 sayılı yasanın İK. 108/2'nin idare mahkemesini görevli kılan maddeyi yürürlükten kaldırması ardından müracaat yeri konusunda Kabahatler Kanunu'nun uygulanması gerekecektir⁶⁸. Bu durumda da idari yaptırım kararına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde, sulh ceza mahkemesine başvurulması gerekecek, bu süre içinde başvuru yapılmaması halinde idari yaptırım kararı kesinleşecektir (m.27). Bu noktada belirtmeliyiz ki, Kabahatler Kanunundaki düzenleye karşın, bu alanda verilen idari para cezalarına karşı itiraz merciinin sulh ceza mahkemesi yerine iş mahkemesi olması çok daha isabetli olacaktır⁶⁹.

⁶⁷Süzek, İş Güvenliği, 185, 295. Aynı yazar, İş Hukuku, 712. Ekonomi, İHU. İşK.14, No.24. **Polat Soyer**, 4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, 2003, 35. **Gaye Baycık**, İnşaat İşyerlerinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Sorumluluğu, (Ksc. İnşaat), İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, TMMOB, 5-6 Ekim Ankara 2007, 55.

⁶⁸**Ercan Akyığıt**, İş Yasasındaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri Değişti, Sicil, 2008-9, 178 vd

⁶⁹Bu konudaki değerlendirmeler için bkz. Süzek, İş Hukuku, 731. Soyer, 64, 65. Akyığıt, 184. **Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat**, 4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri, Kamu-İş 2004, 275 vd. **Levent Akın**, İş Sağlığı ve Güvenliği, III. Yılında İş Kanunu, 21-25 Eylül 2005 Bodrum, İstanbul 2006, 330. Aynı yazar, İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Uygulanan İdari Para Cezaları, İNTES Dergisi, Aralık 2006, 74-79.

İdari para cezaları ile ilgili yapılan yeni düzenlemeler sonrasında cezalar bir ölçüde caydırıcılık kazanmıştır. Ancak, ceza miktarlarının belirlenmesinde işletme büyüklükleri neredeyse hiç dikkate alınmamış, küçük ve büyük işyerleri aynı cezaya muhatap kılınmıştır. Bu sebeple cezalardan beklenen verimin alınabilmesi ve gerçek anlamda caydırıcılık kazanmaları için, işyeri büyüklükleri ile orantılı olarak artırılabilmelerini sağlayacak düzenlemelerin getirilmesi yararlı olacaktır⁷⁰.

III. CEZAI SORUMLULUK

İş sağlığı ve güvenliği hukuku alanında karşılaşılan cezai sorumluluğa uygulanacak yaptırımlardan anlaşılması gereken, konuya ilişkin olarak 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda düzenlenen suçlar için öngörülen cezalardır. Bu suçlar, ölüm ve yaralama suçlarıdır⁷¹. Zira, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gereken önlemleri almayarak ölüm ya da yaralanmaya sebep olan işveren, bu davranışları sebebiyle cezai sorumlulukla karşılaşabilmektedir⁷². Şüphesiz aynı durum işveren vekili için de geçerlidir.

1. Taksirli Öldürme

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili incelenmesi gereken ilk suç, taksirli öldürmedir. 5237 sayılı yeni Türk Ceza Kanunu'nda⁷³ taksirle öldürme suçu şu şekilde düzenlenmiştir. “Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, iki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır” (TCK. 85).

Taksirden anlaşılması gereken kanunda belirtilmiştir. Buna göre taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyerek gerçekleştirilmesidir (TCK. 22)⁷⁴. Failin neticeyi öngörebilmesi gerektiği halde öngörmemiş bulunması, toplumun kendisini kınamasına neden olmakta, yani neticeyi öngörmemesi kusur olarak faile yüklenmektedir. Taksirin esasının öngörebilme

⁷⁰Sarper Süzek, Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İş Hekimliği Ders Notları, Ankara 1993, 49. Süleyman Başterzi, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Korunmasında Ekonomik Teşvik ve Yaptırım “Bonus-Malus” Sistemi, İşvereni Mayıs 2008, 57.

⁷¹Süzek, İş Hukuku, 713. Levent Akın, İş Sağlığı ve Güvenliği, III. Yılında İş Kanunu, 21–25 Eylül 2005 Bodrum, İstanbul 2006, 330, 332. Baycık, İnşaat, 55.

⁷²Bu bölüm için bkz. Levent Akın, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu, TİSK AKADEMİ, Mart 2008, 210–231.

⁷³26.9.2004 tarih ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (RG.12.10.2004/25611)

⁷⁴Düzenlemenin gerekçesine göre, taksirli suçların belirgin özelliği, icrai veya ihmali şekilde olabilen iradi hareketin varlığı ve kanunî tanımda yer alan unsurlardan birinin öngörülmemiş olmasıdır. Fakat bu öngörmemenin, “gerekli dikkat ve özen” yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla ortaya çıkması gerekir. Çünkü, gerekli dikkat ve özen gösterilmediği için kanunda tanımlanmış olan neticenin gerçekleşeceği öngörülmüştür. Bu dikkat ve özen yükümlülüğünün belirlenmesinde, failin kişisel yetenekleri göz önünde bulundurulmaksızın, objektif esaslanarak hareket edilir. Nitekim toplum hâlinde yaşamın güvenli bir biçimde sürdürülebilmesi için, çeşitli alanlarda kişilerin dikkat ve özenli davranışlarıyla ilgili kurallar konmaktadır. İnşaat faaliyeti, sağlık hizmetlerinin yürütülmesi ve trafik düzeniyle ilgili kurallar, dikkat ve özen yükümlülüğüne örnek olarak gösterilebilir. Ayrıca bkz. Nevzat Toroslu, Ceza Hukuku, Genel Kısım, Ankara 2006, 193 vd. Nur Centel/ Hamide Zafer/ Özlem Çakmak, Türk Ceza Hukukuna Giriş, İstanbul 2006, 396 vd. Timur Demirtaş, Ceza Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2007, 345 vd. Mehmet Emin Artuk/Ahmet Gökçen/A. Caner Yenidünya, Ceza Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2006, 576 vd.

olduğunun kabul edilmesi adil sonuçlara ulaşılmasını sağlar. Zira öngörülme ve genel yaşam deneyimine göre öngörülmesi gerekmeyen neticelerden bireyleri sorumlu tutmak adalet duygusunu incitir⁷⁵. Dolayısıyla fail yani işveren, uyulması zorunlu iş güvenliği kurallarına uyararak önleyebileceği iş kazasını, bu kurallara uymayarak gerçekleştirdiği için kınanmaktadır. Başka bir söyleyişle, işyerinde gereken önlemlerin alınmamasından kaynaklanan iş kazası sonucu gerçekleşen ölüm, önlem almak zorunda bulunan işverenlerin neden oldukları taksirle ölüme sebebiyet verme eylemi olarak değerlendirilmektedir.

Yeni Türk Ceza Kanunu, taksirle öldürme suçu eskisinden farklı düzenlemiştir. Eski kanununda tedbirsizlikle ölüme sebebiyet verme başlığı altında çeşitli taksir türleri sıralanırken, yeni yasada bunun yerine salt taksir kavramı ile düzenleme yolu tercih edilmiştir (TCK. 85, Eski TCK. 455). Yine eski yasada iki yıldan beş yıla kadar olarak belirlenmiş bulunan ceza, yenisinde bir yıl artırılmıştır. Bunun konumuz bağlamında işverenler için çok önemli bir sonucu bulunmaktadır. Zira yeni kanun aşağıda da görüleceği üzere, erteleme için sınırı iki yıl olarak belirlemiştir. Dolayısıyla, taksirle öldürme suçlarında iki yıllık alt sınırdan ceza verilmeyi sürece erteleme imkânı kalmamıştır. Ancak ertelemenin mümkün olmadığı hallerde dahi cezanın paraya çevrilebilmesi mümkündür. Gerçekten, taksirli suçlar için hükmedilen hapis cezası uzun süreli de olsa, diğer şartların da gerçekleşmesiyle, adli para cezasına çevrilebilmektedir.

Türk Ceza Kanunu, taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek olan ceza failin kusuruna göre belirleneceğini düzenlemiştir. Bununla birlikte, taksirle öldürmenin düzenlendiği eski Ceza Kanunu'nun 455. maddesinin son fıkrasında yer alan "...cezalar, kusurun derecesine göre sekizde birine kadar indirilebilir" hükmü mevcut 85. maddede yer almamıştır. Onun yerine genel olarak tüm suçlar için taksirin düzenlendiği 22. maddeye "Taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek olan ceza failin kusuruna göre belirlenir. Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda, herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu olur. Her failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenir." hükmü getirilmiştir. Bu durum karşısında eskiden uygulanmakta olan ve matematiksel yürütülen sekiz üzerinden kusurun dağıtılması uygulaması yerine, kusurun bilinen derecelerinin (ağır kusur-hafif kusur) kullanılacağı kanaati oluşmaktadır.

Söz konusu 22. maddenin gerekçesinde bu yenilik şu şekilde açıklanmaktadır; "Taksirli suçlarda fail, kendi yetenekleri, algılama gücü, tecrübeleri, bilgi düzeyi ve içinde bulunduğu koşullar altında, objektif olarak varolan dikkat, özen yükümlülüğünü öngörebilecek ve yerine getirebilecek durumda olmalıdır. Bütün bu yeteneklere sahip olmasına rağmen bu yükümlülüğe aykırı davranan kişi, suç tanımında belirlenen neticenin gerçekleşmesine neden olması durumunda, taksirli suçtan dolayı kusurlu sayılarak sorumlu tutulacaktır. Taksirle işlenen suçlardan dolayı kusurluluk, bir değerlendirmeye ancak olay hâkimi tarafından yapılabilir. Bu nedenle, taksirden dolayı kusurluluğun matematiksel olarak ifadesi mümkün değildir. Ancak, normatif değerlendirmeyle hâkim tarafından belirlenen kusurluluk göz önünde bulundurulmak suretiyle, suçun cezasında belli bir oranda indirim yapılabilir. Taksir dolayısıyla kusurun belirlenmesi normatif bir değerlendirmeyle mümkün olmakla birlikte, somut olayda dikkat ve özen yükümlülüğünün ihlâl edilip edilmediğinin belirlenmesi açısından

⁷⁵Centel/ Zafer/ Çakmak, 399. Toroslu, 117.

bilirkişi incelemesi yaptırılabilir⁷⁶. Ancak, bu durumlarda, bilirkişinin yapacağı inceleme, işin tekniği ile sınırlı olmalıdır. Bunun dışında, bilirkişi tarafından münhasıran hâkimin yetkisinde bulunan kusurluluk konusunda herhangi bir değerlendirme yapılmamalıdır. Aksi yöndeki tutum, bilirkişilik görevinin sınırını aşmayı ve hâkimin yerine geçmeyi ifade eder. Hâkim, bu teknik veriler çerçevesinde somut olayda failin kusurlu olup olmadığını takdir edecektir. Failin kusurlu bulunması durumunda, kusurun ağırlığı ve diğer sebepleri de göz önünde bulundurmak suretiyle suçun kanuni tanımındaki cezanın alt ve üst sınırı arasında bir cezaya hükmedecektir. Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda herkes kendi kusuru göz önünde bulundurulmak suretiyle sorumlu tutulur. Taksirli suçun kanuni tanımında belirlenen netice birden fazla kişinin karşılıklı olarak işledikleri taksirli fiiller sonucunda gerçekleşmiş olabilir. Örneğin bir trafik kazasında sürücü ile yaya veya her iki sürücü de taksirle hareket etmiş olabilir. Bu gibi durumlarda neticenin oluşumu açısından her kişinin taksirli fiili dolayısıyla kusurluluğu bir diğerinden bağımsız olarak belirlenmelidir.”

Eski Ceza Kanunu'nun 455. maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenen ve birden fazla kişinin ölümüne sebep olma fiili yeni kanunda da yer almıştır. Buna göre “...Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda ise herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu tutulmakta, her failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenmektedir...”(TCK. 85/II). İçeriği aynı kalan suçun cezasında bir değişiklik yapılmıştır. Buna göre, daha önceden dört yıldan on yıla kadar olan hapis cezası, yeni kanunda üç yıldan onbeş yıla kadar olmak üzere belirlenmiştir. Yani, alt sınır azaltılmış fakat üst sınır ise artırılmıştır. Böylelikle hâkimin takdiri hakkını kullanabileceği alan genişletilmiştir. Bu noktada gerçekleşen bir başka değişiklik de, eskiden birden fazla kişinin yaralanması halinde aranan bu yaralamanın belli bir derecede olması ölçütünün kaldırılmış bulunmasıdır⁷⁷.

Yeni yasa taksirli öldürme hallerinde, birden fazla mağdurun olması halinde cezayı artırırken, bazı hallerde cezaları ya tümüyle ya da kısmen kaldırmaktadır. Buna göre, ölüme neden olan taksirli hareketin sonucu faili, kişisel ve ailevi durumu bakımından, artık bir cezanın hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede mağdur etmişse ceza verilmeyecektir. Örneğin sebep olduğu iş kazasında yanında işçi olarak çalışan oğlunu kaybeden işveren baba için ceza söz konusu olmayacaktır. Fakat aynı durum bilinçli taksirden kaynaklanmışsa, verilecek ceza sadece yarından altıda bire kadar indirilebilecektir. Söz konusu ihtimalin, bir iş kazasında da gerçekleşmemesi için hiçbir engel yoktur. İşveren, işveren vekili ya da bir başka işçi, sebep olduğu bir iş kazasında bir yakınının ölümüne neden olabilir. Böyle bir durumda hakkında

⁷⁶Gerekece bu konuya ilişkin şu örnekler verilmiştir:“...ölümle sonuçlanan bir ameliyat sırasında hastaya yapılan tıbbi müdahalenin tekniğine uygun olarak yapılmış olup olmadığının belirlenmesi açısından bilirkişi incelemesine gerek bulunduğu muhakkaktır. Keza, ölüm veya yaralanma ile sonuçlanan bir trafik kazasında, sürücülerin trafik kurallarına uyup uymadıklarının, hangi trafik kuralının ne surette ihlâl edildiğinin, trafiğe çıkarılan aracin teknik bakımdan herhangi bir arızasının olup olmadığının belirlenmesi açısından da bilirkişi incelemesi yapılabilir...”

⁷⁷Bkz. krş. Eski TCK.456/II

uygulanacak ceza, anılan ilkeler çerçevesinde tümüyle ya da kısmen kaldırılabilir⁷⁸.

Cezanın tümüyle ya da kısmen kaldırılmasını sağlayan anlayış, Türk Ceza Kanunu'nun gerekçesinde şu şekilde belirtilmiştir: "...ülkemizde özellikle kırsal bölgelerde rastlandığı üzere, taksirli suçlarda failin meydana gelen netice itibarıyla bizzat kendisinin ve aile bireylerinin ağır derecede mağduriyete uğradıkları görülmektedir. Söz gelimi, köylü kadınların gündelik uğraşları ve hayat zorlukları itibarıyla, sayısı çok kere üç dörtten fazlasına varan küçük çocuklarına gerekli dikkati ve itinaı gösterememeleri sonucu, çocukların yaralandıkları veya öldükleri görülmektedir. Aynı şekilde meydana gelen trafik kazalarında da benzer olaylara rastlanmaktadır. Bu gibi hallerde ananın taksirli suçtan dolayı kovuşturulmaya uğraması ve cezaya mahkûm edilmesi, esasen suçtan dolayı evladını kaybetmesi sonucu uğradığı ızdırabı şiddetlendirmekle kalmamakta, ayrıca, ailenin tümüyle ağır derecede mağduriyete düşmesine neden olmaktadır. Söz konusu fıkraya göre, hâkim suçlunun durumunu takdir ile ceza vermeyebilecektir. Elbette ki hâkim bu husustaki takdirini kullanırken suçlunun ekonomik durumunu, aile yükümlerini, söz gelimi diğer çocukların bakımını göz önünde bulunduracak, ona göre hüküm kuracaktır. Ancak, dikkat edilmelidir ki, bu fıkranın uygulanabilmesi için fiilden dolayı münhasıran failin kişisel ve ailevî durumu itibarıyla zararlı netice meydana gelmiş bulunmalıdır; böyle bir netice ile birlikte söz konusu durumlara ilişkin bulunmayan başka bir netice de meydana gelmişse fıkra uygulanmayacaktır. Fıkra yazılı suç bilinçli taksir halinde işlenirse ceza yaradan üçte birine kadar indirilebilir”.

Türk Ceza Kanunu yukarıda belirtilen haller dışında taksirin özel bir türünü daha düzenlemiş ve buna daha ağır bir yaptırım uygulamıştır. Yasanın 22. maddesinde yer alan bu durum, bilinçli taksir olarak ifade edilmiştir. Buna göre, kişinin öngördüğü sonucu istememesine karşın, sonucun meydana gelmesi halinde bilinçli taksir olduğu kabul edilmektedir. Buna öngörülmesi ya da suurlu taksir de denilmektedir⁷⁹. Nitekim yasanın gerekçesine göre de “Bilinçli taksiri basit taksirden ayıran özellik, fiilin neticesinin failce fiilen öngörülmüş ve fakat istenmemiş olmasıdır.” Gerçekten de bilinçli taksir halinde sonuç fail tarafından öngörülmüş ancak istenmemiş, fakat gereği de yapılmamıştır. Ancak ceza hukuku öğretisinde bazı yazarlar bilinçli taksir içindeki failin bu durumuna rağmen gereğini yapmış olduğunu kabul etmektedirler⁸⁰. Ancak bilimsel incelemelerde bilinçli taksir değerlendirmelerinde failin

⁷⁸Konuya ilişkin olarak yüksek mahkemenin önüne gelen bir olayda yapılan değerlendirme şu şekildedir ; “...5237 sayılı TCK'nun 22/6. maddesinin birinci cümlesinin uygulanabilmesi için fiilden dolayı münhasıran sanığın kişisel ve ailevi durumu itibarıyla zararlı bir neticenin meydana gelmesi öngörülmüş olup ölenin, sanığın amcasının torunu olmasının sanık hakkında cezaya hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede sonuçtan mağdur olduğunu kabule yeterli olmadığı bu nedenle de anılan maddenin olayda uygulama yeri bulunmadığı gibi sanığın aksi kanıtlanamayan savunması ve tüm dosya içeriğine göre çatısı yıkılan tandir evinin yapımında işçi olarak çalıştığı, konumu itibarıyla olayda kusurunun bulunmadığı gözetilmeden, değerlendirmede yanlışlıkla düşülerek, beraati yerine yazılı şekilde hüküm tesisi, kanuna aykırı (olmuştur)” Y9CD. 22.1.2008, 2007-4566/2008-219 (Yayınlanmamıştır).

⁷⁹Bkz. Toroslu, 207. Demirtaş, 357 vd. Centel/ Zafer/ Çakmak, 405 vd. Bu konudaki görüş ve tartışmalar için bkz. Artuk/ Gökçen/ Yenidünya, 606 vd.

⁸⁰Buna göre, bilinçli taksirde, kastta olduğu gibi neticenin öngörülmesi söz konusudur fakat failin, genel hatlarıyla öngördüğü sonucun somut olayda gerçekleşmeyeceği inanç ve kanaatini taşıması, neticenin iradi olmadığını gösterir. Zira fail genel olarak öngördüğü hukuka aykırı neticenin meydana gelmesini istemez ve gerçekleşmemesi için gerekeni yapar. Örneğin kalabalık caddede süratli araç kullanan şoför, genel olarak bir kimsede çarpabileceğini öngörür, düşünür, ancak somut olayda kendi yeteneğine güvendiğinden bu sonucun doğmayacağına inanır, gerçekleşmesini de istemez. Nitekim zararlı sonucun gerçekleşme ihtimalinin varlığını kabul ettiği anda, hareketi yapmaktan, arabayı sürmekten vazgeçer (Artuk/ Gökçen/ Yenidünya, 608).

gereğini yapıp yapmadığından çok, sonucu istemiş olup olmadığı ile ilgilenilmektedir.

Bilinçli taksir bağlamında işaret edilmesi gereken bir diğer konu, olası kast kavramıdır. Birbirine çok yakın olan bu kavramların sonuçlarının farklı olması, öğretilerde bu iki kavram arasındaki farkın ortaya konulmasını gerektirmiştir. Bilinçli taksir ile olası kastın somut olayda birbirinden ayırt edilmesi güçtür. Uygulamadaki çoğu olayda da, failin sonucu öngörmüş olmasının bilinçli taksir mi yoksa olası kast mı olarak nitelendirileceği sorunu ortaya çıkmaktadır.

Bilinçli taksirde fail hareketi iradi olarak yapar ve sonucun meydana gelebileceğini de öngörür. Fakat gerçekleşmesini istemez. Bu noktada iradenin sonucu kapsamadığından söz edilir. Buna karşılık olası kastta fail, sonucun meydana gelmesini göze almıştır. Bu açıdan iradesi, sonucu da kapsamaktadır. Fail somut olayın koşullarına göre sonucun meydana gelebileceğini düşündüğü halde hareketinden vazgeçmeyerek sonucu göze almışsa, failin bu sonucu istediğinden ve ortada olası kast bulunduğundan söz edilir. Bilinçli taksir halindeyse sonuç öngörülmüş ancak istenmemiştir. Buna karşılık, olası kastta sonuç iradidir. Fail somut olayda sonucun gerçekleşmeyeceğine inanmış ve failin yeteneği, deneyimi gibi bu inancını haklı gösterecek koşullar bulunmuşsa, bilinçli taksir vardır. Failin bu inancını haklı gösterecek koşullar yoksa olası kasttan söz edilir⁸¹. Örneğin kalabalık caddede hızlı araç kullanan şoför, genel olarak bir kimseye çarpabileceğini öngörür, düşünür, ancak somut olayda kendi yeteneğine güvendiğinden bu sonucun oluşmayacağına inanır, gerçekleşmesini de istemez. Nitekim sözü edilen zararlı sonucun gerçekleşme ihtimalinin varlığını kabul ettiği anda, hareketi yapmaktan, yani aracı kullanmaktan vazgeçer. Buna karşın olası kast halinde fail hareketinin hukuka aykırı bir sonuç meydana getirebileceğini öngördüğü halde, eylemini sürdürür. Yani olası kastla hareket eden araç sürücüsü “çarparsam çarpayım” diye düşünür. İki kavram arasındaki fark bu noktada ortaya çıkar. Sonuç gerçekleşse de harekete devam edeceğim diyen fail olası kast içindedir⁸². Ama bu seçenek karşısında hareketini sonlandıracığı kabul edilen fail bilinçli taksir durumunda sayılmaktadır.

Bilinçli taksir halinde bulunan fail, normal taksirden farklı olarak sonucu öngördüğünden daha fazla sorumlulukla karşılaşması öngörülmüş ve hakkında uygulanacak ceza normal taksir hallerine göre üçte birden yarıya kadar artırılmıştır (TCK. 22/3)⁸³.

Kanımızca bilinçli taksir hali, iş sağlığı ve güvenliği hukuku bağlamında da çok önemli sonuçlar doğurabilecek bir yapı sahiptir. Gerçekten de işyerlerinde gerçekleşen iş kazalarının büyük çoğunluğu işverenler tarafından öngörülebilecek düzeydeki basit iş kazalarıdır. Zaten kazaların bir çoğu da birbirinin tekrarı niteliğindedir. Dolayısıyla bu tür olaylarda büyük ölçüde, işveren veya işveren vekilinin ortaya çıkabilecek sonucu öngördükleri ancak gereken önlemleri almadıkları kabul edilebilir. Böyle bir durumda ise haklarında uygulanacak ceza, dokuz yıla kadar çıkabilmekte, birden fazla kişinin ölümüne sebebiyet verme halinde ise bu süre neredeyse yirmi üç yıla kadar trmanabilmektedir.

Bilinçli taksir düzenlemesinin sebep olduğu bu sonuç, çalışma yaşamında son derece olumsuz etkiler doğurmaktadır. Gerçekte; üretim sürecinde yaşanan kazaların neden olduğu suçlara yönelik olmayıp daha ziyade, trafik kazalarındaki ihmali hareketleri önlemeye çalışan bilinçli taksir kavramı, düzenleniş şekli sebebiyle iş kazalarına da uygulanmaktadır. Oysa

⁸¹Centel/ Zafer/ Çakmak, 406.

⁸²Artuk/ Gökçen/ Yenidünya, 608.

⁸³Nitekim 1930 İtalyan Ceza Kanununun 61. maddesinde de bilinçli taksir genel bir ağırlatıcı neden olarak düzenlenmiştir (Artuk/ Gökçen/ Yenidünya, 608).

ıradan bir vatandaşın trafik kazası ile bir bilinçli taksire sebep olma ihtimali, aynı duruma iş kazası ile neden olan işveren ya da vekili ile kıyaslandığında çok düşüktür. İşverenler ve vekilleri üretim koşulları altında sürekli kazaya sebep olma riski ile karşı karşıyadır. Aynı suç riski işçiler için de geçerlidir. Buna karşılık bize göre ceza kanunu koyucunun amacı, bu koşullar altında gerçekleşen suçları takip değildir. O nedenle yasalaşma süreci devam eden İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa taslağına eklenecek bir hüküm ile Türk Ceza Kanunu'nda bir değişiklik yapılmalıdır. Taslağın 39. maddesine beşinci fıkra olarak eklenebilecek bu düzenleme şu ifadeyi içermelidir: "Türk Ceza Kanununun 22. maddesinin üçüncü fıkrasının son cümlesinden sonra gelmek üzere 'İş kazası ve meslek hastalıklarında bilinçli taksir hükümleri uygulanmaz' cümlesi eklenmiştir." Böylece, iş kazası ve meslek hastalıklarında işveren ve vekilleri açısından hürriyeti bağlayıcı cezayı sıklıkla gündeme getiren bir hüküm, eskiden olduğu gibi sadece taksir olarak nitelendirilecektir. Bu şekilde işverenler ve vekilleri, eskiden olduğu gibi, iş kazası ve meslek hastalıkları halinde ortaya çıkan olayda taksirli kabul edildikleri oranda suçlu sayılacak ve ceza göreceklerdir⁸⁴.

Bununla birlikte bize göre, olası kast halinin iş sağlığı ve güvenliği hukukunda ortaya çıkma hali oldukça zayıftır. Zira hiçbir işverenin, çalıştırdığı işçilerin maruz kalabileceği tehlikeleri öngördükten sonra bunlara kayıtsız kalacağını düşünebilmek mümkün olmasa gerekir. Ancak unutmamak gerekir ki, somut olayda iş kazasının gerçekleşmeyeceğine inanmış bir işveren ya da vekilinin bilinçli taksir düzeyinde kalabilmeleri, yetenek ve deneyim gibi bu inançlarını haklı gösterecek koşullara sahip olmaları gerekecektir. Aksi halde yani bu inancını haklı gösterecek koşullar yoksa olası kasttan söz edilebilecektir. Başka bir söyleyişle iş kazasının gerçekleşmeyeceğini öngören işveren ya da vekili, bu düşüncelerinin haklı görülmesini sağlayacak ortamı sağlamadıkça ve gereken önlemleri almadıkça, salt bu düşünceleri sebebiyle bilinçli taksir kapsamına giremeyecek, olası kast ile yargılanabileceklerdir.

Taksirle ölüme neden olma dışında yeni Türk Ceza Kanunu ile getirilmiş önemli bir düzenleme daha bulunmaktadır. Bu düzenleme eski yasa döneminde yer alan kasıt ve taksirin arasında yer alan yeni bir dereceyi tanımlamaktadır. Ancak yeni kavramın daha iyi anlaşılabilmesi için, kasten öldürmenin yeni Türk Ceza Kanunu'nda ne şekilde düzenlenmiş olduğunu belirtmekte yarar vardır. Yasanın 81.maddesine göre bir insanı kasten öldüren kişi, müebbet hapis cezası ile cezalandırılır. Anılan suçun nitelikli hallerinin düzenlendiği 82. maddeye göre ise "(1) Kasten öldürme suçunun; a) Tasarlayarak, b) Canavarca hisle veya eziyet çektirerek, c) Yangın, su baskını, tahrip, batırma veya bombalama ya da nükleer, biyolojik veya kimyasal silah kullanmak suretiyle, d) Üstsoy veya altsoydan birine ya da eş veya kardeşe karşı, e) Çocuğa ya da beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı, f) Gebe olduğu bilinen kadına karşı, g) Kişinin yerine getirdiği kamu görevi nedeniyle, h) Bir suç güzlemek, delillerini ortadan kaldırmak veya işlenmesini kolaylaştırmak amacıyla, i) Kan gütmeye saikiyle, j) Töre saikiyle, İşlenmesi halinde, kişi ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası ile cezalandırılır."

Kasten öldürmenin bir alt derecesini oluşturan ve kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesi olarak tanımlanan yeni durum, yasanın 83. maddesinde düzenlenmiştir⁸⁵. Buna göre, "Kişinin yükümlü olduğu belli bir icrai davranışı gerçekleştirmemesi dolayısıyla meydana gelen ölüme neticesinden sorumlu tutulabilmesi için, bu neticenin oluşumuna sebebiyet veren yükümlülük ihmalinin icrai davranışa eşdeğer olması gerekir. İhmali ve icrai davranışın eşdeğer kabul edilebilmesi için, kişinin; a) Belli bir icrai davranışta bulunmak hususunda kanuni düzenlemelerden veya sözleşmeden kaynaklanan bir yükümlülüğünün bulunması, b)

⁸⁴Bu konuda ayrıca bkz. **Levent AKIN**, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Öneriler, İşveren, Mayıs 2008, 60.

⁸⁵Bkz. Artuk/ Gökce/ Yenidünya, 425 vd. Demirtaş, 211 vd. Centel/ Zafer/ Çakmak, 247 vd. Toroslu, 116.

Önceden gerçekleştirdiği davranışın başkalarının hayatı ile ilgili olarak tehlikeli bir durum oluşturmaya sebep olabilir. Belli bir yükümlülüğün ihmali ile ölüme neden olan kişi hakkında, temel ceza olarak, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası yerine yirmi yıldan yirmibeş yıla kadar, müebbet hapis cezası yerine onbeş yıldan yirmi yıla kadar, diğer hallerde ise on yıldan onbeş yıla kadar hapis cezasına hükmolunabileceği gibi, cezada indirim de yapılmayabilir.”

Söz konusu düzenleme ilk bakışta iş sağlığı ve güvenliği anlamında işverenlerin cezai sorumluluğuna sebep olabilecek bir hüküm görüntüsündedir. Zira İş Kanununun 77. maddesi, işverene Türk Ceza Kanunu anlamında belli bir icrai davranışta bulunma hususunda yükümlülük getirmiş durumdadır. Dolayısıyla ilk bakışta, işveren kendine düşen önlemleri alma yükümlünü icra etmez ve bu ihmali bir ölüme neden olursa, fiil eski ceza kanununda olduğu gibi taksirli ölüme sebebiyet verme olarak değil, kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesi şeklinde nitelenebilir görünmektedir. Bu sebeple eski ceza yasasının 455. maddesinde hakkında iki seneden beş seneye kadar hapis cezası öngörülen suçun cezasında yeni Türk Ceza Kanunu ile olağanüstü bir artış olduğu zannedilebilir. Ayrıca eski yasanın 455. maddesinde yer alan ve kusurun derecesine göre cezayı sekizde bir oranında indirebilme imkânı da bu noktada kaldırılmış bulunmaktadır. Yasanın 83. maddesiyle ilgili bu kaygı, işveren vekilleri (hekim, mühendis, hemşire,...) açısından da geçerlidir. Çünkü, her ne kadar işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşiresi ve sağlık memuru hakkındaki yükümlülükler kanunla düzenlenmemiş de olsa, 83. maddede yer verilen “...sözleşmeden kaynaklanan bir yükümlülüğünün bulunması...” ifadesi karşısında, anılan kişilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerini ihlallerinin madde kapsamına dahil olması gerektiği kanısı doğabilir.

Oysa yeni Türk Ceza Kanunu'nun 83. maddesinde yer alan düzenleme, esas itibarıyla kasten öldürme suçunu düzenlemektedir. Eski yasadaki farkı, kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesinin, icrai davranışla işlenmesinden ayrılmış olmasıdır. Daha önce aynı suç oluşturan bu davranışlar, yeni yasada ayrı maddelere alınmış ve kasdi adam öldürmenin ihmali davranışla işlenmesi halinde ceza azaltılmıştır. Dolayısıyla 83. maddenin iş kazaları ve meslek hastalıklarında uygulanabilme imkânı yoktur. Zira kaza kavramı, kasıt kavramına yabancıdır. Nitekim Türk Ceza Kanunu'nun 21. maddesinde kast, bilerek ve isteyerek hareket etmek olarak tanımlanmıştır. Yasanın 83. maddesinde düzenlenen suçta da, bilerek ve isteyerek hareket söz konusudur ancak bu hareket bir şey yaparak değil, bir şeyi yapmayarak ölüme sebebiyet vermektedir. Örneğin hastaya bağlanan ve onun için yaşamsal olan bir sıvının bitmesine rağmen, ölmesi için yenilenmemesi davranış bu niteliktedir. Oysa böyle bir eylemin iş kazası ve meslek hastalığında gerçekleşme ihtimalinin olmadığı kabul edilmelidir. Zira işveren ya da işveren vekilinin, bir işçiyi öldürme isteğiyle iş güvenliği önlemlerini almayı ihmal edeceği düşünülemez. Eylem olsa olsa ancak bilinçli taksir düzeyine çıkabilir.

Bununla birlikte 83. maddede yer alan “...Önceden gerçekleştirdiği davranışın başkalarının hayatı ile ilgili olarak tehlikeli bir durum oluşturmaya...” hükmünün teorik de olsa bir noktada iş kazalarında uygulanabilmesi ihtimali bulunduğu kanısındayız. Gerçekten de işverenler, iş kazası geçiren işçiyi tedavi için derhal sağlık kuruluşuna götürmez ve ölümlüne sebep olurlarsa, 83. maddenin anılan hükmünü ihlal suçlamasıyla karşılaşabilirler. Ancak bu durumun oluşabilmesi hiç şüphesiz bu davranışın işverenden beklenebilir olmasına bağlı sayılmalıdır. Nitekim uygulamada, sözü edilen hükme örnek olarak trafik kazasında çarptığı yayayı hastaneye götürmeyerek ölümüne sebep olan sürücü gösterilebilir. Ancak teorik

olarak gerçekleştirileceğini belirtmiş olduğumuz bu durum, sürücü-yaya ilişkisinden çok farklı olması gereken işçi-işveren ilişkisi düşünüldüğünde gerçekleşmesi zayıf bir seçenek olarak kabul edilebilir.

2. Taksirli Yaralama

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamış olmasının sebep olabileceği bir başka suç da taksirli yaralamadır. Yeni Türk Ceza Kanunu'nun taksirli yaralama⁸⁶ hükmü şu şekildedir: "Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Taksirle yaralama fiili, mağdurun; a) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına, b) Vücudunda kemik kırılmasına, c) Konuşmasında sürekli zorluğa, d) Yüzünde sabit ize, e) Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma, f) Gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına, Neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, yarısı oranında artırılır. Taksirle yaralama fiili, mağdurun; a) İyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine, b) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine, c) Konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına, d) Yüzünün sürekli değişikliğine, e) Gebe bir kadının çocuğunun düşmesine, Neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, bir kat artırılır. Fiilin birden fazla kişiyi yaralanmasına neden olması halinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolünür. Taksirle yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlıdır. Ancak, birinci fıkra kapsamına giren yaralama hariç, suçun bilinçli taksirle işlenmesi halinde şikâyet aranmaz." (TCK. 89).

Yasanın yukarıda yer verilen düzenlemesinden de anlaşılacağı gibi taksirli yaralama olayları ki bir iş kazası sonucunda da gerçekleştirilmektedir⁸⁷, şikâyete bağlı suçlardır⁸⁸. Buna karşılık sözü edilen suçun bilinçli taksir yoluyla işlenmesi halinde bir hal dışında şikâyet aranmadan kovuşturma yapılabilmektedir⁸⁹. Fakat hükmün 06.12.2006 tarih ve 5560 sayılı yasa ile değişikliğe uğrayan son cümlesinden de anlaşılacağı gibi, ilk cümlede belirtilen düzeydeki hafif yaranla hallerinde eylem bilinçli taksir ile gerçekleşse de kovuşturma için şikâyet şarttır.

⁸⁶Madde metninde yapılan değişiklikle, Hükümet Tasarısında benimsenen ve "müessir fiil" karşılığı olan "etkili eylem" ifadesi terk edilerek, genel olarak yaralama kavramı benimsenmiştir.

⁸⁷Nitekim yüksek mahkeme kararına konu bir olayda, müştekinin, sanığa ait işyerinde çalışmakta iken kalıp makinesine sol elinin iki parmağını kestirmesi şeklinde belirlenen olay sonucunda Hacettepe Üniversitesi Hastanesinden verilen... raporda sol el 2 ve 3. parmağında amputasyon olduğunun belirtilmesi ve adı geçen sol el iki parmağını kaybetmesinin uzuv tatili niteliğinde olup olmadığının araştırılmaması karşısında, delillerin mahkemesince takdir ve değerlendirilmek üzere itirazın kabulü ile kamu davasının açılmasına karar verilmesi yerine reddine karar verilmesinde isabet görülmemiştir. Y9CD. 26.10.2005, 5887/8240 (Yayınlanmamıştır).

⁸⁸Konuya ilişkin bir içtihatla yer verilen değerlendirmeler şunlardır: "...tünel açma çalışması sonrasında tesfiye işlemleri yapıldıktan önceden olay yerinde kalan dinamitin patlaması sonucu ölüm ve yaralanma ile sonuçlanan olayda sanıkların iş disiplinini yeterince sağlamamak, işyerinde kontrol yaptırmamak ve işçilere bu hususta eğitim vermemek suretiyle kusurlu buldukları iddia edilmiş olması karşısında, eylemlerinin suç tarihinde yürürlükte bulunan 765 sayılı TCK.nun 455/2 ve mağdurların şikâyetçi olmamaları nedeniyle suç tarihinden sonra yürürlüğe giren 5237 sayılı TCK.nun 85/1. maddesinde tanımlanan suçu oluşturacağı, hukuki durumlarının buna göre takdir ve tayini gerektiği gözetilmeden suç vasfında yanılıya düşülerek yazılı şekilde hüküm tesisi,Kanuna aykırı, sanıklar müdafinin temyiz itirazları bu itibarla yerinde görülmesi olduğundan hükmün bu sebepten dolayı ceza yönünden kazanılmış hak saklı kalmak kaydıyla bozulmasına ... karar verildi" Y9CD. 22.1.2008, 2007-2096/2008-228 (Yayınlanmamıştır).

⁸⁹Yargıtayın da bu konuda açık kararları bulunmaktadır Y9CD. 23.1.2008,2007-4509/ 2008-493. Y9CD. 22.1.2008, 2007-5813/2008-188 (Yayınlanmamıştır).

Konuyu düzenleyen eski Ceza Kanunu'nun 459. maddesi, yeni yasadın farklı olarak taksir kavramı yerine, "...tedbirsizlik veya dikkatsizlik yahud meslek ve sanatta acemilik veya nizâm, talimat ve emirlere riayetsizlik..." ifadesine yer vermişti. Dolayısıyla yeni yasa, anılan uzun ifade yerine taksir kavramını tercih etmiştir.

Yeni düzenlemede öngörülen ceza eskisine oranla artırılmıştır (Eski TCK. 458). Bunun yanında, yasa gerekçesindeki ifade şekli ile cezayı ağırlaştırılan haller yeni yasadaki eskiden olduğu gibi sadece kasten yaralamalarda değil, taksirli yaralamalarda da sayılmıştır. Fakat kasten yaralamadan farklı olarak cezalar net olarak belirlenmeyip, suçun temel cezasının belirli oranlarda artırılabilmesini sağlayacak şekilde düzenlenmiştir.

Yasanın gerekçesinde, yaralamadan ne anlaşılması gerektiği açıklanmıştır. Buna göre "...kişinin vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan her davranış, yaralama olarak kabul edilmiştir."

Yukarıda yer verdiğimiz 83. maddeye paralel düzenleme yaralama eylemleri ile ilgili olarak 88. maddede yer almaktadır. Söz konusu maddeye göre, "Kasten yaralamanın ihmali davranışla işlenmesi halinde, verilecek ceza üçte ikisine kadar indirilebilir. Bu hükmün uygulanmasında kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesine ilişkin koşullar göz önünde bulundurulur." Burada indirim kasti yaralamaya ilişkin ceza düzeyi üzerinden yapılır. O nedenle kasten yaralamayı düzenleyen hükme de yer vermekte yarar vardır. Buna göre, "Kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Kasten yaralama fiilinin kişi üzerindeki etkisinin basit bir tıbbî müdahaleyle giderilebilecek ölçüde hafif olması halinde, mağdurun şikâyeti üzerine, dört aydan bir yıla kadar hapis veya adlî para cezasına hükümlenir. Kasten yaralama suçunun; a) Üstsoya, altsoya, eşe veya kardeşe karşı, b) Beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı, c) Kişinin yerine getirdiği kamu görevi nedeniyle, d) Kamu görevlisinin sahip bulunduğu nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle, e) Silahla, işlenmesi halinde, şikâyet aranmaksızın, verilecek ceza yarı oranında artırılır."

Hemen belirtmelidir ki Türk Ceza Kanunu, bazı kasten yaralama eylemlerini diğerlerinden ayırıp daha farklı şekilde yaptırım uygulamıştır. Neticesi sebebiyle ağırlaştırılmış yaralama suçu olarak tanımlanan bu eylemler 87. maddede düzenlenmiştir⁹⁰. Ancak, öldürme suçunda olduğu gibi, iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu yaralama eylemlerinin de kasten gerçekleştirme ihtimalinin bulunmadığı kanısındayız. O nedenle konunun esasından uzaklaşmamak için bu seçeneğin üzerinde durmayı gerekli görmüyoruz.

Kasten yaralamanın ihmali davranışla işlenmesi suçu, tıpkı 83. madde gibi iş kazası ve meslek hastalıklarına uygulanabilir inancı yaratabilir. Fakat 83. madde bağlamında da belirtmiş olduğumuz gibi, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu oluşan yaralamaların kasten gerçekleştiğini düşünmek mümkün değildir. Hiçbir işverenin işçisinin yaralanmasını isteyerek bir takım ihmallerde bulunması düşünülemez. O sebeple tıpkı ölüme neden olma suçunda olduğu gibi yaralamalarda da işverenler açısından ortaya çıkabilecek azami suç düzeyinin

⁹⁰"Kasten yaralama fiili, mağdurun; a) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına, b) Konuşmasında sürekli zorluğa, c) Yüzünde sabit ize, d) Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma, e) Gebe bir kadına karşı işlenip de çocuğunun vaktinden önce doğmasına, Neden olmuşa, yukarıdaki maddeye göre belirlenen ceza, bir kat artırılır. Ancak, verilecek ceza, birinci fıkraya giren hallerde üç yıldan, ikinci fıkraya giren hallerde beş yıldan az olamaz. Kasten yaralama fiili, mağdurun; a) İyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine, b) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine, c) Konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına, d) Yüzünün sürekli değişikliğine, e) Gebe bir kadına karşı işlenip de çocuğunun düşmesine, Neden olmuşa, yukarıdaki maddeye göre belirlenen ceza, iki kat artırılır. Ancak, verilecek ceza, birinci fıkraya giren hallerde beş yıldan, ikinci fıkraya giren hallerde sekiz yıldan az olamaz. Kasten yaralamanın vücutta kemik kırılmasına neden olması halinde, kırığın hayat fonksiyonlarındaki etkisine göre, bir yıldan altı yıla kadar hapis cezasına hükümlenir. Kasten yaralama sonucunda ölüm meydana gelmişse, yukarıdaki maddenin birinci fıkrasına giren hallerde sekiz yıldan oniki yıla kadar, üçüncü fıkrasına giren hallerde ise oniki yıldan onaltı yıla kadar hapis cezasına hükümlenir."

bilinçli taksirle yaralamaya sebebiyet verme olacağını kabul etmek gerekir.

Ülkemizde gerçekleşen iş kazaları dikkate alındığında, 89. maddenin bir takım eşitsizlikler yaratabilmesi mümkün görünmektedir. Gerçekten de taksirli yaralama suçuna ilişkin cezanın ağırlaştırıldığı hallerden birisi mağdurun vücudunda kemik kırılmasına yol açılması halidir. Bu durumda temel ceza artırılmaktadır. Aynı sonuç yaralama failinin mağdurun yaşamını tehlikeye sokan bir duruma sebep olması hali için de geçerlidir. Yani vücutta kemik kırılması ile yaşamsal tehlike aynı kategoride ele alınmıştır. Yasanın bu hükmüyle güttüğü amaç isabetli görülebilir. Ancak konu iş kazası olduğunda bir takım sıkıntılar yaratabilir. Bu anlamda, işyerinde gerçekleşen ve işçinin vücudundaki küçük bir kemik kırığına (örneğin parmağını makineye sıkıştırıp kırması) sebep olan fail ile, işçinin yaşamsal tehlikeye girmesine sebep olan failin aynı kapsamda değerlendirilmesi isabetli bir tercih sayılamaz.

3. Cezanın Belirlenmesi ve Takdiri İndirim Nedenleri

Suçlar için öngörülen cezaların alt ve üst sınırlarını Türk Ceza Kanunu'nda belirlemiştir. Olaya uygun cezanın hangisi olacağını ise somut durumu değerlendirme imkânına sahip olan yargıç takdir eder. Ancak Ceza Kanunu, yaptırımların ağırlığını düşünerek cezaların belirlenmesi sırasında uygulanacak ilkeleri de düzenlemiştir. Geniş bir kapsama sahip olsa da konumuzu ilgilendiren bu noktaya ilişkin bazı temel hükümlere yer vermekte yarar görüyoruz.

Türk Ceza Kanunu'na göre hâkim, somut olayda cezanın alt ve üst sınırı arasındaki cezayı belirlerken bir takım unsurları göz önüne almalıdır. Yasanın 61. maddesindeki bu hükme göre temel ceza belirlenirken dikkate alınması gerekenler, suçun işleniş biçimi, işlenmesinde kullanılan araçlar, işlendiği zaman ve yer, konusunun önem ve değeri, meydana gelen zarar veya tehlikenin ağırlığı, failin kast veya taksire dayalı kusurunun ağırlığı, failin güttüğü amaç ve saiktir.

Yukarıda belirttiğimiz bilinçli taksir hallerinde uygulanacak ceza artırımı bu noktadan sonra yapılmaktadır. Bu şekilde belirlenen ceza üzerinden sırasıyla teşebbüs, iştirak, zincirleme suç, haksız tahrik, yaş küçüklüğü, akıl hastalığı ve cezada indirim yapılmasını gerektiren şahsi sebeplere ilişkin hükümler ile takdiri indirim nedenleri uygulanarak sonuç ceza belirlenmektedir. Hemen belirtilmelidir ki, kanunda açıkça yazılmıı olmadıkça cezalar ne artırılabilir, ne eksiltilebilir, ne de değiştirilebilir.

Cezaların belirlenmesinde uygulanacak takdiri indirim nedenlerine yasanın 62. maddesinde yer verilmiştir. Takdiri indirim nedeni olarak, failin geçmişı, sosyal ilişkileri, fiilden sonraki ve yargılama sürecindeki davranışları, cezanın failin geleceği üzerindeki olası etkileri gibi hususlar göz önünde bulundurulmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği anlamında gerçekleşme ihtimali bulunan cezaların hapis cezaları olduğu düşünülürken, takdiri indirim nedenlerinin varlığı halinde bu cezalar altıda birine kadar indirilebileceği görülmektedir.

4. Cezanın Tekerrürü

Ceza Kanunu'na göre, önceden işlenen suçtan dolayı verilen hüküm kesinleştiğinden sonra yeni bir suçun işlenmesi halinde, tekerrür hükümleri uygulanır (TCK. 58). Yeni işlenen suçun, eski suç ile aynı türden olması şart değildir.

Tekerrür hükümlerinin uygulanabilmesi, failin daha önce işlediği bir suçtan dolayı kesinleşmiş bir hükümle mahkûm edilmiş olmasına bağlıdır. Mahkûmiyet ile kastedilen, güvenlik tedbirine

ilişkin bir hüküm olmayıp ceza mahkûmiyetidir ve özgürlüğü bağlayıcı cezaya ilişkin olabileceği gibi para cezasına veya her ikisine ilişkin de olabilir. Kısa süreli hapis cezasının seçenek tedbirlere çevrildiği hallerde, seçenek tedbir asıl mahkûmiyet sayılacağından, bu halde tekerrür hükümleri uygulanmaz (TCK. 50/5). Ancak, kısa süreli hapis cezasının seçenek yaptırım olarak adli para cezasına çevrildiği hallerde, asıl mahkûmiyet adli para cezası, yani ceza mahkûmiyetidir ve tekerrüre esas olur. Ayrıca belirtelim ki, tekerrür hükümlerinin uygulanması için, salt mahkûmiyet yeterlidir. Cezanın çekilmiş olması (infazı) gerekmez. Sonradan yürürlüğe giren bir yasa uyarınca suç olmaktan çıkartılan bir eylemden verilmiş mahkûmiyet infaz olunsu bile, ağırlaştırıcı sonuç doğurma niteliğini kaybedeceğinden, artık tekerrüre esas alınmaz. Önceki cezanın genel af kapsamına girmiş olması halinde de artık tekerrüre esas oluşturması mümkün değildir. Zira genel af, cezayı tüm sonuçlarıyla birlikte ortadan kaldırır (TCK. 65). Buna karşılık, özel af kapsamına giren cezalar ile belirli süre içinde suç işlenmesi nedeniyle erteleme kararı düşmüş olan ertelenmiş cezalar, tekerrüre esas oluşturmaya devam eder⁹¹.

Kanun tekerrür için bir süre belirlemiştir. Buna göre, tekerrür hükümleri, önceden işlenen suçtan dolayı beş yıldan fazla süreyle hapis cezasına mahkûmiyet halinde, bu cezanın infaz edildiği tarihten itibaren beş yıl geçtikten sonra işlenen suçlar dolayısıyla uygulanmaz. Beş yıl veya daha az süreli hapis ya da adli para cezasına mahkûmiyet halinde bu süre cezanın infaz tarihinden itibaren üç yıldır.

Suçun tekerrürü halinde, sonraki suça ilişkin kanun maddesinde hem hapis cezası hem de adli para cezası öngörülmüşse sadece hapis cezasına hükmedilir. Kasıtlı suçlarla taksirli suçlar arasında tekerrür hükümleri uygulanmaz⁹².

Suçun tekerrürü, eski Ceza Kanunu'ndan farklı olarak yeni kanunda artırım nedeni olmaktan çıkarılmıştır (Eski TCK. 81). Yeni düzenlemeler karşısında, 58. maddeye göre tekerrür kapsamına giren bir suçun bu özelliği, onun infazı aşamasında dikkate alınmaktadır. Yani tekerrür yaratan kişinin infaz edilecek cezası, tekerrür yaratmamış olana göre daha uzun olmaktadır.

5. Cezanın Paraya Çevrilmesi ve Diğer Yaptırım Seçenekleri

Türk Ceza Kanunu, bir yıl veya daha az süreli olan ve kısa süreli hapis olarak tanımlanan cezalar için birtakım seçenek yaptırımlar getirmiştir. Buna göre, iş sağlığı ve güvenliği alanında bir suça sebep olanın hakkında verilen kısa süreli hapis cezası, suçlunun kişiliğine, sosyal ve ekonomik durumuna, yargılama sürecinde duyduğu pişmanlığa ve suçun işlenmesindeki özelliklere göre adli para cezasına veya mağdurun veya kamunun uğradığı zararın aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle, tamamen giderilmesine, çevrilebilir (TCK. 50/I.a.b). Aynı imkân daha önce hapse mahkûm edilmemiş olmak koşuluyla, mahkûm olunan otuz gün ve daha az süreli hapis cezası için ve fiili işlediği tarihte onsekiz yaşını doldurmamış veya altmışbeş yaşını bitirmiş bulunanların mahkûm edildiği bir yıl veya daha az süreli hapis cezalarında da bulunmaktadır. Ancak suç tanımında hapis cezası ile adli para cezası seçenekli olarak öngörülmüş ancak hapis cezasına hükmedilmemişse, bu cezanın adli para cezasına çevrilebilmesi mümkün değildir.

⁹¹Centel/ Zafer/ Çakmak, 607, 608. Demirtaş, 579 vd. Toroslu, 363.

⁹²Kasten öldürme, kasten yaralama, yağma, dolandırıcılık, uyuşturucu veya uyarıcı madde imal ve ticareti ile parada veya kıymetli damgada sahtecilik suçları hariç olmak üzere; yabancı ülke mahkemelerinden verilen hükümler tekerrüre esas olmamaktadır (TCK. 58).

Ceza Kanunumuza göre taksirli suçlardan dolayı hükmolunan hapis cezası uzun süreli olduğunda dahi adli para cezasına çevrilebilir. Ancak bu imkân bilinçli taksir halinde uygulanmaz. Ayrıca, ceza hükmü kesinleştikten sonra savcılık tarafından yapılan tebligata rağmen otuz gün içinde seçenек yaptırımın gereklerinin yerine getirilmesine başlanmaması veya başlanıp da devam edilmemesi halinde, hükmü veren mahkeme kısa süreli hapis cezasının tamamen ya da kısmen infazına karar verir. Ancak hükmedilen seçenек tedbirin hükümlünün elinde olmayan nedenlerle yerine getirilememesi durumunda, hükmü veren mahkemece tedbir değiştirilir.

Adli para cezası, beş günden az ve kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde yediyüzotuz günden fazla olmamak üzere belirlenen tam gün sayısının, bir gün karşılığı olarak takdir edilen miktar ile çarpılması suretiyle hesaplanır (TCK. 57). En az yirmi ve en fazla yüz (yeni) Türk Lirası olan bir gün karşılığı adli para cezasının miktarı, kişinin ekonomik ve diğer şahsi halleri göz önünde bulundurularak takdir edilmektedir. Hâkim, ekonomik ve şahsi hallerini göz önünde bulundurarak, kişiye adli para cezasını ödemesi için hükmün kesinleşme tarihinden itibaren bir yıldan fazla olmamak üzere mehil verebileceği gibi, bu cezanın belirli taksitler halinde ödenmesine de karar verebilir. Taksit süresi iki yılı geçemez ve taksit miktarı dörtten az olamaz. Taksitlerden birinin zamanında ödenmemesi halinde geri kalan kısmın tamamı tahsil edilir ve ödenmeyen adli para cezası da hapse çevrilir.

6. Hapis Cezasının Ertelenmesi ve Koşullu Salıverme

Ceza Kanunu getirdiği yaptırımlarla, toplumun huzurunun bozulmasını engellemeye ve kişileri suç işlemekten caydırmaya çalışır. Ancak onun bu işlevi, suçun işlendiği anda sona ermemekte, bu defa da suçluyu topluma kazandırma işlevine dönüşmektedir. Çünkü suçlu sonsuza kadar toplumdan tecrit edilemeyecek, bir gün topluma geri dönecektir. O nedenle ceza hukuku suçluların cezalandırılması sonrasında onların ıslahına da yardımcı olmakta, yeniden suç işlemelerinin önüne geçerek topluma kazandırılmalarına gayret etmektedir. Bu gayretin en önemli göstergelerinden birisi de cezaların ertelenmesidir. Ceza hukuku belli şartların varlığı halinde suçluyu toplumdan koparmamakta, onu uyararak daha dikkatli şekilde toplumsal yaşamını sürdürmesini sağlamaktadır.

Bu imkân Türk Ceza Kanunu'nun 51. maddesinde düzenlenmiştir⁹³. Buna göre işlediği suçtan dolayı iki yıl veya daha az süreyle hapis cezasına mahkûm edilen kişinin cezası ertelenebilir⁹⁴. Ancak, erteleme kararının verilebilmesi için kişinin daha önce kasıtlı bir suçtan dolayı üç aydan fazla hapis cezasına mahkûm edilmemiş olması ve suçu işledikten sonra yargılama sürecinde gösterdiği pişmanlık dolayısıyla tekrar suç işlemeyeceği konusunda mahkemede bir kanaatin oluşması gerekir⁹⁵.

Bahsi geçen düzenlemeye göre, cezanın ertelenmesi, mağdurun veya kamunun uğradığı zararın aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle tamamen giderilmesi koşuluna bağlı tutulabilir. Bu durumda, koşul gerçekleşinceye kadar cezanın infaz kurumunda

⁹³Centel/ Zafer/ Çakmak, 661 vd. Demirtaş, 606 vd. Toroslu, 391.

⁹⁴Bu sürenin üst sınırı, fiili işlediği sırada onsekiz yaşını doldurmamış veya altmışbeş yaşını bitirmiş olan kişiler bakımından üç yıldır.

⁹⁵Ceza yargılama usulü hukukunda, hüküm sadece sanık lehine temyiz edilip de Yargıtay tarafından bozulacak olursa, verilecek yeni hüküm artık eskisinde belirlenmiş olan cezadan daha ağır olamaz. Buna "reformatio in peius" kuralı (aleyhe değiştirme yasağı) denilmektedir. İşte böyle bir durumda, ilk hükümde ceza ertelenmişse, Yargıtay'a göre, bozmadan sonra kurulan hükümde cezanın ertelenmesi gerekir. Aksi takdirde, sanığın kazanılmış hakkı ihlâl edilmiş olur (Centel/ Zafer/ Çakmak, 669).

çektirilmesine devam edilir. Koşulun yerine getirilmesi halinde, hâkim kararıyla hükümlü infaz kurumundan çıkarılır.

Türk Ceza Kanunu'nda, ertelenenin manevi zararın giderilmesi koşuluna bağlanıp bağlanmayacağına ilişkin bir açıklama yer almamıştır. Ancak öğretide, “mağdurun... uğradığı zararın... tazmin suretiyle giderilmesi” ifadesi manevi zararların giderilmesini de kapsayan bir ifade olarak değerlendirilmiştir⁹⁶. Bu durum karşısında iş kazası sebebiyle yaralamaya sebep olan bir işverene uygulanacak cezanın ertelenmesi, işçinin manevi zararının giderilmesine bağlı tutulabilir.

Cezanın ertelenmesi halinde, cezası ertelenen hükümlü hakkında bir yıldan az, üç yıldan fazla olmamak üzere bir denetim süresi belirlenir. Bu sürenin alt sınırı, mahkûm olunan ceza süresinden az olamaz. Bu denetim süresi içinde mahkeme hükümlünün, bir meslek veya sanat sahibi olmayan hükümlünün, bu amaçla bir eğitim programına devam etmesine karar verilebilir. Bunun dışında mahkeme aynı süre içinde, bir meslek veya sanat sahibi hükümlünün, bir kamu kurumunda veya özel olarak aynı meslek veya sanatı icra eden bir başkasının gözetimi altında ücret karşılığında çalıştırılmasına ya da onsekiz yaşından küçük olan hükümlülerin, bir meslek veya sanat edinmelerini sağlamak amacıyla, gerektiğinde barınma imkânı da bulunan bir eğitim kurumuna devam etmesine de karar verilebilir.

Mahkeme, denetim süresi içinde hükümlüye rehberlik edecek bir uzman kişiyi görevlendirebilir. Bu kişi, kötü alışkanlıklardan kurtulmasını ve sorumluluk bilinciyle iyi bir hayat sürmesini temin hususunda hükümlüye öğütte bulunur. Eğitim gördüğü kurum yetkilileri veya nezdinde çalıştığı kişilerle görüşerek, istişarelerde bulunur. Hükümlünün davranışları, sosyal uyumu ve sorumluluk bilincindeki gelişme hakkında üçer aylık sürelerle rapor düzenleyerek hâkime verir. Ancak mahkeme, hükümlünün kişiliğini ve sosyal durumunu göz önünde bulundurarak, denetim süresinin herhangi bir yükümlülük belirlemeden veya uzman kişi görevlendirmeden geçirilmesine de karar verebilir. Hükümlünün denetim süresi içinde kasıtlı bir suç işlemesi veya kendisine yüklenen yükümlülüklerle, hâkimin uyarısına rağmen, uymamakta ısrar etmesi halinde, ertelenen cezanın kısmen veya tamamen infaz kurumunda çektirilmesine karar verilir. Denetim süresi yükümlülüklerle uygun veya iyi halli olarak geçirildiği takdirde, ceza infaz edilmiş sayılır.

İş kazası sebebiyle oluşan ölüm ya da yaralama olayları için uygulanan hapis cezalarının iki yıl ya da daha az süreli hapis cezasına sebep olabileme ihtimali bulunmaktadır. Özellikle suçun bilinçli taksirle işlenmediği sonucuna varıldığında bu ihtimal daha da güçlenmektedir. Ancak bahsi geçen suçlardan birden fazla kişinin mağduriyeti vel veya bilinçli taksir ya da olası kast hallerinde erteleme imkânından yararlanabilmenin çok güçleşeceğini belirtmeliyiz.

Bu bağlamda Türk Ceza Kanunu'nun taksirli ölüme sebebiyet verme suçları alt sınırdan yani iki yıldan cezalandırılmadığı sürece erteleme kapsamı dışında kalacaktır. Ancak iş kazası sonucu birden fazla kişinin ölümü halinde vel veya olayın bilinçli taksir ya da olası kast olarak değerlendirilebildiği hallerde cezanın erteleme sınırı dışına çıkabilmesi söz konusu olabilir. Buna karşın taksirli yaralama olarak değerlendirilen iş kazalarında ceza kural olarak erteleme sınırı içindedir. Ancak söz konusu iş kazasında birden fazla kişinin ölümü halinde vel veya olayın bilinçli taksir ya da olası kast olarak değerlendirilebileceği hallerde cezanın erteleme sınırı dışına çıkabilme ihtimali de bulunmaktadır. Şüphesiz ki yukarıda belirtilen erteleme imkânından yararlanılabilmesi, sadece ceza sınırı koşuluna bağlı değildir. Suçun faili durumundaki işveren ve vekilinin bu koşul dışında, 51. maddenin erteleme için aradığı diğer koşulları da sağlaması gereklidir.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sebebiyle oluşan suçlarda işverenler için başvurulacak bir diğer hukuksal yol koşullu salıvermedir. Ertelemenin aksine bu yöntemde fail hüküm giymiştir. Başka bir deyişle koşullu salıverme, hapis cezasının bir bölümünü çekmiş olan hükümlüye, cezasının geri kalan bölümünü özgür olarak geçirme fırsatını veren bir kurumdur. Burada devlet, koşullu olarak cezanın bir bölümünün infazından vazgeçmekte ve yine koşullu olarak, cezaevi dışında geçirilen süreyi de hesaba katarak, cezaı infaz edilmiş saymaktadır. Bu imkânla, cezasının bir bölümünü çekmiş olan hükümlünün cezasının cezaevinde infazına koşullu olarak ara verilmektedir. Hükümlü koşula uymadığı takdirde kalan ceza infaz edilmeye devam edilecek, koşula uyduğu takdirde ise infaz edilmiş sayılacaktır. Koşullu salıverme, cezanın infaz sırasında bireyselleşmesini sağlayan bir infaz kurumudur. Cezanın bir bölümünün çekilmesiyle, cezanın özel önleme amacının elde edilmiş sayılıp sayılamayacağı değerlendirilir ve cezanın genel önleme amacı ile failin somut olaydaki kusurunun ağırlığı göz önünde bulundurulmaz. Koşullu salıverme, tutum ve davranışları ile topluma uyum sağlayabileceği izlenimini veren, hükmolunan cezadan daha kısa sürede uslanan ve bunu iyi davranışları ile kanıtlayan hükümlünün ödüllendirilmesidir⁹⁷.

Koşullu salıverme, 13.12.2004 tarih ve 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun tarafından düzenlenmiştir. Yasanın 107. maddesi dikkate alındığında, iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda ölüm ya da yaralamaya neden olmaktan hüküm giyen bir işveren ya da vekilinin koşullu salıverilmeden yararlanabilmek için infaz süresini iyi hâlli olarak geçirmesi gerekir. Ayrıca hakkında hükmedilen hapis cezasının üçte ikisini infaz kurumunda çekmiş olması gereklidir. Koşullu salıverilen hükümlü için bir denetim süresi belirlenir ve bu süre infaz kurumunda geçirilmesi gereken sürenin yarısı kadardır⁹⁸.

7. Şikâyetten Vazgeçme - Uzlaşma

İşyerinde gereken önlemlerin alınmaması halinde ortaya çıkabilecek iş kazalarının taksirle yaralama suçuna sebep olabileceğini yukarıda belirtmiştik. Konuyu düzenleyen 89.maddeye göre bu suçlar kural olarak bilinçli taksir olmadığı sürece şikâyete bağlıdır. Türk Ceza Kanunu bu nitelikteki suçlarla ilgili olarak ve işçi işveren ilişkilerini de etkileyebilecek çeşitli düzenlemeler getirmiştir.

Kanunun 73. maddesine göre, soruşturulma ve kovuşturulması şikâyete bağlı olan suç hakkında yetkili kimse (konumuz bağlamında kazalanan işçi) altı ay içinde şikâyette bulunmadığı takdirde soruşturma ve kovuşturma yapılamaz. Zamanaşımı süresini geçmemek koşuluyla bu süre, işçinin fiili ve failin kim olduğunu bildiği veya öğrendiği günden başlar. Şikâyet hakkı olan birkaç kişiden birisinin altı aylık süreyi geçirmiş olması, bundan dolayı diğerlerinin hakları düşürmez. Şikâyete bağlı bu tür suçlarda kanunda aksi yazılı olmadıkça suçtan zarar gören kişinin vazgeçmesi davayı düşürür⁹⁹. Ancak hükmün kesinleşmesinden sonraki vazgeçme cezanın infazına engel olmaz. İştirak halinde suç işlemiş sanıklardan biri hakkındaki şikâyetten vazgeçme, diğerlerini de kapsar. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu kişilerin birlikte sebep oldukları bir suçta, biri hakkında şikâyetten vazgeçilmesinden diğerleri de yararlanırlar. Buna karşılık vazgeçme onu kabul etmeyen sanığı etkilemez.

⁹⁷Centel/ Zafer/ Çakmak, 675, 676.

⁹⁸Denetim süresi ve ne şekilde geçireceği ile koşullu salıvermenin diğer ayrıntıları, 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunun 107. maddesinde düzenlenmiştir.

⁹⁹Y9CD. 28.1.2008, 2007-3629/3629/ 2008-393. Y9CD. 22.1.2008, 2005-6930/2005-9746 (Bu kararlar yayınlanmamıştır).

Kazalanan işçinin şikâyetten vazgeçmiş olması nedeniyle kamu davasının düşmesi halinde işçi, şahsi haklarından da vazgeçtiğini ayrıca açıklamış ise artık hukuk mahkemesinde de dava açama imkânı bulamayacaktır (TCK. 73/VII). Bunun dışında, kamu davasının ve cezanın düşmesi, uğranılan zararın tazmini için açılan şahsi hak davasını etkilememektedir (TCK. 74/II, III)¹⁰⁰.

Bu bağlamda değinilmesi gereken bir başka imkân da uzlaşmadır. Türk Ceza Kanununa göre iş kazası sonucunda ortaya çıkan bir taksirli yaralama eylemi sonrasında uzlaşma yapılabilmesi mümkündür¹⁰¹. Bu tür suçlarda, failin suçu kabullenmesi ve doğmuş olan zararın tümünü veya büyük bir kısmını ödemesi ya da gidermesi koşuluyla mağdur işçi ile fail özgür iradeleri ile uzlaştıklarında kamu davası açılmaz veya davanın düşürülmesine karar verilir¹⁰². Ancak bunun için uzlaşmanın savcı veya hâkim tarafından saptanması gerekmektedir¹⁰³.

100Ayrıca bkz. TCK. 65, 66, 75, 184, 481.

101Yüksek mahkemeye göre, "...şüphelinin üzerine atılı suçun vasfını tayin etme yetkisi soruşturma aşamasında Cumhuriyet Savcısına ait olup, yargılama aşamasında suç vasfının basit taksirle yaralama olarak nitelendirilmesi halinde, uzlaşma hükümlerinin mahkeme tarafından uygulanabileceği..." karara bağlanmıştır. (Y9CD. 26.12.2005, 7863/9798, Yayınlanmamıştır)

102Toroslu, 435 vd.

103Y9CD. 26.12.2005, 7863/9798 (Yayınlanmamıştır).



SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİ KORUYUCU DÜZENLEMELER



Doç. Dr. Süleyman BAŞTERZİ

*Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı
Öğretim Üyesi*



Dinamik ve Önleyici Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenlik hakkının temelini oluşturan sosyal devlet ilkesi, iş sağlığı ve güvenliği hakkının da temelinde yer alır. Sosyal devletin işlevi vatandaşlarını sosyal adalet temelinde eşit ve özgür kılmaktır. Bunun sağlanabilmesi, bireylerin toplumsal risklere karşı korunarak geleceklarine güvenle bakabilmelerine bağlıdır. Çünkü kişilerin özgür olabilmeleri için, geleceklarını tehdit eden riskler karşısında kendilerini güvende hissetmeleri, öte yandan sosyal adalete uygun bir eşitliğin sağlanması için de sosyal risklerle karşılaşanların bundan kaynaklanan dezavantajlı durumlarının giderilmesi, insan onuruna yakışır asgari bir yaşam düzeyine kavuşturulmaları gerekir. Nitekim bu amaçla, Anayasamızın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti sosyal hukuk devleti olarak tanımlandıktan sonra, 5. maddede "... Kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasi, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak ..." devletin temel amaç ve görevleri arasında sayılmıştır. Anayasanın 17. maddesinde de herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkına sahip olduğu belirtilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği hakkının anayasal dayanakları açıklanırken, Anayasanın yukarıda değinilen 2., 5. ve 17. maddeleri yanında, çalışma koşulları ve dinlenme hakkını düzenleyen 50. maddesi ile sağlık hizmetlerini ve çevrenin korunmasını düzenleyen 56. maddesi gibi, doğrudan sosyal güvenlik hakkını düzenleyen 60. maddesine de yer verilmektedir.¹ Zira uzun süredir sosyal güvenliğin, sosyal risklerin tazmini kadar, söz konusu risklerin gerçekleşmesini önleyici çabaları da içerdiği ve o itibarla çok yönlü bir koruma hukuku niteliği taşıdığı genellikle kabul edilmektedir.² Bu yaklaşım, Anayasanın sosyal güvenlik hakkını düzenleyen 60. maddesinin, bu maddenin temelini oluşturan sosyal devlet ilkesinin yukarıda değindiğimiz amaçlarına uygun yorumlanmasının bir gereğidir. O itibarla sosyal güvenlik hakkı da bireylere, risklerin doğurduğu zararların giderilmesi kadar, önlenmesini isteme hakkını vermektedir.³

Bu nedenle geniş anlamda sosyal güvenlik politikaları oluşturulurken sosyal risklerin tazmini ile birlikte, bu risklerin önlenmesine ilişkin tedbirlerin de birlikte düşünülmesi gerekir. Bunun uzantısında sosyal güvenliğin dar anlamda somutlaştığı sosyal güvenlik sistemlerinde, gerek primsiz sosyal yardım, gerek primli sosyal sigorta rejimine ilişkin düzenlemeler yapılırken, risklerin önlenmesi amacının gözden uzak tutulmaması, yukarıda açıklamaya çalıştığımız çağdaş yaklaşıma uygun olur.

Belirtilen yaklaşımın bir sonucu olarak sosyal güvenlik çağımızda dinamik bir yapı kazanmış ve eşitliğe dayalı bir toplumsal düzenin sağlanmasında anahtar rol üstlenmiştir. Sosyal güvenliğin bu şekilde dinamikleşmesi sosyal ve ekonomik risklerle mücadelenin sürdürülebilirliği için artık zorunlu görülmektedir. Sosyal güvenliğin dinamik boyutunu oluşturan risk önleyici rolünün öne çıktığı ilk alan ise iş sağlığı ve güvenliğidir. Günümüzde giderek karmaşıklaşan ve artan işyeri kaynaklı sağlık riskleri de sosyal güvenlik alanında iş

¹Sarper Süzek, İş Hukuku, B.4, İstanbul 2008, 788-790.

²Sarper Süzek, İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985 (İş Güvenliği), 33 vd.; Ferit Hakkı Saymen – Münir Ekonomi, Sosyal Sigortalar Tatbikatı, İstanbul 1966, 7-9, 16; Kenan Tunçomağ, sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, B.5, İstanbul 1990, 258; Ali Güzel – Ali Rıza Okur – Nürşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, B.11, İstanbul 2008, 6; Süleyman Başterzi – Gaye Burcu Yıldız, Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene Rücu Hakkı, İşveren Özel Eki, Eylül 2005, 5.

³Süzek, İş Güvenliği, 33.

sağlığı ve güvenliğini koruyucu geniş bakış açısının yaygınlaşması ihtiyacını artırmaktadır. Sosyal güvenlik kapsamında dinamik iş sağlığı ve güvenliği politikalarının geliştirilmesi iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemekle insanları çeşitli gereksiz acılardan kurtaracağı gibi sosyal ve ekonomik ilerlemeye de katkı sağlayacaktır.

İş sağlığı ve güvenliğinin korunmasına ilişkin önlemlerin ilk sırada yer alıp merkezine oturduğu dinamik sosyal güvenlik politikalarının hayata geçirilip, buna ilişkin sistemlerin oluşturulmasında yol gösterici olacak temel ilkeler şu şekilde sıralanabilir:

1- Çalışanların sağlığı işletmeler ve toplum için stratejik bir değer olarak kabul edilmelidir. Zira çalışanların sağlığı, üretimin bir parçası olarak işgücü yapılanmasının temelinde yer alır ve rekabet edebilirlik ile yeni kapasitelerin kullanılmasının geliştirilmesine destek olur.

2- Çalışanların sağlığının korunması toplumsal bir sorumluluk olup, toplumun bu alana yatırım yapmasını gerektirir. Çalışanların sağlık durumunu belirleyen mesleki ve meslek dışı etkenler ve bunların yarattığı artan tehditlere karşı, işletmeler ve toplum insan sağlığına yaptığı yatırımı artırmalıdır.

3- Çalışanların sağlığının korunması, bütün sosyal güvenlik kollarının hedefi olarak düşünülmelidir. Sadece iş kazası ve meslek hastalıkları sigorta kolları bağlamında değil, diğer sosyal güvenlik alanlarında da çalışanların sağlığı ortak bir amaç olarak dikkate alınmalıdır.

4- Bütün çalışanlar sağlığı güvence altına alan önlemlerden yararlandırılmalıdır. Özellikle kayıt dışı sektör, küçük ölçekli işletmelerde çalışanlar ve bağımsız çalışanlar güvence kapsamına alınmalı ve önleyici programlara katılmaları sağlanmalıdır.

5- Çalışanların sağlığının korunmasında ortak mücadele ve yeniliklerin takibi esastır. Çünkü günümüzde giderek karmaşıklaşan riskler yeni önlemleri ve çalışanların sağlığının korunmasında yeri olan bütün aktörlerin işbirliğini gerektirmektedir. Bu şekildeki bir ortak girişim çalışanların sağlığına yapılan yatırımın etkisini artıracaktır.

Anılan ilkeler çerçevesinde hareket edilmesi, çalışanlarda bir yandan en kutsal hakları olan yaşama hakkı korunurken diğer yandan daha güçlü bir sosyal güvenlik duygusunun yaratılması ve sosyal güvenlik fonlarının, dolayısıyla ulusal servetin boşa harcanmaması açısından büyük önem taşımaktadır. Sosyal güvenliği küreselleşmenin yarattığı tehditlere karşı koyması, sosyal adalete ve adil bir ekonomik gelişmeye katkı sağlaması ancak bu şekilde olanaklıdır. Bunun için sosyal güvenlik dinamik, bütünlük ve inisiyatif alan bir nitelik kazanmalıdır.⁴

Aşağıda, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çerçevesinde, sosyal güvenlik sistemimizde iş sağlığını ve güvenliğini koruma bakış açısıyla öngörülen ve/veya böyle bir bakış açısıyla ilişkilendirilebilecek en temel düzenlemeleri gözden geçirmeye çalışacağız.

Sosyal Sigorta Primlerinin Belirlenmesi

1) Ödüllendirme ve Cezalandırma (bonus-malus) Sistemi

Günümüzde, işverenleri iş sağlığı ve güvenliği konusunda önlem almaya, bu alana yatırım yapmaya yöneltecek en etkin aracın “ekonomik teşvikler” olduğu görüşü haklı olarak genel

4ILO, World of Work, No.63, August 2008, 16.

kabul görmektedir. Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını Geliştirme Vakfı tarafından yapılan bir çalışma, ekonomik teşviklerin, hemen bütün Avrupa Birliği ülkelerinde mesleki risklerin önlenmesine yönelik bir araç olarak kullanıldığını göstermiştir.⁵ Bu şekilde yaygınlaşması ekonomik teşviklerin işverenlerin temel hedefi olan kârlılıkla yakından ilgili olmasından kaynaklanır. İş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi ve yönetimine yaptıkları yatırımların işletme maliyetlerini düşüreceği yönünde kanaat uyandırdığı takdirde, işverenlerin bu yönde yatırımlara gitmeleri doğaldır. Söz konusu yöntemin başarısı sağlanacak teşviklerle mevcut yasal koşullara göre yaratılacak olanakların büyüklüğüyle orantılıdır. Ekonomik teşviklerin sistemli bir şekilde artırılmasının yeni bir yaklaşım olarak etkili olacağı Avrupa Komisyonunca da dile getirilmiştir.⁶

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Bürosu tarafından, “Ekonomik Teşviklerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Sağlayacağı İlerleme” başlığı altında, 2004 yılında Hollanda’nın başkanlığı sırasında gerçekleştirilen Avrupa Konferansı kapsamında işverenleri iş sağlığı ve güvenliğine yatırım yapmaya yöneltecek teşvikler de gözden geçirilmiştir. Bu çalışmada öne çıkan ekonomik teşvikler,

- 1) Devletin mali (kredi) desteği ya da yeni araç gereçler ve gelişen model ve yöntemler konusunda danışmanlık hizmetleri sağlanması gibi diğer yardımlar;*
- 2) Mesleki risklerin önlenmesine, asgari yasal koşulların üstünde yatırım yapan işverenlere vergi indirimini sağlanması gibi vergi teşvikleri;*
- 3) Sosyal sigorta primlerinin, işyerinde alınan iş sağlığı güvenliği önlemlerine ve işyerinde yaşanan iş kazası ve meslek hastalıkları düzeyine göre belirlenmesi şeklinde sıralanmaktadır.⁷*

Anılan önlemler, sosyal sigorta primlerinin yüksekliği nedeniyle iş gücü maliyetlerinin yüksekliğinin işverenlerce haklı olarak eleştirildiği dikkate alınarak Türkiye açısından değerlendirilecek olursa, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasını da içeren kısa vadeli sigorta kolları primlerinin işverenin mesleki risklerin önlenmesi konusundaki yatırımlarına, işyeri örgütlenmesine ve başarısına bakılarak belirlenmesi modelinin Türkiye açısından etkin şekilde uygulamaya konması gereği ortaya çıkmaktadır.

Bu noktada belirtmek gerekir ki, ekonomik teşviklerin işlevselliği konusunda çok fazla araştırma sonucu bulunmamakla birlikte, Birleşik Krallık’da yürütülen bir araştırma konuya ışık tutmaktadır. Bu çalışmada ortaya çıkan tespitler şöyle özetlenebilir.

- 1) Özellikle primlerin kazancın %1’inden yüksek olduğu durumlarda, sosyal sigorta temelli teşviklerin, işverenlerin iş sağlığı güvenliği önlemlerini alma güdülerindeki etkisi yüksektir.*
- 2) Prim oranının yüksek (%3 ve üzeri) olması işverenler üzerinde negatif etki yaratmakta, işverenlerin sigorta maliyetlerinin meşruluğunu reddetmelerine yol açmaktadır.*
- 3) Sigorta sistemleri, mesleki risklerin önlenmesi bakımından, işverenlerin işletmelerinin iş sağlığı güvenliği performansıyla prim düzeyleri arasında bağlantı bulunduğuna inandıkları takdirde işlevseldir.*
- 4) İşletmelerde iş sağlığı güvenliği önlemlerinin yenilenip geliştirilmesini takiben ekonomik teşvikin devreye sokulmasının çok uzun zaman alması teşvikin etkinliğini azaltmaktadır.*

⁵European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, ‘Economic instruments for sustainable development’, Dublin, 2000.

⁶European Commission, ‘a new Community strategy on health and safety at work 2002–06’, Brussels, 11 March 2002 (COM(2002) 118 final).

⁷Bkz. “Effectiveness of economic incentives to improve occupational safety and health”, Summary of a workshop organised by the European Agency for Safety and Health at Work as part of a European conference held during the Dutch Presidency in 2004, European Agency for Safety and Health at Work, 14/EN Forum (http://osha.europa.eu/publications/forum/14/forum14_en.pdf/at_download/file).

5) Gizli gelişen hastalıklarda olduğu gibi, tehlikenin ortaya çıkmasıyla zararlı sonuçların ortaya çıkması arasındaki uzun gecikme, işletmedeki mevcut iş sağlığı ve güvenliği yönetim ve yapılanmasıyla prime dayalı ekonomik teşvik arasındaki bağı koparabilir. Bu tespitler değerlendirildiğinde, ekonomik teşviklerin hiçbir zaman geleneksel düzenlemelerin yerini tutmamakla birlikte, işverenleri mesleki risklere karşı önlem almaya güdüleyen etki sağladığı sonucuna varılmaktadır.⁸

Bu noktada belirtmek gerekir ki, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primlerinin toplanması konusunda iki temel yöntem söz konusudur. Bunlardan ilki, kural olarak Türkiye’de de benimsenen, işin tehlikelilik derecesine göre prim oranı belirlenmesi yöntemidir. Diğeri ise, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma konusundaki başarısına göre prim oranının belirlenmesi (bonus-malus) sistemidir. Bu sistemler çeşitli Avrupa ülkelerinde tek başına ya da farklı birleşimlerde uygulanabilmektedir. Örneğin, Almanya ve İsviçre’de risk sınıflandırması yanında, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma konusundaki başarısına göre prim oranını belirlenmesi (bonus-malus) sistemi de uygulanmaktadır. Fransa’da ise, küçük işletmelerde sosyal sigorta primi faaliyet konusuna göre belirlenirken, büyük işletmelerde sosyal sigorta primi işletmenin iş kazası ve meslek hastalığı kayıtları dikkate alınarak tespit edilmektedir.⁹

Avrupa Birliğine üye ülkeler içinde en yüksek iş kazası oranına sahip İspanya’da da, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma konusundaki başarısına göre prim oranını belirlenmesi (bonus-malus) sistemi uygulanmaktadır. İspanya’da hükümet ve sosyal taraflar 2003 yılında iş kazalarının azaltılması amacıyla mesleki risklerin önlenmesine ilişkin olarak alınacak tedbirler konusunda bir anlaşmaya varmış ve bu kapsamda kararlaştırılan tedbirler arasında, müfettiş sayısı çoğaltılarak iş sağlığı ve güvenliğinde denetimin yoğunlaştırılması ve yaptırımların artırılması, ortaya çıkan iş kazalarıyla ilgili olarak yetkili makamlara en kısa sürede bilgi akışı sağlanması için iletişim sistemlerinin “delta planı” olarak adlandırılan bir plan çerçevesinde gözden geçirilip elektronik ortama taşınması gibi tedbirlerin yanında, işverenlerin iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun finansmanı için ödedikleri primlerin, işletmelerindeki iş kazası ve meslek hastalığı oranına göre artmasını ve azalmasını öngören bir sistemin yürürlüğe konmasına da yer verilmiştir. Hemen belirtmek gerekir ki 2005 yılı raporlarına göre anılan tedbirlerin uygulamaya geçirilmesinin ardından 2004 yılında İspanya’da iş kazası sayısında önemli bir düşüş gözlemlenmiştir.¹⁰

2) Türk Hukukunda Kısa Vadeli Sigorta Kolları Primlerinin Belirlenmesi

Türkiye’de iş kazası ve meslek hastalığı sigortasını da içeren kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesini ile iş kollarının ve işlerin tehlike sınıf ve derecelerinin belirlenmesi usulü 5510 sayılı SSGSSK’nun 1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe giren 83. ve 84. maddeleri ile yeniden düzenlenmiştir. Bu kanunda 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’ndan farklı olarak iş kazası ve meslek hastalığı adıyla bağımsız bir sigorta koluna yer verilmemiş, dolayısıyla anılan ad

⁸Ayrıntılı bilgi için bkz. Wright, Michael and Marsden, Sara, Changing business behaviour — Would bearing the true cost of poor health and safety performance make a difference?, Contract Research Report 436/2002, HSE (http://www.hse.gov.uk/research/crr_pdf/2002/crr02436.pdf).

⁹“Costs and funding of occupational diseases in Europe”, August 2004 Eurogip-08/E, s.14 (http://www.europeanforum.org/pdf/Eurogip-08_E-cost.pdf).

¹⁰European Foundation For The Improvement of Living and Working Conditions, Industrial Relations Observatory Online, Spain: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/01/feature/es0301208f.htm>.

altında bir prim de belirtilmemiştir. Onun yerine iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunu da kapsar şekilde kısa vadeli sigorta kolları adı altında bir sigorta kolu düzenlenmiş ve bu sigorta kolunun prim oranı, 506 sayılı Kanunda iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu için öngörülen % 1,5 ile % 7 arasında değişen prim oranları 0,5 puan düşürülerek, % 1 ile % 6.5 arasında değişen oranlarda belirlenmiştir (m.81/1, c). Sadece iş kazası ve meslek hastalığı riskini güvenceye kavuşturmasa da bu sigorta kolunun prim oranının belirli bir aralıkta değişmesinin, eskiden olduğu gibi işyerinin girdiği tehlike sınıfı, işyerinin özel koşulları ve alınan önleyici tedbirlerle ilgili olduğu 83. maddenin düzenlemesinden anlaşılmaktadır. Bu maddenin 1. fıkrasında, kısa vadeli sigorta kolları priminin, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 74. maddesinde olduğu gibi, işyerinde yürütülen işin tehlikelilik derecesine göre belirleneceği öngörülmüştür. Bu amaçla iş kolları tehlikenin ağırlığına göre sınıflara, bu sınıflar da özel iş koşullarına ve tehlikeyi önlemek üzere alınmış tedbirlere göre, derecelere ayrılmıştır. Anılan fıkrada hangi iş kollarının hangi tehlike sınıfına girdiğinin, tehlike sınıf ve derecesine ait prim oranlarının ve tehlike derecelerinin belirlenmesinde uygulanacak esasların, ilgili bakanlıkların görüşleri de alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konacak bir tarife ile tespit edileceği belirtilmiştir. Prim tarifesinin gerekli görüldüğünde değiştirilmesi de aynı usule bağlanmıştır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 83. maddesinin 2. fıkrasına göre, yapılan işin maddenin birinci fıkrada belirtilen tarifeye göre hangi tehlike sınıf ve derecesine girdiği ve ödenecek kısa vadeli sigorta kolları primi oranı Sosyal Güvenlik Kurumunca belirlenerek işverene ve 4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanlara tebliğ edilir. İş kazasını ve meslek hastalığını önleyecek tedbirler hakkındaki mevzuat hükümlerine uygun bulunmadığı tespit edilen işler, Kurumca daha yüksek primli derecelere konulabilir.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 83. maddesinde sözü geçen Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarifesi Bakanlar Kurulu'nun 22.09.2008 tarihli 14173 sayılı kararıyla belirlenmiştir.¹¹ Bu tarife onüç madde ile yirmi işkolunda yürütülen, kendi içinde gruplanıp kodlandırılmış faaliyetlere göre, tehlike sınıflarını ve prim oranlarını gösteren ek listeden oluşmakta olup, SSGSSK'nun 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde belirtilen sigortalıları, işverenleri ve işyerlerini kapsamaktadır (m.2). 5510 sayılı SSGSSK'nun 83. maddesinin 3. fıkrasına göre çıkarılan söz konusu tarife incelendiğinde, bu tarifele benimsenen esasların büyük ölçüde 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 74. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, Bakanlar Kurulunun 18.01.1981 tarihli, 8/2569 sayılı kararı ile yürürlüğe konan İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortalıları Prim Tarifesi ile örtüştüğü görülmektedir.¹² İki tarife arasındaki farklılık ise, yeni yasal düzenlemeye paralel olarak ekli listede iş kollarının tehlike sınıfına göre belirlenen prim oranlarının 0,5 puan düşürülmesidir.

Yeni Tarifeye göre, ekli listedeki işkolları oniki tehlike sınıfına ayrılmış, prim oranlarının en düşük haddi % 1 ve en yüksek haddi % 6,5 olarak belirlenmiştir (m.5/1). Şu halde her bir

11RG. 29.9.2008, S.27012 (2. Mükerrer).

12 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 74. maddesi ve bu maddenin 3. fıkrası uyarınca, Bakanlar Kurulunun 18.1.1981 tarihli, 8/2569 sayılı kararı ile yürürlüğe konan İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortalıları Prim Tarifesine göre iş kazası ve meslek hastalıkları primlerinin belirlenmesi konusunda bilgi için bkz. Güzel – Okur – Caniklioğlu, 203-204; A. Can Tuncay – Ömer Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku'nun Esasları, İstanbul 2008, 195-196; Ömer Ekmekçi, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun Prim Oranları ve Prime Esas Olan – Olmayan Kazançlar, İş Hukuku Dergisi, Nisan/Haziran 1991, 234 vd.; Resul Kurt – Cahit Evcil, "Sosyal Sigortalar Kurumu Mevzuatında İşkolu Kodu ve Tehlike Sınıfının Tespiti" (<http://archive.ismmmo.org.tr>), 2-3.

tehlike sınıfı arasında % 0,5 puanlık bir fark bulunmaktadır. Her tehlike sınıfı ise üst, normal ve alt derece olmak üzere üç tehlike derecesine ayrılmıştır (m.10/1). Bir işin normal yüzdellik prim oranı, yer aldığı tehlike sınıfı numarasının ikiye bölümü sonucunda bulunacak rakama, 0,5 değerinin eklenmesi suretiyle bulunmaktadır (m.5/2). Üst derece prim oranı bulunduğu tehlike sınıfının normal yüzdellik prim oranından 0,2 puan daha yüksektir, alt derece prim oranı ise, normal yüzdellik prim oranından 0,2 puan daha düşüktür. Ancak, birinci tehlike sınıfındaki işyerleri için alt derece prim oranı, bu sınıfın normal prim oranının altına düşemeyecek, aynı şekilde onikinci tehlike sınıfındaki işyerleri için de üst derece prim oranı, bu sınıfın normal prim oranını geçemeyecektir (m.10/2).

Tarifeye göre, işyerinin girdiği tehlike sınıfındaki üst, normal veya alt tehlike derecesi, dereceleme hesabının yapıldığı yıldan önceki, 3 takvim yılı içinde meydana gelip Kurum kayıtlarına geçen ve işyerinin özel koşulları ile tehlikeyi önlemek için alınmış olan güvenlik önlemlerinin başarısını gösteren iş kazaları, meslek hastalıkları, sürekli iş göremezlik ve ölüm olaylarına göre Kurumca belirlenecektir. Bu yapılırken işyerinin tehlike ağırlığı da gözetelecektir (m.11/1). Ancak belirtelim ki, bir işyeri için böyle bir derecelemeye gidilmesi, o işyeri için dereceleme hesabının yapıldığı yıldan önceki, 3 takvim yılı içinde aynı işkolunda en az 40.000 gün sigorta primi tahakkuk ettirilmiş olması koşuluna bağlanmıştır (m.11/2). Anılan gün sayıda prim tahakkuku sağlayamayan işyerleri, yer aldıkları işkolunun normal prim oranı üzerinden prim ödeyeceklerdir (m.11/4). Anılan prim gün sayısı, tam gün çalışan bir işçi için 3 yılda ($3 \times 365 = 1095$) gün prim bildirileceği dikkate alındığında, ($40.000 / 1095 = 36,5$) yaklaşık olarak en az 37 işçi çalıştıran işyerlerinin anılan derecelendirme kapsamına girebileceğini ortaya koymaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının istatistiki olarak daha çok küçük işyerlerinde ortaya çıktığı düşünüldüğünde, söz konusu sınırlamanın, derecelendirme yönteminin işverenler üzerindeki olası teşvik ya da caydırma gücünü, dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasına katkısını çok azaltacağı açıktır.

Bu nedenle yapılan işteki tehlikenin ağırlığına göre belirlenen kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin tehlike sınıflarının, özel iş koşullarına ve tehlikeyi önlemek üzere alınmış tedbirlere göre derecelere ayrılmasına ilişkin uygulamayı gösteren Tarifenin kapsamının genişletilerek, küçük ve bir kısım orta ölçekli işletmelerin de uygulama alanına alınması için gerekli düzenleme yapılmalıdır. Ancak kabul etmek gerekir ki, kısa vadeli sigorta kolları prim oranının belirlenmesinde işyerinde tehlikeyi önlemek üzere alınmış tedbirlere ve iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesindeki başarıya bakılması yönteminin uygulanması, büyük işletmelerde, iş kazası–meslek hastalığı olaylarının sayısının ve yatırımların belirlenmesindeki kolaylık nedeniyle çok güç olmasa da, küçük ve orta ölçekli işletmelerde aynı derecede kolay olmayabilir. Bu nedenle Sosyal Güvenlik Kurumu nezdinde işyerlerinin iş kazası ve meslek hastalığı rakamlarının işlendiği ve iş sağlığı ve güvenliğine yapılan yatırımların kayıt altına alındığı güçlü bir indeks oluşturulması ve sıkça güncellenmesi, bilgi akışını kolaylaştıracak yöntemlerin geliştirilmesi, bu bağlamda İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ile ortak bir veri tabanının oluşturulması çok önemlidir.

Tarifenin 11. maddesinin 1. fıkrası incelendiğinde görülmektedir ki, işyerinin girdiği tehlike sınıfındaki dereceleme için esas alınan ölçüt, dereceleme hesabının yapıldığı yıldan önceki, 3 takvim yılı içinde meydana gelip Kurum kayıtlarına geçen ve işyerinin özel koşulları ile tehlikeyi önlemek için alınmış olan güvenlik önlemlerinin başarısını gösteren, iş kazaları,

meslek hastalıkları, sürekli iş göremezlik ve ölüm olaylarındaki azalma ya da artmadır. Şu halde tek başına önlem alma ve önlem almaya yatırım yapma prim indirimi teşvikinden yararlanmak için yeterli değildir. Ayrıca bu şekilde alınan önlemlerin olumlu sonuç vermiş olması, bunun derecelendirmenin yapıldığı yıldan önceki üç yılın kayıtlarına göre yapılacak değerlendirme ile tespit edilmiş olması gereklidir. Bu değerlendirmenin objektif olduğunda kuşku yoktur. Ancak, işverenlerin iş sağlığına ve güvenliğine yatırım yapmalarını teşvik için, yatırımı teşvik edici krediler ve satın alınacak teçhizata ilişkin vergi indirimleri yanında, bu alana mali açıdan önemli yatırım yapan işverenlere belirli bir süre geçip yatırımın olumlu sonuçları ortaya çıktıktan sonra değil, derhal prim teşviki sağlanması, daha sonra işyerinin iş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerinde anlamlı bir iyileşme olmazsa teşvikin gözden geçirilmesi yönteminin benimsenmesi, Tarifenin bu yönde değiştirilmesi uygun olur. Bu şekilde bir değişiklik SSGSSK'nun tehlike sınıflarının derecelendirilmesini düzenleyen 83. maddesinin 1. fıkrasına da aykırı olmayacaktır. Zira anılan düzenlemede tehlike derecelendirmesinde özel iş koşullarına ve tehlikeyi önlemek için alınmış tedbirlere bakılacağından söz edilmekte, ayrıca alınan tedbirlerin sonuç vermesi aranmamaktadır.

Belirtelim ki, öncekinden farklı olmayan yeni tarifeye göre, işyerinde yürütülen faaliyetin türü yanında, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almadaki başarısının, sigorta priminin belirlenmesinde dikkate alınması, başarının ödüllendirilip, başarısızlığın cezalandırılması, iş sağlığı ve güvenliğinin önlenmesine katkı sağlayıcı olabilir. Ancak yukarıda açıkladığımız düzenleme çerçevesinde, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki başarı ya da başarısızlık faktörünün kısa vadeli sigorta prim oranına etkisi, 0.2 gibi çok küçük bir puanla sınırlıdır. Bu nedenle önceki yasa döneminde anılan ödüllendirme ve cezalandırma yönteminin iyi işletilemediği ve mesleki risklerin önlenmesine katkı sağlamadığı gözlenmiştir. Yukarıda yaptığımız açıklamalar çerçevesinde, Türkiye'de işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almada daha özenli davranmaya teşvik edilmesi amacıyla, kısa vadeli sigorta kolları için prim belirlenmesinde işyerinin mesleki risklere karşı önlem almadaki başarısının etki düzeyi artırılmalı ve benimsenen sistem iyi işletilip, uygulama alanı genişletilmelidir. Bu bağlamda işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine yatırım yapan, iş riskini azaltan, işyerlerinde iş kazası ve meslek hastalığı ortaya çıkma oranı düşen işverenlere önemli ölçüde prim indirimi sağlanarak, bunların yeterli önlem almayan işverenlerle aynı prim oranlarına tabi tutulmasından vazgeçilmeli, bu şekilde işverenler iş sağlığı ve güvenliğine daha fazla yatırım yapmaya özendirilmelidir.

Tarifeye göre, Kurumca anılan şekilde bir derecelendirme yapılırken, işyerinde gözlenen iş kazası ve meslek hastalıkları ve bunlara bağlı sürekli iş göremezlik ve ölüm olaylarının, işverence gerekli bilimsel ve teknik önlemlerin alınmasına rağmen veya doğal afetler sonucu ortaya çıktığının tespiti halinde, bu tür olaylar kaçınılmazlık ilkesi gereği, derecelendirme hesabında dikkate alınmayacaktır (m.11/3). Bu düzenlemeyle işverenin kusuruna bağlı olmayan olaylar ile kaçınılmaz durumların tehlike derecelendirmesine etki etmeyeceğinin belirtilmeye çalışıldığı görülmektedir. Anılan amaca uygun yorumun gereği olarak ve düzenlemede geçici iş göremezlik durumlarına değinilmemekle birlikte, genel anlamda bu sonucu doğuran iş kazalarından söz edildiği için, derecelendirmede geçici iş göremezliğe yol açan olayların da dikkate alınacağı, aynı şekilde hükümde sadece doğal afetlerden söz edilmesine karşın, kaçınılmazlık yaratan diğer zorlayıcı nedene dayalı olayların da tehlike derecelendirmesine etki etmeyeceği sonucuna varılabilir.

Tarifenin “Esas işin fer’i ve mütemmimi olan işlerde prim oranları” kenar başlıklı 6. maddesinde, bir işyerinde yürütülen ve esas işin fer’i ve mütemmimi niteliğinde olan bütün işlerin sigorta primlerinin, esas işin tabi tutulduğu prim haddine göre hesaplanacağı, ancak esas işin fer’i ve mütemmimi sayılan işlerin, 1) sigortalıları birbirine karışmayacak şekilde, ayrı, bağımsız olarak yürütüldüğü ve 2) Kurumda ayrı bir işyeri olarak tescil edilmiş olduğu durumlarda her bir işin kendi tehlike sınıfının prim haddine tabi olacağı öngörülmüştür. 1981 tarihli tarife gibi, aynı ilkeleri benimseyen yeni tarifenin 6. maddesi düzenlemesi, kolayca anlaşılacağı gibi, bazı yönleriyle SSGSSK’nun 83. maddesinin 1. fıkrasında ortaya konan genel esasa bağdaşmamakta, bu nedenle açıklanmaya ve gözden geçirilmeye ihtiyacı bulunmaktadır.

Tarifenin 6. maddesi bağlamında öncelikle bir işin diğer bir işin fer’i ve mütemmimi olmasının ne anlama geldiğini belirtmek gerekir. Fer’i iş, asıl iş kapsamında olmayıp, onun yanında ihtiyaç duyulan ikinci derece işleri ifade eder. Mütemmim iş ise, asıl işi tamamlayan işler anlamına gelir. Bu iki kavramla anlatılmak istenen, asıl üretim sürecine dahil olmayan, bu sürece yardımcı nitelik taşıyan, o nedenle de iş hukukunda yardımcı iş olarak adlandırılan işlerdir. Şu halde, asıl işe yardımcı işlerin sigortalıları da kural olarak asıl işin prim haddine tabi olacaktır. Ancak Tarifede bu kurala bir istisna getirilerek, söz konusu işlerin sigortalıları asıl işi yapan sigortalılarla birbirine karışmıyor, işler birbirinden ayrı ve bağımsız yürütülüyorsa ve bu nedenle Kurumda ayrı bir işyeri olarak tescil edilmişlerse, söz konusu işlerin asıl işin prim tarifesine tabi olmayacağı öngörülmüştür. Düzenleme incelendiğinde, yardımcı işin asıl işin prim tarifesine tabi olmaması için, anılan koşulların hepsinin bir arada bulunması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre, yardımcı işi yapan işçiler farklı bir işyeri olarak kurulan organizasyonda çalışsalar dahi aynı mekanda çalıştıkları için birbirlerine karışıyorlarsa veya çalışırken birbirlerine karışmasalar da çalışmaları ayrı bir işyeri olarak örgütlenmemişse, bunlar adına bildirilecek kısa vadeli sigorta kolları primi asıl işe göre belirlenecektir.

Tarifenin 6. maddesinde yardımcı işleri yapanların çalışırken birbirlerine karışmaları, işlerini aynı mekânda iç içe yürütmeleri, aynı riske maruz kalmalarının bir ölçütü olarak benimsenmiştir. Bunların farklı işyeri oluşturan bir organizasyonun parçası olmaları, hatta yardımcı işin alt işverene yaptırıldığı durumlarda olduğu gibi, işverenlerinin farklı olması dahi sonucu değiştirmemektedir. Böyle bir ölçütün uygulamada prim oranının belirlenmesinde kolaylık sağlayacağı söylenebilir de, her durumda objektif sonuç doğuracağı söylenmez. Zira aynı mekânda birlikte çalışanların, her durumda aynı iş riskine ve aynı oranda maruz kalmaları söz konusu olmayabilir. Bunların özel iş koşullarının birbirinden farklı olması her halde olasıdır. Tarifenin 6. maddesi bu yönüyle, prim oranlarının belirlenmesinde yapılan işte maruz kalınan tehlikenin ağırlığını esas alan, SSGSSK’nun 83. maddesinin 1. fıkrası düzenlemesiyle uyumlu olmayıp, eleştiriye açıktır. Aynı şekilde, işverenin ayrı bir işyeri kurmaksızın, asıl iş organizasyonu içinde örgütlediği yardımcı işlerin, işçiler farklı iş riskine maruz olsalar, hatta düzenlemede öngörülen ölçüte göre birbirlerine karışmasalar da, farklı bir işyeri olarak örgütlenip, Kuruma ayrı bir işyeri olarak tescil edilmedikleri için, asıl işin tabi olduğu prim oranına tabi olması isabetli değildir. Buna karşılık tarifede, aynı iş riskine maruz olduğu düşünülen asıl ve yardımcı işlerde çalışan işçiler arasında, farklı işyeri oluşturan organizasyonlar içinde yer almalarına, hatta işverenlerinin farklı olmasına dahi

bakmaksızın ayırım yapmaması ve bunların aynı prim oranına tabi tutulması, SSGSSK'nun 83. maddesinin 1. fıkrasında benimsenen esasla uyumlu ve isabetlidir.¹³

Bu açıklamalardan sonra, tehlike sınıflarının özel iş koşulları ile tehlikeyi önlemek için alınan tedbirlere göre derecelere ayrılması bağlamında üzerinde durmak istediğimiz konu, işverenin yardımcı işleri ayrı bir işyeri olarak örgütlediği durumlarda ve özellikle de yardımcı işlerin alt işverene verildiği durumlarda, bu işyerlerinin iş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerinin asıl işte çalışanların prim oranlarının derecelendirilmesinde dikkate alınıp alınmayacağıdır. İşveren yardımcı işleri ayrı bir işyeri olarak örgütlemiş, ancak yukarıda açıklandığı üzere söz konusu işler iş içe aynı risk altında kalınarak yapıldığı için, asıl işin prim oranına tabi ise, asıl işyerinin tehlike derecesinin belirlenmesinde, yardımcı işlerin yapıldığı işyeri ya da işyerlerinde asıl işin riskinden kaynaklanan iş kazası ve meslek hastalıkları da asıl işyerinin tehlike derecesinin belirlenmesinde dikkate alınmalıdır. Buna karşılık, yardımcı işte çalışan işçilere asıl işin risklerine maruz değil iseler, işyerleri birbirinden bağımsız düşünülmeli ve bir işyerindeki iş kazası ve meslek hastalığı görülme düzeyi diğer işyerinde uygulanacak primi etkilememelidir.

Yardımcı işlerin alt işverene verilmesi durumuna gelince, işverenler farklı olunca, kural olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlüsü de değişmektedir. Bu itibarla alt işverenin işyerinde iş kazası ve meslek hastalıklarının sayıca artması ya da azalması esas olarak asıl işverenin prim oranlarının derecelendirilmesinde etkili değildir. Mevcut iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımız da bu ilkeye göre oluşturulmuştur. Ancak mesleki risklerin önlenmesine ilişkin yeni yaklaşım alt işverenin işçilerinin iş sağlığı ve güvenliğinin korunması noktasında asıl işverene, alt işverenlerin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almalarını sağlama, işyeri riskleri konusunda alt işvereni ve işçilerini bilgilendirme, eğitim verme ya da bunun verilmesini sağlama yükümlülüğü öngörmektedir. Modern iş sağlığı ve güvenliği mevzuatlarında açıkça düzenlenmeye başlanan bu yükümlülüğün,¹⁴ açık düzenleme olmayan durumlarda genel ilkeler çerçevesinde sosyal temasa dayandırılarak açıklanmaya çalışıldığı da görülmektedir. Bu çerçevede, yardımcı işleri yapan alt işverenin işçilerinin asıl işverenin işyerinde yürütülen işler nedeniyle maruz kaldıkları iş risklerine karşı korunmalarının, kendi işverenleriyle birlikte asıl işverenin de yükümlülüğünde olduğu kabul edilebilir. Yardımcı işlerde çalışanların, bu işlerin aynı işverence ayrı bir işyeri olarak örgütlediği durumlarda olduğu gibi, iş içe çalışma dolayısıyla aynı iş riskine maruz kalarak çalıştıkları durumlarda söz konusu riskten kaynaklanan iş kazaları ve meslek hastalıkları asıl işin girdiği tehlike derecesinin belirlenmesinde dikkate alınabilir.

Aynı yaklaşımın yardımcı işler dışındaki asıl işveren alt işveren ilişkilerinde de geçerli olduğunu söyleyebiliriz. O halde, genel olarak alt işverenlerin işyerlerindeki, iş kazası ve meslek hastalığı istatistikleri de, istatistiğe yansayan olayların ortaya çıkmasında asıl işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesinin payı bulunması koşuluyla ve o ölçüde, asıl işverenin işçilerinin prim oranlarının derecelendirilmesinde dikkate alınmalıdır.

¹³Belirtelim ki, Tarifenin 7. maddesinde de 6. maddedekine benzer yaklaşımla aynı işveren tarafından, aynı işyerinde yürütülen ve nitelikleri bakımından aynı özellikler gösteren ve farklı tehlike sınıflarına dahil olan bütün işlerin, işyerinde en yüksek tehlike sınıfına giren işin prim oranına tabi olacağı belirtilmiştir. Bu düzenleme de SSGSSK'nun 83. maddesinin 1. fıkrasına aykırıdır.

¹⁴Bu bağlamda belirtelim ki, Türkiye'de de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan 10.10.2008 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının 10. maddesinin 2. fıkrasında, "Asıl işveren ile alt işveren faaliyetlerinin, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebileceği durumlarda, alınması gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanması konularında gerekli koordinasyon asıl işveren tarafından sağlanır. Asıl işveren, alt işverenin çalışanlarına karşı o işyeri ile ilgili bu Kanundan doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur". 3. fıkrasında ise, "Asıl işveren, alt işverenin kendi çalışanları için, bu Kanun hükümlerinden doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini, işin özelliği dikkate alınarak sürekli denetler." hükümlerine yer verilmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumunun İşverene Rücu Hakkı

Sosyal güvenlik sisteminde, mesleki riskleri olabildiğince azaltmak ve işverenleri daha etkin davranmaya teşvik etmek üzere ortaya çıkan etkin önlemlerin başında sosyal güvenlik kurumlarının, işverenlere, kusurlarıyla yol açtıkları iş kazaları ya da meslek hastalıkları ve hastalıklar nedeniyle yaptıkları yardımları ve bağladıkları gelirlerin peşin değerini rücu etmesi gelir. Risk önleyici bu yönteme, 506 sayılı SSK'nda olduğu gibi, SSGSSK'nda da yer verilmiştir.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 21. maddesi'nin 1. fıkrasına göre, "İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır".¹⁵ Aynı şekilde, SSGSSK'nun 76. maddesinin 4. fıkrasına göre de "İş kazası ile meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalının iş sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucu olmuşsa, Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri işverene tazmin ettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır".

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 21. maddesinin 2. fıkrasında ise, "Çalışma mevzuatında sağlık raporu alınması gerektiği belirtilen işlerde, böyle bir rapora dayanılmaksızın veya eldeki rapora aykırı olarak bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılan sigortalının, bu işe girmeden önce var olduğu tespit edilen veya bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı nedeniyle, Kurumca sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverene ödettilir" hükmüne yer verilmiştir.¹⁶

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 76. maddesinin 3. fıkrasında da "İlgili kanunları gereğince sağlık raporu alınması gerektiği halde sağlık raporuna dayanılmaksızın veya alınan raporlarda söz konusu işte çalışması tıbbî yönden elverişli olmadığı belirtilen sigortalıların genel sağlık sigortalısını çalıştıran işverenlere, bu nedenle Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri tazmin ettirilir. Sağlık kurulu raporu ile belli bir işte çalışmayacağı belgelenen 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki kişiler bu işte çalıştırılmaz. Bu kişileri çalıştıran işverenler, genel sağlık sigortalısının aynı hastalık sebebiyle Kurumca yapılan masraflarını ödemekle yükümlüdür" düzenlemesi yer almaktadır.

Görüldüğü gibi anılan düzenlemelerde işverenin Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı rücu sorumluluğu 506 sayılı Yasa'dakine paralel şekilde kusur esasına dayandırılmıştır. Bu çerçevede işverenler, işyerinin tehlikelilik derecesine göre ağırlaşan oranlarda prim ödeyerek finansmanına katıldıkları sosyal sigorta sisteminden sigortalılara sağlanan yardımlar nedeniyle kuruma karşı ayrıca sorumlu tutulabilmektedir.

¹⁵ 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 26. maddesinin 1. fıkrasında ise, "İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareketi sonucu olmuşsa, Kurumca sigortalıya veya hak sahibi kimselerine yapılan veya ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarları ile gelir bağlanırsa bu gelirlerin 22 nci maddede belirtilen tarifeye göre hesaplanacak sermaye değerleri toplamı (...) Kurumca işverene ödettilir. İşçi ve işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır" hükmü yer almaktadır.

¹⁶ 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 41. maddesinde ise, "Çalışma mevzuatına göre sağlık raporu alınması gerektiği halde böyle bir rapora dayanılmaksızın veya eldeki rapora aykırı olarak bünyeye elverişli bulunmadığı işte çalıştırılan sigortalının, bu işe girişinden önce var olduğu tespit edilen veya bünyeye elverişli bulunmadığı işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı için Kurumca yapılan hastalık sigortası masraflarının tümü işverene ödettilir" hükmü yer almaktadır.

Özel sigorta tekniğiyle hiçbir şekilde bağdaşması mümkün olmayan bu sorumluluk ancak sosyal sigortanın yukarıda değindiğimiz önleyici işleviyle açıklanabilir. Zira böyle bir sistemin kurulmasının amacı, esasen işverenlerin sorumluluğunun sigorta edilip, riskin işveren topluluğuna dağıtılması olmayıp, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin korunması ve ekonomik kayıplarının tazminidir. Bu şekilde, sosyal sigorta primlerini ödeyen işverenin sorumluluğunu sigorta ettirdiği düşüncesine kapılarak mesleki risklerin önlenmesi konusunda daha az özenli davranmasının önüne geçilmek istenmektedir.

Anayasa Mahkemesi 1990 yılında, SSK'nun 26. maddesinin 1. fıkrasının Anayasanın 10. ve 60. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülerek somut norm denetimi yoluyla açılan iptal davasını oy çokluğuyla reddetmiştir.¹⁷ Yüksek Mahkeme davayı ret gerekçeleri arasında, aynı maddeye ilişkin önceki üç kararında olduğu gibi,¹⁸ SSK'nun 26. maddesinin 1. fıkrasının iş sağlığı ve güvenliğini sağlama amacına yönelik olduğunun altını çizerek belirtmiştir. Söz konusu kararda:

“... İş Yasası'nın 73. maddesinde işveren işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu konudaki koşulları, araçları noksanız bulundurmakla yükümlü tutulmuştur. İşveren, sağlık ve güvenlik yönünden gerekli önlemleri almak zorundadır. Bu konuda olanakların yetersizliği, özellikle önlemin gerektirdiği parasal fedakârlıkların ağırlığı, kötü alışkanlıklar ve iş gelenekleri önlem alma yükümlünü kaldırmaz. Kişilerin kutsal olan can ve sağlığının korunması en önemli bir ödev olarak Anayasakoyucu tarafından devlete verilmiş olup, Sosyal Sigortalar Yasası'nın 26. maddesi de bu amaca yönelik bir düzenlemedir.

...

Sosyal Sigortalar Yasası'nın 26. maddesinin itiraz konusu birinci fıkrasında Sosyal Sigortalar Kurumu'nun zarar sorumlusu işverene rücu edebilmesi için, zararın işverenin “işçi sağlığı ve işgüvenliği kurallarına” uymamış olması sonucu doğması koşulu aranmaktadır. Böylece, işveren, işçi sağlığı ve iş güvenliğini duyarlılıkla koruma durumunda tutularak, işçilerin yaşamlarına ya da sağlıklarına zarar gelmesini engelleyen önlemleri almaya zorlanmaktadır.

...

Anayasa'nın 2., 49. ve 60. maddeleri kuralları, işçilerin ve onların güvenliğini sağlayacak olan Sosyal Sigortalar Kurumu'nun yararının üstün tutulmasını gerekli kılmaktadır. Sosyal sigorta sisteminde işverenin prim ödemiş olması nedeniyle, Kurum'un ondan herhangi bir biçimde tazminat isteyemeyeceği ileri sürülemez; çünkü hiç kimse kendi kasdı veya kusuru ile başkasının hasta, sakat olması ya da ölmesi sonucunda doğan zararlar karşılığında sigorta yoluna başvurarak kendisini bu zararlardan dolayı tazminat ödeme sorunu dışında tutamaz. Böyle bir tutum, sosyal sigorta ilkelerine ve sigorta ilişkisinin niteliğine aykırı düşer. Akçalı sorumluluğunu sigorta primi ödeyerek karşılayan işverenin, işçinin canına ya da sağlığına zarar gelmesini önleme ödevinden kaçınması gibi bu sonuç doğurur. Böyle bir uygulama da yukarıda' açıklanan Anayasa kurallarıyla çelişir.

Kimi batı ülkelerinin, kendilerine özgü koşullarından kaynaklanan “rücu etmeyi yalnızca kasıt halinde tanıyan” uygulamaları ülkemiz koşulları ve sosyal güvenlik anlayışıyla bağdaşamaz,

17AyM. 2.5.1991, E.1990/28, K. 1991/11, <http://www.anayasa.gov.tr/eskisite/KARARLAR/IPTALITIRAZ/ K1991/K1991-11.htm>
18AyM. 23.5.1972, E. 1972/2, K. 1972/28; <http://www.anayasa.gov.tr/eskisite/ KARARLAR/IPTALITIRAZ/ K1972/K1972-28.HTM>; AyM. 18.3.1976, E. 1975/ 198, K. 1976/ 18, <http://www.anayasa.gov.tr/eskisite/ KARARLAR/IPTALITIRAZ/K1976/K1976-18.HTM>; AyM. 20.12.1983, E. 1982/4, K. 1983/17. <http://www.anayasa.gov.tr/eskisite/KARARLAR/IPTALITIRAZ/ K1983/K1983-17.htm>

işverene ödetirilen giderler dışında gelirin sermaye değeri, Sosyal Sigortalar Kurumu'nun zenginleşmesi sonucunu her zaman doğurmaz. Zira birçok olayda kendisine gelir bağlanan kişinin söz konusu gelirin değerinin hesaplanması sırasında kabul edilenlerden daha uzun yaşaması ya da bağlanan gelirden yasa ile yapılan değişiklikler nedeniyle büyük artmalar olması gibi durumlar Sosyal Sigortalar Kurumu'nu aldığı primleri ve sermaye değeri biçimindeki tazminatı çok aşan ödemeler yapmak zorunda bırakabileceği de bir gerçektir.

...

İtiraz konusu kuralın uygulanmasıyla işçi sağlığı ve işgüvenliği kurallarına uymamış işverene getirilen yükümlülük, Anayasa'nın sosyal güvenlik ilkelerinin ve Devlete verilmiş görevlerin yerine getirilmesini sağlamış olacaktır” görüşlerine yer verilmiştir.

Anayasa Mahkemesi'nin bu kararında da belirtildiği gibi, SSK'nun 26. maddesinin (SSGSSK'nun 21. maddesinin) 1. fıkrası, Anayasanın 2. maddesinde ifadesini bulan sosyal devlet ilkesi temelinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlama amacına yönelik olup, bu nedenle esas olarak Anayasaya aykırı değildir. Düzenlemenin kural olarak Anayasanın aynı amaca hizmet eden 60. maddesine aykırı olduğu da söylenemez. Ancak, bu amaç doğrultusunda başarı sağlanması, işverenlerde bir yandan prim öderken diğer yandan, her durumda riücu sorumluluğuyla karşılaşılacağı duygusunun yaratılmamasına bağlıdır. Zira her halde sorumlu olacağı duygusu, işverenlerde bu yöntemle sağlanmaya çalışılan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma motivasyonunu ortadan kaldırır.

Kuruma riücu hakkı veren durumlardan işverenin, işçileri gerektiği halde sağlık raporu almaksızın ya da eldeki rapora aykırı olarak bünyeye uygun olmayan işlerde çalıştırmaması esasen kasten gerçekleştirilebilecek bir fiildir. O nedenle, anılan motivasyon bozulmasının bu durumda ortaya çıkması beklenmez. Buna karşılık, SSK'nun 26. ve SSGSSK'nun 21. maddelerinin 1. fıkraları ile SSGSSK'nun 76. maddesinin 4. fıkrasında, işveren kasıtlı davranışları yanında, sigortalıların sağlığını koruma borcuna ve iş güvenliği mevzuatına aykırı her türlü fiili sonucu meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarından da sorumlu tutulmuştur. Bu fiiller icrai olabileceği gibi ihmal suretiyle de işlenebilir. Söz konusu düzenlemelerde hiçbir bir sınırlama yapılmadığı için, işveren ağır ihmali yanında hafif ihmalden de sorumludur.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında isabetli olarak işverenin uyması gereken yükümlülükler çok geniş düzenlenmiş, ilke olarak işverenin aynı alanda faaliyet gösteren dürüst, makul, sorumluluk duygusu gelişmiş bir işverenin alması gereken bütün önlemleri alması gerektiği kabul edilmiştir. Diğer bir ifadeyle işverenin işçiyi koruma borcu bağlamında kusuru objektifleştirilmiştir.¹⁹ İşverenin işçiyeye karşı hukuki sorumluluğunda olduğu gibi Sosyal Güvenlik Kurumu'na karşı riücu sorumluluğunda da aynı kusur esası benimsenince, işverenin kusursuz bulunma olasılığı çok zayıflamakta ve kusursuz sorumluluğa yaklaşmaktadır. Bu bağlamda belirtelim ki uygulamada, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına işçinin uymadığı durumlarda bile, işçinin iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkmasındaki kusurunun, her durumda işverenin az ya da çok eğitim ve denetim yükümlülüğüne aykırı davranmış olmasına bağlandığı ve işverenin az da olsa kusurlu bulunarak sorumluluğuna gidildiğine sıkça rastlanmaktadır.

Sosyal sigorta kurumlarının sigortalı ya da hak sahiplerine toplumsal risklere karşı

¹⁹Süzek, İş Hukuku, 356-357.

koruma ve güvence sağlamasının asıl amacının işverenin sorumluluğunun sosyal sigorta sistemine aktarılması olmadığı, temelini anayasalarda bulan toplumsal bir ödevin yerine getirilmesi olduğu kuşkusuzdur. Ancak işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı rücu sorumluluklarının bu kadar geniş tutulması, sosyal devlet ilkesi temeline dayandırılan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaya zorlanmaları amacıyla uyumlu olmadığı gibi, adil ve ölçülü de değildir. Zira bu durumda işverenler bütün kısa vadeli sigorta kolları primini ödedikleri gibi, her durumda rücu sorumluluğuna da muhatap olmaktadır.

İşveren, büyük işletmeleri olan ekonomik gücü yüksek bir kişi olabileceği gibi orta ya da küçük ölçekli bir işletme sahibi, geliriyle ancak geçinebilen küçük girişimci de olabilir. Mevcut koşullarda rücu tazminatları özellikle ekonomik gücü zayıf olan işverenlerin iflasına, ekonomik geleceğinin bütünüyle sona ermesine yol açabilmektedir. Bu noktada, sosyal sigorta kurumlarının sigortalı ya da hak sahiplerine toplumsal risklere karşı koruma ve güvence sağlamasının asıl amacının işverenin sorumluluğunun sosyal sigorta sistemine aktarılması olmayıp, temelini anayasalarda bulan toplumsal bir ödevin yerine getirilmesi olduğu unutulmamalıdır.

Açıklanan nedenlerle yabancı hukuk sistemlerinde, sosyal sigorta kurumlarının yaptıkları yardımlar için işverenlere rücu hakkı kast, bağışlanmaz kusur ve ağır ihmâl gibi kusurun ağır dereceleriyle sınırlanmıştır. Örneğin Almanya'da, işverenin rücu sorumluluğu ağır ihmalle sınırlı iken, Fransa'da bir adım daha ileri gidilerek bağışlanmaz kusurla sınırlanmıştır. Ancak bu koşullarda, Sosyal Güvenlik Kurumu'na kısa vadeli sigorta kolları priminin tamamını ödeyen işverene rücu hakkı tanınması Anayasanın ölçülülük ilkesine ve temelini Anayasanın 2. maddesinde olduğu gibi, sosyal güvenlik hakkına ilişkin 60. maddesinde de bulan iş sağlığı ve güvenliğini sağlama amacına uygun olabilir. Bu nedenle Anayasa Mahkemesinin yukarıda alıntı yaptığımız kararında, bazı yabancı ülkelerde işverenin rücu sorumluluğunun kasta sınırlı tutulmasına ilişkin esasın Türkiye koşullarına uygun olmadığı yönündeki görüşü, sorumluluğun kast düzeyi ile sınırlı tutulması bağlamında isabetli olmakla birlikte, kusurun hiç sınırlanmayacağı şeklinde anlaşılırsa isabetli kabul edilemez.²⁰

Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 26. maddesinin 1. fıkrasının iptali istemiyle açılan davada, Anayasaya aykırılık iddiaları arasında eşitlik ilkesine (Ay.10) aykırılık da yer almaktadır. Bu bağlamda işverenler, maddenin 2. fıkrasında iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkmasında kusuru bulunmaları durumunda sorumlu olacakları öngörülen üçüncü kişilerle karşılaştırılmakta, işverenin sorumluluğunun hiç prim ödemeyen bu kişilerle aynı düzeyde tutulmasının eşitliğe aykırı olacağı ileri sürülmektedir. Yukarıda açıkladığımız gibi, işverenlerin kısa vadeli sigorta kolları primlerinin tamamını ödemelerine rağmen sorumluluklarına başvurulmasının temelinde, işverenleri Anayasanın 2., 5., 17., 50., 56. ve 60. maddelerine dayanan iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüklerini yerine getirmeye teşvik etme düşüncesi yer almaktadır. Yukarıda açıkladığımız çerçevede ölçülü olmak, kusurun belirli dereceleriyle sınırlanmak koşuluyla işverenlere rücu sorumluluğu öngörülmesi

²⁰Kararda işverene ödetirilen giderler dışındaki gelirin sermaye değerinin her zaman, Sosyal Sigortalar Kurumunun zenginleşmesi sonucunu doğurmayacağı, çünkü birçok olayda kendisine gelir bağlanan kişinin söz konusu gelirin değerinin hesaplanması sırasında kabul edilenden daha uzun yaşayabildiği ya da bağlanan gelirden yasa ile yapılan değişiklikler nedeniyle ortaya çıkan büyük artışların Kurumu aldığı primleri ve sermaye değeri biçimindeki tazminatı çok aşan ödemeler yapmak zorunda bırakabildiği yönündeki gerekçeye ise katılmak olanaklı değildir. Sosyal sigortanın aktüeryal dengesinin bozulduğu ile işverenin iş kazası ya da meslek hastalığının ortaya çıkmasındaki kusuru arasında uygun illiyet kurulamaz.

eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmayacaktır. Zira eşitlik objektif bakımdan eşit durumdakiler arasında söz konusu olur. İş sağlığının ve güvenliğinin korunması konusunda üçüncü kişilerle işverenlerin eşit yükümlülük altında olduğunu söylemek ise olanaklı değildir.

Bu bağlamda SSK'nun 26. maddesinin 2. fıkrasının yerini alan, SSGSK'nun 21. maddesinin 4. fıkrasında yer alan bir değişikliğe değinilmesi gerekir. Anılan fıkra, iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısının, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edileceği öngörülmüştür. Bu düzenlemede üçüncü kişilerin sorumluluğunun sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı ile sınırlanmasının nasıl bir düşünceye dayandığını anlamak olanaklı değildir. Üçüncü kişilerin sorumluluğu bu şekilde sınırlandırılırken, kısa vadeli sigorta kolları priminin tamamını ödeyen işverenin, ayrıca kusurunun her derecesinden sorumlu olacağına kabul edilmesi Anayasanın eşitlik ilkesine aykırılığı daha da belirginleştirmiştir.

İşverenin rücu sorumluluğunun işverenin bağışlanamaz kusuruyla sınırlandığı Fransa'da Yargıtay, 1941 tarihli içtihadıyla bu tür kusuru, failin tehlike yarattığının bilincinde olarak, herhangi bir haklı neden dayanmaksızın icrai ya da ihmali bir hareketiyle ortaya çıkan, kast derecesindeki kusurdan kast unsurunun bulunmaması nedeniyle ayrılan istisnai ağırlıkta bir kusur türü olarak tanımlanmıştır.²¹ Bu tanıma göre bağışlanamaz kusur, Türk Ceza Kanunu'nun 22. maddesinde düzenlenen tehlikenin ve sonuçlarının bilincinde olunmasına karşın, öngörülen sonucu ortaya çıkmasının istenmediği bilinçli ya da öngörülü taksire karşılık gelmektedir.²² Ancak Fransız Yargıtayı 2002 tarihli, asbestosa maruz kaldıkları için meslek hastalığına yakalanan işçilerin işverene açtıkları maddi tazminat davasına verdiği kararında, bağışlanamaz kusur tanımını genişletmiş ve mesleki riskin bilinmesi yanında bilinmesinin gerekmesine rağmen gereken önlemlerin alınmamasını da bağışlanamaz kusurun varlığı için yeterli saymıştır.²³ Görüldüğü gibi Yüksek Mahkeme bu kararında öngörünün çerçevesini bunun yanına öngörmenin gerekliliğini de ekleyerek genişletmiştir.

Bu bağlamda belirtelim ki SSK'nun 111. maddesinde de sigortalının, hak kazanacağı geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik gelirinde indirimde gidilmesine yol açan bağışlanamaz kusuru düzenlenmişti. Anılan maddenin 2. fıkrasında bağışlanamaz kusur "Tehlikeli olduğu veya hastalığı sebebolacağı bilinen yahut yetkili kimseler tarafından verilen emirlerle aykırı olan veyahut açıkça izne dayanmadığı gibi hiçbir gereği veya yararı bulunmayan bir işi elinde olarak sigortalının yapması veya yapılması gerekli bir hareketi savsaması kusuru bağışlanmazlığına esas tutulur." ifadesine yer verilerek tanımlanmaktaydı. SSGSSK'nun benzer bir düzenleme içeren 22. maddenin 1. fıkrasının (b) bendinde söz konusu indirimin yapılması bağışlanamaz kusur yerine ağır ihmale bağlanmıştır.

²¹Cass. Ch. Réun. 16 Juillet 1941, D.C. 1941, 117; Süzek, İş Güvenliği, 197-198. Başterzi - Yıldız, 12.

²²Bilinçli taksir kavramı için bkz. Nevzat Toroslu, Ceza Hukuku Genel Kısım, Ankara 2006, 2007; Levent. Akin, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu, TİSK Akademi, 2008/1, 217; Bu noktada belirtelim ki, Sosyal Güvenlik Kurumunun yayınladığı (RG. 28.9.2008, S.27011) İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından İşverenin, Üçüncü Kişilerin ve Sigortalıların Sorumluluğu ile Peşin Sermaye Değerlerinin Hesaplanmasıyla İlgili İşlemler Hakkında Tebliğin 5. maddesinin 2. fıkrasında kasıtlı ilgili olarak "Kasıt; iş kazası veya meslek hastalığına işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması halidir. Zarara neden olan eylemin bilinçli olarak yapılması kasıt için yeterli olup, sonuçlarının istenip istenmemesi kasıt ortadan kaldırmaz" düzenlemesine yer verilmiştir. Bilinçli (öngörülü) taksiri kastın içine alan bu düzenleme hukuk tekniği bakımından yanlış olduğu gibi, böyle bir düzenlemenin Sosyal Güvenlik Kurumunun bir tebliği ile yapılması da hiçbir şekilde olanaklı değildir.

²³Cass. Soc. 28 Février 2002 ve Arnaud Lyon-Caen in notu, Droit social, No.4, 2002, 445-449; Annie Thébaud-Mony, Justice For Asbestos Victims and the Politics of Compansation: The French Experience, http://www.ijoh.com/pdfs/0903_ThebaudMony.pdf

Ağır ihmal (culpa lata) ise, hukuka aykırı sonucu, konumuz bağlamında iş kazası ya da meslek hastalığını meydana getiren icrai ya da ihmali fiili işleyen sıradan işverenin göstereceği özeni göstermemek olarak tanımlanabilir. Bu noktada, fiilin ihmal suretiyle gerçekleştirilmesi (omision) ile kusurun derecesi olarak ihmalin (culpa) birbirine karıştırılmamasına özen gösterilmelidir. Hafif ihmal (culpa levis) ise, hukuka aykırı fiil gerçekleştirilirken herkesin değil, o konuda dikkatli ve tedbirli bir kimsenin (sorumluluk duygusu gelişmiş bir işverenin) göstereceği dikkat ve özeni göstermemiş olmaktır.²⁴ Bu tanım işverenin işçiye karşı olan hukuki sorumluluğunun belirlenmesinde benimsenen objektif kusura karşılık gelmektedir.

Ancak yukarıda yaptığımız açıklamalar çerçevesinde, SSGSSK'nun 21. maddesinin temelinde yatan, işverenleri iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaya zorlama amacının daha etkin bir şekilde gerçekleştirilebilmesi ve getirilen düzenlemenin Anayasaya uygun olabilmesi için, Türkiye'de de işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na karşı rücu sorumluluğunun bağışlanmaz ya da ağır kusur halleriyle sınırlanması uygun olur.

Fiili Hizmet Süresi Zammı

Sosyal güvenlik sistemlerinde ağır, tehlikeli ve yıpratıcı bazı işlerde çalışan sigortalılara, etkilendikleri riskler ya da işin niteliği gereği kaçınılmaz olarak maruz kaldıkları yıpranmaya karşılık, sigortalılık sürelerine ve/veya prim gün sayılarına, fiilen bu tür işlerde geçirdikleri sürelerin belirli bir oranı kadar süre eklenerek işlerinin niteliği gereği ortaya çıkan dezavantajlı durumlarının giderilmeye çalışıldığı ve daha erken emekli olabilmelerine olanak sağlandığı görülmektedir. Bu durumdakilere aynı nedenle emekli aylığına hak kazanabilmeleri için aranan yaş koşulu yönünden de kolaylık sağlanabilmektedir. Sigortalılık sürelerine ve/veya prim gün sayılarına, anılan nedenle eklenen süreler 5510 sayılı SSGSSK'nda fiili hizmet süresi zammı ya da itibari hizmet süresi olarak adlandırılmıştır.

Bu yöndeki düzenlemelerin temelinde söz konusu ağır ve tehlikeli işleri yapan işçilerin yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarının diğer işçilerle aynı ölçütlere tabi tutulmasının adil ve eşitliğe uygun olmayacağı düşüncesi yer aldığı gibi, söz konusu ağır koşullarda çalışanların yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için normal koşullarda çalışanlarla aynı süre bu çalışmalarını sürdürmelerinin onların iş sağlığını ve güvenliğini tehlikeye sokacağı düşüncesi de yer alır. Bu itibarla, ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanların çalışma sürelerine fiili hizmet süresi zammı ve itibari hizmet sürelerinin eklenmesi ve emekli aylığına hak kazanabilmeleri için aranan yaş koşulu yönünden de kolaylık sağlanması sosyal güvenlik sisteminde, iş sağlığı ve güvenliğini korumaya yönelik bir yöntem olarak değerlendirilebilir. Farklı bir yaklaşımla aşağıda açıklamaya çalışacağımız daha kolay yaşlılık aylığına hak kazanabilme olanakları sağlanmadığı takdirde, ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanların karşılaşabilecekleri iş kazaları, meslek hastalıkları ve diğer hastalıklar sigortalıda, çevresinde ve giderek toplumda rahatsızlık yaratacağı gibi, bunların giderilmesi kısa vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına ve nihayet yine topluma ek maliyet yaratacaktır. Bunun yerine söz konusu işlerde çalışan sigortalıların daha kolay yaşlılık aylığına hak kazanabilmeleri, toplumsal fayda ve maliyet yönlerinden değerlendirildiğinde daha isabetlidir.

²⁴bkz. Kemal Oğuzman/Turgut Öz, Borçlar Hukuku, Borçlar Hukuku, B.2, İstanbul 1998, 510-511

5510 sayılı SSGSSK'nun 5754 sayılı Yasa'yla önemli ölçüde değiştirilen 40. maddesi fiili hizmet süresi zammı başlığını taşımaktadır. Maddenin 1. fıkrasına göre, 2. fıkrada belirtilen işyerleri ve işlerde çalışan, bu Yasanın 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalıların hizmet sürelerine, belirtilen işyerlerinde ve işlerde geçen çalışma sürelerinin her 360 günü için karşılığında gösterilen prim gün sayılarının fiili hizmet süresi zammı olarak ekleneceği öngörülmüştür. 360 günden eksik sürelerle ilişkin fiili hizmet süresi zammı ise, 360 gün için eklenecek fiili hizmet süresi zammına orantılı olarak belirlenecektir. Maddenin 2. fıkrasına göre, bu fıkrada belirtilen bentlerden birden fazlasına dahil olanlar için, en yüksek olan bentten fiili hizmet süresi zammı uygulanır.

Öncelikle belirtelim ki, maddenin ilk şeklinde Yasa kapsamına giren çalışanlar bakımından bir ayrıma gidilmediği için, fiili hizmet süresi zammı uygulamasının Yasanın 4. maddesinde belirtilen üç çalışan grubu da kapsadığı söylenebilirdi. Ancak bağımsız çalışanların bu kapsama girmelerinin sık karşılaşılabilecek bir durum olmayacağı da kolaylıkla söylenebilirdi. Bu düşünceyle olmalı ki, SSGSSK'nun 5754 sayılı Yasa'yla değiştirilen yeni şekilde, sadece SSGSSK'nun 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) ve (c) bentlerinde belirtilen sigortalılar (işçiler ve memurlar) fiili hizmet süresi zammı uygulaması kapsamına alınmıştır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 40. maddesinin ilk şeklinde 2. fıkrada 14 bent altında toplanan işyerleri ve işlerin ki bunlar SSK'nun 60/E, ek 5 ve ESK'nun 32. maddesinde belirtilen işyerleri ve işlerin bir karmasından oluşmaktaydı, bu sefer 15 başlık altında daha ayrıntılı düzenlendiği görülmektedir. Bu değişiklikte Anayasa Mahkemesinin SSK'nun ek 5. maddesinin IV. bendinde yer alan "Azotlu gübre ve şeker sanayinde" ibaresini iptal etmesi üzerine yaşanan tartışma sürecinin etkili olduğunu belirtmek yanlış olmaz.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 40. maddesinin 1. fıkrasına göre, maddenin 2. fıkrasında yer alan, Türk Silahlı Kuvvetlerinde ve Emniyet ve Polis Mesleğinde, Milli İstihbarat Teşkilatında geçen hizmetlere ilişkin 13. ve 14. bentler dışında, fiili hizmet süresi zammından yararlanılabilemesi diğer başlıklarda belirtilen işyerlerinde ve işlerde çalışma koşuluna bağlanmıştır. Başka bir ifadeyle belirtilen istisnalar dışında fiili hizmet süresi zammından yararlanılabilemesi için, belirtilen işyeri ve işte çalışma koşulları birlikte aranmaktadır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun'daki bu düzenleme önceki mevzuatla karşılaştırıldığında, maden işçileri bir yana bırakılırsa, SSK'nundaki genel sistemden önemli bir farklılık, fiili hizmet süresi zammının prim gün sayısına eklenmesi esasının benimsenmesidir. SSGSSK'nunda sigortalılık süresi ölçütünün isabetli olarak önemli ölçüde terk edilip, emeklilik için prim ve yaş ölçütünün esas alınması nedeniyle fiili hizmet süresi zammının prim gün sayısına eklenmesi isabetlidir. SSGSSK'nun 40. maddesinin 3. fıkrasında uzun vadeli sigorta kolları uygulamasında prim gün sayısına eklenecek, fiili hizmet süresi zammına kural olarak 5 yıllık bir üst sınır getirilmiş, ancak hükmün devamında, 2. fıkrada Türk Silahlı Kuvvetlerinde ve Emniyet ve Polis Mesleğinde, Milli İstihbarat Teşkilatında geçen hizmetlere ilişkin 13. ve 14. bentler kapsamında yer alanlar için anılan süre sınırının 8 yıl olduğu, 10. bentte belirtilen yer altı işlerinde çalışanların hizmet sürelerine eklenecek fiili hizmet zammı süresinin süre sınırına tabi olmayacağı öngörülmüştür. Belirtelim ki, bu madde ilk düzenlendiğinde sadece 8 yıllık bir üst sınır getirilmiş ve sadece maden işyerlerinin yer altı

işlerinde çalışanlar bu süre sınırlamasından muaf tutulmuştur.

Öte yandan, SSGSSK'nun 40. maddesinin 3. fıkrasına göre, fiili hizmet zammı sürelerinin yarısı 3 yılı aşmamak üzere yaş haddinden indirilecektir. Ancak 4. fıkraya göre, yaş haddi indiriminden yararlanabilmek için, ölüm ve malûliyet halleri hariç 2. fıkrada yer alan tabloda 10. bentte belirtilen yer altı işlerinde çalışan sigortalıların en az 1800 gün, diğer bentlerde yer verilen sigortalıların ise en az 3600 gün belirtilen işyeri ve işlerde çalışmış olmaları gerekmektedir.

Belirtelim ki yukarıda açıkladığımız fiili hizmet süresi zammından yararlanan çalışanlar için ödenecek malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi SSGSSK'nun 81. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendinde özel olarak düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile SSGSSK'nun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bendi kapsamında çalışanlar içi ayrı ayrı, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına ilişkin standart prim oranına eklenecek ek prim yükleri belirtilmiştir. Anılan düzenlemeye göre, 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışan sigortalılar için uygulanacak malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı, bu maddenin (a) bendinde belirtilen standart (% 9işçi payı + %11 işveren payı) %20 prim oranına 40. maddeye göre,

*60 fiilî hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 1 puan,
90 fiilî hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 1,5 puan,
180 fiilî hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 3 puan
eklenerek bulunur.*

4. maddenin 1. fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılar için ise, standart (%20) prim oranına, fiili hizmet sürelerine

*60 fiilî hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 3,33 puan,
90 fiilî hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 5 puan,
180 fiilî hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 10 puan
eklenir.*

Düzenlemede ayrıca bu ek primlerin tamamının işverence karşılanacağı öngörülmüştür. Başka bir ifadeyle söz konusu ek prim puanları sadece işverenlerin standart prim oranına eklenmektedir. Bu noktada, Sosyal Sigortalar Kanununun ek 7. maddesinde bu Kanuna tabi ağır, yıpratıcı ve zehirleyici işyerlerinde çalışanlar için, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası prim oranı işveren payına sigortalık süresine eklenen süreye bakılmaksızın sabit bir şekilde 2 puan eklendiğini belirtmek gerekir. Aynı şey, Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 73. maddesinin son fıkrasına göre, maden işyerlerinin yer altı işlerinde çalışanlar için de söz konusudur. Yeni düzenlemede ise, sigorta primi işveren payına yapılan, işin yıpratıcılık derecesine göre işveren payına eklenecek prim oranı 1 ile 3 puan arasında değişen düzeylerde belirlenmiştir. Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası prim oranında 3 puanlık artışın sadece maden ocakları (elementer cıva bulunduğu saptanan cıva ve maden ocakları hariç) kanalizasyon ve tünel yapımı gibi yer altında yapılan işlerde çalışanlarla sınırlı olduğu dikkate alınırsa, önceki düzenlemeyle karşılaştırıldığında işverenlere getirilen ek yükün 0,5 ile 1 puan arasında düştüğü görülmektedir.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda fiili hizmet süresi zammı uygulaması

bağlamında öne çıkan bir husus da, Kanununun 40. maddesinin 2. fıkrada belirtilen çalışmaların fiili hizmet süresi kapsamında değerlendirilebilmesi için, tablonun (13) ve (14) numaralı sıralarında belirtilen sigortalılar²⁵ hariç, sigortalının kapsamda belirtilen işler ve işyerinde çalışmasının yeterli olmaması, ayrıca tabloda belirtilen işlerde fiilen çalışmasının ve söz konusu işlerin riskine maruz kalmasının aranmasıdır.

01 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe konan Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin²⁶ 5. maddesinin 1. bendinde de bu ilke tekrarlandıktan sonra 5. bentte tabloda belirtilen işler ve işyerlerinde 1) kontrol, denetim ve idareciliğin gerektirdiği gözlem ve benzeri amaçlarla kısa süreli çalışanların, 2) bu işleri fiilen yapmayıp işin yönetim görevini yapanların, 3) tabloda belirtilen işleri yapmakla birlikte işin otomasyonla yapılması, ileri teknolojilerin kullanılması gibi sebeplerle riskin ve zararlı faktörlerin etkilerinin ortadan kalktığı durumlarda sigortaluların fiili hizmet süresi zammı uygulamasından yararlandırılmayacağı öngörülmüştür. Görüldüğü gibi, kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesinde olduğu gibi, iş sağlığı ve güvenliğine yatırım yapan ve çalışanlarının riske maruz kalmasını önleyen işverenler fiili hizmet zammı uygulamasının getirdiği prim yükümünden kurtulmaktadır. SSGSSK ile öngörülen bu uygulamanın iyi işletilmesi durumunda işverenleri iş sağlığı ve güvenliğine yatırım yapmaya teşvik edici isabetli bir düzenleme olduğunu belirtmek gerekir.

Ayrıca Yönetmeliğin 6. maddesinin 3. fıkrasına göre, Yönetmeliğin 5. maddesinin birinci fıkrasında yer alan tablonun (1) ila (9) numaralı sıralarında belirtilen işyerlerinin Kanun kapsamında değerlendirilebilmesi için, bu işyerlerinde seri ve sürekli üretim yapılması ve bir grup işçinin çalışması koşullarının birlikte gerçekleşmesi gerekir. Bu düzenleme, riske maruziyetin varlığının kabulü için getirilmiş bir sınırlama gibi görünmektedir. Düzenlemede geçen serilik ve sürekliliğin ölçütü belli olmadığı gibi, bir grup işçiden ne anlaşılacağı da belli değildir. Belirli bir grup işçinin çalışması koşulunun Kanunda öngörülen riske maruziyet ilkesi ile ilişkilendirilmesi de güçtür. O itibarla bu düzenlemenin isabeti tartışmaya açık olduğu gibi böyle bir sınırlayıcı düzenlemenin, açık bir yasal temele dayanmadan sadece Yönetmelikle getirilmesi de her halde isabetli değildir.

Öte yandan Yönetmeliğin 8. maddesinin 2. fıkrasında, günlük çalışma süresinin bir bölümünde fiili hizmet süresi zammı kapsamındaki işlerde çalışan sigortalular için fiili hizmet süresi zammına ilişkin gün sayısının, ay içinde bu nitelikteki işlerde geçen çalışma saatleri toplamının günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunacağı öngörülmüştür. Bu düzenlemenin SSGSSK'nunda öngörülen riske maruziyet koşulu ile uyumlu olduğu söylenebilir. Yine aynı düşünceyle Yönetmeliğin 9. maddesinin son fıkrasında, Yönetmeliğin 5. maddesinin 1. fıkrasında yer alan çizelgede belirtilen sigortaluların ücretsiz izinde geçen süreleri ile (13) ve (14) numaralı sıralarda belirtilen sigortalılar hariç olmak üzere, söz konusu maddede belirtilen işlerde fiilen çalışılmayan ücretli izin, sıhhi izin, yıllık izin, eğitim ve kurs süreleri ile resmi tatil günlerinin fiili hizmet süresi zammı kapsamında değerlendirilmeyeceği öngörülmüştür.

Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 6.

²⁵Türk Silahlı Kuvvetleri ile Emniyet ve polis mesleğinde, Millî İstihbarat Teşkilatında çalışanlar.
²⁶RG. 27.9.2008, S. 27010.

maddesinin 1.fıkrasına göre, işverenlerin fiili hizmet süresi zammı kapsamında olup olmadığı, Kurumca işverenlerden istenecek bilgi ve belgelere göre belirlenir. Aynı maddenin 2. fıkrasına göre ise, sigortalılarla işyerlerinin fiili hizmet süresi zammı kapsamında olup olmadıkları hususunda ortaya çıkan uyuşmazlıklar, Bakanlık iş müfettişleri veya İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nce görevlendirilen kişilerce ilgili işyerinde yapılan inceleme sonucunda düzenlenen rapor esas alınarak çözümlenir. Kurumca bu fıkra gereğince Bakanlığa yapılan yazılı inceleme taleplerinde, konu ile ilgili Kurum görüşü de belirtilir. Bakanlıkça yapılan inceleme, işyerinin ve işin, Yönetmeliğin 5. maddesinin birinci fıkrasında yer alan tabloda nitelikleri belirtilen kapsamda olup olmadığı ile sigortalının bu işyeri ve işte fiilen çalışıp çalışmadığı hususlarını kapsar. Söz konusu inceleme, işyerinin ve işin niteliği dikkate alınarak, Kurum, Bakanlığın ilgili birimleri veya ilgili kamu idarelerinde konusunda uzman personelin katılımı ile müşterek yapılabilir. Öte yandan, Yönetmeliğin 6. maddesinin 4. fıkrası uyarınca, Kurumun gerekli görmesi halinde, fiili hizmet süresi zammı ile ilgili olarak yapılan şikayet ve ihbarlar da bu madde gereğince sonuçlandırılır.

5510 sayılı SSGSSK'na 5754 sayılı Yasayla fiili hizmet süresi zammı sürelerine ilişkin bir geçiş hükmü eklenmiştir. Söz konusu hükme göre, SSGSSK'nun yürürlük tarihine kadar 506 sayılı SSK, 1479 sayılı Bağ-Kur K, 2925 sayılı TİSSK, 2926 sayılı T Bağ-Kur K ve 5434 sayılı ESK ile SSK'nun geçici 20. maddesine göre kurulan sandıklara tabi sigortalıların, fiili hizmet süresi zammı süreleri ile itibari hizmet süreleri tabi oldukları kanun hükümlerine göre değerlendirilir (Geçici m.7/1). Ancak maddenin 2. fıkrasına göre, ESK'nun 32. maddesine göre fiili hizmet süresine hak kazanan görevlerde çalışanların bu görevlerde geçirdikleri sürelerin dikkate alınabilmesi, SSGSSK'nun 40. maddesi uyarınca aranan, söz konusu görevlerde en az 3600 günün geçirilmesi koşuluna bağlıdır. Öte yandan, SSK'nun ek 5. maddesinde sayılan itibari hizmet süresi kapsamında yer alıp, SSGSSK'nun 40. maddesinde sayılmayan işlerde, bu Yasanın yürürlük tarihinden önce geçen çalışma sürelerinin maddenin 1. fıkrası uyarınca değerlendirilmesi için, 3600 gün prim ödeme koşulu aranmayacaktır.

Ancak, Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esaslarını Hakkında Yönetmeliğin geçici 1. maddesinin 1. fıkrasında, SSGSSK'nun yürürlüğe girdiği tarihten önce; Sosyal Sigortalar Kanununun yürürlükten kaldırılan ek 5. maddesine göre itibari hizmet süresi, Emekli Sandığı Kanununun yürürlükten kaldırılan 32. maddesine göre fiili hizmet süresi zammı kapsamında olup, Kanunun yürürlük tarihinden sonra 40. madde kapsamında bulunmayanların fiili hizmet süresi zammından yararlandırılmayacakları öngörülmüştür. Bu düzenlemeyi, Kanunun 40. maddesinde belirtilen kapsamda çalışmayanların, her halde SSGSSK'nun yürürlüğe girmesinden sonra fiili hizmet süresi zammından yararlandırılmayacakları şeklinde anlamak gerekir. Aksi halde düzenleme Kanunun geçici 7. maddesinin 1. fıkrasına aykırı olacaktır.

Sonuç

Yukarıda açıkladığımız gibi, günümüz koşullarında sosyal güvenliğin dinamik ve önleyici bir nitelik kazanması, bu konudaki sistemlerin sürdürülebilirliği için bir zorunluluk olarak görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin korunması ise, sosyal güvenliğin dinamik boyutu içinde ilk sırada akla gelmekte ve öncü bir nitelik taşımaktadır. Bu çalışmada SSGSSK'nunda yer alan ve iş sağlığı ve güvenliğinin korunması bağlamında işlev gören, üç temel yöntemi ele alıp değerlendirmeye çalıştık. Bunlar sırasıyla 1) sosyal sigorta primlerinin belirlenmesinde, işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine yaptığı yatırımların ve elde ettiği başarının ve yine bu konudaki başarısızlığının dikkate alınması suretiyle işverenlerin önlem almaya teşvik edilmesi, 2) Sosyal Güvenlik Kurumu'nun iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle sigortalularına yaptığı yardımların ve bağladığı gelirlerin peşin sermaye değerini kusurlu işverenlere kusurları oranında rücu ederek, onları önlem almaya teşvik etmesi ve 3) Yasada belirtilen ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanların, prim ödeme gün sayılarına, bu işlerde çalışıp riske maruz kaldıkları sürelerle göre belirli bir oranda süre eklenmesi suretiyle yaşlılık aylığına hak kazanmalarının kolaylaştırılarak sağlıklarının korunması ve söz konusu ağır ve yıpratıcı işler ve işyerlerinde çalışanların işverenlerine getirilen ek prim yükünden riske maruziyeti ortadan kaldıran işverenlerin muaf tutulması suretiyle önlem almaya teşvik edilmeleri yöntemleridir. Çalışmamızda bu yöntemlere ilişkin mevzuatı değerlendirip, bazı eleştiri ve öneriler getirdik. Belirtmek gerekir ki, sosyal güvenliğin dinamik boyutu içinde iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasına hizmet edecek yöntemler yukarıda incelemeye çalıştığımızla sınırlı değildir ve olmamalıdır. Sosyal güvenliğin bütün kollarına, sadece güvenceye aldıkları sosyal riskleri değil, diğer sosyal güvenlik kollarının güvenceye kavuşturduğu sosyal riskleri de önlemeye hizmet edecek işlevlerin yüklenmesi dinamik ve bütünlük sosyal güvenlik anlayışının bir gereğidir. O itibarla bu çalışmamızın konuyu tüketici nitelik taşımadığını, sadece bir ilk adım olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmek isteriz.



ETKİN İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ VE GELİŞTİRİLMESİ



Doç. Dr. Tunç DEMİRBİLEK

*Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Öğretim Üyesi*

GİRİŞ

İş güvenliği kültürü en basit ifadesiyle iş güvenliğine yönelik bir tutum oluşturmaktır. Bu kültür aynı zamanda kolektif öğrenme sürecidir. İş güvenliği kültürüne sahip bir örgüt, iş güvenliğine öncelik veren ve yönetimin ilgilendiği diğer alanlar kadar iş güvenliği konusuna da önem verilmesinin gereğinin farkında olan bir yapıdadır.

Bildiride iş güvenliği kültürünün önce tanımı ve niteliği üzerinde durulacak, sonra bu kültürün modelleri incelenecek ve nihayet geliştirilmesi yolları tartışılacaktır.

1.İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN TANIMI VE NİTELİĞİ

1.1. Tanımı

Örgüt kültürü “davranışsal normları (yapma biçimimiz) yaratmak üzere örgütün yapısı ve kontrol sistemleri ile etkileşim halindeki değerlerin (önemli olan nedir) ve inançların (nasıl gerçekleşir) paylaşımıdır” (Uttal, 1983: 67). İş güvenliği kültürü ise, örgüt kültürü bütünüünün bir alt elemanı olarak özellikle iş sağlığı ve güvenliği sorunlarına ilişkin değer ve inançların yansıtıldığı örgüt kültürünün bir alt oluşumu niteliğindedir (Clarke, 1999: 185).

“İş güvenliği kültürü” kavramıyla ilgili ilk araştırma Keenan, Kerr ve Sherman (1951) tarafından yapılmış olmasına rağmen, bu kavrama olan ilgi ve dikkat 1986 yılındaki Chernobyl felaketinden sonra artmıştır. Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (IAEA)’nin tanımına göre “iş güvenliği kültürü, örgütün iş sağlığı ve güvenliği programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki sürekliliğine karar veren birey ve grupların değer, algı, tutum, düşünme alışkanlıkları, yetkinlik ve davranış örüntülerinin bir toplamıdır” (Safety Culture, 1991: 1, 3). İş güvenliği kültürü tanımının bir çalışmadan diğerine değişiklik göstermesine rağmen, İngiltere Sağlık ve Güvenlik Komisyonu’nun daha kapsamlı bir tanımı aşağıdaki gibidir (Safety Culture, 1993: 1):

“Bir örgütün iş güvenliği kültürü; örgütün sağlık ve güvenlik programlarının biçim ve becerisi ile ona olan bağlılığı belirleyen birey ve grup değerlerinin, tutumlarının, yetkinliklerinin ve davranış kalıplarının bir ürünüdür.

Olumlu iş güvenliği kültürüne sahip örgütler, karşılıklı güvene dayalı iletişimin, güvenliğin önemi konusunda paylaşılan ortak algılamaların ve önleyici tedbirlerin faydalılığına olan güvenin olduğu bir yapıdadır”.

Görüldüğü üzere, iş güvenliği kültürünün çok çeşitli tanımları yapılmaktadır. Çoğu genel tanım iş güvenliği kültürünü, iş güvenliği performansı bağlamında davranış kalıpları, yeterlilik ile bireysel ve grupsal değer ve tutumların ortak ürünü olarak açıklamaktadır (Culture of Safety, 2005: 1).

1.2. Özellikleri

İş güvenliği kültürünün amacı, sisteme uyumlu kuralların mekanik olarak uygulanmasının yerine, sorumlu davranışları ve eleştirel düşünceleri ortaya koyabilmektir (Anthony, 1989: 4; Wilpert ve Klumb, 1993: 95). Bu bağlamda, iş güvenliği kültürü işçilerin işyerlerindeki risklerin farkında olmalarını sağlayan ve tehlikeler bakımından sürekli gözetimi mümkün kılan bir norm geliştirmeyi hedeflemektedir (Demirbilek, 2005).

Olumlu iş güvenliği kültürünün oluşumunda, örgütün sahip olması gereken yapı ve tüm

düzeylerdeki bireylere ait tutumlar öncelik taşımaktadır. Bir sistem olarak işletmenin bünyesinde iş güvenliğinin gerçek düzeyi üzerinde sadece teknik dizayn ve yönergelerin değil, ayrıca bireylerin bağlılıkları, tutumları ve riske bakış açıları da belirleyici bir role sahiptir (Ringdahl, 1993: 31). İşletme yönetimi ve işçiler arasındaki karşılıklı güven de, iş güvenliği kültürünün geliştirilmesi ve sürdürülmesi bakımından büyük bir önem taşımaktadır. Bu nedenle, iş güvenliği kültürü için hem olası risklerin boyutları, hem de karşılaşılabilecek güçlük ve aksaklıkların önlenmesine yönelik paylaşılan değer, algı, görüş, düşünce ve hareketler araştırılmalıdır.

İş güvenliği kültürü; iş güvenliği değerleri, inançları ve normlarıyla ilgili olarak nasıl davranılması gerektiğini kapsayan sistemler bütünüdür ve içinde pek çok özelliği barındırmaktadır (Nieva ve Sorra, 2003: 18). Bu bağlamda, iş güvenliği kültürünün taşıdığı bazı özellikler aşağıdaki gibidir (Pizzi vd., 2005: 448):

- Tüm çalışanlara yönelik olması,
- İş ve iş dışı çevre ile birlikte değerlendirilmesi,
- Önleyici tedbirlerin bir bütün içinde yer alması,
- İletişimde açıklığın bulunması,
- Örgüt içinde dayanışmanın ve işbirliğinin sağlanması,
- Örgütsel sağlığı oluşturuca politika ve programlarının olması,
- Sistematik ve sürekli öğrenmenin desteklenmesi,
- Takım çalışmasının etkin bir nitelik taşıması,
- Uygun kaynak dağıtımının olması,
- Yöneticilerle çalışanların uyumlu olması,
- Motivasyonun yüksek tutulması,
- Sorumluluk bilincinin bulunması.

Etkin iş güvenliği kültürünün öğeleri hakkında ise, tam bir görüş birliği bulunmamakla birlikte, örgüt ve her pozisyondaki personel açısından gerekli olan öğeler aşağıdaki gibidir (Safety Culture, 1991: 5):

- İş güvenliğinin önemi konusunda “bireysel farkındalık”,
 - Personelin kendi kendine eğitimi ile resmi eğitim ve öğretim aracılığıyla kazanılan “bilgi ve yeterlilik”.
 - Üst yönetim düzeyinde iş güvenliğinin yüksek önceliği olduğunu kanıtlamayı ve iş güvenliği ortak amacını bireylerin benimsemesini gerektiren “bağlılık”,
 - Hem liderlik, hedefler belirleme ve ödül-yaptırım sistemi aracılığıyla, hem de bireylerin kendilerinin oluşturduğu tutumlar aracılığıyla sağlanan “motivasyon”,
 - Bireylerin itiraz eden tutumları yerine gönüllüğe sahip olan kontrol ve gözden geçirme uygulamalarını içeren “denetim”,
 - Resmi görevler, bu görevlerin tanımı ve bireylerce anlaşılmasını sağlayacak “sorumluluk”.
- Özetle, iş güvenliği kültürünün iki genel unsuru bulunmaktadır. Bunlardan ilki; örgüt içinde ihtiyaç duyulan bir çerçevedir ve yönetimin sorumluluğundadır. İkincisi, bu çerçeveden yarılan ve tepki veren tüm düzeylerdeki personelin tutumudur.

2. İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ MODELLERİ

İş güvenliği kültürü modelleri güvenlik kültürünün nedeni, içeriği ve sonucu ile ilgilidir.

Aşağıda iş güvenliği kültürü modelleri ayrıntılarıyla incelenecektir. Bu modeller;

- Sue Cox ve Tom Cox'un İş Güvenliğine Yönelik Tutumlar: Olası Bir Tasarım Modeli (1991),

- Dominic Cooper'in Karşılıklı İş Güvenliği Kültürü Modeli (1998),

- James Reason'in İş Güvenliği Kültürü Mühendisliği Modeli (1997),

- Mark Fleming ile Ronny Lardner'in İş Güvenliği Kültürü Gelişimi Aşamaları Modeli (1999)

- Mark Fleming'in İş Güvenliği Kültürü Olgunluk Modeli (2001)'dir.

2.1. Cox ve Cox'un İş Güvenliğine Yönelik Tutumlar, Olası Bir Tasarım Modeli

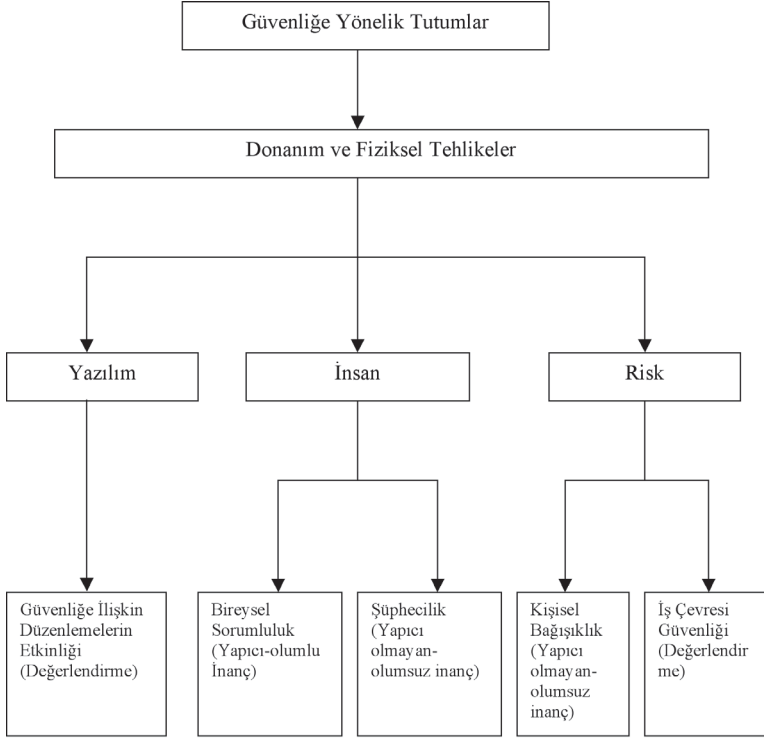
Sue Cox ve Tom Cox (1991) tarafından geliştirilmiş olan "İş Güvenliğine Yönelik Tutumlar: Olası Bir Tasarım Modeli", betimsel ya da deneysel modele bir örnektir (Guldenmund, 2000: 238). Model, iş güvenliği kültürünü esasen güvenliğe yönelik tutumlar ve bu tutumların hedefleri bağlamında ele almıştır. Endüstriyel gazların üretimi ve dağıtımında faaliyet gösteren çok uluslu bir işletmenin beş Avrupa ülkesinde (İngiltere, Fransa, Almanya, Hollanda, Belçika) bulunan işletmelerinde çalışan 630 işçiyi örneklem olarak seçen araştırma, iş güvenliği tutumlarının temelini oluşturan beş değişkeni ölçmüştür. Adı geçen beş değişken; kişisel şüphecilik, kişisel sorumluluk, iş çevresi güvenliği, iş güvenliğe ilişkin düzenlemelerin etkinliği ve kişisel bağımsızlıktır (Cox ve Cox, 1991: 96, 103).

Ayrıca, Model bazı tutumsal hedefleri ayırt etmeye olanak sağlamaktadır. Bunlar; Şekil 1'de görüldüğü gibi donanım ve fiziksel tehlikelerin çevrelediği bütünlük içerisinde yer alan "yazılım", "insan" ve "riskler"dir. Güvenlik yazılımı iş güvenliğine ilişkin düzenlemelerin etkinliği değişkeniyle, insan ise kişisel sorumluluk ve kişisel şüphecilik değişkenleriyle ve risk de iş çevresi güvenliği ve kişisel bağımsızlık değişkenleriyle ilgilidir.

Güvenlik donanımı ve belirli tehlikelere yönelik tutumlar, diğer üç hedefe ilişkin tutumları (yazılım, insan ve risk) etkileyebildiği gibi, adı geçen üç tutum da birbirleri üzerinde etkili olabilmektedir. Ancak bu noktada eleştiri konusu olan husus, tasarlanan donanım ve fiziksel tehlikelere yönelik tutumların Model kapsamına dahil edilmemesi ve bu tutumların diğer tutumları nasıl etkilediğinin belirgin olmamasıdır.

Cox'ların ifade ettiği gibi, Model iş güvenliğine yönelik işçi tutumlarının belirtilen yönlerini vurgulamakta ve işletmenin güvenlik kültürünün kısmen de olsa tanımlamasını sağlamaktadır. Model çok başarılı olmasa bile, dayandığı düşünce işletme içindeki iş güvenliğine yönelik temel tutumların aşağıda gösterilen dört kategoride toplanmış hedeflere yönelik olduğunu belirginleştirmektedir (Cox ve Cox, 1991: 103-104):

1. Donanım : Örneğin, güvenlik donanımı ve fiziksel tehlikeler.
2. Yazılım : Örneğin, kurallar ve prosedürler, ilgili mevzuat, güvenlik yönetimi ve politikası.
3. İnsan : Örneğin, nezaretçiler, yönetim, güvenlik komiteleri, uzmanlar, yetkililer, sendikalar gibi tarafların yer aldığı bütün gruplar.
4. Riskler : Örneğin, riskli davranış ve düzeltilmesi.



Şekil 1: İş Güvenliğine Yönelik Tutumların Tasarım Modeli

Kaynak: Cox ve Cox, 1991: 103.

2.2. Cooper'ın Karşılıklı İş Güvenliği Kültürü Modeli

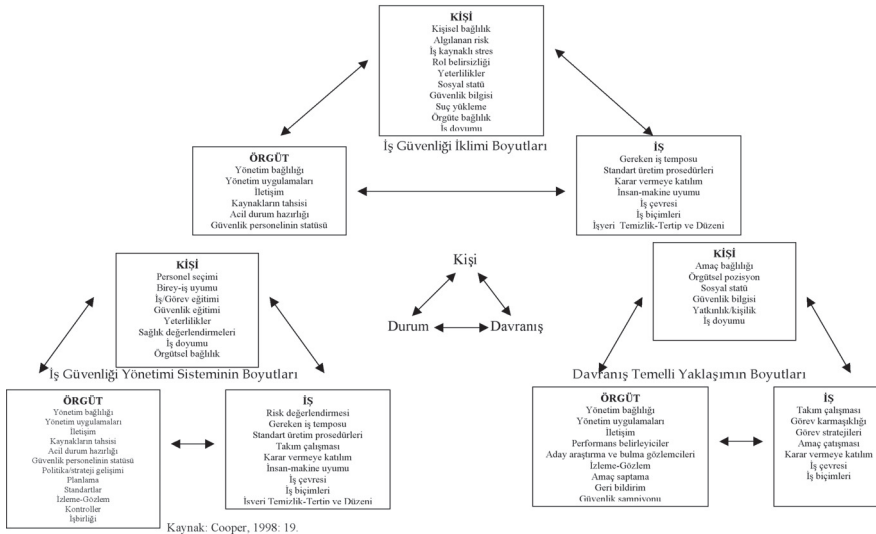
İş güvenliği kültürünü tanımlamaya çalışan ikinci Model, “normatif ya da kural koyucu modeller örneği olarak Dominic Cooper’ın Karşılıklı İş Güvenliği Kültürü Modeli (1998)’dir. Bu Model’de kültür, “birey (psikolojik), iş (davranışsal) ve örgüt (durumsal) arasındaki çok yönlü amaca yönelik etkileşimin ürünü” olarak tanımlanmıştır. Bu açıdan bakıldığında bir işletmeye özgü iş güvenliği kültürü; “üyelerinin örgütsel amaçlara ilişkin algılamaları”, “örgütsel amaçlara yönelik tutumları”,“üyelerin amaca yönelik günlük iş güvenliği davranışları” ile “amaca yönelik davranışı destekleyen örgütsel iş güvenliği sistemlerinin varlığı ve kalitesi” arasındaki dinamik nitelikli iki taraflı ilişkileri yansıtmaktadır. İş güvenliği kültürü bu etkileşim çerçevesinde ele alındığında, kendisini oluşturan unsurlar şu şekilde

ıralanabilmektedir (Cooper, 1998: 16-18; Cooper, 2000: 118-120):

- İş güvenliği amaçlarına ilişkin üyelerin algılamaları ve bu amaçlara yönelik tutumlarını ifade eden “birey ve grup değerleri ile tutumları”,
- Üyelerin amaca yönelik günlük iş güvenliği davranışını ifade eden “davranış örüntüleri”,
- Amaca yönelik iş güvenliği davranışını destekleyen örgütsel iş güvenliği sistemlerinin varlığı ve kalitesini dolaylı olarak yansıtan “örgütün iş sağlığı ve güvenliği programlarının biçimi ve becerisi”,
- Belirtilen öğelerin her biri arasındaki etkileşimin daha büyük bir etkiye yol açtığını ifade eden “karşılıklı ilişki”.

Cooper etkileşim çerçevesinden hareketle, her bir unsura uygulanabilir bir karşılıklı iş güvenliği kültürü modeli geliştirmiştir. Şekil 2’de, Karşılıklı İş Güvenliği Kültürü Modeli’ne yer verilmektedir. Şekil’den görüleceği gibi Model, bütünü oluşturan unsurları üçe ayırmıştır. Bunlar; iş güvenliği yönetim sistemleri (durumsal), iş güvenliği iklimi (algısal) ve amaca yönelik iş güvenliği davranışı (davranışsal) biçimindedir. Belirtilen unsurlar kısaca ele alınacaktır (Cooper, 1998: 20-31; Cooper ve Phillips, 1997: 39-40):

Şekil 2: Karşılıklı İş Güvenliği Kültürü Modeli



– İş Güvenliği Yönetim Sistemleri

İş güvenliği yönetim sistemleri, mevcut ve gelecekteki iş güvenliği performansını, yasal düzenlemelere uyum sağlamayı ve iş sağlığı-güvenliği risklerini kontrol etmeyi gerçekleştirecek şekilde tasarlanmış örgütsel mekanizmalarla bütünlüştür. İlke olarak başarılı bir iş güvenliği

yönetim sistemi, kalite yönetim sisteminin adeta bir yansımasıdır. Böyle bir sistemin gelişimi, sadece örgütün iş sağlığı ve güvenliği performansının (örneğin, kaza oranları) optimize edilmesi olarak değil; aynı zamanda tüm örgüt personelinde farkındalık, kavrayış, motivasyon ve bağlılık yaratmanın da uygun ve elverişli bir yolu şeklinde görülmelidir. Bu sayede, iş güvenliği herkesin sorumluluğu durumuna gelebilir. İş güvenliği yönetimi ile verimlilik, kalite ya da üretimin diğer işlevsel alanlarının yönetimi pek çok açıdan benzerlik içerisindedir. Ancak, iş kazalarının temel nedenlerinden birisi yetersiz yönetsel kontroldür. Buna göre, örgütlerin iş güvenliği performansındaki sapmaların gecikilmeden fark edilebilmesi ve hızlı bir biçimde üstesinden gelinebilmesi için açıkça ifade edilmiş ve ölçülebilir iş güvenliği hedeflerine, izlem-gözlem sistemi prosedürleri ile düzenli geribildirime ihtiyaç bulunmaktadır.

– İş Güvenliği İklimi

Örgütsel yapılar ya da iş güvenliği yönetim sistemlerinde yapılan değişiklikler, bireylerin iş güvenliğiyle ilgili günlük davranışlarının yanı sıra, iş güvenliği hakkındaki algılamaları ve iş güvenliğine yönelik tutumları üzerinde de etkili olabilmektedir. Buradan hareketle, iş güvenliği kültürü sürekli olarak değişen dinamik bir yapıda olduğundan, iyileştirme programlarının etkinliğinin tam olarak değerlendirilebilmesi amacıyla güvenilir ölçme araçlarına ihtiyaç bulunmaktadır. İş güvenliği hakkındaki algılamalar ile iş güvenliğine yönelik tutumlara odaklanan psikometrik ölçümler, yaygın olarak egemen iş güvenliği ikliminin değerlendirilmesinde kullanılmaktadır. Tutumların, değerlerin, inançların ve normların iş güvenliği kültürünün özünü oluşturduğu ileri sürülmesine rağmen, araştırma bulguları iklimin kültürden önemli ölçüde farklı olduğunu kanıtlamıştır. Nitekim, bir araştırmaya göre iklim bireylerin her günlük deneyimleri hakkındaki değerlendirmelerini yansıttığından daha özel bir nitelik taşıırken; kültür büyük ölçüde egemen sosyal grup normlarını (örneğin, bu çevrede yapabileceklerimizin biçimini) ifade etmektedir. Örneğin, “vasistaslara her zaman başımı çarpmadığımdan, yapı iskeleleri üzerinde baret takmam” beyanı, niçin bireyin baretini takmadığını (örneğin, iş güvenliği iklimi) belirtirken; “burası, baret takma yeridir” ifadesi geniş bir alandaki davranışsal normu (örneğin, iş güvenliği kültürü) yansıtmaktadır. Bu anlamda, kültür belirli bir iş grubu için egemen davranışsal normları ifade ederken; iklim daha çok bireyin bu davranışsal normlara ilişkin algılama biçimiyle ilgilidir. Bu algılamalar birey için güven ya da referans kaynağı oluşturduğundan, tutumları ve davranışları biçimlendirerek çeşitli iş sonuçlarını (örneğin, iş kazası oranları gibi) etkileyebilecektir.

– Amaca Yönelik İş Güvenliği Davranışı

İşyerinde meydana gelen iş kazalarının çoğunluğuna güvenli olmayan davranışların yol açtığı ve kontrollerinin iş kazasını önlemeyi başarmanın anahtarlarından birisi olduğu bilinen bir gerçektir. Bununla birlikte, çoğu işletme güvenli olmayan davranışları kontrol etme konusunda başarısız olabilmektedir. Geleneksel yaklaşımlar; hem davranış ve hem de tutumları değiştirmeye girişimi kapsamında tanıtım kampanyaları, iş güvenliği eğitimi ve disiplin uygulamaları aracılığıyla işçilerin iş güvenliği farkındalığını yükseltmeye odaklanmıştır. Bunlar, tutumların ya da güvenli olmayan davranışların değişimini yönetme açısından yeterince etkili yöntemler değildir. Bu doğrultuda, amaç saptama ve performans geribildirimi tekniklerinden motivasyon stratejisi olarak yararlanılabilmektedir.

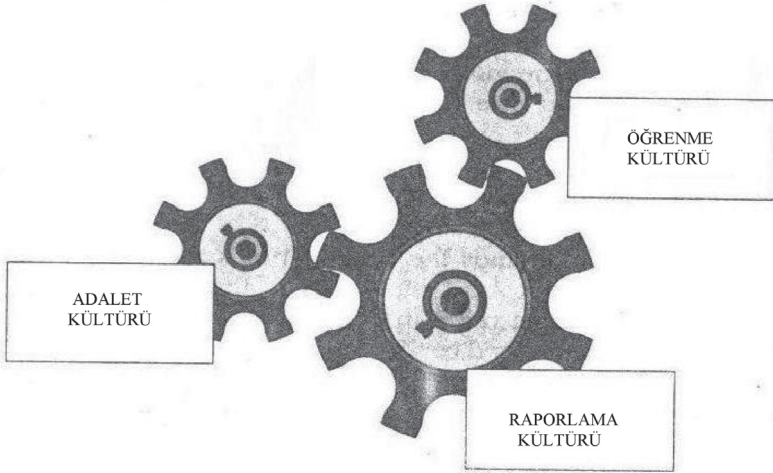
2.3. Reason'ın İş Güvenliği Kültürü Mühendisliği Modeli

James Reason'a ait İş Güvenliği Kültürü Mühendisliği Modeli (1997, 2003), üç soru üzerinde

odaklanmaktadır. Bunlar; “örgütsel kültür nedir?”, “güvenlik kültürünün ana unsurları nelerdir?” ve daha da önemlisi, “bu kültür nasıl inşa edilebilir ya da planlanıp düzenlenebilir?” şeklindedir. Buradaki mühendislik terimi, “sosyal mühendislik” anlamında kullanılmakta ve tartışılmaktadır. Bu anlamda Modelde, iş güvenliği kültürünün ana bileşenlerini oluşturmak ve tanımlamak suretiyle sosyal olarak inşa edilebileceği üzerinde durulmakta ve bir bütün içinde ele alınmaya çalışılmaktadır.

İşletmedeki büyük bir iş kazasının “iş güvenliği inancına” yönelik bazı çarpıcı dönüşümleri gerçekleştirebileceği kuşkusuz doğrudur. Ancak, tüm bu dönüşümler kısa ömürlüdür. İş güvenliği kültürü, ölüme ramak kalan iş kazası deneyimlerinin içinden çıkabilecek bir oluşum değildir. Bu kültür, örgütlerin ısrarlı bir süreç sonunda başarıyı yakaladığı ve gerçekçi ölçütleri olan uygulamalar sonucu meydana gelir. Özetle iş güvenliği kültürü, iş sağlığı ve güvenliğinin iyileşmesini sağlayan düşünüş ve yönetim anlayışından, uygulama şekillerinden ve birbirini etkileyen bazı unsurlardan oluşur (Reason, 1997: 192).

Modeli oluşturan ana unsurlar; adalet kültürü, öğrenme kültürü ve raporlama kültürüdür. Bunlar, Şekil 3’te gösterilmektedir.



Şekil 3: İş Güvenliği Kültürü Mühendisliği Modelinin Temel Alt Unsurları

Kaynak: Reason ve Hobbs, 2003: 146.

• **Adalet Kültürü**

Güven kültürü şekilde de adlandırılabilen “adalet kültürü”, iş güvenliği kültürünün sosyal olarak inşa edilmesindeki (mühendisliğindeki) ilk ve en önemli adımdır (Reason ve Hobbs, 2003: 148). Güven kültürünü planlayıp düzenlemenin ön koşulu, kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışlar arasındaki ayrımı belirleyen ilkeler setinin benimsenmesidir (Reason, 1997: 205). İçgüdü, hatalar ve ihlaller arasındaki ayrımı ortaya koyar. Hatalar büyük ölçüde kasıtsız iken, ihlallerin çoğu kasıtlıdır. Bu bağlamda, ilgili mevzuat suçlu davranış ile suçlu düşüncüyü birbirinden ayırmaktadır (Reason ve Hobbs, 2003: 148).

• Öğrenme Kültürü

İş güvenliği kültürü aynı zamanda, tepkisel ve öngörülü önlemlerden oluşan bir öğrenme kültürüdür. Söz konusu önlemler, küçük düzeyli ayarlamalardan çok sürekli nitelikteki geniş kapsamlı sistem iyileştirmelerine dayanır. Öğrenme kültürü, tasarlanan ile gerçekte neyin gerçekleştiği arasında kaçınılmaz şekilde ortaya çıkan farklılıktan yararlanır (Reason ve Hobbs, 2003: 146).

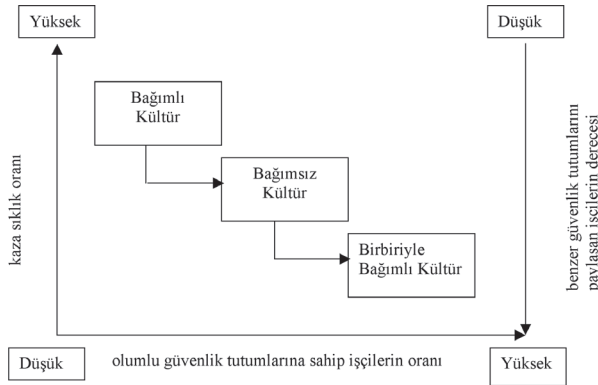
• Raporlama Kültürü

Bilgilendirme kültürü olarak da anılan raporlama kültürüne, hata ve kusurlarını kabul etmeye istekli insanların bulunduğu bir güven ortamı yaratılarak ulaşılabilir. Ancak bu şekilde sistem hataya teşvik eden durumları tanımlayabilir. Raporlama kültürü, geçmiş olaylar hakkında bilginin toplanması, yayılması ve çözümlenmesi ile - güvenli olan ya da olmayan uygulamalar arasındaki sınıra yerleştirilerek - örgüte kazandırabilir. Böyle bir kurum hafızası olmaksızın sistemi öğrenmek mümkün değildir (Reason ve Hobbs, 2003: 146).

Görüldüğü üzere raporlama kültürü, suç unsurunun olduğu ve olmadığı eylemler arasındaki farkı anlayan ve görüş birliğine varan bir adalet kültürüdür. Bazı givensiz davranışlar, disipline dayalı eylemin güvencesidir. Bu gibi davranışlar muhtemelen az sayıda olmasına rağmen, göz ardı edilmemelidir. Adalet kültürü olmadığı takdirde, etkin raporlama kültürü oluşturmak güç ve hatta olanaksızdır. Öğrenme kültürünün en önemli ön koşulu ise, raporlama kültürüdür. Olay ve ucuz atlatılan kazaları raporlayan sistem olmaksızın iş güvenliği ile ilgili bilgileri toplamak, yamak ve çözümlenmek mümkün değildir.

2.4. Fleming ve Lardner'in İş Güvenliği Kültürü Gelişimi Aşamaları Modeli

İş güvenliği kültürünün gelişimi, "İş Güvenliği Kültürü Gelişimi Aşamaları Modeli"nden yararlanılarak daha iyi anlaşılabilir (Fleming ve Lardner, 1999: 17). Üç aşamalı olan model ile örgütler buldukları aşamayı belirleyebilir ve bir sonraki aşamaya geçmelerini sağlayacak faaliyetleri tanımlayabilir. Bu aşamalar; "bağımlı kültür", "bağımsız kültür" ve "birbiriyle bağımlı kültür"dür (Bkz., Şekil 4).



Şekil 4: İş Güvenliği Kültürü Gelişimi Aşamaları Modeli

Kaynak: Fleming ve Lardner, 1999: 17.

Bağımlı kültür, iş güvenliği önlemlerini uygulamak için geniş kapsamlı bir disiplinin uygulanmasını ifade eden yönetim ve nezaretçi kontrolüne odaklanır. Bu kültürde, yazılı iş güvenliği kurallarına ve prosedürlerine çok fazla önem verilmiştir. İş güvenliği performansının başarısı, kural ve prosedürleri uygulama yönündeki yönetimin bağlılığı ile ilişkilidir. Bu anlamda, iş güvenliği performansının gelişimi bu tip bir kültür aracılığıyla en üst düzeye ulaşacaktır. Ancak, yönetim güvenliğe ne kadar bağlı olursa olsun, işletmedeki her yerde bilfiil olması ve tüm faaliyetleri gözlemleyerek izlemesi mümkün değildir (Fleming ve Lardner, 1999: 17).

Bağımlı kültüre sahip bir örgütte iş güvenliğinin gelişmesi arzu ediliyorsa, bağımsız kültür geliştirilmelidir. Bu noktada, iş güvenliği için kişisel bağlılık ve sorumluluklara odaklanılmalıdır. Tüm çalışanlar kendi kişisel güvenlik standartlarını geliştirmekten ve bu standartları yerine getirerek bağlılıkları kanıtlamaktan sorumlu tutulmalıdır. İş güvenliği kural ve prosedürleri bu şekilde belirlendiğinde, çalışanlar kendi güvenlikleriyle ilgilenecek ve güvenliklerini korumak için aktif olacaklardır. İş güvenliği konusunda bireysel sorumluluğu esas alan bağımsız kültürde, “herkes kendi güvenliğinin yöneticisidir” gibi ifadeler yer alır (Fleming ve Lardner, 1999: 17-18).

Modeldeki son aşama ise, birbiriyle bağımlı kültürdür ve iş güvenliği konusunda takım bağlılığı baskın faktördür. Bu çeşit kültürlerde çalışanlar kendi işlerinin ötesinde diğerlerinin iş güvenliği için de, sorumluluk duygusuna sahiptir. Çalışanlar, iş güvenliğinin önemi konusunda ortak bir inancı paylaşmaktadır. Birbiriyle bağımlı kültürü geliştirmek, bireysel bağlılıktan çok daha fazlasını gerektirdiği için zordur ve paylaşılan algı, davranış ve inançları gerektirir. Bunun yanı sıra, çalışanlar diğerlerinin bu inanç sistemini zorlayarak değil, ikna yoluyla benimsemelerine yardımcı olma konusunda gönüllü olmalıdır. Ayrıca, çalışanlar diğerlerine yardımcı olmayı istemeli ve yaptırım olmaksızın buna inanmalıdır (Fleming ve Lardner, 1999: 18).

Görüldüğü üzere, bu modelde iş güvenliği kültürünün gelişim süreci üç ayrı aşamada açıklanmıştır. Örgütün farklı bölümlerinde aynı anda farklı aşamalar görülebilir. Bu nedenle, iş güvenliği kültürünü geliştirmeye başlamadan önce örgütler farklı bölümlerindeki aşamaları saptamalıdır.

2.5. Fleming’in İş Güvenliği Kültürü Olgunluk Modeli

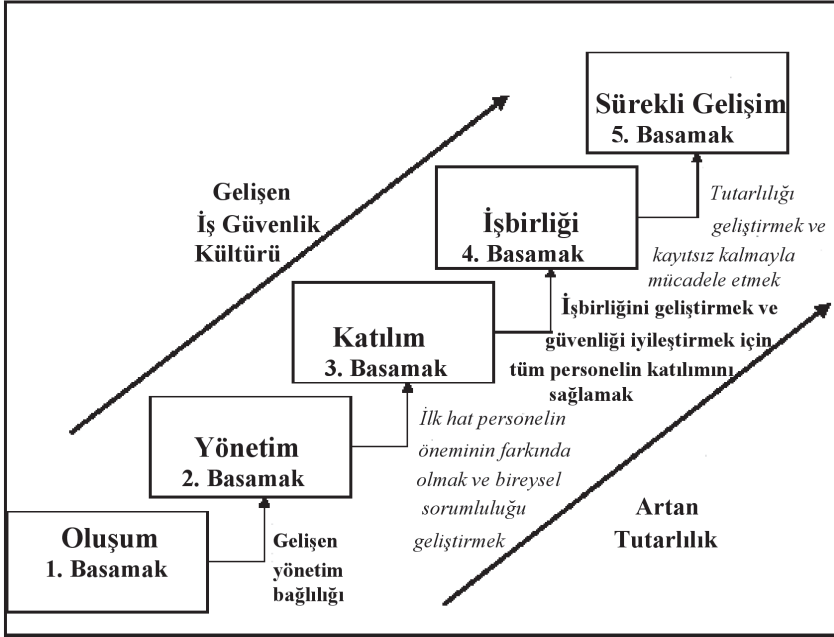
İşletmelerdeki iş güvenliği kültürü geleneksel olarak anket çalışmaları ile ölçüle gelmiş ve çalışanların algılamaları ve tutumları üzerine odaklanmıştır. Son zamanlarda örgütlerin iş güvenliği kültürü,

- *Ortaya çıkışından sürekli iyileştirmeye ya da*
- *En kötüsünden en iyisine*

kadar giden örgüt olgunluk düzeyi bağlamında da incelenmektedir.

Mark Fleming’e (2001) ait olan ve “İş Güvenliği Kültürü Olgunluk Modeli” adı verilen bu model ilk olarak deniz aşırı petrol endüstrisinde kullanılmak üzere tasarlanmıştır, ancak bu yapı hava trafik yönetimi gibi diğer yüksek güvenilirlikli endüstrilerde de örgütün iş güvenliği olgunluk düzeyini tespit etmek için kullanılmıştır. Model iş güvenliği uzmanları, üretim yöneticileri, iş güvenliği temsilcileri ve üretim hattındaki işçiler ile yapılan grup tartışmaları ve mülakatlar aracılığıyla geliştirilmiş ve test edilmiştir. Şekil 5’de görüleceği üzere, Model

tekrarlayan beş olgunluk aşamasını içerir ve örgütler güçlü taraflarını inşa ederken bir önceki aşamada zayıf yönlerini ayıklayarak ardışık olarak gelişebilir. Bundan dolayı, örgütün bir aşamayı atlaması ya da atlamaya çalışması doğru değildir. Örneğin, katılım aşamasından önce örgütün yönetim aşamasından geçmesi, yöneticinin iş güvenliğine olan bağlılığını geliştirmesi ile üretim hattındaki işçilerin katılımcı olması ihtiyacını anlaması gerektiğinden önemlidir (Fleming, 2001: 2, 4-5).



Fleming'in oluşturduğu beş olguluk aşaması aşağıda ele alınacaktır (Fleming, 2001: 5-6):

- **Aşama 1- Oluşum:** İş güvenliği teknik ve prosedürel çözümler açısından ve kanunlara uygun olarak tanımlanmıştır. İş güvenliği anahtar iş riski olarak görülmemekte ve iş güvenliği birimi esas sorumlu olarak algılanmaktadır. Çoğu iş kazası, önlemez ve işin bir parçası olarak görülmektedir. Üretim hattındaki işçilerin de çoğu iş güvenliğiyle ilgili değildir ve sadece vardiya sistemi gibi konular çerçevesinde iş güvenliği gündeme gelmektedir.

- **Aşama 2- Yönetim:** Örgütün iş kazası oranı bulunduğu sektördeki ortalamalar düzeyinde olmasına rağmen, örgütte daha ciddi iş kazalarının meydana gelme eğilimi bulunmaktadır. İş güvenliği iş riski olarak görülmekte olup, işletme yönetiminin zaman ve çabası iş kazalarını önlemeye yönelik özelliktedir. İş güvenliği sadece kurallara, prosedürlere ve mühendislik kontrollerine uyma açısından tanımlanmıştır. İş kazaları önenebilir olarak kabul edilmektedir. Yöneticiler iş kazalarının çoğunluğuna üretim hattındaki işçilerin sadece

güvenli olmayan davranışlarının neden olduğunu düşünmektedir. İş güvenliği performansı gerileyen göstergeler açısından ölçülür ve iş güvenliği özendiricileri kaza oranlarının azalmasına bağlıdır. Üst düzey yöneticiler, iş sağlığı ve güvenliği konusunda tepkiseldir. Örneğin, iş kazası oranları yükseldiğinde cezalandırmayı kullanırlar.

• **Aşama 3- Katılım:** İş kazası oranı nispeten düşüktür, ancak platoya ulaşmış durumdadır. Yönetim üretimde çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine katılımının, iyileşmenin başarılması için önemli olduğuna inanır. Yöneticiler, çeşitli faktörlerin iş kazalarına neden olduğunu ve iş kazası kök nedenlerinin genellikle yönetimin aldığı kararlardan kaynaklandığını düşünür. Üretim hattındaki işçilerin önemli bir oranı, iş sağlığı ve güvenliği düzeyini iyileştirmek için yönetimle birlikte çalışmaya gönüllüdür. Bu personelin çoğunluğu da işçilerin kendi sağlığı ve güvenliği konusunda bireysel sorumluluk üstlenmeleri gerektiğini kabul etmektedir. İş güvenliği performansı aktif olarak izlenmekte ve veriler etkin şekilde kullanılmaktadır.

• **Aşama 4- İşbirliği:** Örgütteki personelin çoğunluğu iş sağlığı ve güvenliğinin hem ahlaki hem de ekonomik açıdan önemli olduğuna ikna olmuştur. Yöneticiler ve üretim hattı personeli, çeşitli faktörlerin iş kazalarına neden olduğunu ve iş kazası kök nedenlerinin genellikle yönetimin aldığı kararlardan kaynaklandığını düşünür. Üretim hattında çalışan personel, kendi sağlık ve güvenlikleri konusunda bireysel sorumluluk üstlenmeleri gerektiğini kabul etmektedir. İşçilerin tümünün değerleri benimsemesi ve kurallara uygun davranmasının önemi kabul görmektedir. Örgüt, iş kazalarını önlemek için öngörülü çabalar ortaya koyar. İş güvenliği performansı eldeki tüm verileri kullanarak aktif şekilde izlenip kontrol edilmektedir. İş nedenli olmayan kazalar da izlenir ve sağlıklı bir yaşam biçimi geliştirilmeye çalışılır.

• **Aşama 5- Sürekli Gelişim:** Tüm yaralanmaların önlenmesi ve ister iş isterse evde olsun işçilerin uğradığı zararlar, örgütün öz değeridir. Örgütte kayda değer iş kazaları veya yüksek potansiyele sahip olaylar uzun zamandır (yıllar) gözlenmemektedir. Ancak, bu konuda tam bir gönül rahatlığı olduğu söylenemez. Örgütte bir sonraki iş kazasının yakında olabileceği paranoyası bulunmaktadır. Örgüt, izlem-kontrol performansının göstergelerini kullanır. Burada, iş güvenliği süreci güven esaslı olduğundan performansa dayalı değildir. Tehlikelerin kontrol altında tutulabilmesi için daha iyi yöntemler arama çabası örgütte sürekli olarak mevcuttur. İşçilerin tümü bir yandan iş sağlığı ve güvenliğinin işlerinin hassas bir parçası olduğu inancını, diğer yandan iş dışındaki yaralanmaları önlemenin de önemli olduğu düşüncesini paylaşır. Bu noktada, işletme evde sağlık ve güvenliği iyileştirmek için ciddi bir çaba göstermektedir.

Modelde iş güvenliği kültürünün ilk aşamalarında (1. ve 2. basamak) örgütün üst yönetimi, iş kazalarının idraksizlik, dikkatsizlik ve (iş çevresindeki) hatta çalışanların bir bölümünün umursamazlıklarından kaynaklandığına inanır. Yönetimden birçok mesaj akışı olabilir. Ancak bunlar çoğunlukla örgütün ana üretim hedeflerini yansıtır, genellikle de belirtilen bu hedeflerin en sonunda “güvenli olun” ifadesi mesajın sonuna eklenmiştir. Katılım aşamasında (3. basamak) ise, işletmelerin iş güvenliğinin kendi doğruları bağlamında değerli olduğu yönündeki inançları yer alır. Bir örgüt tasarlanmış prosedürler oluşturarak iş güvenliğini ciddi bir şekilde dikkate alma konusunu zorlayabilir. Bu aşamada, değerler henüz tamamen özümsememiştir; metotlar hala yenidir ve kişisel inançlar kurumsal hedeflerin gerisindedir. Bununla birlikte iş güvenliği kültürü, gerekli teknik adımlar ve prosedürler operasyonel olarak gerçekleştirildiğinde ortaya çıkabilir. Dördüncü basamak da, örgütün gerçekten iş

güvenliği konularıyla uyumlu kaynakları elde etmesini ifade etmektedir. Nihayet, beşinci basamakta örgüt bütünüyle olmasa bile iş güvenliğini geniş ölçüde kontrol etme ve yönetme ile bu yündeki çabalarını sürekli olarak geliştirme durumundadır.

3. İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN GELİŞTİRİLMESİ

İşletmelerin personel azaltması, bazı işyerlerini satması, yabancı işletmelerle rekabeti sürdürmesi gibi işe ilişkin değişiklikler, işletmelerin sağlık ve güvenlik sürecini ya da yönetimini etkilemektedir. Bu değişiklikler sırasında iş güvenliği kültürünü geliştirmek için çok sayıda işletme “sorumluluk/hesap verebilirlik”, “güçlendirme”, “kendini yönetme”yle ilgili “takım odaklı yaklaşım”ı kullanmaktadır (Cullen, 2000: 50). Başarılı iş güvenliği kültürü yönetimi unsurlarının listesi ise, her zaman “işletme yönetimin bağlılığı ve katılımcı uygulamalar” ile başlamaktadır.

Kurum kültüründe “değer aktarımı”, üç temel araç aracılığıyla gerçekleştirilmektedir (Erickson, 2000: 77-78). Bunlar; üst yönetimin eylemleri ve davranışları, ödül ve ceza sistemi ile iletişim türleridir. Buradan hareketle, kurum değerlerinin aktarılarak iş güvenliği kültürünün geliştirilmesi aşağıdaki hususların gerçekleşmesine bağlıdır (Cullen, 2000: 42-43):

- Yönetimin desteği
- Paylaşılan sorumluluk
- Açık iletişim
- İşletme bütünündeki katılım
- Uyumlu ve sürekli bütünleşme (iş güvenliğinin verimlilik, kalite, büyüme ve hizmetler ile eşit düzeyli önemde olduğu bütünleşmiş iş fonksiyonları).

İş güvenliği kültürünün gelişimi için bir paradigma dönüşümüne ihtiyaç vardır. Bu dönüşüm, iş güvenliğinin geleneksel yöntemlerinin yanı sıra güncel yöntemleri anlamayı ve uygulamayı gerektirir. Geleneksel ve güncel yöntemler aşağıdaki gibidir (Geller, 1996: 25-29):

- Geleneksel Yöntemler:
- Mühendislik
- Eğitim
- Uygulama
- Güncel Yöntemler:
- Güçlendirme
- Ergonomi
- Değerlendirme

Ayrıca Tablo 1’de görüleceği üzere iş güvenliği kültürüne yönelik çabalar; acil, orta ve uzun vadeli düşünülerek gerçekleştirilmelidir.

Tablo 1: İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Çabaların Üç Aşaması (*)

1. AŞAMA Acil Düzey Çabalar	2. AŞAMA Orta Düzey Çabalar	3. AŞAMA Nihai Düzey Çabalar
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Etkin Liderlik <ul style="list-style-type: none"> • Liderlik • Stratejik planlama • Sorun çözme • Kararlara bağlılık • İletişim • Değişime direnç • Örgütsel Sistemleri Bütünleştirme ve Değerleme Yöntemleri <ul style="list-style-type: none"> • Yapısal sorunları tanımlama • Bilgi paylaşım sorunları-İş akışı analizi • İş özellikleri analizi • Takım iletişimi • İş analizi • İş güvenliği analizi - Risk Kontrol Sistemlerini Geliştirme 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Yönetim Bilgi Sistemlerini Bütünleştirme <ul style="list-style-type: none"> • Yönetim kontrol mekanizmaları • Bilgi gereksinimleri ▪ İş Güvenliği Yönetim Sisteminin Denetimi <ul style="list-style-type: none"> • Güvenlik denetim sistemini geliştirme • Güvenlik denetimi tipleri • Denetim sıklığı • Denetim programı ve yürütümü • Denetim sistemini gözden geçirme 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ İş Güvenliği Propagandası ve İş Güvenliği Eğitimi <ul style="list-style-type: none"> • İş güvenliği bilgi kampanyaları • İş güvenliği eğitimi ▪ İş Güvenliği Kültürünü Ölçme <ul style="list-style-type: none"> • İş güvenliği tutumları • İş güvenliği iklimi • Anket geliştirme ▪ Davranışsal İş Güvenliğini İyileştirme <ul style="list-style-type: none"> • Güvenli olmayan davranışlar • Güvenli olmayan davranışı

(*) Cooper, 1998'den hareketle Tablo 1 oluşturulmuştur.

İş güvenliği kültürünü oluşturup geliştirmeye yönelik çabalar, örgütün liderlik tarz ve uygulamalarından başlamalıdır. Daha sonra işletme yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliğine

yönelik artan farkındalığı, bağlılığı ve desteği, hem örgüt sistemlerini bütünleştirme çabaları hem de değerlendirme yöntemlerini gerçekleştirmeyle desteklenmelidir. Ayrıca, acil düzey çabalarında üçüncü bir alt araç olarak risk değerlendirme ve kontrol sistemlerinden faydalanulmalıdır. Orta vadede ise, iş güvenliği bilgi sistemleri geliştirilmeli ve iş güvenliği izlem-gözlem sistemi etkinleştirilmelidir. İş güvenliği propagandası ve eğitimi de, nihai düzeydeki çabalar arasında yer alır. Bu aşamada örgütteki iş güvenliği kültürü düzeyini ölçme faaliyetleri ve iş güvenliği davranışını iyileştirme uygulamaları da bulunmaktadır. Belirtmek gerekir ki, aşamalar birinden diğerine ardışık şekilde değil, bütünsel olarak değerlendirilip uygulanmalıdır. Örneğin, liderlik ile ilgili olarak işletme yönetiminin bağlılığı oluşturulmaya çalışılırken, burada iş güvenliği kültürü olgunluk anketi gerçekleştirilebilir. Bu ölçme faaliyeti aşağıdaki amaçlara hizmet edebilir:

- İşletme üst yönetiminin kültürel ve davranışsal konularda bilgilenmesi için desteklemek ve etkin bir “iş güvenliği geliştirme planı” ortaya koymak,
- İşletme üst yönetiminin yönettiği ve bunu sürdürmeyi istediği örgüt tipi hakkındaki düşüncesini geliştirmek,
- Yöneticileri örgütün iş güvenliği olgunluğunu geliştirme açısından cesaretlendirmek,
- İş güvenliği gelişim planlarının oluşturulması ve uygun olanların seçilmesi için uygulanabilir bir çerçeve çizilmesini sağlamak.

SONUÇ

İş güvenliği kültürü sadece iş kazalarından sakınmak ya da kazaları azaltmak amaçlı olmamalıdır. İş güvenliği açısından başarı düzeyi ölçülürken, doğru prosedür ve uygulamalar, doğru zamanda, gerekli sorumlulukta ve acil durumlarda yapılmalıdır. İş güvenliği kültürünün başarısında;

- iş kazaların doğru prosedürler takip edilerek ve iyi uygulamalar oluşturarak önlenebileceğinin farkında olunması,
- devamlı olarak iş güvenliğinin düşünülmesi ve
- iş güvenliğinin sürekli iyileştirilmeye çalışılması anahtar faktörlerdir.

Sonuç olarak, iş güvenliği kültürü iki alt parçaya ayrılabilir. İlki, iş güvenliğinin gerçekleşmesi doğrultusunda örgütteki üyelerin genellikle ifade edilmemiş inançlarını, tutumlarını ve değerlerini kapsamaktadır. Diğer ise, daha yüksek iş güvenliğine ulaşma konusunda örgütün sahip olduğu ve kullandığı yapılara, uygulamalara, kontrollere ve politikalara daha fazla odaklaşması ve benimsemesidir. Böylesi bir süreçte, sebatkar olmak ve vazgeçmemek önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

Anthony, P.D. (1989); "The Paradox of the Management of Culture or He Who Leads is Lost", *Personnel Review*, Vol. 19, Issue: 4.

Clarke, Sharon (1999); "Perceptions of Organizational Safety: Implications for the Development of Safety Culture", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20, Issue: 2.

Cooper, M. Dominic ve Phillips, Robin A. (1997); "Killing Two Birds with One Stone: Achieving Quality via Total Safety Management", *Facilities*, Vol. 15, Number: 1/2.

Cooper, M. Dominic (1998); *Improving Safety Culture: A Practical Guide*, John Wiley&Sons, Chichester.

Cooper, M. Dominic (2000); "Towards a Model of Safety Culture", *Safety Science*, Vol. 36, Issue: 2.

Cox Sue ve Cox, Tom (1991); "The Structure of Employee Attitudes to Safety: A European Example", *Work and Stres*, Vol. 5, No: 2.

Cullen, Lisa (2000); "Elements Influencing a Workplace Safety Culture", (Edt.: George Swartz), *Safety Culture and Effective Safety Management*, National Safety Council, Chicago.

Culture of Safety, (2005); *Healthcare Risk Control*, Supplement A, ECRI Institute.

Demirbilek, Tunç (2005); *İş Güvenliği Kültürü*, Legal Yayıncılık, İstanbul.

Erickson, Judith (2000); "The Relationship Between Corporate Culture and Safety Culture", (Edt.: George Swartz), *Safety Culture and Effective Safety Management*, National Safety Council, Chicago.

Fleming Mark ve Lardner Ronny (1999); *Safety Culture-The Way Forward*, The Chemical Engineer, The Keil Centre, Edinburgh.

Fleming Mark (2001); *Safety Culture Maturity Model*, Offshore Technology Report No: 2000/0049, The Keil Centre, Edinburgh.

Geller, E. Scott (1996); *The Psychological of Safety: How to Improve Behaviors and Attitudes on the Job*, Chilton Book Company, Radnor.

Guldenmund, F.W. (2000); "The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research", *Safety Science*, Vol. 34, Issue: 1-3.

Nieva, Vielt F., Sorra, Jackson, (2003) *Safety Culture Assessment: A Tool for Improving Patient Safety in Healthcare Organizations*, *Quality & Safety in Health Care*, Vol. 12, Supplement 2: Patient Safety Methodology , No.1.

Pizzi, Laura T., Goldfarb, Neil I. ve Nash, David B. (2004), Promoting a Culture of Safety, Agency for Healthcare Research and Quality (AHRQ), U.S.A.: Department of Health & Human Services.

Reason, James (1997); Managing The Risks of Organizational Accidents, Ashgate Publishing, Hampshire.

Reason, James ve Hobbs, Alan (2003); Managing Maintenance Error: A Practical Guide, Ashgate Publishing, Hampshire.

Ringdahl, Lars Harms (1993); Safety Analysis: Principles and Practice in Occupational Safety, Elsevier Science Publishers Ltd., London.

Safety Culture (1991); A Report By The International Nuclear Safety Advisory Group, IAEA Safety Series 75-INSAG-4, Vienna.

Safety Culture (1993); Common Topic 4-Safety Culture, UK Health and Safety Commission, London.

Uttal, Bro (1983); "The Corporate Culture Vultures: Can They Help Your Company", Fortune, Vol. 18, No: 8.

Wilpert, Bernhard ve Klumb, Petra (1993); "Social Dynamics, Organization and Management: Factors Contributing to System Safety", (Edt.: Bernhard Wilpert ve Thoralf Qvale), Reliability and Safety in Hazardous Work Systems, Lawrence Erlbaum Associates Ltd. Publishers, Hove.



**AÇIK TAŞ OCAĞI İŞLETMECİLİĞİNDE
JEOLJİK FAKTÖRLERİN
İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ***

Yrd. Doç. Dr. İbrahim ÇOBANOĞLU

Ali KAYA

Devrim ALKAYA

*Pamukkale Üniversitesi
Mühendislik Fakültesi Jeoloji Mühendisliği Bölümü*

**Sempozyum programının yoğunluğundan dolayı sunulamamıştır.*

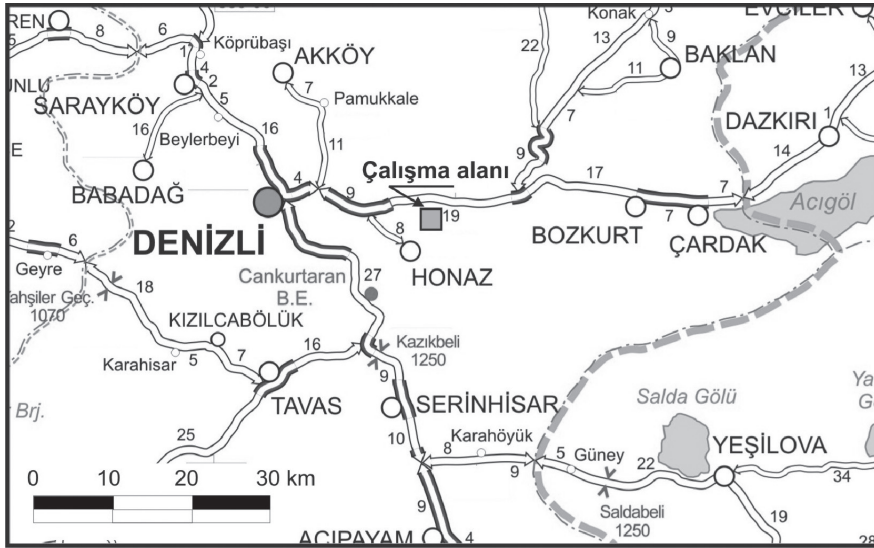
ÖZET

Bu çalışmanın amacı, kırmataş ocak işletmeciliğinde iş güvenliğini etkileyen jeolojik faktörler ile bunların iş güvenliği açısından önemini vurgulamaktır. Bu amaçla, Denizli ili Kocabaş Kasabası, Aşağıdağdere Mevkii (Kaklık-Denizli) bölgesinde yeni açılmış olan bir taş ocağı incelenmiş ve ortaya konan veriler ışığında işletmenin üretim esnasında karşılaşılabileceği jeolojik faktörler değerlendirilmiştir. Denizli ili kırmataş ocakları açısından yeterli potansiyele sahip şehirlere birisidir. Hazır beton sektöründe kullanılabilir nitelikteki agregaların tamamı yörede işletilmekte olan taş ocaklarından sağlanmaktadır. Çökelez kireçtaşları adı ile bilinen birim içinde açılmış olan taş ocağı alanı, oldukça faylı ve kırıklı bir yapı sunmaktadır. Bu özellik, daha az miktarda patlatıcı kullanılarak taşın çıkarılmasını kolaylaştırır bir nitelik sunmaktadır. Bununla birlikte, özellikle fayların çok yakınında ve fay düzlemlerinin alt seviyelerinde, topuktan malzeme olarak topuğun boşaltılması, zayıf düzlemleri olan faylar boyunca kayaların aniden aşağıya kaymasına da sebep olabilmektedir.

Bu çalışma ile yürütülen arazi incelemelerinin tamamlanmasının ardından taş ocağının işletimi sırasında meydana gelen ölümlü bir iş kazası, elde edilen bulguların doğruluğunu kanıtlayan bir nitelik sunmuş ve konunun önemini gündeme getirmiştir.

1. İNCELEME ALANININ YERİ VE COĞRAFİK KONUMU

İncelenen saha Denizli'nin yaklaşık 30 km doğusunda yer almaktadır (Şekil 1). 1/25 000 ölçekli Denizli M22-b3 ve Denizli M22-b4 paftasının birleşiminde yaklaşık 20 km² lik bir alanı kaplamaktadır. Çalışma alanına yakın olan yerleşim yerleri; kuzeydoğuda Aşağı Dağdere, güneyde Yukarı Dağdere ve batıda Dereçiftlik köyleridir. Bu yerleşim yerleri birbirine asfalt ve stabilize yollarla bağlıdır. Çalışma alanına en yakın yerleşim yeri Aşağı Dağdere Köyü olup işletilen ocağa uzaklığı 500-600 m'dir.



Şekil 1. İnceleme alanının yer bulduru haritası.

Morfolojik yönden inceleme alanının en yüksek kotunu 1075 m'lik rakımıyla Çallı Tepe oluştururken, bunu 1040 m'lik rakımla Yukarı Dağdere köyü ve 1024 m'lik rakımıyla Kelkaya Tepe izler (Şekil 2). Aşağı Dağdere köyü civarında rakım 550 m'lere kadar düşmektedir. Halihazırda kalker sahası olarak işletilen Kelkaya Tepe'nin işletilmeye hazırlanan yerinin kotu yaklaşık 900 m civarındadır. Zaman içinde bu rakım Kelkaya tepenin rakımına (1024 m) kadar çıkabilecektir.

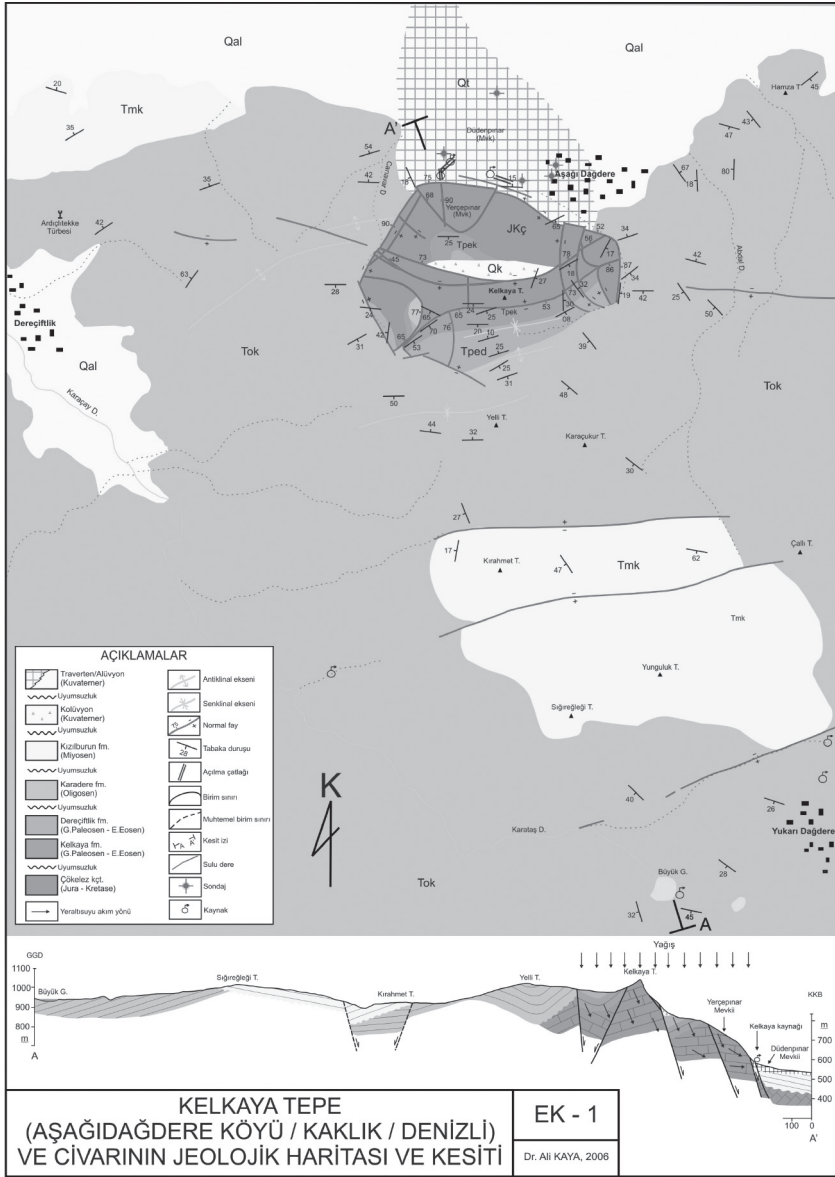


Şekil 2. İnceleme alanının genel görünümü.

2. ÇALIŞMA ALANININ JEOLJİSİ

Çalışma alanında yüzeylenen litolojik birimler yaşlıdan gence doğru; Jura-Kretase yaşlı Çökelez kireçtaşları (JKÇ), Üst Paleosen-Alt Eosen yaşlı Kelkaya Formasyonu (Tpek) ve bu birimle uyumlu olan Dereçiçitlik Formasyonu (Tped), Oligosen yaşlı Karadere Formasyonu (Tok) ve Miyosen yaşlı Kızılburun Formasyonudur (Tmk) (Şekil 3). Bütün bu birimleri ise Kuvarterner yaşlı travertenler (Qt), kolüvyonlar (Qk) ve alüvyonlar (Qal) açılı uyumsuzlukla örterler (Şekil 3).

Allokton konumlu Jura-Kretase yaşlı Çökelez kireçtaşları geçirdiği yoğun tektonizma nedeniyle bol kırıklı ve çatlaklıdır. Katman ve çatlak düzlemleri boyunca gelişen çözünmeler birime karstik özellik kazandırmıştır.



Şekil 3. İnceleme alanının ayrıntılı süreksizlik konumlarını içeren genel jeoloji haritası

3. TAŞ OCAKLARINDA MEYDANA GELEN SORUNLAR

Taş ocağı işletmeciliği iş güvenliği açısından sorunların olduğu bir sektördür. İş kazaları açısından ölüm oranlarının fazla olması, taş ocağı sektörünün iş güvenliğine daha fazla itina gösterilmesi gereken bir çalışma sahası olduğunu göstermektedir. Üretimin büyük bölümünün patlatmaya dayalı yöntemlerle sağlanmakta olması beraberinde ciddi sorunları da birlikte getirmektedir. Taş ocaklarında yaşanan sorunlar genel hatları ile şu şekilde sıralanabilir;

- 1- Çevresel etki (atık dağlarının oluşması, doğanın tahribatı, toz kirliliği vb.)
- 2- İşletme sırasında meydana gelen gürültü.
- 3- Patlatmalara bağlı sarsıntıların oluşması.
- 4- Bilinçsiz yapılan kazı ve patlatmalar sonunda şev duraysızlıklarının meydana gelmesi.

4. ŞEV DURAYLILIĞININ OCAK GÜVENLİĞİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Arazi incelemeleri sırasında, yoğun tektonik etkilere maruz kalmış alan içerisinde kesişen süreksizlik düzlemlerine bağlı olarak bölgede oldukça fazla sayıda muhtemel kütle hareketlerinin olabileceği belirlenmiştir. Bu anlamda patlatmaların şev duraylılığına olumsuz etkilerinin dikkate alınması, sonradan oluşabilecek iş kazalarının önüne geçilmesini sağlaması açısından önem taşıyacaktır.

Arazi incelemeleri ile mevcut durumda stabilitesi bozularak yamaç aşağı yuvarlanmış iri kaya bloklarının da varlığı tespit edilmiştir. Bu bloklar, altlarında bulunan daha küçük taneli ve patlatmalarla daha kolay harekete geçebilecek taneler üzerinde bulduklarından, işletme sırasında bu blokların bertaraf edilmesi gerektiği düşünülmüş ve bu çalışma sonunda ortaya konan rapor ile belirtilmiştir (Şekil 4).



Şekil 4. Çatlak ve kırık düzlemleri boyunca koparak aşağı taşınabilecek bazı bloklar.

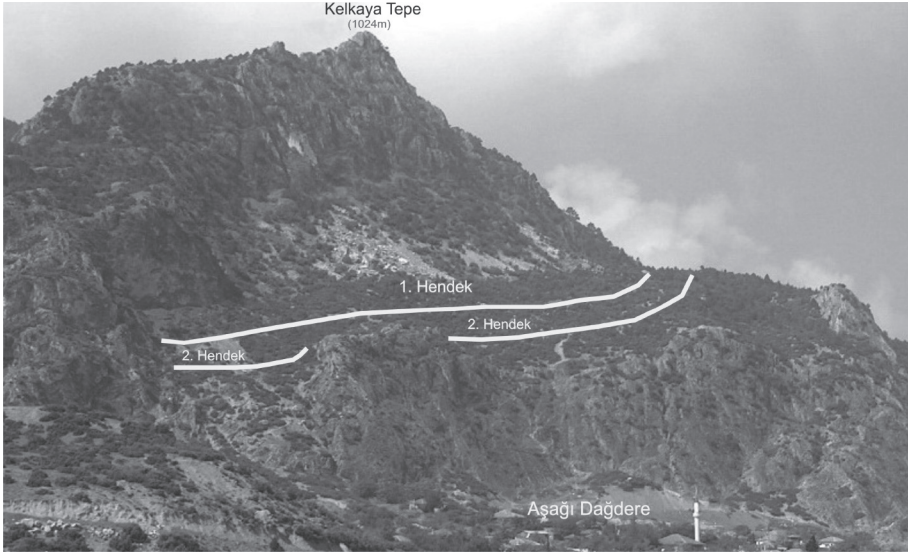
Ocak işletmesi aşamasında aynaya yakın çalışan personelin ve ekipmanın güvenliği açısından çeşitli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Alınması gerekebilecek tedbirler;

1-Patlatmalarda, kırık ve çatlak sistemlerinin fazla olduğu kesimlerde daha az patlayıcı kullanılması.

2- Ocak aynasına doğru düşme potansiyeli taşıyan blokların önceden yerinden sökülerek ayna içine doğru düşürülmesi.

3- Kelkaya Tepe zirvesine yaklaşıldığında patlatma işlemine son verip, kırıcı kazıcı ekipman ile ilerlenmenin sağlanması.

4- Aşağı Dağdere köyü'ne yukarıdan düşmesi muhtemel blokların önünü keserek enerjilerini sönmöndürmek amacıyla hendek açılması (Şekil 5). Bu hendeklerin doğu – batı uzanımında olması ve 1 veya 2 sıradan oluşması gerekmektedir.



Şekil 5. Kelkaya tepenin doğu yamacının yakından görünümü ve kaya düşmesi tehlikesine karşı açılması önerilen hendek güzergahları (çizgiler hendek yerlerini göstermektedir).

5. OCAKTA MEYDANA GELEN İŞ KAZASININ İNCELENMESİ

İR66282 nolu, 2. Grup (Doğaltaş-Mermer) taş ocağı olarak Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'ndan ruhsatlı ve teknik nezaretçi gözetiminde halen çalışmakta olan taş ocağında 02.01.2008 tarihinde meydana gelen kazada kırıcı ekskavatör içinde bulunan bir işçi yamaçtan koparak gelen blokların altında kalarak can vermiştir (Şekil 6 ve Şekil 7). Jandarma komutanlığının hazırladığı “Olay Yeri Görgü ve Tespit tutanağı” ile olay yeri basit krokisinin incelenmesinde “kopan parçaların 6-10 m yükseklikten düştüğü ve 100-200 ton kadar olduğu” yazılmıştır. Ancak yazarlar tarafından yapılan incelemelerde en büyük blokların 8-9 ton kadar olabilecekları belirlenmiştir.

Olay sonrası yapılan arazi incelemelerinde patlatma ile gevşetilmiş fay önü malzemesinin (faylanma ile boşta kalan malzemenin) koptuğu ve iş makinesi üzerine geldiği görülmüştür. Önceden yapılan arazi çalışmaları ve hazırlanan raporda sunulan bilgilere rağmen taş ocağında göçük, kaya kopması gibi durumlara karşı yeterli önlemin alınmadığı, fay önü malzemesi alınırken faydan haberdar olunmadığı için ilave önlemlerin alınması gerektiği halde dikkat edilmediği, kaya göçmesine karşı hiçbir tedbir alınmadığı ve iş makinesi operatörünün kopma-göçük riski olan noktada aracını bıraktığı tespit edilmiştir.

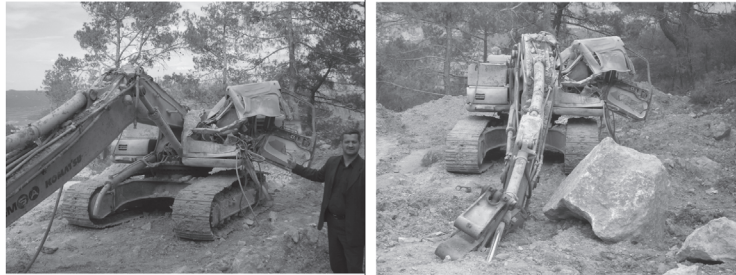
Kaza raporunda, iş makinesinin çalışıp çalışmadığı ve ölen işçinin neden iş makinesinde oturduğu tespit edilememiştir. Jandarma tarafından olay sonrası alınan ve savcılık tarafından keşifte alınan ifadeler de iş makinesinin çalışmadığı ve iş makinesinin ölen işçi tarafından kullanılmadığı kabulüne göre yazılmıştır.

İşverenlerin maden-taşocağı kazı işlerinde alacakları güvenlik tedbirleri, "Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde Alınacak İşçi Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri" ne ilişkin tüzükte ve bu tüzüğün yanında 4857 sayılı İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü belirlenmiş olup, işçi ve işveren ilgili kanun, tüzük ve yönetmeliklere uyma zorunlulukları bulunmaktadır.

Özellikle jeolojik olarak tektonik deformasyonlara maruz kalmış, bol kırık ve çatlak içeren kaya kütlelerinin dinamik etkilere maruz kaldıklarında kolaylıkla stabil durumlarının bozarak harekete geçtikleri bilinmektedir. Fay düzlemleri, bu tür zayıf malzemelerin yamaç aşağıya kolay bir şekilde harekete edebildikleri doğal eğimli düzlükler olduğundan, bu tür ortamların önceden belirlenmesi ve çalışma öncesi gerekli tedbirlerin önceden alınması gerekmektedir. Göçme veya herhangi bir kitle hareketinin olmaması için patlatma sonrasında askıda kalan malzemelerin düşürülmesinin sağlanması iş güvenliği açısından büyük önem taşımaktadır.



Şekil 6. Kazanın meydana geldiği yer ve açığa çıkmış fay aynasının görünümü.



Şekil 7. Düşen blokların altında kalan ve bir işçinin de içinde öldüğü kırıcı iş makinesi

6. SONUÇLAR

Fay düzlemleri ve çatlak sistemleri gibi yerkabuğu içerisindeki zayıflık zonları taş ocak işletmeciliğinde çeşitli olumsuz etkiler sunmaktadırlar. Bu çalışmada tespit edilmiş olduğu gibi, özellikle birbirine paralel fay düzlemlerinin bulunduğu yerler, kitle hareketi tehlikelerinin olabileceği yerler olarak risk taşımaktadır. Bu tür yerlerin ilgili teknik elemanlarca önceden belirlenmesi, işletme aşamasında oluşabilecek riskli durumların önüne geçilmesi açısından önem taşımaktadır.

Fay düzlemi önünde çalışan kırıcı ekskavatörün kaya kütlesi içinde oluşturduğu titreşimlerin de etkisiyle harekete geçirdiği zayıf kütlenin aşağıya akması, bu çalışmada bahsedilen üzücü kazanın meydana gelmesine sebep olmuştur. İnceleme kapsamında ele alınan bu kaza, önceden tespit edilmiş ancak zamanında müdahale edilerek önemsizlenmemiş bir jeolojik olgunun sebebi olarak yorumlanmıştır.

İşletme sırasında meydana gelebilecek bu tür kazaların önüne geçmek, önceden detaylı olarak yapılacak jeolojik araştırma bulgularının ortaya konulması ve bu veriler ışığında işletmeye yön verilmesi gerekmektedir.

Ayrıca, iş makinelerinin güvenli hale getirilmesi ve her vardiya başlangıcında kontrolünün sağlanması yetkili personel tarafından yapılmalıdır.

Taş ocağı işletmeleri gibi riskli iş güvenliği durumlarının ortaya çıkabildiği iş kollarında çalışanlara iş güvenliği konusu ile ilgili eğitim verilmelidir. Sorumlu personelin sürekli kontrolü sağlanarak personelin bu tür olumsuzluklarda nasıl davranması konusunda bilgilendirilmesi sağlanmalıdır.



**İŞ GÜVENLİĞİ İLE GÖREVLİ
MÜHENDİS-TEKNİK ELEMANLAR VE
TEKNİK NEZARETÇİLİKTE SORUMLULUKLAR VE
SORUNLAR***

**Öğr. Gör. Alpaslan ERTÜRK
Araş. Gör. Kerim KÜÇÜK**

*Dokuz Eylül Üniversitesi Mühendislik Fakültesi
Maden Mühendisliği Bölümü*

**Sempozyum programının yoğunluğundan dolayı sunulamamıştır.*

ÖZET : 25.05.2003 tarihinde kabul edilerek, 10.06.2003 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’nun 82. maddesi ile “sanayiden sayılan devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla süreli işlerin yapıldığı işyerlerinde, işverenlere, bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı İş Güvenliği ile ilgili olarak görevlendirme zorunluluğu” getirilmiştir. Oysa ülkemiz maden işletmelerinde 1869 tarihli Osmanlı Dönemi Maadin Nizamnamesi ve 1901 tarihli Taşocakları Nizamnamesiyle başlayan ve günümüzde 3213 (5177) sayılı Maden Kanunu ile devam eden Teknik Nezaretçilik (Fenni Nezaretçilik) kavramında, tüm maden ve taşocağı işletmeleri için, teknik ve emniyet yönünden sorumlu bir maden mühendisi bulundurma zorunluluğu bulunmaktadır.

Bu çalışmada; 4857 sayılı İş Yasası hükümleri çerçevesinde uygulanmaya çalışılan İş Güvenliği Mühendisliği ile uzun yıllardan bugüne uygulamada olan Fenni Nezaret (Teknik Nezaret) konusunda mühendislerin sorumlulukları ile yaşanan sorunlar aktarılarak, gündemden düşmeyen ve tam olarak uygulanamayan iş güvenliği mühendisliği konusuna ilişkin görüşlerimiz aktarılacaktır.

THE ENGINEER-TECHNICAL MAN OF SAFETY EMPLOYEES AND THE RESPONSIBILITIES AND THE PROBLEMS OF SAFETY SUPERVISOR

ABSTRACT : This study focuses that the providing contribution to period of new subject under discussion about the task, authority and responsibility of “engineer and technical personal of work safety” with the relation of Mining Law, which is used in long period, and no: 4857 Work Law.

* Öğr. Gör., Maden Yük. Müh. İş Güvenliği Uzmanı (A), DEÜ. Mühendislik Fakültesi Maden Müh. Böl.

** Araş. Gör., Maden Yük. Müh. DEÜ. Mühendislik Fakültesi Maden Müh. Böl.

GİRİŞ

10 Haziran 2003 tarihinde 25134 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’nun 82. maddesi uyarınca İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanlar başlığı altında; “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 yükümlüdürler.

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 Birliği'nin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir." (İK) hükmü getirilmiştir. Yasanın ilgili maddeleri çerçevesinde 20 Ocak 2004 tarih ve 25352 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan "İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ile uygulamaya geçilmiştir. Yönetmelik hükümleri çerçevesinde de ÇSGB (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) bünyesindeki ÇASGEM (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi) tarafından, Yönetmelik hükümleri çerçevesinde açılan sınav ve kurslar ile 1108 C grubu, 383 B grubu ve 656 A grubu olmak üzere 2147 Mühendis ve Teknik Eleman "İş Güvenliği Uzmanı" olarak belgelendirilmiştir.

Ancak TMMOB (Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği) tarafından açılan dava sonucunda Danıştay 10. Dairesinin 2006/2159 sayılı Kararı ile "Yönetmeliğin 4. maddesindeki "iş güvenliği uzmanı" tanımının ve 5,7,8,9,10,11,12,13,14,15, ve 16. maddelerinin iptali sonucunda uygulamaya son verilmiştir.

İptal kararı ve gerekçelerine bakıldığında, Danıştay TMMOB'nin itiraz ettiği pek çok konuda iddiaları uygun bulmadığı halde esas itibarıyla Yönetmeliğin pek çok maddesini iptal ederek uygulanamaz kılmıştır.

Danıştay tarafından esas itibarıyla iptale gerekçe gösterilen nedenler;

- Yönetmeliğin üst hukuk normu taşıyan bir tüzüğü'nün hazırlanmamış olması,
- İş Yasasında "İş Güvenliği Uzmanı" kavramının yer almaması,
- ÇSGB ve bağlı birimlerinin "İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanlara Eğitim ve Sertifika verme görev ve yetkisinin olmadığı, bu eğitimin ancak üniversitelerde verilebileceği, olarak belirtilmiştir (D2003/2159K).

Yönetmeliğin tamamına yakını iptal edilmiş olduğundan Yönetmelikte ismi anılmayan mühendislik branşlarına ve sorumluluklara değinilmemiştir.

Yasanın 82. maddesinin Danıştay kararları ve değişik kesimlerin eleştirileri ile ihtiyaçlar konusunda yeniden şekillendirilmesi sürecinde; madencilik mevzuatında Osmanlı döneminden bugüne uygulanan daha doğrusu uygulanmaya çalışılan Fenni Nezaretçilik (Teknik Nezaretçilik) kavramının da göz önüne alınarak uygulanabilir bir kavram ve kurumsallaşmanın sağlanması gerekmektedir.

1. FENNİ NEZARETÇİLİK (TEKNİK NEZARET) UYGULAMALARI

Ülkemizde iş mevzuatıyla ilgili olarak ilk düzenlemelerden birisi olan 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi, İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda hasta işçilerin tedavi edilmesi için doktor bulundurulması zorunluluğu vb. hükümler getirirken teknik eleman konusuna hiç değinmemiştir.

1869 tarihli Maadin Nizamnamesinde maden mühendisinden söz edilirken daha açık bir biçimde 1954 tarihli 6309 sayılı Maden Kanunu'nun 82. maddesinde "... maden sahalarındaki teknik faaliyetin tanzim ve idamesi işlerinin en az bir maden mühendisinin fenni nezareti altında yapılması şarttır" denilerek uygulama için yönetmelik düzenlenmiştir. Burada söz edilen teknik faaliyetlerin düzenlenmesi ve yürütülmesi konusu uygulamada madenin bilim-teknikçe uygun ve emniyetli bir şekilde işletilmesinin gereklerini içerecek şekilde geniş anlamli olarak kullanılmıştır. (MK6309)

1985 Yılında yürürlüğe giren 3213 sayılı Maden Kanunu'nda da söz konusu kavrama tekrar aynı şekilde yer verilmiş ancak Maden Kanunu Uygulama Yönetmeliği'nde bu kavram daha da açılarak "Fenni Nezaretçinin görev, yetki ve sorumlulukları, 84/8428 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe giren Maden ve Taş Ocakları ile Açık İşletmelerde Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirleri Hakkında Tüzük ve bu Yönetmelikte yer alan hükümlere tabidir" denilerek İş Güvenliği Yönünden sorumlulukları vurgulanarak iş hukukulîş güvenliği hukuku ile doğrudan ilişkilendirilmiştir.

Görevin yerine getirilmesi konusu ise "Fenni Nezaretçi görev yaptığı maden ruhsatı sahasındaki faaliyetler ile alakalı eksiklik ve aksaklıkları, öneri ve önlemleri ile birlikte rapor ederek bir örneğini madenciye gönderir, bir örneğini de noterce onaylı fenni nezaret rapor defterine işler. Yukarıda sözü edilen tüzük hükümleri yönünden işletmede karşılaşılan eksiklik ve aksaklıkların bildirilmemesinden fenni nezaretçi, öneri ve önlemlerin yerine getirilmemesinden ruhsat sahibi sorumludur." şeklinde açıklanmıştır.

3213 sayılı Maden Kanunu'nda kapsamlı bir değişiklik yapan 05/06/2004 tarihli 5177 sayılı Kanun, 4857 sayılı İş Kanunu'ndan daha sonra çıkarılmış olması nedeniyle yeni düzenlemeleri de içerecek şekilde oluşturulmuştur.

Söz konusu değişiklik ile 5177 sayılı Kanunla değişik 3213 sayılı Maden Kanunu'nun 31. maddesinde "maden üretimi, bir maden mühendisi nezaretinde yapılır..... İşletmede istidam edilen maden mühendisi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 82. maddesinde belirtilen iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların üstlendiği görev ve sorumluluğu da yerine getirir." denilerek uygulama ile doğrudan ilişkilendirilmiştir (MKUY 3213).

Daha önceki yasalar ve ilgili tüzük hükümlerinde maden teknikeri yada pratikten yetişmiş formenlerin "daimi nezaretçilik" yapabildiği maden işletmelerinde yeraltı üretim yöntemiyle çalışanlar için 15 işçinin, diğer işletmeler için 30 işçinin üzerinde çalıştıran işyerlerine daimi nezaretçi olarak bir maden mühendisi bulundurma zorunluluğu getirilmiş, işletmede daimi istidam edilen maden mühendisinin 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtilen iş güvenliği uzmanı olabilme şartlarını sağlaması halinde aynı zamanda İş Güvenliği Uzmanı olarak da görev yapabileceği ancak 300'den fazla işçi çalıştıran sahalarda ayrıca bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi gerekliliği açıklanmıştır.

2005 yılında yürürlüğe giren Maden Kanunu Uygulama Yönetmeliği'nin 111. maddesinde Teknik Nezaretçinin yetki ve sorumlulukları şu şekilde belirlenmiştir;

a) Teknik Nezaretçi, işyerinin her yerinde görevi ile inceleme yapmak ve gerekli her türlü bilgiyi alma yetkisine sahiptir. Bu yetkinin kullanılmasından ruhsat sahibi sorumludur.

b) Teknik Nezaretçi, nezaret görevini 3213 sayılı Maden Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında yürütür. Teknik Nezaretçi, ruhsat sahasındaki faaliyet ve üretimleri on beş günde en az bir defa denetlemek, tespitlerini ve önerilerini teknik nezaretçi defterine not etmek zorundadır. İşyerinde yaptığı inceleme ve gözlemlerde iş sağlığı ve güvenliği yönünden tehlikeli bir durum varlığını tespit etmesi ve hemen tedbir alınmasının mümkün olmadığını belirlemesi durumunda, işletme faaliyetini tedbir alınıncaya kadar durdurma yetkisini kullanarak ilgili kuruluşlara bildirir.

c) Teknik Nezaretçi, atanmış olduğu işyerindeki faaliyetler ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, öneri ve önlemleri belirler. Bunları işyerinde çalışanların görebileceği şekilde ilan eder ya da panoya asar. Aynı zamanda noter onaylı “Teknik Nezaretçi Defteri”ne not ederek ruhsat sahibine bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların, öneri ve önlemlerin rapor edilmemesinden teknik nezaretçi, bunların yerine getirilmemesinden ruhsat sahibi sorumludur.

d) Teknik Nezaretçi 4857 sayılı İş Kanunu’nda belirtilen iş güvenliği uzmanı olabileceği şartlarını sağlaması halinde aynı zamanda iş güvenliği uzmanı olarak da görev yapabilir. Ancak 300’den fazla işçi çalıştıran sahalarda ayrıca bir iş güvenliği uzmanı maden mühendisi görevlendirilir. (MKUY 3213)

2. İŞ GÜVENLİĞİ MÜHENDİSLİĞİ (UZMANLIĞI) UYGULAMALARI

İş Güvenliği ile ilgili olarak görevlendirilecek mühendis ve teknik elemanların yürürlükten kaldırılan Yönetmelik hükümleri çerçevesinde belli mühendislik branşları sıralanarak üç ayrı sınıfta ve beş ayrı risk grubunda görev yapmaları öngörülmüş iş sağlığı ve güvenliği alanında belgelendirilmiş deneyime bağlı olarak doğrudan sınav yada kurs+sınav zorunluluğu getirilmiştir. Yönetmelik çerçevesinde de görevleri;

a) İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına uygun olarak işyerinde gerekli çalışmaların yapılmasını sağlamak,

b) İşyerindeki tehlikelerin tanımlanmasını ve risk değerlendirmesinin yapılmasını, tehlikelerin ortadan kaldırılmasını ve risklerin kontrol altına alınmasını sağlamak için önerilerde bulunmak, bu hususlarla ilgili işverene rapor vermek,

c) İşin ve işyerinin özelliklerine uygun olarak tehlikeleri kaynağında yok etmeye yönelik tedbirlere öncelik vererek gerekirse ölçümlere dayalı değerlendirme yapmak, alınması gerekli güvenlik önlemleri konusunda, çalışanların veya temsilcilerinin görüşünü de alarak işverene önerilerde bulunmak ve uygulamaların takibini yapmak,

d) İşyerinde yapılacak periyodik kontrol, bakım ve ölçümleri planlamak, hazırlanan planların uygulanmasını sağlamak,

e) Risk değerlendirme sonuçlarını da dikkate alarak, ani veya yakın tehlike durumları ve kazaların potansiyelini tanımlayan ve bunlara ilişkin risklerin nasıl önleneceğini gösteren acil durum planlarını hazırlamak ve gerekli tatbikatların yapılmasını sağlamak,

f) Yangın ve patlamaların önlenmesi, yangın ve patlama durumunda önlemlerin alınması, yangından korunma teçhizatı ve araçlarının kontrol edilmesi, yangın ekiplerinin oluşturulması, yangın tatbikatı gibi yangından korunma ve yangınla mücadele çalışmalarını yönetmek ve ilgili kayıtların tutulmasını sağlamak,

g) İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu toplantılarına katılmak, kurula işyerinin sağlık ve güvenlik durumu ile ilgili bilgi vermek ve önerilerde bulunmak,

h) İşyeri Sağlık Birimi ile işbirliği içinde çalışarak işyerinin sağlık ve güvenlik durumunu, işyerinde olabilecek kaza ve meslek hastalıklarını işyeri hekimi ile değerlendirmek ve değerlendirme sonuçlarına göre önleyici faaliyet planlarını yapmak ve uygulanmasını sağlamak,

i) İşyerinde meydana gelen kaza veya meslek hastalıklarının tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak düzeltici faaliyet planlarını yapmak ve uygulanmasını sağlamak,

j) İşyerinde yapılan inceleme ve araştırmalar için yöntemler geliştirmek, bu yöntemlerle ilgili çalışanları bilgilendirmek, her incelemeden sonra inceleme formlarını doldurmak ve gereği için işverene bildirerek sonuçlarını takip etmek, formların değerlendirme ve izlenmesi amacıyla muhafazasını sağlamak,

k) İşyerine yeni bir sistem kurulması veya makine ya da cihaz alınması halinde; kurulacak sistem veya alınacak makine ya da cihaz ile ilgili olarak risk değerlendirmesi yaparak sağlık ve güvenlik yönünden aranan özellikleri belirlemek ve bu özelliklere uygun sistemin kurulması, makine veya cihazın alınması için işverene rapor vermek,

l) Uygun nitelikteki kişisel koruyucuların seçimi, sağlanması, kullanılması, bakımı ve test edilmesi ile ilgili bilgi ve önerileri hakkında işverene rapor vermek,

m) İşyerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması ve geliştirilmesi amacıyla verilecek eğitimin kimlere verileceği, kapsamı, kimlerin vereceği, süresi ve eğitimin sürekliliğinin sağlanması konusunda işverene önerilerde bulunmak.

Yetkileri;

a) İş güvenliği uzmanı, bağımsız çalışma ilkesi uyarınca bu Yönetmelik hükümlerini yerine getirirken hiçbir şekilde engellenemez, görevini yapmaktan alıkonulamaz.

b) İşyerinde çalışanların yaşamı ile ilgili yakın tehlike oluşturan bir husus tespit ettiğinde derhal üst yönetimi bilgilendirerek işin geçici olarak durdurulmasını sağlar.

c) Üretim planlamalarında karar alma sürecine katılır.

d) Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme, araştırma ve çalışanlarla görüşme yapar.

e) Gerektiğinde konu ile ilgili kurum veya kuruluşlar ile işbirliği yapar.

Sorumlulukları ise;

- a) Yönetmelikte belirtilen görevlerini yapmak,
- b) Bu görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak, durdurmamak, güçleştirmemek, verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak,
- c) İşverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmak, olarak belirlenmiştir (İGMTY).

3. UYGULAMADA ORTAYA ÇIKAN SORUMLULUKLAR VE SORUNLAR

-Teknik nezaretçi ile iş güvenliği ile görevli mühendis ve teknik elemanlar işverenin inisiyatifinden çıkmakta her zaman için zorlanmışlardır.

- İşverenler tarafından yaptıkları tespitlerin kayda geçirilmesi engellenmiştir.

- Eğitim süreçlerine zaman ve içerik olarak sansür uygulanmıştır.

- İşten atılmakla tehdit edilmiş yada iş kaygısıyla çekinmiş ve görevlerini tam olarak yerine getirememişlerdir.

- Fenni Nezaretçilik (Teknik Nezaretçilik) uygulamalarında, meydana gelen iş kazalarında işletmelerde çalışan maden mühendisleri çalışmalarındaki eksiklikler gözetilerek bilirkişi raporlarına bağlı olarak mahkemeler tarafından hukuki ve cezai yaptırımlarla karşılaşmışlardır. Bu yaptırımlar geçmiş dönemlerin ceza yasalarına uygun olarak tecil edilen hapis cezaları ve yüklü tazminatlar olabildiği gibi, zaman zaman da işverenlerin rücu davalarıyla karşı karşıya kalabilmişlerdir. Özellikle kamu sektöründe sorumlu mühendisler rücu davalarıyla daha fazla karşılaşmışlardır. Toplu ölümlü kazaların meydana gelebildiği madencilik sektöründe genellikle Teknik Nezaretçiler ilk sorumlu olarak görülmüş kamuoyunun ikna edilmesi adına ilk aşamada gözaltına alınan ve tutuklanan kişiler olmuşlardır.

- İş Güvenliği Uzmanlığında da benzer süreçler yaşanmış gerekli çalışmaları yapan mühendis ya da teknik elemanlar işletmelerde yaptıkları çalışmalar, uyarı ve öneriler nedeniyle "sorunlu" kişiler olarak dışlanırken, diğer yandan sorumluluk yıkılacak elemanlar olarak görülmüşlerdir.

- İşyerlerin hataları görüp uyarıları yapmış ve bunları belgelemiş olan iş güvenliği görevlileri, söz konusu durumdan kaynaklanan kazalar sonucunda işlemi durdurmadıkları için bilirkişiler tarafından kusurlu bulunabilmişlerdir.

- Yönetmeliğin yürürlükte olduğu süreçte teknik elemanların mühendislik ve unvanları sayılmış ve kısıtlanmış olduğundan bazı mühendislik branşları bu sürecin dışında kalmışlardır. Örn; bir seramik tesisinde seramik mühendisinin, ağaç endüstrisinde ağaç işleri endüstri mühendisinin yada nükleer bir tesiste nükleer mühendislerinin iş güvenliği ile görevlendirilememesi gibi.

- Yasal tanımlamaların olmadığı süreçte teoride ve pratikte yetişmiş olmasına karşın mühendis ya da teknik eleman unvanına sahip olmayan kişiler bu sürecin dışında bırakılmışlardır.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Yasal süreçte yeni düzenlemeler yapılırken yukarıda yapmış olduğumuz tespit ve değerlendirmeler doğrultusunda;

- 2006 Yılı SSK İstatistikleri göz önüne alındığında toplam 1.036.328 işyerinden 1.016.617 işyerinde 49 ve daha altında işçi çalışmakta (% 98), toplam 7.818.642 zorunlu sigortalıdan 4.694.825'i bu işyerlerinde çalışmaktadır (% 60). 49 kişiden az işçi çalıştıran, sanayiden sayılmayan ve altı aydan kısa süreli iş ve işyerlerinin kapsam dışında tutulması, işyerlerinin %98'ini çalışanların % 60'ını örgütlü iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden mahrum bırakmaktadır. Yapılacak yeni düzenlemelerde bu olgu göz ardı edilmemelidir. (SSK2006)

- İçinde bulunduğumuz geçiş sürecinde Yasal olarak "sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla süreli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş güvenliği ile ilgili olarak mühendis veya teknik eleman bulundurulması zorunluluğu" getirilmiş olmasına karşın konuyla ilgili olarak görevlendirilecek elemanların nitelik görev, yetki ve sorumluluklarını belirleyen bir yönetmeliğin olmaması nedeniyle bir karmaşa yaşanmakta bu görev genellikle iş sağlığı ve güvenliği konusunda bir formasyona sahip olmayan genç mühendis veya teknik elemanlara ek görev olarak verilmektedir. Gerekli düzenlemelerin ivedi olarak yapılarak, 4857 sayılı İş Kanunu ve yürürlükteki diğer Yönetmeliklerinin gereğini yerine getirebilecek yetki ve sorumluluğa sahip elemanların görevlendirilmesi sağlanarak uygulamadaki karmaşa ortadan kaldırılmalıdır.

- İş Güvenliği ile Görevli Mühendis-Teknik Elemanlar ve Teknik Nezaretçileri ücret açısından işverenlerin velayetinden kurtaracak düzenlemeler üzerine çalışılmalıdır.

- İş Güvenliği ile Görevli Mühendis-Teknik Elemanlar ve Teknik Nezaretçiler ile İş Teftiş Kurulu arasında kurumsal bir ilişki sağlanmalıdır.

- İş geçici de olsa durdurma yetkisi denetim makamlarına bırakılmalıdır.

- İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanların yetiştirilmesi süreci pratik ve teorik olarak tanımlanmalı ve özerk kurum ve kuruluşlar tarafından hayata geçirilmelidir.

- İş Güvenliği ile ilgili olarak eğitime alınacak mühendis ve teknik elemanlarda üretimde çalışmış olma zorunluluğu getirilmelidir.

- Yurtdışı uygulamaları dikkate alınmalıdır.

KAYNAKLAR

1. Maadin Nizamnamesi ve Taş Ocakları Nizamnamesi (MNTON)
2. 6309 sayılı Maden Kanunu ve İlgili Yönetmelikleri (kaldırılmış) (MK 6309)
3. 3213(5177) sayılı Maden Kanunu ve Uygulama Yönetmeliği (MKUY 3213)
4. 4857 sayılı İş Kanunu (İK)
5. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.(iptal) (İGMTY)
6. Danıştay 10. Dairesi 2006/2159 sayılı kararı (D2003/2159K)
7. SSK Yıllık İstatistikleri, 2006 (SSK2006)



İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ*



Mehmet Erhan ALKANOĞLU

*Mardin Çimento Sanayi T.A.Ş
Çevre ve İSG Müh.*

**Sempozyum programının yoğunluğundan dolayı sunulamamıştır.*

GİRİŞ

Afrika'da her sabah uyanan bir ceylan kendi kendine “ Ben bugün hayatta kalabilmek için en yavaş koşan ceylan olmamalıyım ” der. Aynı yerde yaşayan bir kaplan ise her sabah uyandığında, “ Ben bugün hayatta kalabilmek için en yavaş koşan ceylandan daha hızlı koşmalıyım ” diye düşünür ve o günkü hedefini belirlemiş olur.

Hızla globalleşen dünyada acımasız bir rekabet savaşı hüküm sürmektedir. Şirketlerin bu rekabet savaşından galip çıkabilmeleri ancak; yüksek verimlilik, düşük maliyet ve kaliteli üretim yapmaları ile mümkün olabilmektedir. Bu kriterlere uymayan şirketlerin rakipleri ile rekabet etmeleri ve varlıklarını devam ettirmeleri düşünülemez.

Toplam kalite yönetimi sistemini vizyonunun bir parçası olarak belirlemiş şirketler gelecekle ilgili sağlam temeller üzerine oturmuşlardır. Çünkü kalite karlılıktır, kalite ucuzluktur, kalite tercih sebebidir. Günümüzde, kaliteyi bir yaşam felsefesi olarak benimsemiş insanların oranı hızla artmaktadır. Dolayısıyla bu insanların ihtiyaçlarını karşılama talepleri de kalite yönünde olacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği; Toplam kalitenin bir parçasıdır. Çünkü kalite bir bütündür. Çalışanıyla, çalışma ortamıyla, çalışma şartlarıyla, iş güvenliği ile çevreye duyarlılığı ile ürün kalitesiyle ve insana saygısıyla bir bütündür. Bu zincirin en önemli halkalarını teşkil eden çalışan, çalışma ortamı, çalışma şartları ve insana saygı; İş güvenliğinin çalışma alanıdır. Bir iş yerinde iş güvenliği kurallarına uyulmuyorsa o işyerinde kaliteden söz edilemez. Çünkü “ Bir zincirin gücü en zayıf halkasının gücüne eşittir. ”

Yaşam gitgide daha zenginleşmekte ve ilerlemektedir. İlgilenilen konular da hem kavradıkları nüfus ve hem de konu içeriği bakımından durmadan zenginleşmektedir. İş sağlığı güvenliği de öyle... Alanın yatay ve dikey genişlemesine koşut olarak, terimler de bir gelişme içerisinde. Nasıl “ işçi sağlığı ve iş güvenliği ” terimi, yerini “ iş ” eksenli bir terime bıraktıysa, şimdi onun da pabucu dama atılmıştır: Artık “ sağlık, güvenlik ve çevre ”den söz ediyoruz. Çünkü bu terim bize, sağlık güvenlik sorunlarının yalnızca işyerlerinde kalmayıp toplumun diğer kesitlerine de yayıldığını ortaya koyma ve sorunların çözümlerini araştırma olanağı vermektedir: İşyerinde, sokakta, okulda, evde sağlık güvenlik ve çevre sorunlarını birbirinden kopararak inceleyemiyoruz. En basitinden, iş sağlığı güvenliği sorunlarının, hava, su ve toprak aracılığıyla toplumun geri kalan bireylerine taşınması, olayın boyutlarını arttırmıştır. Büyük kazalar, konunun yalnızca işçi-işverenlerce değil, tüm toplum tarafından sahiplenilmesi gerektiğini ortaya koymuştur.

İş güvenliği kültürü, güvenliği veya emniyeti tehdit edebilecek davranış, uygulamalarla bunların yer aldığı ortak kullanım ya da etki alanında bulunan canlıların veya nesnelerin (örn teçhizat, araç v.b.) zararını en aza indirmeyi amaçlayan: güvenlik veya emniyete öncelik veren; algular, inançlar, tutumlar, kurallar, roller, sosyal, teknik ve politik uygulamalarla, etkinlik ve sorumlulukların bütünüdür.

İş güvenliği kültürü, iş güvenliğinin öncelikli olduğu yaşam biçimidir. Güvenlik bilgiye dayanır, içselleştirilmiş ve yaşam biçimi haline getirilmiş bilgi, güvenlik kültürünü oluşturur. İş güvenliği göz ardı edildiğinde, “ İş kazaları ” ve “ Meslek has-tahkları ” meydana gelir. Güvenlik kültürü, Sosyal diyalog, İş Sağlığı Güvenliği eğitimleri, Meslek hastalıklarına tanı, İş Sağlığı Güvenliği hizmetlerinde nihai amaca ulaşılp, insan yaşam kalitesini yükseltmektedir.

Güvenlik Kültürünü Oluşturulabilmek İçin;

- Çocukluktan başlayarak yaşam boyu eğitim,
- Duyarlılık ve bilinçlendirme eğitim kampanyaları,
- Milli Eğitim Bakanlığı ile yakın iş birliği ve müfredata İş Sağlığı Güvenliği dersleri,
- Proaktif ve bilgiye dayanan İş Sağlığı Güvenliği yaklaşımı,
- Ulusal ve Uluslar arası bir çalışma ve üretim kültürü geliştirilmeli,
- İyi uygulama örnekleri ve deneylerin paylaşılması,
- İş Sağlığı Güvenliği konusunda öğretmen ve öğrenciler arasında yarışmalar düzenlenmesi,
- Okullarda İş Sağlığı Güvenliği risklerinin farkına varmanın sağlanması,
- Çalışanlarla, İş Sağlığı Güvenliği eğitimcilerinin ortak çalışması,
- Ulusal bir bilgi ağı oluşturulması,
- İstihdam ve eğitim sistemleri arasında yakın işbirliği kurulması,
- İş Sağlığı Güvenliği için özel yöntemler geliştirilmesi,
- İş Sağlığı Güvenliği uygulamalarında sosyal partnerlerle işbirliği sağlanması,
- İş Sağlığı Güvenliği politikası oluşturma ve uygulamalarda yapıcı yaklaşımlar sergilenmesidir.

İşyeri ortamındaki iş kazası ve meslek hastalığına sebep olabilecek etkenler;

1. **Fiziksel etkenler:** Sıcaklık, nem hava akım hızı, titreşim, gürültü, aydınlanma ve radyasyon
2. **Kimyasal etkenler:** Katı, sıvı, gaz halinde parlayıcı, patlayıcı, tehlikeli, zararlı tüm kimyasal maddeler
3. **Biyolojik etkenler:** Hastalık yapan mikroplar
4. **Psikolojik etkenler:** İnsan ilişkileri ve uyumsuzluklardır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Ortak Komisyonunda İşçi Sağlığının Esasları Şöyle Belirlenmiştir:

- Bütün iş kollarında işçi fiziksel, ruhsal ve sosyo-ekonomik bakımdan sağlığını en üst düzeye çıkarılmalı ve süreklilik sağlanmalı,
- Çalışma koşullarıyla kullanılan zararlı maddeler nedeni ile işçi sağlığının bozulması engellenmeli,
- Her işçi kendi fiziksel ve ruhsal yapısına uygun bir işte çalıştırılmalı,
- Sonuç olarak ta işçinin işe uyumu tam olarak sağlanmalıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Yayınlarına Göre;

- Dünyada her yıl 2,2 milyon çalışan işle ilgili bağlantılı kazalar ve meslek hastalıkları sonucu hayatını kaybetmektedir.
- 279 milyon çalışan kazaya ve 160 milyon çalışan meslek hastalığına maruz kalmaktadır.
- Yapılan bilimsel çalışmalar, ölümcül iş kazalarının sayısının az olduğu, İş Güvenliği için yatırım yapan ülkelerin rekabet gücünün daha yüksek olduğunu göstermiştir.
- Finlandiya, Amerika Birleşik Devletleri, Hollanda ve Almanya gibi ülkelerde, her 100.000 çalışan için ölümlü iş kazası sayısı 2 ile 5 düzeyinde kalması sonucu, bu ülkeler, rekabetçilik gücü sıralamasında da ilk dört sırada yer almaktadırlar.

Avrupa İSG Ajansı (OSHA) Verilerine Göre;

- Avrupa ülkelerinde iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle 5500 kişi hayatını kaybetmektedir.
- 75.000 kişi sürekli iş görmezlik
- 149 milyon iş günü ve 20 milyar Euro maddi kayıp meydana gelmektedir.

AB Birliği ülkelerinde iş günü kayıplarının %50-60'ı stres kaynaklı işle ilgili hastalıklar nedeniyle olmaktadır.

Türkiye'de Her Gün Ortalama;

- 200 iş kazası olmaktadır.
- 3 işçi, iş kazası sonucu hayatını kaybetmektedir.
- 7 kişi, iş kazası sonucu iş görmez hale gelmektedir.

SSK kayıtlarına göre; yılda ortalama 80.000 iş kazası olmaktadır. Ayrıca yılda ortalama her 73 işçiden biri iş kazasına uğramaktadır, iş kazası geçiren her 7256 işçiden biri de hayatını kaybetmektedir. Sosyal Sigortalar Kurumu İstatistik Yıllığına dayanan bu rakamların sadece sigortalı işçilerle ilgili olduğu düşünülünce sorunun ciddiyeti daha da çarpıcı bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Sosyal Sigortalar Kanununun kapsamı dışında kalan işyerlerinde meydana gelen iş kazaları yukarıda verilen rakamların dışında kalmaktadır. Öte yandan, iş kazası ve meslek hastalığı sadece işçiye zarar vermemekte, onun desteğine muhtaç bulunan çok daha geniş bir kitleyi de ilgilendirmektedir.

İş kazaları, ulusal ekonomiye verdiği zararlar yanında, maliyetleri artırmak, verimliliği düşürmek ve yüksek tazminatların ödenmesine yol açmak suretiyle işletmeler düzeyinde de önemli zararlara yol açmaktadır.

İngiltere'de iş kazalarının gerçek maliyetlerini ortaya çıkarmak amacıyla beş farklı iş kolunda, 18 hafta boyunca yapılan araştırmalarda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır: İşletmelerin toplam finansal kaybı 87.507 İngiliz Sterlin, üretim durması nedeniyle oluşan iş kaybı 157.568 Sterlin ve toplam kayıp 245.075 Sterlin olmuştur. Bu ölçekteki kayıplar, projenin

tüm süresi üzerine uyarlandığında; İnşaat işkolundaki firma için proje bedelinin %8'ini, Mandıra işletmesi yapan firmanın işletme maliyetinin %1,4' ünü, Nakliyat firmasının karının %37'sini, Petrol arama işi yapan firmanın potansiyel üretiminin %14,1'ini, Hastanenin yıllık işletme giderinin %5'ini oluşturmaktadır.

Tüm dünyada yaşanan deneyimler iş güvenliği konusunda yeterli ve etkin önlemler alınması halinde iş kazalarının azaltılabildiği gerçeğini ortaya koymaktadır.

Roma Deklarasyonu 2003 İş Sağlığı Güvenliği Konferansında;

Çocuk ve gençleri gelecekte sağlıklı ve güvenli çalışma hayatına hazırlamak, bütün insanlar ve çalışanlar için yaşam boyu öğrenmenin sağlanması, İşyerinde İş Sağlığı Güvenliğini geliştirecek, devamını sağlayacak eğitim ve öğretim müfredatlarının geliştirilmesi, öngörülmüştür.

İş Sağlığı ve Güvenliği, çok bilimli bir yaklaşım olmakla beraber, koruyucu amaçlı, bütün çalışanları kapsmalıdır.

İş Sağlığı Güvenliği, tıp, fizik tedavi, anatomi, psikoloji, mühendislik, hemşirelik, iş hijyeni, ergonomi, beslenme, biyoloji, kimya, fizik, biyomekanik, antropoloji, sosyoloji, epidomoloji, istatistik, bilişim gibi bilim dallarıyla ilişkilidir.

Güvenlik kültürü bir davranış biçimidir. Öğren ve öğret ilkesine dayanır. İSG' de hedef çalışma hayatında ve toplumda ortak bir Güvenlik Kültürünün oluşturulması, sağlıklı ve güvenli davranışın bir alışkanlık haline getirilmesidir.

İş Sağlığı Güvenliği gelişiminin sosyal yönleri mevcuttur. Çalışma koşulları içerisinde genel bir iyileşmenin bir parçası olarak İş Sağlığı Güvenliği'nin tesis edilmesi, işçilerin sağlığını temin edecek ve üretime olumlu katkıda bulunacak önemli bir stratejiyi temsil etmektedir. Sağlıklı işçiler muhtemel olarak daha yüksek bir iş motivasyonuna sahip olacaklar, iş memnuniyeti daha yüksek olacak ve daha kaliteli ürün ve hizmetler ortaya çıkacaktır. Böylelikle, bireylerin ve toplumun yaşamlarının toplam kalitesi artacaktır. Çalışanların, sağlıkları, güvenlikleri ve memnuniyetleri kalite ve verimliliğinin artması için ön koşul olup; sosyal-ekonomik, adil ve sürdürülebilir kalkınma açısından büyük önem taşımaktadır.

Belirli kabul edilmiş değerlerce yönlendirilen insan davranışının bir görüntüsü olarak tanımlanan kültür, İş Sağlığı Güvenliğinin gelişiminde önemli bir etkiye sahiptir. İşlevsel bir İş Sağlığı Güvenliği kavramı geliştirmede en önemli faktörlerden bir tanesi kültürel ön koşullardır. Bunlar İş Sağlığı Güvenliğine destek olurken; modern toplumlarda da güzel ve olumlu eğilimler ortaya çıkarmaktadır. Diğer taraftan, kazaların, hastalıkların veya çalışabilme işlevi kayıplarının, işyerinin doğal sonuçları olarak kabul edilmesi İş Sağlığı Güvenliği açısından önemli bir tehdit unsurudur.

Genel kültürel tabloyu dikkate almadan bir İş Sağlığı Güvenliği kültürü tesis etmeye çalışmak son derece zor olacaktır.

İşçilerin, bazı zamanlarda, uygun olmayan şekillerde güvenlik önlemlerinden kaçındıkları veya sağlık lehine olacak bir takım alışkanlıklar üzerinde gerekli değişimleri yapmaktan sakındıkları bilinen bir gerçektir. Bu durum sadece geniş çaplı bir kültürel yaklaşımla değiştirilebilir.

Uygunluğu dikkate alındığında, güvenlik önlemlerini uygulamak, onlardan kaçınmaktan daha kolaydır. Özellikle kişisel koruyucu donanım kullanmak o kadar zor olmamalıdır. Bazı kişisel koruyucu donanım koruyucudan çok sportif araçlar olarak görülmektedir. Burada yine kültür için içine girmektedir. Toz maskesi takmak, koruyucu gözlük kullanmak, yüz siperi kullanmak veya eldiven giyerek boya yapmak tamamen normal olarak görülmelidir. Bu durumda uygun kişisel koruyucu donanım kullanmayan işçi grup baskısı ve kültürel baskıyla kendine çeki düzen vermeye zorlanacaktır.

Kazaların önlenmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve standartların uygulanması, çoğu kez işletmeler açısından mali külfet olarak görülür. Buna karşılık, kazaların ve olumsuz çalışma koşullarının önlenmemesinin getireceği maliyet ya da bu alanlardaki iyileşmelerin verimlilik ve rekabet gücü açısından sağlayacağı yararlar pek az bilinir. Bu konulara ilişkin daha fazla bilgi ve analitik araçlar, firmaların ve hükümetlerin önleyici düzenlemelere yatırım yapma isteğini artırabilir. Bu stratejinin yükleneceği iki ana nokta vardır: Kapsamlı, güvenilir ve kalıcı veriler bulunması yoluyla bilgi temelini genişletilmesi ve işçilerin korunmasının ekonomik açıdan getirecekleriyle ilgili yeni araştırmalar, tüm dünyada bir güvenlik kültürününün gelişmesine katkıda sağlayacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Nasıl Geliştirilebilir?

- İşletme düzeyinde sosyal diyalogla
- Çalışanların katılımlarıyla
- İşletme içersinde tatminle; risk bilinci, çözüm bilinci, avantajların bilincinin oluşmasıyla
- İş Sağlığı Güvenliği Temsilcileri, İş Sağlığı Güvenliği Hizmetlerinin alınmasıyla (Güvenlik Uzmanları, Doktorlar, Hemşireler, Sağlık Memurları v.b)
- İş Sağlığı Güvenliği eğitimleriyle
- Sektörel ve Bölgesel düzeyde iş birliğiyle

İş Güvenliğinde Eğitimin Önemi

Eğitimi önemli kılan, işçiler gündemdeki tehlikeleri kavrayıp güvenlik önlemlerinin gerçekten gerekli olduğuna inanmadıkça, yönetmeliklerin ve uyarı işaretlerinin riskli davranışları önlenemeyeceği gerçeğidir. İşçilerin, özellikle de işe yeni alımların, işçilerin güvenle ilgili yanları konusunda bilgilendirilmeleri; tehlikeleri tam olarak kavrayıp bunlardan gerektiği gibi kaçınmaları için yakın denetim altında tutulmaları gerekir. Bu konudaki talimatlar, etkili materyaller ve pratik eğitim yöntemleriyle desteklenmelidir. Koruma açısından zayıf kalan sektörlerdeki girişimleri desteklemek için özel eğitim materyalleri geliştirilmeli ve eğitimcilerin eğitilmesine özel önem verilmelidir.

Gelişmekte olan ülkelerin, eldeki eğitim yöntemlerinin ve materyallerinin uyarlanması gerektiği özel gereksinimleri vardır. Bazı durumlarda ise, eğitim için bütünüyle yeni materyallerin ve yöntemlerin geliştirilmesi gerekecektir. Bu yöntemdeki çalışmalar,

güvenlik risklerinin özellikle yüksek olduğu sektörler üzerine yapılan araştırmalardan alınan önlemlerin maliyet etkinliğini ve uygunluğunu belirlemek üzere gerçekleştirilen pilot uygulamalardan yararlanılmalıdır. Mümkün olduğu durumlarda, eğitim materyallerinin ve yöntemlerinin geliştirilmesine yönelik çalışmalar işçi ve işveren temsilcileriyle istişare halinde yürütülmelidir.

Gelişmekte olan ülkelerdeki birçok işçinin okuma yazma bilmediği ya da yarı okuryazar olduğu dikkate alındığında, iletişim için en uygun araçların seçilmesine özel önem verilmelidir. Sağlık ve güvenlikle ilgili bilgiler, işçilerin eğitim düzeylerinden bağımsız olarak, herkesin anlayabileceği biçimlerde sunulabilir. Kullanılan dil basit olmalıdır. Mümkün olan her yerde gündelik dile, örneğin mahalli diyaloglara başvurulmalıdır. Enformasyon, yazılı metinlere çok fazla dayanmayan yollardan iletilmelidir. Sergilemeler, canlı afişler ya da filmlerle desteklenen gündelik yerel dildeki konferanslar ve tartışmalar, sağlık ve güvenlikle ilgili mesajların yerine ulaşmasında genellikle çok etkili olmaktadır. Kullanılabilecek diğer teknikler arasında, iş üzerinde gösterim, rol canlandırma ve açıklayıcı tartışmalarla desteklenen görsel-işitsel sunumlar yer almaktadır.

Uygulanan her yeni teknik düzenli aralıklarla değerlendirmeye tabi tutulmalıdır. İletişim etkili ise, istenilen sonuçlara ulaşılabilecektir; kaza ve hastalık sayısında azalma ya da bunların tamamen ortadan kaldırılması; tedavi-bakım ve tazminat masraflarından tasarruf ve işçilerin hem verimliliklerinde hem de morallerinde artış sağlayacaktır.

İşletmeler açısından olduğu kadar toplumlar açısından da sağlıklı ve güvenli bir geleceğe ulaşmak ve başarılı olmak zorunda olan örgütlerin sürekli değişen ortamda ayakta kalabilmeleri; var olan yapı ve stratejilerini hızla değişen koşullara uydurabildikleri, yanlışlarını düzelterek eksikliklerini giderebildikleri ölçüde mümkün olmaktadır. İlk kez Peters ve Waterman (Peters/Waterman: 1982) tarafından literatürde firma kültürü, kurumsal kültür, işletme kültürü olarak da dile getirilen örgüt kültürüne ilişkin tanımlar şöyle sıralanabilir: Schein'e göre; örgütsel kültür; " Belli bir grup tarafından kendisinin gerek çevreye uyumu gerekse iç bütünlüğü sırasında öğrendiği geçerliliği kanıtlanacak düzeyde olumlu sonuç vermiş olan ve bu nedenle yeni üyelerle programları algılamının, düşünmenin ve hissetmenin doğru yolu olarak öğretilen, bir takım varsayımlardır. " (Schein, 1984, 3).

Psikoloji

Psikolojik kontrat, işçilerin işverenden beklentilerini belirler. Bu beklentiler, ekonomik olduğu kadar, psikolojiktir de. İşçilerin psikolojik beklentileri, işinde nasıl değerlendirildiği ve kendisine, bilgisine, yeteneklerini ve sorumluluklarını geliştirme olanakları verilip verilmediği ile ilgilidir.

Psikolojik antlaşma iki yönlüdür. İşçilerin işletmeden beklentilerinin yanı sıra, işletmenin de işçilerden sadakat ve dürüstlük beklentileri söz konusudur. Kültür ve iş performansı arasındaki ilişki, hangi kriterleri kullandığınıza bağlı olarak içerisinde birçok farklılığı içerebilir, yani kullandığınız kriterler iş performansını oluşturan değişkenler olabilir.

Bu nedenle, iş performansı ve kültür arasındaki ilişkiyi sadece " strateji " noktasından değerlendirmek uygun olabilir. Bilindiği üzere strateji; bir işletme veya organizasyon tarafından seçilmiş başarı ve rekabet yolu sunan yaklaşımdır. Böylece kültür, işletme veya

kuruluşun daha önceden oluşturduğu stratejisine ulaşmayı sağlayan davranışlar üretebildiği ölçüde fayda sağlar. Öyleyse günümüz bilgi çağında insan kaynağının organizasyonlar için hayati önem kazanması, insan kaynakları yönetiminde en üretken ve en iyi yaklaşımların geliştirilmesini şart koşmaktadır. İnsan kaynakları yönetimini üretkenliğin geliştirilmesine dayandırarak stratejik öneme sahip kılmak, genel olarak, idari, teknik ve davranışsal boyutta bazı ilke ve uygulamaların benimsenmesine bağlıdır.

İşletme Seviyesinde İş Sağlığı Güvenliği Kültürü

İşletmeler, ulusal İş Sağlığı Güvenliği altyapısının en temel unsurlarından bir tanesini oluşturmaktadır. İşverenler ve çalışanlar her gün, iş ve yaşam çevresinin, iş organizasyonunun, iş kültürlerinin ve doğal kaynakların kullanımının kalitesini etkileyen çok sayıda kararlar vermektedirler. Bu kararların, kendi sağlıklarını, memnuniyetlerini, sosyal sermayelerini ve hatta aynı açılardan ailelerini, komşularını ve müşterilerini de etkilediği açık bir gerçektir. Bu nedenle işletmeler, ulusal İş Sağlığı Güvenliği sistemindeki rollerinden dolayı, otomatik olarak ulusal kamu sağlığının ve ulusal sosyal sisteminin önemli bir bileşenidir.

Ulusal istihdam ve sosyal politikaları, işletmelerin insan kaynakları yönetimlerinde, sağlık kontrollerinde ve istihdam edilmiş olanların gelecekte de çalışabilirliği konuları üzerinde etkiye sahiptir. İşteki sağlık belirleyicilerinin yönetim kalitesi, ilk olarak mesleki açıdan sonrada çalışanların yaşam biçimi, sosyal ve çevre sağlığı belirleyicileri açısından, devamlı büyüyen talepleri karşılamak üzere; ulusal sağlık hizmetleri ve sosyal sigortalar üzerinde etkili olmaktadır. İşletmelerin sağlık ve güvenlik yönetimlerindeki uygulama seviyesi değişiklik göstermektedir.

Genel olarak çeşitli işletmelerde dört yaklaşıma rastlanmaktadır;

1) Karşı Çıkan Yaklaşım

İşletmeler mevcut mevzuata uymamakta ve gereksiz külfet olarak algılamaktadır. Bu durumda, iş bağlantılı kaza ve hastalıkların toplam maliyeti, vergileri ya da kişisel masrafları kapsayarak topluma yansımaktadır.

2) Uyumlu Yaklaşım

İşletmeler, yasa uygulayıcı merciler tarafından gelebilecek cezalar ve baskılardan sakınmak için, ulusal mevzuatın kendilerini uygulamakla yükümlü kıldığı sağlık ve güvenlik gerekliliklerini yerine getirmeye çalışmaktadır. Ne var ki, mevzuatın arkasındaki mantık tam olarak anlaşılmamaktadır. Sağlık ve güvenlik maliyetleri halen bir yatırımdan ziyade bir maliyet veya külfet olarak görülmektedir.

3) Yönetimsel Yaklaşım

İşletmeler, sağlık ve güvenlik yönetmeliklerini doğru bir tavsiye ve işletme yönetiminde temel bir unsur olarak görmektedirler. Çalışma koşulları ile sağlık ve güvenlik konuları üzerine iş organizasyonu meselelerinin etkisi üzerinde daha etkin bir kontrol sağlamak amacıyla ISO

18 000-ISO 9000-ISO 14000 serileri, Avrupa Kalite Ödüllerine katılımcı sağlık ve güvenlik yönetim sistemi oluşturmaktadırlar.

4) Gelişimsel Yaklaşım

Sağlık ve güvenlik, çevre ve işyeri sağlık yönetimiyle entegre olmuş insan kaynakları yönetimi ile birlikte olup, şirketlerin Sosyo-ekonomik kalkınmalarını sağlamak ve istihdam edilebilirliği sürdürmek için temel bir araç olarak görülmektedir.

İşverenler İş kültürünü, ya kurumlarına yerleştirerek varlıklarını güvenle sürdürecektir, ya da rekabet edemeyerek yok olmaya mahkum olacaklardır. Çünkü İş Sağlığı ve Güvenliği işyerleri için hem hayat hem de şirket için hayati önem taşımaktadır.

AB 2002- 2006 Strateji Dokümanında Güvenlik Kültürü;

Küçük yaşlardan itibaren İş Sağlığı Güvenliği konusunda eğitim ve duyarlılığın artırılması sağlanmalıdır. Eğitim ve korunma kültürü, çalışma yaşamında kalite ve verimliliğin sağlanması ve sürdürülmesinde en temel öğedir. AB'de bütün gençler için, 2010 yılından önce bütün eğitim kurumlarında en az 8 saat İş Sağlığı Güvenliği eğitimi sağlanmış olmalıdır.

ILO (Uluslar arası Çalışma Örgütü) 2003 yılı Global Strateji Belgesinde, Güvenlik Kültürü;

Ulusal önleyici sağlık ve güvenlik kültürü, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamına sahip olma hakkına herkesin saygı gösterdiği; hak, sorumluluk ve ödevlerin önleme prensibine öncelik verilerek açıkça tanımlandığı bir sistem içersinde; hükümet, işveren ve işçilerin sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmasında aktif olarak yer aldıkları bir anlayıştır.

Önleyici sağlık ve güvenlik kültürünün sürdürülmesi tehlike ve risk kavramları ile tehlike ve risklerin nasıl önleneceği veya nasıl kontrol altına alınacağıyla ilgili olarak toplumsal bilinç ve anlayış düzeyinin yükseltilmesi için mevcut bütün vasıtaların kullanılması ile mümkün olacaktır.

Kaynaklar:

- 1) IV. Uluslar arası İSG Bölgesel Konferansı 15-17 Kasım 2005
- 2) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü www.isggm.gov.tr
- 3) www.isguvenligiuzmani.com
- 4) Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) Verileri
- 5) Avrupa İSG Ajansı (OSHA) Verileri
- 6) www.riskanalizi.net



KİŞİSEL KORUYUCU DONANIMLARIN ÖNEMİ VE ÇİMENTO SEKTÖRÜNDEKİ UYGULAMALARI



Mustafa BAYRAKTAR

*Ünye Çimento San. ve Tic. A.Ş.
İş Güvenliği ve Çevre Mühendisi*

YASAL DÜZENLEMELER ve İLGİLİ AB DİREKTİFLERİ

- 4857 Sayılı İş Kanunu (R.G Tarih: 10.06.2003 Sayı: 25134)
- 4703 sayılı Ürünlerle İlişkin Teknik Mevzuatın Hazırlanması ve Uygulanmasına Dair Kanun (R.G Tarih: 11.07.2001 Sayı: 24459)
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü (R.G Tarih: 11.01.1974 Sayı: 14765)
- Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği (R.G Tarih: 29.11.2006 Sayı: 26361)
- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (R.G Tarih: 11.02.2004 Sayı: 25370)
- Uygunluk Değerlendirme Kuruluşları ile Onaylanmış Kuruluşlara Dair Yönetmelik (R.G Tarih: 17.01.2002 Sayı: 24643)
- CE Uygunluk İşaretinin Ürüne İliştirilmesine ve Kullanılmasına Dair Yönetmelik (R.G Tarih: 17.01.2002 Sayı: 24643)
- Ürünlerin Piyasa Gözetimi ve Denetimine Dair Yönetmelik (R.G Tarih: 17.01.2002 Sayı: 24643)
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tarafından Yapılacak Piyasa Gözetimi ve Denetimine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (R.G Tarih: 28.12.2004 Sayı: 25684)
- Kişisel Koruyucu Donanımlarla İlgili Uyumlaştırılmış Ulusal Standartlara Dair Tebliğ (R.G Tarih: 06.04.2007 Sayı: 26485)
- Kişisel Koruyucu Donanımlarla İlgili Onaylanmış Kuruluşların Görevlendirilmesine Dair Tebliğ (R.G Tarih: 28.12.2004 Sayı: 25684)
- Kişisel Koruyucu Donanımların Kategorizasyon Rehberine Dair Tebliğ (R.G Tarih: 04.05.2004 Sayı: 25452)
- Piyasa Gözetimi ve Denetimi Faaliyetlerinde Çalışacak Denetim Elemanlarının Görevlendirilmesinde Esas Alınan Temel Kriterlere Dair Tebliğ (R.G Tarih: 19.02.2008 Sayı: 26792)
- Kişisel Koruyucu Donanımların İthalat Denetimlerine Dair Dış Ticarete Standardizasyon Tebliği – Tebliğ No: (2008/11) (R.G Tarih: 31.12.2007 Sayı: 26743)
- 89/686/EEC Sayılı AB Direktifi
- 89/686/EEC Sayılı Avrupa Birliği Direktifini tadil eden 93/68/EEC, 93/95/EEC ve 96/58/EC Sayılı AB Direktifleri
- 89/656/EEC Sayılı AB Direktifi

KİŞİSEL KORUYUCU DONANIM (KKD) NEDİR ?

Kişisel koruyucu donanım (KKD); çalışma ortamındaki tehlike/tehlikelerin, çalışanları korumayı sağlayacak teknik tedbirlerle veya iş organizasyonu ve çalışma metodu ile ortadan kaldırılamadığı veya tam olarak sınırlandırılmadığı durumlarda, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması amacıyla, çalışan tarafından giyilen, takılan veya tutulan, bu maksada uygun olarak tasarımı yapılmış tüm cihaz, alet veya malzemeler olup; kullanımı, sağlık ve güvenlik koruma uygulamalarının son safhasını oluşturur.

Bu tanım kapsamında;

• *Kişiyi aynı anda bir veya birden fazla riske karşı korumak amacıyla imalatçı tarafından bir bütün haline getirilmiş cihaz, alet veya malzemeden oluşmuş donanım,*

Örneğin; kulaklık içeren bir baret

• *Belirli bir faaliyetin yapılması için korunma amacı olmaksızın taşınan veya giyilen donanımla birlikte kullanılan, ayrılabilir veya ayrılamaz nitelikteki koruyucu cihaz, alet veya malzeme,*

Örneğin; darbelere karşı motosiklet giysilerine yerleştirilen koruyucular veya dizçökerek yapılan çalışmalarda kullanılan pantolonlara yerleştirilen diz koruyucuları

• *Kişisel koruyucu donanımın rahat ve işlevsel bir şekilde çalışması için gerekli olan ve sadece bu tür donanımlarla kullanılan değiştirilebilir parçalar*

Örneğin; koruyucu solunum cihazlarının filtreleri de kişisel koruyucu donanım sayılır.

Ayrıca;

Tehlikeye maruz kalma süresince, sürekli olarak kullanılması veya giyilmesi amaçlanmasa da, farklı ve ilave bir dış cihazla birleştirilmesi için kişisel koruyucu donanım ile bağlantılı olarak piyasaya arz edilen herhangi bir sistem, kişisel koruyucu donanımın bütünüleyici bir parçası olarak kabul edilir.

Örneğin; emniyet kemerlerini bağlamak için kullanılan uzatma halatı, solunum donanımını bir kompresöre bağlayan hava hattı

KKD ÜRETİCİLERİNİN (İMALATÇI) SORUMLULUKLARI

• *KKD'leri, KKD Yönetmeliğinde belirlenen Temel Sağlık ve Güvenlik Gereklere (TSGG) uygun olarak tasarlamak ve yapmak.*

• *Ürünün KKD Yönetmeliğinde belirlenen TSGG'e uygunluğunun değerlendirilmesine yönelik prosedürleri izlemek.*

• *Güvenli kullanım, bakım vb. konularına yönelik işaretler ve talimatlar sağlamak.*

• *KKD'nin geçerli olan tüm hükümlere uygun olduğunu beyan eden CE işaretini ürüne veya ambalajına yerleştirmek.*

• *İmalatçı, KKD'nin KKD Yönetmeliğine uygunluğu konusunda yegane ve nihai sorumludur.*

• *İmalatçının, KKD Yönetmeliğinin tüm geçerli hükümleri ve gereklilikleri açısından söz*

konusu uygunluğu beyan edebilecek şekilde ürünün tasarımı ve yapımı hakkında bilgi sahibi olması gerekmektedir

İŞVEREN VE KULLANICILARIN SORUMLULUKLARI

- *Kişisel koruyucu donanımlar, işveren tarafından kullanıcılara ücretsiz olarak verilecektir.*
- *İşveren, kişisel koruyucu donanımların hangi risklere karşı kullanılacağı konusunda kullanıcıları bilgilendirmelidir.*
- *İşveren, kişisel koruyucu donanımların kullanımı konusunda uygulamalı olarak eğitim vermelidir.*
- *Kişisel koruyucu donanımlar, istisnai ve özel koşullar hariç, sadece amacına uygun olarak kullanılmalıdır.*
- *Kişisel koruyucu donanımlar talimatlara uygun olarak kullanılmalı ve bu talimatlar kullanıcılar tarafından anlaşılır olmalıdır.*
- *Her işveren, “Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik” Ek-III’de belirtilen işlerde ve benzeri işlerde, toplu koruma yöntemleri ile risklerin önlenemediği veya tam olarak sınırlandırılmadığı durumlarda, Ek-II’de belirtilen kişisel koruyucu donanımlardan çalışanların ve ilgili diğer tarafların (Stajer, v.s.) sağlık ve güvenlikleri için gerekli olanları Ek-I’de örneği verilen tabloya göre değerlendirerek kullanıcılara vermelidir.*
- *İşveren, kullanıcıların kişisel koruyucu donanımları uygun şekilde kullanmaları için her türlü önlemi almalıdır.*
- *İşveren, kişisel koruyucu donanım kullanımında, sağlık ve güvenlik yönünden alınması gerekli önlemler hakkında kullanıcılara velveya temsilcilerine bilgi vermelidir.*
- *İşveren, “Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik” ve eklerinde belirtilen konularda kullanıcıların veya temsilcilerinin görüşlerini almalı ve katılımlarını sağlamalıdır.*

Kullanıcılar ise;

- *Kendilerine verilen kişisel koruyucu donanımları aldıkları eğitime ve talimata uygun olarak kullanmakla yükümlüdür.*
- *Kişisel koruyucu donanımda gördükleri herhangi bir arıza veya eksikliği işverene bildirmelidir.*
- *Kendilerine verilen kişisel koruyucu donanımların her zaman etkili şekilde çalışır durumda olmasını sağlamalı, temizlik ve bakımını yapmalı ve gerektiğinde yenileri ile değiştirmelidir.*

KKD’LERİN DOĞRU SEÇİMİ VE KULLANIMI

Kişisel koruyucu donanımların, etkin ve doğru kullanımı için risk değerlendirmesinin yapılarak gerçek ihtiyaçların belirlenmesi, bu ihtiyaca uygun kişisel koruyucuların doğru seçimi, kullanıcıların onayının alınması, etkin kullanım için eğitim verilmesi ve denetim gibi bir dizi işlemin gerçekleştirilmesi büyük önem arz etmektedir.

KKD'lerin işyerlerinde seçimi, tedarik edilmesi, dağıtımı, doğru ve etkin kullanımının sağlanması uzmanlık gerektiren bir konu olup; bu süreç kesinlikle işin profesyonelleri tarafından dikkatle uygulanmalıdır. Aksi takdirde ramak kala olayları ve iş kazalarını önlemek mümkün olmayacaktır.

İşletmelerde kişisel koruyucu donanımların seçimine ve satın alınmasına karar verilirken etkili olan en önemli unsur bu malzemelerin ilgili mevzuata ve standartlara uygun olup olmadığının bilinmesidir.

Eğer KKD, standartlara uygun üretilmişse ürün üzerinde standardı temsil eden numara TS EN yada EN ifadesi ile birlikte kullanılır ve bu malzemeler üzerinde veya ambalajında CE işareti bulunur. KKD seçiminde bu hususa dikkat edilmelidir.

Kişisel koruyucu donanımların işyerlerinde kullanımı ile ilgili olarak aşağıdaki hususlara uyulmalıdır:

• İşyerinde kullanılan kişisel koruyucu donanımlar, “Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği” ve ilgili Standartlara uygun olarak tasarlanmış ve üretilmiş olmalı ve üzerinde veya ambalajında CE işareti olmalıdır.

Tüm kişisel koruyucu donanımlar;

- Kullanıcı risklere karşı korumalı, kendisi ilave risk oluşturmamalıdır.*
- İşyerinde varolan koşullara uygun olmalıdır.*
- Kullanan kişinin sağlık durumuna, yaptığı işe, bedenine ve ergonomik gereksinimlerine uygun olmalıdır.*
- Çalışana sıkıntı vermemeli, gerekli ayarlamalar yapıldığında kullanana tam uymalıdır.*
- Çalışmayı zorlaştırmamalı, çalışma kabiliyetini azaltmamalıdır.*
- Birden fazla riskin bulunduğu ve aynı anda birden fazla kişisel koruyucu donanımın kullanılmasının gerektiği durumlarda, bu kişisel koruyucu donanımların bir arada kullanılması uyumlu olmalı ve risklere karşı etkin olmalıdır.*
- Kişisel koruyucu donanımların kullanılma koşulları özellikle kullanılma süreleri, riskin derecesine ve maruziyet sıklığına, işçinin çalıştığı yerin özelliklerine ve kişisel koruyucu donanımın performansına bağlı olarak belirlenmelidir.*
- Tek kişi tarafından kullanılması esas olan kişisel koruyucu donanımların, zorunlu hallerde birkaç kişi tarafından kullanılması halinde, bu kullanımdan dolayı sağlık ve hijyen problemi doğmaması için her türlü önlem alınmalıdır.*
- İşyerinde, her bir kişisel koruyucu donanım için, yukarıda belirtilen hususlarla ilgili yeterli bilgi bulunmalı ve bu bilgilere kolayca ulaşılabilir (Talimat gibi).*

KKD'lerin etkin ve doğru kullanımı sonucunda işyerlerinde olabilecek muhtemel kaza ve ramakkala olaylar büyük ölçüde önlenecek veya azalacaktır.

KKD ÜRETİMİNDE DİKKATE ALINMASI GEREKEN TEMEL SAĞLIK VE GÜVENLİK GEREKLERİ (TSGG)

KKD'lerin üretiminde dikkate alınması gereken Temel Sağlık ve Güvenlik Gereklere ile ilgili olarak, burada sadece başlıklar verilmiş olup; bu başlıkların ayrıntıları, “KKD Yönetmeliği” Ek-2’de ayrıntılı bir biçimde ele alınmıştır.

1. Tüm KKD’lerde Bulunması Gereken Genel Özellikler

KKD’ler, amaçlanan doğrultuda kullanımı sırasında karşılaşılan tüm risklere karşı yeterli koruma sağlamalıdır.

1.1. Tasarım Prensipleri

1.1.1. Ergonomi

1.1.2. Koruma Düzeyleri ve Sınıfları

1.1.2.1. Mümkün Olan En Üst Koruma Düzeyi

1.1.2.2. Farklı Risk Düzeyleri İçin Uygun Koruma Sınıfları

1.2. KKD’nin Kendisinin Tehlikeye Yol Açmaması

1.2.1. KKD’nin Yapısından Kaynaklanan ve Rahatsızlık Veren Faktörlerin ve Diğer Risklerin Bulunmaması

1.2.1.1. Uygun Malzemeden İmali

1.2.1.2. KKD’nin Kullanıcıya Temas Eden Yüzeyinin Uygunluğu

1.2.1.3. KKD’nin Kullanıcıyı Engellememesi

1.3. Rahatlık ve Etkinlik

1.3.1. KKD’nin Kullanıcının Vücut Yapısına Uygunluğu

1.3.2. Hafiflik ve Dayanıklılık

1.3.3. Aynı Anda Kullanılmak Üzere Tasarlanmış Farklı KKD Tipleri veya Sınıflarının Uyumu

1.4. İmalatçı Tarafından Verilecek Bilgiler

2. Bazı KKD Tipleri veya Sınıfları İçin Ortak İlave Gereklere

2.1. Ayarlanabilir KKD’ler

2.2. Korunacak Vücut Bölümünü Örtün KKD’ler

2.3. Yüz, Göz ve Solunum Yolları KKD’leri

2.4. KKD’nin Kullanma Ömrü

2.5. Kullanım Sırasında Etraftaki Nesnelere Takılma Riski Taşıyan KKD’ler

2.6. Patlayıcı Ortamlarda Kullanılan KKD’ler

2.7. Çabuk Takma ve/veya Çıkarma veya Acil Kullanım Amaçlı KKD’ler

2.8. Çok Tehlikeli Durumlarda Kullanılan KKD’ler

2.9. Kullanıcı Tarafından Takılabilen veya Çıkarılabilen Elemanlara Sahip KKD’ler

2.10. Dışarıdan, Tamamlayıcı Diğer Bir Cihazla Bağlantılı KKD’ler

2.11. İçinde Akışkan Bir Dolaşım Sistemi Bulunduran KKD’ler

- 2.12. Üzerinde Dolaylı veya Doğrudan Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bir veya Birden Fazla Tanımlayıcı İşaret Taşıyan KKD'ler
- 2.13. Kullanıcının Görülmesini Sağlayan KKD'ler
- 2.14. Birden Fazla Riske Karşı Kullanılan KKD'ler

3. Belirli Riskler İçin İlave Gereksinimler

- 3.1. Mekanik Etkilere Karşı Korunma
- 3.1.1. Düşen yada Fırlayan Parçaların Çarpması ve Bir Engelle Çarpışma
- 3.1.2. Düşmeler
- 3.1.2.1. Kayma Sonucu Meydana Gelen Düşmelerin Önlenmesi
- 3.1.2.2. Yüksekten Düşmelerin Önlenmesi
- 3.1.3. Mekanik Titreşim
- 3.2. Vücutun Herhangi Bir Kısımının Statik Baskıya Karşı Korunması
- 3.3. Fiziksel Yaralanmalara Karşı Korunma
- 3.4. Boğulmaların Önlenmesi (Cankurtaran yelekleri, kolluklar, cankurtaran takımları)
- 3.4.1. Suda Batmamayı Sağlayan KKD'ler
- 3.5. Gürültünün Zararlı Etkilerinden Korunma
- 3.6. Isı velveya Ateşe Karşı Korunma
- 3.7. Soğuktan Korunma
- 3.8. Elektrik Çarpmasına Karşı Korunma
- 3.9. Radyasyondan Korunma
- 3.9.1. İyonlaştırıcı Olmayan Radyasyon
- 3.9.2. İyonlaştırıcı Radyasyon
- 3.9.2.1. Dış Ortamdaki Radyoaktif Kirlilikten Korunma
- 3.9.2.2. Dış Radyoaktif Işımaya Karşı Sınırlı Koruma
- 3.10. Tehlikeli Maddelerden ve Bulaşıcı Ajanlardan Korunma
- 3.10.1. Solunum Sisteminin Korunması
- 3.10.2. Deri ve Gözün Korunması
- 3.11. Dalma Donanımları için Güvenlik Cihazları
- 3.11.1. Solunum Cihazları

KKD'LERDE CE İŞARETİNİN ANLAMI VE ÖNEMİ

CE Uygunluk İşareti; imalatçının “KKD Yönetmeliği”nden kaynaklanan bütün yükümlülüklerini yerine getirdiğini ve KKD'nin tüm ilgili uygunluk değerlendirme işlemlerine tabi tutulduğunu ve ulusal piyasa gözetim makamlarına da durumun böyle olduğuna yönelik yapılan bir beyandır. Başka bir deyişle, CE işareti KKD'nin tüm kontrollerden geçtiğinin ve ilgili teknik gerekler ile EN Standardlarına uygunluğunun kanıtıdır. CE işareti kesinlikle bir kalite markası değildir.

İmalatçı veya Türkiye'de yerleşik yetkili temsilcisi, piyasaya arz ettiği KKD'lerin, “KKD Yönetmeliği” hükümlerine uygun olduğunu belgelemek amacıyla Yönetmelik Ek-6 daki forma uygun bir beyan hazırlayıp Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na sunar. Bu işlemi yerine getiren imalatçı veya Türkiye'deki yerleşik yetkili temsilcisi tarafından her KKD' ye Yönetmelik 29 uncu maddede belirtildiği şekilde CE işareti konulur.

CE işareti imal edilen her bir KKD ürününe, o KKD'nin tahmini kullanım ömrü boyunca görünür, okunaklı ve silinmez şekilde yerleştirilir; ancak, ürünün özellikleri açısından bunun mümkün olmadığı hallerde, CE işareti ambalaja yerleştirilebilir. İmalatçının amblemi veya isteğe bağlı diğer tüm işaretlerin, üçüncü kişilerin CE işaretinin şekil ve anlamını yanlış anlamalarına yol açabilecek biçimde, CE işaretinin görünürlüğünü engelleyecek veya karışıklık yaratacak şekilde yerleştirilmesi yasaktır. KKD'ye ambalaja veya etikete ilâştirilecek diğer işaretler ancak, CE işaretinin görünebilirliği ve okunabilirliğini engellememesi şartıyla ilâştırılır.

Üretimin kontrolü aşamasında bir onaylanmış kuruluşun devreye girmesi durumunda, CE işareti bu kuruluşun kimlik numarası da eklenir (CE 0086 gibi).

“KKD Yönetmeliği” kapsamında CE işareti taşıması gereken KKD'nin diğer yönlerden başka yönetmelikler için de CE işareti taşıması gerekiyorsa, CE işareti, aynı zamanda KKD'nin söz konusu ilgili bütün yönetmelik hükümlerine de uygunluğunun kabul edilmiş olduğunu gösterir.

CE işaretinin ürüne ilâştırılmasında 17/01/2002 Tarih ve 24643 Sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe giren “CE Uygunluk İşaretinin Ürüne İliştirilmesine ve Kullanılmasına Dair Yönetmelik” te belirtilen birim ölçülere uyulmalıdır.

CE işaretinin harflerinin dikey boyutları tamamıyla aynı olmalı ve 5 mm'den küçük olmamalıdır.

KKD KATEGORİLERİ

KKD'lerin kategorizasyonunda, KKD'lerin hangi riske karşı koruma sağladığı önem taşır. KKD'ler koruma sağladığı riskin ciddiyetine göre kategorize edilirler. Kategorizasyon, CE işaretleme yapılrken doğru uygunluk değerlendirme yönteminin seçiminde önemli bir kriterdir.

Kategori 0 :

“KKD Yönetmeliği” kapsamına girmeyen KKD'ler kategori 0 olarak sınıflandırılır. Kategori 0 olan KKD'lerden bazıları aşağıda verilmiştir.

- Özellikle, güvenlik güçleri ve ordu mensuplarının veya kanun ve düzenin korunmasında görevli kişilerin kullanımı için tasarlanmış ve üretilmiş miğfer, kalkan gibi benzeri kişisel koruyucu donanımlar
- Nefsi müdafaa için üretilen bayıltıcı spreyler, kişisel saldırıya karşı caydırıcı silahlar ve benzeri KKD'ler
- Uçak veya deniz araçlarında, kişilerin kurtarma ve korunması amacıyla imal edilen ve sürekli kullanılan KKD'ler
- İki veya üç tekerlekli motorlu araç sürücülerini için başlıklar ve göz siperleri.

Kategori I (Basit Tasarım) :

Tasarımcı tarafından, kullanıcının kendisinin değerlendirebileceği kabul edilen, tedrici olarak ortaya çıkan ve zamanında fark edilebilir derecede düşük düzeydeki risklere karşı koruma sağlayan basit yapıdaki KKD'ler.

Basit yapıdaki bir KKD'nin belgelendirilmesi; imalatçının sorumluluğu kendi üzerine alarak, AT Uygunluk Beyanı düzenlemesi esasına göre yapılır. Bu KKD'ler için onaylanmış kuruluş tarafından AT tip incelemesi gerekmez.

Kategori I düzeyindeki KKD'lerde yalnızca CE işareti bulunabilir. Bunun anlamı; bu ürün uygunluk testinden geçmemiştir fakat, imalatçısı tarafından sağlık ve güvenlik gereklerini sağladığı beyan ediliyor demektir. Yani, CE işaretini imalatçı kendisi koymuştur. İmalatçının, Kategori I KKD'lerde bunu yapmaya yetkisi vardır.

Bu kategori, özellikle kullanıcıları aşağıdakilere karşı korumayı hedefleyen KKD'leri kapsar:

- *Etkileri yüzeysel olan mekanik eylemler (Bahçıvan eldivenleri, dikiş yüksüğü gibi)*
- *Haşif etkili ve etkileri kolayca geçebilen temizlik malzemeleri (Sulandırılmış deterjan çözeltisi ve benzeri çözeltilere karşı koruma sağlayan eldivenler gibi)*
- *50°C'nin üzerinde olmayan sıcak maddelerle çalışmalarda oluşan riskler veya tehlike yaratmayan diğer etkiler (Mesleki işlerde kullanılan eldivenler, önlükler gibi)*
- *Doğal atmosferik etkenler (Başlıklar, mevsimlik elbiseler, ayakkabılar gibi)*
- *Vücudun hayati bölgelerini etkilemeyen ve etkileri kalıcı lezyonlara neden olmayan küçük darbeler ve titreşimler (Kafa derisini koruyan hafif baretler, eldivenler, hafif ayakkabılar ve benzerleri gibi)*
- *Güneş ışığı (Güneş gözlükleri)*

Kategori II (Ne basit ne de karmaşık olan) :

Kategori I ve Kategori III'ün dışında kalan tüm KKD'ler Kategori II'ye dahil olan KKD'lerin belgelendirilmesi; onaylanmış kuruluş tarafından model KKD için AT Tip İnceleme Belgesi düzenlendikten sonra, imalatçı tarafından AT Uygunluk Beyanı düzenlenmesi esasına göre yapılır.

İşitmeyi koruyan tüm donanımlar (Kulak içine ve dışına takılanlar), baretlerin çoğu, çoğu göz ve yüz koruyucular Kategori II KKD'ler olarak verilebilir.

Kategori II düzeyindeki KKD'lere CE işareti iliştilir, fakat CE işareti ile birlikte onaylanmış kuruluşun kodunun ürüne iliştilirilmesine gerek yoktur.

Kategori III (Karmaşık Tasarım):

Tasarımcı tarafından, ani olarak ortaya çıkabilecek tehlikeleri kullanıcının zamanında fark edemeyeceği düşünülen durumlarda ve hayati tehlike oluşturarak sağlığa ciddi şekilde ve

geriye dönüşü mümkün olmayacak derecede zarar verebilecek risklere karşı koruma sağlayan karmaşık yapıdaki KKD'ler.

Kategori III' e dahil olan KKD'lerin belgelendirilmesi; onaylanmış kuruluş tarafından model KKD için AT Tip İnceleme Belgesinin düzenlenmesini takiben, AT Tip İncelemeyi yapan veya başka bir onaylanmış kuruluşun, üretilen KKD'lerin kalite kontrolünü yaparak, imalatçıya Kalite Kontrol Belgesini vermesinden sonra, imalatçının AT Uygunluk Beyanı düzenlemesi esasına göre yapılır.

Kategori III düzeyindeki KKD'lerde, CE işareti ile birlikte onaylanmış kuruluşun kodu da olmalıdır. Onaylanmış kuruluşun kodunun olması; "KKD'nin yetkili bir makam tarafından sağlık ve güvenlik gereklerini yerine getirdiği test edilmiştir" anlamı taşımaktadır.

Bu kategoriye giren KKD'ler şunlardır:

- *Katı partikül ve sıvı aerosollerden veya tahriş edici, tehlikeli, zehirli yada radyotoksik gazlardan korunmak için kullanılan filtreli solunum sistemi koruyucuları*
- *Su altına dalmada kullanılanları da içeren, atmosferden tam yalıtım sağlayan koruyucu solunum araçları*
- *Kimyasal maddelere veya iyonlaştırıcı radyasyona karşı sınırlı bir koruma sağlayan araçlar*
- *Etkisi 100°C veya daha fazla olan hava sıcaklığı ile kıyaslanabilen, kızıl ötesi ışın yayılması, alev veya büyük miktarda ergimiş materyalin varlığı ile karakterize edile bilen veya edilemeyen, yüksek sıcaklıktaki ortamlarda kullanılacak acil durum ekipmanları*
- *Eksi 50°C veya daha düşük hava sıcaklığı ile kıyaslanabilen düşük sıcaklıktaki ortamlarda kullanılacak acil durum ekipmanları*
- *Yüksekten düşmelere karşı kullanılan donanımlar*
- *Elektrik tehlikesi ve tehlikeli voltaja karşı veya yüksek gerilim işlerinde kullanılan yalıtıcı özellikli donanımlar*

Kategori III içinde sayılan kişisel koruyucular, ortam riskleri ve tehlikelerine ile ilişkili olarak çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korumak üzere çalışanlara işveren tarafından verilmesi zorunlu olan malzemelerdir.

İMALATÇI TARAFINDAN KKD İLE BİRLİKTE VERİLEN KULLANIM KLAVUZUNDA OLMASI GEREKEN BİLGİLER

İmalatçı, piyasaya sunduğu KKD ile birlikte aşağıdaki hususları içeren kullanım klavuzunu da vermelidir:

- *İmalatçının veya yetkili temsilcisinin isim ve adresi*

• *Depolama, kullanım, temizlik, bakım, onarım ve dezenfekte etmeye ilişkin bilgiler (İmalatçı tarafından önerilen temizlik, bakım ve enfeksiyondan arındırma maddeleri, kullanım kılavuzunda verilen talimata uygun olarak kullanıldığında kullanıcı veya KKD'ye zarar vermemelidir)*

• *Söz konusu KKD'nin sağladığı korumanın sınıfını yada seviyesini ölçmek için uygulanan teknik testlerde kaydedilen performans sonuçları*

• *Söz konusu KKD'ye uygun aksesuarların ve yedek parçaların özellikleri*

• *Farklı risk seviyeleri için uygun koruma sınıfları ve bunlara karşılık gelen kullanım limitleri*

• *KKD veya belirli parçalarının kullanma ömrü veya son kullanma tarihi*

• *Taşımaya uygun paketleme şekli*

• *İşaretlerin anlamı*

• *Eğer varsa, KKD' lere ilişkin uyumlaştırılmış ulusal standartlar ve referans numaraları*

• *KKD' lerin tasarımını yapan onaylanmış kuruluşun unvanı, adresi ve kimlik numarası.*

Bu bilgiler, anlaşılır, kesin ve Türkçe olmalı veya diğer bir üye ülkede piyasaya arz ediliyorsa o üye ülkenin resmi dil veya dillerinde olmalıdır.

KKD STANDARTLARI

Avrupa için yeni standartları oluşturmakla görevli kurul olan Avrupa Standartları Komitesi (CEN) tarafından söz konusu standartlar geliştirilir ve her üye ülke tarafından kontrol edilir. Standartlar tüm üye ülkeler tarafından onaylandıktan sonra bağlayıcı Avrupa Normu durumuna gelir. Standartlarla ilgili çalışmalar "European Norm – EN " (Ortak Avrupa Standardı) adı altında ürünlerin taşıdıkları özelliklere göre nasıl üretilmeleri ve nasıl test edilmelerini açıklayan belgeler olarak yayınlanmaktadır. Asıl amaç kaliteli ve hatasız ürün üretimini sağlamaktır. Ürünlerin kendi grubundaki standartlara uygun olup olmadığı ise yetkili ve akredite edilmiş laboratuvarlara sahip kuruluşlar aracılığı ile test edilmekte ve standartlara uygunluğu belgelendirilmektedir.

Avrupa Standartları ülkemizde Türk Standartları Enstitüsü tarafından Türk Standardı olarak kabul edilip, Uyumlaştırılmış Ulusal Standartlar şeklinde yayımlanmaktadır. TS-EN (Uyumlaştırılmış Ortak Avrupa Standardı) olarak yayımlanan standartlar özellikle çalışanların güvenliği ve sağlığı için büyük önem taşımaktadır.

06.04.2007 Tarih ve 26485 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren "Kişisel Koruyucu Donanımlarla İlgili Uyumlaştırılmış Ulusal Standartlara Dair Tebliğ"de verilen, Uyumlaştırılmış Avrupa Standartlarını uyumlaştıran ve Türk Standartları Enstitüsü

tarafından Türk Standardı olarak kabul edilip yayımlanan kişisel koruyucu donanımlar ile ilgili 296 adet uyumlaştırılmış ulusal standartların bazılarının adları ve referans numaraları aşağıda verilmektedir:

- TS EN 132

Solunumla İlgili Koruyucu Cihazlar-Terimler, Tarifler ve Piktogramlar

- TS EN 136

Solunumla İlgili Koruyucu Cihazlar- Tam Yüz Maskeleri-Özellikler, Deneyler, İşaretleme

- TS EN 149

Solunumla İlgili Koruyucu Cihazlar-Parçacıklara Karşı Koruma Amaçlı Filtreli Yarım Maskeler-Özellikler, Deneyler ve İşaretleme

- TS EN 165

Göz Koruyucuları-Kişisel-Terimler

- TS EN 169

Kişisel Göz Koruması-Kaynakçılık ve İlgili Teknikler İçin Filtreler-Geçirgenlik Özellikleri ve Tavsiye Edilen Kullanım

- TS EN 352-2

İşitme Koruyucuları-Genel Kurallar-Bölüm 2: Kulak Tıkaçları

- TS EN 358

Kişisel Koruyucu Donanım-Belirli Bir Yükseklikte Çalışma Güvenliğini Sağlamak ve Düşmeyi Önlemek İçin-Tutma Sistemleri, Çalışma Konumu İçin Kemerler ve Halatlar

- TS EN 367

Korucu Elbise-Isı ve Aleve Karşı Koruma-Aleve Maruz Kalmada Isı Geçişinin Tayini Metodu

- TS EN 388

Mekanik Risklere Karşı Koruyucu Eldivenler

- TS EN 407

Koruyucu Eldivenler – Isıl Tesirlerine (Isı ve/veya ateşe) Karşı

- TS EN 531

Koruyucu Giyecekler-Isıya Maruz Kalan Endüstri Çalışanları İçin (İtfaiyeci ve Kaynakçı Elbiseleri Hariç)

- TS 2429 EN 397

Endüstriyel Emniyet Şapkaları (Baretler)

- TS EN ISO 20345

Kişisel Koruyucu Donanım -Güvenlik Ayakkabıları

Yayımlanan Standartlar aynı temeller üzerinde birleşir. Bu da bir tip ürünün her ülkede kullanılabilmesini kolaylaştırır.

Örneğin; El koruması (Eldiven) için:

EN 388 MEKANİK RİSKLERE KARŞI KORUYUCU ELDİVENLER

Eldiven üzerinde dört haneli (ABCD) seviye test göstergesi vardır ve bunların anlamı şu şekildedir :

A = Sürtünmeye karşı direnci gösterir. Test sonuçları (0 ile 4) arasındadır.

*B = Kesilmeye karşı direnci gösterir. Test sonuçları (0 ile 5) arasındadır.
C = Yırtılmaya karşı direnci gösterir. Test sonuçları (0 ile 4) arasındadır.
D = Delinmeye karşı direnci gösterir. Test sonuçları (0 ile 4) arasındadır.
Test rakamları ne kadar büyük olursa test değerleri o kadar iyidir demektir.*

EN 407 ISIL TESİRLERİNE (ISI VE/VEYA ATEŞE) KARŞI KORUYUCU ELDİVENLER

Eldiven üzerinde altı haneli (ABCDEF) seviye test göstergesi vardır ve bunların anlamı şu şekildedir :

A= Aleve dayanıklılık testi (0 ile 4) arasındadır.

B= Sıcaklık temas direnç testi (0 ile 4) arasındadır.

C= Isı iletimi testi (0 ile 4) arasındadır.

D= Yayılan ısı testi (0 ile 4) arasındadır.

E= Küçük çaplı erimiş metal sıçramalarına karşı direnç testi (0 ile 4) arasındadır.

F= Büyük çaplı erimiş metal sıçramalarına karşı direnç testi (0 ile 4) arasındadır.

Test rakamları ne kadar büyük olursa test değerleri o kadar iyidir demektir.

KKD'LERİN PİYASA GÖZETİMİ VE DENETİMİ

KKD'lerin Piyasa Gözetimi ve Denetimi; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından KKD'nin piyasaya arzı ve dağıtımı aşamasında veya KKD'ler piyasada iken “KKD Yönetmeliği” hükümlerine uygun olarak üretilip üretilmediğinin ve güvenli olup olmadığının denetlenmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu denetleme “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tarafından Yapılacak Olan Piyasa Gözetimi ve Denetimine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” kapsamında yapılmaktadır.

Piyasa Gözetimi ve Denetiminin amacı; piyasada güvenli ürünlerin bulunmasını sağlamak ve güvensiz üründen kaynaklanabilecek haksız rekabet ve her türlü güvenlik ve sağlık sorunlarının önüne geçmektir.

GÜVENSİZ KKD NASIL ANLAŞILIR ?

- *KKD'nin üzerindeki işaretler, yazılar, ambalaj ve kullanım klavuzu ürünün güvenliği hakkında önemli ipuçları verir.*
- *Öncelikle CE işaretinin uygun olup olmadığına bakılmalıdır. CE İşareti “KKD Yönetmeliği”ndeki format ve ölçüğe uygun olmalıdır.*
- *Ürünün standartlara uygun üretildiğini temsil eden numara ile birlikte EN yada TS EN ifadesi ürün üzerinde olmalıdır.*
- *Ürünün kullanımına ilişkin Türkçe bir klavuz yada açıklama ürün ile birlikte verilmelidir.*

Yukarıda bahsedilenler ışığında güvensiz bir KKD ile karşılaşıldığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne haber verilmelidir.

KKD'LERİN BAKIM VE ONARIMI

KKD'leri, belirlenen kullanım ömrü süresince güvenli bir şekilde kullanabilmek için bakım ve onarımının doğru şekilde yapılması gerekmektedir. KKD'lerin bakım ve onarımının nasıl olacağı KKD ile birlikte verilen kullanım klavuzlarında belirtilmekle birlikte bazı KKD'lerin bakım ve onarımı ile ilgili önemli hususlar aşağıda verilmektedir :

- *Bareti temizlemek için; baret deterjanlı sıcak suda bir dakika bırakılmalı, süngerle silinmeli ve temiz su ile durulanmalıdır. Solventler ve solvent esaslı boyalar plastiği zayıflatıp zedelediği için barette kullanılmamalıdır.*
- *Kulak koruyucuları her kullanımdan sonra dezenfekte edilmeli ve kabında muhafaza edilmelidir.*
- *Gözlük camı ve çerçevesi kirlendiği zaman ılık sabunlu su ile temizlenmelidir. Camlar olabildiğince az silinmeli ve hafif silkelenerek kurutulmalıdır. Camlar kuru iken çizilmemesi için silinmemeli ve silme işlemi pamuklu bez yardımı ile yapılmalıdır. Gözlükler kullanılmadığı zaman tozlu ve pis yerlere camları temas edecek şekilde bırakılmamalı, uygun şekilde muhafazası sağlanmalıdır.*
- *Tek kullanımlık eldivenler (Kirli, yağlı işlerde kullanılanlar gibi) haricindeki eldivenler uygun şekilde (Sıcak, soğuk, rutubet, v.s. dikkate alınarak.) muhafaza edilmeli ve temizliği yapılmalıdır.*
- *İş ayakkabıları/botları bakımlı ve temiz olmalı, kullanırken gerek tabanına gerekse üst deriye bulaşan kirler ve diğer bulaşmış maddeler (Yağ, kimyasal madde v.b.) nemli bir bezle silinmelidir. Ayakkabıların temizlenmesinde keskin alet ve malzemeler kullanılmamalıdır. İş ayakkabıları/botları su ve aşırı sıcaktan korunmalı, herhangi bir nedenle ayakkabı çok ıslandığı zaman açık, serin ve iyi havalandırılan yerde kendiliğinden kurumaya bırakılmalı, herhangi bir ısı kaynağından yararlanarak kurutulmamalıdır. Ayakkabılar/botlar üzerine ağır nesnelere bırakılmamalıdır.*
- *Emniyet kemerleri kuru ortamda, güneş ışığına doğrudan maruz kalmadan, oda sıcaklığında korunmalı, ortamda (Asit, solvent gibi) şeritlerin ve dikişlerin direncini olumsuz olarak etkileyebilecek maddeler olmamalıdır. Kullanılan emniyet kemerleri silinerek temizlenmeli, ısı kaynaklarından uzak tutulmalı, eğer rutubetlenmiş ise kurutulmalıdır.*

ÖRNEK ÇİMENTO FABRİKASI UYGULAMALARI

“Örnek Çimento Fabrikası Uygulamaları” kapsamında Ünye Çimento San. ve Tic. A.Ş.'deki uygulamalar ele alınmıştır.

ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE KULLANILAN KKD'LER

Baş Koruyucusu :

- *Baret*
- *Darbe Emici Şapka*

Kulak Koruyucusu :

- *Kulaklık veya Kulak Tıkacı*

Göz ve Yüz Koruyucuları :

- *Koruyucu Gözlük*
- *Goggle Tarzı Koruyucu Gözlük*
- *Çapak ve Yabancı Madde Sıçramalarına Karşı Koruyucu Gözlük*
- *Oksijen Gözlüğü*
- *Kaynakçı gözlüğü*
- *Yüz Siperliği*
- *Barete Monte Edilebilen Yüz Siperliği*
- *Baret- Yüz Siperliği – Ense Koruyucu İle Komple Yüksek Isı Yüz Koruma*
- *Bez Toz Başlığı*
- *Kaynakçı Başlığı*

El ve Kol Koruyucuları :

- *Koruyucu Eldiven*
- *Nitril Eldiven*
- *Montaj Eldiveni*
- *Kaynakçı Eldiveni*
- *Ateşe Mukavim Eldiven*
- *Elektrikçi Eldiveni*
- *Kumlu Eldiven*
- *Kimyasala Dayanımlı Eldiven*
- *Kaynakçı Kolluğu*

Ayak ve Bacak Koruyucuları :

- *İş Ayakkabısı*
- *İş Botu*
- *Lastik Çizme*
- *Kaynakçı Tozluğu*

Solunum Sistemi Koruyucuları :

- *Toz Maskesi*
- *Gaz Maskesi*
- *Hava Tüplü Gaz Maskesi*

Gövde ve Karın Bölgesi Koruyucuları :

- *Nitril Önlük*
- *Kaynakçı Önlüğü*

Vücut Koruyucuları :

- *Emniyet Kemeri*
- *Düşme Durdurma Sistemi*
- *Isıya Mukavim Koruyucu İş Elbisesi*
- *Ceket – Pantolon – Çizme – Eldiven – Başlık ve Baret İle Komple Alüminize Yangına Yaklaşma ve Giriş Elbisesi*
- *İş Tulumu*
- *Yağmurluk*

KKD'LERİN SEÇİMİ, ÇALIŞANLARA DAĞITIMI VE KULLANIMININ SAĞLANMASI

KKD'lerin seçiminde; tüm çalışanların ve ilgili diğer tarafların (Misafirler, stajyerler, v.s.) görüş ve önerileri dikkate alınmakta olup, “KKD Yönetmeliği” ile “Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik” kapsamında aşağıda belirtilen yol takip edilir.

- *Kuruluşun yapmış olduğu faaliyetler ile üretim, yardımcı üniteler ve sosyal tesisleri de içine alan çalışma ortamları bazında yapılan risk değerlendirmeleri sonucunda maruziyet sıklığına, çalışılan yerin özelliğine göre hangi tip ve koruyucu özellikte KKD temin edileceği belirlenir.*
- *KKD seçiminde çimento sektörüne özel durumlar (Farin, klinker, kömür ve çimento tozunun tane büyüklüğü, kimyasal içeriği gibi) dikkate alınır.*
- *KKD ile ilgili yasal mevzuat da dikkate alınarak ilgili firmaların katalog ve broşürleri taranarak temin edilmesi düşünülen KKD'lerle ilgili birer adet numune istenir.*
- *Firmalardan gelen numuneler denenmek amacıyla bu malzemeleri en fazla kullanacak kişilere verilir.*
- *Malzemeleri deneyen kişilerden gelen geri bildirimler sonucunda ve İSG Kurul Üyelerinin de görüşleri alınarak alınacak malzemeye karar verilir.*
- *Malzemelerin alınması ile ilgili ihtiyaç teknik spesifikasyonları da belirterek İş Güvenliği ve Çevre Müh. tarafından yapılır.*
- *Kullanılan mevcut KKD'lerle ilgili gelen şikayet ve öneriler ciddiyle ele alınarak uygunsuzluğun giderilmesi ile ilgili faaliyetler (KKD'nin satın alındığı firma ile görüşme, başka KKD temini gibi) anında başlatılır.*

Kuruluştaki kullanılan ve ilgili mevzuata uygun olarak CE Markalı olarak temin edilen tüm koruyucu malzemelerin dağıtımı (Kişilere, ünitelere ve Vardiya Teknisyenleri'ne toplu olarak) Kalite Kontrol ve Yönetimi Müdürlüğü bünyesindeki İş Güvenliği ve Çevre Mühendisi tarafından gerçekleştirilir. İş Güvenliği ve Çevre Mühendisinin olmaması durumunda bu görevi Laboratuvar Mühendisi veya Teknisyeni üstlenir.

İş Güv. ve Çevre Müh. tarafından Üniteler ve Vardiya Teknisyenleri' ne toplu olarak verilen KKD'ler (Eldiven, toz maskesi, kulak tıkacı) tutanak ile teslim edilir.

Kişilerin kendilerine verilen KKD'ler ise her bir kişiye ait aşağıda örneği verilen “Koruyucu Malzeme Kayıt Defteri” ne malzemenin verildiği tarih yazılarak imzalatılır. “Koruyucu Malzeme Kayıt Defteri”nin alt kısmında kişinin aldığı koruyucu malzemeyi kullanacağına dair Taahhütname ve imza kısımları da bulunmaktadır.

Kişisel koruyucu malzemeler, kullanım ömrü dolduğu ve kullanılamaz hale geldiği zaman yenisiyle değiştirilir. Ünitelerde bulunan koruyucu malzemelerin kullanım ömrünün dolması veya kaybolması gibi durumlarda bu malzemelerin yenisinin üniteye bulunmasını temin etmek için ilgili Ünite Amiri tarafından Kalite Kontrol ve Yönetimi Müdürlüğü'nden malzeme talebinde bulunulur.

TAAHHÜTNAME

Aşağıda ismim, soyadım ve ünvanım yazılı olan ben “İş Sağlığı ve Güvenliği”ne göre yukarıdaki listede verilen koruyucu malzemeler ile ünitelerde bulunan koruyucu malzemeleri (Emniyet kemeri, yüz siperliği, v.s.) zamanında aldığımı, ikaz edilmeden kullanacağımı, koruyucu malzemenin herhangi bir şekilde kullanılmaz hale geldiğinde tedariki maksadıyla amirime bildireceğimi, bildirmedığım taktirde mesuliyetin bana ait olacağını, iş bitiminde teslim edilmesi gereken koruyucu malzemeyi teslim edeceğimi, teslim edilmemesi gerekenleri muhafaza edeceğimi, zarar ıka ettiğim taktirde bedelini ödeyeceğimi ve koruyucu malzemeyi hiçbir zaman fabrika dışına çıkarmayacağımı, koruyucu malzeme kullanmamaktan dolayı doğacak iş kazasından mesuliyetin kendimde olacağını imzama taahhiit ederim.

Adı ve Soyadı :
Ünvanı :
İmza :

KİŞİSEL KORUYUCU MALZEMELERİ KULLANMA TALİMATI

Amaç :

Kalite ve Çevre ile İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Yönetim Sistemi kapsamında, kuruluşun faaliyetleri ile ilişkili tehlikelere maruz kalınmaması için tüm çalışanlar ve ilgili diğer tarafların (Misafirler, müteahhitler, müşteriler, stajer öğrenciler, v.s.) bulunduğu pozisyon ve yaptığı iş ile ilgili ihtiyaca göre kişisel koruyucu malzemeleri kullanarak aynı anda bir veya daha fazla muhtemel risklere karşı korunmasını sağlamak ve olası kazalara karşı önlem almaktır.

Fabrika sahası ve ünitelerde giyilecek iş kıyafeti ile kişisel koruyucu malzemeler aşağıda belirtilen şekilde olacak ve kullanılacaktır :

Giyim :

- İşbaşında yırtık, söküük, sarkıntılı elbiseler giyilmeyecek, döner veya diğer hareketli makinelerdeki çalışmalarda boyun bağı, anahtarlık, saat zinciri ve başörtüsü gibi sarkan ve yüzük, bilezik ve kol saati gibi metal eşya kullanılmayacaktır.
- Elbiseler vücuda uygun, çalışmada hareketi engellemeyecek nitelikte olacak ve bunların cep kapakları, saçak gibi sarkıntılı kısımları bulunmayacak ve cepleri az ve küçük olacaktır.
- Yanıcı, patlayıcı, parlayıcı ve zehirli tozlarla ilgili çalışmalarda bulunan kişilerin giydikleri elbiselerde kol kapakları, pantolon paçalarında dubleler ve cep gibi tozun birikebileceği kısımlar bulunmayacaktır.
- Parlama veya yanma tehlikesi bulunan yerlerde çalışma sırasında kolalı gömlek, parlayıcı

selüloz türeviden yapılmış siper, kasket ve gözlük çerçevesi gibi kolay yanabilecek eşya kullanılmayacaktır.

- İşbaşında sıvalı kollu gömlek yerine kısa kollu gömlek giyilecektir. Gömleklerin etek kısmı pantolon içine sokulacak ve en üstteki yaka düğmesi hariç bütün düğmeleri ilikli tutulacaktır.

- Keskin veya sivri uçlu eşya ile patlayıcı, parlayıcı maddeler ve yanıcı sıvılar cepte taşınmayacaktır.

- Bele tam oturmeyen pantolonlar için uç kısmı uzun olmayan kemer kullanılacak; ip, ambalaj malzemesi, bez parçası v.b. malzeme kemer olarak kullanılmayacaktır. Pantolon paçaları katlanarak çalışma yapılmayacaktır.

- Sıcak günlerde gömlek çıkartılmayacak ve vücudun üst kısmı çıplak olarak çalışılmayacaktır.

Baş Koruyucusu (Baret, Darbe Emici Şapka, v.s.):

- Başa cisim düşme ve başı çarpma olasılığı olan yerlerde baret ve darbe emici şapka koruyucu olmaktadır. Bu yüzden, fabrika sahası ve ünitelerde uyarı levhası (Koruyucu Malzeme Kullanma Alanı Girişi) ile belirtilen alanlara girişte ve gereken diğer yerlerde muhakkak baret kullanılacaktır. Darbe emici şapka sadece Mekanik Atölye personeline verilmiş olup; Atölye haricindeki çalışmalarda kullanılmayacaktır.

- Baretle birlikte gözlük, toz maskesi, v.b. diğer koruyucu malzemeler kullanıldığında bu malzemelerin bantı baret üstüne takılmayacaktır (Baret düşerse, gözlük ve/veya toz maskesi de düşecek ve gözler ile yüz zarar görebilecektir).

- Baretin altına şapka, bere, v.b. başka hiçbir şey giyilmeyecektir. Sadece toz yoğunluğunun fazla olduğu yerlerde bez toz başlığı üzerine baret takılabilir.

- Yüksekte çalışmalarda baretler çene bağı ile birlikte kullanılacaktır.

- Baretlere ilave ekipmanlar, sadece İş Güv. ve Çevre Müh.'nin onayı ile takılabilecektir.

- Kaynak esnasında kafaya takılan kaynakçı maskesi kullanılacak ise baret takılmayabilir.

- Baretin temizlemek için deterjanlı sıcak suda bir dakika bırakılacak, süngerle silinecek ve temiz su ile durulanacaktır. Solventler ve solvent esaslı boyalar plastiği zayıflatıp zedelediği için barette kullanılmayacaktır.

Kulak Koruyucusu (Kulak Tıkacı, v.s.):

- Gürültülü yerlerde çalışan işçilere kulakların korunması için kulak tıkacıları verilir. Gürültünün yüksek olduğu yerlerde Mevzuata uygun olarak kulak koruyucuları sürekli olarak kullanılacaktır. Verilen kulak tıkacı keyfi olarak kullanılmadığı takdirde duyma kabiliyeti kaybedilir.

• Fabrikaya ait “Gürültü Ölçüm Noktaları ve Gürültü Haritası” ilgili yere (Elektrik Bakım Binasının İşletme Binasına bakan kısmında kaldırım kenarında bahçe içinde ayaklı pano içinde) asılmış olup; harita üzerinde gösterilen ve 80 dB’i aşan gürültülü yerler ile bu yerlerin dışındaki gürültülü saha çalışmalarında (Açık sahada kompresör ile beton kırımı gibi) muhakkak kulak koruyucusu kullanılacaktır.

• Kulak koruyucuları her kullanımdan sonra dezenfekte edilmeli ve kabında muhafaza edilmelidir.

Göz ve Yüz Koruyucuları (Gözlük, Yüz Siperi, Baret-yüz siperliği- ense koruyucu ile komple Yüksek Isı Yüz Koruma, Bez Toz Başlığı, v.s.):

• Tozlu bölümlerdeki çalışmalar, taşlama, kaynak işleri, çekiç ve balyoz ile çalışmalar gibi işlerde; yapılan işin özelliğine uygun koruyucu gözlük mutlaka kullanılacaktır.

• Yüzü yüksek ısıdan, yanıklardan, parça sıçramasından korumak için yüz siperliği veya yüksek ısı yüz koruma (Komple) kullanılacaktır. Bu malzemeler ünitelerde bulunmaktadır.

• Basıncılı sistemlerde çalışmalar sırasında gözlük kullanılacaktır.

• Döner fırın, siklon, değirmen, silo, bunker, filtre, v.b. içindeki çalışmalarda yapılan işin durumuna göre uygun gözlük veya yüz siperliği kullanılacaktır.

• Siklon açma ve siklon işlemleri, kalsinatör temizliği, siklon ve siklon mal akış borularındaki çalışmalar ile tersiyer siklonundaki çalışmalar gibi sıcak malzeme ve gaz gelebilecek işlerde yüz siperliği veya yüksek ısı yüz koruma (Komple) kullanılacaktır.

• Kimyasal maddelerin aktarılması sırasında gözlük kullanması zorunludur.

• Oksijen, elektrik kaynağı, kesme v.b. fazla ışıklı işlerde çalışan işçiler; meydana gelen ışınlardan gözleri koruyacak nitelikte renkli malzemeden yapılmış koruyucu yüz siperlikleri, gözlükleri veya kaynakçı başlığı (Komple) kullanacaklardır.

• Madeni yüzeyler taşlanırken yüz siperi takılacaktır.

• Tozlu ortamdaki çalışmalarda yüzü korumak amacıyla bez toz başlığı kullanılacaktır.

• Kontak lenslerin, tozlu ortamlarda kullanılması sakıncalıdır; çünkü, ortamdaki tozların lensin altında birikmesi durumunda gözler zarar görebilir.

• Gözlük camı ve çerçevesi kirlendiği zaman ılık sabunlu su ile temizlenir. Camlar olabildiğince az silinir ve hafif silkelenerek kurutulur. Camlar kuru iken çizilmemesi için silinmez ve silme işlemi pamuklu bez yardımı ile yapılır.

• Gözlükler kullanılmadığı zaman tozlu ve pis yerlere camları temas edecek şekilde bırakılmayacak, uygun şekilde muhafazası sağlanacaktır.

El ve Kol Koruyucuları (Nitril Eldiveni, Montaj Eldiveni, Kaynakçı Eldiveni, Ateşe Mukavim Eldiven, Elektrikçi Eldiveni, Kimyasala Dayanıklı Eldiven, Kumlu Eldiven, Kaynakçı Kolluğu, v.s.) :

- Keskin, sivri uçlu, ağır, sıcak, yakıcı, yağlı, tozlu ve aşındırıcı malzemeler ile çalışırken mutlaka uygun cinsten eldiven kullanılacaktır.
- Kullanılacak eldivenler, yapılan iş ve kullanılan malzemelerin “Malzeme Güvenlik Bilgi Form”larında belirtilen özelliklere uygun olarak belirlenir ve kullanılması sağlanır.
- Yüksek gerilim olan yerlerde çalışan elektrik personeli gerilim değerine uygun elektrikçi eldivenini kullanacaktır.
- Sıcak işlerle ilgili çalışmalarda (Kalsinatör temizliği, siklon tıkanması, v.b.) ateşe mukavim eldiven kullanılacaktır.
- Yağ, mazot, kimyasallar, bahçe ve su ile ilgili işlerde nitril eldiven kullanılacaktır.
- Montaj, demontaj, v.b. işlerde montaj eldiveni kullanılacaktır.
- Kaynak işlerinde uzun konçlu kaynakçı eldiveni ile kaynakçı kolluğu kullanılacaktır.
- Elektrik Bakım ünitesinde yağlama, parça yıkama işlemleri için uzun konçlu, nitril yapıda yağda kaydırmayan avuç içi, parmak uçları kumlu eldiven kullanılacaktır.
- Matkap, pres ve benzeri tezgahlarda çalışan işçiler eldiven kullanmayacaktır.

Ayak ve Bacak Koruyucuları [(İş Ayak./Botu, Lastik Çizme, Kaynakçı Tozluğu, v.s.):

- İş ayakkabıları/botları; hammadde sahaları, ambarlar, laboratuvarlar, bakım üniteleri, üretim üniteleri, yardımcı ünitelere ait sahalardaki yapılacak çalışmalarda muhakkak giyilecektir.
- Tesisatçı ve İş Makineleri Bakımcısı olarak çalışan Bakım Personeline, Arıtma Tesisinde çalışan işçiye, su ile ilişkili çalışan kişilere lastik çizme verilir ve kullanılması sağlanır.
- İş ayakkabıları/botları bakımlı ve temiz olacak, kullanırken gerek tabanına gerekse üst deriye bulaşan kirler ve diğer bulaşmış maddeler (yağ, kimyasal madde vb.) nemli bir bezle silinecektir. Ayakkabıların temizlenmesinde keskin alet ve malzemeler kullanılmayacaktır.
- İş ayakkabıları/botları su ve aşırı sıcaktan korunacak, herhangi bir nedenle ayakkabı çok ıslandığı zaman açık, serin ve iyi havalandırılan yerde kendiliğinden kurumaya bırakılacak, herhangi bir ısı kaynağından yararlanarak kurutulmayacaktır.

- Ayakkabılar/botlar üzerine ağır nesnelere bırakılmayacaktır.
- Ayakkabılar topuğuna basılarak kullanılmayacak, çorapsız giyilmeyecek, ayaklar temiz ve kuru olarak giyilecektir. Çorap olarak ter emen malzemeden yapılmış (pamuklu v.b.) çorapların kullanılması tercih edilir.
- İş ayakkabıları/botları orijinal şekilleri bozularak (çelik koruyucu çıkartılarak) kullanılamaz.
- İş ayakkabıları/botları sadece işyerinde kullanılacak ve dışarıya çıkartılmayacaktır.
- Kaynak kıvılcımının sıçrayarak bacak ve ayaklar ile elbise ve ayakkabıya zarar vermesini önlemek amacıyla kaynakçı tozluğuna kullanılacaktır.
- Çalışanlarda görülebilecek hastalık ve yaralanma dolayısıyla ortaya çıkan özel durumlarda, ayaklar için nasıl bir koruma sağlanacağı İşyeri Hekiminin tavsiyesine bağlıdır.

Solunum Sistemi Koruyucuları (Toz Maskesi, Gaz Mask., Hava Tüplü Gaz Mask., v.s.) :

- Tozlu ortamlardaki çalışmalarda toz maskesi kullanılacaktır. Fabrikamızda kullanılan toz maskesi tipi FFP2'dir.
- Tozun çok yoğun olduğu yerlerdeki çalışmalarda toz maskesi ile birlikte bez toz başlığı da kullanılacaktır.
- Kömür değirmeni, kömür silosu, kömür değirmeni filtresi, farin değirmeni stenocağı, hızlı katkı kurutucu sten ocağı ve filtresi, roller pres-V seperatörü sten ocağı ve filtresi, yakıt siloları gibi yerlerde olabilecek gaz tehlikesine karşı gaz maskesi veya hava tüplü gaz maskesi kullanılacaktır.
- Gaz maskeleri ve hava tüplü gaz maskelerinin kontrol ve muhafazası İş Güvenliği ve Çevre Mühendisi tarafından yapılmakta olup; ihtiyaç halinde bu malzemeleri kullanma konusunda eğitim almış kişiler tarafından alınıp kullanılabilir.
- İşyerinde kullanılan her bir kimyasal maddenin "Malzeme Güvenlik Bilgi Formu"na göre uygun solunum sistemi koruyucusu kullanılır.
- İhtiyaç duyulan solunum yolları koruyucusunun tipinin belirlenmesinde kimyasal maddelerin fiziksel şekli de dikkate alınır.
- Solunum aygıtlarının kullanımı sırasında lens takılmayacaktır.

Vücut Koruyucuları (Emniyet Kemer, Düşme Durdurma Sistemi, Isıya Mukavim Koruyucu İş Elbisesi, Ceket-pantolon-çizme-eldiven-başlık ve bareti ile komple Alüminize Yangına Yaklaşma ve Giriş Elbisesi, İş Tulumu, Yağmurluk, v.s.):

• Platform, korkuluğu ve süpürgeliği olmayan 1,5 m.den daha yüksek yerler, korkuluğu olsa dahi hareketli bir aracın sepeti, eğimli yada düz korkuluğu olmayan tüm çatılar, yüksek yerlere iskele kurarken, tank-bunker-silo gibi kapalı alanlar, yapı dışında ve iskele üzerinde yapılan her tür çalışma (Boya, sıva, montaj gibi) ile seyyar merdiven üzerindeki çalışmalar gibi düşme tehlikesi olan her yerdeki çalışmalarda emniyet kemeri muhakkak kullanılacaktır. Emniyet kemerlerinin kullanımı ile ilgili uygulamalar için “Yüksekte Çalışma Talimatı”na bakınız.

• Emniyet kemerlerinin halatlarının kısa kılması durumunda uzatma halatı kullanılarak çalışma yapılabilecektir.

• Özellikle çatı üzerindeki çalışmalarda geniş bir alanda hareket etme imkanı sağlayan 2.0 m. ip uzunluğundaki Düşme Durdurma Sistemi, İş Güvenliği ve Çevre Mühendisi’nden temin edilerek kullanılacaktır.

• Siklon açma ve şişleme işlemlerinde, kalsinatör temizliği, siklon ve siklon mal akış borularındaki çalışmalar ile tersiyer siklonundaki çalışmalar gibi sıcak malzeme ve gaz gelebilecek işler ile döner fırın ve klinker soğutmaya zorunlu olarak sıcakken girme durumunda ısıya mukavim koruyucu iş elbisesi ve/veya alüminize yangına yaklaşma ve giriş elbisesi (Komple) giyilecektir

• Kendi elbiselerine zarar verecek veya bunları sokakta giyilmez bir halde kirletecek işlerde çalışan işçiler iş tulumu giymelidir.

• Yağmurlu havalarda yağmurdan korunmak amacıyla yağmurluk giyilmelidir.

Gövde ve Karın Bölgesi Koruyucuları (Nitril Önlük, Kaynakçı Önlüğü, v.s.):

• Laboratuvar da asit ve kostik gibi korozif-aşındırıcı kimyasallar ile çalışan, bunların yükleme ve boşaltma işlerini yapan kişiler nitril önlük kullanacaktır.

• Kaynak işlerinde kaynakçı önlüğü kullanılacaktır.

Kuruluştta kullanılan ve ilgili mevzuata uygun olarak CE Markalı olarak temin edilen tüm koruyucu malzemelerin dağıtımı (Kişilere, ünitelere ve Vardiya Teknisyenleri’ne toplu olarak) Kalite Kontrol ve Yönetimi Müdürlüğü bünyesindeki İş Güvenliği ve Çevre Mühendisi tarafından gerçekleştirilir. İş Güvenliği ve Çevre Mühendisinin olmaması durumunda bu görevi Laboratuvar Mühendisi veya Teknisyeni üstlenir.

NOT: KKD'ler, kullanım ömrü dolduğu ve kullanılamaz hale geldiği zaman yenisiyle değiştirilir. Ünitelerde bulunan koruyucu malzemelerin kullanım ömrünün dolması veya kaybolması gibi durumlarda bu malzemelerin yenisinin üniteye bulunmasını temin etmek için ilgili Ünite Amiri tarafından Kalite Kontr. ve Yön. Müd.'nden malzeme talebinde bulunulur.

**// İSG KÜLTÜRÜNÜN OLUŞTURULMASINA YÖNELİK;
BOLU ÇİMENTO FABRİKASINDA YÜRÜTÜLEN
“DAVRANIŞSAL İŞ GÜVENLİĞİ PROJESİ” (DİP)**



Neriman KAYAALP

*Bolu Çimento San. A.Ş.
Kalite Yönetimi Şefi*

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmaların amacı kısaca kaza ve meslek hastalıklarını önlemektir. Tüm kazaların nedenlerine bakıldığında; buz dağının altında % 96 tehlikeli hareketlerin, % 4 tehlikeli durumların olduğu görülmüştür. Tehlikeli hareketler insan davranışlarından kaynaklanır. İnsan davranış ve alışkanlıklarını değiştirmenin zorluğu nedeniyle, iş sağlığı ve güvenliğinde başarı sağlamak sonu olmayan uzun bir yolculuk, emek, disiplin ve kararlılık gerektirir.

Etkili ve güvenli iş görme alışkanlıklarının geliştirilmesine ilişkin bir çok yöntem kullanılabilir.

BOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş. ve EĞİTİM DANIŞMANLIK HİZMETLERİ firması işbirliği ile yürütülen Davranışsal İş Güvenliği Projesinin (DİP) ana felsefesi “geribildirimden yararlanarak iş güvenliği kültürü oluşturmaktır.”

Projenin amaçları aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- Çalışanların karşılaşabilecekleri iş kazalarının temel nedeninin kendi düşünme süreçlerinin sonucu olduğunun kavramalarının sağlanması
- Çalışanlara “İşbaşı Eğitimciliği” becerileri kazandıracak eğitim fırsatının yaratılması
- Mesleki bilgi becerilerin paylaşılmasına fırsat tanıyacak şekilde riskli durumları da yansıtan örnek öğretim planlarının hazırlanması
- İSG uygulamalarında oto kontrolü sağlayacak DİP çalışmalarının adımlarına ilişkin becerilerin kazanılmasına yönelik etkinliklerin gerçekleştirilmesi

HEDEFLERE ULAŞMAK İÇİN GERÇEKLEŞTİRİLEN FAALİYETLER:

HEDEF 1: Çalışanların İSG kapsamında karşılaştıkları veya karşılaşabilecekleri iş kazalarının temel nedeninin kendi düşünme süreçlerinin bir sonucu olduğunu kavramalarına fırsat tanıyacak eğitim etkinliğinin gerçekleştirilmesi

1) Yöneticilere “İSG ’e Yönelik Davranış Geliştirme ve Farkındalık Eğitimi”

Müdür, Şef, Mühendis ve Teknisyenlere ayrı ayrı gruplar halinde ikişer günlük sürelerle aşağıdaki konu başlıklarında eğitimler verilmiştir.

- Yönetici lider davranışları
- İsteklendirme - Motivasyon
- İletişim
- İSG ’de yasal mevzuat konuları

2) Çalışanlar için “DİP Seminerleri”

İşçilerin bireysel sorumluluk yüklenmelerine katkı sağlayacak şekilde düzenlenen “Davranışsal İş Güvenliği Projesi” seminerleri kapsamında;

- Davranışlarımızın nedenleri

- Davranışlarımızdan biz sorumluyuz
- Çevre koşulları mazeret değildir konuları tartışılmıştır.

Bu eğitimde verilmek istenen mesaj:

“BU HAYAT SİZİN, ONU MUTLU, SAĞLIKLI BİÇİMDE YAŞAMAK, ÜRETMEK SİZE BAĞLI. BAŞKALARINA, DIŞINIZDAKİ OLAYLARA MAZERET YÜKLEMİYİN.” şeklinde özetlenebilir.

Bu kapsamda 123 mavi yakalı personele 8 grup DİP semineri düzenlenmiştir.

HEDEF 2: Çalışanlara “İşbaşı Eğitimciliği” becerileri kazandıracak eğitim fırsatının yaratılması

1) Eğitimde çok yaygın bir kanı vardır. İnsanlar başkalarına bir şeyler öğretirken kalıcı bir şekilde öğrenir ve öğrendiklerini yaşarken onları içselleştirirler. İnsanlara bir şey öğretmenin en iyi yolu onları ilgi alanlarına giren konularda öğretmen yapmaktır. Bu amaçla belirlenen formlardan ve görüşmelerden elde edilen bilgiler ışığında işbaşı eğitimcisi olarak görevlendirilecek mavi yakalı çalışanların belirlenmesi amacıyla teknisyen/mühendislerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

2) Çalışanların meslekleri ile ilgili işlemlere ilişkin bilgi ve becerilerinin düzeylerini saptamak amacıyla çalışana ve çalışanın teknisyen/mühendisine yönelik “meslek tanımlama” formları geliştirilmiştir.

3) Bu formlar kullanılarak her bir çalışanla tek tek 20-25 dk. görüşme yapılmıştır. Bu görüşme kapsamında çalışandan mesleği ile ilgili formu doldurması istenmiş, ayrıca çalışana

i. DİP ile ilgili bilgi verilmiştir.

ii. Katıldığı DİP eğitimi kendisine özetlenmiştir.

iii. Daha önceden iş kazası geçirip geçirmediği sorulmuş, iş kazası geçirdi ise hangi faaliyeti gerçekleştirirken olduğu tespit edilmiştir.

iv. Bu projede gönüllü görev almak isteyip istemedikleri sorulmuştur.

4) Teknisyen/mühendislerin çalışanlarına ilişkin bilgi becerilerini saptamak için form ilgililere verilerek çalışanların mesleklerine yönelik bilgi-beceri düzeylerinin yanında yaşama dönük beceri düzeyleri de belirlenmiştir. Bu çalışma için “Meslek Değerlendirme Formu” oluşturularak kullanılmıştır.

5) İşbaşı eğitimcisi olarak belirlenen çalışan, teknisyen, mühendis grubuna 1 gün süreli meslek- iş-işlem-işlem basamağı-risk-tehlike ilişkisini açıklayan “meslek analizi” eğitimi verilmiştir.

“İş ile ilgili risk analizi; işin her adımının dikkatli biçimde incelemesi ve kaydedilmesi, mevcut ya da olabilecek iş risklerinin hem güvenlik hem de sağlık açısından belirlemesi ve riskleri azaltmak ya da ortadan kaldırmak için işin en uygun yapılma yönteminin saptamasıdır. “

6) Aynı gruba meslek analizi ışığında 2 aşamalı olarak toplam 4 gün süreli “işbaşı eğitimcisinin eğitimi” semineri uygulanmıştır.

• Bu kapsamda iş başı eğitimi standardlaştırılmıştır.
Standart iş başı eğitiminin başlıkları:

1- Giriş Bölümü

- 1.1 İlgili (Dikkat) Çekme
- 1.2 Konunun Adı ve Amacı
- 1.3 İstekli Kılma
- 1.4 Konun Ana Başlıklarının Açıklanması

2- Gelişme Bölümü

- 2.1. Açıklama
- 2.2. Gösterme
- 2.3. Uygulama-Kontrol
- 2.4. Değerlendirme
- 2.5 Geçiş

3- Sonuç Bölümü

- 3.1. Özet
- 3.2. Tekrar İstekli Kılma
- 3.3. Kapanış

7) Bölümlerde gerçekleştirilen tehlikeli faaliyet için güvensiz davranışlar belirlendi, bunlara yönelik kontrol listeleri hazırlanmıştır. Bu çalışma için “Güvensiz Davranışlar Listesi” oluşturulmuş ve kullanılmıştır.

HEDEF 3: Mesleki bilgi becerilerin paylaşılmasına fırsat tanıyacak şekilde riskli durumları da yansıtan örnek öğretim planlarının hazırlanması

1) Mevcut eğitim programları revize edilerek her meslek için örnek 2’şer adet toplam 50 adet öğretim planı hazırlanmıştır. Öğretim planlarının konuları seçilirken en tehlikeli işlerden başlanılmıştır. Bu program ve planlar, planların sunuş hazırlıkları ilgili işbaşı eğitimcileri tarafından hazırlanmış EĞİTİM & DANIŞMANLIĞI uzmanları danışmanlık hizmeti sunulmuştur.

Örnek ders planı konuları:

- Farin değirmeninin içinin temizlenmesi
- Tıkanmış tersiyer siklonunun açılması
- Gezer vinç bara izolatörünü değiştirme

- *Spiral taş motoru ile taşlama yapma*
- *Buhar hatları vanasını değiştirme*
- *Flanşlı metal iskele kurma ve sökme*
- *Kırıcı ızgaralarını temizleme*

2) *Çalışanların hazırlayacağı örnek derslere ilişkin bazı sunuşlar üst yönetiminin katıldığı toplantılarda gerçekleştirilmiştir.*

KONUNUN ADI VE AMACI:

Koşul	Standart	Davranış
1- Yeni vana 2- Anahtar 3- Çekiç 4- Tel fırça 5- Tornavida 6- Eldiven 7- Gözlük 8- Çelik burunlu ayakkabı	1- 30 dakika içinde 2- Vanada kaçak olmaması	3- Buhar hatlarında bulunan vanayı değiştirecek

KONUNUN ANA BAŞLIKLARI

AÇIKLAMA	Önce kullanılacak malzemeleri, araç ve gereci tanıtaçağım ve bunların fonksiyonlarını açıklayacağım. Ardından alınması gereken güvenlik önlemlerini ve dikkat edilecek sağlık/hijyen kurallarını belirteceğim.
GÖSTERME	Daha sonra sizlere en az iki kez becerinin ne şekilde gerçekleştirileceğini göstereceğim. İlk gösteride soru sormamanızı rica ediyorum. İkinci gösteri birinciye göre daha yavaş gerçekleştirilecektir. Bu esnada soru sorabilirsiniz.
UYGULAMA-KONTROL	Beceri gösterdikten sonra sizlere en az iki kez deneme fırsatı vereceğim ve bu arada yaptığımız hataları düzeltmek için sizi kontrol edeceğim.
DEĞERLENDİRME	Beceri gerçekleştirinize inandığımda da sizleri değerlendireceğim.
GEÇİŞ	Şimdi gelin kullanılacak malzemeleri, araç gereci tanıyalım ve dikkat edilecek emniyet kurallarının neler olduğunu görelim.

KONUNUN ANLATIMI

SUNUŞ	ÖĞRETMEN ETKİNLİKLERİ
<p>AÇIKLAMA</p> <p>FONKSİYONLAR, MALZEMELER VE ARAÇ GEREÇ</p> <ol style="list-style-type: none">1- Yeni vana2- Anahtar3- Çekiç4- Tel fırça5- Tornavida <p>GÜVENLİK ÖNLEMLERİ VE SAĞLIK KURALLARI</p> <ol style="list-style-type: none">6- Sıcak buharın yakıcı etkisi çok yüksektir, dikkatli çalış7- Eldiven8- Gözlük9- Çelik burunlu ayakkabı	<ol style="list-style-type: none">a. Hattaki basınca uygun vana seçilmeli.b. Seçilen vanaya uygun anahtar temin edilmeli.c. Sıkışan civataları çıkarmak için kullanılır.d. Civata yuvalarını, flanş yüzeyini temizlemek için.e. Flanşları ayırmak için. <p>Bu malzemeler kullanılmadığında ortaya çıkabilecek olumsuzlukları açıkla.</p> <ul style="list-style-type: none">• Anahtar, tornavida ve buhar eline zarar verebilir• Gözüne çapak kaçabilir, buhar yakabilir• Ayağına vana düşebilir
<p>GÖSTERME</p> <p>İŞLEM BASAMAKLARI</p> <ol style="list-style-type: none">1- Bir önceki vanayı kapatarak hattı boşalt.2- Hattın boş olduğunu kontrol et.3- Civataları sök.4- Civataları yerinden çıkar, uygun yere koy.5- Arızalı vanayı sök.6- Arızalı vanayı uygun yere bırak.7- Vana yuvalarını temizle.8- Yeni vanayı al ve yerine yerleştir.9- Civataları uygun anahtarla sıkarak yerine yerleştir.10- Hatta kontrollü olarak basınç vererek kaçak	<p>İşlem basamaklarını dağıt (göster), mümkün olduğunca şekilsel açıklamalardan yararlan. Gösteriyi en az iki kez yap. Birinci gösteride öğrencilerin soru sormasına izin verme ve gösteriyi hızlı yap. İkinci gösteriyi daha yavaş yap ve soruları yanıtla, ayrıca gösteriyle ilgili öğrencilere gerektiğinde “niçin ?” e yönelik sorular sor.</p> <p>DİKKAT EDİLECEK GÜVENLİK ÖNLEMLERİ</p> <p>Eldiven giy.</p> <p>Hatta buhar kaçağı olmadığından emin ol.</p> <p>Uygun anahtarı seç</p> <p>Sıkışmışsa çekiç kullan, eline dikkat et</p> <p>Anahtarın kaymasına dikkat et.</p> <p>Gerekiyorsa yardım iste, beline zarar verme Elinden kaymasına dikkat et. Çelik burunlu ayakkabı giy</p> <p>Mutlaka gözlüğünü tak, eldiven giy.</p> <p>Gerekiyorsa yardım iste, beline zarar verme. Elinden kaymasına dikkat et. Doğru yerleştirdiğinden emin ol</p> <p>Civataları tam sık.</p> <p>Basıncı kademeli olarak ver, kaçak olmamalıdır.</p>

UYGULAMA – KONTROL İŞLEM BASAMAKLARI	İşlem basamakları açık. Standartı hatırlat. “Başla” demeden başlamayın. Zorluk çekenlere yardım et. Güvenlik önlemlerini hatırlat. Öğrencilerin sorularını yanıtla.
DEĞERLENDİRME	İşlem basamaklarını kapat. Standartı hatırlat. “Başla” demeden başlamayın. Güvensiz davranışa izin verme Sonunda değerlendirme yap.

Form 1: Eğitiminde kullanılan ders planından bir örnek

HEDEF 4: İSG uygulamalarında oto kontrolü sağlayacak DİP çalışmalarının adımlarına yönelik becerilerin kazanılmasına yönelik etkinliklerin gerçekleştirilmesi

DİP işçi denetiminde olan bir yaklaşımdır. Gerçekte, ortaya koydukları davranışların farkında olma düzeyini yükseltmek ve iş güvenliği açısından uygun davranışların sıklığını artırmak (alışkanlık haline getirmek) için işçiler arkadaşlarına geribildirimde bulunan gözlemci rolünü üstlenirler. Bu yaklaşım yapısında dört adım barındırır:

Adım 1: Oluşturulan Nöbet Çizelgesine göre gözlemci olan mavi yakalı personel birimine ait DİP Gözlem Formunu kullanarak, herhangi bir işi yapan başka işçiyi ya da grubu vardiyası boyunca gözler ve gördüğü güvensiz davranışları forma işler.

 <p style="text-align: center;">DİP PROJESİ GÜVENSİZ DAVRANIŞLAR GÖZLEM FORMU</p>	GÖZLEM SAYISI	GÜVENSİZ DAVRANIŞLAR
	□□□□□	Beton püskürtme makinesi kullanılırken tam yüz maskesi kullanmamak
	□□□□□	Siklon içindeki çalışmalarda iskeleyi güvenli olduğunu kontrol etmemek.
	□□□□□	Vardiyalara yorgun ve uykusuz gelmek
	□□□□□	Tambur, röle gibi döner ekipmanların EKED uygulamadan saran malzemeyi temizlemek
	□□□□□	Patlaçların olduğu bölgede çalışırken patlaçların havasını kapatmamak
	□□□□□	Opçuk kullanırken zincire gereğinden çok yakın durmak
	□□□□□	Klape tamamen temizlenmeden çevirmeye çalışmak
	□□□□□	Şut temizlerken şutun altına girerek alttan malzemeyi düşürmeye çalışmak
	□□□□□	Siklon klapelerini bağlamadan fırına girmek

Form 2: Güvensiz Davranışlar Gözlem Formundan Bir Örnek

Adım 2: Gözlemci olan işçi, uygun gördüğü davranışları öne çıkararak ve iş güvenliğiyle ilgili geliştirilmesi gereken hususları da gözlem formunun görüşler bölümüne yazarak hemen geribildirim sunar.

Adım 3: Herkesin ulaşabileceği bir ortamda bulundurulmuş formlara, gözlemci rolünü üstlenmiş olan işçi gözlemlerini kaydeder. Eğer herhangi bir alanda bir sorun belirlenmişse, önerileriyle birlikte sorunu bu formlara yazmalıdır. Bu sorun gelecek etkinliklerin hedefini oluşturmak ya da bir sonraki iş güvenliği toplantısında ele alınmak üzere kullanılır.

Adım 4: Gözlem formlarında belirtilen güvenliksiz davranışların yapılma sıklıklarını DİP Değerlendirme Formuna işlenir ve Birim en üst yöneticisinin başkanlığında “Güvensiz Davranışlar Formu Değerlendirme Toplantısı” her ay yapılır. Bu toplantıda güvenliksiz davranışların yapılma sıklığı ve nedenleri görüşülür, düzeltici faaliyet için kararlar alınır ve kararları gerçekleştirmek üzere sorumlu kişiler atanır.

Adım 5: Öneriler doğrultusunda model davranışı gösterenler saptanır ve ödüllendirilir.

DİP İLE İLGİLİ ÇALIŞAN GÖRÜŞLERİ:

Çalışan 1: Nöbet çizelgesine göre sıra ile vardiyamızdaki arkadaşlarımızı gözlem formlarını kullanarak gözlemliyoruz. Bu formlarda güvensiz davranışlar listelenmiş. Bir gün gözlemleyen kişi diğer 10 gün gözlemlenen kişi oluyorum. Gözlemlendiğimi bildiğim için bu hareketleri yapmaktan kendimi sakınıyorum. Gözlem formları her ay değerlendiriliyor. Amirlerimiz tehlikeli hareketi kimin yaptığından çok neden bu hareket yapılıyor? Bunun cevabını istiyorlar bizden. Bu nedenle hiç çekinmeden görüşlerimizi yazıyor ve formu dolduruyoruz.

Çalışan 2: Lider olarak ünitemde üretimden ve kaliteden ne kadar sorumluyum çalışanlarımın sağlıklarından ve güvenliklerinden de o kadar sorumluyum. Proje kapsamında liderlik, iletişim, motivasyon hakkında eğitimler aldık. DİP'in en büyük faydalarından biri öğretim planlarının hazırlanıyor olması.

SONUÇ:

DİP'e ilişkin geribildirim sistemini etkili kullanmak için:

UYGUNLUK: En ciddi yaralanmaların gündeme geldiği yerler, riskli davranışların ortaya konduğu iş ortamıyla doğrudan ilişkilidir. Yönlendirmeye birlikte sunulan geribildirim, davranışı ortaya koyan kişinin yeterliliğini geliştirir.

HER DÜZEYDE KATILIM: DİP'in başarısının temel nedeni, gerçekte işçinin gündeminde olmasındadır. Ancak bu yetmez. Ek olarak, başarılı uygulama ve süreklilik için yönetimin desteği gereklidir.

DİP'in hedefi, temel felsefe kapsamında belirtilen “benim için ne değer taşıyor?” sorusuna yanıt oluşturacak ve etkili - güvenli iş görme alışkanlıklarının yaygınlaşmasını destekleyecektir.

Bu uygulamalar, öğrenen organizasyon ilkelerinden biri olan “sistem oluşturma” paralelinde İSG kültürünün Bolu Çimento’da yerleşmesine katkı sağlamıştır. Ayrıca yönetimin İş Sağlığı ve Güvenliği açısından temel sorumluluğu olan seçmede, denetimde, talimat vermede ve iş organizasyonunda özenli davranma gereklerinin büyük ölçüde karşılanacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın sonunda;

- *50 adet ders planı oluşturulmuştur.*
- *33 iş başı eğitimcisi yetiştirilmiştir.*
- *7 teknik birimde gözlemci olarak 116 personel görev almıştır.*
- *Gözlemler esnasında toplam 206 adet tehlikeli davranış tespit edilmiştir.*
- *Bu davranışlar için;*
- *İşbaşı ve sınıf eğitimleri düzenlenmiş ve teknik önlemleri içeren düzeltici faaliyetler gerçekleştirilmiştir*



ATEX DİREKTİFLERİ ÇERÇEVESİNDE PATLAYICI ORTAM SINIFLANDIRMA VE PATLAYICI ORTAM RİSK DEĞERLENDİRMESİ



Özlem ÖZKILIÇ

*Kimya Yük. Müh.
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İş Müfettişi*

AMAÇ

Patlayıcı ortamların sınıflandırılması ve bu alanlarla ilgili elektriksel ekipmanların seçimi ve risklerin değerlendirilmesi ülkemiz için yeni bir konudur. Özellikle AB direktiflerinin mevzuatımıza uyarlanmış olması sebebiyle de patlayıcı ortam sınıflaması konusu büyük önem kazanmıştır.

Bu bildirinin amacı özellikle birçok kimyasalın bir arada kullanıldığı sanayimizdeki tesislerin patlayıcı ortam sınıflama ve risk değerlendirmesi konularındaki bazı yanlış anlaşılmalari ortadan kaldırmak ve dünyada uygulanmakta olan standart, yöntem ve metotları karşılaştırarak patlayıcı ortam sınıflaması yapacak olan uzman ve mühendislere geniş bir bakış açısı sağlamaktır.

Anahtar Kelimeler: ATEX, Patlayıcı Ortam, Risk Değerlendirme, Patlayıcı Ortam Sınıflandırma

PATLAYICI ORTAM SINIFLAMASI İLE İLGİLİ STANDARTLAR VE HUKUKİ DÜZENLEMELER

Patlayıcı ortamların sınıflandırılması ve risklerin değerlendirilmesi için dünyada iki görüş hakimdir. Bu görüşlerden birincisi ve uzun zamandır da ülkemiz mevzuatı gereğince uygulanmakta olan “Kuzey Amerikan” görüşü ve ikincisi ise AB ATEX direktif ve standartları sonucu uygulanmakta olan “Batı Avrupa Görüşü”dür. Özellikle de AB direktiflerinin mevzuatımıza uyarlanmış olması sebebiyle patlayıcı ortam sınıflaması konusu büyük önem kazanmıştır.

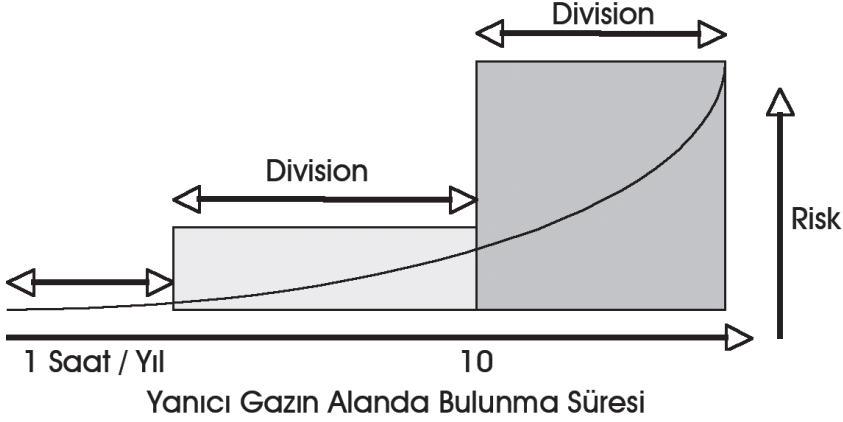
Patlayıcı ortamlarla ilgili 22.10.1984 tarih ve 18553 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiş olan “Maden ve Taş Ocakları İle Açık İşletmelerde Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirleri Hakkında Tüzük” ile 24.12.1973 tarih ve 14752 nolu Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiş olan “Patlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışan İş Yerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük”, 1950’li yılların felsefesine uygun olarak, daha ziyade Amerikan standart ve hukuki düzenlemeleri temel alınarak hazırlanmıştır. Söz konusu tüzüklerde patlayıcı ortamlarda exproof olarak tarif edilen alev sözdürmez elektrikli ekipman ile etanj tabir edilen nemli ortamlarda kullanılabilen kapalı tip elektrikli ekipman bahsedilmektedir. Etanj tabiri IP54 standardı veya yukarısı koruma anlamına gelmektedir ve o aletin nemli yerlerde kullanılabileceğini ifade etmektedir ve aslında bu ekipmanlar patlayıcı ortamlarda kullanılamazlar.

Kuzey Amerikan görüşünün uygulamakta olduğu Amerika ve Kanada da, patlayıcı ortam sınıflaması ile ilgili olarak Ulusal Yangınla Mücadele Kuruluşunun (NFPA) talimatları ve OSHA’nın çalışanların güvenliği ile ilgili yasaları dikkate alınmaktadır. Patlayıcı ortam sınıflaması DIVISION’lar ise ANSI/NFPA 70 ve National Electrical Code Article 500 standartlarında belirlenmektedir. Kuzey Amerika görüşüne göre patlayıcı ortamlar iki bölümde sınıflanmaktadır, buna göre patlayıcı ortamlar;

BÖLÜM 1 : Normal çalışma (koşullarında) esnasında patlayıcı ortam oluşan ve oluşma ihtimali yüksek olan ve uzun süren yerler.

BÖLÜM 2 : Normal çalışma esnasında patlayıcı ortam oluşma ihtimali az olan yerler. Ancak anormal hallerde (tamir bakım, arıza, kaza gibi) patlayıcı ortam oluşan ve oluşma ihtimali olan ve kısa süren yerlerdir.

Tablo 1. AB Ülkelerinde Patlayıcı Ortamlarda Kullanılan Ekipmanlarının Koruma Tiplerine Göre Uygulanan Standartlar (Kuhn C., 2006: 18)



Şekil 1. Kuzey Amerika Görüşüne Göre Patlayıcı Ortam Sınıfları (Kuhn C., 2006: 12)

Başta Avrupa olmak üzere dünyanın diğer bölgelerinde bu sınıflandırma “Bölge” (Zone) sistemine göre International Electrotechnical Commission (IEC) ve European Committee for Electrotechnical Standardization (CENELEC) adlı kurumlar tarafından gerçekleştirilmiştir. CENELEC, Avrupa Birliği ülkelerinin ve Batı Avrupa EFTA ülkelerinin işbirliği içinde olduğu Elektrotekniksel Standart Belirleme ile ilgili Avrupa Komitesidir. CENELEC üyeleri, Avrupa standartlarına ulusal standartlara uydukları gibi uymakla yükümlüdür.

Patlama korumalı bölgelerin tanımlanması ve burada kullanılacak elektrikli malzemelerin bu ortamlara uygunluğu için çalışmalar uluslararası IEC Komitesi tarafından yapılmaktadır. EN 50 014 ve takip eden seri numaralı ve elektriksel patlamaya karşı koruma ile ilgilenen Avrupa standartları TC31 teknik komitesi tarafından geliştirilmiş ve Avrupa birliği ülkelerinde ulusal standartlar olarak kabul edilmişlerdir. IEC yayınları, ulusal ve bölgesel standartları yönlendirmeyi amaçlayan tavsiyelerle ilgili yasal düzenlemelere sahiptir. BÖLGE’ler IEC 79-10 ve EN50 014 standartlarında tarif edilmektedir. Tablo 1’de elektriksel patlamaya karşı koruma alanındaki AB ülkelerinde uygulanan standartlar verilmiştir.

	CENELEC	Almanya	Fransa	Büyük Britanya
Genel gereksinimler	EN 50 014	DIN EN 50 014 VDE 0170/0171 T.1	NF EN 50 014	BS EN 50 014
‘o’ tipi koruma	EN 50 015	DIN EN 50 015 VDE 0170/0171 T.2	NF EN 50 015	BS EN 50 015
‘p’ tipi koruma	EN 50 016	DIN EN 50 016 VDE 0170/0171 T.3	NF EN 50 016	BS EN 50 016
‘q’ tipi koruma	EN 50 017	DIN EN 50 017 VDE 0170/0171 T.4	NF EN 50 017	BS EN 50 017
‘d’ tipi koruma	EN 50 018	DIN EN 50 018 VDE 0170/0171 T.5	NF EN 50 018	BS EN 50 018
‘e’ tipi koruma	EN 50 019	DIN EN 50 019 VDE 0170/0171 T.6	NF EN 50 019	BS EN 50 019
‘i’ tipi koruma	EN 50 020	DIN EN 50 020 VDE 0170/0171 T.7	NF EN 50 020	BS EN 50 020
‘n’ tipi koruma	prEN 50 021	prDIN EN 50 021 prVDE 0170/0171 T.16	Pr C23-521	BS 6941
‘m’ tipi koruma	EN 50 028	DIN VDE 0170/0171 T.9	NF EN 50 028	BS 5501:Part 8

Avrupa topluluğu konseyi 1976 yılında üye ülkelerin potansiyel patlayıcı atmosferlerde elektriksel teçhizat kullanımına ilişkin yasalarının uyumu üzerine ilk yönergeyi (76/11/EEC) imzalarak Avrupa Birliği içinde patlamaya karşı korumalı elektriksel teçhizatların serbest ticareti için yapılması gereken ön hazırlıkları oluşturmuştur. Bu alandaki tam uyum 1994 yılında yeni bir yönerge ile (94/9/EC) sağlanmıştır.

Avrupa Parlamentosu daha sonra ATEX 137 olarak adlandırılan 16/12/1999 tarihli ve 99/92/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifini yayınlamış ve bu direktif ülkemizde “Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik” olarak yayınlanmıştır. ATEX 137’de, BÖLGE’lerin (Zone) genel tarifi yapılmakta ve bir tesisdeki tehlikeli alanların hangi bölgelere girdiğinin belirlenmesi işverene bırakılmaktadır.

Patlayıcı ortamlarda kullanılacak ekipmanlarla ilgili detayları içeren ve ATEX 100a olarak bilinen Aralık 1999 tarihli 99/9/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi ise mevzuatımıza “Muhtemel Patlayıcı Ortamda Kullanılan Teçhizat ve Koruyucu Sistemler İle İlgili Yönetmelik” olarak aktarılmıştır. Bu yönetmeliğe göre ise korumalı aletlerin ve işyeri iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin tarifi yapılmaktadır, ancak bu yönetmeliklerdeki tedbirlerin uygulanabilmesi için de önce ATEX 137’de belirtilen patlayıcı ortam sınıflamasının yapılmış olması gerekmektedir.

Ülkemizde 26.11.2003 tarih ve 25328 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik olarak yürürlüğe girmiş olan ATEX 137 gereğince, işyerindeki patlayıcı ortam oluşturabilecek yerler aşağıda belirtilen koşullara göre sınıflandırılmak zorundadır.

TEHLİKELİ; özel önlem alınmasını gerektirecek miktarda patlayıcı karışım oluşabilecek yerler,

TEHLİKESİZ; özel önlem alınmasını gerektirecek miktarda patlayıcı karışım oluşması ihtimali bulunmayan yerler.

Tehlikeli yerlerin sınıflandırılması ise aşağıdaki şekilde yapılmalıdır;

Bölge 0; Gaz, buhar ve sis halindeki patlayıcı maddelerin hava ile karışımından oluşan patlayıcı ortamın sürekli olarak veya uzun süre ya da sık sık oluştuğu yerler.

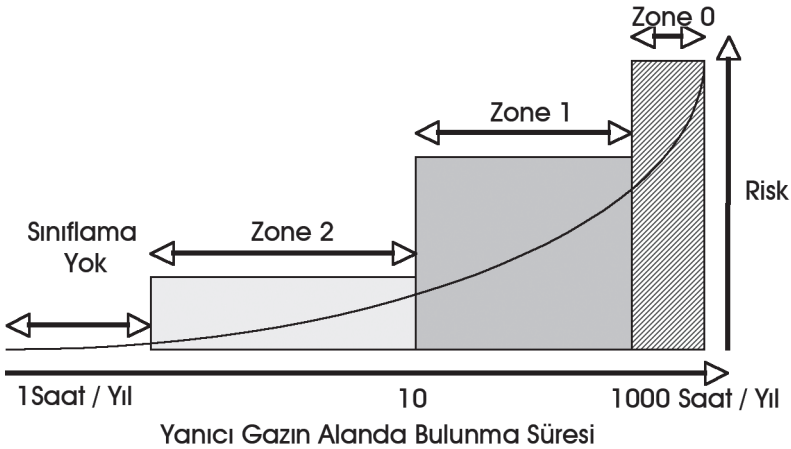
Bölge 1; Gaz, buhar ve sis halindeki patlayıcı maddelerin hava ile karışımından oluşan patlayıcı ortamın normal çalışma koşullarında ara sıra meydana gelme ihtimali olan yerler.

Bölge 2; Gaz, buhar ve sis halindeki patlayıcı maddelerin hava ile karışarak normal çalışma koşullarında patlayıcı ortam oluşturma ihtimali olmayan yerler ya da böyle bir ihtimal olsa bile patlayıcı ortamın çok kısa bir süre için kalıcı olduğu yerler.

Bölge 20; Havada bulut halinde bulunan yanıcı tozların, sürekli olarak veya uzun süreli ya da sık sık patlayıcı ortam oluşabilecek yerler.

Bölge 21; Normal çalışma koşullarında, havada bulut halinde bulunan yanıcı tozların ara sıra patlayıcı ortam oluşturabileceği yerler.

Bölge 22; Normal çalışma koşullarında, havada bulut halinde yanıcı tozların patlayıcı ortam oluşturma ihtimali bulunmayan ancak böyle bir ihtimal olsa bile bunun yalnızca çok kısa bir süre için geçerli olduğu yerler.



Şekil 2. Batı Avrupa Görüşüne Göre Patlayıcı Ortam Sınıfları (Kuhn, 2006: 12)

Patlayıcı ortam oluşabilecek tüm yerlerdeki ekipman ve koruyucu sistemler, “Muhtemel Patlayıcı Ortamda Kullanılan Teçhizat ve Koruyucu Sistemlerle İlgili Yönetmelik”te belirtilen kategorilere göre seçilmek zorundadır. Buna göre;

Bölge 0 veya Bölge 20 : Kategori 1 ekipman,

Bölge 1 veya Bölge 21 : Kategori 1 veya 2 ekipman,

Bölge 2 veya Bölge 22 : Kategori 1, 2 veya 3 ekipman.

Bu iki sistem arasındaki temel fark, risk düzeyinin Kuzey Amerika'da iki bölümde ele alınırken, Avrupa'da üç bölgede ele alınmasıdır. Amerikan DIVISION sistemi ile Avrupa ZONE sistemleri birbirinden tamamen farklı iki ayrı sistemdir. Uygulamada önemli farklılıklar vardır. Amerikalılar aletleri borularla (CONDIUT) bağlarken Avrupa ve diğer dünya ülkeleri kablo kullanmaktadır. Ayrıca ZONE'larda kullanılan aletler de birbirlerine uyum sağlamamaktadır. Avrupa normlarına uyumlu her alet division sisteminde kullanılamaz. Ancak Amerikan Standardına göre özel imal edilmiş olması gerekir. NEC de her iki sistemin birbirine karıştırılmasına müsaade etmemektedir. (Sarı, 2000: 7,8)

Patlayıcı Ortam Sınıflandırma ve Patlayıcı Ortam Risk Değerlendirmesi

Mevzuatımıza "Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik" olarak uyarlanmış olan ATEX 137'de patlayıcı ortam; yanıcı maddelerin gaz, buhar, sis ve tozlarının atmosferik şartlar altında hava ile oluşturduğu ve herhangi bir tutuşturucu kaynakla temasında tümüyle yanabilen karışımı olarak, normal çalışma şartları ise bir tesisin tasarılan amaç doğrultusunda, ölçü ve değerlerde çalıştırılmaları olarak tarif edilmiştir. Patlayıcı ortam sınıflaması ile ilgili her iki görüş için meslek kuruluşlarının yayınları ve tavsiyeleri olmasına karşın patlayıcı ortamları sınıflara ayırmakta ne Kuzey Amerikan görüşündeki DIVISION'ları ne de Batı Avrupa görüşündeki ZONE'ları belirlemekle ilgili olarak bir otopriteden bahsedilmemektedir.

Ülkemizde de mevzuat olarak uyarlanmış olan 16/12/1999 tarihli ve 99/92/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi, yani ATEX 137 baz alınarak bir tesisteki BÖLGE'lerin (ZONE) tespit edilmesi gerekmekte ancak bu BÖLGE'lerin tespitinin o tesisi kuran ve projelendiren mühendisler ya da tesisi işleten mal sahibinin uzman mühendisleri tarafından yapılması beklenmektedir.

Uluslararası yönetmeliklerin hemen tamamı "patlayıcı ortamlarla" ilgili BÖLGE ayırmalarına temkinli yanaşmakta ve kesin tavır koymamaktadırlar. BÖLGE'lerin genl bir tarifi yapılmakta ve buna dikkat edilerek gerekli önlemlerin alınması istenmektedir, ana düşünce tarifte saklı olduğu için sorumluluk tesisi dizayn edende kalmaktadır. Avrupa ülkelerinde bu konularla ilgili meslek kuruluşlarının yayınları ve tavsiyeleri vardır, özellikle de kimya mühendisleri odalarının patlayıcı ortam tehlike bölgeleri hakkında talimat ve tavsiyeleri yayınlanmaktadır.

Bu bildiri de patlayıcı alan sınıflandırmasına yardımcı olan değişik görüşlerdeki proses tehlike derecelendirme ve tehlikeli alan sınıflandırma yöntem ve standartları ile patlayıcı ortam risk değerlendirme yöntemleri incelenecek ve tartışılacaktır.

a) NEC 50, NFPA Kodlarına Göre Alan Sınıflandırması

Kuzey Amerikan görüşünde, “Sınıf, Bölüm” (Class, Division) sistemi benimsenmiş olduğunu belirtmiştim. Riski oluşturan maddelerin yapılarındaki farklılıklar ve bunlara uygun önlemler göz önüne alınarak üç sınıf ve iki bölüm oluşturulmuştur. Buna göre, SINIF risk oluşturan maddenin türünü belirtmekte, BÖLÜM ise risk oluşturan maddenin ortamda bulunma sıklığını ifade etmektedir. SINIF 1’de riski oluşturan gaz ve buhar halindeki maddeler, SINIF 2’de parlayıcı tozlar, SINIF 3’te ise kumaş artıkları ve fiberler yer almaktadır.

Tablo 2. NEC 500’e göre patlayıcı madde sınıfları

Sınıf I:	Patlayıcı gaz ve buharlar
Sınıf II:	Patlayıcı tozlar, kömür tozu, hububat tozu (un) gibi
Sınıf II:	Uçucu tozlar. Normalde tozdan daha iri maddeler, pamuk tozu, hızar tozu, tekstil lifleri gibi

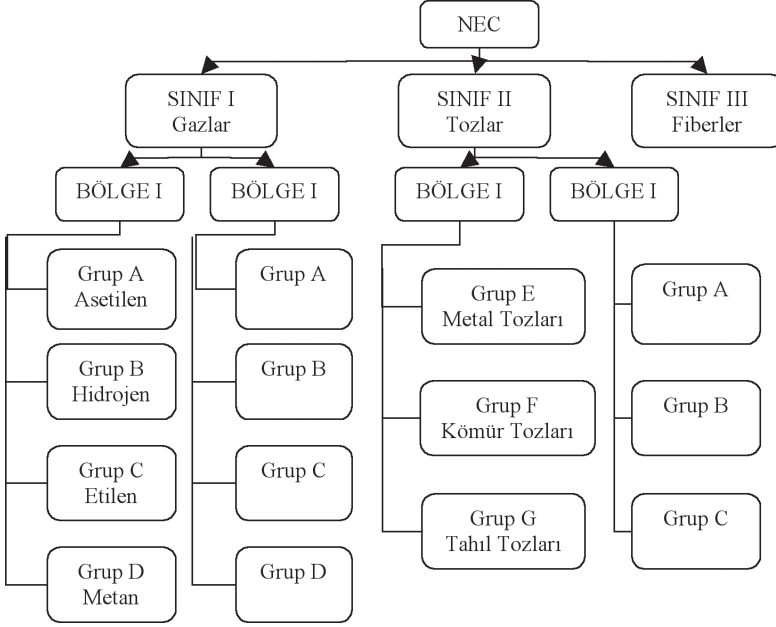
Tablo 3. NEC 500’e göre patlayıcı madde grupları

Grup A	Asetilen ve türevleri	Grup E	Metal tozları/Al-Mg
Grup B	Hidrojen ve türevleri	Grup F	Kömür tozları/kok-kömür
Grup C	Etilen ve türevleri	Grup G	Tahıl tozları/nişasta
Grup D	Metan ve türevleri		

Kuzey Amerikan görüşünde patlayıcı alanların sınıflandırılması için bir çok standart ve kod mevcuttur, bu standart ve kodlarda SINIF ve GRUP'lara göre BÖLÜM (DIVISION)'lere örnekler verilmiştir, kullanılan kod ve standartlar aşağıda gösterilmiştir;

- ANSII/NFPA 30 Flammable and Combustible Liquids Code
- NFPA 54 National Fuel Gas Code
- NFPA 58 Liquefied Petroleum Gas Code
- NFPA 59 Utility LP-Gas Plant Code
- ANSII/NFPA 497 Recommended Practice for the Classification of Flammable Liquids, Gases or Vapors and of Hazardous Locations for Electrical Installations in Chemical Process Areas.
- ANSII/NFPA 499 Recommended Practice for the Classification of Combustible Dusts and of Hazardous Locations for Electrical Installations in Chemical Process Areas.

Tablo 4. En Çok Bilinen Tehlike Derecelendirme ve Risk Değerlendirme İndeksleri



Şekil 3. NEC Sistemi

b) Dow F&EI, Mond F&ETI , ISI ve EHS Yangın ve Patlama İndeksleri

Tehlike derecelendirme indekslerinin ana mantığı bir bina veya bir bölümünün patlayıcı ortam tehlike sınıfının ve risk derecesinin tesisin ya da prosesin özelliklerine ve tesiste yürütülen işlem ve operasyonların niteliğine ve kullanılan kimyasalın tehlike derecesine bağlı olarak saptanması gerektiği fikrine dayanmaktadır. Bu mantık gün geçtikçe daha fazla benimsenmektedir.

Bir tesis ya da proses ünitesi için “Tehlike Derecelendirme ve Risk Değerlendirmesi” yapılması amacıyla kullanılan birçok indeks bulunmaktadır, bu tehlike derecelendirme ve risk değerlendirme indekslerin geliştirilmesinde ise Dow F&EI ve Mond F&ETI yöntemleri öncü olmuşlardır. Tehlike derecelendirme indekleri daha sonraları sadece iş sağlığı ve güvenliği açısından değil ayrıca çevreye verilebilecek zararlar da düşünülerek akademi ve üniversiteler tarafından geliştirilmiştir. En çok bilinen ve kullanılan bazı indeksler Tablo 2’de verilmiştir.

KISALTMA	METHOD İSMİ	YILI	GELİŞTİREN
Dow CEI	Dow Chemical Exposure Index	1988	Dow Chemicals
Dow F&EI	Dow Fire & Explosion Index	1994	Dow Chemicals
ISI	Inherent Safety Index	1995	Edwards ve Lawrence
HIRA-TDI HIRA-FEDI	Hazard Identification & Ranking <ul style="list-style-type: none"> ◆ Toxicity Damage Index ◆ Fire Explosion Damage Index 	1998	Khan ve Abbasi
I2SI	Integrated Inherent Safety Index	1999	Heikkilä
EHS	Environment Health & Safety Index	2000	Koller, Fischer ve Hungerbühler
SREST	SREST-Layer-Assessment Index	2003	Shah
SweHI	Safety Weighted Hazard Index	2003	Khan
i-Safe Index	i-Safe Index	2002-2004	Palaniappan

Tehlike indeksleri uygulanmadan önce, söz konusu tesis mantıksal, birbirinden bağımsız alt elementlere veya ünitelere ayrılmalıdır. Genellikle, bir ünite, mantıksal olarak içerisinde cereyan eden prosesin doğası dikkate alınarak nitelendirilmelidir, yani ünite diğer elementlerden boşluklar veya koruyucu duvarlarla ayrılmış ise bu alanları ve diğer fabrika elementlerini ayrı ayrı bölümler olarak değerlendirmek gerekmektedir.

Dow F&EI ve Mond F&ETI

Dow F&EI yöntemi Dow Chemical Company firmasınınca geliştirilmiştir, ancak bu yöntemin daha basitleştirilmiş birçok versiyonları da mevcuttur. Bir endüstri kompleksi içindeki fabrikaya ait birbirinden ayrı elementlerin tehlike derecelendirilmesi, sınıflandırılması ve risklerinin değerlendirilmesinde kullanılmaktadır.

The Dow Chemical Company'nin bu indeksi, en çok kullanılan indekstir. Bu indeks başlangıçta daha ziyade yangın önleme yöntemlerinin belirlenmesinde kullanılan bir kılavuz olmuştur. Yangından korunma önlemlerini belirlemeye yarayan yangın ve patlama indeksinin hesaplanmasına dayanmakta, muhtemel azami temel mal hasarını hesaplamakta kullanılan hasar faktörü ile birlikte kullanılmaktadır (Özkılıç, 2007: 120-121).

Mond F&ETI indeksi ise Dow indeksinin bir uzantısıdır ve 1973 yılı versiyonundan geliştirilmiştir. Tehlikelerin, Dow F&EI de yapıldığı biçimine benzer şekilde değerlendirilmelerinin yapılması esasına dayanmakla birlikte, toksisite gibi tehlikeler de dikkate alınmaktadır. Dow

F&EI yöntemine kıyasla getirilen temel değişiklikler aşağıdakileri kapsamaktadır.

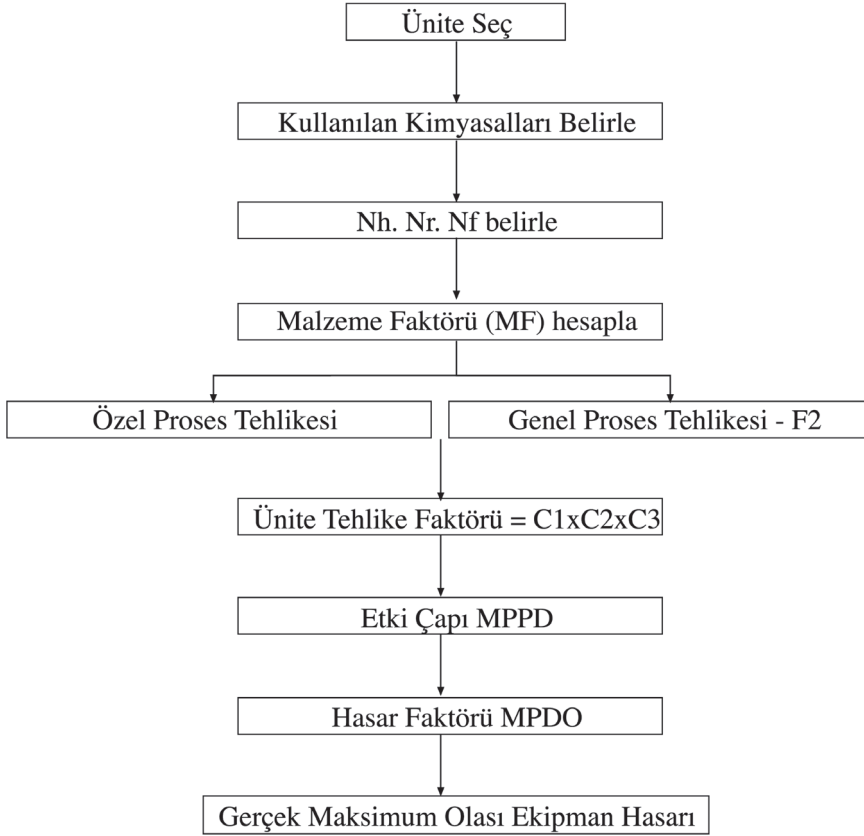
- *Daha geniş kapsamlı prosesler ve depolama tesisleri ele alınmaktadır,*
- *Patlayıcı özellikleri olan kimyasal maddelerin işlenmesini kapsamaktadır,*
- *Hidrojen tehlikeleri geliştirilerek ele alınmaktadır,*
- *İlave özel proses tehlikeleri ele alınmaktadır,*
- *Tehlike değerlendirmesi kapsamına toksisite de ilave edilmiştir.*

Dow indeks ve Mond indeksin her ikisinde de “Malzeme Faktörü” (MF) olarak tabir edilen bir faktör hesaplanır, bu faktör NFPA’in kodlarından elde edilir. MF, proseste yer alan en tehlikeli maddeden veya dikkate değer miktardaki maddelerin karışımından ortaya çıkan enerjinin yoğunluğunu gösteren bir sayıdır. (Özkılıç, 2007: 120-121)

Olabilecek en kötü senaryo dikkate alınarak, tesis veya proses için “Ünite Tehlike Faktörü” (ÜTF) hesaplanır, ÜTF ise genel ve özel proses tehlike faktörlerinin çarpımından bulunur. Bu faktörlerin sayısal değerleri Dow Yangın ve Patlama Tehlike İndeks Sınıflama Kılavuzu’ndan elde edilir ve hem Dow F&EI hem de Mond F&EI indeksinde kullanılır. DOW F&EI kodunun tablosuna alanda tespit edilen genel ve özel proses tehlikeleri için atama yapılarak F1 ve F2 değerleri ve F3 değerleri bulunur. Proses tehlike kontrol parametreleri C1, C2 ve C3 değerleri hesaplanır. F&EI endeksine göre alanın patlayıcı ortam sınıflaması yapılır, etki yarıçapı bölge alanının kapsadığı alanı göstermektedir. Daha sonra hasar faktörü ile maksimum olası hasar faktörü bulunur. Bu faktör alanda meydana gelebilecek patlamanın şiddetinin büyüklüğünü göstermektedir.

Tablo 5. *F&EI İndeksine Göre Alan Sınıflandırması*

F&EI İndeksi	Tehlike Derecesi
1-96	Düşük Tehlikeli Bölge
97-127	Orta Tehlikeli Bölge
128 ve üzeri	Yüksek Tehlikeli Bölge



Şekil 4. DOW F&EI Yönteminin Uygulama şeması (Dow Che. Co.,1994 :10)

Temel Emniyet İndeksi (Inherent Safety Index -ISI) ve Entegre Temel Emniyet İndeksi (Integrated Inherent Safety Index -I2SI)

Temel Emniyet İndeksi -ISI yöntemi ise 1995 yılında Edward and Lawrence tarafından geliştirilmiş daha sonra bu yaklaşım esas alınarak başka indisler de geliştirilmiştir. Entegre Temel Emniyet İndeksi I2SI ise Khan F.I. & Amyotte, P. tarafından 2003 yılında geliştirilmiş ve EN 6601 standardı haline gelmiştir. ISI'nun ana mantığında ise işyerlerinde ve işletmelerde birçok değişik proses, makine ve sistem bir arada bulunmakta ve bunlar birbirleri ile bütünlük bir biçimde çalışmaktadır. Özellikle fiziksel olarak büyük, teknolojik olarak karmaşık, çok fazla sayıda operasyonun, çok çeşitli ürün gruplarının olduğu sistemlerde kayıpların kontrol

edilmesi gerekmektedir. Bu kayıplar ise yangın, patlama, toksikolojik maruziyet ya da çevresel hasar olabilir.

Temel emniyet indeksi (IISI), kimyasal temel emniyet indeksi (ICI) ile proses temel emniyet indeksi (IPI) ile bulunan sürecin bir toplamıdır. Bu indeksler, ayrı olarak her süreç alternatifini için hesaplanır ve sonuçlar, birbirleriyle kıyaslanır. (Edwards ve Lawrence, 1993: 71)

$$I_{ISI} = I_{CI} + I_{PI}$$

Kimyasal temel emniyet indeksi (ICI), işletme veya tesiste kullanılan kimyasalın reaktiflik, yanıcılık, patlayıcılık, zehirlilik ve aşındırıcılığı ile ilgilidir. Her bir süreçte kullanılan kimyasalın reaktifliği, yanıcılığı, patlayıcılık, zehirlilik ve aşındırıcılığı her madde için değerlendirilir. Kimyasal temel emniyet indeksi, her bir hat ve yan tepkimeler de dikkate alınarak süreç alanında kimyasal maddeler için belirlenen kimyasal etkileşimin maksimum değeri için hesaplanır.

$$I_{CI} = I_{RM, max} + I_{RS, max} + I_{INT, max} + (I_{FL} + I_{EX} + I_{TOX})_{max} + I_{COR, max}$$

Proses temel emniyet indeksi (IPI) hesaplanırken ise, tesis veya prosese mevcut bulunan her bir süreç için sıcaklık, basınç, malzeme emniyeti ve proses yapısal değerlerine göre hesaplama yapılır.

$$I_{PI} = I_I + I_{T, max} + I_{p, max} + I_{EQ, max} + I_{ST, max}$$

Entegre Temel Emniyet İndeksi I2SI ise, birçok kimyasalın ve değişik proses ve süreçlerin bir arada kullanıldığı tesislerdeki emniyeti sağlamak ve riski en aza indirmek amacıyla geliştirilmiştir. (Shah, 2004 :5) İndeks iki indeksin birbirine oranlanması sonucunda elde edilmektedir;

$$I2SI = ISPI/II$$

• HI; Hasar İndeksi:

Tehlike ve kontrol ölçümlerinin her ikisini de göz önüne alarak sürecin zarar potansiyelinin ölçüsüdür, 1 ila 200 arasında değer alabilmektedir.

$$HI = DI/PHCI$$

DI, zarar indeksi, PHCI ise proses ve tehlike kontrol indeksidir, 1 ila 100 arasında değer alır. Zarar indeksi; yangın ve patlama (DIfe), akut toksisite (DIac), kronik toksisite (DIch) ve çevresel hasar indeksi (DIch) baz alınarak aşağıdaki bağıntıdan, PHCI ise 10 ayrı kontrol aşaması için aşağıdaki bağıntıdan elde edilir;

$$DI = \text{Min} \left\{ 200, \left[(DI_{fe})^2 + (DI_{ac})^2 + (DI_{ch})^2 + (DI_{en})^2 \right]^{1/2} \right\}$$

$$PHCI = \left[\begin{array}{l} PHCI_p + PHCI_l + PHCI_f + PHCI_i + PHCI_c \\ + PHCI_{iv} + PHCI_b + PHCI_{fr} + PHCI_s + PHCI_d \end{array} \right]$$

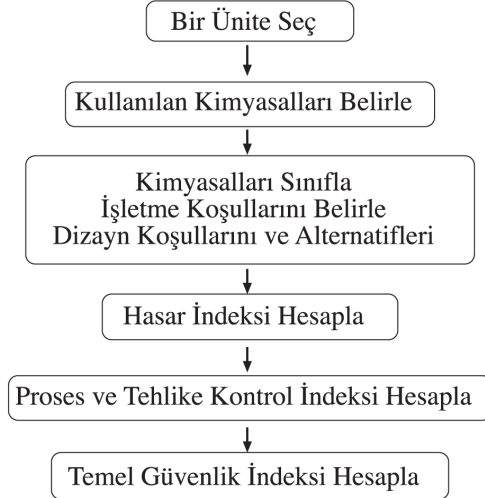
• **ISPI İndeksi;**

Doğal emniyet ilkelerinin uygulanabilirliğinin ölçüsüdür ve 1'den 200'e değer alabilmektedir.

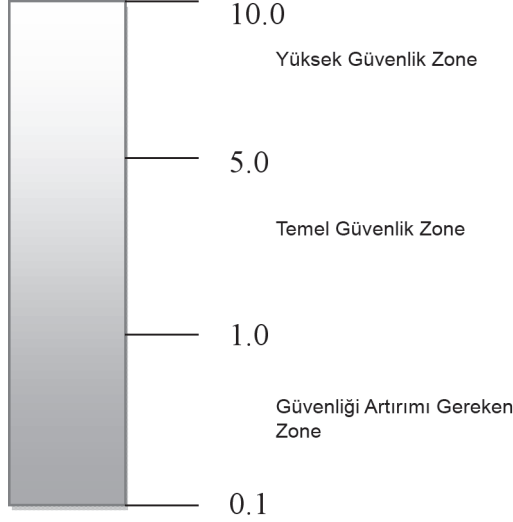
$$ISPI = ISI/PHCI$$

ISI hesaplaması, bir tesis veya ünitadaki tehlikeyi azaltmak için uygulanabilirlik ve yeteneğin alanında temel alınarak hesaplanır. (Khan ve Amyotte 2004 :14 -16)

$$ISI = \text{Min} \left\{ 200, \left[(ISI_m)^2 + (ISI_{su})^2 + (ISI_a)^2 + (ISI_{si})^2 + (ISI_l)^2 \right]^{1/2} \right\}$$



Şekil 5. ISI Yönteminin Uygulama şeması (Edwards ve Lawrence, 1993: 77)



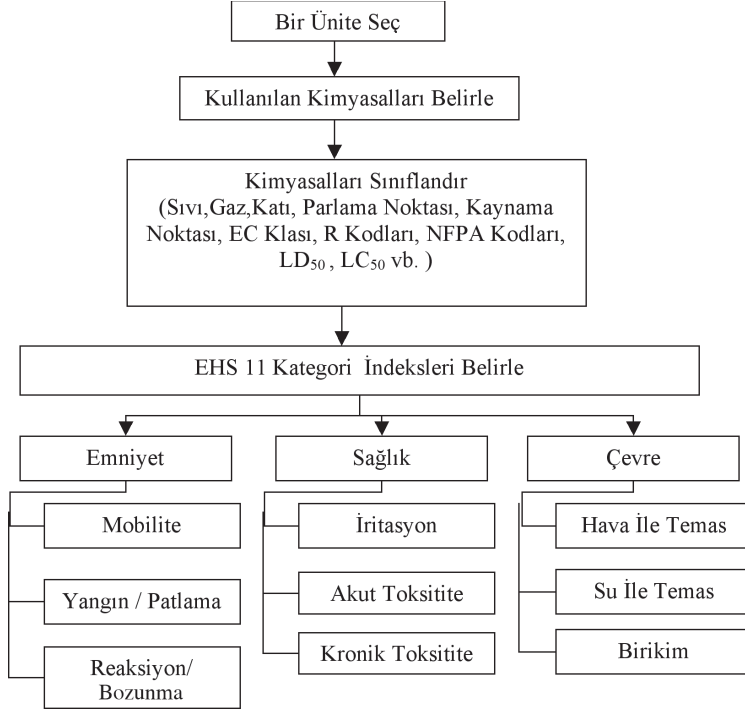
Şekil 6. I2SI Zone Haritası (Khan, Veitch ve Amyotte 2004: 16)

Çevre Sağlık ve Emniyet İndeksi – Environment Health & Safety Index (EHS)

Çevre Sağlık ve Emniyet İndeksi – EHS bir tesis veya prosesin tehlike derecelendirmesini yapmak üzere Koller, Fischer ve Hungerbühler tarafından 2000 yılında geliştirilmiş, özellikle de erken dizayn aşamasında kullanımı oldukça yaygın olan bir indekstir. Bu yöntem aynı DOW F&EI gibi çok popüler olmuş ve daha sonraları bu yöntemden SREST Katman Değerlendirme İndeksi (SREST Layer Assessment Index), SWeHI İndeksi (Safety Weighted Hazard Index) vb. bir çok indeks geliştirilmiştir.

Sistem mimarisinden, kullanılan materyallere, proseslere ve parçalara kadar yapılan seçimlerin analiz ve testinin yapılması güvenilirlik açısından önem taşımaktadır. EHS tehlike derecelendirme indeksi, bir endüstri kompleksi içindeki fabrikaya ait birbirinden ayrı elementlerin sınıflandırılmasının nasıl yapıldığını göstermektedir.

Bir tesis veya prosesdeki kritik sistemlerin çökmesi durumunda insan hayatını veya çevreyi tehdit edebilecek ya da büyük ekonomik zarar verebilecek durumlar (örneğin; yangın, patlama, toksik kimyasallara maruziyet, çevresel kirlilik vb.) yaratırlar. Genellikle “Kritik Sistem”ler karmaşık sistemlerdir ve bu sistemlerdeki hatalar çoğunlukla tek bir durumdan oluşmaz çünkü bu tip sistemler tek bir noktadan oluşabilecek kusura karşı dayanıklıdır. EHS yöntemi proses veya sistemdeki tehlikelerin kapsamının sistematik olarak daha iyi anlaşılmasını ve güvenilirliğinin test edilmesini sağlamaktadır.



Şekil 7. EHS Metodu Uygulama Şeması (Hungerbühler ve diğ., 2004: 21)

EHS metodundaki her bir kategori için indeksler prosedürde verilen 11 değişik kategori için verilen tablolardan bulunmaktadır. Bu tablolarda kimyasallar fiziksel ve kimyasal özellikleri, zehirlilik, yanıcılık, çevre ve güvenlik verilerine göre sınıflandırılmışlardır. Sistemin parçalarını bilen insanların tecrübelerini birleştirmek, buna dayanarak sistemin tümü üzerinde bir yorum yapmak, değişiklikler gerçekleştirmek veya alternatifler denemek için geliştirilmiştir.

c) TC31/W09 - Güvenlik Bütünlük Derecelendirme - SIL(Safety Integrity Level)

AB üyelerinde uygulanan ve patlayıcı ortamlarda kullanılan elektriksel ekipmanlar ile “Bölge” (Zone) sistemine göre patlayıcı ortam sınıflandırma konusunda standartları International Electrotechnical Commission (IEC) ve European Committee for Electrotechnical Standardization (CENELEC) adlı kurumlar tarafından hazırlandığını belirtilmiştir.

CENELEC tarafından 1999 yılında SMT4-CT98-2255 anlaşma numaralı, SAFEC projesi başlatılmış ve AB ülkelerinde yaygınlıkla kullanılan EN 50 014 standartına alternatif olarak

çalışma yürütülmüştür. SAFEC projesi, CELENEC'in elektriksel patlamaya karşı koruma ile ilgilenen Avrupa Standartları Teknik Komitesi TC31'in W09 numaralı ekibi tarafından yapılmış ve çalışmalar 12 ay sürmüştür.

Birçok ülkede tesisler ve proses endüstrileri için "Güvenlik Ölçümleme Sistemi – SIS" in uygulanması kabul edilmiştir, Amerika'da OSHA 29 CFR Bölüm 1910 tarafından da kullanılması zorunlu kılınmıştır. Bir tesis ve endüstriyel prosesin güvenlik ölçümlemesi ise IEC 61508 metodolojisi ya da ANSI/ ISA S84.01 standartına göre "Güvenlik Bütünlük Derecesi –SIL" tespiti ile yapılmaktadır. SIL ise maruz kalma zamanı, olaya maruziyet sıklığı, şiddet derecesi, olayın oluşumundan kaçış ve olasılığı açısından analistin görüşü açısından değerlendirilmesidir. Daha kısa bir ifade ile SIL derecesi tesisin ayakta kalma derecelendirmesi için de kullanılmaktadır.

SAFEC Projesinin esası ise ilk olarak HAZOP (Hazard and Operability Studies) metodolojisi için geliştirilmiş olan ve daha sonraları da makine risk değerlendirmesi vb. bir çok alanda uygulanma şansı bulunan IEC 61508 metodolojisinin patlayıcı ortam sınıflamasında kullanılabilirliği ve alternatif standart hazırlama çalışmasıdır.

Proje sonucunda IEC 61508 metodolojisi kullanılarak alternatif hata tolerans aralıkları önerilmiş ve özellikle hata olasılığının hesaplanması için "Hata Ağacı Analizi" (FTA) yada Olası Hata Türü ve Etkileri Analizi (FMEA) kullanılması da önerilmiştir. Çalışmada alternatif hata toleransları hata ağacı analizi ve Risk Graf birlikte kullanılarak önerilmiştir.

SAFEC Projesi sonuç raporunda TC31/W09'un draft standartında Tablo 3'te verilen ekipman hata toleransları ve kategoriler verilmiştir.

Tablo 6. TC31/W09'un Draft standartında verilen kategorilere göre "Patlayıcı Alan Bölge Sınıflandırması" (Draft TC31/W09, 2000:20-21)

TEHLİKELİ ALAN	Bölge 0			Bölge 1			Bölge 2	
	Bölge 20			Bölge 21			Bölge 22	
ATEX Direktiflerindeki Hata Toleransları	2			1			0	
Ekipman Hata Toleransı	2	1	0	1	0	-1	0	-1
IEC 61508 ve EN 954'e göre Sınıflandırma	-	B, 1, 2, 3 veya 4	3 veya 4	-	B, 1, 2, 3 veya 4	3 veya 4	-	B, 1, 2, 3 veya 4
ATEX Direktiflerine Göre Ekipman Kategorisi	ATEX Kategori 1 Ekipman			ATEX Kategori 2 Ekipman			ATEX Kategori 3 Ekipman	

d) EN 60079 Patlayıcı Gaz Ortamlarında Tehlikelerin Sınıflandırılması

EN 60079 standardı patlayıcı gaz ortamların oluşabileceği alanların sınıflandırılması ve

BÖLGE tayini yapılması üzerine hazırlanmış bir rehber niteliğindedir. Yine standartta bölge sınıflandırmasının yanıcı malzemeler, prosesler ve teçhizat özellikleri hakkında bilgi sahibi olmadan yapılamayacağı, bu standardın alan sınıflandırması için bir öneri sunduğu ve alan sınıflandırmasının mutlak suretle dizayn mühendisi, emniyet, makine ve diğer mühendislik personeline de danışılarak yapılmasını tavsiye etmektedir.

Standardın ana mantığı ise patlayıcı alandaki kimyasalların yanıcılık düzeyleri, boşalma kaynakları, yayılma hızları ve bu alandaki havalandırma koşullarına göre patlayıcı alan sınıflandırmasının yapılmasıdır.

Alt patlayıcılık sınırı (LEL): Belirli bir yayılma hacmi için, LEL ne kadar düşük olursa patlayıcı alanın yayılma sınırı o kadar büyük kabul edilmektedir.

Gazın veya Buharın Boşalma Hızı: Boşalma hızı ne kadar yüksek olursa patlayıcı alanın yayılma sınırının da o kadar büyük olacağı kabul edilmektedir. Boşalma hızının kendisi de boşalma kaynağının geometrik şekli, gazın yoğunluğu, yanıcı sıvının uçuculuğu ve kullanılan sıvının scaklığı parametrelerine bağlı olarak değişir.

Standartta Boşalma Kaynakları A, B, C ve D olarak sınıflandırılmış ve bu tiplere göre de boşalma derecelendirilmesi yapılmıştır.

Gazın veya Buharın Boşaldıktan Sonraki Bağlı Yoğunluğu: Eğer gaz veya buhar havadan önemli ölçüde hafifse yukarıya doğru hareket eder. Eğer önemli ölçüde ağırsa zemin seviyesinde birikir. Patlayıcı ortamın yayılma sınırının zemin seviyesinde artan bağlı yoğunlukla arttığı ve kaynağın yukarısında azalan bağlı yoğunlukla da azaldığı kabul edilmektedir.

Havalandırma: Normal olarak havalandırma arttıkça patlayıcı alanın yayılma sınırının da azaldığı kabul edilmektedir.

Standartta havalandırma tipleri doğal ve suni havalandırma olmak üzere iki sınıfa ayrılmış ve havalandırma derecesinin ve tehlikeli bölgeye etkisinin kıymetlendirilmesi gerektiği belirtilerek formülasyonlar verilmiştir;

Suni havalandırma da V_z Teorik hacmi ile tehlikeli bölge ebatları arasındaki ilişki;

$$(dV/dt)_{min} = (dG/dt)_{max} / kxLEL_m \cdot T/293$$

LEL_v (%vol)'yi LEL_m (kg/m^3)'e çevirmek için;

$$LEL_m = 0,416x10^{-3} \times MxLEL_v$$

Yayılma noktasındaki fiili havalandırma hızı için;

$$V_k = (dV/dt)_{min} / C$$

C , yani birim zamandaki hava değişimi sayısı için;

$$C = (dV_0/dt) / V_0$$

Hacim hesabı;

$$V_z = f \cdot x \cdot V_k = [f \cdot x \cdot (dV/dt)_{min}] / C$$

Açık havada V_z Teorik hacmi ile tehlikeli bölge ebatları arasındaki ilişki;

$$V_z = [f \cdot x \cdot (dV/dt)_{min}] / 0,03$$

Kalıcılık zamanı t 'nin tahmin edilmesi;

$$T = -f/C \ln (LEL_{xk} / X_0)$$

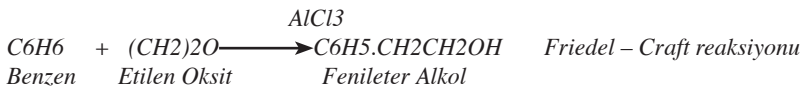
Yapılan hesaplamalar sonucunda çıkan sonuçlara göre patlayıcı alan sınıflamasına yüksek, orta veya düşük seviye için BÖLGE önerilerinde bulunulmuştur.

Diğer Faktörler: Yine patlayıcı ortamların bölge tayinini yaparken tesisin yer seçimi, topografyası ve iklim şartlarının da dikkate alınması gerektiği belirtilmektedir.

PATLAYICI ORTAM SINIFLANDIRMA YÖNTEMLERİ KARŞILAŞTIRMA

Yukarıda incelenen patlayıcı ortam sınıflandırma ve risk değerlendirme metodolojileri ile srandartlarının karşılaştırılmasını yapmak üzere fenileter alkol üretiminde reaktör kısmı seçilmiş ve bu reaktörün üç ayrı alanı için yani besleme, yıkama tankı (boşaltma) ve reaktör içi için BÖLGE tahminleri DOW F&EI, MOND FETI, TC 31/WG09, EN 60079-10, NFPA 497, I2S1 ve EHS standart ve yöntemleri kullanılarak yapılmıştır.

Fenileter alkol, gül kokusuna benzer bir kokuya sahip yağimsı bir sıvıdır ve parfüm formülasyonlarında sıklıkla kullanılır. Genellikle de benzen ve etilen oksitten, Friedel – Craft reaksiyonu ile elde edilir, reaksiyon aşağıda verilmiştir (Çataltaş, 1985: 85-86);



Patlayıcı ortam sınıflamasına başlama aşamasında neredeyse tüm standart ve yöntemlerde kimyasal sınıflamasına ihtiyaç duyulması sebebiyle benzen, etil oksit ve fenileter alkol için malzeme güvenlik bilgi formlarındaki bilgiler derlenmiştir.

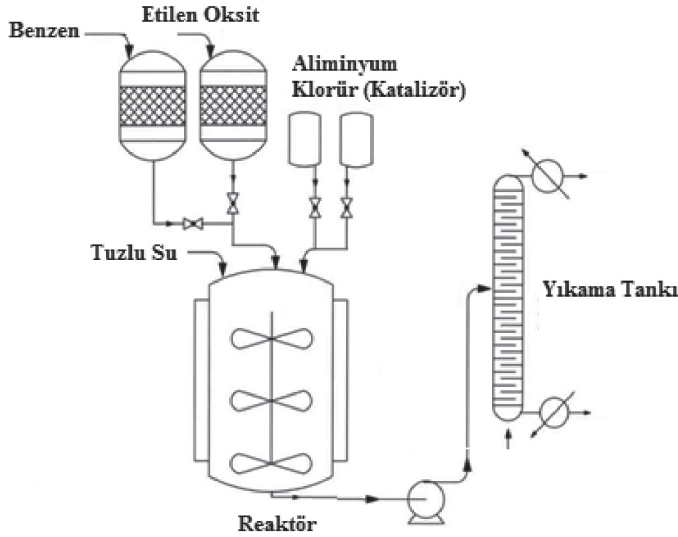
Tablo 7. Kimyasal Sınıflama Tablosu

Tablo 8. Kimyasal Sınıflama Tablosu (devam)

Kimyasal Adı	Cas No	Tehlike Sembolü	P.N. (°C)	K.N. (°C)	Kend. Tutuş. Sıc. (°C)	Buhar Basıncı (kPa 20°C)	Yoğunluk (Hava =1)
Benzen	71-43-2	F+, Xn	-11	80	562	10	2,7
Etilen oksit	75-21-8	F, Xn	21	11	430	146	1,7
Fenileter Alkol	60-12-8	Xn	102	219	-	1,0	4,2

Kimyasal Adı	LEL	UEL	Pel-OSHA (ppm)	TLV (ppm)	TWA (ppm)	R Kod.			S Kod.		
Benzen	1,2	8,0	10 (>%90)	0,5	1 (15 dak. İçin)	R11-45-48/23/24/25-			S 53-45		
Kimyasal Adı	U.N Cod	Class	LC ₅₀ Rat(mg/kg)	LD ₅₀ Rat(mg/kg)	Hh	Hr	Hf	Nh	Nr	Nf	
Benzen	1114	3	930	930	3	0	3	2	0	3	
Etilen oksit	1040	2.3	800	800	3	4	3	3	4	3	
Fenileter Alkol	2810	6.1	790	790	2	0	1	1	0	1	

Tablo 9. Kimyasal Sınıflama Tablosu (devam)



Şekil 8. Fridel – Crafts Reaksiyonu ile Fenil Etil Alkol (Habler, 1958 :126)

Fenileter alkol üretiminde reaktörün dış kısmındaki besleme bölümü için BÖLGE sınıflandırması DOW F&EI, MOND FETI, TC 31/WG09, EN 60079-10, NFPA 497, I2SI ve EHS standart ve yöntemleri için aşağıda açıklaması verildiği üzere yapılmıştır, yıkama tankı (boşaltma) ve reaktör için de aynı şekilde hesaplama yapılmıştır.

ANSI/NFPA 497 kodu çerçevesinde tüm kimyasallar sınıflandıktan sonra alanlarda kullanılan tüm kimyasalların rölatif en yüksek değerleri alan Nh 4, d 1,7 ve LEL 1,2 değeri için patlayıcı alan BÖLGE 1 (DIVISION 1) olarak bulunmuş, alan yarıçapı da standarttan 10m olarak belirlenmiştir. (Division 1; ATEX direktifindeki ZONE 0 ve ZONE 1'i içine almaktadır.)

DOW F&EI ve MOND FETI için hazırlanan prosedüründen öncelikle alan kodu belirlenmiş, MF matrisinden 29 hesaplanmıştır. Genel ve özel proses tehlikeleri için ise, temel faktör Nh 4 için 1,0, transfer için 0,5 penaltı, toksik materyal için 0,8 penaltı, Nh 4 için 0,8 penaltı, bina içinde proses için 1,0 penaltı, depolama için 0.75 penaltı, proses içerisinde yanıcı sıvı için 2,34 penaltı atama yapılmıştır. (Alandan sızıntı olmadığı kabülü yapılmıştır, aksi takdirde özel proses tehliklerinde penaltı ataması yapılması gerekir).

$F1 = 2,75$ ve $F2 = 4,94$ ve $F3 = 13,59$ olarak bulunur. F&EI ise 326,13'tür, bu değere göre etkilenme yarıçapı ise MPPD = 60 ft (18 m) olarak bulunur. Alan proses tehlike kontrol parametreleri C1 reaktif kimyasal için 0.98 penaltı alır, C2 açma/kapama'dan 0,98 penaltı alır, C3 ise yangın tesisatı gerekliliği, köpük sistemi ve Nf 4 için toplam 2,7 penaltı alır. F&EI 326,13 için hasar faktörü 0,88 , MPDO ise 1017,8752 , gerçek maksimum olası ekipman hasarı BI de 2748,26 olarak bulunur. Bu değerler gereğince patlayıcı alan BÖLGE 0 olarak bulunur.

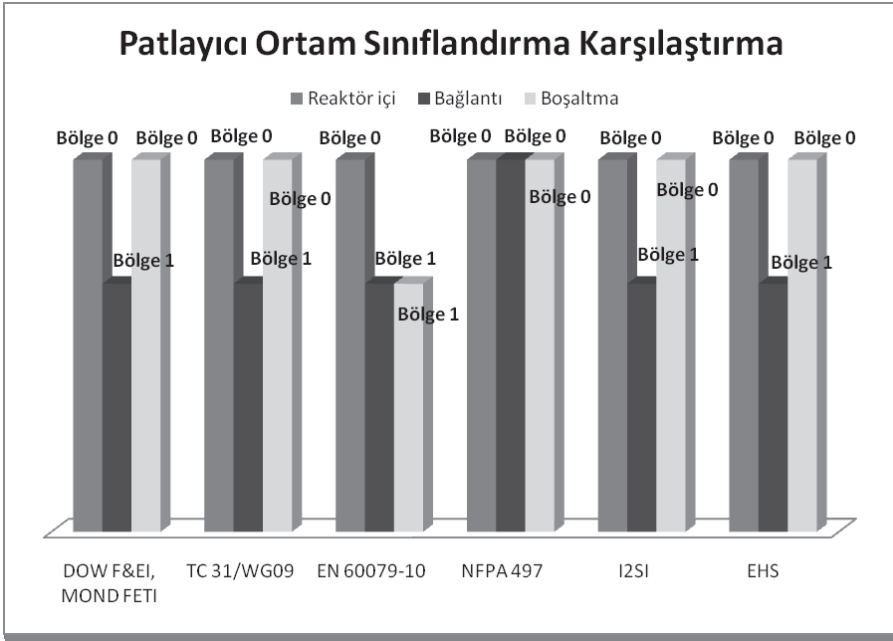
I2SI hesaplaması yapılırken öncelikle zarar indeksinin hesaplanması gerekmektedir, Tablo 5,6 ve 7'deki değerler ve EN 6601'deki şablonlar kullanılarak $DI_{fe} = 60$, $DI_{ch} = 55$, $DI_{ch} = 46$ olarak atanmıştır, buna göre zarar endeksi 200 olarak bulunur. Proses ve tehlike kontrol indeksi indikatör kullanılarak "önemli" ataması ile 2,5 değerini alır, I2SI ise 0,4 değerini alır ki BÖLGE haritasına göre güvenliğin en düşük olduğu seviye yani BÖLGE 0 olarak bulunur.

Patlayıcı alan kodunu tespit etmek için EHS indeksindeki 11 kategoriye de hesaplamak gerekmemekte, emniyet faktörlerini yani mobilite, yangın / patlama, reaksiyon/ bozunma indekslerini belirlemek yeterli olmaktadır. EHS prosedüründeki chartlar kullanılarak Nh 4 , Hh 4, P.N. en düşük olan benzen -11 °C için yangın / patlama indeksi 1,0 bulunur. Mobilite ise ortamdaki en yüksek buhar basıncı 146 kPa yani 1,4 bar için yine 1,0 bulunur. Reaksiyon/ bozunma indeksi ise R32 için 0,9 olarak bulunur, ancak bu değeri atarken bozunma sıcaklığına da bakılması tavsiye edilmektedir. Söz konusu değerlere göre alan sınıfı BÖLGE 0 olarak bulunur.

TC31/W09 draft standarta göre patlayıcı alan sınıflaması yapılabilmesi için alandaki çalışma şartlarının belirlenmesi (operatörlerin eğitimi, boru hatlarına çarpma olasılığı, sızıntı olasılığı, korozyon vb. şartlar) gerekmektedir. Proseste bir kaza olması durumunda şiddetinin yüksek olacağı açıktır, o nedenle şiddet S3 olarak atanmıştır. Kaza oluşturacak şartların varlığı örneğin hatlardan sızıntının ya da hatlara çarpma olasılığının olduğu

kabüli ile kazanın meydana gelme olasılığı nispeten mümkün olarak değerlendirilmiş ve F2 olarak atanmıştır. Olay gerçekleşirse istenmeyen durumun meydana gelme olasılığı W2 için SIL 3 olarak bulunmuştur, W2 ve SIL3 için BÖLGE 0 olacaktır.

EN 60079 standartı patlayıcı gaz ortamları oluşabilecek alanların sınıflandırılabilmesi için kimyasalların LEL değerleri, havalandırmanın varlığı, boşalma kaynağının sınıfı ve gazın ortamda kalıcılığının belirlenmesi gerekmektedir. Söz konusu alanda en düşük LEL değerine 1,2 ile benzen sahiptir. Alanda doğal havalandırma olduğu, boşalma kaynağının flanş ve boşalma derecesinin sürekli olduğu (kırılma) varsayımı yapılarak, emniyet faktörü k 0,25, boşalma hızı sabiti $2,8 \times 10^{-10}$ (standarttan), kalite faktörü 5, ortam sıcaklığı 20°C , sıcaklık katsayısı 1 ve bina büyüklüğünün $15 \times 10 \times 5 \text{m}$ olduğu varsayımı ile V_z değeri $3,3 \times 10^{-4}$ ve sürekli yayılma için BÖLGE 0 bulunur.



Şekil 9. Patlayıcı Ortam Sınıflandırma Karşılaştırma

Fenileter alkol üretiminde reaktörün üç ayrı alanı için yani besleme, yıkama tankı (boşaltma) ve reaktör içi için BÖLGE sınıflandırması DOW F&EI, MOND FETI, TC 31/WG09, EN 60079-10, NFPA 497, I2SI ve EHS yöntemleri ile yapılmış ve Şekil 8'de karşılaştırılmıştır.

BULGULAR ve SONUÇ

Bu bildiri ATEX Direktifleri gereğince patlayıcı ortam alan BÖLGE'lerinin belirlenmesinde, CENELEC'in öneri olarak sunduğu Draft TC 31/WG09 ile EN 60079-10, ANSI/NFPA 497, DOW&FEI, MOND FETI, EHS, I2SI standart ve metodolojileri kullanılarak, Fridel – Crafts

reaksiyonundan fenil etil alkol eldesi yapılan bir reaktör için patlayıcı ortam tehlike derecelendirmesi yapılmış, her standart ve metodoloji ile bulunan BÖLGE'ler karşılaştırılmıştır.

Özellikle Draft TC 31/WG09 ile derecelendirmede proses akım şeması üzerinde, sistem ve ekipman hata toleranslarının ve güvenilirlik derecelendirmesinin ön plana çıktığı görülmüştür. EN 60079-10'da havalandırma ve hava akış hızının hesaba katılması bir ayrıcalık iken Bölge'lerin hesaplanması için sadece kimyasal birikiminin göz önüne alındığı, sistem ve ekipman hata toleranslarının ise göz ardı edildiği belirlenmiştir. DOW&FEI, MOND FETI, EHS ve I2SI metodolojilerinde ise proses hata toleranslarının, güvenilirlik derecelendirme ve olasılıklarının hesaba katıldığı, hasar etki alanının hesaplandığı ancak çok karmaşık yöntemler olduğu izlenmiştir.

İşyerlerinde patlayıcı ortam sınıflamasını yapacak olan teknik kadroların, patlayıcı ortam BÖLGE'lerinin belirlemesini doğru yapamaması durumunda, bu alanlarda kullanılacak Ex ekipman seçiminin de doğru yapılamayacağı açıktır. Bu nedenle teknik kadronun ATEX direktiflerini uygularken işyerinde kullanılan kimyasalların önce sınıflandırmasını yapması, daha sonra kimyasal tehlike derecelendirmesine göre BÖLGE'leri belirleyeceği standart veya metodolojiyi seçmesi yerinde olacaktır.

KAYNAKÇA

- 27.10.2002 tarih ve 24919 sayılı Muhtemel Patlayıcı Ortamda Kullanılan Techizat ve Koruyucu Sistemler ile ilgili Yönetmelik
26/12/2003 tarih ve sayılı 25328 Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik
AIChE (1994) Dow's Fire and Explosion Index and Dow's Chemical Exposure Index Classification Guide, American Institution of Chemical Engineers, 3 Park Avenue, NY
BS EN 60079-0:2006 Electrical apparatus for explosive gas atmospheres. General requirements
BS EN 60079-14:2004 Electrical apparatus for explosive gas atmospheres. Electrical installations in hazardous areas (other than mines)
BS EN 60079-17:2003 Electrical apparatus for explosive gas atmospheres. Inspection and maintenance of electrical installations in hazardous areas (other than mines)
Çataltaş, A. İ. (1985), Kimyasal Proses Endüstrileri 2, İnkılap Kitapevi, İstanbul
Dow Chemical Company, 1994, Fire and Explosion Hazard Identification Guide, 7de druk, AIChE, New York
Dow Chemical Company, 1997, Chemical Exposure Index Guide, 2de druk, AIChE, New York
Edwards, D.W., Lawrence, D. (1993) Assessing the Inherent Safety of Chemical Process Routes: Is There a Relation Between Plant Costs and Inherent Safety?, Process Safety and Environmental Protection, 71, 252-258
Edwards, D.W., Lawrence, D. and Rushton, A G. (1996) Quantifying the Inherent Safety of Chemical Process Routes, in "5th World Congress of Chemical Engineering", Vol. II, San Diego, CA, July 14-18, 1996, American Institute of Chemical Engineers, NY, 1113-1118.

- Habler V. A. (1958) *Chemical Process Design*, Fritzsche Bros. Inc., N.Y., 65 (4) 120-130
- Hendershot, D. C. (1997) *Measuring Inherent Safety, Health and Environmental Characteristics Early in Process Development*. *Process Safety Progress*, Vol. 16, No. 2, pp. 78–79.
- HSE (1993) *Draft offshore installations (fire and explosion, and emergency response) regulations and approved code of practice*. Consultative Document 64, Health and Safety Executive, Sheffield, UK,
- HSE (1993). *Draft Offshore Installations (Fire and Explosion, and Emergency Response) Regulations and Approved Code of Practice*, Consultative Document 64, Health and Safety Executive, Sheffield, UK.
- Hungerbühler K., Shah S., Visentin F., Fischer U. (2004) *A Top to Bottom Approach for Assessment of Safety, Health and Environmental Aspects in Early Development Stages of A Chemical Process*, Institute of Chemical and Bioengineering Swiss Federal Institute of Technology (ETH), CH-8093 Zurich, Switzerland
- ICI Mond Division. (1985) *The Mond Index*. 2nd ed. Imperial Chemical Industries plc, Explosion Hazards Section, Technical Department, Winnington, Nortwich, Cheshire CW8 4DJ.
- Khan F. I., Veitch B., Amyotte P. R. (2004) *Evaluation of Inherent Safety Potential in Offshore oil and Gas Activities*, 23rd International Conference on Offshore Mechanics and Arctic Engineering, Vancouver, British Columbia, Canada
- Khan F. I., Amyotte P. R. (2004) *I2SI: A Comprehensive Quantitative Tool for Inherent Safety and Cost Evaluation*, Faculty of Engineering & Applied Science Publishing, Memorial University of Newfoundland, Canada
- Khan, F.I. (2001) *Development of Maximum Credible Accident Scenarios for Realistic and Reliable Risk Assessment*, *Chemical Engineering Progress*, November 2001, 56.
- Khan, F.I., Abbasi, S.A. (1997) *A Maximum Credible Accident Analysis Based Quantitative Risk Assessment Study of Chemical Process Industry*, *Indian Chemical Engineer*, A39, 92.
- Khan, F.I., Abbasi, S.A. (1998) *Multivariate Hazard Identification and Ranking System*, *Process Safety Progress*, 17, 157.
- Khan, F.I., Abbasi, S.A. (1998) *Techniques and Methodologies for Risk Analysis in Chemical Process Industries*, *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 11, 261.
- Kletz T.A (1985) *Inherently Safer Plants*, *Plan/Operations Progress*, Vol. 4, No 3, pp 164 , AIChE, July
- Kletz, T. A. (1992) *Inherently safer design - a review*. 7th International Symposium on Loss Prevention and Safety Promotion in the Process Industries, SRP Partners, Rome, Vol.1, pp. 1–13.
- Kletz, T. A. (1996) *Inherently Safer Design: The Growth of an Idea*. *Process Safety Progress*, Vol. 15, No.1, pp. 5–8.
- Koiranen, T., Hurme, M. (1997) *Case-Based Reasoning Application in Process Equipment Selection and Design*. Sixth Scandinavian Conference on Artificial Intelligence, G. Grahné (Ed.), Amsterdam: IOS Press. Pp. 273–274.
- Koller, G. 2000. *Identification and assessment of relevant environmental, health and safety aspects during early phases of process development* PhD thesis ETH Zurich No. 13607, ISBN 3-906734-18-8.
- Kuhn C. (2006) *Explosionsschutz-Richtlinien Aus Sicht des Anlagenbauers*, Dipl. Ing. FH, Verfahrenstechnik, TREVIS Ingenieure AG 4051 Basel

- Latino M.A. (1996) *Procedure for Determining the Distribution Ranking Index*, *Process Safety Progress* Vol. 15, No 3, pp. 159-165
- Özkılıç, Ö. (2005) *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*; TISK, Ankara
- Preston, M. L. (1998) *An integrated approach to inherent SHE in process plant design and operation*. *Proceedings of 9th International Symposium (EFCE) Loss Prevention and Safety Promotion in the Process Industries*, 4–8 May 1998, Barcelona. Pp. 870–877.
- Sarı M.K., (2000) *Patlayıcı Ortamlarda Kullanılan Elektrik Aygıtları ve Patlayıcı Ortamlar Hakkında Genel Bilgi*, Elektrik Mühendisleri Odası Yayını
- Scheffler N.E. (1994) *Improved fire and explosion index hazard classification*, *Process Safety Prog.* 13 (4) 214.
- Shah S. (2004) *A Hierarchical Approach for Assessment of Principal Hazards in Early Stages of Chemical Process Design*, DISS. ETH No. 15447, Swiss Federal Institute of Technology, Zürich
- Shah S., Fischer U., Hungerbühler K. (2004) *Assessment of Chemical Process Hazards in Early Design Stages*, Institute for Chemical and Bioengineering, Swiss Federal Institute of Technology (ETH), CH-8093 Zurich, Switzerland
- Suokas, J. & Kakko, R. (1993) *Safety Analysis, Risk Analysis, Risk Management, Quality Management of Safety and Risk Analysis*. Amsterdam: Elsevier, pp. 9–18.
- Ullmann's *Encyclopedia of Industrial Chemistry* (1990) 5th Edition, VCH, Weinheim.
- Van Wingerden, K. (1994) *Course and Strength of Accidental Explosions on Offshore Installations*, *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 7, 295.
- Wray A. M. (2000) *Determination of Safety Categories of Electrical Devices Used In Potentially Explosive Atmospheres (Safec)*, Final Report, Health and Safety Laboratory, UK.



ACİL DURUM YÖNETİM SİSTEMLERİ



Dündar ŞAHİN

AKUT (Arama Kurtarma Derneği)

GİRİŞ

Son birkaç yıla kadar; Afet ve Acil Durum Rehabilitasyon Planları yapan, kurum ve organizasyonların odaklandıkları en önemli nokta; afet veya acil durumun tahrip ettiği ya da aksattığı bilgi teknolojisini; afet veya acil durum öncesindeki en son yedeklenen noktaya geri getirme faaliyetidir.

Bilindiği gibi “bilgi üretimi” günümüzde beyin fırtınaları, değerlendirme, karşılaştırma, eleme toplantıları gibi karmaşık ve uzun soluklu süreçler sonucunda elde edilen ve kurum ve organizasyonlar açısından hayati önem taşıyan bir “süreçtir”.

Kurumsal süreklilik yolunda fark yaratan asıl etmen “bilgi ile beraber, bilginin üretildiği sürecin ve kritik iş akış sürecinin” tekrar hayata getirilmesidir. Bu açıdandır ki; Kurumsal Süreklilik Planlamaları ve Acil Durum Yönetim Planlamaları, diğer kurumsal planlar hatırlandığında, görece daha geniş ve daha detaylı bir uygulama alanına sahiptir. Kurumsal Sürekliliği sağlamanın en başat etmeni, “kritik iş fonksiyonlarının” doğru bir şekilde tanımlanması ve önceliklendirilmesi ve söz konusu önceliklerin en kısa sürede tekrar uygulanabilir hale getirilmesidir.

Acil Durum Yönetim Sistemi ve BCP Kurumsal Süreklilik Planlama gereksinimlerini aşağıdaki gibi tarifleyebiliriz:

1. POLİTİKA ve HEDEFLER

Politika ve Hedeflerin net olarak tariflenmiş olması, Acil Durum Yönetim Sistemi içinde çalışan kurum ve organizasyonların, gerek hukuki gerekse de kurumsal duruşunu belirlemektedir. Bütün Yönetim Sistemlerinde olduğu olduğu gibi; NFPA 1600, PAS 56, ICS 785, Acil Durum ve İş Devamlılığı Yönetim Sistemlerinde de Politika ve hedeflerin net olarak belirlenmesi büyük önem arz etmektedir. Tüm yönetim sisteminin omurgasını oluşturan Politika ve Hedefler, prosedürel yapının yaptırım gücünü bir başka deyişle de “Kurum veya Organizasyonun Üst Yönetimi’nin konuya yaklaşımını ortaya koymaktadır.

2. RİSK ANALİZİ

Kurumsal Süreklilik ve Acil Durum Yönetimi Planlaması için atılması gereken ilk adım detaylı “risk analiz” sürecinin hayata geçirilmesidir.

Risk Analizinden beklenen, çalışanların ve komşu yerleşkelerin sağlık ve emniyetlerini etkileyebilecek, çevresel zararlara yol açabilecek, kurumsal yaşamı durdurabilecek, kritik iş akış sürecini engelleyebilecek, kurumun itibar kaybına yol açabilecek ulusal ve uluslararası sektörel beklentilerle çelişen tehdit unsurlarının belirlenip, tehlike tanımlaması çerçevesinde düzenleyici ve önleyici faaliyetlerin başlatılması ve böylelikle riskin kontrol edilebilir ya da kabul edilebilir seviyelere çekilmesidir. Dürüst olarak gerçekleşen Risk Analizi çalışması tek başına dahi, kurumun bütünsel anlamda Sosyal Sorumluluğa bakışını ortaya koyabilmektedir.

Sürecin ölçülebilir ve deneylenebilir bir analitik çalışma olması, farklı risk algılarına sahip alt şirketlerin veya şirket yönetimi ve personelinin ortak paydalarda incinebilir noktaları daha kesin olarak belirlemelerine ve “kurumun risk iştahını” net olarak ortaya koyabilmelerini sağlamaktadır.

3. KRİTİK İŞ AKIŞ SÜRECİNİN ve KURUMSAL SÜREKLİLİĞİN PLANLAMASI

Kurumsal Süreklilik ve Acil Durum Planlamalarında Kritik İş Akış Süreçlerinin belirlenmesi esas teşkil etmektedir. Kritik İş Akış Süreçlerinin belirlenmesindeki asıl amaç, işi devam ettirebilecek fonksiyonların tanımlanması ve önceliklendirilmesidir. Asgari fonksiyonların her biri ayrı ayrı tanımlanmalı ve ayrı ayrı planlanmalıdır. Kritik iş akışının en az kayıpla tekrar hayata geçirilmesi ancak bu ayrıştırma ve ayrı ayrı tanımlama sayesinde sağlanabilmektedir.

Kurum ve organizasyona bağlı yerleşkelerde Afet Hazırlık Planı ve Acil Durum Planı kapsamında “minimum süreç yönetimi ve işletim faaliyetlerinin” tam ve net olarak tanımlanmış olması büyük önem arz etmektedir. Tüm yönetim faaliyetlerinin aksadığı bir durumda hangi iş sürecinin öncelikle aktive edileceğinin tespiti; finans, ağır sanayi, tekstil gibi tam zamanlı ve bilişim teknolojisi yoğun işlem yapılan sektörlerde hayati önem taşımaktadır.

Ancak ve ancak, Kritik İş Akış Sürecinin doğru ve net olarak belirlenmesinin ardından, Afet ve Acil Durum Yönetimi planlaması gerçekleştirilebilir. Aksi halde oluşturulacak planlar iş akış planı rehabilitasyon sürecinde destek olamayacaktır.

Kritik İş Akışlarının belirlenmesi kadar önemli olan bir başka konu’da, söz konusu süreç sahiplerinin net olarak belirlenmesidir. Süreç sahipleri, herhangi bir senaryo seviyesindeki rollerini net olarak biliyor olmalı ve söz konusu rolleri tatbik edebilecek donanımda olmalıdır.

4. YAYGIN GÜNCELLEMELER - İZLEME, ÖLÇME ve DÜZELTİCİ FAALİYET

Kurumsal Süreklilik ve Acil Durum Planları, İş Akış Süreçlerindeki değişiklik ve güncellemelere paralel olarak sürekli yenilenmelidir. Revize edilmeyen planlar, oluşturulduğu dönemdeki parametreleri yansıtacağından güne hitap edemeyecektir.

Yazılı planlarda öngörülen; Acil Durum Yönetimine yön verecek veya Kurumsal Süreklilik-İş Sürekliliğinde rol alacak aktörlerin bir kısmının kurumla ilişkileri kesildiği halde isim listelerinde yer alması veya isim listelerinde olduğu halde haberinin olmaması çoğu kurumda sürekli olarak karşılaşılan bir durumdur.

5. KRİZ ve ACİL DURUM YÖNETİMİ

Acil Durumlara, olduğu anda müdahale edebilmek öncelikli olarak uzun soluklu bir planlama döneminden sonra hayata geçirilebilir. Acil Durumlarda kimin, nerede, neyi, ne zaman ve nasıl yapacağı net olarak belirtilmesi en önemli noktadır. Çoğu zaman organizasyon ve kurumlar sayfalar dolusu bilgi içeren yoğun acil durum müdahale planları oluşturmaktadır. Fakat ne yazık ki yazım aşamasındaki bu yoğunluk uygulama aşamasına yansıtılmamaktadır.

Planlama aşamasında öne çıkan bir başka unsur da plan uygulamalarında “elit” yaklaşımın ortaya konmasıdır. Planlama da esas olan nokta planın mümkün olduğu kadar basit bir dille anlatılmış olması ve görsel akış diagramları ile desteklenmiş olmasıdır. Bir başka deyişle kurumda herhangi bir seviyede çalışan herhangi bir personelin Acil Durumlar

için oluşturulmuş genel müdahale ve uygulama akışını bir veya en çok iki dakika içinde anlayabilmesinin sağlanması ve sürekli olarak göz önünde olmasının sağlanmasıdır.

6. İLETİŞİM FAALİYETLERİ

İletişim, günlük hayattaki ve standart iş ilişkilerindeki önemini acil durumlarda da korumaktadır. Birim ve bireyler arasındaki iletişim ilişkileri planlanan müdahalenin gidişatını direkt olarak etkileyebilmektedir.

Acil Durum ve Kurumsal Süreklilik planlamalarında kimin nasıl ve hangi iletişim kanalları ile uyarılacağı ve söz konusu iletişimde problem veya aksama olduğu takdirde hangi destek sistemlerinin devreye gireceğinin planlanmış olması gerekmektedir.

Kurum bünyesinde oluşturulan Afet Hazırlık ve Acil Durum Planlarında iletişim konusuna mutlaka ve mutlaka önem verilmelidir. Indoor ve outdoor telsiz iletişimi, GSM şebekesi üzerinden iletişim, yeraltı telefon hatları ve uydu telefonu üzerinden iletişim imkanları yakından takip edilmelidir. Aynı zamanda söz konusu iletişim becerisine sahip kilit personelin dağıtılan iletişim araçlarını kullanımı konusunda fikir sahibi olmaları sağlanmalıdır.

İletişim özellikle acil durumlarda kontrol dışı kaldığı anda yeni acil durumlar oluşmasına dolayısıyla kontrol kaybına yol açabilmektedir.

Hali hazırdaki yapılanma modelinde, Genel Müdürlük ve Bölge Müdürlükleri, şubeler arasındaki Acil Durum Haberleşmesinin net olarak tariflenmediği hatırlandığında, iletişimin önemi daha da artmaktadır.

7. RESMİ TATBİKAT ve SİSTEM TESTİ

Planlanan tüm faaliyetlerin gerçek acil durum oluştuğundaki kontrol ve müdahale başarısı ancak ve ancak planlanmış düzenli tatbikatlarla sağlanabilmektedir. Tatbikatlar konusundaki gerçeğe yakın yaklaşım ve sonuçlar konusundaki dürüstlük, planlamanın başarıya ulaşmasını sağlayabilecektir.

Rastsal olarak sohbet imkanı bulduğumuz personellerden aldığımız bilgiye göre,

- Personelin tahliye konusundaki bilgilerinin net olmadığı,
- Her bir ayrı acil durum için ne yapmaları gerektiği konusunda bilgi sahibi olmadıkları,
- Acil Durumlarda sorumlu oldukları işleriyle ilgili ne gibi önlemler almaları gerektiği konusunda bilgi sahibi olmadıkları,
- Şirket bünyesinde oluşturulmuş bir Acil Durum Planından haberdar olmadıkları,
- Tahliye sonunda toplanma noktasının neresi olduğu konusunda net bir bilgiye sahip olmadıkları, gözlemlenmiştir.

8. ÜST YÖNETİMİN GÖZDEN GEÇİRMESİ ve ONAYLAMASI

Acil Durum ve Kurumsal Süreklilik planları mutlaka ve mutlaka üst yönetim onayından geçmelidir. Kurumlar ve organizasyonlar açısından büyük önemi olan konularda son

sözü söyleme yetkisi ile donatılmış bu birimlerin Acil Durum ve Kurumsal Süreklilik Planlamalarında da söz sahibi olması gerekmektedir.

Acil Durum ve Kurumsal Süreklilik Planları, kurumun içindeki doküman yönetim sistemi içinde tanımlanması ve günlük olağan iş akışlarının bir parçası haline gelmesi, Acil Durum Yönetimi ve İş Sürekliliği çalışmalarının tüm çalışanlar tarafından benimsenmesini sağlayacaktır.

9. PERSONEL BİLGİLENDİRME EĞİTİMLERİ

Kurum bünyesindeki tüm personelin hem hukuksal gerekçelerden dolayı hem de acil durumlara ve afetlere ilişkin bilinç kültürünün çalışanlar tarafından benimsenmesi gerekliliğinden dolayı genel bir bilgilendirme eğitimi almış olması gerekmektedir. Kilit personel ve müdahale personelinin eğitimleri de ayrı bir şekilde planlanmalıdır. Acil Durumlarda yönetici rolü üstlenecek personel için sürekli eğitim programları planlanmalıdır.

Personel bilgilenebilmesi en üst seviyede tutmak herhangi bir acil duruma verilecek kurumsal refleks süresini minimum seviyeye çekebilecek ve aynı zamanda kurumun çalışanlarına ve müşterilerine ilişkin sosyal sorumluluğunu daha net ve paylaşılabılır seviyede yerine getirmesine olanak sağlayacaktır.

Personel bilgilendirmesi eğitim programlarına ek olarak renkli ve resimli akış diyagramları ile desteklenerek sürekli olarak kurumsal hafızanın tazelenmesine olanak sağlayacaktır.

10. ACİL DURUM YÖNETİM SİSTEMİ ve ŞİRKET ACİL DURUM YAPILANMASINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELER

Özellikle organizasyonların genel merkezi, kamu güvenliği birimlerinin kontrol merkezi gibi merkezi fonksiyonlarda benimsenen Olay-Komuta Yönetim Modeli, operasyonel birimlerde hantal yapılar oluşturabilmektedir. Bilindiği gibi Acil Durumlar, çoklu faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Örnek olarak, bir patlamayı düşündüğümüzde, yapısal hasarlar (enkaz veya çöküntü), yaralanmalar ve yangını da aynı anda düşünebilmemizi gerektirmektedir. Çoklu acil durumlara etkin müdahale, ancak çoklu yetkinliğe sahip Acil Durum Ekipleri ile sağlanabilmektedir.

Aynı şekilde, Acil Durum Müdahale Ekiplerinin raporlama yönetimi, “fonksiyonel ayırmadan”, “coğrafi ayırma” göre yeniden tasniflenmesi, daha hızlı refleks veren, iletişimi ve koordinasyonu daha rahat yönetim modeli ortaya koyacaktır.

Holdinglelere bağlı şirketler, farklı grup yönetimlerinde ve hizmet modellerinde olmalarına rağmen, birçok bölgede coğrafi olarak komşu yerleşkelerde bulunmaktadır. Kriz, Acil Durum ve Afet Yönetimi'nin aslen bir “kapasite” yönetimi olduğu hatırlandığında, yukarıda bahsetmiş olduğumuz model yardımıyla, ortak coğrafi alanları paylaşan şirketlerin, Acil Durumları entegre olarak yönetebilmesi; holdinglerin tüm Acil Durum ve Afet Yönetim Kapasitesi komutası, kontrolü ve koordinasyonunu çok daha efektif olarak uygulamasına olanak verecektir.



**ÇİMSA ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
KAYSERİ FABRİKASININ İŞ GÜVENLİĞİ KONUSUNDAKİ
ÇALIŞMALARI VE ALINMIŞ OLAN SONUÇLAR***



Mehmet ŞAHİN*
Mustafa TURAN**

**Fabrika Müdürü*
***Üretim Müdürü*

**Sempozyum programının yoğunluğundan dolayı sunulamamıştır.*

GİRİŞ

Çimsa Kayseri Çimento Fabrikası 1992 yılında Çimento değirmeni ve paketleme tesisi olarak kurulmuştur. Fabrikanın yerleşim yeri Kayseri Bünyan karayolu 35. km üzerindedir. 2005 yılında döner fırın sistemi kurularak entegre tesis haline gelmiştir. Kapasite; 750.000 ton/yıl klinker,1.500.000 ton/yıl çimento'dur. Çalışan sayısı; 124 kadrolu personeli 80 müteahhit olmak üzere 204 kişidir.

Mersin fabrikamızda 2003 yılında başlayan İş Mükemmelliği Projesi, 3 ana konudan oluşmuştur, Proses Verimliliği, Maliyet, İş Güvenliği ve Çevre'dir. Bu çalışma kapsamında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Grubu oluşturulmuş ve haftada bir toplantı sistemiyle çalışılmıştır. Bu grubun üyeleri teknik birim sorumluları, İSİG sorumlusu ve iş yeri hekiminden oluşmuştur.

Kayseri Fabrikasında 2005'te döner fırın kurulması için yatırım süreci başlamasıyla, Mersin Fabrikamızda uygulanan sistem Kayseri fabrikamızda uygulanmaya başlanmıştır. İSİG takımı kurulmuş, takımda Üretim Müdürü, Yatırım şefi, İdari İşler Şefi ve çalışan her bir grup müteahhit için belirlenen bir İSG sorumlusu katılmıştır. Takım her hafta toplantı yaparak, iş güvenliği konusunu yönetmiştir. Çalışmalar kapsamında Fabrikanın tüm sahası alanlara bölündü, belirlenen alanlarda tehlike tanımlama ve risk değerlendirme çalışmaları yapılmış, risk derecelendirmesine göre yapılan işlerle ilgili talimatlar yazılmış, çalışanlara eğitim verilmiştir.(Resim1)



Alan sorumluları, birim yöneticilerinin çalışma konularına ve çalışma alanlarına göre belirlendi. Bu çalışmaların ardından alan sorumlularının kontrolünde iş izinleri (EKED, Sıcak iş izni, kapalı kaplara giriş izni vb.) hazırlanmış, eğitimleri verilmiş ve uygulanmaya başlanmıştır. Alanların risk durumuna göre aylık Audit planı yayınlandı. Auditlerde başta Fabrika Müdürü olmak üzere Audit eğitimi almış kişiler görev aldı. Auditlerde; önceden alan sorumlusuna bildirildi, sahada emniyetsiz hareket, emniyetsiz durum ve çevre Audit edildi. Belirlenen uygunsuzluklar alan sorumlusu ile el sıkışılarak ortak karar alındı. Audit sonuçları İSG sorumlusuna bilgi ve takip için, alan sorumlusuna uygunsuzlukları gidermesi için, İSG takım başkanına da bilgi için gönderdi. (Resim 2,3)



İş Güvenliği ve Çevre konusu, fabrikada yapılan tüm toplantılarının ilk gündem maddesi olmuştur. Çalışanlara her yıl yarıya düşürülerek kaza sayısı performans hedefi olarak konulmuştur. Aditler; alanların risk durumuna göre sıklıkları güncellendi.

2005'teki yatırım sürecinde, 3 vardiya 600 müteahhit eleman çalışmıştır. Çimento fabrikası gibi büyük entegre tesislerin kurulurken, kaza riski yüksek ve genellikle uzuv kayıplı ve ölümlü kazalar olmaktadır. Böyle bir durum yaşanmaması için İş Güvenliği, çalışmalarımızda ön koşulumuz olmuştur.

Sahada yapılan riskli işler iş izini almadan yapılması yasaklanmıştır. İş izini ve güvenlik önlemi almadan başlayan riskli işler, program aksar kaygısı olmadan, durdurulmuştur. Fabrika Müdürünün de içinde olduğu Audit ler her gün düzenli olarak yapıldı, meydana gelen kazalar, tüm müteahhit elemanları toplanarak kaza paylaşım sunumları yapıp, çalışanlar bilinçlendirilmiştir. (Resim 4)



İş kazasız biten işler tüm çalışanlar toplanarak, yönetim tarafından baklava dağıtılarak kutlanılmıştır. İş güvenlik kurallarına ısrarla uymayan çalışanların fabrikada çalışmalarına müsaade edilmemiştir. Böylelikle, Yönetim çalışana iş güvenliğine öncelikli önem verdiğini ve bu konuda taviz vermediği mesajını vermiştir.

Sonuç olarak 26 Aralık 2005 tarihinde herhangi bir ölümlü ve uzuv kayıplı kaza olmadan yatırım tamamlanmış, fabrika devreye girmiştir.

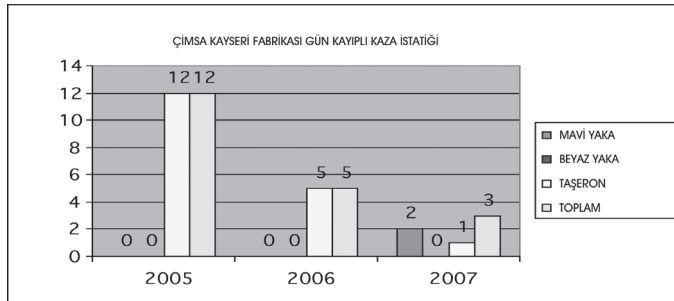
2006 ve 2007 yılında yaşanan iş kazalarının dikkat eksikliği ve emniyetsiz hareketten kaynaklandığı tespit edilmiştir. Çalışanların bu konudaki hassasiyetini artırmak için slogan belirlenmesine karar verilmiştir. Bu süreçte beyaz, mavi yakalı ve taşeron çalışanlarımızla slogan araştırması yapılmıştır. "İşten Önce BEKİR" sloganı bulunmuştur. Fabrikanın tüm alanlarına levhalar asılmış, tüm çalışanlarla paylaşılmıştır. (Resim 5)



Fabrikada İSG çalışmalarının daha sistematik yönetilmesi için 2007 yılında yapılan çalışmaların sonucunda TSE İSG 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi belgesini almıştır. (Resim 6)



Aşağıda fabrikanın yıllara göre kaza istatistiği verilmiştir. Sonuç; Fabrikada yapılan işlerde iş güvenliği ön koşuldur.



ODIT YAPILAN TARİH : 10/23/08

ODIT NO: 1

ODIT YAPILAN SÜRE : 45 DAKİKA

ODIT YAPILAN ÜNİTE : HAMMADDE STOK SAHASI, KIRICI, HOMOJENLER, BANT YOLLARI

ODİTÖR AD-SOYAD : İLHAMİ BARILDAR

ODİTÖR AD-SOYAD : TULAY ÇETİN

GÖRÜŞÜLEN ÇALIŞANIN AD-SOYAD / FİRMASI	1 :	ENVER AYAS	/	ÇİMSA
GÖRÜŞÜLEN ÇALIŞANIN AD-SOYAD / FİRMASI	2 :	AZİZ ALBAYRAK	/	ÇİMSA
GÖRÜŞÜLEN ÇALIŞANIN AD-SOYAD / FİRMASI	3 :	CEMİL ÇAT	/	MERT CEM
GÖRÜŞÜLEN ÇALIŞANIN AD-SOYAD / FİRMASI	4 :	CENGİZHAN ŞÖLEN	/	MERT CEM
GÖRÜŞÜLEN ÇALIŞANIN AD-SOYAD / FİRMASI	5 :	REŞİT AKYUZ	/	MERT CEM

LÜTFEN AŞAĞIDAKİ KUTULARI X İLE DOLDURUNUZ. HER GÖRÜŞÜLEN 5 KİŞİNİN 1 ADET SAYFA KULLANINIZ.

KİŞİSEL KORUYUCU MALZEME KULLANIMI

	1	2	3	4	5
HEPSİ GÜVENLİ	X	X	X	X	X
1) BARET TAKMIYOR					
2) GÜVENLİK GÖZLÜĞÜ YOK					
3) TOZ MASKESİ YOK					
4) KULAKLIK KULLANMIYOR					
5) KORUYUCU EL DİVEN YOK					
6) EMNİYET KEMERİ KULLANMIYOR					
7) İŞ AYAKKABISI YOK					
8) KAYNAK GÖZLÜĞÜ KULLANMIYOR					

Diğer:

VARSA EMNİYETSİZ DURUM

ALT VE EKİPMAN (A/E) KULLANIMI

	1	2	3	4	5
HEPSİ GÜVENLİ	X			X	X
1) ORTAMI DAĞINIK, TAKILIP DÜŞEBİLİR		X			
2) ESKİMİŞ VE YIPRANMIŞ (A/E) KULLANMIYOR					
3) İŞE UYGUN (A/E) KULLANMIYOR					
4) (A/E)Nİ YANLIŞ ŞEKİLDE KULLANMIYOR					
5) (A/E)NİN ELK. KABLOLARI YIPRANMIŞ			X		
6) KAYNAK TÜPLERİNİ SABİTLEMİŞ					
7) KAYNAK HORTUMLARINA TEL BAĞLAMIS					
8) (A/E)Nİ YETERSİZ					
9) HAREKETLİ (A/E)Nİ KORUYUCUSUZ					

Diğer:

VARSA EMNİYETSİZ DURUM

ÇALIŞAN POZİSYONU

	1	2	3	4	5
HEPSİ GÜVENLİ	X				
1) DÜŞME RİSKİ VAR					
2) OBJELERE ÇARPMA RİSKİ VAR		X			
3) YANMA RİSKİ VAR					
4) ELEKTRİK ÇARPMA RİSKİ VAR			X		
5) SIKIŞMA RİSKİ VAR					
6) KESİLME RİSKİ VAR					
7) HAREKETLİ ARAÇ ÇARPMA RİSKİ VAR					
8) KİMYASAL SÖLÜMA VE TEMAS RİSKİ VAR					
9) GÖZÜNE ÇAPAK, TOZ KAÇMA RİSKİ VAR					
10) ÜSTÜNE BİRŞEYİN DÜŞME RİSKİ VAR					
11) BEDENSEL ZORLANMA RİSKİ VAR					

Diğer:

VARSA EMNİYETSİZ DURUM

KIRICINI HOMOJENLER TARAFI AYDINLATMA LAMBASININ
DIŞ YÜZEYİ KİRLENMİŞ, YETERİ KADAR AYDINLATMIYOR

ÇALIŞAN İŞ GÜVENLİĞİ BİLİNCİ

	1	2	3	4	5
HEPSİ GÜVENLİ	X				
1) İŞ GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ YOK					
2) YAPILAN İŞİN TALİMATINI BİLMİYOR				X	
3) GÜVENLİK TALİMATINI UYGULAMIYOR				X	
4) YAPTIĞI İŞİN TEHLİKELERİNİ BİLMİYOR					
5) GEREKEN İLGİLİ İŞ İZİNİNİ ALMAMIŞ					
6) KAZA VE ACİL DURUM BİLGİSİ YOK					X
7) TEHLİKELİ DURUMU BİLDİRMIYOR					
8) İŞ ESNASINDA SİGARA İÇİYOR					
9) RİSK GÖRSE BİLE İŞİ DURDURMIYOR					
10) ACELE VE KESTİRME İŞ YAPIYOR					
11) DİĞER ÇALIŞANLARI RİSKE SOKUYOR					
12) MEKANİK VE ELK. EKED YAPMAMIŞ					

Diğer:

VARSA EMNİYETSİZ DURUM

// KİŞİSEL KORUYUCU DONANIMLARIN DOĞRU SEÇİMİ VE ETKİN KULLANIMI*



Güven TEMREN

*Adana Çimento Sanayi T.A.Ş.
İş Sağlığı ve Güvenliği Müh.*

**Sempozyum programının yoğunluğundan dolayı sunulamamıştır.*

KİŞİSEL KORUYUCU DONANIMLARIN

DOĞRU SEÇİMİ VE ETKİN KULLANIMI



KİŞİSEL KORUYUCU DONANIM SEÇİMİ

Standartlara uygun üretim garantisi- uygunluk belgeleri “EN – Avrupa Standartı

Akredite laboratuvar tarafından test yapılması- test belgeleri

Risk analizi sonucuna göre karar verilmesi

Kimyasallarla çalışmada “malzeme güvenlik bilgi formu – MSDS” bilgisine göre seçilmesi

Standartlar

KKD için yayınlanan Avrupa Standartlarının çoğunluğu aynı temeller üzerinde birleşir.

KATEGORİ 1 – Basit Tasarımlı KKD

Yumuşak temizleme maddeleri

Basit çarpmalar ve titremeler

Güneş Işığı

KATEGORİ 2 – Diğer KKD

Kategori 1 ve 3 içinde değerlendirilemeyen diğer KKD'lar içindir. Örnek olarak;

Gürültüden Koruma

Emniyet Baretleri

Koruyucu Ayakkabılar

KATEGORİ 3 – Kompleks KKD

Ölüme yol açabilecek veya sağlığı tehdit edecek risklere karşı korumak üzere dizayn edilmiş KKD'lar içindir. Örnek;

Solunum koruyucular

Kimyasal saldırılara için KKD

Çok düşük/yüksek sıcaklıklar için KKD

Yüksekten düşmeye karşı KKD

SOLUNUM KORUNMASI

Maske seçiminde mutlaka ortamda yeterli oksijen olup olmadığından emin olunmalıdır.

Kritik seviye: % 19.5

Ortamdaki zararlı maddeye göre maske seçilmelidir. Örneğin; çimento tozuna karşı FFP1 koruma kademesinde TS-EN 149 standardına uygun üretilmiş bir toz maskesi; kaynak dumanına karşı FFP2 koruma kademesinde ve yüzeyi alev almayan bir maske yeterli koruma sağlar.

Acil durumlar ya da günlük kullanılma duruma göre karar verilmelidir.

Hangi sıklıkta ve ne süre kullanılacağına karar verilmelidir.

GAZ/BUHAR FİLTRE TESTİ

Standart EN 141

Renk kodları ve koruma sağladıkları kirlenici tipleri

A- Organik Gaz/Buhar (Tetraklormetan)

B- İnorganik Gaz/Buhar (klorin, hidrojen sülfid, hidrojen siyaniür...)

E- Asit Gaz/Buhar (sülfürik asit...)

K- Amonyak &Türevleri (Amonyak..)

Filtre kullanım süresi değişkendir:

Kullanıcının akciğer kapasitesi

Ortamdaki kirleticinin yoğunluğu

Çalışma süresi

Kullanım sonrası bakım

Filtre raf ömrü ve son kullanım tarihine göre değişir.

SOLUNUM CİHAZLARI

Kompresörlü hava besleyici sistemler: aynı anda birden çok kişiye temiz hava sağlar; filtre, hava tankı, talep vanası, maske ile 48 m³/kişi/saat temiz hava sağlar.

Temiz hava tüplü maskeler: oksijen tüpü, maske ile temiz hava sağlanır.

Oksijen yetersizliğinde bu tür solunum cihazları kullanılır.

Kapalı tank

Tünel

Çukur (menhol).....

HAVAYI TEMİZLEYEN MASKELEERDE SINIRLAMALAR

Doğru filtre seçimi yapılmalıdır (Toz maskeleri gazlara, gaz maskeleri tozlara karşı koruma sağlamaz).

Oksijeni yetersiz ortamlarda kullanılmamalıdır(minimum % 19.5 oksijen).

Sızdırmazlık bozulabileceğinden dolayı, sakallı veya uzun favorili/bıyıklı iken kullanılmamalıdır.



Maskenin yüze iz yapması, nefes almayı zorlaştırması gibi olumsuz etkileri varsa durum değerlendirilmelidir.

Maske ile birlikte koruyucu gözlük takıldığında gözlükte buğulanma meydana geliyorsa, maske çıkarılıp tekrar takılmalıdır. Buğulanma nedeni solunumdaki su buharı olabilir.

Toz maskesinin ne kadar süre kullanılabileceğini anlamak için maske yüze takıp, burun mandalı kapatılıp, iki elle maske yüzeyi kapatılarak derin bir nefes çekilir ve içe doğru çekilme varsa maske kullanılmaya devam edilir.

Toz maskesi içine el sürülmemeli; çıkarıldıktan sonra ambalajına konularak saklanmalıdır. Süresi dolanlar yenisi ile değiştirilmelidir.



TOZ/YARIM YÜZ MASKELERİ İÇİN AVRUPA STANDARTLARI

EN Standardı

Tanımı

140

Yarım yüz ve çeyrek maskeler

141

Gaz filtreleri ve kombine filtreler

143

Zerrecik filtreleri

149

Zerreciklere karşı yüz maskeleri

405

Gazlara ve gaz+zerreciklere karşı yüz maskeleri

GAZ/BUHAR TEORİSİ

Aktive edilmiş karbon nedir?

Kirletici gaz ve buharları temizleyen /filtreleyen emici malzemedir.

Toz veya küre halinde bulunabilirler.

Moleküller büyüklüklerde çok sayıda çukurcuklar çok geniş bir ağ oluşturur.

1 gr aktive edilmiş karbonun iç yüzey alanlar toplamı 1500 m² civarındadır.

TOZ/YARIM YÜZ MASKELERİ İÇİN AVRUPA STANDARTLARI

Filtre Geçirgenliği

Nefes Alma Direnci

Yüze Temas Kısımlarından Sızdırmazlık

Diğer Koruyucu Ekipmanlarla ile Uyumu

Yanıcı Özellik



Plastik baş bandını, delikli plastik şeride çıkıntılı plastik kısmı geçirerek istenen uzunluğa göre ayarlayınız.

Maskeyi burun köprüsüne rahatça oturacak şekilde yerleştiriniz. Sonra, plastik baş bandını başınızın üzerine yerleştiriniz. Gerekirse maskeyi çıkarıp baş askısını tekrar ayarlayınız ve 2. Adımı tekrar ediniz.

Altta ki baş bantlarını her iki elinizle tutunuz, uçlarını başınızın arkasında birleştiriniz ve kopçayı takınız.

ELDİVEN GRUPLARI

Kimyasallara dayanıklı eldivenler

Özel amaçlı eldivenler (sıcağa, soğuğa dayanıklı eldivenler vb.)

Genel amaçlı eldivenler

Ürün koruyucu eldivenler

DERİ KORUMASI

Derinin maruz kalabileceği riskler

Sıvı kimyasallarla temas

Kimyasal püskürtücülerle (spreylerle) temas

Su ile uzun süreli temas

Solvent ve tozlarla temas

Kir ve yağ ile temas

Geçirmez (bariyer) kremlerin uygunsuz kullanımı

Yetersiz deri temizliği

EL KORUMA – MEKANİK RİSKLER

Atıkların elle taşınması

Karton ve paletlerin elle taşınması

Küçük parçaların elle montajı

Endüstriyel aletlerle çalışma

Metaller, cam gibi kesici materyallerle elle çalışma

Tuğla, taş, kiremit vb. elle çalışma

Kaygan ve keskin uçlu plastiklerle elle çalışma

Bakım aktiviteleri

Kamyon kapaklarını açmak

KİMYASAL RİSKLER

*Sıvı dolu kapların açılması
(şişe, varil, fiçi vb.)*

Sıvıların karıştırılması veya taşınması

Sprey Uygulamaları

Kimyasallarla kaplı parçalarla elle çalışma

Ekipmanların bakım ve temizliği

Kullanılmış eldivenin elle teması

ZARARLI KİMYASALLARIN ELLE TEMASI

Derimizin, yüksek kimyasal koruyuculuk (engel/bariyer) özelliği vardır. Ancak belli bir sınıra kadar;

Zararlı kimyasallar

Asit ve bazlar

Alkol ve solventler

Ketonlar, okside ediciler vb.

Kimyasalların derideki zararlı etkileri:

Kızarıklar

Egzema (dermatit) tahriş hastalığı

Yakıcı (koroziv) kimyasallara bağlı kimyasal yanıklar vb.

DOĞRU ELDİVEN SEÇİMİ

Eldiven defosuz ve iyi yapılmış olmalıdır.

Defolu eldiven kullanımı zararlı olabilir. Çünkü kişiler ellerindeki eldivene güvenerek, çok zararlı maddelerle çalışabilirler.

Çalışanlar daha çok eldiven rahat olmadığı veya çalışmayı yavaşlattığı için eldiven kullanmak istemez veya eldiven giymeyi unuturlar.

Uygun materyalden yapılmış olmalıdır.

DESTEKLİ ELDİVEN: KAPLAMA

Avuç Kaplama : Aşınmaya karşı avucun riskli yerlerinin tam olarak kaplanmasıdır.

İlave delinme direnci sağlar.

Hafif deri eldivenin yerine mükemmel bir kullanımı vardır.

Tam kaplı eldivenlere göre daha fazla havalanma sağlar.

Parmak kaplama: Parmak ucunda ilave olarak daha iyi bir kavrama sağlar.

Köpük versiyonu: Yağda tutuculuk sağlar ancak geçirgen değildir.

KAPLAMA TIPLERİ

PVC

Nitrile

Nitrile köpük

Latex

KEVLAR

İyi kesilme direnci (Pamuktan 7 kez daha fazla)

Sıcağa karşı direnç (100°C'ye kadar)

Ateşe dayanıklılık

Yıkama sırasında düşük çekme durumu

430 °C dereceye kadar dayanma

DOĞRU BARET KULLANIMI

İç aksamalarının eksiksiz olması.

İç bağlantı yerlerin tam olması ve kopma vb. durumlarda iç aksamın bir yenisi ile değişebiliyor olması.

Başa ayarlanabilir bant olması.

Dış yüzeyinde meydana gelebilecek çatlak, kırılma vb. durumlarda mutlaka bir yenisi ile değiştirilmesi.

Baretin başa kullanım dışında malzeme taşıma, üzerine oturma vb. gibi eylemlerde asla kullanılmaması.

GÖZ KORUMA

Lens, karboglas veya polikarbonat malzemelerden yapılır. Bu sayede,

*Camın 20 katı darbe dayanıklı,
Camdan 3 kez hafif,
Berrak görüntü,
Kullanım süresi uzun,
Cam kırılması gibi riskler taşımaz, güvenlidir.*

*Darbelere,
Sıvı (likit) sıçramalara, gaz, toz, erimiş metal veya sıcaklığa,
Ultraviyole, iyonizan radyasyon ve elektrik arklarına,
Lazer ışınlarına,
Bilgisayar ortamına karşı dayanıklıdır.*

KORUYUCU GÖZLÜK KULLANIMI

*İşe ve standartlara uygun olmalıdır.
Yüze uyumlu, sapları ayarlanabilir olmalıdır.
Lenslerinin çizilmemesi için tezgaha vb. yerlere bırakılmamalıdır.
Kolayca çizilebileceğinden tozlu gözlük, kuru bezle silinmemelidir.
Yıkanarak ve kurumaya bırakılarak kolayca temizlenmelidir.
Lensleri değişebilen gözlük tercih etmek maliyeti daha uygun olmasını sağlamak için iyi bir yoldur.*

KULAK KORUYUCU STANDARTLARI

EN 352-1

EN 352-2

EN 352-3

Kulaklıklar

Kulak Tıkaçları

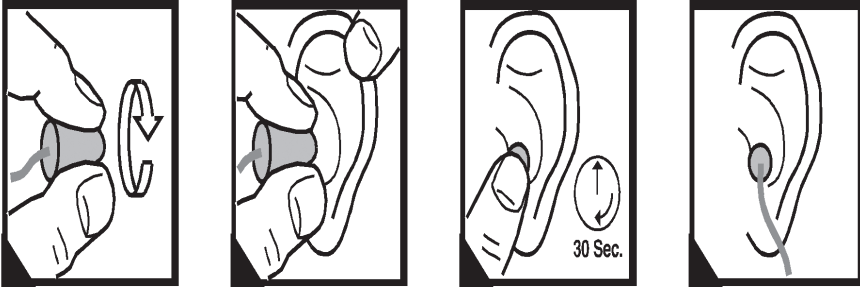
Barete Takılabilir Kulaklıklar

KULAK TIKACI KULLANIMI

Kulak yolunda akıntısı, ağrısı yada geçirilmiş ameliyat vb. durumu bulunanlar kulak tıkacı takmamalıdır.

Kulak tıkacı takmadan önce işyeri hekimi tarafından muayene edilerek uygun olup olmadığına muayene edilmesi gereklidir.

Kulaklık ve kulak tıkacı arasında koruyuculuk açısından önemli fark olmamakla birlikte; doğru takıldığı takdirde kulak tıkacı daha iyi bir koruma sağlar.



AYAK BACAK KORUMA

Ağır parçaların ayak üzerine düşmesi.

Erimiş metal, kimyasalların ayak yada bacak üzerine dökülmesi, sıçraması sonucu doku kayıplarının, yanıkların oluşması.

Sivri cisimlerin batması.

Sıcak zemin üzerinde çalışma.

Kaygan zemin üzerinde çalışma sonucu düşmeler.

İŞ AYAKKABISI KULLANIMI

EN 344 kapsamındaki standartlar:

EN 345 Güvenlik ayakkabısı, çelik burun/200 J (1m/20 kg düşme kuvveti)

EN 346 Koruyucu ayakkabı, çelik burun/100 J (1m/10 kg düşme kuvveti)

EN 347 İş ayakkabısı, çelik burunsuz

PB : Temel standart

P1 : Kapalı arka kısım, antistatik taban, şok emici topukların bulunması

P2 : P1 + su geçirmezlik

P3 : P2 + çelik iç taban + çentikli taban

P : Çelik orta taban (1100 kg'a kadar geçirgenlik direnci)

C : Elektrik direnci (100 KOHM'a kadar)

H1 : Sıcaklığa karşı izolasyon

A : Antistatik özellikler (0.1ve 1000 MOHM arası)

C1 : Soğuğa karşı izolasyon

HRO: Isıya dirençli taban (300° C'ye kadar)

Koruyucu ayakkabı kullanımında en sık rastlanan sorunlar arasında mantar enfeksiyonlarıdır. Bu sorunu genellikle hijyenik kuralların bilinmemesinden ve uyulmamasından doğmaktadır. İş ayakkabısı seçilirken ağır olmamalıdır (en fazla 1 kg/çift).

KORUYUCU ELBİSELER

Yanabilir tozların, buharların ve gazların olduğu ortamlarda, elektrostatik enerjinin boşalması ile kıvılcım çıkmakta ve patlamalara neden olabilmektedir.

Kıvılcım enerji seviyesi ortamdaki tozun, buharın ve gazların yoğunluğuna ve çeşidine bağlıdır.

Düşük yoğunluktaki anlık şoklar ve kimyasal madde taşıyan veya makine ile çalışan personel için potansiyel patlama tehlikesi oluşturmaktadır.

Kimyasal maddelerden korunmada kullanılan tulumların üretiminde standartlara uygun olup olmadığının test edildiği bir çok işlem yapılmaktadır.

Test sonuçlarına göre piktogramlarla işaretleme yapılmaktadır.

Test sonuçları, elbisenin bedeni, üretici firmanın adı ve benzeri bilgilerin yer aldığı etiketleme yapılmaktadır.

KUMAŞLAR İÇİN TANIMLAYICI ETKENLER

- *Kopma dayanımı*
 - *Yıpranma direnci*
 - *Delinme direnci*
 - *Toz engeli*
- DAYANIKLILIK**
- *Basınçlı sıvıya dayanımı*
 - *Kimyasal geçirmemesi*
 - *Hava geçirgenliği*
- KORUNMA**
- *Su buharı geçirgenliği*
 - *Ağırlık*
- KONFOR**

EMNİYET KEMERİ KULLANIMI

Emniyet kemeri olarak kullanılan sistemlerin birbirini tamamlayan halat, kanca gibi parçalardan oluşması ve standartlara uygun imal edilmelidir.

Paraşüt tipi ve polyamid malzemeden imal edilmiştir.

Rahat, hafif ve kolay ayarlanabilir parçalardan oluşan bu sistemlerin en az 2000 kg'a dayanıklı olması gerekmektedir.

KORUYUCU MALZEME ETKİN KULLANIMI

Kişisel koruyucuların bakımı, temizliği, saklanması önemlidir.

Kullanım talimatlarına uyulmalıdır.

Tekniğine uygun takmak kişisel koruyucularla ilgili dile getirilen pek çok yakınmayı ortadan kaldıracaktır.

Kişisel koruyucuları takarken hijyen kurallarına uyulmalıdır.

Maske kullanılmadığı zamanda açıkta bırakılmamalıdır.

Kulak koruyucular sessiz ortamda takılmalıdır. İlk kullanım alıştırmaları ile başlatılmalıdır.

İşe uygun eldiven seçimi sağlığın korunması açısından önem taşımaktadır.

Yüksekte çalışırken emniyet kemeri takmak mutlak hayat kurtarıcıdır.

