

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU PERSPEKTİFİNDEN
İŞ KAZALARI
TEORİ, MEVZUAT VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ

Yazarlar
Neşe ÖNDER YAŞAR, Muhammed KARATAŞ



SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU PERSPEKTİFİNDEN İŞ KAZALARI: TEORİ, MEVZUAT VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ

*(WORK ACCIDENTS FROM THE PERSPECTIVE OF
SOCIAL SECURITY LAW: THEORY, LEGISLATION,
AND APPLICATION EXAMPLES)*



Lisans: Creative Commons Atıf 4.0 Uluslararası (*License: Creative Commons Attribution 4.0 International*) (CC BY 4.0).

Açık Erişim / *Open Access*.

DOI (kitap): <https://doi.org/10.63127/tuaz.by.222>

Tavsiye Edilen Atıf / *Recommended Citation:*

ÖNDER YAŞAR, N. ve KARATAŞ, M. (2025). *Sosyal güvenlik hukuku perspektifinden iş kazaları: Teori, mevzuat ve uygulama örnekleri*. Turkuaz Yayınları. <https://doi.org/10.63127/tuaz.by.222>

**SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
PERSPEKTİFİNDEN İŞ KAZALARI:
TEORİ, MEVZUAT VE
UYGULAMA ÖRNEKLERİ**

***(WORK ACCIDENTS FROM THE PERSPECTIVE OF
SOCIAL SECURITY LAW: THEORY, LEGISLATION,
AND APPLICATION EXAMPLES)***

Neşe ÖNDER YAŞAR, Muhammed KARATAŞ

**Turkuaz Yayınları
Manisa, Türkiye
2025**



SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU PERSPEKTİFİNDEN İŞ KAZALARI: TEORİ, MEVZUAT VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ

Yazarlar

Neşe ÖNDER YAŞAR, Muhammed KARATAŞ

Yayıncı Bilgileri

Yayıncı: Turkuaz Yayınları (Turkuaz Kongre Organizasyonu Fuarcılık
Yayıncılık Eğitim Turizm ve Ticaret Limited Şirketi)

Yayıncı Sertifika No: 57300

Adres: Manisa, Türkiye

Web: <https://turkuazkey.com>

E-posta: bilgi@turkuazkey.com

Yayın Detayları

Yayın Tarihi: Aralık 2025.

Sürüm: Birinci Baskı / Açık erişimli e-kitap

Yayın Dili: Türkçe

Sayfa Sayısı: xvii + 189

Alanı: Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Temel Alanı

Kimlik Bilgileri

E-ISBN: 978-625-5519-44-3 (Açık erişimli e-kitap)

DOI: <https://doi.org/10.63127/tuaz.by.222>

Telif Hakkı ve Lisanslama

© 2025 Yazarlar. Yayıncı: Turkuaz Yayınları.

Bu eser, Creative Commons Atıf 4.0 Uluslararası (CC BY 4.0) lisansı altında yayımlanmıştır. Bu lisans, eserin orijinaline uygun atıf yapılması koşuluyla, eserin her türlü ortam ve formatta kopyalanmasına, dağıtılmasına ve uyarlanmasına izin verir. Lisans kapsamı dışındaki tüm haklar saklıdır. Lisansın tam metni için aşağıdaki adresini ziyaret ediniz.

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Açık Erişim

Bu kitabın tam metnine aşağıdaki adresten ücretsiz erişilebilir:

<https://turkuazoap.turkuazkey.com>

Teknik ve Katalog Bilgileri

Kapak Tasarımı: Yapay zekâ destekli / Turkuaz Tasarım Ekibi

Mizanpaj / Sayfa Düzeni: Turkuaz Tasarım Ekibi

Konu Sınıflandırması (LCC/DDC): LCC: KKK 1350 | DDC: 344.56102

Anahtar Kelimeler: İş Kazası, Sosyal Güvenlik, İş Sağlığı ve Güvenliği, Sosyal Sigortalar, İş Hukuku.

Çift-kör hakemlik

Bu kitaptaki tüm bölümler, bilimsel kalite ve tarafsızlığı sağlamak amacıyla, alanında uzman bağımsız hakemler tarafından çift kör (double-blind) hakem değerlendirmesine tabi tutulmuş ve yayıma uygun bulunmuştur.

Etik Beyanlar ve Yayın Politikaları

Yapay Zekâ (AI) Beyanı: Ana metin yazarlar tarafından özgün olarak hazırlanmıştır. Kapak, künye, biçimsel redaksiyon ve Türkçe–İngilizce çevirilerde (OpenAI ChatGPT, Google Gemini, Sider vb.) yapay zekâ araçlarından yararlanılmış; çıktılar yazarlar/editörlerce gözden geçirilmiştir.

Beyanlar: Yazarlar eserin özgün olduğunu, intihal içermediğini, daha önce yayımlanmadığını ve üçüncü kişilerin haklarını ihlal etmediğini taahhüt eder. Yazarlar ve editörler arasında beyan edilmiş bir çıkar çatışması bulunmamaktadır. İçerikten doğan hukuki/cezai sorumluluk yazarlara aittir. İntihal veya etik ihlal halinde yayıncı geri çekme (retraction) hakkını saklı tutar.

Üçüncü Taraf İçerikler: Eserdeki üçüncü taraf içerikler (görsel/şekil/tablo vb.) için belirtilen lisans ve izin koşulları geçerlidir.

Sorumluluk Reddi

Bu eserdeki bilgi, görüş, analiz ve teorik yaklaşımlar bilimsel amaçlarla sunulmuştur; bunlardan doğabilecek bilimsel, hukuki ve etik sorumluluk yazarlara aittir. Yazar görüşleri yayıncının veya ilgili kurumların kurumsal görüşünü yansıtmaz. Kitap bilgilendirme ve eğitim amaçlı genel bir çerçeve sunar. İçeriğin hazırlandığı tarihte güncel ve doğru olması için özen gösterilmiş olmakla birlikte doğruluk, eksiksizlik ve güncellik konusunda açık veya zımni garanti verilmez. Bu içerik profesyonel danışmanlık yerine geçmez; okuyucuların bilgileri eleştirel biçimde değerlendirmesi, güvenilir kaynaklarla karşılaştırması ve kararlarında kendi koşullarını gözeterek yetkili uzmanlardan görüş alması önerilir. İçeriğin yanlış yorumlanması/kullanımı ve bunlardan doğabilecek doğrudan veya dolaylı zararlardan yazarlar, editörler ve yayıncı sorumlu değildir.

Tavsiye Edilen Atıf (APA 7)

ÖNDER YAŞAR, N. ve KARATAŞ, M. (2025). *Sosyal güvenlik hukuku perspektifinden iş kazaları: Teori, mevzuat ve uygulama örnekleri*. Turkuaz Yayınları. <https://doi.org/10.63127/tuaz.by.222>

WORK ACCIDENTS FROM THE PERSPECTIVE OF SOCIAL SECURITY LAW: THEORY, LEGISLATION, AND APPLICATION EXAMPLES

Authors

Neşe ÖNDER YAŞAR, Muhammed KARATAŞ

Publisher Information

Publisher: Turkuaz Yayınları (Turkuaz Congress Organization Fair Publishing Education Tourism and Trade Limited Company)

Publisher Certificate No: 57300

Address: Manisa, Türkiye

Web: <https://turkuazkey.com>

Email: bilgi@turkuazkey.com

Publication Details

Publication Date: December 2025.

Edition: First Edition / Open access e-book

Language: Turkish

Page Count: xvii + 189

Field: Basic Field of Social, Human and Administrative Sciences

Identity Information

E-ISBN: 978-625-5519-44-3 (Open access e-book)

DOI: <https://doi.org/10.63127/tuaz.by.222>

Copyright and Licensing

© 2025 Authors. Publisher: Turkuaz Yayınları.

This work is published under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license. This license permits the copying, distribution, and adaptation of the work in any medium and format, provided that appropriate attribution is given to the original work. All rights not covered by the license are reserved.

For the full text of the license, please visit the following address:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Open Access

This book's full text is available for free at the following address:

<https://turkuazoap.turkuazkey.com>

Technical and Catalog Information

Cover Design: AI-supported / Turkuaz Design Team

Layout / Typesetting: Turkuaz Design Team

Subject Classification (LCC/DDC): LCC: KKX 1350 | DDC: 344.56102

Keywords: Occupational Accidents, Social Security, Occupational Health and Safety, Social Insurance, Labor Law.

Double-blind peer review

All chapters in this book have undergone double-blind peer review by independent experts in the field to ensure scientific quality and impartiality, and have been deemed suitable for publication.

Ethical Statements and Publication Policies

Artificial Intelligence (AI) Statement: The main text was originally prepared by the authors. Artificial intelligence tools (such as OpenAI ChatGPT, Google Gemini, Sider) were utilized for the cover, imprint, formal editing, and Turkish-English translations; the outputs were reviewed by the authors/editors.

Declarations: The authors undertake that the work is original, does not contain plagiarism, has not been published before, and does not infringe upon the rights of third parties. There is no declared conflict of interest between the authors and editors. Legal/criminal responsibility arising from the content belongs to the authors. The publisher reserves the right to retraction in case of plagiarism or ethical violation.

Third-Party Content: The specified license and permission terms apply to third-party content (images/figures/tables, etc.) in the work.

Disclaimer

The information, opinions, analyses, and theoretical approaches in this work are presented for scientific purposes; the scientific, legal, and ethical responsibility arising from them belongs to the authors. The authors' views do not reflect the institutional view of the publisher or relevant organizations. The book provides a general framework for informational and educational purposes. While care has been taken to ensure the content is current and accurate at the time of preparation, no express or implied guarantee is given regarding accuracy, completeness, and timeliness. This content does not substitute for professional advice; readers are advised to critically evaluate the information, compare it with reliable sources, and seek opinions from authorized experts, considering their own circumstances in their decisions. The authors, editors, and publisher are not responsible for misinterpretation/misuse of the content and any direct or indirect damages that may arise therefrom.

Recommended Citation (APA 7)

ÖNDER YAŞAR, N., & KARATAŞ, M. (2025). *Work accidents from the perspective of social security law: Theory, legislation, and application examples*. Turkuaz Yayınları. <https://doi.org/10.63127/tuaz.by.222>

ÖN SÖZ

Dünya tarihinin en önemli olaylarından biri şüphesiz Sanayi Devrimidir. Günlük yaşam şekillerini, çalışma ve üretim biçimlerini kökten değiştiren Sanayi Devrimi çalışma hayatına çok büyük bir problemi de taşımıştır: İş Kazaları. Makineleşen üretim, çalışanların bedenlen ve ruhen zararlar görmesine sebep olmuştur. Modern sosyal güvenlik sistemleri de bu zararların telafi için kurulmuş, günümüze kadar ki süreçte hep zarar kavramını hem de kapsadığı zümreyi genişletmiştir.

Çalışmada, Sanayi Devriminde günümüze iş kazası sigorta kolunun geçirdiği değişime, modern sosyal güvenlik sistemlerinde yerini alışına, seçilen refah devlet örneklerinde uygulanış şekline yer verilmektedir. Benzer şekilde iş kazası sigortasının Türkiye’deki tarihsel sürecine ışık tutulmuştur. İş kazası sigortasının uygulayıcısı olarak Sosyal Güvenlik Kurumunun iş kazası sigortasına ait mevzuatı harmanlanarak bir iş kazası yaşandığına dair başvurunun Sosyal Güvenlik İl Müdürlükleri/Merkez Müdürlüklerine ulaşmasından sonuçlanmasına kadar tüm süreçleri detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Teorinin pratikteki izdüşümü olan spesifik iş kazası örnekleri verilerek bu örnekler üzerinden hukuki çözümlemeler yapılmıştır. Akademik disiplinden taviz vermeden, karmaşık uygulama süreçlerini anlaşılır bir dille sentezleyen bu çalışmanın başta bilirkişi, avukat, muhasebeci ve mali müşavir, insan kaynakları gibi meslek mensupları olmak üzere işverenler, bu alanda araştırma yapan akademisyenler, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Sosyal Güvenlik gibi bölüm öğrencileri ile tüm meraklılara faydalı olması ümidi ile ...

Yazarlar

Dr. Neşe ÖNDER YAŞAR

Prof. Dr. Muhammed KARATAŞ

Antalya, Aralık 2025.

PREFACE

One of the most important events in world history is undoubtedly the Industrial Revolution. The Industrial Revolution, which radically changed daily life, working, and production methods, also brought a very big problem to working life: Occupational Accidents. Mechanized production caused physical and psychological harm to employees. Modern social security systems were established to compensate for these harms, and in the process up to the present day, they have expanded both the concept of harm and the group it covers.

The study covers the changes undergone by the occupational accident insurance branch from the Industrial Revolution to the present day, its place in modern social security systems, and its application in selected welfare state examples. Similarly, light has been shed on the historical process of occupational accident insurance in Turkey. As the implementer of occupational accident insurance, the Social Security Institution's legislation on occupational accident insurance has been blended, and all processes from the submission of an application regarding an occupational accident to the Provincial/District Directorates of Social Security until its conclusion have been explained in detail. Legal analyses have been made through specific occupational accident examples, which are the practical projection of theory. It is hoped that this work, which synthesizes complex application processes in an understandable language without compromising academic discipline, will be beneficial to employers, academics researching in this field, students of departments such as Labor Economics and Industrial Relations, Occupational Health and Safety, and Social Security, as well as all curious individuals, especially professionals such as experts, lawyers, accountants and financial advisors, and human resources.

Authors

Dr. Neşe ÖNDER YAŞAR

Prof. Dr. Muhammed KARATAŞ

Antalya, December 2025.

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ.....	vii
PREFACE.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
ÖZET	xiv
ABSTRACT	xv
YAZARLAR HAKKINDA	xvi
ABOUT THE AUTHORS	xvii

GİRİŞ	1
-------------	---

BÖLÜM 1

DÜNYADAKİ TARİHSEL SÜREÇ VE MEVCUT DURUM.....	3
1 Dünyada İş Kazalarının Tarihsel Süreci ve Sosyal Sigorta Sistemlerinde Yerini Alışı.....	3
2 Modern Sosyal Güvenlik Sistemlerinde İş Kazası Sigortası	7
3 Seçilmiş Ülkelerin Sosyal Sigorta Sisteminde İş Kazaları	10
3.1 İngiltere	11
3.2 Almanya	14
3.3 Danimarka	19
3.4 İspanya	23
4 Uluslararası Kuruluşlar Bünyesinde İş Kazalarına Yönelik Oluşan Alt Birimler ve İş Kazalarına Yönelik Sözleşmeler	29
4.1 Milletler Cemiyeti ve Birleşmiş Milletler (BM)	29
4.2 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).....	29
4.2.1 Dünya Sağlık Örgütü (WHO)	39
4.2.2 İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi.....	40
4.3 Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi	41
4.4 Avrupa Konseyi.....	42
4.5 Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı	42

4.6Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu.....	44
4.7Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi.....	45
4.8Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği (ISSA)	46
4.9Avrupa Birliği (AB)	47
4.10Avrupa Birliği (AB) Bünyesinde İş Kazalarına İlişkin Teknik Çalışmalar Yürüten Birimler	49
4.10.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (OSHA)	49
4.10.2Avrupa İstatistik Bürosu (EUROSTAT)	50

BÖLÜM 2

TÜRKİYE’DEKİ TARİHSEL SÜREÇ VE MEVCUT DURUM	53
1 Osmanlı Devleti Döneminden Başlayan Süreç	53
2 Cumhuriyetin İlk Yılları ve Güçlenen Sosyal Devlet Anlayışı.....	54
3 Modern Sosyal Güvenlik ve İş Hukuku Dönemi.....	55
4 Avrupa Birliği Uyum Süreci ve Entegrasyon	57
5 Türkiye’nin İş Kazalarına Yönelik Üye Olunan Uluslararası Kuruluşlar ile Onayladığı Uluslararası Sözleşmeler.....	57
6 Türkiye’de İş Kazalarına Yönelik Faaliyetleri Bulunan Kurum ve Kuruluşlar ile İş Kazalarına Yönelik Temel Kanun, Yönetmelik ve Tüzükler	60
6.1Türkiye’de İş Kazalarına Yönelik Faaliyetleri Bulunan Kurum ve Kuruluşlar.....	61
6.2İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM)	61
6.3ÇSGB Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı	61
6.4İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı (İSGÜM)	62
6.5Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)	62
6.6İş Mahkemeleri.....	62
6.7Sosyal Güvenlik Kurumu	63
6.7.1 SGK Verilerine Göre Türkiye’de İş Kazaları	64

6.7.2 Türkiye’de Ölümle Sonuçlanan ve Ölümle Sonuçlanmayan İş Kazaları	64
6.7.3 Türkiye’de Yaşa, Cinsiyete ve Ekonomik Faaliyete Göre İş Kazaları	65
6.7.3.1 Kazazedenin Yaşına Göre	65
6.7.3.2 Kazazedenin Cinsiyetine Göre	67
6.7.3.3 Ekonomik Faaliyete Göre	69
6.7.3.4 Türkiye’de Ekonomik Faaliyete ve Cinsiyete Göre Ölümle Sonuçlanan ve Ölümle Sonuçlanmayan İş Kazaları	73
6.8Türkiye’de İş Kazalarına Yönelik Temel Kanun, Yönetmelik ve Tebliğler	100
6.8.1 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası	100
6.8.2 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.....	100
6.8.3 Yönetmelik ve Tebliğler.....	101
6.8.4 Türkiye’de Sosyal Sigorta Sisteminde İş Kazaları Sigortası	102
6.9Türkiye’de İş Kazalarını Önlemeye Yönelik Uygulanan Teşvikler	103

BÖLÜM 3

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU PERSPEKTİFİNDEN KAYITLI VE KAYIT DIŞI İSTİHDAM YAŞANAN İŞ KAZASI TANIMI VE DEĞERLENDİRİLMESİ.....105

1 Sosyal Güvenlik Kurumu Perspektifinden Kayıtlı ve Kayıt Dışı İstihdamda Yaşanan İş Kazaları.....	105
1.1 Sosyal Güvenlik Kurumu Açısından İş Kazasının Tanımı ve Bildirimi	105
1.2 Sosyal Güvenlik Kurumunca İş Kazası İddiasının Değerlendirilmesi ve Soruşturulması.....	108
1.3 Kayıt Dışı Çalışırken Geçirildiği İddia Edilen İş Kazalarının Değerlendirilmesi ve Soruşturulması	111
1.3.1 Kayıt Dışı İstihdam Kavramı	111
1.3.2 Kayıt Dışı İstihdamın Tespitine Yönelik Çalışmalar.....	115
1.4 Kayıt Dışı İstihdamın Bildirim ve İhbar Kanalları.....	116

1.5Doğrudan ve Kurumsal Başvuru Yolları	116
1.6Merkezi İletişim Platformları	117
1.6.1 Fiili Tespit (Yerel Denetim) ve Çevre Soruşturması	117
1.6.2 İfade Alınması	118
1.6.3 İşyeri Kayıt ve Belgelerinin İncelenmesi	118
1.6.4 Resmi Olan ve Olmayan Kurum ve Kuruluşlar İle Bankalardan Bilgi-Belge Temini	119
2 Yapılan Başvuruların İş Kazası Olup Olmadığının Tespitine Yönelik İncelemeler	120
3 İş Kazalarının Soruşturulması	122
3.1Ön Hazırlık	131
3.2Olayın Meydana Geldiği Yerin Görülmesi ve Yerel Denetim	132
3.3Kazalının İfadesinin Alınması	132
3.4Tanık İfadelerinin Alınması	133
3.5İşveren, İşveren Vekili veya İşyeri Yetkilisinin İfadesinin Alınması	133
3.6İşyeri Yasal Kayıt ve Belgelerinin İncelenmesi	134
3.7İş Kazası Raporunun Düzenlenmesi	135
4 İş Kazası Sebebiyle Yapılan Yardımlar	136
4.1Geçici İş Göremezlik Ödeneği	136
4.2Sürekli İş Göremezlik Ödeneği	138
4.3Hak Sahiplerine Gelir Bağlanması, Evlenme ve Cenaze Ödeneği Verilmesi	139

BÖLÜM 5

UYGULAMA ÖRNEKLERİ	142
1. ÖRNEK OLAY	142
2. ÖRNEK OLAY	145
3. ÖRNEK OLAY	149
4. ÖRNEK OLAY	150
5. ÖRNEK OLAY	152

6. ÖRNEK OLAY	154
7. ÖRNEK OLAY	156
8. ÖRNEK OLAY	158
9. ÖRNEK OLAY	160
10.ÖRNEK OLAY	162
11.ÖRNEK OLAY	165
12.ÖRNEK OLAY	168
13.ÖRNEK OLAY	170
14.ÖRNEK OLAY	172
15.ÖRNEK OLAY	175
 SONUÇ.....	 178
 KAYNAKÇA.....	 180

ÖZET

Sanayi Devrimi ile başlayan üretim süreçlerindeki radikal değişimler, çalışma hayatına "iş kazası" olgusunu yerleştirmiş ve bu riskin yönetimi modern sosyal güvenlik sistemlerinin temelini oluşturmuştur. Bu çalışma, iş kazası kavramını tarihsel, teorik ve pratik boyutlarıyla ele alarak, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) perspektifinden kapsamlı bir analiz sunmaktadır.

Eser, iş kazası sigortasının Bismarck'tan günümüz refah devletlerine uzanan tarihsel gelişimini ve uluslararası normlardaki (ILO, AB) yerini inceleyerek başlamaktadır. Çalışmanın ana odağını, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku bağlamında iş kazalarının tespiti, bildirim süreçleri ve hukuki sonuçları oluşturmaktadır. Kitapta, bir iş kazası başvurusunun SGK İl/Merkez Müdürlüklerine ulaşmasından sonuçlanmasına kadar geçen tüm bürokratik ve teknik süreçler, ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde detaylandırılmıştır.

Teorik bilgilerin pratiğe aktarımı noktasında özgün bir yaklaşım benimseyen bu eser, spesifik iş kazası örnekleri üzerinden vaka analizleri (case studies) yaparak karmaşık yasal süreçleri somutlaştırmaktadır. İş kazası sigortası kapsamında sigortalılara ve hak sahiplerine sağlanan yardımlar ile işveren yükümlülüklerinin irdelendiği bu çalışma; hukuk, çalışma ekonomisi ve iş sağlığı güvenliği alanındaki araştırmacılar, uygulamacılar ve öğrenciler için temel bir başvuru kaynağı niteliğindedir.

Anahtar Kelimeler: İş Kazası, Sosyal Güvenlik, İş Sağlığı ve Güvenliği, Sosyal Sigortalar, İş Hukuku.

ABSTRACT

The radical changes in production processes that began with the Industrial Revolution introduced the phenomenon of "occupational accidents" into working life, and the management of this risk formed the basis of modern social security systems. This study provides a comprehensive analysis of the concept of occupational accidents from historical, theoretical, and practical perspectives, from the Social Security Institution (SGK) perspective.

The work begins by examining the historical development of occupational accident insurance from Bismarck to today's welfare states and its place in international norms (ILO, EU). The main focus of the study is the determination of occupational accidents, notification processes, and legal consequences within the context of Turkish Social Security Law. In the book, all bureaucratic and technical processes, from the submission of an occupational accident application to the SGK Provincial/Central Directorates until its conclusion, are detailed within the framework of relevant legislative provisions.

Adopting a unique approach to transferring theoretical knowledge into practice, this work concretizes complex legal processes by conducting case studies through specific occupational accident examples. This study, which examines the benefits provided to insured persons and beneficiaries under occupational accident insurance and employer obligations, serves as a fundamental reference for researchers, practitioners, and students in the fields of law, labor economics, and occupational health and safety.

Keywords: Occupational Accident, Social Security, Occupational Health and Safety, Social Insurance, Labor Law.

YAZARLAR HAKKINDA

KARATAŞ Muhammed

Prof. Dr. Muhammed Karataş, Akdeniz Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, (Antalya, Türkiye) bünyesinde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır.

E-posta: mkaratas@akdeniz.edu.tr | ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2490-6531>

ÖNDER YAŞAR, Neşe

Dr. Neşe Önder Yaşar, Antalya Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü, (Antalya, Türkiye) bünyesinde sosyal güvenlik denetmeni olarak görev yapmaktadır. Lisans eğitimini 2010 yılında Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde, yüksek lisans eğitimini 2019 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri anabilim dalında ve doktora derecesini 2025 yılında Akdeniz Üniversitesi Sosyal Politika ve Çalışma İlişkileri alanında tamamlamıştır. Temel araştırma alanları sosyal güvenlik hukuku, kayıt dışı istihdam, iş hukuku, sosyal politika konularını kapsamaktadır. Yazarın Türkçe ve İngilizce dillerinde yayımlanmış ulusal ve uluslararası makaleleri ve kitap bölümleri bulunmaktadır.

E-posta: nonder3@sgk.gov.tr, nesoneerd.uluda@gmail.com | ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9096-0827>

ABOUT THE AUTHORS

KARATAŞ Muhammed

Prof. Dr. Muhammed Karataş works as a faculty member at Akdeniz University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, (Antalya, Turkey).

E-mail: mkaratas@akdeniz.edu.tr | ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2490-6531>

ÖNDER YAŞAR, Neşe

Dr. Neşe Önder Yaşar works as a social security inspector at Antalya Provincial Directorate of Social Security, (Antalya, Turkey). She completed her undergraduate education in 2010 at Uludağ University, Department of Labor Economics and Industrial Relations, her master's degree in 2019 at Süleyman Demirel University, Department of Labor Economics and Industrial Relations, and her doctorate in 2025 at Akdeniz University in the field of Social Policy and Labor Relations. Her main research areas include social security law, informal employment, labor law, and social policy. The author has national and international articles and book chapters published in Turkish and English.

E-mail: nonder3@sgk.gov.tr, nesoneerd.uluda@gmail.com | ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9096-0827>

GİRİŞ

Sanayi Devrimi ile birlikte insanoğlu alışageldiğinden oldukça farklı yerlerde ve koşullarda çalışmaya başlamıştır. İşverenlerin karını artırma arzusu ile uzadıkça uzayan çalışma saatleri, karşılığında yalnızca karın doyuracak ücretlerin kazanılması, koruyucu tedbir alınmaksızın insan sağlığına uygun olmayan ortamlarda kadın-erkek, çocuk-yaşlı ayırt edilmeden çalışılması uzun süre işçilerin yaşamının olağan bir parçası olmuştur.

Zorlu çalışma şartları sebebiyle işçilerin hastalanması, engelli hale gelmesi, ölmesi, yaşam süresinin kısalması, doğum oranlarının düşmesi gibi sorunlar Robert Owen, Daniel Le Grand, J.A. Blanqui, Villerme, Ducpetiaux ve Jacques Necker gibi işverenlerin kendi inisiyatifi ile ve yaşamları dışında kaybedecek hiçbir şeyleri olmayan işçilerin ayaklanmaları, işyerlerine ve çalıştıkları makinelere zarar vermeleri sebebiyle zorunlu olarak işveren ve devletleri çalışma şartlarında iyileştirici tedbirler almaya itmiştir.

Zaman içerisinde bu iyileştirme girişimleri Bismarck'ın öncülük ettiği İşçi Kaza Sigortasından, Roosevelt'in Sosyal Güvenlik Kanunu (Social Security Act)'na, oradan da Beveridge'nin herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu bir anlayışa evrilmiştir. Bu süreçte kurulan ILO, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği gibi kurum ve kuruluşlar kabul ettikleri sözleşmeler ile üye devletlerin iş kazalarına ilişkin birtakım önlemler almalarını zorunlu kılmıştır.

Günümüz itibariyle hala iş kazaları hem Türkiye'nin hem de dünyanın gündeminde yer alan bir sorundur. Dünyanın birçok yerinde her gün binlerce işçi iş kazasına maruz kalmaktadır. İş kazalarının önlenmesi ve olduktan sonra mağduriyetlerin giderilmesi için faaliyet yürüten uluslararası kuruluşlar yanında devletlerin kendi içlerinde kurdukları birimler mevcuttur. Çalışmada Türkiye'de iş kazalarını konu edinen kamu kurum ve kuruluşlarına yer verilmiştir.

Bugün itibariyle iş kazaları birçok yönü ile ele alınabilir ve birbirinden farklı alanların konusu olabilir. Bir mühendis tarafından iş sırasında kullanılan araç veya makinelerinin iş kazalarının önlenmesi veya asgariye düşürülmesi açısından üretimi ve kullanımını içerecek şekilde teknik anlamda ele alınabilir iken bir sağlıkçı tarafından iş kazaları sebebiyle kazazedelerin yaşadıkları sağlık sorunları açısından değerlendirilebilir. Bir hukukçu, iş kazası sebebiyle açılacak davalarda işçi, işveren ve 3. kişilerin karşı karşıya olduğu

cezalar ve tazminatlar bakımından inceleyebileceği gibi bir sosyolog iş kazalarının toplum üzerindeki etkileri üzerinden irdelenebilir. Bunların dışında iş kazaları, iş ve sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında tarafların hak ve sorumlulukları açısından da irdelenebilir.

Bu çalışmada ise iş kazaları Sosyal Güvenlik Kurumu perspektifinden ele alınmıştır. Bu anlamda öncelikle iş kazalarının Türkiye’de ve dünyada sosyal güvenlik sistemlerinde yerini almasına ve günümüz itibariyle seçilen örnek ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinde hangi kazaların iş kazası sayıldığı, bu iş kazaları sebebiyle işverenlere verilen yükümlülüklerin neler olduğu, işçilere iş kazaları sebebiyle sağlanan hakların neler olduğuna değinilmiştir. Akabinde Türkiye özelinde SGK’ye yapılan iş kazası başvurularının nasıl incelendiği, iş kazası tespitlerinin nasıl yapıldığı ve iş kazası olduğuna karar verilen başvurularda kişilere ve/veya hak sahiplerine sağlanan hak ve yardımlardan bahsedilmiştir. Son olarak mevzuat üzerinden anlatılan bu süreç spesifik örnekler ve çözümleri üzerinden somutlaştırılmıştır.

BÖLÜM 1

DÜNYADAKİ TARİHSEL SÜREÇ VE MEVCUT DURUM

1 Dünyada İş Kazalarının Tarihsel Süreci ve Sosyal Sigorta Sistemlerinde Yerini Alışı

İş kazaları tarihi insanlık tarihinin başlangıcına kadar uzanmaktadır. Sümerlerden Hammurabi Dönemine, Antik Yunan, Roma, Arap ve Çin Medeniyetlerinden Orta Çağ'ın feodal dönemine kadar iş kazaları sonucu zarar gören işçiler ve onlara sağlanan yardımlara dair bilgiler mevcuttur (Guyton, 1999:106). Ancak günümüzdeki iş kazası anlayışı ve işçilere tanınan haklar, Sanayi Devrimi ile başlayan süreçte şekillenmiştir.

18. yüzyılda İngiltere'nin öncülüğünde başlayan ve Avrupa'dan tüm dünyaya yayılan Sanayi Devrimi, küresel bir sanayileşme sürecini tetiklemiş ve fabrikalarda çalışan "işçi sınıfını" ortaya çıkarmıştır (Sevgi, 2014:5-6). Bu yeni sınıf, daha önce karşılaşmadığı çalışma ortamları ve koşullarıyla yüzleşmek zorunda kalmıştır.

Sanayi Devriminin getirdiği makineleşme, kimyasal kullanımı, zehirli atıklar gibi etkenler, işçilerin çalışma koşullarını kötüleştirilmiş ve bu durum iş kazalarına sebep olmuştur. Yaralanma, uzuv kaybı, engelli kalma ve hatta ölümle sonuçlanan iş kazalarına bağlı sorunlar başlangıçta yardımlaşma ile giderilmeye çalışılsa da yardımlaşma sistemlerinin yetersiz kalması, işçi sınıfında kitlesel eylemlere yol açabilecek bir öfke birikimine neden olmuş, bu durum devletlerin müdahalesini zorunlu kılmıştır (Yenihan, 2017:181-182).

Başlangıçta yapılan düzenlemeler, iş kazası geçiren işçilerin tazminat almasını engelleyen üç temel prensip içermektedir. Bu prensipler, sınırlayıcı olmaları nedeniyle "kutsal olmayan savunma üçlüsü" olarak adlandırılmıştır. Bu ilkeler şunlardır:

İşçinin İhmali İlkesi: Yaşanan iş kazasında işçinin ihmali olması halinde işverenin sorumlu tutulamayacağına yönelik ilkedir. Bu ilke iş kazalarının yaşandığı makinelerin tehlikelerini göz ardı etmiştir.

İş Arkadaşının Eylemi veya İhmali İlkesi: Yaşanan iş kazasına işyerinde çalışan diğer işçinin eylem veya ihmali gerekçe gösterilebiliyor ise yine işverenin sorumlu tutulamayacağına yönelik ilkedir.

Risk Varsayımı İlkesi: İşe girişlerde işçilere imzalatılan sözleşmeler ile işin içerdiği riskleri işçinin bildiğini ve ilgili pozisyonda çalışmayı kabul edetk riski üstlendiği anlamına gelmektedir. Bu sözleşmelerin imzalanması ile artık işçiler iş kazasına maruz kaldıklarında işverene dava açma hakkından feragat etmiş sayılmaktadır. Bu sebeple daha sonraları bu sözleşmeler "işçinin ölme hakkı" veya "ölüm sözleşmeleri" olarak anılmaya başlamıştır.

İlkelerin bu kadar kısıtlı olmasının yanında iş kazası nedeniyle dava açmak bir hayli maliyetlidir. Bir işçinin iş kazası nedeniyle tazminat alması ise oldukça nadir görülmektedir. İngiltere’de "Dostluk Dernekleri", Almanya’da "Krankenkassen" gibi daha varlıklı işçilere çeşitli türlerde sakatlık sigortası satın alma seçeneği sunan özel kuruluşlar kurulmuştur. Bazı işçilerin zaman zaman haksız fiil mevzuatı yoluyla galip gelmesi işverenlerin bu maliyetli dava süreçlerinden rahatsız olmasını beraberinde getirmiştir (Guyton, 1999:106).

Mevcut koruma mekanizmalarının işlevsel yetersizliği neticesinde Bismarck, sosyal güvenlik reformlarının öncülünü teşkil eden 1871 tarihli İşveren Sorumluluk Yasası’nı devreye sokarak, özellikle endüstriyel riskin yoğunlaştığı fabrikalar, taş ocakları, demiryolları ve maden işletmeleri gibi stratejik sektörlerde sınırlı bir sosyal koruma kalkını oluşturmuştur (Guyton, 1999:106). İlgili yasal düzenleme ile bu iş kollarında meydana gelen iş kazalarına bağlı maluliyet veya ölüm durumlarında, işverenlere yönelik statüsel bir tazminat yükümlülüğü getirilmiştir (Dilik, 1985:75-76). Doktrinde önemli bir gelişme olarak kabul edilen, işçinin kusurunun bulunmadığı yaralanma hallerinde altı haftalık ücret ikamesi hakkı tanınmış olsa da dönemin akdi serbesti prensibi uyarınca işverenlerin sözleşmelere ekledikleri sorumluluk kayıtları (feragatnameler) ile bu yükümlülüğten kaçınmaları mümkün kılınmıştır. Diğer taraftan, ev hizmetlileri özelinde sosyal risk yönetimi oldukça kısıtlı kalmış; hastalık durumunda ortaya çıkan tıbbi müdahale maliyetlerinin, rücu mekanizması çerçevesinde işveren tarafından doğrudan

çalışanın ücretinden tevkif edilmesi yasal bir uygulama olarak sürdürülmüştür (Sigerist, 1943:477-478)

Bismarck'ın öncülüğündeki bu sistem öncesinde Almanya'da da var olan sistem, işçinin iş kazası sebebiyle tazminat davası açması ve yaralanmanın ihmalden veya işverenin hatasından kaynaklandığını mahkemede kanıtlaması gerektiğine dayalı sistemdir (Sigerist, 1943:477).

Bismarck tarafından 1884 yılında ihdas edilen İşçi Kaza Sigortası, modern sosyal güvenlik literatüründe kurumsal işçi tazminat sistemlerinin ilk özgün ve sistematik örneği olarak kabul edilmektedir. İlgili yasal düzenlemenin başlangıç safhasındaki kapsadığı kişiler imalat ve madencilik sektörleri ile bu iş kollarında yıllık kazancı 2.000 Mark eşliğinin altında kalan idari personel olsa da takip eden üç yıllık süreç zarfında gerçekleştirilen genişleme ile ulaştırma, inşaat ve tarım emekçilerinin yanı sıra ormancılık, denizcilik, savunma hizmetleri mensupları ve federal kamu çalışanlarını da kapsama almıştır (Sigerist, 1943:488)."

Bu sigorta, kaza sonucu malullük durumlarında maddi yardım ve tıbbi yardımları kapsamaktadır. Ölüm halinde geride kalanlara aylık bağlanması ve cenaze masraflarının karşılanması kapsam dahilindedir (Sigerist, 1943:489).

İşverenler, ilgili sektörlerin tamamı için Karşılıklı Ticaret Birlikleri (Berufsgenossenschaften) kurmak zorundadır; bu özerk yapılar, sektörlerinin sigorta yasalarını bizzat yönetir. Sistemin en dikkat çekici yanı, işçilerin yönetimde yer almamalarına rağmen, tahkim mahkemelerinde temsil edilmeleri yoluyla haklarını koruyabilmesidir. Sosyal yardımlar ilk sene postaneler aracılığıyla devlet tarafından ödense de sonrasında hükümetin harcamalarını karşılayacak ve yedek fon oluşturacak miktarda katkı payları işverenlerden düzenli olarak toplanmıştır (Sigerist, 1943:489).

Bismarck'ın sosyal sigorta sistemi, 1889'da maluliyet sigortasına ilişkin yasanın çıkarılmasıyla son şeklini almış ve Amerika Birleşik Devletleri gibi birçok uluslararası program için temel bir çerçeve oluşturmuştur (Guyton, 1999:106; Kim vd. 2012: 47; Yılmaz,2017:109; Ünal, 2006:12; Güzel vd., 2008: 19'den aktaran Kırdar, 2020:10; Sigerist, 1943:488).

Sanayi toplumunun gerektirdiği zorunlu işçi sigortası fikri diğer Batı ülkelerinde kabul görmeye başlayınca, İngiltere 1880'de İşverenin Sorumluluk Yasası'nı çıkarmıştır. Fakat bu yasa, işçinin tazminat alması için işverenin

ihmalinin kanıtlanmasını şart koştuğu ve yasal "ölüm sözleşmeleri" varlığını sürdürdüğü için kayda değer bir etki yaratamamıştır. İşçi lehine gerçek bir ilerleme, 1897 yılında yürürlüğe giren İşçi Tazminatı Yasası ile sağlansa da Almanya'nın devlet merkezli modelinin aksine, İngiltere'nin sistemi "Friendly Societies" (Dost Dernekler) olarak bilinen ve yıllardır özel engellilik sigortası sağlayan kuruluşlara dayandırılmıştır (Guyton, 1999:106).

İngiltere'deki iş kazası sigortası, işçinin görev başında geçirdiği bir kaza sonucu iki haftadan fazla çalışamaz hale gelmesi veya ölmesi durumunda işverene tazminat yükümlülüğü getirmiştir. Bu tazminat hakkı, kazanın işçinin kendi ihmalinden veya başka bir işçinin eyleminden kaynaklanıp kaynaklanmadığına bakılmaksızın tanınmıştır. Ancak, kaza işyerinde veya yakınında gerçekleşmeli ve işçi kaza anında mutlak görevini yapıyor olmalıdır. Önemli bir genişletme olarak, acil ve olağanüstü hallerde müdahale sırasında meydana gelen kazalar da iş kazası sayılarak tazminat kapsamına alınmıştır (Yılmaz,2017:109).

Sanayi Devrimi'nin önde gelen ülkelerinden olan Fransa, 1898 yılında çıkardığı yasayla iş kazaları konusunda önemli bir adım atmıştır. Bu yasayla, sanayi işletmelerinde hizmet sözleşmesiyle çalışan işçilerin kaza geçirmesi durumunda, işverenin kusursuz sorumlu olduğu kuralı benimsenmiştir. Bu ilke sayesinde, işçinin tazminat alabilmesi için işverenin kusurunu kanıtlaması zorunluluğu ortadan kalkmıştır (Gülhan, 2008:4).

Fransa'nın bu adımını takiben, diğer Avrupa ülkeleri ve Amerika Birleşik Devletleri de dahil olmak üzere pek çok yerde iş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik yasal düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır (Çoban ve Kartal, 2016:213).

Bu alanda yasaları kabul eden diğer ülkeler ve tarihleri şunlardır:

19. Yüzyıl Sonu: Polonya (1889), Finlandiya ve Norveç (1895), İngiltere ve İrlanda (1897).

20. Yüzyıl Başları: İspanya (1900), Hollanda (1901), Avustralya (1902), Macaristan (1907), Kanada ve Yeni Zelanda (1908), Japonya ve İsviçre (1911).

Birinci Dünya Savaşı Öncesi ve Sonrası: Portekiz (1913), Yunanistan ve Güney Afrika (1914), Şili (1916), Brezilya (1919), Estonya (1924), Belçika (1930), Meksika (1931) ve Çin (1951) (Greve, 2014).

Amerika Birleşik Devletleri'nde, olumsuz çalışma koşullarını önleme sorumluluğu eyalet hükümetlerine verilmiştir. Bu yetkiyle, Massachusetts eyaleti 1836'da çocuk işçilere yönelik ilk düzenlemeleri yaparak öncülük etmiştir. Gelişim devam ederek 1867'de, özel denetim kanununu uygulamak amacıyla bir örgüt kurulmuş, bu sayede istatistiksel veri toplama çalışmaları hız kazanmıştır (Erginbaş, 2010:11).

ABD'de sosyal sigorta alanındaki ilerleme, Avrupa'ya kıyasla daha yavaş gerçekleşmiştir. Yirminci yüzyılın ilk on yılında, örgütlü işçi hareketlerine yönelik popülist eğilimler güçlenmeye başlamıştır. 1893'te Almanya Çalışma Bakanlığı, zorunlu sigorta konusunda bir rapor hazırlamış, ABD Kongresi, 1906 ve 1908 tarihli İşveren Sorumluluk Yasalarını kabul ederek, ortak hukuktaki "ihmale katkıda bulunma" doktrininin yumuşatmıştır. İşçi tazminat konularının eyaletlerin sorumluluğunda olması gerektiği görüşü benimsenen ABD'de New York (1898), Maryland (1902), Massachusetts (1908) ve Montana'da (1909) kapsamlı işçi tazminatı yasaları çıkarma çabaları sınırlı kalmış veya başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Yasaların merkezi olmaması ve eyaletler arası ticarete rekabeti engelleme endişesi, düzenlemelerin uygulanmasını geciktirmiştir. Gerçek ilerleme, 1911'de Wisconsin'in ilk kapsamlı işçi tazminatı yasasını kabul etmesiyle başlamıştır. Aynı yıl dokuz eyalet daha bu düzenlemeleri onaylamış, on yıl dolmadan ise otuz altı eyalet daha Wisconsin'i takip etmiştir. İşçi tazminatı yasasını çıkaran son eyalet 1948'de Mississippi olmuştur (Guyton, 1999:106). Federal hükümet ise, 1936 tarihli Walsh-Healey Sözleşmesi (Act) ile işyerlerinin sağlık ve güvenlik denetimi sorumluluğunu üstlenmiştir (Alper, 1992:90; Erginbaş, 2010:11).

2 Modern Sosyal Güvenlik Sistemlerinde İş Kazası Sigortası

İş kazaları ve meslek hastalıklarının işçilerde yarattığı bedensel hasarlar, çalışmamaktan kaynaklanan maddi kayıplar ve ölüm durumunda ailelerin muhtaç duruma düşmesi gibi sonuçlar, zararın tazminine dair yasal yükümlülükleri beraberinde getirmiş ve bu, modern sosyal güvenlik sisteminin kurulmasına zemin hazırlamıştır (Karadeniz, 2012:17).

20. yüzyılın başlarına kadar sınırlı kalan sosyal güvenlik programları genişlemeye ve dünya çapında yayılmaya başlamıştır. Bu küresel dönüşümde

önemli bir dönüm noktası, 1932'de ABD Başkanı seçilen Franklin D. Roosevelt'in New Deal (Yeni Düzen) politikaları olmuştur.

Bu politikaların bir parçası olarak, 1935 yılında ABD'de Sosyal Güvenlik Kanunu (Social Security Act) yürürlüğe girmiştir (Erdoğan, 2018:20-21). Roosevelt, liberal ekonomik düzen yerine refah devleti anlayışını benimseyerek, bu kanun ile sosyal devletin temellerini atmıştır. Kanun; yaşlıların, işsizlerin, engellilerin, bakıma muhtaç çocukların ve annelerin korunmasını ve ekonomik olarak desteklenmesini amaçlamıştır (Social Security Act, 1935; Kırdar, 2020:10-11). New Deal döneminde sosyal güvenliğin yanı sıra çalışma koşulları da iyileştirilmiştir:

Ulusal Çalışma İlişkileri Yasası (Wagner Yasası)'nın kabulü: Bu yasa ile çocuk işçiliği yasaklanmış, saat başına asgari ücret 25 cent ve haftalık azami çalışma süresi 44 saat olarak belirlenmiştir.

Ulusal Endüstriyi Kurtarma Yasası'nın kabulü: Bu yasa sayesinde haftalık ücretler 12-15 dolara yükseltilmiş ve çalışma saatleri de haftalık 35-40 saate düşürülmüştür (Grossman, 1978:22).

Ancak, tüm bu gelişmelere rağmen, ABD'deki sosyal güvenlik tanımı Avrupa'ya göre oldukça dar tutulmuştur. İş kazaları sigortası ve sağlık sigortası gibi önemli alanlar, uzun süre sosyal güvenlik kavramının dışında bırakılmıştır (Alper, 2008:6).

Temel felsefesi, "herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu" ilkesine dayanan "Beveridge Raporu", 1942 yılında İngiltere'de Lord William Beveridge tarafından hazırlanmış ve bu rapor modern sosyal güvenlik sistemleri için bir dönüm noktası olmuştur (Erdoğan, 2018:20-21).

Lord Beveridge'in Raporu, sosyal güvenliği üç temel sistem üzerine inşa etmiştir:

1. (Zorunlu) Sosyal Sigorta
2. Bütçe Hesaplı (Sosyal) Yardım
3. Gönüllü Sigorta

Rapor, evrensellik ilkesine dayalı zorunlu sosyal sigorta kapsamında yapılacak yardımlara ilişkin şu kilit ilkeleri benimsemiştir (Ezer, 2016:91-92):

- Finansman: Fon kaynağı işçi, işveren ve devletin katkılarından oluşacaktır.

- Fonlama Yöntemi: Uygulanacak prensip kaynakta kesme (pay-as-you-go) olacaktır.
- Düz Oran İlkesi (Flat-Rate Principle): Herkes aynı tutarlarda prim ödeyecek ve karşılığında aynı tutarda yardım alacaktır.
- Yardım Düzeyi: Asgari düzeyde temel yardımlar yapılacak, ilave yardımlar ise bireysel tasarruflar ve özel sigorta şirketleri aracılığıyla sağlanabilecektir.
- Asgari Hayat İlkesi: Yardıma ihtiyacı olan herkesin başvurabileceği bir sistem benimsenecektir.
- Yönetim: Sosyal sigorta ve sosyal yardım sistemleri, "birlik ilkesi" gereği tek elden yürütülecektir (Ezer, 2016:91-92).

Beveridge Raporu, sosyal güvenlik anlayışını temelden değiştirerek, çalışan odaklı sigortadan tüm toplumu koruyan bir modele geçişin önünü açmıştır. Bu sayede, sistemler hızla ilerleme kaydetmiş ve sonuçta tüm nüfusu ve tüm riskleri kapsayan sosyal güvenlik yapıları oluşturulmaya başlanmıştır (Şenocak, 2009:414-415).

Refah devleti paradigmasının egemen olduğu İkinci Dünya Savaşı sonrası konjonktürde, devletler sosyal risklerin kolektif bir sorumlulukla üstlenilmesi çerçevesinde kamusal harcama hacimlerini kayda değer oranda genişletmişlerdir. Sosyal güvenlik alanında tesis edilen normatif düzenlemeler vasıtasıyla; başta bağımlı çalışanlar ve onların hak sahipleri olmak üzere, dezavantajlı tüm kesimlere yönelik kapsamlı bir koruma kalkanı oluşturulmuştur. Bu süreçte iş kazası, meslek hastalığı, işsizlik ve yaşlılık gibi endüstriyel risklerin yanı sıra; hastalık, analık, aile yükümlülükleri ve maluliyet gibi biyolojik ve sosyal riskler de yasal güvenceye kavuşturulmuştur. Sisteme erişim kriterlerinin minimize edilmesi ve düşük gelirli gruplar için primsiz (karşılıksız) sosyal güvenlik rejimlerinin benimsenmesiyle, sosyal güvenlik hakkı evrensel bir nitelik kazanarak müdahaleci devletin temel yükümlülüklerinden biri haline gelmiştir (Kırdar, 2020:11-12).

70’li ve 80’li yıllara sirayet eden dünya çapındaki krizler ile refah devlet uygulamalarında kapsamın daraltılması gündeme gelmiş olsa da bu süreçte benimsenen refah devlet anlayışları çeşitli yazarlarca kategorileştirilmiştir (Göktürk, 2018:10-17).

Literatürde refah devleti sınıflandırmasına dair en sık atıf yapılan tipoloji Esping-Andersen’e aittir. Esping-Andersen, refah devletlerini üç ana

kategoriye ayırmaktadır: Liberal Model, Muhafazakâr-Korporatist (Kıta Avrupası) Model ve Sosyal Demokrat (İskandinav) Model.

1. **Liberal Refah Modeli:** Sosyal sigorta yardımlarının minimal düzeyde tutulduğu ve piyasa mekanizmalarının baskın olduğu devletleri tanımlar. Bu modelin önde gelen temsilcileri İngiltere ve ABD'dir.
2. **Muhafazakâr-Korporatist (Kıta Avrupası) Refah Modeli:** Sosyal güvenlik haklarının geniş kapsamlı olduğu, ancak sosyal refahın sağlanmasında mesleki statü ve aile yapısının rolünün güçlü olduğu devletleri ifade etmektedir. Almanya, Fransa ve Belçika bu modelin en belirgin temsilcilerindendir.
3. **Sosyal Demokrat (İskandinav) Refah Modeli:** Sosyal yardımların evrensel ve en yüksek seviyede sunulduğu, eşitlikçi bir yaklaşımla devletin refah hizmetlerinde merkezi bir rol üstlendiği ülkeleri kapsamaktadır. İsveç, Finlandiya, Norveç, Danimarka ve Hollanda bu modeli temsil eden devletlerdir.

Bu üçlü sınıflandırmayı yetersiz bulan Castles ve Mitchell ile Ferrera gibi araştırmacılar yeni tipolojiler geliştirmiştir. Bu yazarlar, Avrupa ülkelerinin Muhafazakâr-Korporatist modelden ayrılan özgün niteliklere sahip olduğunu ve bu nedenle ayrı bir sınıflandırma grubunda değerlendirilmesi gerektiğini savunmuşlardır. Sosyal olanaklar ve hizmet sunan kurumsal yapıların yetersizliği ve parçalı yapısı ile Güney Avrupa Refah Modeli, Tam Oluşmamış Model olarak da adlandırılmaktadır. İspanya, Portekiz, Yunanistan, Türkiye, İtalya ve İrlanda Cumhuriyeti bu modelin önde gelen ülkeleridir (Yıldırım ve Şahin, 2019).

Aşağıda Esping-Andersen ve Castles ve Mitchell ile Ferrera'nın refah devlet sınıflandırmasına göre seçilmiş bazı ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinde yer alan iş kazaları sigorta uygulamalarına yer verilmektedir.

3 Seçilmiş Ülkelerin Sosyal Sigorta Sisteminde İş Kazaları

Çalışmada, farklı refah devleti modellerini temsil eden 4 (dört) farklı örnek ülkelerdeki sosyal güvenlik sistemleri bağlamında iş kazaları sigortası uygulamalarına yer verilmiştir. Bu çerçevede, Liberal Refah Modeli'nin temsilcisi olarak İngiltere, Kıta Avrupası (Muhafazakâr) Refah Modeli'ni

temsilen Almanya, İskandinav (Sosyal Demokrat) Refah Modeli'nden Dani-marka ve Güney Avrupa Refah Modeli'nden İspanya'ya yer verilmiştir. Bu ülkelerin sosyal güvenlik düzenlemeleri içinde iş kazaları sigortasının yapısı ve işleyişi incelenmiştir.

3.1 İngiltere

İngiltere'nin sosyal sigorta sisteminde, iş kazası sigortası yalnızca bir iş-veren tarafından bağımlı olarak istihdam edilen kişileri kapsamaktadır (SGK, 2019: 59). Bu kapsamdaki çalışanların, yürüttükleri işten kaynaklanan veya işin yürütümü sırasında meydana gelen ve çalışanın fiziksel veya psikolojik olarak zarar görmesiyle sonuçlanan olaylar "iş kazası" olarak kabul edilmektedir (Wikeley ve Ogus, 2002: 721'den aktaran Yılmaz, 2017: 120).

İş kazası kavramının kapsamı, illiyet bağı prensibi çerçevesinde belirlenmektedir. Çalışanın doğuştan gelen (bünyesel) rahatsızlıklarının ilerlemesi veya intihar gibi kişinin kendisine bilerek ve isteyerek zarar verdiği durumlar, kural olarak iş kazası olarak nitelendirilmemektedir (Yılmaz, 2017: 121).

Bununla birlikte, kaza ile sonuç arasında doğrudan bir nedensellik (illiyet) bağı aranmaktadır. Bu bağlamda, işin niteliği veya koşulları sebebiyle bir çalışanın kalp krizi geçirmesi, iş kazası olarak kabul edilirken, iş ile bağlantısı kesin olarak tespit edilemeyen ve yalnızca işyerinde meydana gelen kalp krizleri, iş kazası tanımının dışında kalmaktadır.

İş kazası kapsamına giren durumlar sadece doğrudan işin icra edildiği anlarla sınırlı değildir. İşin sona ermesinin ardından işyerinde düş alma, özel kıyafet veya ekipman gerektiren işlerde bu kıyafetlerin giyilip çıkarılması ya da ekipmanların hazırlanması gibi işle doğrudan ilintili olan hazırlık ve tamamlama süreçlerinde ve ayrıca fazla çalışma yapılan zamanlarda meydana gelen kazalar da iş kazası olarak kabul edilmektedir.

Öte yandan, acil durumlar haricinde, yapılan işle ilgili olsa dahi, işverenin bilgi ve yetkilendirmesi olmaksızın çalışanın gerçekleştirdiği faaliyetler sırasında meydana gelen kazalar iş kazası sayılmamaktadır (Wikeley ve Ogus, 2002: 721'den aktaran Yılmaz, 2017: 120-122).

İş kazası tanımının kapsamı, yemek ve dinlenme sürelerinde meydana gelen vakaları da belirli koşullar altında içermektedir. Çalışanların işyerinde veya işveren tarafından belirlenmiş/anlaşma sağlanmış özel bir alanda yemek

yemesi sırasında gerçekleşen kazalar “iş kazası” olarak kabul edilmektedir. Bu durum, söz konusu sürenin işverenin otorite alanı veya kontrolü altındaki bir faaliyet olarak sayılmasından kaynaklanmaktadır.

Bununla birlikte, işveren tarafından belirlenmiş bir alanın tahsis edilmemesi veya anlaşmanın bulunmaması durumlarında, sigortalının kendi inisiyatifıyla işyeri dışında yemek tüketimi esnasında veya mesai başlangıcından önce yemek temini amacıyla gerçekleştirdiği kişisel alışveriş faaliyetleri sırasında meydana gelen kazalar, kural olarak iş kazası kapsamında değerlendirilmemektedir. Bu ayrımın temel hukuki dayanağı, meydana gelen vaka ile işin yürütümü arasındaki illiyet (nedensellik) bağının kesintiye uğramasıdır (Akin, 2011: 28’den aktaran Yılmaz, 2017: 122).

İşin yürütümü gereği gerçekleştirilen seyahatler veya işverenin açık talimatıyla yapılan görev seyahatleri sırasında meydana gelen kazalar, illiyet bağı prensibince iş kazası olarak kabul edilmektedir. Bu durum, seyahat süresinin işverenin denetim ve gözetim alanı dahilinde bir faaliyet olarak sayılmasından kaynaklanmaktadır.

Ancak, çalışanların ikametgâhlarından işyerine gidiş ve gelişleri sırasında yaşanan kazaların iş kazası kapsamında değerlendirilebilmesi için belirli ve sınırlı koşulların sağlanması gerekmektedir. Esas olarak, bu tür bir kazanın;

1. Kazanın meydana geldiği aracın bizzat işveren tarafından sağlanmış olması,
2. Veya kazanın, işverenin açık ya da zımni olarak kullanımına izin verdiği bir taşıtta gerçekleşmesi zorunludur.

Dolayısıyla, bu koşulların karşılanmaması halinde, özellikle toplu taşıma araçları kullanılarak gerçekleştirilen işe gidiş-gelişler sırasında meydana gelen kazalar, iş kazası kapsamının dışında tutulmaktadır (Wikeley ve Ogus, 2002: 732; Social Security Contributions and Benefits Act, 1992; Yılmaz, 2017: 122-123).

İş kazası sigortası için bağımsız bir prim tahsilatı yapılmamaktadır. Bu sigorta kolundan sağlanan haklar ve yardımlar, çalışanlar ve işverenlerden doğrudan ek bir prim alınmaksızın, diğer sigorta kollarından toplanan prim gelirleri aracılığıyla finanse edilmektedir (Soy, 2020: 25).

Sigorta kapsamında iki tür yardım verilmektedir. Bunlar, ilk olarak, tıbbi yardımlar ve mesleki rehabilitasyon hizmetlerini içeren aynı yardımlar;

ikincisi ise çeşitli biçimlerdeki maddi yardımlardır (SGK, 2019: 59). Ayrıca, bu sigorta kolunun gerektirdiği sağlık hizmetlerinin finansmanı ve sunumu, ulusal düzeydeki Sağlık Sistemi tarafından karşılanmaktadır (Soy, 2020: 25; Ezer, 2016: 114; SGK, 2019: 59).

Bu sigorta kapsamında sağlanan maddi yardımlar, doğrudan bu sigorta kolundan finanse edilmeyip, yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası kollarına ödenen prim gelirlerinden karşılanmaktadır. Bu sigorta sistemi dahilinde, hak sahiplerine yönelik ödemeler üç farklı ana durumu kapsayacak şekilde düzenlenmiştir:

Geçici iş göremezlik ödeneği (Temporary Incapacity Benefit),
Sürekli iş göremezlik geliri (Permanent Incapacity Benefit),
Ölüm halinde hak sahiplerine yapılan ödemeler.

Geçici İş Göremezlik Ödeneği Şartları:

Geçici iş göremezlik ödeneğinin çalışana ödenebilmesi, belirli prim ödeme şartlarının karşılanmasına bağlıdır. Sigortalının, son iki vergi yılının en az birinde tamamlanmış 26 hafta prim ödeme gününe sahip olması ve son iki vergi yılının her ikisinde de tamamlanmış toplamda en az 50 hafta prim ödeme günü veya prim ödeme günü sayılabilen (credited days) günlere sahip olması gerekmektedir. Prim şartının sağlanmadığı durumlarda ise, gelir testi uygulanmakta ve bu testin sonucuna göre geçici iş göremezlik ödeneğinin verilip verilmeyeceği kararlaştırılmaktadır (Ezer, 2016: 114; ÇSGB, İngiltere; SGK, 2019: 56-59; European Commission, 2011: 21-22). Geçici iş göremezlik ödemesinin süresi azami 13 hafta ile sınırlandırılmıştır (Soy, 2020: 26).

Sürekli İş Göremezlik Geliri Şartları ve Tespiti:

Sürekli iş göremezlik geliri (Permanent Disablement Benefit), iş kazası tarihinden itibaren 15 haftalık sürenin tamamlanmasına rağmen engellilik halinin devam etmesi ve gerçekleştirilen tıbbi muayene sonucunda sigortalının maluliyet oranının en az %14 olarak tespit edilmesi koşuluyla hak kazanılan bir ödeme türüdür.

Engellilik oranı, yetkili hekim tarafından %1 ile %100 aralığında belirlenmekte olup, bu tespit sürecinde sigortalının yaşı ve engellilik durumunun ciddiyeti gibi faktörler dikkate alınmaktadır. Özellikle bazı spesifik akciğer hastalıklarında, ödeme başlangıcından itibaren kişinin %100 engelli olduğu varsayımıyla ödeme yapılabilir.

Söz konusu ödemeler, hak sahibinin banka hesabına haftalık periyotlarla yapılabileceği gibi, dört haftalık toplu ödemeler şeklinde de gerçekleştirilebilmektedir (Ezer, 2016: 114; ÇSGB, İngiltere; SGK, 2019: 59).

İş Kazalarının Bildirimi ve Süreleri

İş kazalarının ilgili kurumlara bildirilmesi işverenin yükümlülüğündedir. Bildirim süreleri, kazanın sonucuna göre farklılaşmaktadır:

Ölümlü Sonuçlanan Kazalar: Ölümlü iş kazalarının ilgili makamlara derhal bildirilmesi zorunludur.

Ağır Yaralanmalı Kazalar: Ölümle sonuçlanmamakla birlikte, sigortalının en az üç gün süreyle iş göremezliğine neden olan iş kazalarının, bu sürenin bitimini takiben on gün içinde bildirilmesi gerekmektedir.

Söz konusu bildirimlerin belirtilen yasal süreler içinde yapılmaması, idari para cezası yaptırımını gerektirmektedir. Öte yandan, üç günden daha az iş göremezliğe neden olan ve daha küçük ölçekli kabul edilen iş kazalarının bildirim zorunluluğu mevzuatta aranmamaktadır (Soy, 2020: 25).

3.2 Almanya

Almanya Sosyal Sigortalar Sistemi'nde (*Deutsche Sozialversicherung*), İş Kazası Sigortası (*Gesetzliche Unfallversicherung*) kapsamı, geniş bir yelpazedeki mesleki ve sosyal grupları zorunlu olarak içermektedir. Bu kapsamdaki temel sigortalı kategorileri şunlardır (SGK, 2019: 39):

- Hizmet akdine dayalı olarak çalışan tüm sigortalılar (zorunlu çalışanlar).
- İsteğe bağlı sigorta kapsamında yer alan işverenler.
- Bazı serbest çalışan kategorileri (spesifik meslek grupları).
- Eğitim ve bakım hizmeti alan kişiler: Çıraklar ve öğrenciler, ayrıca gündüz bakım evlerinde bulunan veya profesyonel bakım hizmeti alan çocuklar.
- Tarım sektöründe yardımcı olan aile bireyleri.
- Belirli gönüllü faaliyetlerde bulunan veya gönüllü hizmetlere katılan bireyler.
- Hastanelerde, tabi oldukları diğer sigorta kolları tarafından finansmanı sağlanan rehabilitasyon hizmetlerini alan kişiler.

Bu geniş kapsam, Alman sisteminin iş kazası riskine karşı korumayı yalnızca geleneksel istihdam ilişkileriyle sınırlamadığını göstermektedir.

Alman İş Kazası Sigortası mevzuatında, iş kazası sayılan hallerin kapsamı da oldukça geniş ve detaylı bir şekilde düzenlenmiştir. Buna göre, bir olayın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için aşağıdaki durumların gerçekleşmesi ve vücut üzerinde dışarıdan bir etki doğurarak bir sağlık sorununa veya ölüme neden olması gerekmektedir (Yılmaz, 2017: 115-116):

I. Doğrudan Sigortalılık Faaliyetleri Sırasında:

Çalışanın sigortalılık faaliyetlerini yürüttüğü sırada meydana gelen olaylar.

Bu faaliyetlerin yürütülmesiyle ilgili olan koruma, sevk ve bakım faaliyetleri esnasında gerçekleşen durumlar.

Bir iş malzemesi veya koruyucu malzeme ile ilgili tedarik işlemleri sırasında meydana gelen kazalar.

II. İşe Gidiş ve Geliş Yolları (Yol Kazaları):

Sigortalının faaliyetleri gerçekleştireceği yere gidiş-gelişleri sırasında yaşanan kazalar.

Bu gidiş-geliş güzergâhından, belirli ve kabul edilebilir sapmaların olduğu yollarda (sapma güzergâhları) meydana gelen kazalar. Kabul edilebilir sapma güzergâhları, özellikle çocukların bakımı ve gözetimiyle ilgili nedenlerle (çocuk bakıcısına/eşe bırakmak vb.), veya aynı araçla işe gitmek amacıyla başka bir sigortalıyla buluşmak için yapılan sapmaları içerir.

Sigortalılık faaliyetiyle bağlantılı olarak, kişinin mutad aile konutuna gidiş ve dönüş yolları.

Faaliyet yerinin aile konutuna uzak olması halinde, o sırada daha yakında kalınan ikametgâha gidiş ve dönüş yolları.

Bu olaylar sırasında, kişilerin kullandığı tıbbi cihazlarda meydana gelen zararlar veya bu cihazların kaybı da mevzuatça iş kazası kapsamında değerlendirilmektedir.

Kaza ile meydana gelen sonuç arasında illiyet bağının bulunması gerekmektedir. Çalışma koşullarıyla ilişkilendirilemeyen, aşırı derecede yüksek promilde alkol kullanımı gibi sigortalının kendi iradesiyle sebebiyet verdiği ya da makul ve mantıklı risk sınırlarının dışında kalan durumlar iş kazası sigortası kapsamında değerlendirilemez. Benzer şekilde, kazanın bayılma, epilepsi, uykuya dalma, beslenme veya dinlenme gibi kişisel sağlık durumları ya da bireysel özelliklerden kaynaklanması halinde de olay iş kazası olarak nitelendirilmeyecektir. Bunun yanında, intihar veya kişinin kendi iradesiyle kendine zarar vermesi durumları da iş kazası sigortasının koruma alanı dışında kalmaktadır (Yılmaz, 2017: 117; Özmert Koçer, 2014: 51).

Alman Sosyal Sigorta Sisteminde iş kazası sigortasına ilişkin primler yalnızca işveren tarafından ödenmektedir (Froneberg, 2010: 296). Prim tutarının belirlenmesinde, sigortalı çalışanın ücreti ile işin niteliğine bağlı olarak kaza riskinin tehlike derecesi esas alınmaktadır. İş kazalarının düşük düzeyde gerçekleşmesi durumunda ise, **Bonus-Malus Sistemi** aracılığıyla işverene daha düşük prim ödeme olanağı tanınmaktadır (Froneberg, 2010: 300). Ölümle sonuçlanan ya da üç günden fazla iş göremezliğe yol açan iş kazalarının bildirim yükümlülüğü işverene aittir. İşveren, bu bildirimini yetkili iş kazası sigortası kurumuna en geç üç gün içerisinde yapmakla yükümlüdür. Bununla birlikte, tespiti geciken bir iş kazası söz konusu ise, olay tarihinden itibaren iki yıl içinde bildirim yapılması gerekmektedir (Özmert Koçer, 2014: 48-51). Yasal süresi içinde iş kazasını bildirmeyen işverenlere ise idari para cezası uygulanmaktadır (Zehiroğlu, 2023: 135).

İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigorta Kurumları; iş kazalarının önlenmesine yönelik koruyucu yöntemlerin geliştirilmesi, kaza meydana geldiğinde tıbbi ve mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin sağlanması, gerekli görüldüğü hallerde fizik tedavi olanaklarının sunulması ve yol giderlerinin karşılanması gibi hizmetleri yürütmektedir. Ayrıca, iş kazası sonucunda

sigortalıya veya hak sahiplerine gelir ya da aylık bağlanması da kurumun görev alanına girmektedir. Bu hizmetlerden yararlanabilmek için belirli bir prim ödeme gün sayısı şartı aranmamaktadır. Kaza sonrasında, altıncı haftanın sonuna kadar işveren, iş kazası geçiren çalışana ücret ödemeye devam etmekte; altıncı haftadan itibaren ise sigorta fonu devreye girerek ödemeleri üstlenmektedir (SGK, 2019: 39).

Bir iş kazası sonrasında çalışanın ihtiyaç duyduğu tıbbi tedavi giderleri, Meslek Hastalıkları Sigorta Kurumları veya hastalık sigortası tarafından karşılanabilmektedir. Tedavi süreci boyunca çalışan, en fazla 78 haftalık bir süre için brüt ücretinin %80'ine karşılık gelen bir ödeme almaktadır. Bu ödemeye **mağduriyet parası** denilmektedir. Çalışanın meslekte kazanma gücünü en az %20 oranında kaybetmesi durumunda ise, kazanın 26. haftasından itibaren, iş kazası öncesindeki yıllık brüt ücreti ve engellilik oranı dikkate alınarak hesaplanan tutarda **kısmi iş göremezlik geliri** bağlanmaktadır. Meslekte kazanma gücünün tamamen, yani %100 oranında kaybedilmesi halinde ise, yıllık brüt ücretin üçte ikisine denk gelen tutarda **tam iş göremezlik ödeneği** ödenmektedir (Özmert Koçer, 2014: 52).

Kaza sonucunda çalışanın mesleki kazanma gücünü yeniden elde edebilmesi amacıyla çeşitli destekler sağlanmaktadır. Bunun mümkün olmadığı durumlarda ise, çalışanın farklı bir meslekte yeterlilik kazanabilmesi için mesleki rehabilitasyon ve eğitim yardımları sunulmaktadır (Özmert Koçer, 2014: 51).

İş kazasının ölümle neticelenmesi durumunda, sigortalının hak sahiplerine ölüm sigortası yardımları kapsamında dul ve yetim aylığı bağlanması prosedürü uygulanmaktadır. Bu ana ödemelere ek olarak, dullar için üç aylık geçici yardım, ölüm ödeneği ve cenaze giderlerini karşılamaya yönelik ek ödemeler de sağlanmaktadır. Dul aylığı, hak sahibinin vefat etmesi veya yeniden evlenmesi durumunda sona ermek üzere, başlangıçta iki yıl süreyle ölen sigortalının yıllık brüt kazancının yüzde 30'u oranında verilmektedir. Ancak, hak sahibinin 47 yaşını doldurmuş olması ya da yetim aylığına hak kazanma koşullarını sağlayan bir çocuğunun bulunması hâlinde, vefatı takip eden ilk üç takvim ayı süresince ölen sigortalının yıllık kazancının yüzde 66,7'si oranında bir ödeme yapılmaktadır. Bu geçici sürenin tamamlanmasının ardından ise, ödenek miktarı ölen sigortalının brüt ücretinin yüzde 40'ı oranında yeniden düzenlenerek bağlanmaktadır. Ayrıca, sigortalının vefat

etmeden önce boşandığı eşine nafaka yükümlülüğü bulunması halinde, eski eş de dul aylığı alması durumunda hak kazanacağı tutara eşdeğer bir ödeme yapılması hükme bağlanmıştır (Özmert Koçer, 2014: 52-53; SGK, 2019: 40).

İş kazası sonucu sigortalının vefat etmesi durumunda, çocuklara yönelik yetim aylığı bağlanması söz konusudur. 18 yaşa kadar verilen aylık çocuğun eğitim görmesi veya bir maluliyetinin bulunması durumunda 27 yaşını doldurana kadar devam etmektedir. Verilen yetim aylığı ölen sigortalının son kazancının %20'si kadardır. Şayet her iki ebeveynde ölmüş ise bu tutar %30'a çıkmaktadır (Özmert Koçer, 2014:53). Bununla birlikte dul ve yetimlerin gelir alma koşulları oluşmamış ise ölen sigortalının kazancının %40'ı oranında götürü bir toptan ödeme hak sahiplerine eşit bir şekilde paylaştırılarak ödenmektedir (SGK, 2019:40).

İş kazası neticesinde sigortalının vefatı durumunda üst soya da gelir bağlanması mümkündür. Bekar ebeveynler (anne ve baba) ve büyükanne ile büyükbabaların her birine, ölen sigortalının son çalıştığı yıla ait brüt yıllık kazancının yüzde 20'si oranında dul ve yetim yardımı (ölüm geliri) verilmektedir. Ebeveynler veya büyükanne/büyükbaba çift olarak birlikte yaşamaları halinde bu oran toplamda yüzde 30'a yükseltilmektedir (SGK, 2019: 40). Öz ebeveynlerin yanı sıra üvey anne ve babalar ile bakıcı anne ve babaların da ölüm sigortası kapsamında aylık hakkı kazanmaları mümkündür (Özmert Koçer, 2014: 53).

İş kazalarının önlenmesine yönelik olarak işverenlerin uyması gereken zorunlu standartlar ve almaları gereken tedbirler İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigorta Kurumları, tarafından belirlenmektedir. Bu düzenlemeler; işyerinde bulundurulması gereken asgari donanımları, sigortalıların iş kazasına maruz kalmamaları için riayet etmeleri gereken kuralları ve yüksek risk teşkil eden işlerde çalışacak personelin öncelikle tıbbi muayeneden geçirilme zorunluluğu gibi konularda bağlayıcı normlar içermektedir (Özmert Koçer, 2014: 49).

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) ile ilgili bu standartların kontrolü, Federal Eyalet Kurumları İş Müfettişleri tarafından yürütülmektedir. Kazaları önlemeye yönelik düzenlemelerin sahada uygulanabilirliği ise Kaza Sigortalı Kurumlarının teknik teftiş servis birimleri aracılığıyla sağlanmaktadır (Froberg, 2010: 297).

Tespit edilen bu kuralları kasten veya kusurla ihlal eden kişi veya kurumlara idari para cezaları uygulanmaktadır. Kurallara uyumun sağlanıp sağlanmadığı, atanmış denetçiler vasıtasıyla düzenli olarak kontrol edilmektedir. Ayrıca, denetim görevlilerine karşı yasal sorumluluklarını yerine getirmeyenlere de yine idari yaptırım olarak para cezası uygulanmaktadır (Özmert Koçer, 2014: 49).

3.3 Danimarka

Danimarka Sosyal Sigorta Sistemi mevzuatında, "iş kazası" kavramı; iş ilişkisi nedeniyle çalışanın, çalışma ortamı veya koşullarından kaynaklanan bir olay veya maruziyet sonucu aniden ya da beş gün içerisinde ortaya çıkan yaralanmaları ifade etmektedir. Çalışanın işveren emrinde iken, işverenin ikametgâhında, işverenin veya aile üyelerinin kişisel hizmetlerini ifa etmesi sırasında meydana gelen kazalar da yine "iş kazası" kapsamında değerlendirilmektedir. İşe gidiş-gelişler esnasında gerçekleşen kazaların iş kazası sayılıp sayılmaması hususunda yetkili merci Çalışma Bakanlığı olarak belirlenmiştir. Söz konusu yaralanmaların niteliği fiziksel veya zihinsel olabileceği gibi, kalıcı ya da geçici nitelikte de olabilir. Bu yaralanmanın "iş kazası" olarak kabul edilmesi için, zorunlu bir tıbbi tedavi gerektirecek düzeyde bir yaralanma şartı aranmamaktadır (Consolidated Workers' Compensation Act, 2013: m.1, m.4, m.5; European Commission, 2023: 34).

Danimarka Konsolide İşçi Tazminatı Sözleşmesi, temel tanımlamaların ötesinde, iş kazası sigortası kapsamına dahil edilen özel durumları da belirlemiştir. Buna göre, çalışanların mesleki faaliyetleri ile bağlantılı olarak;

Sivil veya belediye görevlerini ifa ederken,

Güvenli çalışma koşulları tesis etmeye çalışırken,

İnsan hayatını kurtarma çabası içindeyken,

Büyük kazaların veya önemli maddi ve kültürel kayıpların yaşanmasını engellemeye çalışırken meydana gelen kazalar da "iş kazası" olarak kabul edilerek sigorta teminatına alınmıştır (Consolidated Workers' Compensation Act, 2013: m.4).

İş kazası sigortası kapsamına bir işveren tarafından ücretli, ücretsiz, süreklili, geçici veya gündelik çalıştırılan tüm işçiler dahil edilmektedir. Ek olarak, mesleki eğitim süreçlerinin bir parçası olarak, eğitim, öğretim ve staj

amaçlı işyerinde bulunan bireyler de bu sigorta kapsamına alınabilmektedir (Consolidated Workers' Compensation Act, 2013: m.2-3).

Danimarka İşçi Tazminatı Yasası (Workers' Compensation Act) hükümleri uyarınca, herhangi bir tazminat talebinin karşılanabilmesi için, kaza neticesinde ortaya çıkan hastalık, yaralanma veya vefat durumu ile çalışanın mesleki faaliyeti arasında mutlak bir nedensellik ilişkisinin (causality) bilimsel ve hukuki olarak kanıtlanması zorunludur (European Commission, 2023: 34).

Bir iş kazası sonucu zarar gören sigortalıya (kazazedeye) aşağıdaki tazminat ve ödenek hakları sağlanabilmektedir:

Kalıcı Yaralanma Tazminatı: Kazanın sürekli hasara yol açması halinde ödenen tazminat.

Kazanma Kapasitesi Kaybı Tazminatı: Çalışanın meslekteki gelir elde etme gücündeki azalmaya karşılık gelen tazminat.

Tıbbi ve Destek Giderlerinin Karşılanması: Tedavi, ilaç, yardımcı araç ve benzeri giderlerin sigorta kapsamında ödenmesi.

Sigortalının vefatı halinde ise, hak sahiplerine aşağıdaki mali destekler tahsis edilmektedir:

Geçim Kaybı Tazminatı: Vefat eden kişinin desteğini kaybetmeleri nedeniyle hak sahiplerine sağlanan tazminat.

Geçici Ödenek Hakları: Ölüm anında vefat edenin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin bulunması durumunda sağlanan geçici mali yardımlar (European Commission, 2023: 35; Consolidated Workers' Compensation Act, 2013: m.11).

İş kazası neticesinde meydana gelen kalıcı yaralanma (maluliyet) düzeyine ilişkin tıbbi muayene raporu temel alınarak, İşgücü Piyasası Sigortası (Arbejdsskadestyrelsen) tarafından kalıcı yaralanma tazminatı miktarı tespit edilmektedir. Bu tazminat oranları, Çalışma Bakanlığı tarafından yıllık bazda güncellenmekte ve revize edilmektedir. Kalıcı yaralanma tazminatına hak kazanabilmek için, sigortalıda tespit edilen kalıcı yaralanma oranının asgari olarak yüzde 5 düzeyinde olması gerekmektedir (European Commission, 2023: 34-35).

Kazanma kapasitesinin kalıcı kaybı, bireyin işgücü piyasasındaki hareket kabiliyetinde ve gelir elde etme potansiyelindeki azalmayı (ekonomik iş

göremezliği) ifade etmektedir. Bu tazminat türünden yararlanabilmek için, yaralanma veya hastalık sonucu tespit edilen kalıcı iş göremezlik derecesinin asgari olarak yüzde 15 olması zorunludur. Ulusal Endüstriyel Yaralanmalar Kurulu, kazanma kapasitesi kaybı oranını belirlerken, sigortalının mevcut yetenekleri, eğitim düzeyi, yaşı ve mesleki yeniden eğitim (rehabilitasyon) süreçleri ile elde edebileceği potansiyel istihdam imkanlarını dikkate almaktadır. Bu değerlendirmede, kişiden makul düzeyde beklenebilecek bir işte çalışarak geçimini sağlama ihtimali esas alınmaktadır. Tespit edilen kazanç kapasitesi kaybının yüzde 50'nin altında olması durumunda, hak edilen tazminat tutarı otomatik olarak toplu ödeme şeklinde gerçekleştirilmektedir. Kazanma kapasitesinin tamamen yitirilmesi halinde ise, kişiye daha önceki yıllık gelirin yüzde 83'üne denk gelecek şekilde tazminat verilmektedir (European Commission, 2023: 34-36; Consolidated Workers' Compensation Act, 2013: m.16).

Danimarka'da ikamet eden her bireyin temel sağlık hizmetlerine erişim hakkı bulunması prensibinden hareketle, iş kazası neticesinde ortaya çıkan her türlü tıbbi gereksinim de bu kapsamda değerlendirilmektedir. Buna istinaden, iş kazasına maruz kalan kişi, kaza sebebiyle ihtiyaç duyduğu tedavi, ilaç, diş yaralanmaları tedavisi, protezler, gözlükler veya benzeri tıbbi destek hizmetlerini alma hakkına sahiptir. Aynı zamanda, kaza sonucu ilerleyen süreçlerde (sekeller) ortaya çıkabilecek tedavi masrafları, ilaç giderleri ve diğer destekler de sigorta kapsamında karşılanmaktadır. Ayrıca, çalışan, zorunlu olarak bu tıbbi yardımları alması gereken dönemlerde yapmış olduğu seyahat (yol) ve iaae (yemek) masraflarını da talep etme hakkına sahiptir (European Commission, 2023: 34-36; Consolidated Workers' Compensation Act, 2013: m.38).

İş kazası neticesinde çalışanın vefat etmesi durumunda, vefat edenin eşi veya kayıtlı hayat arkadaşı ile 18 yaşından küçük ya da eğitimine devam etmesi halinde 21 yaşını doldurmamış çocukları (evlat edinilmiş çocuklar dâhil) potansiyel tazminat hak sahipleri olarak belirlenmektedir. Ancak, bu kişilerin tazminat almasında belirleyici olan birtakım unsurlar bulunmaktadır. Bunlar; ölen çalışanın o kişi/lere hayatta iken finansal destek sağlaması, hak sahibinin yaşı, eğitim seviyesi, sağlık durumu, istihdam ve mali durumudur. Bu unsurlar birlikte değerlendirilerek hak sahibinin alınarak kendi kendine yetip yetmediğine karar verilmektedir. Ek olarak, ölen çalışanın hayatta kalan eşinin, birlikte yaşadığı kişinin veya kayıtlı hayat arkadaşının hak

sahibi olarak kabul edilebilmesi için, ölüm olayından önce en az iki yıl süreyle resmî evlilik birliği kurmuş olmaları veya evliliğe eşdeğer nitelikte fiili bir birliktelik içerisinde bulunmaları şartı aranmaktadır (European Commission, 2023: 34; Consolidated Workers' Compensation Act, 2013: m.19).

İş kazasının, çalışanın kasıtlı eylemi veya yasa dışı eylem veya ihmali sonucunda meydana gelmesi durumunda, kazanma kapasitesi kaybı tazminatı ile kalıcı yaralanma tazminatında eksiltme uygulanması veya tazminatın tamamen sona erdirilmesi mümkündür. Benzer şekilde, iyileşme sürecini desteklemek ve mesleki rehabilitasyon sağlamak amacıyla kendisine verilen talimatlara riayet etmeyen çalışanların da tazminat haklarından kısmen veya tamamen menedilmesi söz konusu olabilmektedir (Consolidated Workers' Compensation Act, 2013: m.14, m.38).

İş kazası sonucu ölüm bir başkasının kasti veya ağır kusuru sebebiyle gerçekleşir ise hak sahiplerine özel bir tazminat daha verilmektedir (European Commission, 2023:34-36; Consolidated Workers' Compensation Act, 2013: m.23).

Hak sahiplerine yönelik olarak gerçekleştirilecek tazminat ödemeleri, esas itibarıyla yetkilendirilmiş sigorta şirketleri veya İşgücü Piyasası Sigortası (Arbejdsskadestryelsen) kurumları tarafından sağlansa da (European Commission, 2023: 36), işverenin yasal yükümlülüğü olmasına rağmen, çalışanı adına Zorunlu İşçi Tazminatı Sigortası yaptırmamış olması durumunda, meydana gelen iş kazaları nedeniyle yapılan tüm maliyetler ve tazminatlar doğrudan işverenden rızai ve hukuki tahsilat yoluyla talep edilmektedir (workplacedenmark).

İş Kazalarının Bildirimi ve Süreleri

Danimarka mevzuatına göre, iş kazalarını bildirme yükümlülüğü tamamen işverenlere aittir.

Ölümlle Sonuçlanan Kazalar: Ölümle sonuçlanan iş kazalarının ise, olay anından itibaren 48 saat içinde İşgücü Piyasası Sigortasına (Arbejdsskadestryelsen) acilen bildirilmesi ve akabinde EASY sistemine girilmesi gerekmektedir (workplacedenmark).

Yaralanmalı Kazalar: İşverenler, yaralanma gününü takip eden günden itibaren işe devamsızlığı gerektiren iş kazalarını 14 gün içerisinde hem kendi sigorta şirketlerine hem de Danimarka Çalışma Ortamı Kurumu'na (Arbejdsmiljømyndigheden) bildirmekle zorundadır. Ayrıca, işverenler, işyerinde

gerçekleşen ve devamsızlıkla sonuçlanmasa bile ilgili kanunlar uyarınca tazminat veya yardım talebini gerekli kılan nitelikteki kazaları da, olayın gerçekleştiği tarihten itibaren 14 günlük süre zarfında rapor etmek zorundadır. Bu bildirimler, işletme sicil numaraları kullanılarak EASY adlı elektronik raporlama sistemi üzerinden yapılmaktadır.

İşveren tarafından yasal süresi içinde bildirim yapılmayan iş kazaları, kazazede veya hak sahipleri tarafından, olayın gerçekleştiği tarihten itibaren bir (1) yıl içinde rapor edilebilir. Ancak, yaşanan olayın bir iş kazası olduğunu kanıtlayıcı nitelikte kesin bir belgenin mevcut olması durumunda, bildirim için herhangi bir süre kısıtlaması bulunmamaktadır (European Commission, 2023: 35).

3.4 İspanya

İspanya sosyal sigorta mevzuatında iş kazası, "işçinin, çalışan sıfatıyla ifa ettiği görevler veya bu görevlerin icrası neticesinde maruz kaldığı her türlü bedensel yaralanma" olarak tanımlanmaktadır (İspanya Devleti). Bu tanım gereği, işçinin bir fiziksel zarar görmesi şarttır. Söz konusu yaralanma, yara, travma veya hastalık sonucu oluşan herhangi bir bedensel hasar veya bozukluk olabileceği gibi, zihinsel veya psikolojik sekelleri yahut hastalıkları da kapsamaktadır. Bir olayın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için, yürütülen iş ile meydana gelen yaralanma arasında illiyet (nedensellik) bağının varlığı zorunludur (İspanya Devleti). Ayrıca, aksi ispat edilene kadar, işyeri sınırları içerisinde gerçekleşen tüm kazalar iş kazası olarak kabul edilmektedir (ÇSGB, 2014:131). Yine, işe geliş ve gidiş güzergâhlarında meydana gelen kazalar da (trafik kazaları dahil) iş kazası kapsamında değerlendirilmektedir (in itinere kazalar) (europa). Bununla birlikte, mücbir sebeplerin yol açtığı kazalar ile işçinin ağır ihmalinin neden olduğu kazalar iş kazası sayılmamaktadır. Öte yandan, işçinin mesleki özen yükümlülüklerini tam olarak yerine getirmemiş olması, meydana gelen kazanın iş kazası olarak nitelendirilmesine engel teşkil etmemektedir (Saraç, 1999:153).

İspanya'daki sosyal güvenlik sistemi, iki ana kategori altında yapılanmıştır:

Genel Sosyal Güvenlik Sistemi: Sanayi, inşaat ve hizmet sektörlerinde istihdam edilen çalışanlar, ücretli tarım işçileri ve ücretli ev hizmetlerinde çalışanları kapsamaktadır.

Özel İçerikli Sistemler: Çiftçiler, serbest meslek sahipleri (kendi hesabına çalışanlar), maden işçileri, denizciler ve balıkçılar gibi belirli meslek gruplarına yönelik özel düzenlemeler içermektedir.

Sosyal güvenlik sisteminin operasyonel yürütülmesinden sorumlu ana kurum, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı bir kuruluş olan Ulusal Sosyal Güvenlik Enstitüsü'dür (Instituto Nacional de la Seguridad Social - INSS). INSS, nakdi yardımların (parasal ödenekler) idaresini de gerçekleştiren birimdir (europa). Buna ek olarak, sistemin yönetiminde Mutua adı verilen özel hukuk organizasyonları da rol almaktadır. Mutua'lar, en az 50 işveren ve 30.000 işçi tarafından kurulan, kâr amacı gütmeyen işveren birlikleridir. Bu birlikler, iş kazaları gibi öngörülemeyen durumların idaresi ve yönetimi süreçlerinde INSS ile iş birliği yapmaktadır (Martin-Prieto vd. 2020:1). Sosyal Güvenlik yardımlarının tamamlayıcısı niteliğinde olan Mutua'lar, iş kazasına maruz kalan işçiye veya ailesine ek sosyal yardımlar sağlayabilmektedir. Bu yardımlar, iş kazası sonucu oluşan engel durumuna bağlı olarak araçların ve/veya konutun adaptasyonu gibi aynı yardımlar veya doğrudan maddi yardım şeklinde gerçekleştirilebilir (eurogip, 2013:4, 8).

İş Kazaları Sigortası Prim Yapısı ve Teşvik/Ceza Mekanizmaları

İspanya sosyal güvenlik sistemi dahilinde, iş kazaları sigortası primlerinin ödenme yükümlülüğü tamamen işverene aittir. Prim oranları, gerçekleştirilen işin içerdiği mesleki risk düzeyine göre farklılaşmaktadır. Bu oranlar, ofis faaliyetleri için minimum %1 düzeyinde başlarken, maden ocakları için %8,5'ten ve inşaat işleri için ise %7,6'dan başlamaktadır (eurogip, 2013:4-5). Sistem, işverenleri iş sağlığı ve güvenliği (İSG) önlemlerini almaya teşvik etmek amacıyla bir dizi mekanizma barındırmaktadır. İşverenlerin, iş kazalarını önlemeye yönelik olarak çalışanlara eğitim sağlaması veya yeni teknoloji ekipman yatırımı yapması gibi proaktif eylemler gerçekleştirmesi durumunda, ödedikleri prim miktarı üzerinden %5 ila %10 arasında indirim yapılabilir (eurogip, 2013:4-5). Bununla birlikte, gerekli İSG tedbirlerinin alınmaması sebebiyle işyerinde bir iş kazasının meydana gelmesi veya bu eksikliklerin denetimlerde tespit edilmesi halinde, ilgili işverenlere idari para cezası uygulanmaktadır (eurogip, 2013:4-5). Sistemde, işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemelere uyumun sağlanması ve denetlenmesinden sorumlu birim, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müfettişliği'dir (İspanya Hükümeti).

İş Kazalarının Bildirim Yükümlülüğü ve İstatistiksel Kayıt Sistemi

İş kazalarının bildirim sorumluluğu, ilgili mevzuat çerçevesinde işverene aittir. İşveren, çok ciddi veya ölümcül nitelikteki kazalar ile dört veya daha fazla işçinin etkilendiği vakaları, kazanın gerçekleşmesini müteakip 24 saat içinde yetkili Çalışma Otoritesi'ne bildirmekle yükümlüdür. Ölümle sonuçlanmayan iş kazalarının bildirim süresi ise genellikle 4 ila 7 gün arasındadır (eurogip, 2013:17; ÇSGB, 2014:131). Bu zorunluluk, geçici veya kalıcı iş göremezliğe yol açmayan iş kazalarını da kapsamaktadır; bu tür kazaların dahi bildiriminin yapılması mecburidir. İş kazası bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi durumunda, işverenlere idari para cezası uygulanmaktadır (eurogip, 2013:17; ÇSGB, 2014:131). İş kazalarına ilişkin istatistiksel verilerin toplanması ve kaydı, ulusal düzeyde Ulusal İstatistik Kurumu tarafından yürütülmektedir. Ayrıca, kullanılan makinelerden kaynaklanan iş kazaları için tasarlanmış ayrı bir bildirim sisteminin de kullanıldığı belirtilmektedir (ÇSGB, 2014:131).

İş Kazası Mağdurlarına Sağlanan Yardımlar ve İşverenin Finansal Yükümlülükleri

İşveren tarafından sosyal sigorta kapsamındaki tüm yükümlülüklerin yerine getirilmemiş olması durumunda dahi, iş kazasına uğrayan işçiye gerekli tüm yardımlar eksiksiz olarak sağlanmaktadır. İşçinin bu yardımlardan faydalanabilmesi için önceden tamamlanması gereken asgari bir sigortalılık süresi şartı bulunmamaktadır (europa). Bununla birlikte, iş kazasının temel nedeninin işverenin yasal olarak zorunlu olarak alması gerekli önlemleri almasından kaynaklandığının tespit edilmesi halinde, kazazedeye sağlanan tüm yardımların maliyeti, sorumlu işverene yüklenmek üzere %30 ila %50 oranında artırılarak uygulanmaktadır (eurogip, 2013:5). Bu düzenleme, işverenin yükümlülük ihlali neticesinde oluşan maliyetin bir kısmının cezaî nitelikte artırımla karşılanmasını sağlamaktadır.

Sağlık Yardımları ve Geçici İş Göremezlik Ödeneklerinin Yönetimi

İş kazası vakalarında, kazazedeye ihtiyaç duyduğu tüm sağlık yardımları eksiksiz olarak temin edilmektedir. Kazanın geçici iş göremezliğe yol açması durumunda, kaza tarihini takip eden 15. güne kadar olan süreçte işçinin ücret ödemeleri işveren tarafından sürdürülmektedir. Geçici iş göremezlik ödeneği, işçinin kaza öncesi ücretinin %75'ine tekabül etmekte olup, kaza tarihinden itibaren 365 gün süreyle ödenebilmektedir. Kazazedenin iyileşme

sürecinin uzaması ihtimali göz önünde bulundurularak, bu temel süreye 180 gün daha eklenebilmektedir. Bu süre uzatımında yetkili kurum Ulusal Sosyal Güvenlik Enstitüsü'dür (INSS). Toplamda 545 günlük sürenin dolmasıyla birlikte, kalıcı iş göremezlik ödeneği sürecine geçilmesi amacıyla işçinin engellilik oranının 3 ay içinde belirlenmesi gerekmektedir. Ancak, kazazedenin tıbbi açıdan iyileşme imkânının ve işe geri dönme olasılığının bulunması halinde, geçici iş göremezlik ödeneği süresi istisnai olarak 730 güne kadar uzatılabilmektedir (eurogip, 2013:6-7).

İspanya Sosyal Güvenlik Sistemi'nde iş kazaları neticesinde ortaya çıkan kalıcı iş göremezlik durumları farklı kategorilerde tasnif edilmektedir. Spesifik durumları içerecek şekilde kısmi kalıcı iş göremezlik, tam kalıcı iş göremezlik, mutlak kalıcı iş göremezlik ve ciddi engellilik hali olarak düzenlenmiştir. İş kazası sonucu bu hallerden birinin meydana gelmiş olması durumunda asgari bir sigortalılık süresi aranmaksızın nakdi yardımda bulunmaktadır (europa).

İş kazası sonucu oluşan kalıcı iş göremezlik halleri, sigorta sistemlerinde iş gücü kaybı oranlarına ve fonksiyonel kapasiteye göre farklı ödenek modelleriyle karşılanmaktadır:

Kısmi kalıcı iş göremezlik ödeneği: Kaza sebebiyle işçinin %33 ve daha fazla anatomik veya fonksiyonel iş gücü kaybına uğraması halinde verilmektedir. 24 aylık hastalık parasına eşdeğer miktarın tek seferde (toplu) ödenmesi prensibine dayanmaktadır (Saraç, 1999:151).

Tam kalıcı iş göremezlik ödeneği: Çalışanın kendi normal mesleğinin temel görevlerini ifa edemeyecek, ancak başka bir mesleği icra edebilecek şekilde iş göremez hale gelmesi durumunda ödenmektedir. Engel oranı genellikle %55 ile %75 arasındadır. Bu ödenek temel emekli maaşının %55'i oranında, 12 aylık ödeme şeklinde yapılmakta ve toplu ödeme seçeneği bulunmaktadır. İşçinin adapte olduğu meslekten farklı bir işte zorlanması tespiti halinde, 55 yaşından sonra ödeme %20 oranında artırılmaktadır (europa; İspanya Katılım, Sosyal Güvenlik ve Göç Bakanlığı; eurogip, 2013:7).

Mutlak kalıcı iş göremezlik ödeneği: İşçinin herhangi bir mesleği veya işi icra edemeyecek durumda olması halinde ödenmektedir. Dolayısıyla engel oranı %100 kabul edilmektedir. Temel emekli aylığının %100'ü kadar, 12 aylık dönemler halinde ödenmektedir (europa; İspanya Katılım, Sosyal Güvenlik ve Göç Bakanlığı).

Ciddi engellilik hali: Çalışanın, çalışmaya ek olarak, en temel günlük faaliyetlerini (örneğin kişisel bakım) sürdürmek için dahi sürekli olarak üçüncü bir kişinin yardımına ihtiyaç duyduğu durumdur. Ödenek miktarı, mutlak kalıcı iş göremezlik tutarı ile temel emekli aylığı toplamı kadardır. Ödeme, 12 aylık periyotlarla gerçekleştirilmektedir (İspanya Katılım, Sosyal Güvenlik ve Göç Bakanlığı).

Kişinin 65 yaşına basması ile birlikte verilen bu kalıcı iş göremezlik ödenekleri emekli aylığına dönüşmektedir (İspanya Katılım, Sosyal Güvenlik ve Göç Bakanlığı).

İlaveten, iş kazası sonucunda sigortalının vefat etmesi halinde, hak sahiplerine yönelik özel nakdi yardımlar sağlanmaktadır (Europa). Bu yardımlar, mirasçılardan alacağı diğer sosyal yardımlara ek olarak düzenlenmiştir:

Eş/Partner Yardımı: Vefat eden sigortalının hayatta kalan eşine, eski eşine veya yasal olarak tanınan partnerine, ölüm tarihinden sonraki üç ay içinde başvuru yapılması koşuluyla, 6 aylık ödeme yapılabilir.

Çocuk Yardımı: Ölen sigortalının her bir çocuğuna 1 aylık ödeme tahsis edilmektedir.

Ebeveyn Yardımı (Bağımlılık Şartı): Ölen sigortalının bakmakla yükümlü olduğu ebeveynlerden yalnızca birinin hayatta olması durumunda 9 aylık ödeme, hem anne hem de babanın hayatta olması ve ödenek alacak başka hak sahibinin bulunmaması koşuluyla ise 12 aylık ödeme ebeveynlere sağlanmaktadır (Europa; Saraç, 1999:154).

İspanya'da İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi ve Kurumsal Yapılanma

İspanya'da iş sağlığı ve güvenliği alanındaki kurumsal yönetim ve denetim mekanizmaları, çok katmanlı bir yapı sergilemektedir. Bu yapının temel bileşenleri ve görev tanımları akademik kaynaklarca şu şekilde belirtilmektedir:

1. Düzenleyici ve Bilimsel Kurumlar

İSG alanındaki düzenleyici çerçeve, temel olarak İş ve Göç Bakanlığı tarafından oluşturulmakta olup, ana düzenleyici mevzuat “İşteki Risklerin Önlenmesi Kanunu’dur (ÇSGB, 2014: 127). Bilimsel ve teknik destek, Ulusal İş Güvenliği ve Hijyen Enstitüsü (INSHT) aracılığıyla sağlanmaktadır.

INSHT'nin misyonları arasında şunlar yer almaktadır:

İşyerinde sağlık ve güvenlik şartlarının sağlanmasına yönelik teknik yardım sunmak.

Bu alandaki çalışmaları ve araştırmaları yürütmek.

Personel eğitimi ve bilgilendirme faaliyetlerini gerçekleştirmek.

Kılavuz ve standartların geliştirilmesi için gerekli teknik tavsiyeleri sağlamak ve iyi uygulama örneklerini geliştirmek (Eurogip, 2013: 10; ÇSGB, 2014: 127).

2. Denetim ve Yaptırım Mekanizması

İş kazalarının soruşturulması ve mevzuatın uygulanmasından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müfettişliği (İspanya Hükümeti) sorumludur. Müfettişler, işyeri denetimleri sırasında İSG mevzuatını ihlal eden bir durum tespit ettiklerinde işi durdurma yetkisine sahiptirler. Ayrıca Müfettişlik, ekonomik teşvik mekanizmalarına ilişkin kritik yetkilerle donatılmıştır:

İş kazalarını önlemeye yönelik tedbirlerini artıran işverenlere prim teşviği uygulanmasını önermek.

Alınması gereken tedbirleri almayan işverenler için ise prim miktarında artışa gidilmesini önerme yetkisine sahiptirler (Eurogip, 2013: 13).

Örnek ülkeler nezdinde açıklanan bu gelişmeler Sanayi Devrimini takip eden süreçte kurulan uluslararası kuruluşlar ve bu kuruluşların iş kazalarını ele alan çeşitli sözleşmeleri ile üye devletlere iş kazaları hakkında çeşitli önlemler almasını zorunlu kılmasıyla desteklenmiştir. Aşağıda bu kuruluşlar ve iş kazalarını konu edinen sözleşmeler hakkında bilgiler verilmiştir.

4 Uluslararası Kuruluşlar Bünyesinde İş Kazalarına Yönelik Oluşan Alt Birimler ve İş Kazalarına Yönelik Sözleşmeler

4.1 Milletler Cemiyeti ve Birleşmiş Milletler (BM)

I. Dünya Savaşı'na (1914-1918) müteakip gerçekleştirilen Paris Barış Konferansı kararları doğrultusunda, uluslararası barış ve güvenliğin sürdürülmesi amacıyla 10 Ocak 1920 tarihinde Milletler Cemiyeti (MC) kurulmuştur. Ancak MC, 1946 yılında resmen dağılarak tüm yetki ve işlevlerini halefi Birleşmiş Milletler (BM) örgütüne devrettiğinden burada ikisi birlikte anılmaktadır.

1945 yılında New York'ta kurulan BM, selefi MC ile benzer temel hedeflere odaklanmaktadır. Bu hedefler;

Uluslararası barış ve güvenliğin tesisi ve korunması,

Uluslararası savaşların sona erdirilmesi,

Üye ülkeler arasında ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda iş birliğinin geliştirilmesidir (T.C. Dış İşleri Bakanlığı, t.y.; Britannica, 2024).

4.2 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Sanayi Devrimi'nin (özellikle Avrupa ve ABD'de) küresel ölçekte yayılımı, bir yandan büyük işçi ordularının oluşumuna zemin hazırlarken, diğer yandan işverenler arasında yoğun bir küresel rekabet ortamı yaratmıştır. Bu rekabetçi ortamın doğrudan bir sonucu olarak, çalışma saatlerinde belirgin bir artış, ücretlerde ise düşüş gözlemlenmiştir. Bu koşullar, tüm aile bireylerinin (çocuk, kadın, yaşlı) dâhil olduğu yoğun emek gücü kullanımına rağmen işçi sınıfının yoksulluk ve sefalet içinde yaşamasına neden olmuştur. Dönemin sosyal düşünürleri, bu durumun sürdürülemezliğini ve işçi kesiminin yükselen refahtan pay alması gerektiğini vurgulamışlar, ancak ulusal düzeyde kapsamlı ve kalıcı çözümler üretilememiştir (Önder Yaşar, 2019: 4-5). Bu sosyal ve ekonomik zorluklara paralel olarak, Robert Owen, Daniel Le Grand, J.A. Blanqui, Villerme, Ducpetiaux ve Jacques Necker gibi bazı işveren ve sosyal reformcular, çalışma standartlarının uluslararası bir zeminde iyileştirilmesi gerekliliğini savunarak öncülük etmişlerdir. Bu uluslararası iş

birliği arayışı, I. Dünya Savaşı'nı sona erdiren Versay Barış Antlaşması ile tesis edilen, küresel barışın sosyal adalet temelinde sağlanmasını amaçlayan ve günümüzde Birleşmiş Milletler'in (BM) uzmanlık kuruluşu olan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1919 yılında kurulmasıyla sonuçlanmıştır (ILO, 2017: 18).

Milletler Cemiyeti'nin dağılmasının ardından, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1946 yılında faaliyetlerini bağımsız bir örgüt statüsünde sürdürmeye başlamıştır. Temel misyonu, küresel çalışma koşullarına uluslararası standartlar getirmek ve çalışma hayatının iyileştirilmesine yönelik kapsamlı politika ve programlar geliştirmek olan ILO'yu diğer uluslararası yapılardan ayıran benzersiz kurumsal özelliği, üçlü (tripartite) temsil esasına dayanmasıdır: Üye devletlerin hükümet temsilcilerinin yanı sıra, işçi ve işveren temsilcileri de karar alma süreçlerine eşit şekilde katılmaktadır. Bu üçlü yapı, çalışma hayatını uluslararası düzeyde düzenlemek ve üye ülkeler için asgari standartlar belirlemek amacıyla hukuki metinler (normatif araçlar) üretmektedir. Bu normatif araçlar, onaylandığında ulusal hukuk sistemleri için bağlayıcı hale gelen Sözleşmeler (Conventions), bağlayıcı niteliği olmayan ancak politika rehberliği sunan Tavsiye Kararları (Recommendations) ve Protokollerden oluşmaktadır (Önder Yaşar, 2019: 4-7). ILO tarafından benimsenen standartlar, işlevsel sınıflandırmaya göre genellikle şu üç ana kategoriye ayrılır:

Temel Sözleşmeler (Core Conventions): Çalışma yaşamının temel insan haklarını kapsayan ve tüm üye devletler için önem arz eden sözleşmelerdir (Örneğin, örgütlenme özgürlüğü, zorla çalıştırmanın yasaklanması vb.).

Yönetime Yönelik Sözleşmeler (Governance Conventions): Kurumsal işleyiş ve uygulama süreçlerine ilişkin mekanizmaları düzenleyen sözleşmelerdir.

Teknik Sözleşmeler (Technical Conventions): Belirli sektörlerle veya teknik konulara (örneğin, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma saatleri, sosyal güvenlik) odaklanan daha spesifik düzenlemeleri içermektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri, protokolleri ve tavsiye kararları aracılığıyla çalışma hayatında uluslararası bir asgari standart belirlemeye çalıştığı temel alanlardan biri de iş kazalarıdır. İşçi sağlığı ve güvenliği açısından taşıdığı öneme ilaveten küresel sosyal adalet ve ekonomik sürdürülebilirlik açısından da kritik bir önemi bulunan iş kazaları, ILO

terminolojisinde "Belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olay" olarak tanımlanmaktadır (ILO, 1993; Tunç, 2023: 5; Akbıyık, 2023: 10; Özdemir ve Serin, 2022: 276; Karadağ ve Kepekli, 2018: 315). Yine iş ilişkisine vurgu yapılarak "işten kaynaklanan ve ölümcül veya ölümcül olmayan bir yaralanmayla sonuçlanan olay" olarak tanımlanmaktadır (Şen vd., 2018: 1169)

İş kazalarının önlenmesi ve yönetilmesine yönelik uluslararası normatif zemini oluşturan temel ILO sözleşmeleri ise 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi (1981), 161 Sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme (1985) ve 187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi (2006)'dir.

155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi: Tüm çalışanları ve tüm ekonomik faaliyet alanlarını kapsayan bu sözleşme 1981 tarihinde imzalanmıştır. Sözleşmenin amacı çalışma ortamının doğasında var olan tehlikelerin nedenlerini uygulanabilir olduğu ölçüde en aza indirmek, iş sırasında ortaya çıkan, bunlarla bağlantılı veya meydana gelen kazaları ve sağlığa zararları önlemektir. Kazaları önlemenin mümkün olabilmesi için;

- a) **Fiziksel ve Teknik Unsurlar:** İşin maddi unsurlarının (işyerleri, çalışma ortamı, aletler, makine ve teçhizat, fiziksel, biyolojik ve kimyasal madde ve etkenler, iş süreçleri) tasarımı, testi, seçimi, montajı, düzenlenmesi, ikamesi, kullanımı ve bakımı aşamalarında tehlikeleri kontrol etmeye yönelik mekanizmaların oluşturulması.
- b) **Ergonomik ve Organizasyonel Uyum:** İşin maddi unsurları ile işi yürüten veya denetleyen personel arasındaki ilişkilerde, çalışma süresinin ve iş organizasyonunun, işçilerin zihinsel ve fiziksel kapasitelerine uyulanması (ergonomik adaptasyon).
- c) **Eğitim ve Yeterlilik:** Yeterli düzeyde sağlık ve güvenliğin tesis edilmesi amacıyla tüm çalışanların ileri düzeyde eğitim, kalifikasyon ve motivasyonunu kapsayacak şekilde yetiştirilmesi.
- d) **İş Birliği ve İletişim:** Çalışma grupları ve teşebbüs düzeylerinde, ulusal düzey ile entegre bir şekilde, etkili iletişim ve iş birliği mekanizmalarının kurulması.
- e) **İşçi Temsilcilerinin Korunması:** İşçilerin ve temsilcilerinin, Sözleşme'de belirtilen politikalara uygun olarak gerçekleştirdikleri

eylemler sonucunda disiplin cezalarından korunmasına yönelik tedbirlerin alınması.

Sözleşme, iş sağlığı ve güvenliği ile çalışma ortamına ilişkin kanun ve yönetmeliklerin etkin bir şekilde uygulanmasının; yeterli ve uygun bir denetim sistemi ile desteklenmesi gerektiği ilkesini benimsemektedir. Ayrıca, belirtilen önlemlerin ihlali durumunda caydırıcı cezaların uygulanmasıyla iş sağlığı ve güvenliğinin sürekli olarak güvence altına alınacağını ifade etmektedir (ILO, 1981).

ILO'nun 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi, temel politikaların belirlenmesinin ötesinde, ulusal düzeyde etkin bir uygulama mekanizmasının tesis edilmesi için bazı gereklilikleri içermektedir (ILO, 1981). Bu gereklilikler;

Kayıt ve Raporlama Sistemi: İş kazalarının ulusal düzeyde bildirimi (notification) ve bildirilen vakalara hakkında soruşturma (investigation) yürütülmesi zorunluluğu.

İstatistiksel İzleme: İş kazalarına ilişkin yıllık istatistiklerin sistematik olarak toplanması ve yayımlanması yoluyla durumun periyodik olarak analiz edilmesi.

Tedarikçi Sorumluluğu: İşyerinde kullanılan makine, teçhizat ve maddeleri tasarlayan, üreten, ithal eden veya transfer eden tüm paydaşların, ürünlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlike arz etmeyecek şekilde tedarik edilmesini sağlayacak önlemleri alma yükümlülüğü.

Risk Değerlendirme ve İzleme: Çalışanların sağlığına risk oluşturabilecek biyolojik, kimyasal ve fiziksel etkenlerin düzenli olarak incelenmesine ve değerlendirilmesine yönelik sistemlerin kurulması veya mevcut sistemlerin genişletilmesi.

Bu hükümler, uluslararası standartların yalnızca normatif bir metin olarak kalmamasını, ulusal uygulamada önleyici, izleyici ve sorumluluk yükleyici bir nitelik kazanmasını sağlamayı amaçlamaktadır.

161 sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme: Temel olarak, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulmasını ve sürdürülmesini sağlamayı hedefleyen sözleşme, işin, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarına ve yeteneklerine uygun olacak şekilde ayarlanmasına (uygunluğun geliştirilmesi/ergonomi) odaklanan hizmetlerin önemini vurgulamaktadır (ILO,

1985). Sözleşme, üye devletlerden, bütün ekonomik faaliyet dallarında ve kamu sektörü ile üretim kooperatifleri üyelerini de dâhil ederek tüm çalışanlar için iş sağlığı hizmetleri konusunda uygun bir ulusal politika geliştirmesini, uygulamasını ve düzenli olarak gözden geçirmesini beklemektedir.

Sözleşme, iş sağlığı ve güvenliği alanında işverenlerin üstlenmesi gereken görevleri ve iş sağlığı hizmetlerinin faaliyet alanlarını ayrıntılı olarak belirlemiştir. Bu görevler şunlardır:

Risk Tanımlama ve Değerlendirme: İşyerlerinde sağlığa zarar verebilecek risklerin tanımlanması ve sistematik olarak değerlendirilmesi.

Çalışma Ortamı Gözetimi: Çalışan sağlığını etkileyebilecek çalışma ortamındaki ve iş uygulamalarındaki faktörlerin (sağlık üniteleri, kantinler, yatakhaneler dâhil) sürekli gözetimi.

Planlama ve Organizasyon Danışmanlığı: İşin planlanması ve organizasyonu (işyerlerinin tasarımı, makine/teçhizat seçimi, durumu ve bakımı ile kullanılan maddeler dâhil) konularında uzman tavsiyesinde bulunma.

İş Uygulamalarını İyileştirme: Yeni teçhizatın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesine aktif katılım.

Koruyucu Danışmanlık: İş sağlığı, güvenliği, hijyen ve ergonomi ile kişisel ve müşterek koruyucu donanım konularında tavsiyede bulunma.

Sağlık Gözetimi: İş ile ilişkisi bağlamında, işçilerin sağlığının gözetiminin sağlanması.

İşçi Uygunluğunun Geliştirilmesi: İşin işçiye uygunluğunun (ergonomik ve yeteneksel uygunluk) sürekli olarak geliştirilmesi.

Mesleki Rehabilitasyon: Mesleki rehabilitasyon önlemlerine yönelik çabalara katkıda bulunma.

Eğitim ve Öğretim: İş sağlığı, hijyen ve ergonomi alanlarında bilgi, eğitim ve öğretim sağlamada iş birliği yapma.

Acil Durum Hizmetleri: İlk yardım ve acil durum tedavi hizmetlerinin örgütlenmesi. **Kaza Analizi:** İş kazaları ve meslek hastalıklarının analizine katılma.

Sözleşme, iş sağlığı hizmetlerine çalışanların katılımının gerekliliğini önemle vurgulamaktadır. Ayrıca, işçilerin, bu hizmetler nedeniyle ücret kaybına uğramayacağı, çalışma saatlerinin uzatılmayacağı güvence altına

alınmıştır. İşçilerin, yaptıkları işle ilgili potansiyel tehlikeler hakkında bilgilendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Son olarak, işverenlerin ve işçilerin, iş ortamında sağlık koşullarını etkileyen etkenler hakkında iş sağlığı hizmeti verenleri haberdar etmeleri ve sağlık sorunları nedeniyle işe devamsızlık ile işyeri koşulları arasındaki olası ilişkinin araştırılması için hizmet birimlerini bilgilendirmelerinin gerekliliği yer almaktadır (ILO, 1985).

187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi: 2006 yılında kabul edilmiş olup, 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi'ne paralel bir çerçevede, daha kapsamlı tedbirleri içermektedir. Bu Sözleşme kapsamında ulusal düzeyde belirlenmesi öngörülen temel unsurlar aşağıda sıralanmıştır:

a) Yasal ve Düzenleyici Çerçeve: Kanun ve yönetmelikler, uygun olduğu durumlarda toplu iş sözleşmeleri ve iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile ilgili diğer ilgili düzenleyici araçların varlığı.

b) Yetkili Otorite ve Kurumlar: Ulusal mevzuat ve uygulamalarla tanımlanmış, İSG sorumluluğunu üstlenecek yetkili bir birim/kuruluş veya bu kapsamdaki birimler ve kuruluşlar.

c) Uygulama ve Denetim Mekanizmaları: Ulusal yasa ve yönetmeliklere uyumu temin etmeye yönelik, denetim sistemlerini de içeren uygulama mekanizmalarının tesis edilmesi.

d) Ulusal İSG Sistemi Kapsamı ve Bileşenleri: Ulusal İSG sisteminin;

İSG konularını ele alan ulusal üçlü danışma organı veya organlarını;

İSG ile ilgili bilgilendirme ve danışmanlık hizmetlerini;

İSG eğitimlerinin sağlanmasını;

Ulusal yasa ve uygulamalara uygun iş sağlığı hizmetlerini;

İSG araştırmalarını;

İlgili ILO araçlarını dikkate alarak, iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin verilerin toplanması ve analizi için bir mekanizmayı;

İş kazaları ve meslek hastalıklarını kapsayan ilgili sigorta veya sosyal güvenlik programları ile iş birliği hükümlerini;

Küçük işletmelerde, KOBİ'lerde ve kayıt dışı ekonomide iş güvenliği ve sağlığı koşullarının aşamalı olarak iyileştirilmesine yönelik mekanizmaları desteklemeyi içermesi beklenmektedir (ILO, 2006).

İşçi Tazminatına Dair Sözleşmeler

17 Sayılı İşçi Tazminatı (Kazalar) Sözleşmesi (1925a): 17 Sayılı Sözleşme, işçi tazminatına ilişkin kanun ve yönetmeliklerin kapsamını net bir şekilde belirlemektedir. Bu düzenlemeler, niteliği kamu veya özel teşebbüs olmasına bakılmaksızın, herhangi bir işletme, teşebbüs veya kuruluşa; istihdam edilen işçilere, çalışanlara ve çıraklara; aynı zamanda işyeri dışında görev yapan kişilere uygulanmasını içermektedir. Sözleşme, iş kazası neticesinde yaralanan işçiye gelir sağlanmasını, işçinin ölümü durumunda ise bakmakla yükümlü olduğu kişilere tazminat ödenmesini öngörmektedir.

Ayrıca, iş göremezlik durumunun üçüncü bir kişinin bakımını gerektirecek düzeye ulaşması halinde ek tazminat; gerekli tıbbi yardım, cerrahi ve farmasötik yardım bedellerinin ise işveren, kaza sigortası kuruluşları veya hastalık/maluliyet sigortası kuruluşları tarafından tazmin edileceği hükme bağlanmıştır. Sözleşme, iş kazası sonucu zorunlu hale gelen yapay uzuv, cerrahi alet ve cihazların hak sahiplerine sağlanacağını da güvence altına almaktadır (ILO, 1925a).

102 Sayılı Sosyal Güvenlik (Asgari Şartlar) Sözleşmesi: Hastalık, iş kazası ve meslek hastalığı, analık, işsizlik, engellilik, yaşlılık, ölüm ve ailevi yükümlülükler gibi temel sosyal güvenlik risklerine yönelik hükümleri ihtiva eden bir düzenlemedir (ILO, 1952).

Sözleşme'nin iş kazaları ve meslek hastalıkları kapsamında teminat altına alınan durumlar ve sağladığı yardımlar şunlardır:

a) Hastalık Hali: İş kazasına bağlı olarak ortaya çıkan hastalık durumları.

b) Geçici İş Göremezlik: İş kazasına bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik durumları.

c) Sürekli İş Göremezlik ve Bedensel Kayıp: Kazanma gücünün tamamen veya yasal olarak belirlenen derecenin üzerinde bir kısmının sürekli olarak kaybedilmesi ya da bu kayba eşdeğer kabul edilen bir bedensel noksanlığın meydana gelmesi.

d) Ölüm Hali Yardımları: İş kazasının ölümle sonuçlanması halinde dul ve yetim kalanlara (ulusal yasal hükümlere göre kendi geçimini sağlayamayacak olanlarla sınırlandırılabilir) yapılacak yardımlar ve bu yardımların teminat altına alınması.

Bu maddelerle, Sözleşme, iş kazası ve meslek hastalıkları alanında sosyal güvenlik sistemlerinin sağlaması gereken asgari koruma düzeyini belirlemiştir.

İş Teftişine Yönelik Sözleşmeler

81 Sayılı Sanayide ve Ticarete İş Teftişi Sözleşmesi (1947): Bu Sözleşme, sanayi ve ticaret sektörlerinde çalışan işçilerin çalışma koşulları ve iş sırasında korunmalarına yönelik hükümlerin etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamak amacıyla iş müfettişlerinin görevlendirilmesini zorunlu kılmaktadır. Aynı zamanda müfettişlerin işverenlere ve işçilere teknik bilgi ve tavsiyelerde bulunmasını ve iş kazası istatistiklerinin düzenli olarak tutulmasını hüküm altına almıştır.

129 Sayılı Tarım Sektöründe İş Denetimi Sözleşmesi (1969): Bu Sözleşme ise tarım sektöründe istihdam edilen işçilerin korunmasına yönelik mevzuat hükümlerinin uygulanırılığını denetlemek üzere iş denetim sisteminin kurulmasını öngörmektedir (Kabataş, 2023: 18; ILO, 1947; ILO, 1969).

176 Sayılı Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi (1995): Bu Sözleşme, madencilik sektöründe çalışanların güvenliğini ve sağlığını korumayı hedefleyen geniş kapsamlı tedbirlerin alınmasını içermektedir. Sözleşme, bu tedbirlerin alınmasında işçi ve işverene düşen yasal yükümlülükleri belirlemede ve alınan önlemlerin uygulanırılığının müfettişler aracılığıyla denetlenmesini zorunlu kılmaktadır. Ayrıca madenlerde meydana gelen her türlü iş kazasının bildirilmesi, araştırılması, istatistiğinin tutulması ve yayımlanması da Sözleşme kapsamındadır (ILO, 1995).

İş teftişine yönelik bu sözleşmeler işçilerin çalışma şartları ve iş sırasında korunmalarına yönelik hükümlerin uygulanmasını sağlamak üzere iş müfettişlerinin görevlendirilmesini ve bununla birlikte işverenlere ve işçilere teknik bilgi ve tavsiyelerde bulunmayı ve iş kazası istatistiklerinin tutulmasını hüküm altına almıştır (Kabataş, 2023:18; ILO, 1969; ILO,1947).

Taraf Ülke Çalışanlarına Yönelik Eşit Muamele Sözleşmeleri

19 Sayılı Muamele Eşitliği (Kaza Tazminatı) Sözleşmesi (1925b): 19 Sayılı Sözleşme, muamele eşitliği ilkesini iş kazası tazminatı alanına taşımaktadır. Bu Sözleşme ile üye devletlerden, kendi vatandaşlarının diğer taraf ülkelerde iş kazası geçirmesi durumunda, bu kişilerin 17 Sayılı Sözleşme'de tanımlanan haklardan tam olarak yararlandırılmasını temin etmeleri talep edilmektedir (ILO, 1925b).

118 Sayılı Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi (1962): Bu Sözleşme, taraf devletlerin vatandaşlarının diğer bir taraf ülkede çalışırken maruz kaldıkları iş kazalarında, o ülkenin vatandaşları ile aynı sosyal güvenlik haklarına sahip olmasını zorunlu kılmaktadır (ILO, 1962). Bu ilke, uluslararası işgücü hareketliliğinde sosyal koruma standardizasyonunu amaçlamaktadır.

• Yüksek Riskli Sektörlere Özgü Düzenlemeler İçeren Sözleşmeler Denizcilik ve Liman Sektörleri

134 Sayılı İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi Adamları) İlişkin Sözleşme (1970): Bu Sözleşme, gemi adamlarının işle ilgili olarak veya iş sırasında maruz kaldıkları kazaları "iş kazası" olarak tanımlamakta ve bu kazaların uygun şekilde rapor edilmesi, araştırılması ve istatistiklerinin tutulmasını hüküm altına almaktadır (ILO, 1970).

• 152 Sayılı Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme (1979): Liman işçilerinin uğradığı iş kazalarının uygun şekilde rapor edilmesi, araştırılması, istatistiklerinin tutulması ve tüm kazaların yetkili mercilere bildirilmesini öngörmektedir (ILO, 1979).

İnşaat Sektörü

167 Sayılı İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi (1988): İnşaat sektöründe çalışanların iş kazalarına karşı korunması için alınması gereken detaylı önlemlere yöneliktir. Sözleşme, işveren sorumluluğunda, işçilere Kişisel Koruyucu Donanım ve giysiler sağlanmasını ve potansiyel güvenlik ve sağlık tehlikeleri hakkında bilgilendirme yapılmasını belirtmektedir.

Sözleşme kapsamında, inşaat işyerlerinde alınması gereken koruma tedbirleri; Kaldırma Araçları ve Mekanizmaları, İskele ve Merdivenler, Taşıma, Toprak Kaldırma ve Malzeme Yükleme Donanımı, Donanım ve El Aletleri, Tesis, Makine, Çatı Dâhil Yüksekte Yapılan İşler, Şaftlar, Toprak İşleri,

Kazılar, Yeraltında Yapılan İşler ve Tüneller, Koferdamlar ve Kesonlar, Basınçlı Havada Çalışma, Yapı Çerçeve ve Kalıpları, Su Üzerindeki İşler, Yıkım, Aydınlatma, Elektrik ve Patlayıcılar için ayrı ayrı ve detaylı olarak belirlenmiştir. Ayrıca işçilere sunulması gereken imkân ve hizmetlerden bahsedilmekte ve meydana gelen iş kazalarının yetkili mercilere bildirilmesi gerekliliği vurgulanmaktadır (ILO, 1988).

Küresel İstatistikler ve Risk Alanları

ILO'nun son raporlarına göre, dünya genelinde her yıl 395 milyon ölümle sonuçlanmayan iş kazası meydana gelmektedir. İş kazaları sebebiyle yıllık ölüm sayısı ise 2.93 milyon kişiye ulaşmaktadır (ILO, 2023).

Bu ölümlü iş kazalarının büyük çoğunluğunu erkek işçiler oluşturmaktadır. Coğrafi dağılım incelendiğinde, dünya genelinde en yüksek çalışan yoğunluğuna sahip olan Asya ve Pasifik bölgeleri, iş kazalarına bağlı ölümlerin de en fazla gerçekleştiği bölgeler olarak kayıtlara geçmiştir (ILO, 2023).

Ölüm nedenleri arasında, tehlikeli maddelere maruziyetin tek başına yılda tahmini 651.279 ölüme yol açtığı tahmin edilmektedir (ILO, World Statistic, ty). İş kazalarından orantısız derecede yüksek bir şekilde etkilenen gruplar ise genç ve yaşlı işçilerdir.

Sektörel Dağılım ve Öncelikli Alanlar

İş kazalarının sektörel yoğunluğuna bakıldığında, inşaat sektörü kayıtlı kaza oranlarının orantısız derecede yüksek olduğu bir alan olarak öne çıkmaktadır (ILO, World Statistic, ty).

İnşaat sektörünün yanı sıra, en fazla ölümlü iş kazasının görüldüğü diğer kritik sektörler; tarım, ormancılık ve balıkçılık ile imalat sektörleridir. Bu üç sektörde yılda yaklaşık 200.000 ölümle sonuçlanan kaza yaşanmakta olup, bu rakam küresel çaptaki tüm ölümlü iş kazalarının %60'ından fazlasını teşkil etmektedir. Özellikle tarım sektörü, dünya genelinde her üç ölümlü iş kazasından birinin meydana geldiği alan olmasıyla dikkat çekmektedir (ILO, 2023).

Ülke Karşılaştırmaları

Güncel ILO verileri, ölümlü iş kazası oranının en düşük olduğu ülkenin Birleşik Krallık (İngiltere) olduğunu göstermektedir. Buna karşın, bu oranın en yüksek seyrettiği ülkeler ise Türkiye, Hindistan ve Rusya Federasyonu olarak belirtilmektedir (Akbiyık, 2023: 2). Bu durum, söz konusu ülkelerin

iş sağlığı ve güvenliği alanında risk yönetimi ve mevzuat uygulamaları açısından daha yüksek zorluklarla karşı karşıya olduğunu işaret etmektedir.

4.2.1 Dünya Sağlık Örgütü (WHO)

Birleşmiş Milletler (BM) bünyesinde 1948 yılında kurulan WHO, anayasal temel amacını "tüm insanların mümkün olan en üst sağlık düzeyine ulaşmaları" olarak tanımlamaktadır (TMMOB, 2011; WHO, ty). WHO, iş kazalarını ise "önceden planlanmamış ve çoğu zaman kişisel yaralanmalara, teçhizatın zarar görmesine ve üretimin bir süre durmasına yol açan olaylar" şeklinde yorumlamaktadır.

WHO Verilerine Göre Yaygın İş Kazası Türleri ve Nedenleri

WHO'ya göre, iş kazası en çok kaymalar, takılmalar, düşmeler, yol trafik kazaları, elektrik şokları, patlamalar ve yangınlar sebebiyle yaşanmaktadır. Bu kazaların temel nedenleri, doğrudan işyeri ortamındaki yetersizliklere ve eğitim eksikliklerine bağlanmaktadır:

Zemin Tehlikeleri: Islak zeminler, dağınıklık ve dökülmeler; takılmalara, kaymalara ve düşmelere neden olmaktadır.

Trafik Kazaları: Yetersiz operatör eğitimi, yetersiz araç bakımı ve güvenlik önlemlerinin eksikliği, ambulans kazaları gibi işe bağlı trafik kazalarına yol açmaktadır.

Elektriksel Tehlikeler: Güvenli olmayan elektrikle çalışma uygulamaları, elektrik şoklarına, elektrik çarpmasına, yangınlara ve patlamalara neden olmaktadır (WHO, ty).

WHO ve ILO Ortak Çalışmaları: Küresel Sağlık Yüğü (2000-2016)

WHO, iş kazalarına yönelik çalışmalarını ILO ile iş birliği içinde yürütmektedir (Alper, 1992: 89). WHO/ILO'nun 2000-2016 dönemi İşle Bağlantılı Hastalık ve Yaralanma Yüğü Ortak Tahminleri Raporu'na göre, 2016 yılında küresel çapta 1,9 milyon kişi işle ilgili hastalıklar ve yaralanmalar sebebiyle yaşamını yitirmiştir.

Bu işle ilgili ölümlerin çoğunluğu solunum ve kardiyovasküler hastalıklardan kaynaklanmaktadır. En yaygın ölüm nedenleri kronik obstrüktif akciğer hastalığı (450.000 ölüm), felç (400.000 ölüm) ve iskemik kalp hastalığı (350.000 ölüm) iken, ölümlerin %19'u (360.000 ölüm) mesleki yaralanmalar kaynaklıdır.

Raporda, uzun çalışma saatleri, işyerinde hava kirliliğine maruz kalma, astımojenler, kanserojenler, ergonomik risk faktörleri ve gürültü dahil olmak üzere 19 mesleki risk faktörü incelenmiştir:

Temel Risk Faktörü: En büyük risk faktörü, yaklaşık 750.000 ölümle doğrudan bağlantılı olan uzun çalışma saatlerine maruz kalmaktır.

Hava Kirliliği: İşyerlerinde hava kirliliğine (partikül madde, gazlar ve dumanlar) maruziyet nedeniyle 450.000 kişi vefat etmiştir (WHO, 2021).

Eğilimler ve Kayıt Dışı Çalışmanın Etkisi

Rapora göre, küresel bazda 2000-2016 yılları arasında işe bağlı ölümlerde %14 oranında bir azalma kaydedilmiştir. Bu durum, işyeri sağlık ve güvenliği uygulamalarındaki iyileşmeleri yansıttığı şeklinde yorumlanmıştır.

Ancak, aynı dönemde, uzun çalışma saatlerine maruz kalmayla ilişkili kalp rahatsızlıklarına bağlı ölümlerde %41, felç nedeniyle ölümlerde ise %19 artış yaşanmıştır. Raporda, bu artışın nispeten yeni ve psikososyal mesleki risk faktörlerindeki artan eğilimi yansıttığı belirtilmektedir (WHO, 2021).

Ayrıca, WHO'ya göre her yıl 2 milyon çalışan iş kazası ve iş kaynaklı yaralanmalar/hastalıklar sebebiyle hayatını kaybetmekte ve 268 milyon kişi ortalama üç iş günü kayıpla sonuçlanan iş kazası yaşamaktadır. Küresel hastalık yükünün %8'i, depresyon kaynaklı olarak, günümüzde mesleki risklere atfedilmektedir.

WHO, bu istatistiklerin büyük ölçüde kayıtlı çalışanların yaşadığı kazalara ilişkin olduğuna; bununla birlikte, kayıt dışı bir şekilde çalışmasına rağmen hiçbir veriye yansıtılamayan çalışanların varlığına ve onların mağduriyetlerine dikkat çekmektedir (WHO, 2010).

4.2.2 İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

BM tarafından 1948 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (İHEB), 30 maddeden oluşan yapısıyla temel hak ve özgürlükleri, ekonomik ve sosyal hakları ve bireylere yüklenen görevleri kapsamaktadır. Beyanname, tüm bireylerin; ırk, dil, renk, din, siyasal görüş, cinsiyet veya benzeri herhangi bir statü temelinde ayrımcılığa maruz kalmaksızın, bütün hak ve özgürlükler hususunda eşit olduğunu ve bu hakların kanunlar önünde eşit korunma hakkına sahip olduğunu güvence altına almaktadır (Gökkılınç, 2013: 7-8).

Beyanname, iş kazalarına doğrudan atıf yapmamasına rağmen, çalışma yaşamına ve sosyal güvenceye yönelik temel güvenceleri tesis ederek dolaylı bir koruma mekanizması oluşturmaktadır:

Madde 22 (Sosyal Güvenlik Hakkı): Herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu belirtilmektedir. Bu, bireyin toplumun bir üyesi olarak ekonomik ve sosyal haklarının gerçekleşmesi için gerekli olan güvenceye sahip olduğu anlamına gelir.

Madde 23 (Çalışma Hakkı): Herkesin adil ve elverişli çalışma şartlarına sahip olma hakkı tanımlanmıştır.

Beyannamenin 25. maddesi ile sosyal güvenlik ve refah hakkının kapsamı, özellikle iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi risklere karşı genişletilmiştir:

"Her şahsın, gerek kendisi gerekse ailesi için; yiyecek, giyim, mesken, tıbbi bakım, gerekli sosyal hizmetler dâhil olmak üzere sağlığı ve refahını temin edecek uygun bir hayat seviyesine ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, ihtiyarlık veya geçim imkânlarından iradesi dışında mahrum bırakacak diğer hallerde güvenliğe hakkı vardır" (UN, 1948).

Bu hüküm, çalışanların beden ve ruh bütünlüğünü tehdit etmeyecek şekilde önleyici tedbirlerin alındığı elverişli bir çalışma ortamında bulunma hakkını gerektirmektedir. Ayrıca, bir iş kazası neticesinde çalışanın ya da ailesinin geçimini sağlama yeteneğini kaybetmesi durumunda, uluslararası hukukun temel sosyal prensibi gereğince, sosyal güvenlik ve diğer güvenliğe ilişkin haklarının tesis edilmesi zorunluluğunu ortaya koymaktadır.

4.3 Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar

Uluslararası Sözleşmesi

1966 yılında kabul edilen bu Sözleşme, bireylerin temel ekonomik ve sosyal haklarını güvence altına almaktadır. Sözleşme, çalışma yaşamına dair iki temel hakkı açıkça tanımlamıştır:

1. Sağlıklı ve Güvenli Çalışma Hakkı: Herkesin, sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarında istihdam edilme hakkına sahip olduğu hükme bağlanmıştır.

2. Sosyal Güvenlik Hakkı: Herkesin, sosyal sigortaları da dâhil etmek suretiyle kapsamlı bir sosyal güvenlik hakkından yararlanabileceği teminat altına alınmıştır (UN, 1966).

Bu hükümler, uluslararası hukuk zemininde, iş sağlığı ve güvenliği ile sosyal koruma ilkelerinin vazgeçilmez temel insan hakları olduğu yönündeki yaklaşımı pekiştirmektedir.

4.4 Avrupa Konseyi

Avrupa Konseyi, Avrupa devletlerinin 1949 yılında bir araya gelerek insan hakları, demokrasi ve hukukun üstünlüğünü koruma ve geliştirme odaklı kurulmuş bölgesel bir uluslararası kuruluştur (Council of Europe, 1949). Konseyin, üye devletler arasındaki ortak idealleri ve ilkeleri korumak, gerçekleştirmek ile ortak miras, ekonomik ve sosyal ilerlemeyi kolaylaştırmak gibi temel amaçlara ulaşmak üzere yetkili organları bulunmaktadır.

Konseyin öncelikli misyonu, insan hakları ile temel özgürlüklerin korunması ve geliştirilmesini öncelemek olup, belirlenen bu amaçlar doğrultusunda çok sayıda uluslararası sözleşme bulunmaktadır.

Aşağıda, Avrupa Konseyi tarafından iş kazalarını doğrudan veya dolaylı olarak konu edinen sözleşmeler yer almaktadır.

4.5 Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen ve temel hakları içeren Avrupa İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunması Sözleşmesi'ni tamamlayıcı nitelikte olan Avrupa Sosyal Şartı (ASS), 1961 yılında imzaya açılmış ve 1965 yılında yürürlüğe girmiştir. Çalışma hakkı, sosyal güvenlik hakkı, örgütlenme hakkı ve adil ücret hakkı gibi geniş bir yelpazede sosyal ve ekonomik hakları koruma altına alan bu Şart, tarafların belirtilen temel yedi haktan en az beşini güvence altına almasını şart koşar (European Council, ASS, 1965).

ASS, Avrupa düzeyinde sosyal hakları en kapsamlı ve eksiksiz şekilde düzenleyen hukuki belge olarak kabul görmekte ve bu nedenle "Avrupa'nın Sosyal Anayasası" olarak nitelendirilmektedir. Aynı zamanda Avrupa Birliği

Temel Haklar Sözleşmesi için de hukuki referans teşkil etmektedir (European Council, ty).

Şart, tüm çalışanların sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarında çalışma hakkına sahip olduğunu vurgular. Bu hakkın teminat altına alınması amacıyla üye devletlere aşağıdaki görevler yüklenmiştir:

Güvenlik ve sağlık düzenlemeleri yayımlamak.

Denetim mekanizmaları kurarak bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamak.

Endüstriyel güvenlik ve sağlığı iyileştirmeyi amaçlayan önlemler konusunda işveren ve işçi örgütlerine danışmak.

Sosyal Güvenlik Hakkı kapsamında ise, üye devletlerin bir sosyal güvenlik sistemi kurması veya mevcut sistemi koruması beklenmektedir. Bu sistemin asgari olarak ILO'nun 102 Sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Sözleşmesi'ndeki standartlara eşit olması ve daha üst seviyelere taşınması için sürekli gayret gösterilmesi gerekmektedir (European Council, ASS, 1965).

ASS'ye ek protokollerle yeni haklar eklenmiş ve 1996 yılında metin Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GASS) adıyla yeniden düzenlenerek yürürlüğe girmiştir. GASS, dokuz temel (çekirdek) madde dâhil olmak üzere 31 maddeden oluşmaktadır. Üye devletlerin bu dokuz temel maddeden en az altısını ve temel maddeler dışındakilerden en az 16'sını kabul etme zorunluluğu bulunmaktadır (Selvi, 2014: 47-52).

GASS'da iş kazaları ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili üç haktan bahsedilmektedir. Bunlar ASS'de de yer alan güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı ve sosyal güvenlik hakkı ile “çalışma koşullarının ve ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı”dır. Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı kapsamında üye devletler;

İş sağlığı, iş güvenliği ve çalışma ortamı hakkında tutarlı bir ulusal politika oluşturup uygulamak ve bunu belli aralıklarla gözden geçirmek zorundadır. Bu sayede iş güvenliği ve iş sağlığının iyileştirilmesi ve özellikle çalışma ortamının doğasının sebep olduğu tehlikeleri en aza indirerek, çalışma sırasında ortaya çıkan ya da bununla bağlantılı olan hastalıkları ve kazaları önlemek hedeflenmektedir.

ASS’de olduğu gibi sosyal güvenlik hakkı kapsamında taraf devletlerin bir sosyal güvenlik sistemi kurma ve sürdürme zorunluluğu tekrarlanmaktadır.

Yine üye devletler, sağlık ve güvenlik alanlarında yönetmelikler hazırlamalı, bu yönetmeliklerin uygulanıp uygulanmadığını denetlemeli ve tüm çalışanlar için, koruma ve danışmanlık işlevleri içeren iş sağlığı hizmetlerinin geliştirilmesini desteklemelidir (European Council, GASS, 1996).

“Çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı” kapsamında ise üye devletlerin çalışma koşullarını, çalışma ortamının düzenlenmesi ve iyileştirilmesini, işletmelerde sağlığın ve güvenliğin korunmasını, işin örgütlenmesini, işletmelerde sosyal ve sosyokültürel hizmetlerin ve olanakların örgütlenmesini ve tüm bu alanlarda denetim yaparak önlemler alacağını kabul etmesi beklenmektedir (Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, 1996).

4.6 Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu

Avrupa Konseyi tarafından 1968 yılında yürürlüğe sokulan Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu (European Code of Social Security), ILO’nun 102 Sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin Sözleşmesi’ni temel alarak oluşturulmuştur.

Kod, sosyal sigorta sistemlerinin sağlaması gereken asgari teminatları belirlemek amacıyla dokuz temel sosyal sigorta riskini tanımlamıştır. Üye devletler, ulusal mevzuatlarında bu dokuz riskten en az altısını sosyal sigorta riski olarak kabul etmek ve bu risklere karşı gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Belirlenen dokuz riskten biri de iş kazaları ve meslek hastalıkları olmak üzere sağlık (tıbbi tedaviler), hastalık, işsizlik, yaşlılık, aile yardımları, analık, maluliyet ve ölüm riskleridir (European Code of Social Security, 1964; Kırdar,2020:34).

Kodda, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meydana gelen hastalık halinde her türlü tıbbi bakım ve yardımın verilmesi, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle çalışamamaya bağlı iş göremezlik durumunda gerekli olan tüm tıbbi bakım ve yardımın verilmesi ile maddi ödeme yapılması, kazanma gücünün tamamen veya mevzuatla belirlenen oranın üzerinde olacak şekilde ve bir kısmının muhtemelen kalıcı bir şekilde kaybı veya bu kayıpla eş değer beden noksanlığı halinde her türlü tıbbi bakım ve yardımın verilmesi ve

maddi ödeme yapılması, eşin iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle vefatı sebebiyle dul kalan eş ve çocuğun geçim kaynağını yitirmesine (Dul bir kadının yardımdan yararlanma hakkı, ulusal yasa ve yönetmeliklere göre kendi geçimini sağlayamayacak durumda olduğunun varsayılması şartına bağlanabilir) bağlı olarak maddi yardım yapılması yer almaktadır (European Code of Social Security, 1964: m:31-38).

Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu, ilgililerin başvurabilecekleri bir yargılama mekanizması öngörmektedir. Ayrıca, sosyal güvenliğin yönetimine ilişkin esasları belirleyerek, finansmanın işçi ve işveren primleri veya vergiler yoluyla sağlanması prensibini benimsemiştir (Güzel ve Okur, 2004: 42).

Kod, 1990 yılında gözden geçirilmiş (revize edilmiş) ve bu revizyon ile birlikte:

- Sosyal sigorta riskleri için daha yüksek teminat oranları belirlenmiştir.
- Yardımların seviyesi ve süresi uzatılmış ve sisteme yeni yardım türleri dâhil edilmiştir.
- Hak kazanma koşullarının esnemesi sağlanmıştır.
- Daha fazla sayıda önleyici tedbirin sisteme dâhil edilmesi ve cinsiyete dayalı tüm ayrımcılığın kaldırılması hedeflenmiştir (Kırdar, 2020: 34).

4.7 Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi

Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu'nda (European Social Security Code) yabancılar ve göçmen işçilerin, bulundukları ülkenin vatandaşlarıyla sosyal güvenlik açısından eşit muamele görmeleri gerektiği yönündeki vurgunun bir sonucu olarak, 1972 yılında Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi imzalanmıştır.

Sözleşmede eşit muamele istenen sosyal güvenlik konuları hastalık ve analık yardımları, malullük yardımları, yaşlılık yardımları, iş kazaları ve meslek hastalıkları halinde uygulanan yardımlar, işsizlik yardımları, aile yardımları ile ölüm yardımlarıdır. Eşit muamelenin işverenler tarafından yapılmasını zorunlu kılan rejimler de dahil olmak üzere, primli veya primsiz bütün genel ve özel sosyal güvenlik rejimlerinin tümünde uygulanması belirtilmiştir (Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi, 1972).

4.8 Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği (ISSA)

1927 yılında ILO bünyesinde kurulan ve günümüzde 160'tan fazla ülkeden 320'nin üzerinde üye kurumu bünyesinde barındıran Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği (ISSA), kökenini 19. yüzyıl Avrupalı sanayi işçilerinin hastalık, işsizlik, engellilik ve yaşlılık risklerine karşı kolektif sigorta arayışına dayandırmaktadır (ISSA, ty).

ISSA'nın asli görevi, tehlike gerçekleşikten sonra ortaya çıkan zararların tazmini olsa da Birlik, zararı önlemenin tazmin etmekten daha kolay olduğu ilkesini benimsemektedir. Bu stratejik yaklaşımdan hareketle ISSA, oluşturduğu komiteler, uzman grupları ve bölgesel kongreler aracılığıyla, çalışanların maruz kalabileceği tehlikelerin önlenmesine yönelik çalışmalar yürütmektedir (Alper, 1992: 88).

ISSA verilerine göre, her yıl dünya genelinde yaklaşık 2.8 milyon işle ilgili ölüm, 374 milyon yaralanma ve 160 milyon meslek hastalığı vakası yaşanmaktadır. İş yaralanmaları sebebiyle ödenen tazminat, sağlık bakımı ve rehabilitasyonun küresel mali yükü, yıllık küresel Gayri Safi Yurt İçi Hasıla'nın (GSYİH) yaklaşık yüzde 4'üne ulaşmaktadır.

İş kazalarının neden olduğu bu yüksek maliyetlerin büyük ölçüde sosyal güvenlik kurumları tarafından karşılanması sebebiyle ISSA, iş kazalarının sadece işçi, işveren ve hükümetler için değil, aynı zamanda sosyal güvenlik kurumları için de kritik bir mesele olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda, ISSA bünyesindeki İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarına Karşı Sigorta Teknik Komisyonu (ISSA Technical Commission on Insurance against Employment Accidents and Occupational Diseases), üye kurumları mesleki risklerle ilgili stratejiler ve hizmetler geliştirmede desteklemektedir. Bu destek hem iş kazalarının önlenmesine hem de işe dönüş ve rehabilitasyon hizmetlerinin geliştirilmesine odaklanmıştır. Teknik Komisyon, Özel Önleme Komisyonu ile yakın iş birliği içinde çalışarak, her üç yılda bir düzenlenen Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi vesilesiyle tüm ISSA üyelerine açık olan Küresel İş Sigortası Forumu'nu (Global Forum for Accident Insurance) organize etmektedir (ISSA, ty).

4.9 Avrupa Birliği (AB)

İkinci Dünya Savaşı'nın yol açtığı yıkımın ardından, Batı Avrupa ülkeleri (Almanya, Belçika, Fransa, Hollanda, İtalya ve Lüksemburg) arasındaki olası çatışmaları önlemek ve ekonomik kalkınmayı sağlamak amacıyla 1951 tarihli Paris Antlaşması ile Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT) kurulmuştur (Uçak, 2002: 4; Kalyoncu, 2007: 11). AKÇT döneminde İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) politikaları öncelikli olarak kömür madenleri ve diğer maden işyerlerinde meydana gelen iş kazalarının azaltılması amacına odaklanmıştır (Koçak ve Koray, 2018: 1782).

AKÇT'nin başarısını takiben, aynı kurucu devletler 1957 yılında Roma Antlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (EURATOM)'nu kurmuşlardır. EURATOM, nükleer santrallerde radyasyon kaynaklı tehlikelere karşı İSG önlemlerini belirleyerek sektörel düzeydeki koruma çabalarını sürdürmüştür (Koçak ve Koray, 2018: 1782; Baloğlu, 2012: 21).

1970'li yıllardan itibaren İSG alanı, Topluluk düzeyinde kurumsallaşmaya başlamıştır. 1975'te İşyerinde Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın Korunmasına İlişkin Danışma Komitesi ve 1976'da Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine İlişkin Avrupa Kurumu kurulmuştur. Bu yapılar, işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan üçlü (Tripartite) bir mekanizma aracılığıyla politikaların iş birliği içinde oluşturulmasını sağlamıştır.

1978 yılında kabul edilen ilk Sosyal Eylem Programı, İSG alanındaki faaliyetleri dört ana eksene oturtmuştur:

- İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme,
- İşçileri tehlikeli maddelere karşı koruma,
- Makinelerin tehlikeli ve zararlı etkilerine karşı önlem alma,
- İşyerindeki İSG yaklaşımlarını iyileştirme (Baloğlu, 2012: 22).

Bu programı takiben, işçilerin fiziksel, biyolojik ve kimyasal etkenlere karşı korunma ölçütlerinin uyumlaştırılmasını hedefleyen 80/1107/EEC sayılı Çerçeve Direktif ve kurşun, asbest, gürültü gibi spesifik tehlikelere maruziyeti kontrol altına alan bir dizi direktif yayımlanmıştır. İkinci Eylem Planı (1984-1988) ise bilgi, eğitim, istatistik ve kurumsal iş birliğini geliştirme üzerine odaklanmıştır.

İSG politikalarındaki en rasyonel ve köklü adımlar, 1986 tarihli Avrupa Tek Senedi'nin imzalanmasının ardından atılmıştır. Bu hukuki zemin, 1989 yılında Topluluk mevzuatının temel taşı haline gelen 89/391/EEC sayılı İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Konsey Direktifi'nin (Çerçeve Direktif) çıkarılmasıyla sonuçlanmıştır.

Çerçeve Direktif, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için tedbirlerin alınmasını ve mevcut tedbirlerin sürekli iyileştirilmesini zorunlu kılarak önleyici yaklaşımı temel ilke olarak benimsemiştir (Baloğlu, 2012: 24-25). Direktifin getirdiği temel yükümlülükler ve haklar şunlardır:

- **İşveren Yükümlülükleri:** Risk değerlendirmesi yapmak, tehlikeli risk gruplarını belirlemek, koruyucu tedbirleri uygulamak, ilkyardım/yangın söndürme/tahliye tedbirlerini almak, İSG konusunda yeterli bilgiye sahip çalışan(lar) görevlendirmek, üç günden uzun devamsızlığa neden olan iş kazalarını kaydetmek ve bildirmek.
- **Çalışan Hakları:** İSG ile ilgili öneri sunma, yetkili kuruma başvurma, ciddi tehlike durumunda işi durdurma veya işyerini terk edebilme hakkı.
- **Eğitim Yükümlülüğü:** İşveren, işe başlarken, iş değiştirirken, yeni makine veya teknoloji uygulamasında periyodik İSG eğitimi vermek zorundadır.
- **Çalışan Sorumluluğu:** Çalışanlar, aldıkları eğitim ve talimatlar gereği kendi sağlık ve güvenliklerinden sorumlu tutulmuştur.

Çerçeve Direktif'in altında, işyeri, kişisel koruyucu ekipman (KKE), fiziksel/kimyasal/biyolojik etkenler ve ergonomik/psikososyal risklere yönelik bir dizi ikincil (spesifik) direktif yayımlanmıştır (ÇSGB, 2014: 27-29).

Maastricht Antlaşması (1991) ile Avrupa Topluluğu'nun Avrupa Birliği'ne dönüşmesi, sosyal politikaların gücünü artırmıştır. Avrupa Komisyonu, İSG alanındaki faaliyetleri yönlendirmek amacıyla önce bir danışma süreci başlatan "Yeşil Kitabı" (1993), ardından stratejileri belirleyen "Beyaz Kitabı" (1994) yayımlamıştır.

Stratejik Dönemler:

Topluluk Eylemlerinin Genel Çerçevesi (1994-2000): Üye ülkelerin AB mevzuatını doğru bir biçimde ulusal hukuka yansıtması ve

uygulamasının sağlanması ile AB dışındaki ülkelerde de benimsenmesinin desteklenmesi hedeflenmiştir.

Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisi (2002-2006): Çalışma hayatındaki değişimlerin tetiklediği psikososyal risklere (stres, depresyon) dikkat çekilmiştir. Strateji, ölümlü iş kazası oranlarında %17, üç günden fazla devamsızlık gerektiren kazalarda ise %20 düşüş sağlamıştır.

İşte Kalite ve Verimliliğin Geliştirilmesi Stratejisi (2007-2012): İş kazası oranlarında %25 azalma hedefi belirlenmiştir. Bu hedefe ulaşmak için, mevzuatın uygulanmasını sağlamak, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri (KOBİ) desteklemek, yasal direktifleri basitleştirmek ve yüksek riskli sektörlerle (tarım, inşaat, ulaşım) odaklanmak ana araçlar olarak seçilmiştir. KOBİ'lere yönelik teşvikler, sadeleştirilmiş bilgi ve eğitim yaklaşımları öne çıkarılmıştır (Baloğlu, 2012: 63-64).

4.10 Avrupa Birliği (AB) Bünyesinde İş Kazalarına İlişkin Teknik Çalışmalar Yürüten Birimler

4.10.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (OSHA)

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA), Avrupa Birliği (AB) çatısı altında 1994 yılında kurulmuş bir organdır. Ajansın Yönetim Kurulu, üye devletlerin temsilcileri, üç AB Komisyonu temsilcisi ile işçi ve işveren örgütlerinden birer temsilci olmak üzere, ilgili paydaşların katılımıyla oluşturulmuştur. Ajansın kurulmasında, AB'nin 89/391/EEC sayılı çerçeve direktifi belirleyici bir rol oynamıştır. Bu direktif, silahlı kuvvetler, polis veya belirli sivil savunma hizmetleri gibi sınırlı kamu hizmetleri hariç olmak üzere hem kamu hem de özel sektördeki tüm faaliyet alanlarında, işyeri işçilerinin güvenlik ve sağlık koşullarının iyileştirilmesini amaçlamaktadır (EU-OSHA).

EU-OSHA'nın temel misyonu, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanındaki bilimsel, teknik ve ekonomik verileri sistematik bir şekilde derlemek ve analiz etmektir. Elde edilen tüm bilgi ve veriler, AB'nin diğer kurumlarına, üye devletlere, araştırma enstitülerine ve ilgili araştırmacılar gibi diğer paydaşlara sunulmaktadır. Ajansın topladığı bu veriler, etkin ve bağlama uygun İSG politikalarının formüle edilmesi açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu bağlamda Ajans, çeşitli vakıf, kurum ve kuruluşlarla yakın iş birlikleri kurarak

kapsamlı bir bilgi ağı (network) oluşturmaktadır. Düzenlenen konferanslar ve seminerler aracılığıyla İSG konularında bilgi ve deneyim paylaşımına zemin hazırlamaktadır. Ayrıca, Ajans, üye olmayan ülkelerden de bilgi ve veri toplama faaliyetleri yürüterek bu bilgileri de ilgili tarafların kullanımına sunmaktadır. Bunlara ek olarak, İSG uygulamalarında kullanılacak yöntem ve araçları bilimsel, teknik ve ekonomik perspektiflerden değerlendirmektedir (Ünal, 2019:8; Yılmaz, 2009:81-82; Uçak, 2002:145-146).

Ajans, 2027 yılına kadar uzanan dönem için altı (6) ana stratejik hedef belirlemiştir (EU-OSHA):

Değişimin Öngörülmesi: Gelecekteki İSG risklerini ve zorluklarını proaktif olarak tahmin etmek.

Kesin Veriler: Kanıta dayalı politika oluşturmayı desteklemek amacıyla yüksek kaliteli ve güvenilir veriler sağlamak.

İSG Yönetimine Yönelik Araçlar: İşletmelerin İSG risklerini yönetmelerini kolaylaştıracak pratik araçlar geliştirmek.

Farkındalığın Artırılması: İSG kültürünü ve farkındalığını çeşitli iletişim kanalları aracılığıyla yaygınlaştırmak.

Ağ Oluşturma Bilgeliği: Bilgi ağı (network) aracılığıyla elde edilen deneyim ve uzmanlığı stratejik amaçlar doğrultusunda kullanmak.

Stratejik ve Operasyonel Ağ Oluşturma: İlgili kurum ve kuruluşlarla hem politika düzeyinde hem de operasyonel düzeyde etkili iş birlikleri kurmak ve sürdürmek.

4.10.2 Avrupa İstatistik Bürosu (EUROSTAT)

AB genelindeki iş kazaları istatistiklerinin derlenmesi ve yayımlanması EUROSTAT tarafından gerçekleştirilmektedir (ÇSGB, 2014:26-27). 1953 yılında kurulan EUROSTAT, üye ülkeler ve bölgeler arasında karşılaştırılabilir istatistiksel verilerin sunulmasında temel rol üstlenmektedir (Baloğlu, 2012:32, Eurostat).

AB ülkelerinde iş kazalarına ilişkin kapsamlı bir veri tabanı oluşturulması amacıyla 1990 yılında Avrupa İş Kazaları İstatistikleri (European Statistics on Accidents at Work – ESAW) projesi başlatılmıştır. Yedi yıllık bir çalışma sonucunda, ESAW projesi kapsamında toplanan iş kazası verileri EUROSTAT’a aktarılmış ve proje 2003 yılında tamamlanmıştır. Güncel

durumda ESAW, EUROSTAT’ın bünyesinde bir bölüm olarak faaliyet göstermekte olup, Birlik üyesi ülkelerin ekonomik faaliyet kollarına göre iş kazası verilerinin karşılaştırılmasına olanak sağlamaktadır (Koçyiğit Çakır, 2016:35).

ESAW Metodolojisine Göre İş Kazası Tanımı

ESAW metodolojisi uyarınca ‘iş kazası’ (Accident at Work), “mesleki faaliyet sırasında veya işte geçirilen süre zarfında ortaya çıkan, fiziksel veya zihinsel zarara neden olan münferit olay” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım, kapsamına aşağıdaki kaza türlerini dâhil etmektedir:

Akut zehirlenme vakaları.

Başka kişilerin kasıtlı eylemleri sonucu meydana gelen zararlar.

Kazaya uğrayan çalışanın işvereni dışındaki bir işverenin işyerinde gerçekleşen kazalar (Mağdurun görevi sırasında, toplantılarda veya bu amaçla ziyaret edilen üçüncü taraf tesislerde meydana gelen kazaları içermektedir).

İşle ilgili yolculuklar esnasında halka açık yerlerde veya toplu taşıma araçlarında meydana gelen kazalar.

İş amacıyla kullanılan herhangi bir ulaşım aracında (metro, tramvay, tren, gemi, uçak vb.) meydana gelen kazalar.

İş seyahati sırasında halka açık alanlarda (kaldırım, merdiven vb.) veya ulaşım araçlarının geliş/gidiş noktalarında (istasyon, liman, havalimanı vb.) meydana gelen diğer kazalar (kayma, düşme, saldırı vb.).

Kapsam Dışı Tutulan Olaylar

Tanım kapsamının dışında tutulan durumlar ise şunlardır (Eurostat, 2012:6):

İşe gidiş-geliş güzergâhından, iş dışı amaçlarla (örneğin çocukları okuldan almak veya restorana gitmek) sapma olduğu sırada meydana gelen kazalar.

Kasıtlı olarak kendine zarar verme eylemleri.

Mağdurun mesleki faaliyetiyle açık bir bağlantısı olmayan, yalnızca tıbbi bir durumdan (örneğin kalp veya beyin hastalıkları) kaynaklanan veya iş sırasında aniden başlayan diğer tıbbi durumlar sonucu gelişen kazalar.

İşten bağımsız gerçekleştirilen bir aktivite sırasında yaşanan kazalar.

Kazayı geçiren kişinin çalışan statüsünde olmaması durumunda işyeri içinde gerçekleşen kazalar.

Bildirim Kriterleri ve Veri İçeriği

Avrupa genelinde, belirlenen niteliklere sahip ve üç günden fazla işe devamsızlıkla (dört takvim günü) veya ölümle (kaza tarihinden itibaren bir yıl içinde ölüme yol açan) sonuçlanan iş kazaları, ESAW sistemine bildirilmektedir.

Bildirimlerde yer alması gereken zorunlu bilgiler üç ana kategoride toplanmaktadır (Eurostat, 2012:7):

Kazanın Yeri, Zamanı ve Zarar Gören Kişinin Tanımlanması: Kazanın nerede ve ne zaman gerçekleştiği, kazazedelerin kimlikleri, işyerinin ekonomik faaliyeti, kazazedenin mesleği, çalışma durumu (görevi), cinsiyeti, işletmenin coğrafi konumu ve büyüklüğü, kaza tarih ve saati, çalışma ortamı, iş istasyonu ve çalışma süreci bilgileri.

Kazanın Oluş Şekli ve Koşulları: Kazanın meydana geldiği koşulları ve meydana geliş şekli (kazanın özellikleri), kaza anındaki spesifik fiziksel aktivite, olayın normal uygulamadan nasıl saptığı, yaralanmanın kesin olarak ortaya çıkış biçimi ve olaya dâhil olan maddi araçların detayları.

Yaralanmaların Niteliği, Ciddiyeti ve Sonuçları: Yaralanmanın özellikleri (vücudun yaralanan kısmı, yaralanma şekli) ve kazanın sonuçlarına ilişkin bilgiler (kaybedilen gün sayısı).

ESAW verileri, üye devletlerin ilgili idari makamlarının sağladığı bilgilere dayanmaktadır. Veri kaynakları temelde iki farklı mekanizmadan sağlanmaktadır (Eurostat, 2012:14):

Sigorta Temelli Sistemler: Sigorta şirketlerinin bildirdiği iş kazası verileri.

İşveren Yükümlülüğüne Dayalı Sistemler: İşverenlerin, kazaları ilgili ulusal makamlara bildirme konusundaki yasal yükümlülüğüne dayanan veriler.

BÖLÜM 2

TÜRKİYE’DEKİ TARİHSEL SÜREÇ VE MEVCUT DURUM

1 Osmanlı Devleti Döneminden Başlayan Süreç

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği (İSG) mevzuatının gelişimi, Sanayi Devrimi’ni takip eden dönemde Osmanlı Devleti’nden başlayarak, toplumsal ve ekonomik dönüşümlerle paralel ilerlemiştir. Avrupa’daki yoğun sanayileşme atılımının benzeri Osmanlı’da yaşanmadığından, İSG düzenlemeleri başlangıçta sektörel ve bölgesel ihtiyaçlara yönelik olmuştur.

Bu döneme ait ilk belirgin İSG düzenlemeleri madencilik sektörü özelinde ortaya çıkmıştır:

Dilaver Paşa Nizamnamesi (1867): "Ereğli Kömür Maden-i Hümayunu Nizamnamesi" olarak da bilinir. Bu nizamname, Zonguldak Kömür Havzası’nda çalışan madencilerin çalışma süresini günde 10 saat ile sınırlandırmış; dinlenme süreleri, barınma (yatacak yer) sağlanması ve işyeri hekimi bulundurulması gibi temel çalışma koşullarına dair hükümleri içermiştir.

Maadin Nizamnamesi (1869): Bütün maden işçilerini iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruyucu tedbirler getirilmiştir. Bu nizamname, mühendislerle kazaların önlenmesi için gerekli malzemeyi talep etme hakkı ve önlem alma yükümlülüğü tanımıştır. Ayrıca, iş kazası durumunda işçilere ve ailelerine karşı tazminat yükümlülüğü getirmiş, kusurlu işverenlere para cezası uygulanmasını düzenlemiştir. Bununla birlikte kazada işçi kusuru tespit edilirse işçiye de para cezası öngörülmüştür (Deniz, 2018: 261-262; Al, 2019: 18).

2 Cumhuriyetin İlk Yılları ve Güçlenen Sosyal Devlet Anlayışı

Cumhuriyetin ilanı ile birlikte, bir yandan sanayileşmeyi hızlandıran, diğer yandan sosyal devlet anlayışını pekiştiren hukuksal düzenlemeler geliştirilmiştir.

151 Sayılı “Ereğli Kömür Havzası Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun” (1921): Bu Kanun ile maden işlerinde çalışma süresi 8 saat ile sınırlandırılmış; 18 yaş altındaki çocukların çalıştırılması, zorla çalıştırma ve zorla fazla çalıştırma yasaklanmıştır. İşverenlere işçi koşulları, hammad ve işyeri hastanesi/hekim bulundurma zorunluluğu getirilmiştir. İş kazası sonucu vefat edenlerin hak sahiplerine tazminat davası açma hakkı tanınmış ve kusurlu işverenlere para cezası ödeme yükümlülüğü getirilmiştir (Erginbaş, 2010: 17).

Borçlar Kanunu (1926): İşverene, işçilerin sağlığını korumak için gerekli tüm tedbirleri alma zorunluluğu getirilmiştir (m. 332) (Erginbaş, 2010: 18).

Umumi Hıfzısıhha Kanunu (1930): Bu Kanun, madenler dışındaki işyerlerinde çalışanların İSG’sine dair hükümleri ilk kez kapsamlı şekilde düzenlemiştir. Kadın ve çocuk işçilerin korunmasına öncelik verilmiş; çalışma yaş ve saatleri sınırlandırılmıştır. Buna göre, 12 yaş altı çocukların çalışması yasaklanmış, 12 – 16 yaş arası çocukların çalışma saatleri sınırlandırılmış, 18 yaş altı çocukların çalışabileceği alanlar sınırlandırılmış, hamile kadınların çalışma koşulları ve çalışma saatleri düzenlenmiştir. Yine tehlikeli işlerde çalışacaklar için de sağlık koruma düzenlemeleri getirilmiştir. İşletmelerde işçilerin iyi şekilde barınması ve beslenmesine yönelik tedbirler alınması, en az 50 işçisi olan işletmelere doktor bulundurma zorunluluğu, şehir dışında ve hastanesi olmayan yerlerde bulunan işyerlerinde bir hasta odası ve ilk yardım gereçleri bulundurma zorunluluğu, 100-500 daimi işçisi olan işyerlerinde bir revir, 500’den fazla işçisi olan işyerlerinde her yüz işçiye bir yatak düşecek şekilde hastane yapılması zorunluluğu getirilmiştir (Deniz, 2018: 263; Erginbaş, 2010: 19).

3008 Sayılı İş Kanunu (1936): Türkiye’nin ilk İş Kanunu olup, işçi sağlığı konusunda işvereni tam sorumlu tutmuş ve işverenin sorumluluklarını yerini getirip getirmediğine ilişkin denetim sorumluluğunu devlete vermiştir.

İş kazası sebebiyle yapılacak sosyal yardımların devlet tarafından karşılanması ilkesi benimsenmiştir (Deniz, 2018: 264). Ancak bu Kanun, 10'dan az işçi çalıştıran işyerlerini, fıkri işçileri, tarım ve deniz/hava nakliyatında çalışanları kapsam dışı bırakmıştır.

İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu (1945): İşçi Sigortaları Kurumu ve Çalışma Bakanlığı'nın kurulmasıyla aynı yıl kabul edilmiştir (Erginbaş, 2010:21). Bu Kanun, günümüzde dahi kullanılan iş kazası tanımını ("Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, İşveren veya vekili tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, Sigortalının işyerinde can kurtarmak için veya işverenin yahut işyerinin veya yürütülen işin çıkarma ve faydasına çalıştığı sırada, 3008 sayılı İş Kanunu'nun 40. Maddesine göre günlük iş süresi içinde sayılması gereken zamanlarda, yaşanan ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olay") getirmiş ve iş kazası sonrası geçici/sürekli iş göremezlik ile ölüm durumlarında koruma sağlamak üzere bir sigorta fonu oluşturmuştur. Ancak bu kanun 3008 Sayılı İş Kanuna tabi çalışanlar için geçerli olduğu için işçilerin tamamı için bir kapsayıcılığı yoktur ve yalnızca işverenlerden finanse edilmek üzere oluşturulmuştur (Deniz, 2018:266).

3 Modern Sosyal Güvenlik ve İş Hukuku Dönemi

1961 Anayasası: "Sosyal Güvenlik" kavramının anayasal bir hak olarak çalışma hayatı ve sosyal politika literatürüne girmesini sağlamıştır (SGK, Tarihçe).

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu (1965): Sosyal sigorta kolları bu Kanun ile dağınık yapısından kurtarılarak tek çatı altında toplanmıştır (Yıldırım, 2022: 45-46; Erginbaş, 2010:22). Önce şehir, kasaba ve belediye sınırları içinde bulunan yerlerde 4 kişiden, bunlar dışında kalan yerlerde 8 kişiden az kimse çalıştıran işyerlerinde uygulanan Kanun 1 Nisan 1971 tarihi itibarıyla 1 kişi çalışan işyerlerini de kapsar hale gelmiştir. İşçi Sigortaları Kurumu, Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) adını almıştır (Alper, 2022: 18-20).

1475 Sayılı İş Kanunu (1971): 3008 sayılı Kanun'un yerini almıştır.

"1. Deniz ve hava taşıma işlerinde,

2. Tarım işlerinde (Orman tali ve yolları dahil),

3. Bir ailenin üyeleri veya hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,

4. Ev hizmetlerinde,

5. 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Kanununun 2'nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde,

6. 18 yaşını bitirmemiş çıraklar hakkında,

7. Aile ekonomisi hududu içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerinde,

8. Konutların kapıcılık hizmetlerinde,

9. Sporcular hakkında,

10. Yardım Sevenler Derneği merkez ve taşra atelyelerinde çalışanlar hakkında,

11. Rehabilite edilenler hakkında,

(a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,

(b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,

(c) Tarım sanatları ile tarım aletleri makine ve parçalarının yapıldığı atelye ve fabrikalarda görülen işler,

(ç) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,

(d) Halkın faydalanmasına açık veya işyerlerinin müstemilatı durumunda olan park ve bahçe işleri,

(e) Kaloriferli konut kapıcıları ile çalışmasını aynı işverene veya aynı konuta hasreden konut kapıcıları,

(f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri müstahsalları ile ilgili işler hariç olmak üzere)” çalışanlar Kanunun kapsam dışı bıraktığı çalışanlardır (1475, m:5). Bu Kanun’un 73. ila 82. maddeleri tamamen İSG konularına ayrılmıştır. İşveren işyerinde her türlü İSG tedbirini almakla, işçi ise alınan tedbirlere uymakla yükümlü tutulmuştur (m. 73). İşçi hayatı için tehlikeli durum tespitinde işin durdurulması mekanizması getirilmiştir (m. 75). Kanun, 16 yaş altı ağır ve tehlikeli iş yasağı, ağır işlerde çalışacaklar için doktor raporu zorunluluğu gibi önemli koruyucu hükümleri içermiştir.

4 Avrupa Birliği Uyum Süreci ve Entegrasyon

4857 Sayılı İş Kanunu (2003): Yeni Kanun, önceki Kanun’la benzer bir işyeri tanımını korumuş, ancak tarım işleri ve kapıcılık hizmetleri gibi istisna kapsamını daraltmıştır. Başlangıçta İSG hükümlerini içerse de, bu hükümler daha sonra 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle mülga olmuştur.

5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu (2006): Farklı statüdeki çalışanları kapsayan dağınık sosyal sigorta kurumları (SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı), bu Kanun ile tek bir çatı altında Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) bünyesinde birleştirilmiştir.

5 Türkiye’nin İş Kazalarına Yönelik Üye Olunan Uluslararası Kuruluşlar ile Onayladığı Uluslararası Sözleşmeler

Türkiye Cumhuriyeti’nin İSG alanındaki düzenleyici çerçevesi, üyesi olduğu uluslararası kuruluşlar (özellikle ILO, Avrupa Konseyi ve BM) tarafından kabul edilen temel sözleşmelerle şekillenmektedir. Aşağıdaki tablolar, Türkiye’nin iş kazalarına yönelik doğrudan veya dolaylı hükümler içeren kritik uluslararası sözleşmelere taraf olma tarihlerini özetlemektedir:

Türkiye’nin 1932 yılından beri üyesi olduğu ILO’nun, iş kazaları, sosyal güvenlik ve çalışma ortamı güvenliğine ilişkin temel sözleşmeleri ve onay tarihleri şöyledir:

Tablo 2.1: Türkiye'nin Onayladığı ILO'nun İş Kazalarına Yönelik Hükümler İçeren Sözleşmeleri.

Sözleşmenin Adı	Konu Odak Noktası	Türkiye'nin Onaylama Tarihi
17 No'lu İşçi Tazminatı (Kazalar) Sözleşmesi	Tazminat Hakkı ve Zorunlu Sigorta İlkesi	Onaylanmadı.
19 No'lu Muamele Eşitliği (Kaza Tazminatı) Sözleşmesi	Yabancı İşçilerle Ulusal İşçilerin İş Kazası Tazminatında Eşit Muamele	Onaylanmadı.
81 No'lu İş Teftiş Sözleşmesi	Denetim Mekanizması	05.03.1951
102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi	Sosyal Güvenlik Hakları	29.01.1975
118 No'lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi	Ayrımcılığın Önlenmesi	25.06.1974
129 No'lu Tarım Sektöründe İş Denetimi Sözleşmesi	Tarım Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Mekanizmasının Kurulması ve Geliştirilmesi.	Onaylanmadı.
134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi Adamları) İlişkin Sözleşme	Sektörel Güvenlik (Denizcilik)	17.03.2005
152 No'lu Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme	Sektörel Güvenlik (Limanlar)	17.03.2005
155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme	Kapsamlı İSG Politikası	22.04.2005

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU PERSPEKTİFİNDEN İŞ KAZALARI:
TEORİ, MEVZUAT VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ
Neşe ÖNDER YAŞAR, Muhammed KARATAŞ

161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme	İş Sağlığı Hizmetleri	22.04.2005
167 No'lu İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi	Sektörel Güvenlik (İnşaat)	23.03.2015
176 No'lu Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi	Sektörel Güvenlik (Madencilik)	23.03.2015
187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme	İSG Tanıtım Çerçevesi	16.01.2014

Kaynak: ILO Türkiye Ofisi.

Türkiye'nin kurucu üyesi olduğu Avrupa Konseyi'nin sosyal politika ve güvenlik alanındaki düzenlemeleri şunlardır:

Tablo 2.2: Türkiye'nin Onayladığı Avrupa Konseyi'nin İş Kazalarına Yönelik Hükümler İçeren Sözleşmeleri.

Sözleşmenin Adı	Konu Odak Noktası	Türkiye'nin Onaylama Tarihi
Avrupa Sosyal Şartı	Sosyal Güvenlik Alanında Standartlar	24.11.1989
Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı	Sosyal Güvenlik Alanında Koordinasyon	27.09.2006
Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu	Sosyal ve Çalışma Hakları	07.03.1980
Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi	Genişletilmiş Sosyal ve Çalışma Hakları	02.12.1976

Kaynak: Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü, ty; 09.04.2007 tarih 26488 sayılı Resmi Gazete.

BM üyeliği çerçevesinde, iş yaşamını dolaylı olarak etkileyen temel insan hakları belgelerine taraf olunmuştur:

Tablo 2.3: Türkiye'nin Onayladığı Birleşmiş Milletlerin İş Kazalarına Yönelik Hükümler İçeren Sözleşmeleri.

Sözleşmenin Adı	Konu Odak Noktası	Türkiye'nin Onaylama Tarihi
İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi	Çalışma Hakkı ve Güvenliği İlkesi	10.12.1948 (imzalandı)
Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi	Çalışma Koşullarında Güvenlik Hakkı	23.09.2003

Kaynak: Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü.

Türkiye, yukarıda belirtilen sözleşmelere ek olarak, kurucu üyesi olduğu WHO ile iş birliklerini sürdürmektedir. Özellikle AB aday ülke statüsü nedeniyle, Türkiye, İSG mevzuatını ve standartlarını AB direktiflerine (örneğin 89/391/EEC Çerçeve Direktifi) uyumlaştırma yönünde kapsamlı ve devam eden bir çaba içerisinde. Bu uluslararası taahhütler ve uyum çabaları, Türkiye'nin güncel İSG mevzuatının (6331 Sayılı Kanun ve ilgili yönetmelikler) temelini oluşturmaktadır.

Tüm uluslararası kuruluşlar ve sözleşmeler nihayetinde güncel olarak iş kazalarına yönelik faaliyetlerde bulunmak üzere oluşturulan kurum ve kuruluşlar ile bunların iş kazalarını konu edinen kanun ve yönetmelikleri aşağıdaki bölümde verilmektedir.

6 Türkiye’de İş Kazalarına Yönelik Faaliyetleri Bulunan Kurum ve Kuruluşlar ile İş Kazalarına Yönelik Temel Kanun, Yönetmelik ve Tüzükler

Türkiye’de ulusal ve uluslararası mevzuata dayanarak iş kazalarının önlenmesi, denetimi, istatistiksel takibi ve mali sonuçlarının yönetimi, farklı yetki alanlarına sahip kurum ve kuruluşlar tarafından yürütülmektedir. Bu yürütüm iş kazalarına yer veren kanun, yönetmelik ve tüzükler ile gerçekleştirilmektedir. Aşağıda bunlara kısaca değinilecektir.

6.1 Türkiye’de İş Kazalarına Yönelik Faaliyetleri Bulunan Kurum ve Kuruluşlar

İş kazası yönetimindeki temel aktörler, önleme, denetim, eğitim ve sosyal güvenlik olmak üzere dört ana başlıkta faaliyet göstermektedir. Bu faaliyetleri yürüten kurum ve kuruluşların en önemlileri hakkında bilgiler aşağıda verilmektedir. Yine iş kazalarına yönelik kanun, yönetmelik ve tüzüklerden en temel kabul edilenlerine de burada yer verilmektedir.

6.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olan İSGGM, iş kazalarını önlemeye yönelik politik ve teknik çalışmaları koordine etmektedir. Temel faaliyetleri şunlardır:

İş kazalarını önleyici bilimsel ve teknik inceleme/araştırma çalışmalarını planlamak ve uygulamak.

KKD gözetim ve denetimini yapmak, usul ve esaslarını belirlemek.

İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer İSG personelinin eğitim, belgelendirme, yetkilendirme ve denetim süreçlerini yürütmek.

Risk analizi, ölçüm, teknik kontrol ve danışmanlık hizmetlerini yürütmek veya bu hizmetleri verecek özel/tüzel kuruluşları yetkilendirip denetlemek.

İSG alanında standart çalışmaları yapmak, normları hazırlamak, istatistik ve dokümantasyon çalışmalarını düzenlemek (İSGGM).

6.3 ÇSGB Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

Temelini ILO'nun 81 Sayılı İş Teftiş Sözleşmesi'nden alan bu birim, İSG mevzuatının uygulanmasını yerinde denetlemekle yükümlüdür. İş kazaları özelindeki yetkileri şunlardır:

- 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 92. maddesi gereği; işyerlerini, eklentilerini, işin yürütülüş tarzını, kullanılan araç-gereçleri ve İSG'ye ilişkin tesis ve tertipleri araştırmak ve incelemek.
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun uygulanmasını izlemek ve teftişini gerçekleştirmek (6331 S.K. m:24).

6.4 İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı (İSGÜM)

İSGGM bünyesinde faaliyet gösteren İSGÜM, bilimsel ve teknik destek sağlamaktadır. Görevleri; inceleme, araştırma, proje geliştirme, rehber hazırlama ve eğitim faaliyetleri düzenlemektir. Bölge Laboratuvar Müdürlükleri aracılığıyla; iş hijyeni ölçüm, test ve analiz laboratuvarlarının, Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinin (OSGB) ve eğitim kurumlarının yerinde inceleme ve denetimlerini yürütür; gürültü, titreşim ve aydınlatma gibi işyeri ortamı unsurlarının ölçüm ve analizlerini gerçekleştirmektedir (İSGÜM).

6.5 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)

Türkiye'nin ilk çalışma enstitüsü olarak, İSG ve sosyal güvenlik konularında eğitim programları ve seminerler hazırlamak, araştırma ve incelemeler yapmak, ulusal ve uluslararası yayın, dokümantasyon ve görsel materyal sağlamakla görevlidir (ÇASGEM Yönergesi).

6.6 İş Mahkemeleri

25/10/2017 tarihli İş Mahkemeleri Kanunu (7036 S.K.) uyarınca, iş kazalarından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davaları, tespit, itiraz ve rücu davalarında doğrudan görevli mahkeme iş mahkemeleridir (m:3/1-3/3).

İş Kazası Tespiti: SGK tarafından iş kazası olarak kabul edilmeyen veya sigortalılık vasfı tespit edilemeyen durumlarda, iddia sahipleri iş kazasının veya sigortalılık niteliğinin tespiti için iş mahkemelerine başvurabilmektedir. Yine kazazedenin sigortalılığı ve iş kazasının SGK müfettiş veya denetmenleri tarafından tespit edilebilmesine rağmen kazazedeye ve/veya hak sahiplerine yapılacak yardımlar bakımından oldukça önem arz eden gerçek ücretinin tespiti mümkün olamamış ise iddia olunan işçi ücretinin tespiti için de sigortalı veya hak sahipleri yine iş mahkemesine başvurabilmektedir.

Maddi/Manevi Tazminat ve Destekten Yoksun Kalma: Kazazede ve/veya hak sahipleri, işverenin kusuruna dayanarak Borçlar Kanunu'nun (6098 S.K. m:49) ilgili hükmü uyarınca maddi ve manevi tazminat ile destekten yoksun kalma tazminatı davalarını açabilmektedir. Ağır vakalarda

(feci kaza, yüksek maluliyet), manevi tazminatta işverenin kusurunun bulunması şartı aranmayabilir (Bostancı ve Çetinel, 2021:342-346). Burada değinilen maddi tazminat, iş kazasına uğrayan kişinin ve/veya hak sahiplerinin iş kazası sebebiyle uğradığı maddi gider artışının ve gelir kazanılamamasının sebep olduğu zararların tanzimine yönelik iken manevi tazminat ise iş kazası sebebiyle yaşanan elem, keder ve ıstırap kaynaklıdır. İş kazasının “feci” şekilde gerçekleşmesi, uzun süren ve çok acı veren ameliyatlar ya da tedaviler, işçide oluşan maluliyet oranının yüksekliği gibi özel durumlarda işverenin kusurunun bulunması şartı aranmaksızın manevi tazminat davası açılabilir (Bostancı ve Çetinel, 2021:342-346). Sigortalının iş kazası sonucu vefat etmesi halinde hak sahipleri söz konusu ölümde kusuru bulunan işverene “destekten yoksun kalma” tazminatına ilişkin davaları yine iş mahkemeleri aracılığıyla açmaktadır (6098 SK. M:55; Mutlay ve Işık, 2019:595).

Rücu Davaları: SGK, sigortalıya bağladığı gelirin ilk peşin sermaye değeri ve yaptığı giderleri, kusurlu işveren veya üçüncü kişiden tahsil etmek amacıyla rücu davalarını iş mahkemeleri aracılığıyla açmaktadır (Caniklioğlu ve Bingöl, 2020:32-38).

Kusur İtirazları: SGK müfettiş veya denetmenlerince düzenlenen raporlarda taraflara verilen kusur oranları hakkında itirazlar da İş Mahkemeleştirme yapılmaktadır (5510 S. K. m:101).

6.7 Sosyal Güvenlik Kurumu

Sosyal sigorta sistemi ve genel sağlık sigortasının yürütücüsü olan SGK'nın iş kazalarına yönelik temel faaliyetleri şunlardır:

İş kazası iddialarının sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında denetim ve araştırmasını yapmak (kaza tespiti).

Kazazedelerin tıbbi tedavi masraflarını karşılamak.

İş kazası sonucu sigortalıya ve/veya hak sahiplerine nakdi yardım (geçici/sürekli iş göremezlik geliri, ölüm geliri) sağlamak.

İş kazası istatistiklerini ESAW metodolojisine uygun olarak derlemek ve yayımlamak.

6.7.1 SGK Verilerine Göre Türkiye’de İş Kazaları

Burada SGK verilerinden derlenen tablolar ile inceleme yıllarında Türkiye genelinde yaşanan iş kazalarına yakından bakılacaktır.

6.7.2 Türkiye’de Ölümle Sonuçlanan ve Ölümle Sonuçlanmayan İş Kazaları

Burada Türkiye geneli ölümle sonuçlanan ve ölümle sonuçlanmayan iş kazalarına ilişkin veriler verilecektir.

Tablo 2.1: Türkiye’de Ölümle Sonuçlanan ve Ölümle Sonuçlanmayan İş Kazası Sayıları (2019,2020,2021,2022,2023,2024).

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
4 Günden Az İş Göremezlikle Sonuçlanan İş Kazası Sayısı	302.792	264.036	349.833	413.765	501.102	550.340
4 Gün ve Üzeri İş Göremezlikle Sonuçlanan İş Kazası Sayısı	119.671	120.226	161.251	175.058	180.299	183.306
Ölümle Sonuçlanan İş Kazası Sayısı	1.147	1.231	1.382	1.517	1.966	1.897
Toplam	423.610	385.493	512.466	590.340	683.367	735.543

Kaynak: SGK İstatistiklerinden derlenmiştir.

Tabloda 2019 - 2024 yılları arasında Türkiye’de yaşanan iş kazası sayıları verilmiştir. Tabloya göre, Türkiye'deki toplam iş kazası sayısı 2019 yılında 423.610 iken, 2024 yılı sonu itibarıyla 735.543'e yükselmiştir.

Pandemi Etkisi: 2020 yılında toplam kazalarda bir düşüş (385.493) gözlemlense de, bu durumun o dönemdeki karantina ve üretim kısıtlamalarından kaynaklandığı söylenebilir.

Sürekli Artış: 2021 yılından itibaren kaza sayılarında çok keskin bir artış yaşanmış; 2020 ile 2024 yılları arasında toplam kaza sayısı yaklaşık %90 oranında artmıştır.

Kazaların büyük çoğunluğunu 4 günden az iş göremezlikle sonuçlanan vakalar oluşturmaktadır. 2019'da 302.792 olan bu sayı, 2024'te 550.340'a ulaşmıştır. Bu durum işyerlerindeki "ramak kala" olayların veya hafif yaralanmaların daha sık yaşandığını ve kayıt altına alınma oranının arttığını gösteriyor olabilir. 4 gün ve üzeri iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası sayısında da belirgin bir artış görülmektedir. 2019 yılında 119.671 olan vaka sayısı, 2024 yılında 183.306'ya yükselmiştir. 2019 yılında 1.147 olan vefat sayısı, 2023 yılında zirve noktasına ulaşarak 1.966 olmuştur. 2024 yılında ölüm sayısı bir miktar düşüşle 1.897 olarak kaydedilse de, 2019 yılındaki başlangıç verisine göre hala çok yüksek bir seviyededir. Ölüm sayılarının neredeyse iki katına yaklaşması, alınan önleyici tedbirlerin (risk değerlendirmesi, eğitim vb.) saha uygulamasında beklenen etkinliği henüz tam olarak sağlamadığını işaret etmektedir.

6.7.3 Türkiye’de Yaşa, Cinsiyete ve Ekonomik Faaliyete Göre İş Kazaları

Çalışmanın bu kısmında Türkiye’de yaşanan iş kazası sırasında kazazedinin yaşı, cinsiyeti ve kazanın yaşandığı ekonomik faaliyete ilişkin bilgiler verilecektir.

6.7.3.1 Kazazedenin Yaşına Göre

Tablo 2.2: Türkiye’de Kazazedenin Yaşına Göre 4 Günden Az İş Göremezlik İle Sonuçlanan İş Kazaları (2019,2020,2021,2022,2023,2024).

Yaş	2019	2020	2021	2022	2023	2024
18 Yaş Altı	5.646	2.383	4.735	9.422	12.999	15.737
18-30 Yaş Arası	136.559	122.157	168.665	197.665	246.180	270.688
31-50 Yaş Arası	144.220	125.246	155.792	179.644	207.267	222.602
51 Yaş ve Üzeri	16.367	14.250	20.641	27.034	34.656	41.313
Toplam	302.792	264.036	349.833	413.765	501.102	550.340

Kaynak: SGK İstatistiklerinden derlenmiştir.

Kazaların en yoğun görüldüğü grup 18-30 yaş arası (2024'te 270.688 vaka) ve 31-50 yaş arası (2024'te 222.602 vaka) çalışanlardır. 18-30 yaş grubundaki kaza sayısının 2019'dan bu yana yaklaşık iki katına çıkması, iş tecrübesi eksikliğinin bir risk faktörü olabileceğini düşündürmektedir. 18 yaş altı çalışanlardaki kaza artış oranı oldukça dikkat çekicidir. 2019'da 5.646 olan kaza sayısı, 2024'te 15.737'ye yükselmiştir. Bu, çocuk ve genç işçilerin iş kazası geçirme oranında yaklaşık 3 katlık bir artış yaşandığını göstermektedir. İleri yaş grubu olarak kabul edilen 51 yaş ve üzeri grupta da 2019'da 16.367 olan kaza sayısı, 2024'te 41.313'e ulaşarak belirgin bir artış kaydetmiştir. Özellikle 18 yaş altı ve 18-30 yaş grubundaki yüksek artış oranları, mesleki eğitim ve işe başlama süreçlerindeki İSG eğitimlerinin daha sıkı denetlenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 2.3: Türkiye’de Kazazedenin Yaşına Göre 4 Gün ve Üzeri İş Göremezlik İle Sonuçlanan İş Kazaları (2019,2020,2021,2022,2023,2024).

Yaş	2019	2020	2021	2022	2023	2024
18 Yaş Altı	719	539	959	1.616	2.121	2.363
18-30 Yaş Arası	43.878	45.513	65.104	69.705	73.441	74.300
31-50 Yaş Arası	67.093	65.971	83.564	89.154	88.954	89.027
51 Yaş ve Üzeri	7.981	8.203	11.624	14.583	15.783	17.616
Toplam	119.671	120.226	161.251	175.058	180.299	183.306

Kaynak: SGK İstatistiklerinden derlenmiştir.

Tabloya göre Türkiye’de 4 gün ve üzeri iş göremezlikle sonuçlanan iş kazaları tüm yıllarda çoğunlukla işgücünün en aktif ve fiziksel olarak en yoğun çalışan kesimi olan 31-50 yaş aralığındaki çalışanlarca yaşanmıştır. Yine 2021-2023 yılları arasında iş kazası geçiren 18 yaş altı çalışan sayısında artış gerçekleşmiştir. Bu, çocuk işçiliğinin hem arttığını hem de çocukların gide-rek daha tehlikeli işlerde çalıştırıldığını kanıtlar niteliktedir.

Tablo 2.4: Türkiye’de Kazazedenin Yaşına Göre Ölümle Sonuçlanan İş Kazaları (2019,2020,2021,2022,2023,2024).

Yaş	2019	2020	2021	2022	2023	2024
18 Yaş altı	5	6	5	12	20	11
18-30 Yaş Arası	227	228	224	319	393	331
31-50 Yaş Arası	609	634	721	730	909	887
51 Yaş ve Üzeri	306	363	432	456	644	668

Kaynak: SGK İstatistiklerinden derlenmiştir.

Yukarıdaki tabloya göre ise Türkiye genelinde en fazla can kaybının yaşandığı yaş grubu 31-50 yaş arasıdır. Bu grup, işgücünün en yoğun kısmını oluşturduğu için sayısal olarak en yüksek riski taşımaktadır. 51 yaş ve üzeri grupta 2019 yılında 306 olan ölüm sayısı, 2024 yılında 668'e fırlayarak iki katından fazla bir artış göstermiştir. Bu durum, ileri yaştaki çalışanların fiziksel dayanıklılıklarının azalmasına rağmen yüksek riskli işlerde çalışmaya devam etmeleri veya emeklilik sonrası çalışmaya devam etmeleri ile açıklanabilir.

6.7.3.2 Kazazedenin Cinsiyetine Göre

Tablo 2.5: Türkiye’de Cinsiyete Göre 4 Günden Az İş Göremezlikle Sonuçlanan İş Kazası Sayıları (2019,2020,2021,2022,2023,2024).

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2019	69.206	233.586	302.792
2020	54.987	209.049	264.036
2021	73.223	276.610	349.833
2022	97.857	315.908	413.765
2023	123.542	377.560	501.102
2024	145.672	404.668	550.340

Kaynak: SGK İstatistiklerinden derlenmiştir.

Sonuçlara göre Türkiye’de 4 günden az iş göremezlikle sonuçlanan iş kazalarının büyük çoğunluğu erkek çalışanlar tarafından geçirilmektedir. Öyle ki bütün yıllarda erkek çalışanların geçirdiği iş kazası sayısı kadın çalışanların geçirdiği iş kazası sayısının üç katından fazla olmuştur. Ayrıca 2021

yılı itibariyle hem kadın çalışanların hem de erkek çalışanların 4 günden az iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası sayısında artış görülmektedir.

Tablo 2.6: Türkiye’de Cinsiyete Göre 4 Gün ve Üzeri İş Göremezlikle Sonuçlanan İş Kazası Sayıları (2019,2020,2021,2022,2023,2024).

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2019	16.149	103.522	119.671
2020	14.378	105.848	120.226
2021	20.783	140.468	161.251
2022	25.197	149.861	175.058
2023	28.089	152.210	180.299
2024	31.044	152.262	183.306

Kaynak: SGK İstatistiklerinden derlenmiştir.

Yukarıdaki tabloya göre Türkiye’de 4 gün ve üzeri iş göremezlikle sonuçlanan iş kazalarının büyük çoğunluğu erkek çalışanlar tarafından geçirilmektedir. İş kazası sayısı bakımından her iki cinsiyet arasındaki farkın en az olduğu yılda bile erkek çalışanların geçirdiği 4 gün ve üzeri iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası sayısı kadın çalışanların geçirdiği iş kazası sayısının beş katından fazladır. Ayrıca 2021 yılı itibariyle hem kadın çalışanlarda hem erkek çalışanlarda 4 gün ve üzeri iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası sayısında da artış görülmektedir.

Tablo 2.7: Türkiye’de Cinsiyete Göre Ölümle Sonuçlanan İş Kazası Sayıları (2019,2020,2021,2022,2023,2024).

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2019	21	1.126	1.147
2020	34	1.197	1.231
2021	32	1.350	1.382
2022	39	1.478	1.517
2023	59	1.907	1.966
2024	54	1.843	1.897

Kaynak: SGK İstatistiklerinden derlenmiştir.

Yukarıdaki tabloya göre Türkiye’de ölümle sonuçlanan iş kazalarının büyük çoğunluğu da erkek çalışanlar tarafından geçirilmektedir. Bu durum,

erkek işgücünün "çok tehlikeli" sınıfta yer alan (inşaat, maden, metal sanayii gibi) iş kollarında daha yoğun istihdam edilmesinin doğal bir sonucu olarak yorumlanabilir.

6.7.3.3 *Ekonomik Faaliyete Göre*

Aşağıda ise ekonomik faaliyete göre ölümle sonuçlanan ve ölümle sonuçlanmayan iş kazalarına ilişkin veriler verilecektir.

Tablo 2.8: Türkiye’de Ekonomik Faaliyete Göre 4 Günden Az İş Göremezlikle Sonuçlanan İş Kazaları (2019,2020,2021,2022,2023,2024).

Ekonomik Faaliyet	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ağaç ve Kağıt	7.729	7.864	9.867	11.007	13.064	13.528
Banka, Finans ve Sigorta	529	275	304	517	665	840
Basın, Yayın ve Gazetecilik	744	685	822	941	1.040	1.379
Çimento, Toprak ve Cam	8.167	7.812	11.254	12.287	13.624	14.269
Dokuma, Hazır Giyim ve Deri	19.557	17.962	25.364	29.775	30.779	31.899
Enerji	3.185	2.891	3.752	4.629	5.067	5.402
Genel İşler	21.236	16.281	17.357	20.421	25.315	29.026
Gıda Sanayi	16.659	15.840	20.128	23.041	27.343	30.513
İletişim	193	91	99	176	196	198
İnşaat	35.209	30.843	40.120	45.215	61.734	65.658
Konaklama ve Eğlence	35.786	19.913	32.241	44.992	56.446	65.935
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	7.650	6.739	8.895	10.581	11.307	11.255
Metal	53.033	50.697	70.698	78.787	99.686	108.701
Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç	12.621	12.688	15.908	17.468	21.233	22.456
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	13.264	17.409	19.734	24.690	26.971	30.475

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU PERSPEKTİFİNDEN İŞ KAZALARI:
TEORİ, MEVZUAT VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ
Neşe ÖNDER YAŞAR, Muhammed KARATAŞ

Savunma ve Güvenlik	4.715	3.816	5.083	6.313	7.388	8.582
Taşımacılık	21.830	18.619	24.230	29.852	35.833	40.233
Tarım, Hayvancılık, Ormancılık, Balıkçılık	2.601	2.292	2.939	3.203	3.858	4507
Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar	38.084	31.319	41.038	49.870	59.553	65.679
Toplam	302.792	264.036	349.833	413.765	501.102	550.535

Kaynak: SGK İstatistiklerinden derlenmiştir.

Tabloya göre verilen tüm yıllarda Metal faaliyet kolu Türkiye’de 4 günden az iş göremezlikle sonuçlanan iş kazalarının en çok yaşandığı faaliyet kolu olmuştur. Metal faaliyet kolunu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar, Konaklama ve Eğlence, Taşımacılık ve İnşaat takip etmiştir. 4 günden az iş göremezlikle sonuçlanan iş kazalarının en az yaşandığı faaliyet kolları ise İletişim, Banka, Finans ve Sigorta ile Basın, Yayın ve Gazetecilik olmuştur.

Tablo 2.9: Türkiye’de Ekonomik Faaliyete Göre 4 Gün ve Üzeri İş Göremezlikle Sonuçlanan İş Kazaları (2019,2020,2021,2022,2023,2024).

Ekonomik Faaliyet	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ağaç ve Kağıt	5.122	5.761	7.252	7.519	7.550	7.433
Banka, Finans ve Sigorta	33	38	44	51	46	232
Basın, Yayın ve Gazetecilik	440	374	498	480	445	480
Çimento, Toprak ve Cam	5.265	5.444	7.703	8.240	7.820	7.426
Dokuma, Hazır Giyim ve Deri	8.847	8.476	12.491	13.447	12.933	12.983
Enerji	1.084	1.069	1.293	1.580	1.519	1.601
Genel İşler	6.063	5.601	6.251	6.763	7.467	8.193
Gıda Sanayi	6.780	6.699	8.620	9.447	9.765	10.420
İletişim	29	29	42	47	42	54
İnşaat	12.492	13.461	17.987	18.969	20.377	21.078
Konaklama ve Eğlence	7.640	4.905	8.596	11.070	11.349	12.220

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU PERSPEKTİFİNDEN İŞ KAZALARI:
TEORİ, MEVZUAT VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ
Neşe ÖNDER YAŞAR, Muhammed KARATAŞ

Madencilik ve Taş Ocakçılığı	6.450	6.245	8.104	8.682	8.368	8.072
Metal	31.719	32.252	43.908	46.921	50.138	50.567
Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç	6.915	7.550	9.730	10.338	10.736	10.727
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	1.159	1.973	2.370	2.688	2.928	3.013
Savunma ve Güvenlik	1.370	1.293	1.707	2.015	2.005	2.076
Taşımacılık	6.903	6.569	8.743	9.638	9.906	10.455
Tarım, Hayvancılık, Ormancılık, Balıkçılık	1.040	1.039	1.319	1.407	1.479	1.627
Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar	10.320	11.448	14.593	15.756	15.426	14.830
Toplam	119.671	120.226	161.251	175.054	180.299	183.487

Kaynak: SGK İstatistiklerinden derlenmiştir.

Yukarıdaki tabloya göre verilen tüm yıllarda Metal faaliyet kolu, Türkiye’de 4 gün ve üzeri iş göremezlikle sonuçlanan iş kazalarının en çok yaşandığı faaliyet kolu olmuştur. Yine verilen tüm yıllarda 4 gün ve üzeri iş göremezlikle sonuçlanan en fazla iş kazasının yaşandığı diğer faaliyet kolları Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar, Konaklama ve Eğlence ile İnşaat’tır. 4 gün ve üzeri iş göremezlikle sonuçlanan iş kazalarının en az yaşandığı faaliyet kolları ise İletişim, Banka, Finans ve Sigorta ile Basın, Yayın ve Gazeteciliktir.

Tablo 2.10: Türkiye’de Ekonomik Faaliyete Göre Ölümle Sonuçlanan İş Kazaları (2019,2020,2021,2022,2023,2024).

Ekonomik Faaliyet	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ağaç ve Kağıt	18	18	25	34	45	53
Banka, Finans ve Sigorta	6	0	1	0	2	5
Basın, Yayın ve Gazetecilik	0	0	2	1	2	3
Çimento, Toprak ve Cam	24	33	53	46	69	59
Dokuma, Hazır Giyim ve Deri	27	27	43	32	59	56
Enerji	24	27	32	26	29	23
Genel İşler	53	46	52	56	64	58
Gıda Sanayi	28	23	28	29	73	65
İletişim	0	2	1	2	0	2
İnşaat	368	347	386	422	552	552
Konaklama ve Eğlence	32	43	55	49	72	77
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	48	66	75	105	86	70
Metal	86	112	126	146	214	193
Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç	23	31	25	45	34	53
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	6	15	12	21	26	14
Savunma ve Güvenlik	30	22	24	29	27	36
Taşımacılık	216	241	257	260	347	354
Tarım, Hayvancılık, Ormancılık, Balıkçılık	31	34	33	36	35	37
Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar	127	144	152	178	230	187
Toplam	1.147	1.231	1.382	1.517	1.966	1.897

Kaynak: SGK İstatistiklerinden derlenmiştir.

Verilen yıllarda en fazla ölümlü iş kazasının yaşandığı faaliyet kolları, İnşaat, Taşımacılık ve Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar faaliyetleri iken en az ölümlü iş kazasının yaşandığı faaliyet kolları İletişim, Basın, Yayın ve Gazetecilik ile Banka, Finans ve Sigorta olmuştur.

6.7.3.4 Türkiye’de Ekonomik Faaliyete ve Cinsiyete Göre Ölümle Sonuçlanan ve Ölümle Sonuçlanmayan İş Kazaları

Bu bölümde Türkiye’de hem ekonomik faaliyete hem de cinsiyete göre ölümle sonuçlanan ve ölümle sonuçlanmayan iş kazalarına ilişkin SGK verilerinden derlenerek oluşturulan veriler verilecektir.

Tablo 2.11: Türkiye’de Ekonomik Faaliyete ve Cinsiyete Göre 4 Günden Az İş Göremezlikle Sonuçlanan İş Kazaları (2019,2020,2021,2022,2023,2024).

	İletişim	Gıda Sanayi	Genel İşler	Enerji	Dokuma, Hazır Giyim ve Deri	Basın, Yayın ve Gazetecilik	Banka, Finans ve Sigorta	Ağaç ve Kağıt	Ekonomik Faaliyet	
									2019	2020
									Kadın	Erkek
	91	6.650	6.823	53	6.747	88	344	614		
	102	10.009	14.413	3.132	12.810	656	185	7.115		
	21	6.039	4.365	44	5.709	86	156	545		
	70	9.801	11.916	2.847	12.253	599	119	7.319		
	19	8.303	4.355	66	7.992	124	163	727		
	80	11.825	13.002	3.686	17.372	698	141	9.140		
	56	9.945	5.694	117	10.325	147	295	962		
	120	13.096	14.727	4.512	19.450	794	222	10.045		
	28	12.089	7.531	193	11.085	173	376	1.320		
	168	15.254	17.784	4.874	19.694	867	289	11.744		
	44	13.649	9.252	192	11.338	463	462	1.486		
	154	16.864	19.774	5.210	20.561	916	378	12.042		

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU PERSPEKTİFİNDEN İŞ KAZALARI:
TEORİ, MEVZUAT VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ
Neşe ÖNDER YAŞAR, Muhammed KARATAŞ

Tarım, Hayvancılık, Ormancılık, Balıkçılık	Taşımacılık	Savunma ve Güvenlik	Sağlık ve Sosyal Hizmetler	Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç	Metal	Madencilik ve Taş Ocaklığı	Konaklama ve Eğlence	İnşaat
689	3.228	830	9.076	2.152	4.151	64	12.740	423
1.912	18.602	3.885	4.188	10.469	48.882	7.586	23.046	34.786
561	2.279	549	11.442	2.213	3.922	55	6.569	256
1.731	16.340	3.267	5.967	10.475	46.775	6.684	13.344	30.587
787	3.623	674	12.743	2.991	6.142	103	10.480	352
2.152	20.607	4.409	6.991	12.917	64.556	8.792	21.761	39.768
880	4.971	1.055	16.048	3.473	7.069	114	17.025	563
2.323	24.881	5.258	8.642	13.995	71.718	10.467	27.967	44.652
1.103	6.892	1.398	17.639	4.806	10.102	124	23.111	682
2.755	28.941	5.990	9.332	16.427	89.584	11.183	33.335	61.052
1.369	8.117	1.873	20.193	5.650	11.680	135	28.719	776
3.138	32.116	6.709	10.282	16.806	97.021	11.120	37.216	64.882

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU PERSPEKTİFİNDEN İŞ KAZALARI:
TEORİ, MEVZUAT VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ
Neşe ÖNDER YAŞAR, Muhammed KARATAŞ

Toplam	Toprak, Cam, Çimento	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar
69.209	806	13.637
233.586	7.361	24.447
54.987	734	9.442
209.049	7.078	21.877
73.223	1.252	12.327
276.610	10.002	28.711
97.857	1.578	17.540
315.908	10.709	32.330
123.542	1.756	23.134
377.560	11.868	36.419
145.870	1.972	28.500
404.665	12.297	37.179

Kaynak: SGK İstatistiklerinden derlenmiştir.

Yukarıdaki tablo verilen yıllar itibariyle hem yürütülen ekonomik faaliyete hem de cinsiyete göre Türkiye’deki 4 günden az iş göremezlikle sonuçlanan iş kazalarına ilişkin verileri içermektedir. Buna göre kadın çalışanların erkek çalışanlara nazaran daha fazla iş kazasına uğradığı yalnızca iki faaliyet bulunmaktadır. Bunlar, Banka, Finans ve Sigorta faaliyeti ile Sağlık ve Sosyal Hizmetler faaliyettir. Diğer tüm faaliyetlerde iş kazasına uğrayan erkek çalışan sayısı kadın çalışan sayısından fazladır. Bununla birlikte 4 günden az iş göremezlikle sonuçlanan iş kazalarında kadın çalışanlara nazaran erkek çalışanların oransal olarak çok daha fazla iş kazasına uğradığı faaliyetler, Enerji, İnşaat, Madencilik ve Taş Ocakçılığı faaliyetleridir.

Tablo 2.12: Türkiye’de Ekonomik Faaliyete ve Cinsiyete Göre 4 Gün ve Üzeri İş Göremezlikle Sonuçlanan İş Kazaları (2019,2020,2021,2022,2023,2024).

Yıl	Ekonomik Faaliyet	Ağaç ve Kağıt	Banka, Finans ve Sigorta	Basın, Yayın ve Gazetecilik	Dokuma, Hazır Giyim ve Deri	Enerji	Genel İşler	Gıda Sanayi	İletişim	İnşaat
2019	Kadın	325	15	39	2.330	6	1.161	2.375	8	67
2019	Erkek	4.797	18	401	6.517	1.078	4.902	4.405	21	12.425
2020	Kadın	387	19	26	2.044	7	818	2.146	3	74
2020	Erkek	5.374	19	348	6.432	1.062	4.783	4.553	26	13.387
2021	Kadın	539	14	45	3.201	17	963	2.997	6	113
2021	Erkek	6.713	30	453	9.290	1.276	5.288	5.623	36	17.874
2022	Kadın	603	20	58	3.676	25	1.088	3.523	7	142
2022	Erkek	6.916	31	422	9.771	1.555	5.675	5.924	40	18.827
2023	Kadın	725	24	57	3.597	42	1.299	3.647	8	149
2023	Erkek	6.825	22	388	9.336	1.477	6.168	6.118	34	20.228
2024	Kadın	729	30	65	3.734	47	1.459	3.961	4	194
2024	Erkek	6.704	202	415	9.249	1.554	6.734	6.459	50	20.884

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU PERSPEKTİFİNDEN İŞ KAZALARI:
TEORİ, MEVZUAT VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ
Neşe ÖNDER YAŞAR, Muhammed KARATAŞ

Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar	Tarım, Hayvancılık, Ormancılık, Balıkçılık	Taşı- macılık	Savunma ve Güvenlik	Sağlık ve Sos- yal Hizmetler	Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç	Metal	Madencilik ve Taş Ocaklığı	Konaklama ve Eğlence
2.378	227	697	147	673	879	1.844	22	2.439
7.942	813	6.206	1.223	486	6.036	29.875	6.428	5.201
2.391	182	479	117	1.131	955	1.687	30	1.376
9.057	857	6.090	1.176	842	6.595	30.565	6.215	3.529
3.065	276	805	181	1.274	1.421	2.572	24	2.434
11.528	1.043	7.938	1.526	1.096	8.309	41.336	8.080	6.162
3.873	307	1.074	232	1.476	1.609	2.745	48	3.695
11.883	1.100	8.564	1.783	1.212	8.729	44.176	8.634	7.375
4.199	378	1.361	247	1.670	1.880	3.520	32	4.276
11.227	1.101	8.545	1.758	1.258	8.856	46.618	8.336	7.073
4.846	424	1.490	307	1.726	2.028	3.981	28	4.998
9.984	1.203	8.965	1.769	1.287	8.699	46.586	8.044	7.222

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU PERSPEKTİFİNDEN İŞ KAZALARI:
TEORİ, MEVZUAT VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ
Neşe ÖNDER YAŞAR, Muhammed KARATAŞ

Toprak, Cam, Çimento	Toprak, Cam, Çimento
Toplam	Toplam
16.149	517
103.522	4.748
14.378	506
105.848	4.938
20.783	836
140.468	6.867
25.197	996
149.861	7.244
28.089	978
152.210	6.842
31.043	992
152.444	6.434

Kaynak: SGK İstatistiklerinden derlenmiştir.

Yukarıdaki tablo verilen yıllar itibariyle hem yürütülen ekonomik faaliyete hem de cinsiyete göre Türkiye’deki 4 gün ve üzeri iş göremezlikle sonuçlanan iş kazalarına ilişkin verileri içermektedir. Buna göre kadın çalışanların erkek çalışanlara nazaran daha fazla 4 gün ve üzeri iş göremezlikle sonuçlanan iş kazasına uğradığı tek faaliyet Sağlık ve Sosyal Hizmetler faaliyetidir. Diğer tüm faaliyetlerde iş kazasına uğrayan erkek çalışan sayısı kadın çalışan sayısından fazladır. Bununla birlikte 4 gün ve üzeri iş göremezlikle sonuçlanan iş kazalarında kadın çalışanlara nazaran erkek çalışanların oransal olarak çok daha fazla iş kazasına uğradığı faaliyetler; Enerji, İnşaat, Madencilik ve Taş Ocakçılığı faaliyetleridir.

Tablo 2.13: Türkiye’de Ekonomik Faaliyete ve Cinsiyete Göre Ölümle Sonuçlanan İş Kazaları (2019,2020,2021,2022,2023,2024).

Banka, Finans ve Sigorta	Ağaç ve Kağıt	Ekonomik Faaliyet	2019		2020		2021		2022		2023		2024	
			Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
1	0													
5	18													
0	1													
0	17													
0	0													
1	25													
0	0													
0	34													
0	1													
2	44													
1	1													
4	52													

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU PERSPEKTİFİNDEN İŞ KAZALARI:
TEORİ, MEVZUAT VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ
Neşe ÖNDER YAŞAR, Muhammed KARATAŞ

Madencilik ve Taş Ocaklığı	Konaklama ve Eğlence	İnşaat	İletişim	Gıda Sanayi	Genel İşler	Enerji	Dokuma, Hazır Giyim ve Deri	Hatırlatıcı, Basın, Yayın ve Gazetecilik
0	3	0	0	0	3	0	4	0
48	29	368	0	28	50	24	23	0
0	2	0	0	3	1	0	3	0
66	41	347	2	20	45	27	24	0
0	6	1	0	0	1	0	7	0
75	49	385	1	28	51	32	36	2
0	4	0	0	3	4	0	3	0
105	45	422	2	26	52	26	29	1
0	6	1	0	8	5	0	8	0
86	66	551	0	65	59	29	51	2
0	8	2	0	5	3	0	4	0
70	69	550	2	60	55	23	52	3

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU PERSPEKTİFİNDEN İŞ KAZALARI:
TEORİ, MEVZUAT VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ
Neşe ÖNDER YAŞAR, Muhammed KARATAŞ

Toplam	Toprak, Cam, Çimento	Ticaret, Büro, Eğitim ve Özel Sanatlar	Tarım, Hayvancılık, Ormanlık, Balıkçılık	Taşımacılık	Savunma Güvenlik	ve Sağlık ve Sosyal Hizmetler	Petrol, Kimya, Lastik, Plastik Metal ve ilaç	
21	0	3	0	2	0	1	3	1
1.126	24	124	31	214	30	5	20	85
34	0	14	0	0	0	4	2	4
1.197	33	130	34	241	22	11	29	108
32	2	7	0	2	0	4	0	2
1.350	51	145	33	255	24	8	25	124
39	0	10	5	2	1	3	1	3
1.478	46	168	31	258	28	18	44	143
59	0	9	2	2	0	9	3	5
1.907	69	221	33	345	27	17	31	209
54	0	14	1	1	0	3	0	11
1.843	59	173	36	353	36	11	53	182

Kaynak: SGK İstatistiklerinden derlenmiştir.

Yukarıdaki tablo ise verilen yıllar itibariyle hem yürütülen ekonomik faaliyete hem de cinsiyete göre Türkiye’deki ölümle sonuçlanan iş kazalarına ilişkin verileri içermektedir. Buna göre ölümle sonuçlanan iş kazalarının çoğu bütün faaliyetlerde geçerli olmak üzere erkek çalışanlar tarafından yaşanmıştır. Bununla birlikte ölümle sonuçlanan iş kazalarında kadın çalışanlara nazaran erkek çalışanların oransal olarak çok daha fazla iş kazasına uğradığı faaliyetler; İnşaat, Taşımacılık ve Madencilik ve Taş Ocakçılığı faaliyetleridir.

6.7.3.4.1 Türkiye’de Yaranın Türü, Yaranın Vücuttaki Yeri ve Yaralanmaya Sebep Olan Olaya Göre İş Kazaları

Burada 2019, 2020, 2021, 2022 ve 2023 yıllarında Türkiye genelinde yaşanan iş kazaları sonucunda ne tür yaralanmaların gerçekleştiği, yaralanmaların vücudun hangi bölgesinde olduğu ve yaralanmaya sebep olan olaylara yer verilecektir.

Tablo 2.14: Türkiye’de Yaranın Türüne Göre 4 Günden Az İş Göremezlikle Sonuçlanan İş Kazaları, (2019,2020,2021,2022,2023).

Yaranın Türü	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bilinmeyen	19.146	17.130	23.915	29.224	35.664	41.085
Yaralar ve Yüzeysel Yaralanmalar	136.466	120.752	163.397	187.635	229.430	245.301
Kemik Kırıkları	4.492	4.092	4.884	5.426	6.612	6.736

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU PERSPEKTİFİNDEN İŞ KAZALARI:
TEORİ, MEVZUAT VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ
Neşe ÖNDER YAŞAR, Muhammed KARATAŞ

Şok	Aşırı Isı, Işık, ve Radyasyon Etkileri	Ses, Titreşim ve Basınç Etkileri	Suda Boğulma ve Nefesin Kesilmesi	Zehirlenme ve Enfeksiyonlar	Yankılar, Kaynar Su ile Kavulma ve Donmalar	Beyin Sarsıntısı ve İç Yaralanmalar	Travma Sonucu Olan Kaybı (Bedenin Bir Parçası)	Çıkıklar, Burkulmalar ve İncinmeler
871	348	479	77	6.236	7.713	656	98	40.224
724	341	326	63	4.187	4.976	573	74	34.607
898	511	399	98	4.414	6.604	754	101	46.710
1.226	566	479	103	6.924	8.787	930	89	55.381
1.445	807	633	127	9.009	11.443	1.072	132	68.415
1.769	1.100	658	189	8.880	13.002	1.133	101	75.713

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU PERSPEKTİFİNDEN İŞ KAZALARI:
TEORİ, MEVZUAT VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ
Neşe ÖNDER YAŞAR, Muhammed KARATAŞ

Birden Fazla Yaralanmalar	1.087	1.083	1.230	1.563	1.814	1.700
Diğer	84.899	75.108	95.918	115.432	134.499	152.973

Kaynak: SGK İstatistiklerinden derlenmiştir.

Yukarıdaki tabloda verilen yıllar itibariyle Türkiye’de 4 günden az iş göremezlikle sonuçlanan iş kazalarında oluşan “yara türü” ne ilişkin bilgiler yer almaktadır. Buna göre 4 günden az iş göremezlik oluşturan iş kazalarının çoğunluğunda yaranın türü, “yaralar ve yüzeysel yaralanmalar”, “çıkıklar, burkulmalar ve incinmeler” ve “yanıklar, kaynar su ile kavrulma ve donmalar” dır (“Bilinmeyen” hariç tutularak).

Tablo 2.15: Türkiye’de Yaranın Türüne Göre 4 Gün ve Üzeri İş Göremezlikle Sonuçlanan İş Kazaları, (2019,2020,2021,2022,2023,2024).

Yaranın Türü	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bilinmeyen	4.250	4.369	6.089	6.700	7.473	8.127
Yaralar ve Yüzeysel Yaralanmalar	51.656	52.456	71.528	76.791	79.564	78.492
Kemik Kırıkları	15.490	15.268	19.122	19.945	20.296	20.476
Çıkıklar, Burkulmalar ve Incinmeler	22.370	22.269	30.175	33.533	35.423	36.987

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU PERSPEKTİFİNDEN İŞ KAZALARI:
TEORİ, MEVZUAT VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ
Neşe ÖNDER YAŞAR, Muhammed KARATAŞ

Birden Fazla Yaralanmalar	Şok	Aşırı Isı, Işık, ve Radyasyon Etkileri	Ses, Titreşim ve Basınç Etkileri	Suda Boğulma ve Nefesin Kesilmesi	Zehirlenme ve Enfeksiyonlar	Yanıklar, Kaynar Su ile Kavrulma ve Donmalar	Beyin Sarsıntısı ve İç Yaralanmalar	Travma Sonucu Organ Kaybı (Bedenin Bir Parçasının Kaybı)
893	75	79	81	1	248	3.359	274	463
831	50	41	66	6	296	2.923	257	451
1.125	94	87	67	9	323	3.962	325	574
1.206	89	114	92	5	280	4.420	391	580
1.261	80	108	74	12	314	4.528	370	538
1.276	102	113	86	2	281	4.667	373	550

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU PERSPEKTİFİNDEN İŞ KAZALARI:
TEORİ, MEVZUAT VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ
Neşe ÖNDER YAŞAR, Muhammed KARATAŞ

Diğer	20.430	20.943	27.771	30.912	30.258	31.774
Toplam	119.669	120.226	161.251	175.058	100.735	183.306

Kaynak: SGK İstatistiklerinden derlenmiştir.

Yukarıdaki tabloda verilen yıllar itibariyle Türkiye’de 4 gün ve üzeri iş göremezlikle sonuçlanan iş kazalarında oluşan “yara türü” ne ilişkin bilgiler yer almaktadır. Buna göre 4 gün ve üzeri iş göremezlik oluşturan iş kazalarının çoğunluğunda yaranın türü, “yaralar ve yüzeysel yaralanmalar”, “çıkıklar, burkulmalar ve incinmeler” ve “kemik kırıkları”dır (“Bilinmeyen” hariç tutularak).

**Tablo 2.16: Türkiye’de Yaranın Türüne Göre Ölümcül İş Kazaları
(2019,2020,2021,2022,2023,2024).**

Yaranın Türü	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bilinmeyen	175	222	214	244	355	357
Yaralar ve Yüzeysel Yaralanmalar	19	26	30	16	22	37
Kemik Kırıkları	45	50	61	61	66	66

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU PERSPEKTİFİNDEN İŞ KAZALARI:
TEORİ, MEVZUAT VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ
Neşe ÖNDER YAŞAR, Muhammed KARATAŞ

Zehirlenme ve Enfeksiyonlar	Yanıklar, Kaynar Su ile Kavrulma ve Donmalar	Beyin Sarsıntısı ve İç Yaralanmalar	Travma Sonucu Organ Kaybı (Bedenin Bir Parçasının Kaybı)	Çıkıklar, Burkulmalar ve İncinmeler
6	16	121	13	1
7	12	128	13	0
12	21	127	9	2
7	25	139	7	1
8	34	170	11	4
4	33	147	4	3

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU PERSPEKTİFİNDEN İŞ KAZALARI:
TEORİ, MEVZUAT VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ
Neşe ÖNDER YAŞAR, Muhammed KARATAŞ

Toplam	Diğer	Birden Fazla Ya- ralanmalar	Şok	Aşırı Isı, Işık, ve Radyasyon Etki- leri	Ses, Titreşim ve Basınç Etkileri	Suda Boğulma ve Nefesin Kesilmesi
1.147	533	189	9	0	1	19
1.231	552	202	4	0	2	13
1.382	0	687	202	1	1	15
1.517	762	227	8	1	2	17
1.966	983	271	10	1	2	29
1.897	1.009	216	4	0	0	17

Kaynak: SGK İstatistiklerinden derlenmiştir.

Yukarıdaki tabloda ise verilen yıllar itibariyle Türkiye’de yaşanan ölümlü iş kazalarında oluşan “yara türü” ne ilişkin bilgiler yer almaktadır. Buna göre ölümle sonuçlanan iş kazalarının çoğunluğunda yaranın türü, “Birden Fazla Yaralanmalar”, “Beyin Sarsıntısı ve İç Yaralanmalar” ve “Kemik Kırıkları”dır (“Bilinmeyen” hariç tutularak).

Tablo 2.17: Türkiye’de Yaranın Vücuttaki Yerine Göre 4 Günden Az İş Göremezlikle Sonuçlanan İş Kazaları, (2019,2020,2021,2022,2023,2024).

Yaranın Vücuttaki Yeri	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Belirtilmemiş	19.304	16.826	23.121	27.628	33.119	37.097
Kafada meydana gelen belirtilmemiş alanlar	47.290	41.257	55.386	64.725	78.462	87.401
Boyun; boynundaki omurluk ve omur dahil	1.857	1.505	1.897	2.323	2.801	2.892
Sırt; sırttaki omurluk ve omur dahil	7.391	6.678	9.316	10.787	12.956	13.870
Gövde ve organlar; belirtilmemiş alanlar	6.709	5.838	8.163	9.726	12.004	13.183
Kollar	98.116	83.216	109.842	129.488	159.318	172.413

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU PERSPEKTİFİNDEN İŞ KAZALARI:
TEORİ, MEVZUAT VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ
Neşe ÖNDER YAŞAR, Muhammed KARATAŞ

Bacaklar	47.895	42.565	58.850	66.956	81.659	88.766
Tüm beden ve çeşitli bölgeler	7.444	6.691	7.503	10.026	13.442	14.300
Diğer	66.786	59.460	76.074	92.106	107.341	120.418
Toplam	302.792	274.036	350.152	413.765	501.102	550.340

Kaynak: SGK İstatistiklerinden derlenmiştir.

Yukarıdaki tabloda verilen yıllar itibariyle Türkiye’de 4 günden az iş göremezlikle sonuçlanan iş kazalarında vücudun zarar gören yerine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Buna göre 4 günden az iş göremezlik oluşturan iş kazalarının çoğunluğunda yaranın vücuttaki yeri, “kollar”, “kafada meydana gelen belirtilmemiş alanlar” ve “bacaklar”dır (“Belirtilmemiş” ve “Diğer” hariç tutularak).

Tablo 2.18: Türkiye’de Yaranın Vücuttaki Yerine Göre 4 Gün ve Üzeri İş Göremezlikle Sonuçlanan İş Kazaları, (2019,2020,2021,2022,2023,2024).

Yaranın Vücuttaki Yeri	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Belirtilmemiş	3.477	3.669	4.940	5.212	5.694	5.589
Kafada meydana gelen belirtilmemiş alanlar	5.608	5.753	7.849	8.594	8.959	8.739
Boyun; bo-yundaki omurlilik ve omur dahil	495	496	614	678	673	681
Sırt; sırt-taki omur-lilik ve omur dahil	2.907	2.912	4.136	4.532	5.203	4.696
Gövde ve organlar; belirtilmemiş alanlar	2.414	2.383	3.291	3.526	3.759	3.904
Kollar	56.414	55.377	73.166	79.526	81.868	82.581
Bacaklar	27.886	28.665	39.234	42.386	43.965	45.289

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU PERSPEKTİFİNDEN İŞ KAZALARI:
TEORİ, MEVZUAT VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ
Neşe ÖNDER YAŞAR, Muhammed KARATAŞ

Tüm beden ve çeşitli bölgeler	2.284	2.297	3.181	3.379	3.575	3.756
Diğer	18.186	18.674	24.840	27.228	27.245	28.071
Toplam	119.671	120.226	161.251	175.061	180.941	183.306

Kaynak: SGK İstatistiklerinden derlenmiştir.

Yukarıdaki tabloda ise verilen yıllar itibariyle Türkiye’de 4 gün ve üzeri iş göremezlik oluşturan iş kazalarında vücudun zarar gören yerine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Buna göre 4 gün ve üzeri iş göremezlikle sonuçlanan iş kazalarının çoğunluğunda yaranın vücuttaki yeri, “kollar”, “kafada meydana gelen belirtilmemiş alanlar” ve “bacaklar”dır (“Belirtilmemiş” ve “Diğer” hariç tutularak).

**Tablo 2.19: Türkiye’de Yaranın Vücuttaki Yerine Göre Ölümcül İş Kazaları
(2019,2020,2021,2022,2023,2024).**

Bacaklar	Kollar	Gövde ve or- ganlar; belir- tilmemiş alanlar	Sırt; sırttaki omurluk ve omur dahil	Boyun; bo- yundaki omurluk ve omur dahil	Kafada mey- dana gelen belirlenmemiş alanlar	Belirlenme- miş	Yaranın Vü- cuttaki Yeri
14	6	75	4	27	158	235	2019
12	6	65	7	21	180	294	2020
10	8	93	4	26	185	298	2021
21	13	91	6	34	192	313	2022
21	3	109	4	39	196	521	2023
14	11	113	9	37	188	489	2024

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU PERSPEKTİFİNDEN İŞ KAZALARI:
TEORİ, MEVZUAT VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ
Neşe ÖNDER YAŞAR, Muhammed KARATAŞ

Tüm beden ve çeşitli böl- geler	307	318	350	348	487	468
Diğer	321	328	408	499	586	568
Toplam	1.147	1.231	1.382	1.517	1.966	1.897

Kaynak: SGK İstatistiklerinden derlenmiştir.

Yukarıdaki tabloda ise verilen yıllar itibariyle Türkiye’de ölümle sonuçlanan iş kazalarında vücudun zarar gören yerine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Buna göre ölümle sonuçlanan iş kazalarının çoğunluğunda yaranın vücuttaki yeri, “kafada meydana gelen belirtilmemiş alanlar”, “Gövde ve organlar; belirtilmemiş alanlar” ve “Boyun; boyundaki omurilik ve omur dahil”dir (“Belirtilmemiş” ve “Diğer” hariç tutularak).

Tablo 2.20: Türkiye’de Yaralanmaya Sebep Olan Olaya Göre 4 Günden Az İş Göremezlikle Sonuçlanan İş Kazaları (2019,2020,2021,2022,2023,2024).

Yaralanmaya Sebep Olan Olay	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bilgi Yok	13.365	12.143	15.704	19.627	25.935	31.550
Elektrik akımı, ısı, tehlikeli maddelerle temas	7.264	5.491	7.672	9.761	13.494	15.868
Boğulma, gömülme, sarılma	441	334	419	474	752	712
Sabit bir nesneye yatay veya dikey darbe (kazazede hareket halindeyken)	28.521	25.022	36.175	40.857	48.252	52.230
Hareket halindeki bir nesnenin çarpması	24.049	20.967	29.199	33.225	40.115	41.579

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU PERSPEKTİFİNDEN İŞ KAZALARI:
TEORİ, MEVZUAT VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ
Neşe ÖNDER YAŞAR, Muhammed KARATAŞ

Sivri uçlu, sert veya kaba bir materyal araç ile temas	Kısılmak, ezilmek vb.	Fiziksel veya ruhsal baskı	Isırılma, tekme vb. (hayvan veya insan tarafından)	Diğer	Toplam
51.039	20.889	5.021	3.377	148.826	302.792
44.852	18.297	4.058	2.720	130.152	264.036
57.066	24.375	6.314	3.300	169.609	349.833
68.077	27.946	7.760	4.570	201.288	413.585
84.549	35.522	9.846	5.647	236.990	501.102
90.844	37.429	10.061	6.371	263.696	550.340

Kaynak: SGK İstatistiklerinden derlenmiştir.

Yukarıdaki tabloda verilen yıllar itibariyle Türkiye’de 4 günden az iş göremezlikle sonuçlanan iş kazalarında yaralanmaya sebep olan olaya ilişkin bilgiler yer almaktadır. Buna göre 4 günden az iş göremezlik oluşturan iş kazalarının çoğunluğunda yaralanmaya sebep olan olay, “Sivri uçlu, sert veya kaba bir materyal araç ile temas”, “Sabit bir nesneye yatay veya düşey darbe (kazazede hareket halindeyken)” ve “Hareket halindeki bir nesnenin çarpması” ‘dır (“Bilgi Yok” ve “Diğer” hariç tutularak).

Tablo 2.21: Türkiye’de Yaralanmaya Sebep Olan Olaya Göre 4 Gün ve Üzeri İş Göremezlikle Sonuçlanan İş Kazaları (2019,2020,2021,2022,2023,2024).

Yaralanmaya Sebep Olan Olay	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bilgi Yok	4.138	4.346	5.717	6.191	7.044	7.939
Elektrik akımı, ısı, tehlikeli maddelerle temas	2.244	1.987	2.712	3.036	3.316	3.370
Boğulma, gömülme, sarılma	45	39	61	60	68	57
Sabit bir nesneye yatay veya düşey darbe (kazazede hareket halindeyken)	13.269	13.627	18.997	20.603	21.062	21.444
Hareket halindeki bir nesnenin çarpması	10.686	10.449	14.634	15.767	16.210	15.927

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU PERSPEKTİFİNDEN İŞ KAZALARI:
TEORİ, MEVZUAT VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ
Neşe ÖNDER YAŞAR, Muhammed KARATAŞ

Sivri uçlu, sert veya kaba bir materyal araç ile temas	Kısılmak, ezilmek vb.	Fiziksel veya ruhsal baskı	Isırılma, tekme vb. (hayvan veya insan tarafından)	Diğer	Toplam
18.425	18.507	1.793	338	50.226	119.671
18.271	18.733	1.584	308	50.882	120.226
24.098	24.073	2.785	368	67.806	161.251
26.621	26.220	3.296	490	72.774	175.058
28.614	27.634	3.404	529	72.418	180.299
28.800	27.473	3.408	493	74.395	183.306

Kaynak: SGK İstatistiklerinden derlenmiştir.

Yukarıdaki tabloda verilen yıllar itibariyle Türkiye’de 4 gün ve üzeri iş göremezlikle sonuçlanan iş kazalarında yaralanmaya sebep olan olaya ilişkin bilgiler yer almaktadır. Buna göre 4 gün ve üzeri iş göremezlik oluşturan iş kazalarında yaralanmaya sebep olan olay ise çoğunlukla “sivri uçlu, sert veya kaba bir materyal araç ile temas”, “kısılmak, ezilmek vb.” ve “sabit bir nesneye yatay veya düşey darbe (kazazede hareket halindeyken)” ’dir (“Bilgi Yok” ve “Diğer” hariç tutularak).

Tablo 2.22: Türkiye’de Yaralanmaya Sebep Olan Olaya Göre Ölümle Sonuçlanan İş Kazaları (2019,2020,2021,2022,2023,2024).

Yaralanmaya Sebep Olan Olay	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bilgi Yok	126	156	175	210	298	332
Elektrik akımı, ısı, tehlikeli maddelerle temas	57	50	63	73	75	81
Boğulma, gömülme, sarılma	31	24	24	34	76	44
Sabit bir nesneye yatay veya düşey darbe (kazazede hareket halindeyken)	107	129	141	134	144	143
Hareket halindeki bir nesnenin çarpması	199	200	200	211	223	221

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU PERSPEKTİFİNDEN İŞ KAZALARI:
TEORİ, MEVZUAT VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ
Neşe ÖNDER YAŞAR, Muhammed KARATAŞ

Toplam	Diğer	Isırılma, tekme vb. (hayvan veya insan tarafından)	Fiziksel veya ruhsal baskı	Kısılmak, ezilmek vb.	Sivri uçlu, sert veya kaba bir materyal araç ile temas
1.147	526	1	7	80	13
1.231	561	0	11	86	14
1.382	639	0	10	110	20
1.517	722	1	6	116	10
1.966	970	3	15	131	31
1.897	927	1	13	109	26

Kaynak: SGK İstatistiklerinden derlenmiştir.

Yukarıdaki tabloda ise verilen yıllar itibariyle Türkiye’de ölümle sonuçlanan iş kazalarında yaralanmaya sebep olan olaya ilişkin bilgiler yer almaktadır. Buna göre ölümle sonuçlanan iş kazalarının çoğunluğunda yaralanmaya sebep olan olay, “hareket halindeki bir nesnenin çarpması”, “sabit bir nesneye yatay veya düşey darbe (kazazede hareket halindeyken)” ve “kısılmak, ezilmek vb.” dir (“Bilgi Yok” ve “Diğer” hariç tutularak).

6.8 Türkiye’de İş Kazalarına Yönelik Temel Kanun, Yönetmelik ve Tebliğler

İş kazası risklerini hukuki olarak ele alan temel mevzuat şunlardır:

6.8.1 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası

01.10.2008 tarihinden itibaren geçerli olan 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası 16.06.2006 tarihinde resmî gazetede yayımlanmış ve günümüz itibariyle uygulamadaki sosyal sigortalar kanunudur. İş kazalarının hukuki sonuçlarını yönetme açısından kritik öneme sahiptir:

- **İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası:** Kanunda belirlenen şartlarda gerçekleşen kazaları iş kazası olarak kabul etmekte ve mağdurlara/hak sahiplerine bu sigorta kolu kapsamında tıbbi ve nakdi yardımları (geçici/sürekli iş göremezlik ödeneği, ölüm geliri vb.) sağlamaktadır.
- **İşverenin Sorumlulukları:** İş kazası durumunda işverenlerin sosyal sigortalar açısından yükümlülüklerini ve bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde uygulanacak yaptırımları belirlemektedir (Detaylar ilerleyen bölümde verilecektir).

6.8.2 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

AB standartlarına uyum sürecinin en önemli adımı olan 6331 Sayılı Kanun, İSG alanında proaktif önleme yaklaşımını merkezine almıştır.

Kapsam: Kamu ve özel sektör ayrımı olmaksızın tüm işlere, işyerlerine, işverenlere, işveren vekillerine ve çırak/stajyerler dahil tüm çalışanlara uygulanmaktadır.

Kanunun Amacı: İşyerlerinde İSG'nin sağlanması ve mevcut şartların iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir (m:1).

İş Kazası Tanımı: Kanun, iş kazasını, “işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenlen özre uğratan olay” olarak tanımlayarak, sonuç odaklı ve geniş bir tanım getirmiştir (m:3/g).

Kapsam Dışı Faaliyetler: Kanunun uygulanmadığı istisnalar arasında TSK, genel kolluk kuvvetleri ve MİT'in operasyonel faaliyetleri; afet ve acil durum müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri ve çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal/hizmet üretenler yer almaktadır (m:2).

6.8.3 Yönetmelik ve Tebliğler

6331 Sayılı Kanun'un uygulanmasını sağlamak ve spesifik risk alanlarını düzenlemek amacıyla çok sayıda yönetmelik ve tebliğ yürürlüğe konulmuştur. Bu ikincil mevzuat, teknik detayları ve uygulama usullerini belirlemektedir.

Yönetmelikler, İSG alanındaki yükümlülüklerin sektörel veya risk bazlı detaylarını belirler:

- **Risk Yönetimi ve Kurumsal Yapı:** İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (OSGB'ler, hekim ve uzman görevleri).
- **Sektörel ve Özel Riskler:** Yapı İşlerinde İSG Yönetmeliği, Maden İş Yerlerinde İSG Yönetmeliği, Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Yönetmeliği, Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Yönetmeliği.
- **Fiziksel ve Kimyasal Etkenler:** Çalışanların Gürültü/Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelikler, Kimyasal/Kanserogen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda S&G Önlemleri Hakkında Yönetmelikler.
- **Ekipman ve Çalışma Şekli:** İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Şartları Yönetmeliği, Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği, Kişisel Koruyucu Donanımların İş Yerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik.

Tebliğler, genellikle idari konular, teknik kategorizasyonlar veya uluslararası standartlara atıfta bulunan detaylı uygulama talimatları sunar:

- **İdari ve İstatistiksel:** 6331 Sayılı İSG Kanunu'ndaki İdari Para Cezaları, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İş Yeri Tehlike Sınıfları

Tebliğ (Risk değerlendirmesi ve hizmet zorunluluğu için temel teşkil etmektedir).

- **KKD ve Standardizasyon:** Kişisel Koruyucu Donanımların İthalat Denetimlerine ve Onaylanmış Kuruluşların Görevlendirilmesine Dair Çeşitli Tebliğler (Ürün güvenliğini ve piyasa gözetimini sağlamaktadır) (ÇSGB, 2024).

6.8.4 Türkiye’de Sosyal Sigorta Sisteminde İş Kazaları Sigortası

Türkiye Cumhuriyeti sosyal sigorta sistemi, işçi, işveren ve Devletin farklı sigorta kollarına çeşitli oranlarda prim katkısı sağladığı karma bir finansman modeline dayanmaktadır. Bu sistemin temel işleyişi, sisteme giriş şartları, sigorta kolları, prim oranları ve yardım koşulları 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) ile düzenlenmekte, Kanunun uygulayıcısı ise Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) olarak belirlenmiştir. İş kazaları riski, 5510 Sayılı Kanun kapsamında Kısa Vadeli Sigorta Kolları başlığı altında yer alan İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası ile teminat altına alınmıştır (5510 SSGSSK).

Prim Yükümlülüğü ve Oranı: Kısa vadeli sigorta kollarının tamamı için prim ödeme yükümlüsü işverendir. Prim oranı, sigortalının aylık kazancının (prime esas kazancının) %2’si olarak belirlenmiştir (5510 SSGSSK, m.82/c).

Sağlanan Sosyal Sigorta Yardımları: İş kazası sigortası, Kanunda belirlenen hallerde gerçekleşen kazaların mağdurlarına ve hak sahiplerine, kazanın sonuçlarını hafifletmeye yönelik kapsamlı yardımlar sunmaktadır (5510 SSGSSK, m:16). Bu yardımlar şunlardır:

Sağlık ve Tıbbi Bakım: İş kazası sebebiyle ihtiyaç duyulan tıbbi bakım ve rehabilitasyon hizmetleri.

Gelir Kaybı Telafisi: Geçici iş göremezlik süresince geçici iş göremezlik ödeneği ve kaza sonucu oluşan kalıcı maluliyet durumunda sürekli iş göremezlik geliri bağlanması.

Ölüm Hâlinde Yardımlar: İş kazası sonucu vefat eden sigortalının hak sahiplerine ölüm geliri bağlanması ve cenaze ödeneği verilmesi.

Evlenme Yardımı: Ölüm geliri bağlanan kız çocuklarına, evlenmeleri durumunda evlenme ödeneği sağlanması.

Hak Kazanma Şartları (Koruyucu Hüküm): Kanun, sigortalının bu yardımlardan faydalanabilmesi için önemli koruyucu hükümler getirmiştir. Bunlar:

İşveren Prim Kusuru: İşveren, prim ödeme sorumluluğunu yerine getirmemiş olsa bile, işçi iş kazasına maruz kalması durumunda Kanunun öngördüğü tüm yardımlara hak kazanır.

Sigortalılık Tespiti: Kişinin yardım alabilmesi için iş kazası geçirildiğinin hukuken ispat edilmesi yeterlidir. İş kazasının tespiti halinde, kaza tarihinde kazazedenin sigortalılığının Kuruma bildirilmemiş olması dahi yardımlardan faydalanmaya engel teşkil etmez (5510 SSGSSK, m:23). Bu madde, işçinin haklarını işverenin idari kusuruna karşı güvence altına almaktadır.

6.9 Türkiye’de İş Kazalarını Önlemeye Yönelik Uygulanan Teşvikler

Türkiye Cumhuriyeti’nde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çok tehlikeli sınıfta yer alan ve en az on çalışana sahip işyerlerinin, son üç yıllık dönemde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan herhangi bir iş kazası bildirmemeleri durumunda, önemli bir prim teşvikinden yararlanma hakkı bulunmaktadır. Bu teşvik, işsizlik sigortası işveren payının bir sonraki takvim yılından itibaren üç yıl süreyle yüzde 1 olarak uygulanmasını kapsamaktadır. İşverenler bu şartları yeniden sağlamaları halinde teşvikten tekrar yararlanabilirler. Çok tehlikeli sınıfta birden fazla tescilli işyeri bulunan işverenler için ise, teşvik uygulaması değerlendirilirken 5510 sayılı Kanun’un 4/(a) bendi kapsamındaki Türkiye genelindeki toplam çalışan sayısı esas alınmaktadır. Ancak, bu teşvik mekanizması bazı yaptırımlarla desteklenmektedir. Şayet teşvikten yararlanan dönemde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan bir iş kazası meydana gelirse, teşvik uygulamasına derhal, yani takip eden aydan itibaren son verilmektedir. Daha da önemlisi, Kanun’da belirtilen iş kazalarını bildirmeyen işverenler, kazanın meydana geldiği tarihten itibaren yararlandıkları tüm primleri yasal faiziyle birlikte geri ödemekle yükümlü tutulur ve bu teşvikten beş yıl süreyle

yasaklanırlar. Yasaklama kararları, sadece işyerini değil, şirket ortaklarını da kapsayacak şekilde genişletilmiştir: Şahıs şirketlerinde ortakların tamamı, sermaye şirketlerinde ise sermayenin yarısından fazlasına sahip gerçek veya tüzel kişi ortaklar hakkında yasaklama kararı verilmektedir. Ayrıca, bu yasaklanan gerçek veya tüzel kişilerin ortak olduğu diğer şahıs şirketleri ve sermayesinin yarısından fazlasına sahip oldukları diğer sermaye şirketleri de aynı yasaklama kararına tabi tutulmaktadır. Bu hükümler, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği performanslarını artırmalarını ve kazaları şeffaf bir şekilde bildirmelerini teşvik etmeyi amaçlayan güçlü bir yasal denetim mekanizması oluşturmaktadır (4447 Sayılı Kanun, ek madde 4, 1999).

BÖLÜM 3

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU PERSPEKTİFİNDEN KAYITLI VE KAYIT DIŞI İSTİHDAM YAŞANAN İŞ KAZASI TANIMI VE DEĞERLENDİRİLMESİ

1 Sosyal Güvenlik Kurumu Perspektifinden Kayıtlı ve Kayıt Dışı İstihdamda Yaşanan İş Kazaları

Bu bölümde sosyal güvenlik kanununda yer alan iş kazası tanımı, iş kazasının SGK'ya bildirimi, kayıt dışı istihdam sırasında yaşananlar dahil iş kazalarının denetim süreçleri ve iş kazası geçiren kişiler ile hak sahiplerine sağlanan yardımlar hakkında bilgi verilmektedir.

1.1 Sosyal Güvenlik Kurumu Açısından İş Kazasının Tanımı ve Bildirimi

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda iş kazasının doğrudan bir tanımı yer almamakla birlikte Kanunun 13. maddesi, bir olayın iş kazası sayılabilmesi için gerekli koşulları (halleri) sınırlı ve numaralandırılmış olarak belirlemiştir. Bir olayın SGK nezdinde iş kazası olarak kabul edilmesi, sigortalıyı bedenen veya ruhen engelli hâle getirmesi şartına bağlı olup, temel olarak aşağıdaki beş durumda gerçekleşmelidir (5510, m:13):

1. Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen kazalar.
2. Bağımsız çalışan sigortalının (kendi adına ve hesabına çalışanlar), yürütmekte olduğu iş nedeniyle yaşadığı kazalar.

3. Bir işverene bağlı çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen sürelerde gerçekleşen kazalar.

4. Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen kazalar.

5. Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında gerçekleşen kazalar.

Buna göre bir kazanın SGK nezdinde “iş kazası” sayılması için öncelikle bu kazanın Sosyal Güvenlik Kanunu çerçevesinde “sigortalı” kişi tarafından geçirilmiş olması ve bu sigortalının İş Kazası ve Meslek Hastalıkları sigortasına tabi olması, sigortalının işverenin çalışma, iş görme talimatına hazır bir vaziyette olması ya da “çalışmış” kabul edildiği bir zaman diliminde gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu hükümler aynı zamanda kazanın mutlaka işyeri sınırları içinde gerçekleşmesi zorunluluğunu ortadan kaldırmakta ve olayın hemen zarar vermesi gerekliliğini şart koşmamaktadır. Önemli olan, üzerinden zaman geçse dahi ortaya çıkan zarar ile kaza arasında uygun illiyet bağının kurulabilmesidir (Y.21.HD, T.15.04.2019, E.2018/5018, K.2019/ 2931; Erdoğan, 2013:1101; Sosyal Güvenlik Denetmenleri Çalışma Talimatı, m: 2.13.1; SGK 2016/21 Sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları İşlemleri Genelgesi, m.1/e).

Yukarıda değinilen hallerden herhangi biri söz konusu olduğunda “Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar” (5510, m:4/1-a), “ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular, 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler”, “Harp malulleri ile 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna veya 2330 sayılı Kanun hükümleri veya 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Kanunun 56 ncı maddesi uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlara göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış maluller”, “Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler” ve “Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri” (5510, m:5a, 5b, 5c, 5e, 5g) ve “2547 sayılı Kanunun Ek 29uncu maddesine göre intörn statüsündeki öğrenciler” için işverenleri kazanın olduğu yerdeki yetkili kolluk

kuvvetlerine derhal (Türkiye ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri için işverenleri kazanın olduğu ve ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerdeki yerel kolluk kuvvetlerine derhal), en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi düzenleyerek -e sigorta ile doğrudan Kuruma veya işyerinin bulunduğu il sınırlarındaki Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü ve/veya Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğü'ne doğrudan ya da taahhütlü posta ile haber vermek zorundadır (5510, m:13-2/a). Kazanın işverenin kontrolü dışında bir yerde gerçekleşmesi halinde bu süre işverenin kazayı öğrendiği tarihten itibaren başlar (5510, m:13-2/c).

“Köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar” (5510, m:4/b-1,2,3,4) ise kendileri, iş kazasının üzerinden bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde kendi adlarına iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesini düzenleyerek -e sigorta ile doğrudan Kuruma veya işyerinin bulunduğu il sınırlarındaki Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü ve/veya Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğü'ne doğrudan ya da taahhütlü posta ile haber vermek zorundadır (5510, m:13/b).

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasına tabi “tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalışanlar” (5510, m: ek 5), “ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılar ile konut kapıcılığı işyerlerinde çalıştırılan sigortalılar” (5510, m:ek 9/1) ve “Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar” (5510, m: ek 9/2)’ın ise kendileri veya işverenleri tarafından kazanın olduğu yerdeki yetkili kolluk kuvvetlerine derhal, kazadan sonraki üç iş günü içinde ise ilgili Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü ve/veya Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğü'ne iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile iş kazasının bildirilmesi gerekmektedir (SSİY, m:35/c).

Kuruma işveren tarafından zamanında iş kazası bildirimi yapılmaması halinde bildirimin Kuruma yapıldığı tarihe kadar sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği için işverene rücu edilmektedir (5510, m:21; SGK

2016/21 Sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları İşlemleri Genelgesi, m.1.1.4). Süresinde bildirimi yapılmayan her bir iş kazası için işverene ayrıca idari para cezası da uygulanmaktadır (6331 Sayılı Kanun, m:26/e). Kendi nam ve hesabına çalışanların zamanında iş kazası bildirimini yapmamaları halinde ise kendilerine bildirim tarihine kadar geçen süre için geçici iş göremezlik ödeneği ödenmemekte sadece bildirim tarihinden sonraki sürelerle ait geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir (SGK 2016/21 Sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları İşlemleri Genelgesi, m.1.1.4, SSİY, m:35/4-5).

Kanunun EK 5. Maddesine istinaden sigortalıların, İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigorta Kolu kapsamında sağlanan yardımlardan faydalanabilmesi için iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce sigortalılıklarının tescil edilmiş olması ve kaza anında sigortalılıklarının sona ermemiş olması gerekmektedir. İş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği alabilmeleri için de prim ve prime ilişkin herhangi bir borçlarının bulunmaması gerekmektedir. Ek 5 Sigortalıları, tescil tarihinden itibaren ilk on gün içinde (onuncu gün dahil) iş kazası yaşamaları halinde geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanamamaktadır (5510, m: Ek Madde 5; SGK 2016/21 Sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları İşlemleri Genelgesi, m:3.2.).

Kanunun 4/1-b. Maddesine istinaden sigortalıların İş Kazası ve Meslek Hastalıkları sigorta kolu kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanabilmeleri için öncelikle genel sağlık sigortasına ilişkin borçlarda dahil olmak üzere prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması gerekmektedir. Ayrıca bu sigortalılara sadece yatarak tedavi süresince veya yatarak tedavi sonrasında bu tedavinin bir parçası olarak verilen istirahat raporu süresince geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir (5510, m:18/6).

1.2 Sosyal Güvenlik Kurumunca İş Kazası İddiasının Değerlendirilmesi ve Soruşturulması

SGK nezdinde bir iş kazası iddiasının karara bağlanması, sistematik bir inceleme ve gerektiğinde derinlemesine soruşturma süreçlerine tabidir. Bu süreç, sigortalının haklarını ve işverenin yükümlülüklerini tayin etme açısından kritik öneme sahiptir.

Ön İnceleme ve Karar Verme Yetkisi

İş kazası iddiasının Kuruma bildirilmesini takiben, Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerinin Kısa Vadeli Sigorta Servisleri, aşağıdaki belgelerin incelenmesi yoluyla olayın iş kazası olup olmadığına dair ilk kararı verme yetkisine sahiptir:

1. İşveren tarafından düzenlenen İKMİH Bildirgesi.
2. Varsa tanık ifade tutanakları.
3. Kazanın bildirildiği kolluk kuvvetlerinin kazaya dair düzenlediği tutanaklar.
4. Kamu kurum/kuruluşlarında yaşanan kazalara ilişkin düzenlenen resmi belge, bilgi veya raporlar.

Bu belgelerin incelenmesi sonucunda, servis tarafından olayın iş kazası niteliği taşıyıp taşımadığına başka bir işleme gerek kalmaksızın karar verilebilir (SGK 2016/21 Sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları İşlemleri Genelgesi, m. 2.1.1.1; Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, m:37/1).

İtiraz ve Soruşturma Mekanizmaları

Kısa Vadeli Sigorta Servisi tarafından verilen “iş kazası değildir” kararına itiraz edilmesi halinde, itiraz dosyası "İş Kazası Tespit Komisyonu" tarafından yeniden değerlendirilir. İş Kazası Tespit Komisyonu tarafından da iş kazası olup olmadığına karar verilemediği durumlarda ölümlü vakalar Kurumun müfettişleri tarafından soruşturulması için Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına, ölümlü olmayan vakalar denetmenler tarafından soruşturulması için Sosyal Güvenlik Denetmenlerine gönderilmektedir (SGK 2016/21 Sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları İşlemleri Genelgesi, m. 2.1.1.1; 2.1.1.3).

Kayıt Dışı İstihdam ve Bildirimsiz Kazaların Soruşturulması

Kuruma hiç bildirilmemiş bir iş kazası iddiası ve/veya kayıt dışı çalışılan bir dönemde iş kazası yaşandığına dair ihbar veya şikayetlerin varlığı halinde de soruşturma süreci başlatılır. Bu soruşturmaların temel hedefi çift yönlüdür:

- İhbar veya şikâyetle konu olan çalışanın, kaza geçirdiği işyerinin sigortalısı sayılıp sayılmayacağının tespiti (kayıt dışılık sorunu).
- İddia edilen olayın iş kazası olarak kabul edilip edilmeyeceğine karar verilmesi.

Bu soruşturmalar da ölümlü vakalarda müfettişler, ölümlü olmayan vakalarda ise denetmenler tarafından yürütülmektedir. Bu durum, soruşturma mekanizmasının sadece bildirim yapılan kazaları değil, aynı zamanda sigortasız çalışma döneminde yaşanan ve kayıt dışı kalan vakaları da hukuki denetim altına aldığını göstermektedir.

Kusur Tespiti ve Hukuki Sorumluluk Soruşturmaları

İş kazası olduğu kararı verilen ve sonuçları itibarıyla yüksek maliyetli veya ağır nitelikteki vakalarda, Kurum tarafından ayrıca bir kusur soruşturması yürütülmektedir. Bu soruşturmalar özellikle aşağıdaki sonuçların ortaya çıktığı durumlarda zorunludur:

- İş kazasının sigortalının ölümüyle sonuçlanması.
- Sigortalının meslekte kazanma gücünün en az %10 oranında kaybı ile sonuçlanması.
- Tedavi ve geçici iş göremezlik ödeneği gibi giderler toplamının, kazanın meydana geldiği tarihte geçerli olan aylık prime esas kazanç üst sınırını aşması.

Bu soruşturmaların amacı, işveren, sigortalı ve varsa üçüncü kişilerin kast, kusur ve bağışlanmaz kusurunun tespiti ile kusur oranlarının belirlenmesidir. Ayrıca, kazanın meydana gelmesinde kaçınılmazlık ilkesinin uygulanıp uygulanmayacağı, işverenin suç teşkil eden bir eyleminin veya iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırı hareketinin bulunup bulunmadığı da bu süreçte araştırılmaktadır (Sosyal Güvenlik Denetmenleri Çalışma Talimatı, m:2.13.1; SSIY, m:37/2-4; SGK 2016/21 Sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları İşlemleri Genelgesi, m. 2.1.1.1).

- Dolayısıyla kişinin sigortalı iken iş kazasına uğradığı yönünde işverenin İKMH Bildirgesi ile SGK'ye bildirimde bulunması sebebiyle soruşturma yürütülebileceği gibi kişi(lerin)nin sigortalı değilken iş kazasına uğradığına dair şikayetleri, onlar adına hak sahiplerinin ihbarları sebebiyle de gerçekten iş kazası yaşanıp yaşanmadığı soruşturulabilmektedir.

1.3 Kayıt Dışı Çalışırken Geçirildiği İddia Edilen İş Kazalarının Değerlendirilmesi ve Soruşturulması

1.3.1 Kayıt Dışı İstihdam Kavramı

TÜİK'in kayıt dışı istihdam için tanımı: “aktif nüfusa dâhil olan veya piyasada bizzat görev alan ancak herhangi bir uzun veya kısa vadeli sigorta kollarına dâhil olmaksızın çalışan kişilerin oluşturduğu istihdam türüdür” şeklindedir (TÜİK, 2023; Çelik, 2023:95). Sosyal Güvenlik Sistemleri açısından ise kayıt dışı istihdam daha teknik ve mevzuata dayalı bir yaklaşımla tanımlanmaktadır. Bu tanım, bir hizmet akdine dayalı olarak bir işverene bağlı yürütülen çalışmaların ve/veya kişinin kendi nam ve hesabına yürüttüğü ekonomik faaliyetlerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na hiç bildirilmemesi durumunu kapsadığı gibi, aynı zamanda çalışma gün sayısının ya da prime esas kazancın eksik bildirilmesini de içermektedir (SGK, 2024a; Canbay ve Demir, 2013:306). Türkiye'de kayıt dışı istihdam oranları, SGK faaliyet raporlarına göre son yıllarda azalan bir eğilim sergilemiştir. 2019 yılında %34,52 olarak kaydedilen bu oran, 2023 yılı itibarıyla %25,42 seviyesine gerilemiştir (SGK, 2024b).

Çalışma hayatına giren kişilerin çalışma süreleri boyunca SGK'ya bildirilmesi yasal bir zorunluluk iken kayıt dışı istihdam, çalışanların sosyal güvenlik sistemine erişimini doğrudan engellemektedir. Bu zorunluluğa uyulmaması durumunda, sigortalılar ve hak sahipleri, 5510 Sayılı Kanun ile sağlanan kısa ve uzun vadeli sigorta kollarından doğan hak ve yardımlardan mahrum kalmaktadırlar. Bu hakları aşağıdaki tabloda özetleyebiliriz.

Tablo 1.1: Türkiye’de Kısa ve Uzun Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Haklar.

	Sigorta Kolu	Sigortalıya Sağlanan Hak	Hak Sahibine Sağlanan Hak
Kısa Vadeli	İş Kazası ve Meslek Hastalıkları	-Geçici İş Göremezlik Ödeneği (5510 SSGSSK, m.16/a-m.18/a). -Sürekli İş Göremezlik Geliri (5510SSGSSK, m.16/b-m.19).	-İKMH sebebiyle sigortalının ölümü halinde gelir bağlanması (5510 SSGSSK, m.20). -İKMH sebebiyle ölen sigortalının gelir bağlanmış kız çocuğuna evlenme ödeneği verilmesi (5510 SSGSSK, m.20). -İKMH sebebiyle ölüm halinde sigortalının yakınlarına cenaze ödeneği verilmesi (5510 SSGSSK, m.20).
	Hastalık	-Geçici İş Göremezlik Ödeneği (5510 SSGSSK, m.16-m.18/b)	
	Analık	-Geçici İş Göremezlik Ödeneği (5510 SSGSSK, m.16-m.18/b). -Emzirme Ödeneği (5510 SSGSSK, m.16).	
	İşsizlik	-İşsizlik Ödeneği (4447 İSK, m.48/a-m.50). -Yeni İş Bulma (4447 İSK, m.48/b). -Aktif İşgücü Hizmetleri Kapsamında Kurs Ve Programlar (4447 İSK, m.48/c).	

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU PERSPEKTİFİNDEN İŞ KAZALARI:
TEORİ, MEVZUAT VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ
Neşe ÖNDER YAŞAR, Muhammed KARATAŞ

	Genel Sağlık Sigortası	-Koruyucu sağlık hizmetleri (5510 SSGSSK, m.63/a) -Ayakta veya yatarak tıbbi bakım ve tedaviler (5510 SSGSSK, m.63/b). - Analık halinde yapılacak her türlü tıbbî bakım ve tedaviler (5510 SSGSSK, m.63/c). - Ağız ve diş ile ilgili tıbbî bakım ve tedavileri (5510 SSGSSK, m.63/d). - Yardımcı üreme yöntemleri (5510 SSGSSK, m.63/e). - Tüm tıbbi bakım ve tedavileri için gerekli olan kan ve kan ürünleri, kemik iliği, aşı, ilaç, ortez, protez, tıbbî araç ve gereç, kişi kullanımına mahsus tıbbî cihaz, tıbbi sarf, iyileştirici nitelikteki tıbbî sarf malzemelerinin sağlanması, takılması, garanti süresi sonrası bakımı, onarılması ve yenilenmesi hizmetleri (5510 SSGSSK, m.63/f). -Ayakta ve/veya yatarak tedavinin yerleşim yeri dışında yapılacak olması halinde yol gideri, gündelik ve refakatçi giderlerinin karşılanması (5510 SSGSSK, m.65). -Sigortalının yurtdışında görevli olduğu hallerde ve sağlık bakanlığınca yurt içinde tedavisi yapılamayan sigortalı ve hak sahiplerinin yurtdışında sağlık hizmeti almalarının sağlanması (5510 SSGSSK, m.66).	
Uzun Vadeli	Yaşlılık	-Yaşlılık Aylığı (5510 SSGSSK, m.28/a). -Toptan Ödeme (5510 SSGSSK, m.28/b- m.31)	
	Malullük	-Malullük Aylığı (5510 SSGSSK, m.26)	

	Ölüm		-Ölüm Aylığı (5510 SSGSSK, m.32/a) -Ölüm Toptan Ödemesi (5510 SSGSSK, m.32/b-m.36). -Aylık Almakta Olan Kız Çocuklarına Evlenme Ödeneği Verilmesi (5510 SSGSSK, m.32/c-m.37). -Cenaze Ödeneği (5510 SSGSSK, m.32/d-m.37).
--	------	--	---

Kaynak: www.sgk.gov.tr: İşveren Prim Oranları;
5510 SSGSSK; Yaşar ve Karataş, 2022:135-136.

Bir bireyin kayıt dışı olarak istihdam edilmesi, sosyal güvenlik sistemi açısından temel bir risk teşkil etmekte olup, bu durumun en önemli sonuçlarından biri de çalışma esnasında geçirilen bir kazanın "iş kazası" olarak hukuken tanımlanamama ihtimalidir.

Kayıt dışı çalışmanın olduğu bir dönemde kaza meydana geldiğinde, olayın "iş kazası" niteliği SGK tarafından resmî olarak tespit edilemediği takdirde, sigortalı veya hak sahipleri, yukarıdaki tabloda özetlenen hak ve yardımlardan ya hiç faydalanamamakta ya da bu yardımlara gecikmeli olarak erişebilmektedir.

Kayıt dışılık iddiasının soruşturulması, genellikle uzun ve detaylı araştırma süreçlerini gerektirdiğinden, iş kazasının kesin olarak tespit edilmesi ve hakların bağlanması gecikmekte, bu da kazazedenin veya hak sahiplerinin maddi ve manevi mağduriyetine neden olmaktadır.

Bu bağlamda, çalışma hayatında kayıtlılık prensibine uygun hareket edilmesi, yalnızca diğer sigorta kollarından sağlanan haklardan yararlanmak için değil, aynı zamanda İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigorta Kolu'ndan sağlanan tedavi, gelir ve ödenek yardımlarına zamanında ve etkin bir şekilde erişim sağlamak için de temel bir öneme sahiptir. Kayıtlı istihdam, işçinin sosyal koruma şemsiyesinin iş kazası riskine karşı aktif ve işler durumda olmasını güvence altına alan bir zorunluluktur.

1.3.2 Kayıt Dışı İstihdamın Tespitine Yönelik Çalışmalar

Bir iş kazası iddiasının, kişinin kayıt dışı çalıştığı bir döneme tekabül etmesi durumunda, olayın "iş kazası" olarak nitelendirilmesinden önce, şahsın sigortalılık statüsünün tespiti zorunludur. SGK, bu tespiti gerçekleştirmek üzere çok yönlü denetim ve teftiş yöntemlerini kullanmaktadır. Bunlar; fiili (yerel) denetim, denetime konu işyerinin kayıt ve belgelerinin incelenmesi, kayıt dışı çalıştırıldığı yönünde şikayeti bulunan kişi, tanık ve kayıt dışı işçi çalıştırdığı iddia edilen işverenin ifadelerine başvurulması, işyeri mahallinde ve gerekirse kişilerin ikametlerinde çevre soruşturması yapılması, işyerinin Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerinde ve/veya Merkez Müdürlüklerinde bulunan işyeri dosyalarının incelenmesi, resmi olan ve olmayan kurum ve kuruluşlar ile bankalardan tespiti yönelik bilgi ve belge talep edilmesi, çağın getirdiği teknolojik uygulamalar aracılığıyla bilgi toplanması olarak özetlenebilir. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 59. Maddesi'nde yemin delili hariç her türlü delile başvurulabileceği hüküm altına alınmıştır. Tespit süreçleri, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş personeli olan Kurum Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından yürütülmektedir (Sosyal Güvenlik Denetmenleri Çalışma Talimatı, m.2.1.3-2.1.9; SSİY, m:114).

Aşağıdaki tabloda SGK'nin 2019-2023 yılları faaliyet raporlarından elde edilmiş kayıt dışı istihdam tespitlerine ilişkin rakamlar yer almaktadır. Bu veriler tespit edilen kayıt dışı istihdam sayılarında dönemsel bir azalma eğilimi olduğunu göstermektedir. Bu azalma, kayıt dışılığı önlemeye yönelik artırılan denetim faaliyetlerinin ve uygulanan idari para cezalarının caydırıcı etkisine bağlanabilir.

Ancak, bu dönemde küresel ölçekte yaşanan COVID-19 pandemisinin istihdam dinamikleri üzerindeki yapısal etkileri de dikkate alınmalıdır. Bu etkileri şu şekilde maddeleyebiliriz:

Çalışma Hayatının Sekteye Uğraması: Pandemi, genel çalışma hacmini ve hareketliliğini geçici olarak azaltarak kayıt dışı çalışma potansiyelini düşürmüştür.

Bireysel Sosyal Güvenlik Talebi: Kişilerin, pandemi sebebiyle sağlık hizmetlerinden ücretsiz yararlanma isteği ve vefat durumunda hak sahiplerinin

mağduriyetini önleme motivasyonu, sosyal güvenlik sistemine kayıtlı olma eğilimini artırarak kayıt dışı istihdama olan talebi azaltmıştır.

İşveren Motivasyonu: İşverenler açısından belirsizlik ortamı ve artan denetim riski, kayıt dışı işçi çalıştırma arzusunu törpülemiştir.

Devlet Desteği Mekanizmaları: Pandemi döneminde uygulanan Kısa Çalışma Ödeneği gibi resmi istihdamı koruyucu politikalar, işverenleri resmi bildirim yapmaya teşvik ederek kayıt dışı oranlarının düşüşüne dolaylı olarak katkı sağlamıştır.

Tablo 1.2: Türkiye’de 2019-2023 Yılları Arasında Tespit Edilen Kayıt Dışı İşçi Sayıları.

Yıllar	Kurum Müfettişle- rince Tespit Edilen Kayıt dışı İşçi Sa- yısı	Sosyal Güvenlik De- netmenlerince Tespit Edilen Kayıt dışı İşçi Sayısı
2019	2.783	117.897
2020	1.509	83.370
2021	-	36.082
2022	-	47.596
2023	-	20.811

Kaynak: SGK, Faaliyet Raporları (05.03.2024).

1.4 Kayıt Dışı İstihdamın Bildirim ve İhbar Kanalları

Bir kişinin kayıt dışı çalıştırıldığına dair kişisel şikâyetler veya bir işyerinde sigortasız çalışanların bulunduğu ilişkin üçüncü kişi ihbarları, SGK ve ilgili devlet kurumlarına çeşitli kanallar aracılığıyla iletilebilmektedir.

1.5 Doğrudan ve Kurumsal Başvuru Yolları

Kayıt dışı istihdama yönelik ihbar ve şikâyetler, fiziksel, posta ve elektronik yollarla doğrudan SGK'nın yetkili birimlerine yapılmaktadır:

- **Fiziki ve Posta Başvuruları:** İhbar ve şikâyetler, Sosyal Güvenlik İl Müdürlükleri ve/veya Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlükleri'ne bizzat müracaat edilerek, posta veya e-posta yoluyla gönderilerek resmiyet kazanmaktadır.

1.6 Merkezi İletişim Platformları

İhbar ve şikâyetlerin merkezi bir sistem üzerinden yönetilmesini sağlayan kurumsal platformlar, kayıt dışılıkla mücadele sürecini kolaylaştırmaktadır:

- **ALO 170 İletişim Hattı:** 2010 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, SGK ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) iş birliğiyle kurulan bu telefon hattı, tüm hizmetlerle ilgili bilgi edinme, talep oluşturma, ihbar ve şikâyetle bulunma işlemlerini tek merkezden sağlamaktadır.
- **CİMER (Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi):** 2015 yılından itibaren tüm kamu kurumlarının iş ve işlemlerini kapsayacak şekilde hizmet veren CİMER web sitesi aracılığıyla da elektronik posta yoluyla kayıt dışı istihdama ilişkin ihbar ve şikâyetler Kuruma iletebilmektedir.

1.6.1 Fiili Tespit (Yerel Denetim) ve Çevre Soruşturması

Kayıt dışı istihdamın araştırılması ve sigortalılık statüsünün tespiti süreçlerinde fiili tespit veya yerel denetim olarak adlandırılan yöntem, en hızlı ve doğrudan sonuç veren mekanizma olarak öne çıkmaktadır. Fiili denetim, SGK'nın denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları tarafından, işçi ve işveren taraflarından habersiz bir gün ve saatte, işyeri mahallinde gerçekleştirilmektedir. Bu denetimin temel amacı, çalışanın bizzat işyerinde çalışırken ve/veya çalışmaya hazır bir durumda tespit edilerek bu durumun denetim tutanağına kaydedilmesidir. Bu kayıt işlemi, kayıt dışılığın hukuken tespiti ve ilgili işçinin derhal kayıt altına alınmasını sağlamaktadır. Kayıt dışı çalışan kişinin beyanı, ilgili işyeri sigortalılarının tanıklığı ve işyeri mahallinde yapılan çevre soruşturması neticesinde işveren kabul etmese bile kayıt dışı çalıştırılan işçinin geriye yönelik 1 (bir) yıllık hizmetleri kayıt altına

alınabilmekte ve kişiye sigortalılık hak ve faydaları kazandırılabilir (Sosyal Güvenlik Denetmenleri Çalışma Talimatı, m.2.1.5.; 5510, m:86/8).

1.6.2 İfade Alınması

Kayıt dışı çalıştığını iddia eden şikayetçi fiili denetim esnasında işyerinde bulunmuyorsa veya işten ayrılmışsa dolaylı kanıtların toplanmasına odaklanılmaktadır. Şikayetçinin çalışmalarını kanıtlayacak işyeri kayıtlarında, diğer kamu kurum ve kuruluşlarında veya işyerlerinde bilgi ve belge olup olmadığının öğrenilmesi için ifadesine başvurulmakta ve verdiği bilgiler doğrultusunda araştırmaya devam edilmektedir (Sosyal Güvenlik Denetmenleri Çalışma Talimatı, m.2.1.7).

Soruşturmanın nesnel ve bağımsız kanıtlarla desteklenmesi amacıyla, ilgili dönemde şikayetçi olunan işyerinde sigortalılığı sağlanan ve bordro tanığı olarak nitelendirilen diğer işyeri çalışanlarının da ifadelerine başvurulmaktadır. Bu tanıklardan, şikayetçinin ilgili işyerinde çalışıp çalışmadığı ve eğer çalıştıysa bu sürenin ne kadar olduğuna dair bilgileri paylaşmaları beklenmektedir. Bordro tanıklarının beyanları, iddia edilen kayıt dışı çalışma ilişkisinin varlığını güçlendiren veya çürüten kritik deliller arasında yer almaktadır (Sosyal Güvenlik Denetmenleri Çalışma Talimatı, m.2.1.7).

İhbar ve şikâyetle konu olan işverenlerin de soruşturma kapsamında ifadesine başvurularak, kayıt dışı istihdam iddialarına yönelik resmi beyanları alınmaktadır. Bu beyanlar, Kurum müfettişleri veya denetmenleri tarafından toplanan diğer delillerle karşılaştırılarak, iddiaların gerçekliği hakkında nihai karara varılmasına yardımcı olmaktadır (Sosyal Güvenlik Denetmenleri Çalışma Talimatı, m.2.1.7).

1.6.3 İşyeri Kayıt ve Belgelerinin İncelenmesi

Kayıt dışı çalıştırıldığı iddia edilen bir kişinin hizmet süresinin tespiti, özellikle şikayetçinin bir (1) yıldan daha uzun bir çalışma süresi iddia etmesi halinde, fiili denetimden sonuç alınamaması (çalışanın işten ayrılmış olması veya denetim anında bulunmaması) durumunda işyeri kayıt ve belgelerinin incelenmesi yoluyla gerçekleştirilmektedir. Kaydi incelemeler, kayıt dışı istihdamın tespitinde süresiz geriye dönük hizmet kazandırma potansiyeli sunan kapsamlı bir yöntemdir.

Bu kayıt ve belgeler işverenlerin, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 86/2. maddesi ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 107. maddesi gereğince on (10) yıl süreyle saklamakla ve SGK yetkililerine inceleme için sunmakla yükümlüdür. İncelenen temel kayıt ve belgeler şunlardır:

- **Yasal Defterler:** Yevmiye defteri, işletme defteri ve elektronik ortamda tutulan e-defter kayıtları.
- **Ücret Kayıtları:** Ücret ödeme bordroları ve puantaj kayıtları.
- **Ödeme Belgeleri:** İşyerinde en az üç (3) çalışan olması halinde, ücret ödemelerini gösterir banka dekontları veya dökümleri.
- **Muhasebe Kayıtları:** İşyerine ait gelir ve gider makbuzları.

Bu standart belgelere ilaveten denetim ve teftişle görevli memurun yaptığı araştırmanın mahiyetine göre başka kanunlar çerçevesinde tutulması ve saklanması zorunlu belgelerin varlığı halinde bu belgeler de istenilmektedir. Yine işin mahiyetine özgü belgelerin varlığı halinde de bu spesifik belgeler istenilmektedir (5510 SSGSSK, m:59/2). Kaydi incelemelerde süre sınırı bulunmaksızın hizmet kazandırılması mümkündür.

1.6.4 Resmi Olan ve Olmayan Kurum ve Kuruluşlar İle Bankalardan Bilgi-Belge Temini

Soruşturmayı yürüten denetim ve teftişle görevli memur, kayıt dışı istihdamın tespiti süreçlerinde, yerel denetim ve kaydi inceleme yöntemlerinin yetersiz kalması veya hizmet süresini ve çalışanın ücretini belirlemede yapılan tespitleri desteklemesi için, şikayetçinin ifadesinde belirtmesi veya yapılan işin mahiyeti ve işkolu kodu gereği bilgi ve belge elde edilmesi mümkün olduğu anlaşılan resmi ve gayri resmi kurum ve kuruluşlar ile bankalardan bilgi ve belge talep etme yetkisine sahiptir. Bu geniş kapsamlı bilgi toplama, şikayetçinin beyanları ve işin mahiyetine özgü işkolu kodları dikkate alınarak gerçekleştirilir (Sosyal Güvenlik Denetmenleri Çalışma Talimatı, m:2.1.8).

Kayıt dışı çalışma ilişkisinin varlığını ve/veya süresini kanıtlamaya yönelik olarak talep edilen bilgi ve belgelere aşağıdakiler örnek verilebilir:

- **Kolluk ve Denetim Tutanakları:** Kolluk kuvvetlerinin düzenlediği tutanaklar, trafik kazası tespit tutanakları, vergi denetim elemanlarının tutanakları ve İş Müfettişlerinin işyerleri hakkında düzenlediği tutanak ve raporlar.

- **Kamu Kayıtları:** Diğer kamu kurum ve kuruluşlarının kendi mevzuatlarına göre işyerlerinde yaptıkları yoklama ve denetimlere ilişkin tutanaklar ile görevleri gereğince düzenledikleri tüm belgeler, sınır kapılarında yurda giriş ve çıkışlara ilişkin belgeler.
- **Sektör ve Mesleğe Özgü Belgeler:** İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinin okul, dersane ve sürücü kursu çalışanlarına dair bilgi ve belgeler, ihale makamlarınca düzenlenen imza föyleri ve puantaj kayıtları, işyerine girmek için kullanılan kimlik belgeleri, liman reisliklerince düzenlenen gemi çalışanları listeleri, özel güvenlik hizmetlerinde çalışanlarla ilgili Emniyet Müdürlüklerinde bulunan belgeler, spor kulüplerinin lisanslı oyuncularının Federasyonlardaki kayıtları.
- **Finansal Kanıtlar:** Şikayetçi veya hakkında ihbar bulunan kişilerin özel ve kamu bankalarındaki hesaplarına gelen EFT/havaleleri gösteren bilgi ve belgeler ile diğer işyerlerinin düzenlemiş olduğu gelir ve gider makbuzları.

Yapılan tüm bu işlemler sonucunda, şikayetçinin veya hakkında ihbar bulunan kişinin sigortalılık tespiti yapılamazsa, soruşturmaya son verilir. Bu durumda, kişi İKMİH sigortasından sağlanan haklardan yararlanmak için gerekli olan "İKMİH sigortasına tabi sigortalı olma" temel şartını yerine getiremediği için ne kendisi ne de hak sahipleri söz konusu sosyal güvenlik yardımlarından faydalanabilir. Ancak, kişinin kayıt dışı çalıştığı hususu kesin olarak tespit edildikten sonra, iddia olunan olayın iş kazası niteliği taşıyıp taşımadığına dair araştırmalar başlatılır. Aşağıda kayıt dışı çalıştığı tespit edilen kişinin geçirdiği kazanın iş kazası olup olmadığının nasıl araştırıldığı açıklanmaktadır. Bu araştırmalar aynı zamanda kayıtlı çalıştığı dönemde iş kazasına uğradığı ancak işveren tarafından iş kazası bildiriminin yapılmadığı iddiası ile yapılan ihbar ve şikayetler ile işveren tarafından iş kazası bildiriminde bulunulmuş olsa dahi bildirilen olayın iş kazası olup olmadığı hakkında karar verilemediğinde de yapılmaktadır. Aşağıda bu üç durum için de geçerli olan araştırma yöntemleri açıklanmaktadır.

2 Yapılan Başvuruların İş Kazası Olup Olmadığının Tespitine Yönelik İncelemeler

Bir iş kazası iddiasının gerçek olup olmadığının tespitinde iki önemli tutanak bulunmaktadır. Bunlardan biri kazanın yaşandığı yerde kolluk

kuvvetlerince düzenlenen olay yeri tutanağıdır. Bu tutanakta kazanın yaşandığı yerin işveren ile bağ kurulabilecek bir yer ve/veya araç olması, kaza mahallinde bulunanların kazayı geçirenin orada bulunma sebebini açıklar ifadelerinin sıcağı sıcağına alınmış olması oldukça önem taşımaktadır. Diğer önemli tutanak ise sağlık birimlerince düzenlenen tutanaktır. Örneğin, kazalının sağlık kuruluşuna ambulans ile götürüldüğü durumlarda ambulansın çağrıldığı adrese ait kayıtların bulunması ve sağlık kuruluşuna kişinin doğrudan başvurması durumunda sağlık görevlilerine “iş kazası” öyküsü ile başvurmuş olması önem arz etmektedir. Yine hastane kolluk yetkililerine “iş kazası” geçirdiği yönünde bilgi vererek hastane girişi yapılması da önemlidir.

Bu iki tutanak haricinde bir kazanın iş kazası olup olmadığına karar verilir iken denetim ve teftiş ile görevli memur, kazaya tanık olanların anlatımları, işveren ve/veya kaza iddiasında bulunan kişinin anlatımları, olay ile ortaya çıkan sonuç (uğranılan zarar) arasında uygun illiyet bağının kurulabiliyor olması, anlatılan kaza ile ortaya çıkan zarar arasında neden-sonuç bağının kurulabiliyor olması gibi hususları da dikkate almaktadır.

Kimi zaman uğradığı bir kaza dolayısıyla zarar gören kişinin tıbbi muayene ve ilaçlarının karşılanması, söz konusu ise geçici ve/veya sürekli iş göremezlik geliri alabilmesi veya hak sahiplerine gelir bağlanabilmesi için işyerinin “sigortalısı” olmadığı halde işveren tarafından kazayı müteakiben kazazede için işe giriş bildirgesi düzenlenebilmektedir. Bu bildirimin vakanın gerçek iş kazası niteliği taşıyıp taşımadığına dair şüphe uyandırması ve sigortalılık ilişkisinin kaza anında geçerli olup olmadığının tartışmalı olması nedeniyle söz konusu durumun netleştirilmesi amacıyla denetime sevk edilen soruşturmalarda yürütülmektedir. Bu tür soruşturmaların temel amacı, sosyal sigorta haklarının suiistimal edilmesini önlemek ve Kanunun belirlediği sigortalılık şartlarının ve iş kazası hallerinin sağlanıp sağlanmadığını kesin olarak tespit etmektir.

Yürütülen soruşturmalar neticesinde kayıt dışı çalışma döneminde yaşadığı iddia olunan kazaların, kayıtlı çalışma döneminde bildirimi yapılmamış iş kazası iddialarının ve işveren bildirimi şüpheli görüldüğü için denetime sevk edilen vakaların yeterli kanıt bulunmaması sebebiyle iş kazası olduğuna karar verilememesi durumunda soruşturmalar "İş Kazası Olup Olmadığı Tespit Edilmedi" kararı ile sonuçlandırılmaktadır. Soruşturma sırasında toplanan kanıtların, olayın kesin olarak iş kazası tanımı dışında kaldığını

ispatlaması halinde ise "İş Kazası Değildir" kararı ile sonuçlandırılmaktadır. Her iki sonuçta da sigortalı veya hak sahipleri, İKMİH Sigortası kolundan sağlanan hak ve yardımlardan faydalanamazlar. Bu şekilde sonuçlandırılan iş kazası iddialarının yeniden değerlendirmeye alınması, ancak Kuruma yeni ve somut delillerin sunulması veya olayın iş kazası olduğunu hükme bağlayan kesinleşmiş bir mahkeme kararının ibraz edilmesi şartına bağlıdır.

Soruşturma neticesinde bir olayın iş kazası olduğuna kesin olarak kanaat getirilmesi durumunda, sigortalının talep ettiği haklara erişimi için bir dizi hukuki ve tıbbi süreç devreye girmektedir. Kişinin gelir talebinin bulunması halinde maruz kaldığı zarar nedeniyle Meslekte Kazanma Gücünde herhangi bir kayıp olup olmadığının ve mevcut ise bu kaybın derecesinin tespit edilmesi amacıyla Sağlık Kurulu'na sevk edilmektedir (SGK 2016/21 Sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları İşlemleri Genelgesi, m:2.1.2). Meslekte kazanma gücünün en az %10 oranında azaldığı tespit edilir ise aşağıdaki soruşturma süreçleri başlatılmaktadır. Aşağıda belirtilen soruşturma süreçleri hem kayıt dışı çalıştırıldığı dönemde iş kazasına uğradığı tespit edilen, kayıtlı çalıştığı dönemde iş kazası geçirmesine rağmen işveren tarafından iş kazası bildirimi yapılmadığı tespit edilen ve işveren tarafından yapılan iş kazası bildirimlerinin gerçekten iş kazası olup olmadığına yönelik araştırma sonucunda yapılan başvurunun iş kazası olduğu yönünde karar verilen olaylarda hem de bu durumlar yaşanmaksızın iş kazası bildirimi yapıp iş kazası olup olmadığı hakkında şüpheye düşülmeyen (kayıtlı iş kazaları) olaylar için gerçekleştirilmektedir.

3 İş Kazalarının Soruşturulması

Bakanlık iş müfettişleri, Kurumun denetim ile görevlendirilen memurlarınca yapılan araştırma ve soruşturmalar sonucu düzenlenen rapora/tutanağa veya sonuçlanmış mahkeme kararlarına göre olayın iş kazası olduğunun kesin olarak anlaşılması ve sigortalının gelir talebinde bulunması ya da gelir talebi olmaksızın meslekte kazanma gücü kayıp oranının tespit edilmesini istemesi halinde, bu kişiler Kurum Sağlık Kurullarına sevk edilmektedir. Sağlık Kurulu kararına göre geçirdiği iş kazası sebebiyle sigortalının meslekte kazanma gücünde %10'un altında bir kayıp bulunması durumunda kurumun yine de tıbbi muayene ve ilaç giderleri ile geçici iş göremezlik ödemesi olmuş ise iş kazasının yaşanmasında işverenin ve üçüncü kişilerin sorumluluğunun tespiti (5510 SSGSSK, m:21) ve sigortalının kendisinden

kaynaklanan sebeplerle tedavi süresinin uzamasının (5510 SSGSS, m:22) söz konusu olup olmadığının araştırılması için Sosyal Güvenlik Denetmeni görevlendirilebilir (SGK 2016/21 Sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları İşlemleri Genelgesi, m:2.1.2).

Yapılacak soruşturma 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kanunu'nun taraflara yüklediği sorumlulukların ne ölçüde yerine getirildiği irdelenerek gerçekleştirilmektedir. İnceleme kapsamı şu hususları içerir:

- Kazanın yaşanmasında işveren, sigortalı ve varsa üçüncü kişilerin kast, kusur ve bağışlanmaz kusurunun bulunup bulunmadığının tespiti.
- İşverenin suç sayılır hareketinin veya İSG hükümlerine aykırı davranışının varlığı.
- Sigortalının kendi kusurundan kaynaklanan sebeplerle tedavi süresinin uzaması veya iş göremezliğinin artmasının söz konusu olup olmadığının tespiti.

6331 Sayılı Kanun, iş kazalarının önlenmesi ve kaza sonrası süreçlerin yönetimi konusunda işverene geniş bir yelpazede sorumluluklar yüklemektedir:

Bildirim ve Kayıt Yükümlülüğü (m.14)

6331 Sayılı Kanun, 5510 Sayılı Kanun'a benzer şekilde, işverene iş kazasını SGK'ya üç iş günü içinde bildirme sorumluluğunu yüklemektedir. Ayrıca işveren, yaralanma ve ölümlle sonuçlanmasa bile, "işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları" (ramak kala olayları) kaydetmek, incelemek ve raporlamakla yükümlüdür.

Genel Önleyici Yükümlülükler (m.4)

İşveren, kaza riskini mümkün olan en alt seviyeye düşürmek amacıyla aşağıdaki genel yükümlülükleri yerine getirmek zorundadır:

- **Mesleki Risk Yönetimi:** Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil olmak üzere her türlü tedbiri almak, organizasyonu yapmak, gerekli araç ve gereçleri sağlamak, tedbirleri değişen şartlara uygun hale getirmek.

- **Denetim:** İşyerinde alınan İSG tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamak.
- **Risk Değerlendirmesi:** Risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak.
- **İşe Uygunluk:** Çalışana görev verirken, sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almak.
- **Erişim Kontrolü:** Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almak.

Önleme Politikası İlkeleri (m.5)

a) **Riskten Kaçınma:** Tehlikeleri kaynağında ortadan kaldırma önceliği.

b) **Analiz:** Kaçınılmaz riskleri sistematik olarak analiz etme.

c) **Kaynakta Mücadele:** Riskleri doğdukları noktada kontrol altına alma.

ç) **Ergonomi ve Tasarım:** İşin kişiye uygun hale getirilmesi ilkesini gözeterek; işyeri tasarımı, iş ekipmanı, çalışma metodolojileri ve üretim tekniklerinin seçiminde hassasiyet göstermek. Özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık üzerindeki negatif etkilerini minimize etmek.

d) **Teknik Uyum:** İSG alanındaki teknik ve teknolojik ilerlemelere adaptasyon sağlamak.

e) **İkame:** Tehlikeli süreç ve maddeleri, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanlarla değiştirme (ikame etme).

f) **Bütüncül Politika:** Teknoloji, organizasyon, çalışma şartları, sosyal etkileşimler ve çevre faktörlerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası oluşturmak.

g) **Toplu Korunma Önceliği:** Toplu korunma tedbirlerine (mühendislik çözümleri), kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.

ğ) **Talimatlandırma:** Çalışanlara görevlerine uygun ve yeterli talimatları sağlamak.

İSG Profesyonellerinin Görevlendirilmesi (6331, m:6)

İşveren, İSG hizmetlerini sağlamak üzere:

- İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi görevlendirir.

- Çok tehlikeli sınıfta ve on ve daha fazla çalışana sahip işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir.

İşveren, gerekli koşulları sağladığı takdirde bu hizmetleri bizzat kendisi yerine getirebilir veya Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden (OSGB) hizmet alarak tamamlayabilir. Hizmetin tedarik şekli ne olursa olsun işveren, görevlendirilen kişilerin ihtiyaç duyduğu araç, gereç, mekân ve zamanı sağlamak, çalışanlar ile hizmeti sunanlar arasında iş birliği ve koordinasyonu temin etmek ve İSG profesyonellerinin yazılı olarak bildirdiği yasal tedbirleri uygulamakla yükümlüdür.

Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğü (6331, m:10)

İşveren, risk değerlendirmesi yaparken veya yaptırırken aşağıdaki özel durumları dikkate almak zorundadır:

- Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu.
- Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi.
- İşyerinin tertibi ve düzeni.
- Genç, yaşlı, engelli, gebe/emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.

Bu değerlendirme sonucunda, alınacak İSG tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipman belirlenir. Ayrıca, işveren çalışma ortamına ve maruz kalınan risklere yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlamakla sorumludur.

Acil Durum Planlaması (6331, m:11)

İşveren, çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ve çevre şartlarını dikkate alarak muhtemel acil durumları belirlemeli ve bunlara yönelik önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri almalıdır. Bu kapsamda:

- Acil durum planları hazırlamak, ölçüm ve değerlendirmeler yapmak.
- İşyerinin büyüklük, çalışan sayısı ve tehlike sınıfına uygun olarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele ve ilk yardım gibi konularda eğitilmiş, uygun donanıma sahip yeterli sayıda kişiyi görevlendirmek.
- Gerekli araç ve gereçleri temin etmek, eğitim ve tatbikatları düzenli olarak yaptırmak.

Acil durum ekiplerinin her zaman hazır bulunmasını sağlamak ve işyeri dışındaki ilgili kuruluşlarla irtibatı sağlayacak düzenlemeleri yapmak.

Sağlık Gözetimi (6331, m:15)

İşveren, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini esas alarak sağlık gözetimlerini sağlamalıdır:

- İşe girişlerde ve iş değişikliklerinde sağlık gözetimi.
- İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedenleriyle tekrarlanan işten uzaklaşmalar sonrasında işe dönüşlerde talep edilmesi halinde.
- İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliğine göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla.

Ayrıca, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu bulunmayan çalışanları işe başlatmama yükümlülüğü bulunmaktadır.

Çalışanların Bilgilendirilmesi (6331, m:16)

İş sağlığı ve güvenliğinin sürdürülebilirliği için en kritik sorumluluklardan biri bilgilendirmedir. Çalışanlar aşağıdaki konularda bilgilendirilmelidir:

- İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile koruyucu ve önleyici tedbirler.
- Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.
- İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele konularında görevlendirilen kişiler.

Özellikle ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan tüm çalışanlar, tehlikeler, riskler ve alınmış/alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirilmelidir.

Çalışanların Eğitimi (6331, m:17)

İşverenin en temel yükümlülüklerinden biri çalışanların eğitimidir:

- **Temel İSG Eğitimi:** İşe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanı veya yeni teknoloji uygulaması halinde çalışanları eğitmek.
- **Çalışan Temsilcisi Eğitimi:** Çalışan temsilcilerine özel eğitim vermek.
- **Ek Eğitim:** Meslek hastalığına yakalanan veya iş kazası geçiren çalışana, işe başlamadan önce ilgili hastalığın/kazanın sebepleri,

korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri hakkında ilave eğitim vermek.

- **Geçici İş İlişkisi:** Geçici iş ilişkisi kurulan işverenin, risklere karşı çalışana gerekli eğitimi vermesini sağlamaktır.

Ayrıca, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunanları, mesleki eğitim aldığını gösteren belge olmaksızın çalıştırmamak ve başka işyerlerinden gelen çalışanların dahi ilgili riskler hakkında yeterli eğitimi aldığını belgelemeksizin işe başlatmamak zorunludur.

Burada değinilen hükümlere uygun bir şekilde önlem alma, denetim ve gözetim gibi yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenler yaşanan iş kazalarının sebebi olan eksiklikler mukabilinde kusurlu sayılmaktadır. SGK açısından işverenin kusur oranının belirlenmesi, iş kazası sebebiyle işçiye yapılacak sosyal yardımların işverene yansıtılıp yansıtılmayacağı ile ilgilidir. Örneğin, yaşanan iş kazası işverenin kastından veya önlem alma, denetim ve gözetim yükümlülüğüne aykırılığı nedeniyle meydana gelmiş ise Kurumun sigortalı veya hak sahiplerine yaptığı ve sonrasında da yapması gereken ödemeler ve bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı Kurumca işverene ödetilir. Buradaki sınır sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutardır. Ancak bağlayıcılığı bulunan herhangi bir kanun veya yönetmelikte hangi kusurun veya eksikliğin % kaç kusur oranına denk geldiğini gösterir bir cetvel yer almamaktadır. Bu nedenle, tayin edilen kusur oranları, ihmal edilen yükümlülüğün veya tespit edilen hatanın iş kazasının meydana gelmesindeki etkisi ve doğurduğu sonuçlar (zarar) dikkate alınarak, ilgili soruşturmayı yürüten Sosyal Güvenlik Denetmeni/Müfettişi tarafından takdir yetkisi kullanılarak belirlenmektedir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine (İSG) dair herhangi bir ihlalinin veya muhalefetin bulunmaması durumunda dahi, rücu sorumluluğu bağlamında kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınmaktadır (5510 sayılı Kanun, m. 21/1). Kaçınılmazlık ilkesi, Kurum nezdinde (SGK 2016/21 sayılı Genelge, m. 7.2.1), bilimsel ve teknik kurallar çerçevesinde işverenin öngörülebilirliği dahilinde alması gereken tüm tedbirleri eksiksiz olarak almış olmasına rağmen iş kazasının meydana gelmesini ifade eden hukuki bir kavramdır. Aynı hukuki gerekçelerle ve kaçınılmazlık ilkesi kapsamında, Kurum tarafından sigortalı için yapılan sağlık hizmeti giderleri de (kusurun varlığı aranmaksızın) 5510 sayılı Kanun'un 76.

maddesinin 4. fıkrası uyarınca işverenden tahsil edilmektedir (5510 SSGSSK, m.76/4).

İş kazasının SGK'ye belirlenen yasal süre içerisinde bildirilmemesi durumunda bildirilinceye kadar geçen süreçte sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneğini SGK işverenden tahsil etmektedir (5510 SSGSSK, m.21/2).

İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı gereğince, sağlık raporu alınması zorunlu tutulan işlerde;

- İşe başlamadan önce ilgili sağlık raporunun temin edilmemesi, veya
- Raporda belirtilen bulgulara aykırı olarak, sigortalının bünyece elverişli olmadığı bir işte çalıştırılması,

durumunda, işverenin mali sorumluluğu doğmaktadır. Bu şartlara aykırı çalıştırma sonucunda sigortalının işe girmeden önce tespit edilmiş olan veya bünyece elverişli olmadığı işte çalıştırılması sonucu ortaya çıkan hastalığı nedeniyle kendisine Kurum tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 21. maddesinin 3. fıkrası uyarınca işverene ödettirilmektedir (rücu edilmektedir). Aynı hukuki gerekçeye dayanarak, sigortalının bu durumlar nedeniyle sağlık hizmeti alması halinde Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri de 5510 sayılı Kanun'un 76. maddesinin 3. fıkrası uyarınca doğrudan işverenden tahsil edilmektedir.

Kayıt dışı çalıştırıldığı tespit edilen bir sigortalının iş kazasına uğraması durumunda, işveren doğrudan mali yükümlülük altına girmektedir. Kurumun sigortalıya veya hak sahiplerine yaptığı ve gelecekte yapacağı her türlü yardım, buna ek olarak gelir bağlanması halinde, bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, toplu olarak işverene ödettirilmektedir (rücu edilmektedir) (5510 SSGSSK, m.23/1-2). Kendi nam ve hesabına çalışan (Bağ-Kur sigortalıları) statüsündeki kişilerin, yasal süre içerisinde bu çalışmalarını SGK'ya tescil ettirmemeleri halinde, uğradıkları iş kazası sebebiyle kendilerine veya hak sahiplerine herhangi bir gelir veya ödenek ödemesi yapılmaz. Bu durum, sigortalılık tescilinin hak kazanımında ön koşul olduğunu göstermektedir (5510 SSGSSK, m.23/3).

İşverenin ihmali veya gecikmesinden dolayı iş kazasına uğrayan sigortalının sağlık yardımı alması gereken sürenin uzaması, bu sebeple sigortalının malul kalması veya maluliyet derecesinin artması ile sonuçlanması halinde

sigortalı için yapılan her türlü sağlık hizmetinin bedeli işverene ödettilirilmek-
tedir (5510 SSGSSK, m.76/2).

İş kazası soruşturmalarında işçinin kusurlu davranışlarının tespitinde de 6331 Sayılı Kanunu'nun işçiye yüklediği yükümlülükleri yerine getirip getirmediği kontrol edilmektedir. 6331 Sayılı Kanun'un işçiye yüklediği sorumluluklar:

Bildirim ve Kaçınma Hakkı (m. 13): Çalışanların, ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kaldıklarında bu durumu derhal işverene bildirmesi ve gerekli tedbirler alınana kadar çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması gerekmektedir.

Genel Davranış Yükümlülükleri (m. 19/1): Çalışanlar, aldıkları eğitim ve talimatlara uygun davranarak kendilerinin ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemelidir.

Özel Yükümlülükler (m. 19/2):

- İş ekipmanı ve üretim araçlarını kurallara uygun kullanmak, güvenlik donanımlarını doğru kullanmak, keyfi çıkarmamak/değiştirmek.
- Sağlanan kişisel koruyucu donanımı (KKD) doğru kullanmak ve korumak.
- Ciddi ve yakın tehlike veya koruma tedbirlerinde eksiklik gördüklerinde işverene/çalışan temsilcisine derhal haber vermek.
- İşyerinde tespit edilen noksanlıkların giderilmesi konusunda işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 22. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, sigortalının kendi kusurlu eylemleri sonucunda iş kazasına uğraması, hastalanması, tedavi süresinin uzaması veya iş göremezliğinin artması hallerinde, kendisine bağlanan geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri miktarında aşağıdaki şekilde indirim veya kesintilere gidilmektedir:

İhlal Türü	Uygulama Esası	Ödenek/Gelir Üzerindeki Etkisi
Hekim Tavsiyelerine Uymama	Sigortalının (ceza sorumluluğu olmayanlar ve kabul edilebilir mazereti olanlar hariç)	Uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak, ödeneğin/gelirin dörtte

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU PERSPEKTİFİNDEN İŞ KAZALARI:
TEORİ, MEVZUAT VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ
Neşe ÖNDER YAŞAR, Muhammed KARATAŞ

	hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uymaması sonucu tedavi süresinin uzamasına, iş göremezlik oranının artmasına veya malul kalmasına neden olması.	birine kadar (%25) Kurumca eksiltilir.
Ağır Kusur	Sigortalının (ceza sorumluluğu olmayanlar hariç) ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğraması, meslek hastalığına tutulması veya hastalanması.	Sigortalının kusur derecesi esas alınarak ödeneğin/gelirin üçte birine kadarı (%33.3) Kurumca eksiltilir.
Kasıtlı Hareket ve Tedaviyi Reddetme	Sigortalının kasıtlı bir hareketi yüzünden iş kazasına uğraması, meslek hastalığına tutulması, hastalanması veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmemesi.	Ödenek/gelir yarısı (%50) tutarında ödenir.
Çalışabilir Belgesi Olmadan Çalışma	Tedavi gördüğü hekimden, tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın çalışılması.	Geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez; ödenmiş olanlar, yersiz ödeme tarihi itibarıyla 96. madde hükümlerine göre geri alınır.

Kendi nam ve hesabına çalışanların geçirdikleri iş kazasını Kuruma geç bildirmeleri halinde, iş göremezlik ödenekleri yalnızca bildirim tarihlerinden sonraki süreler için ödenmektedir (5510 SSGSSK, m.22/2).

Ayrıca SGK tarafından yetkilendirilmiş hekim veya sağlık kurulundan tedavinin sona erdiğine ve çalışmasında sakınca bulunmadığına dair belge almadan başka bir işte çalışan GSS'liye aynı hastalık nedeniyle yapılan tedavi masrafları kendisinden geri alınmaktadır (5510 SSGSSK, m.76/3).

Bazı kazalar işyerinin diğer çalışanının, işveren vekilinin, işyeri iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu kişi(ler)in, alt ve/veya üst işverenin veya işyeri ile alakalı olmayan herhangi birinin eylemine bağlı olarak

gerçekleşebilmektedir. Bu durumda iş kazasının yaşanmasında üçüncü kişilerin sorumluluğu söz konusu olmaktadır.

Yaşanan iş kazasında üçüncü kişinin sorumluluğunun tespit edilmesi halinde sigortalının kendisine ve/veya hak sahiplerine yapılan ve yapılacak olan ödemeler ve gelirin bağlandığı tarihteki “ilk peşin sermaye değerinin yarısı” bu kişilerden ve kusurları var ise bu kişilerin işverenlerinden rücu edilmek suretiyle alınmaktadır (5510 SSGSSK, m.21/4). Benzer şekilde GSS’liye ve GSS’linin bakmakla yükümlü olduğu kişilere kasıt ve suç sayılır bir hareket ile veya tabi olduğu kanunla belirlenmiş görevi yerine getirmeyerek veya ihmâl ederek sağlık hizmeti sağlanmasına veya tedavi sürelerinin uzamasına sebep olduğu “mahkeme kararıyla tespit edilen üçüncü kişilere” sebep oldukları sağlık gideri rücu edilmektedir (5510 SSGSSK, m.76/6).

Bu kanun hükümlerinin uygulanmasını sağlayabilmek adına iş kazası soruşturmasını yürüten Kurum denetmeni veya müfettişi çeşitli incelemeler yapmaktadır. Bu incelemeler şu şekilde sınıflandırılabilir:

3.1 Ön Hazırlık

Soruşturmanın başlangıcında, işveren ve iş kazası geçiren sigortalının Kurum nezdindeki kayıtlı bilgi ve belgeleri incelenmektedir. Bu aşamada elde edilen ana veriler şunlardır (Sosyal Güvenlik Denetmenleri Çalışma Talimatı, 2.13.3.2.1):

- **İşyeri Bilgileri:** İşyerinin mahiyeti, işkolu (NACE kodu) ve faaliyet konusu.
- **İSG Önlemleri:** Alınması gerekli olduğu halde alınmayan önlemlere yönelik mevcut tespitler.
- **Sigortalılık Verileri:** Sigortalının ilgili işyerine giriş-çıkış tarihleri, işe giriş bildirgesinin tarihi ve kaza anındaki meslek kodu.
- **Kaza Bildirimleri:** İşveren tarafından verilen iş kazası bildirim formundaki bilgiler.
- **Dış Evraklar:** Varsa, kolluk kuvvetleri tarafından düzenlenen olay yeri inceleme ve ifade tutanakları.

3.2 Olayın Meydana Geldiği Yerin Görülmesi ve Yerel Denetim

Gerektiğinde ve mümkün olması halinde iş kazasının yaşandığı yer, sebep olan makine ve/veya teçhizat yerinde görülmek üzere fiili denetim yapılmaktadır (Sosyal Güvenlik Denetmenleri Çalışma Talimatı, 2.13.3.2.2).

3.3 Kazalının İfadesinin Alınması

Mümkün ise iş kazası geçiren kişinin ifadesine başvurarak olayın meydana geliş şekli, kaza günü ve saati, kazanın tam olarak gerçekleştiği yer, kazaya sebebiyet veren noksanlık, ihmal vs. hakkında detaylı bilgisine başvurulur. Aynı zamanda kazaya tanık var ise bu kişilerin isimleri, kaza geçirilen birim/bölümün yetkili ve sorumlularının kimler olduğu, kazaya herhangi birinin kusuru, kastı veya davranışının sebep olup olmadığı ve böyle bir durumun varlığı halinde bu kişi(lerin) ismi ile bu kişiler ile arasında husumet olup olmadığı, kaza sonrasında gerekli sağlık yardımlarını zamanında ve yeterli düzeyde alıp almadığı, savaqlama ve gecikme oldu ise buna sebep olan kişilerin isimleri, yapılan işe bünyece uygun olduğuna dair sağlık raporunun olup olmadığı, iş sağlığı ve güvenliği açısından alınması gerekli tüm tedbirlerinin alınıp alınmadığı, yaptığı işle ilgili eğitime tabi tutulup tutulmadığı, gerekli koruyucu malzemelerin kendisine verilip verilmediği ve kendisi tarafından bu malzemelerin kullanılıp kullanılmadığı, kazaya bir makine, teçhizat, araç gereç vs.nin sebep olması halinde bunların periyodik bakımlarının yapılıp yapılmadığı, öncesinde bir arızasının biliniş bilinmediği, fazla mesai yapılıp yapılmadığı, kaza öncesinde yorgunluk, uykusuzluk halinin olup olmadığı, dikkatsizliğe sebep olabilecek herhangi bir ilaç kullanımının mevcut olup olmadığı sorulmaktadır. Ayrıca kaza işyeri dışında bir yerde yaşanmış ise orada bulunma nedeni, görevlendirmenin kim tarafından nasıl yapıldığı (yazılı/sözlü), trafik kazası şeklinde ise araçta bulunma sebebi, aracın kime ait olduğu, aracın sürücüsü kendisi değil ise kim olduğu öğrenilmektedir. Kaza hakkında kolluk kuvvetleri, savcılık veya başka bir kamu kurumu tarafından düzenlenmiş bir evrak olup olmadığı sorularak bunların biliniyor ise tarih ve sayı bilgileri alınmaktadır (Sosyal Güvenlik Denetmenleri Çalışma Talimatı, 2.13.3.2.3).

3.4 Tanık İfadelerinin Alınması

Kazaya tanık kişi(ler)nin bulunması halinde ve bu kişi bordro tanığı ise tanığın ve kazalının ilgili işyerinde işe başlama tarihleri, görev tanımları ve aralarındaki iş ilişkisinin niteliği, kazanın yaşandığı gün ve saat ile olay yerinde veya ilgili bölümde bulunan diğer personel ve yetkili/sorumlu kişilerin kimlikleri, kaza öncesinde işyeri tarafından İSG eğitiminin verilir verilmediği, koruyucu malzeme sağlanıp sağlanmadığı, kaza anında kazalının koruyucu malzeme kullanıp kullanmadığı ve işyeri tarafından alınan koruyucu önlemlere kazalının uygun davranıp davranmadığı, kaza sonrasında sigortalıya sağlık yardımlarının hangi yöntemle ve ne şekilde sağlandığı, Sağlık yardımında herhangi bir gecikme veya savsaklamanın (ihmalin) olup olmadığı, var ise bu durumun kaynağı (kimden veya neden kaynaklandığı), kazalı ile tanık veya diğer çalışanlar arasında husumet bulunup bulunmadığı ve bu husumetin kaza ile olası ilgisi, kaza sebebiyle kolluk kuvvetleri, savcılık veya adli makamlar tarafından herhangi bir sıfatla ifadesinin alınıp alınmadığı ve soruşturmanın mahkemeye intikal edip etmediği bilgisi, tanığın veya kazalının, yaptıkları işe göre gerekli olan mesleki yeterlilik belgesi gibi özel bir belgesinin olup olmadığı ile kazaya ilişkin diğer spesifik sorulara yanıtlar aranmaktadır (Sosyal Güvenlik Denetmenleri Çalışma Talimatı, 2.13.3.2.3).

3.5 İşveren, İşveren Vekili veya İşyeri Yetkilisinin İfadesinin Alınması

Kazalının işe başladığı tarih, işyerindeki görevi, işyerinde fiilen yürüttüğü faaliyet, kazalıya eğitim ve koruyucu malzeme verilir verilmediği ve kazalı tarafından kaza anında koruyucu malzemelerin kullanılıp kullanılmadığı, kazalının yaptığı işin özelliğine göre gerekli olan belge, sertifika vs. olup olmadığı, kazanın nasıl gerçekleştiğine dair detaylı anlatımı, kazaya sebep olan hususların ayrıntılı anlatımı, kazalının husumetli olduğu birinin olup olmadığı şayet var ise bu kişi(ler)nin kaza ile alakası, kastı veya kusuru kazaya sebebiyet veren herhangi birinin olup olmadığı, kazaya sebep olan makine, teçhizat, araç gereç vs.nin periyodik bakımının yapılıp yapılmadığı ve yapıldı ise kanıtlayıcı belgelerin olup olmadığı, iş kazası sonrası sağlık yardımlarının nasıl sağlandığı, savsaklama veya gecikme söz konusu ise sebepleri, iş kazasının çalışanın görevli olarak bir yere gittiği sırada yaşanması

halinde bu görevlendirmenin içeriği ve süresi, görevlendirmenin yazılı olup olmadığı ve görevlendirmenin kim tarafından yapıldığı, iş kazasının işverenin sağladığı araç ile toplu olarak işin yapıldığı yere getirilip götürülmesi sırasında yaşanması halinde kazanın yaşandığı aracın işveren tarafından temin edilip edilmediği, kaza geçirilen aracın toplu taşıma maksadıyla kullanılıp kullanılmadığı, toplu taşımanın sürekli olup olmadığı ve bir sözleşmeye dayalı olarak yapılıp yapılmadığı, olayın trafik iş kazası olması halinde kazaya ilişkin kaza tespit tutanağı, bilirkişi, savcılık veya mahkeme kararlarının olup olmadığı gibi sorular ve olayın özelliğine ilişkin diğer spesifik sorular yöneltilerek işverenin vereceği beyanlar yazılı tutanağa geçirilmektedir (Sosyal Güvenlik Denetmenleri Çalışma Talimatı, 2.13.3.2.3).

3.6 İşyeri Yasal Kayıt ve Belgelerinin İncelenmesi

Soruşturmanın temelinde, iş kazasının meydana geldiği tarihten önceki üç (3) aya ait işyeri kayıt ve belgelerinin incelenmesi esastır. Ancak, kazalının kayıt dışı (sigortasız) çalışma iddiasının bulunması veya tespiti halinde, çalışma süresinin gerçek başlangıç tarihini belirleyebilmek amacıyla bu inceleme süresi daha da geriye çekilebilmektedir. Kusur tespiti ve sigortalının hak edeceği geçici/sürekli iş göremezlik gelirlerinin hesaplanmasına esas teşkil edecek gerçek ücretin belirlenmesi için aşağıdaki finansal kayıtlar incelenir:

- **Yasal Defterler:** İşletmenin muhasebe kayıtlarını içeren Yevmiye Defteri ve İşletme Defteri gibi resmi defterler.
- **Ücret Belgeleri:** Ücret ödeme bordroları ve puantaj kayıtları.
- **Finansal Kanıtlar:** Çalışanlara yapılan ücret ödemelerini tevsik eden banka dekontları ve dökümleri.
- **Kayıt Dışılık Durumunda Genişletilmiş İnceleme:** Kazalının sigortasız çalıştığının tespit edilmesi halinde, sigortalılık süresini ve ücretini dolaylı yoldan kanıtlamak amacıyla işyerine ait tüm gelir ve gider belgeleri de inceleme kapsamına dahil edilir.

Yaşanan kazanın, işveren tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) mevzuatına aykırılık sebebiyle gerçekleşip gerçekleşmediğinin tespiti, kusur oranının belirlenmesi açısından kritik öneme sahiptir. Bu bağlamda, kazalının kişisel ve mesleki durumuna ilişkin tüm kayıtlar talep edilir:

Özlük Dosyası Evrakları: Kazalının iş sözleşmesi, görev tanımı, işe uygunluğunu gösteren sağlık raporları, mesleki eğitime ilişkin belgeleri, görevlendirme yazıları, izin belgeleri ve istirahat raporları gibi özlük dosyasına ait tüm evraklar.

İSG Kayıtları: 6331 Sayılı İSG Kanunu'na ve diğer ilgili mevzuatlara göre tutulması zorunlu olan risk değerlendirme raporları, eğitim kayıtları, acil durum planları, makine bakım kayıtları gibi İSG ile ilgili tüm kayıtlar.

Kazaya Özgü Dokümanlar: Kazanın özelliğine göre ilgili olduğu düşünülen her türlü tutanak, rapor ve özel evrak işverenden talep edilerek incelenmektedir (Sosyal Güvenlik Denetmenleri Çalışma Talimatı, 2.13.3.2.4).

3.7 İş Kazası Raporunun Düzenlenmesi

İş kazası soruşturmalarında, yukarıda detaylandırılan tüm yöntemlerle (fiili denetim, kaydı inceleme, ifade alma ve harici bilgi-belge temini) toplanan delil ve bilgiler bir araya getirilerek nihai bir değerlendirme süreci başlatılır. Bu sürecin sonunda, Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurları tarafından kapsamlı bir soruşturma raporu/tutanağı düzenlenir (Sosyal Güvenlik Denetmenleri Çalışma Talimatı, 2.13.3.2.6).

Tanzim edilen nihai rapor, aşağıdaki kritik hususlara ilişkin kesin hükümler içermek zorundadır:

- **Sigortalılık Statüsü:** Kazalının, İKMİH sigortasına tabi sigortalı sayılıp sayılmadığına dair kesin karar.
- **Kaza Niteliği:** Yaşanan olayın, 5510 Sayılı Kanun'un 13. maddesi kapsamında iş kazası niteliği taşıyıp taşımadığına dair hukuki tespit. İş kazası sayılmaması durumunda, bu kararın gerekçeleri raporda detaylandırılır.
- **Ücret Tespiti:** Bağlanacak yardımlarda esas alınmak üzere, kazalının fiili ücretini belirten kesin tespit.

Nihai raporun en önemli unsurlarından biri, Kurumun rücu hakkına temel oluşturacak kusur tespiti bölümüdür. Bu bölümde:

Kusurlu Taraflar: Kazanın meydana gelmesinde rol oynayan işçi, işveren ve şayet mevcut ise üçüncü kişi(ler)nin kast, kusur ve bağışlanmaz kusurunun varlığı belirlenir.

İhlal İncelemesi: İşverenin, 5510 Sayılı Kanun ile 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kendisine yüklediği sorumlulukları yerine getirmede gösterdiği ihlal ve ihmâl durumları irdelenir. İşverenin suç sayılır hareketi olup olmadığı tespit edilir.

Ağır Kusur: Sigortalının kendi sorumluluğu bağlamında, ağır kusurunun var olup olmadığı hükme bağlanır.

Kusur Oranlarının Belirlenmesi: Tüm bu irdelemeler sonucunda, tarafların kusur derecesi ve kazanın oluşumundaki etki düzeyi dikkate alınarak kusur oranları belirlenir (SGK 2016/21 Sayılı Genelge, m:2.3).

Bu rapor, iş kazası soruşturma sürecini tamamlayarak, sigortalıya haklarının bağlanması ve Kurumun sorumlulara karşı rücu davası açması gibi idari ve hukuki işlemlerin başlatılması için esas teşkil eden resmi belge niteliğindedir.

4 İş Kazası Sebebiyle Yapılan Yardımlar

İş kazası sebebiyle sigortalılara tıbbi tedavi ve rehabilitasyon hizmetleri sağlanmakta, geçici ve sürekli iş göremezlik ödeneği verilmekte, iş kazasının ölümle sonuçlanması halinde ise hak sahiplerine gelir bağlanmakta, cenaze ödeneği verilmekte ve gelir bağlanmış kız çocuklarının evlenmesi halinde evlenme ödeneği verilmektedir (5510 SSGSSK, m.16; SGK 2016/21 Sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları İşlemleri Genelgesi, m:3.1).

4.1 Geçici İş Göremezlik Ödeneği

Sigortalının iş kazasına uğraması halinde ilk günden itibaren ayakta ve yatakta tedavi aldığı süre boyunca kendisine geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir (5510 SSGSSK, m:18/1-a;18/3). Geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanması için öncesinde prim ödemiş olma şartı bulunmamaktadır.

Geçici iş göremezlik ödeneği, sigortalının günlük kazancı esas alınarak hesaplanmaktadır (5510 sayılı Kanun, m. 17; SGK 2016/21 Genelgesi, m. 6.6).

Günlük Kazancın Tespiti

Standart durumda günlük kazanç, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki on iki ayda elde edilen son üç aylık prime esas kazançlarının (SPEK) prim ödeme gün sayısına bölünmesiyle elde edilmektedir.

Özel Durumlarda Kazanç Tespiti

İşe Yeni Başlama: Çalışmaya başladığı ay iş kazasına uğrayan sigortalının günlük kazancı, çalışmaya başladığı gün ile kaza tarihi arasında elde edilen veya elde edilmesi gereken toplam kazancın çalışma gün sayısına bölünmesiyle bulunmaktadır.

İlk Gün Kaza: Çalışmaya başladığı ilk gün iş kazası yaşayan sigortalının günlük kazancı ise, aynı veya benzer işte çalışan başka bir sigortalının günlük kazancı dikkate alınarak hesaplanmaktadır.

Müfettiş/Mahkeme Tespitleri: Denetmen/müfettiş raporları veya mahkeme kararları ile daha yüksek bir ücret tespiti yapılmışsa, geçici iş göremezlik ödeneği tespit edilen bu ücrete göre hesaplanmaktadır (5510 sayılı Kanun, m. 17/b).

Prim ve İkramiyelerin Etkisi: Hesaplanan günlük kazanca, varsa prim ve ikramiyeler, %50 oranında ekleme yapılmak suretiyle dahil edilmektedir (5510 sayılı Kanun, m. 17/a).

Ödenecek Miktar: Hesaplanan günlük kazanç üzerinden ödenecek miktar aşağıdaki oranlarda belirlenmektedir (5510 sayılı Kanun, m. 18/3):

Yatarak Tedavilerde: Günlük kazancın yarısı (1/2).

Ayakta Tedavilerde: Günlük kazancın üçte ikisi (2/3).

Sigortalının Kusuru Nedeniyle Eksiltme Hükümleri

Sigortalının kendi kusurundan kaynaklanan durumlarda, ödenek miktarında kesintiye gidilmektedir (SGK 2016/21 Genelgesi, m. 2.3; Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, m. 44/b):

Ağır Kusur: İş kazası geçirmesinde veya tedavi süresinin uzamasında sigortalının ağır kusurunun olduğu tespit edilirse, geçici iş göremezlik ödeneği ağır kusur derecesi esas alınarak üçte bir (%33.3) oranında eksiltilerek ödenmektedir. Soruşturma raporunda "ağır kusur" varlığı belirtilip oran verilmemişse, ödenek %5 oranında kesinti yapılarak ödenmektedir.

Kasıtlı Hareket/Tedaviyi Reddetme: Sigortalının kasti hareketi sebebiyle iş kazasına uğraması veya Kurum tarafından teklif edilen tedaviyi kabul

etmemesi halinde, geçici iş göremezlik ödeneği yarısı (%50) tutarında ödenmektedir.

4.2 Sürekli İş Göremezlik Ödeneği

İş kazası sebebiyle meslekte kazanma gücünü %10 ve üzerinde bir oranda kalıcı olarak kaybettiği tespit edilen sigortalılara sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır (5510 sayılı Kanun, m. 19/1).

Gelirin Hesaplama Oranları (5510, m. 19/2-3)

Sürekli iş göremezlik geliri miktarı, sigortalının MKG kaybı oranına göre belirlenmektedir:

Sürekli Tam İş Göremezlik Hali: Sigortalının tam iş göremez sayılması durumunda bağlanacak gelirin oranı, sigortalının aylık kazancının %70'i kadardır.

Sürekli Kısmi İş Göremezlik Hali: Sigortalının kısmi iş göremezlik durumunda bağlanacak gelir, %70'lik azami sınır üzerinden, tespit edilen iş göremezlik derecesine göre orantılı olarak hesaplanmaktadır.

Sürekli Kısmi İş Göremezlik Geliri = Aylık Kazanç X 0.70 X MKG Kaybı Oranı

Başkasının Bakımına Muhtaç Olma: Sigortalının, sürekli olarak bir başkasının bakımına muhtaç olduğu hallerde, gelir bağlama oranı %100 olarak uygulanmaktadır.

Gelirin Başlangıç Tarihi (5510, m. 19/6)

Sürekli iş göremezlik geliri, MKG kaybının kesinleştiği andan itibaren ödenmeye başlanmaktadır:

Geçici Ödenek Sonrası: Sigortalının daha önce geçici iş göremezlik ödeneği alıyor olması ve sürekli iş göremez hale geldiğinin Sağlık Kurulu tarafından tespiti halinde, gelir ödemesi geçici iş göremezlik ödeneğinin sona erdiği tarih itibarıyla başlatılmaktadır.

Doğrudan Tespit: Başlangıçta geçici iş göremezlik ödeneği süreci yaşanmamışsa, sürekli iş göremezlik geliri ödemesi Sağlık Kurulunun rapor tarihi itibarıyla başlatılmaktadır.

4.3 Hak Sahiplerine Gelir Bağlanması, Evlenme ve Cenaze Ödenēi Verilmesi

İş kazası sonucu vefat eden sigortalının hak sahiplerine ölüm geliri bağlanması ve diğer yardımların sağlanması, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun ilgili maddeleri (m. 20, m. 34, m. 35, m. 37) ile düzenlenmiştir.

Ölüm Gelirine Hak Kazanma Şartları (5510, m. 20/1-2-3)

Sigortalının ölümü sonrası hak sahiplerine gelir bağlanması, sigortalının kaza öncesi meslekte kazanma gücü kaybı (MKG) oranına ve ölümün kaza ile ilişkisine bağlıdır:

MKG Kaybı %50 ve Üstü: İş kazası nedeniyle kendisine sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış sigortalıların, vefatlarının nedeni ne olursa olsun (iş kazası ile bağlantısı aranmaksızın) hak sahiplerine ölüm geliri bağlanmaktadır.

MKG Kaybı %50 Altı: İş kazası sebebiyle MKG kaybı %50 oranının altında olan sigortalıların hak sahiplerine ölüm geliri bağlanması, sigortalının ölümünün geçirmiş olduğu iş kazasına bağlı olması şartına tabidir.

Hak Sahipliēi Kriterleri (5510, m. 34/a-b-d)

Ölüm geliri bağlanacak hak sahipleri ve onlara ilişkin özel şartlar şunlardır:

Eş: Vefat eden sigortalının dul kalan eēi.

Çocuklar: (Evlât edinilmiş, tanınmış veya soy baēı düzeltilmiş çocuklar dahil).

- 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yükseköğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmamayan çocuklar.
- Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az %60 oranında yitirip malul olduğu anlaşılan çocuklar (yaş şartı aranmaz).
- Yaşı ne olursa olsun, evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kız çocuklarından çalışmayan veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir/aylık bağlanmamış olanlar.
- **Ana ve Baba:** Eş ve çocuklardan artan hisse kalması koşuluyla, elde ettikleri tüm gelirleri net asgari ücret tutarından daha az olan ve diğer çocuklarından gelir/aylık bağlanmamış olan ana ve baba hak sahibi

sayılmaktadır. Ana ve babanın 65 yaşın üzerinde olması halinde ise, artan hisse koşulu aranmaksızın aylık bağlanabilir.

Ölüm Gelirinin Paylaştırılması ve Oranları (5510, m. 34/a-b-d)

Ölen sigortalı için hesaplanan aylık kazanç üzerinden hak sahiplerine bağlanacak standart oranlar şöyledir:

Hak Sahibi	Koşul	Bağlanma Oranı
Dul Eş	Çalışıyor ise	%50
Dul Eş	Çalışmıyor ise	%75
Çocukların Her Biri	Belirtilen şartları taşıması halinde	%25
Ana ve Baba	Şartları taşıması halinde	%25

Gelirin Başlangıç ve Kesilme Tarihi (5510, m. 35 ve m. 34/3)

Başlangıç: Ölüm geliri, sigortalının ölüm tarihini (m. 35/a) takip eden aybaşından itibaren başlatılmaktadır. Hak sahipliği niteliğinin ölümden sonraki bir tarihte oluşması halinde (örneğin boşanma), gelir hak sahipliği niteliğinin kazanıldığı günü takip eden ay başından itibaren başlatılmaktadır (m. 35/b).

Kesilme: Hak sahipliğini oluşturan durumların ortadan kalkması (örneğin kız çocuğunun evlenmesi) ile ölüm geliri kesilmektedir. Ancak aynı koşulların tekrar oluşması (örneğin boşanma) ve başvurulması halinde gelir tekrar bağlanmaktadır (m. 34/3).

Diğer Nakdi Yardımlar (5510, m. 37/1-3)

- **Evlenme Ödeneği:** Ölüm geliri almakta iken evlenen kız çocuklarına, aldıkları gelirin iki yıllık tutarı, toplu bir şekilde evlenme ödeneği adı altında verilmektedir.

- • **Cenaze Ödeneği:** Sigortalının iş kazası sebebiyle vefatı halinde, hak sahiplerine her yıl belirlenen miktarda cenaze ödeneği ödenmektedir.

BÖLÜM 5

UYGULAMA ÖRNEKLERİ

SGK'ya yapılan iş kazası başvurularındaki sürecin daha iyi kavranabilmesi için uygulamadaki mevzuat kapsamında birbirinden farklı durumlar için hiçbir gerçek ve tüzel kişi ile ilgisi olmadan anonim örnekler verilecektir.

1. ÖRNEK OLAY

A Ltd. Şti. işyerinde 01.06.2025 Pazartesi günü temizlik görevlisi olarak işe başlayan sigortalı Ahmet Bey, aynı gün çalışma sırasında kaygan zeminde düşerek kalça kırığı ile sonuçlanan bir kaza geçirmiştir. Bu kaza sonucu 5 gün yatarak, 3 ay ayakta tedavi görmüştür. İşveren, kazanın gerçekleştiği gün içerisinde hem işe giriş bildirgesini hem de iş kazası bildirim formunu bağlı olduğu Muratpaşa Sosyal Güvenlik Merkezi Müdürlüğüne iletmiştir. Olay, Kısa Vadeli Sigorta Kolları Servisi tarafından re'sen (kendiliğinden) iş kazası olarak kabul edilmiştir. Sağlık Kurulu Raporu neticesinde, Ahmet Bey'in kazaya bağlı olarak sürekli iş göremezlik derecesi (MKG kaybı) %10 olarak tespit edilmiştir. Ahmet Bey'e işveren tarafından İSG eğitimi ve gerekli KKD sağlanmamıştır. Olayın görgü tanığı Mehmet Bey'dir.

ÖRNEK OLAYIN ÇÖZÜMLEMESİ:

1.1. Soruşturma Süreci (Sosyal Güvenlik Denetmeni)

Sosyal Güvenlik Denetmeni tarafından yürütülen soruşturma neticesinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri uyarınca aşağıdaki hususlar hakkında karar verilecektir:

Sigortalılık Statüsü ve Bildirim Yükümlülüğü: Ahmet Bey'in işe girdiği günün Pazartesi günü olması ve bir gün önceki günün resmi tatil olması sebebiyle işverenin aynı gün verdiği işe giriş bildirgesi yasal süresinde verilmiş sayılacak ve işe giriş bildirgesinin geç verilmesine ilişkin idari para cezası uygulanmayacaktır.

İş Kazası Tespiti (5510 Sayılı Kanun, m. 13/1-a): Sigortalı Ahmet Bey'in, işveren otoritesi altında bulunduğu sırada (çalışmaya başladığı gün) meydana gelen kaza yasal tanıma uygun bir iş kazasıdır. Olayın iş kazası olduğu Kısa Vadeli Sigorta Servisi'nce re'sen kabul edildiğinden iş kazası olup olmadığı Sosyal Güvenlik Denetmenlerince tekrar incelenmeyecektir (Sosyal Güvenlik Denetmenince/Müfettişince yürütülen soruşturma neticesinde olayın iş kazası olmadığına da karar verilebilmektedir).

Bildirim Yükümlülüğü: İşveren, kazayı yasal süre olan üç iş günü içinde (01.06.2025 Pazartesi günü bildirim yaparak) bildirerek, bildirim yükümlülüğünü yerine getirmiştir. Dolayısıyla, geç bildirimden kaynaklanan rücu sorumluluğu (5510, m. 21/2) doğmamıştır.

Sosyal Güvenlik Denetmeni tarafından kusur oranlarının kesinleştirilmesi amacıyla, aşağıdaki incelemeler yapılabilir:

İfade Alma: Kazalı Ahmet Bey, işveren ve görgü tanığı Mehmet Bey'in ifadesine başvurularak kazanın detayları, KKD durumu ve eğitime ilişkin beyanlar, işverenin, Ahmet Bey'in ve var ise 3. Kişi(ler)nin bu kazanın yaşanmasında kusur veya kastının olup olmadığı öğrenilebilir.

Belge İncelemesi: İşverenden, işe giriş bildirgesi ve iş kazası bildirimi gibi zorunlu evraklar, yasal defterler (ücret tespiti için), banka hesap dekontları ve İSG kayıtları (eğitim kayıtlarının yokluğunun teyidi için) talep edilebilir.

Nihai Rapor: Düzenlenecek raporda, İSG yükümlülük ihlalleri sonucu kusur oranları belirlenecek ve bu oranlara istinaden, Kurumun Ahmet Bey'in geçirdiği iş kazası sebebiyle yaptığı harcamalar için rücu işlemleri gerçekleştirilecektir.

1.2. İSG İhlalleri ve Kusur Oranı Belirlenmesi:

Yürütülen soruşturma sonucunda iş kazasının yaşanmasında işveren tarafından İSG Eğitimi ve KKD sağlanmaması dışında kusur tespit edilemediği varsayımı ile işveren, 6331 sayılı Kanun'un genel yükümlülüklerine (m. 4) ve önleme ilkelerine (m. 5) aykırı davranmıştır:

Eğitim Yükümlülüğünün İhlali (6331, m. 17): İşveren, çalışanı işe başlamadan önce gerekli İSG eğitimini vermekle yükümlüdür. Ahmet Bey'e bu eğitimin verilmemesi, işverenin temel yükümlülük ihlali teşkil etmektedir.

KKD Sağlama Yükümlülüğünün İhlali: Temizlik işinde kaygan zemin riskine karşı uygun KKD (kaymaz tabanlı ayakkabı vb.) sağlanmaması, risklerden kaçınma ve önleyici tedbirleri alma yükümlülüklerinin (6331, m. 4/a ve m. 5) ihhalidir.

Kusur Tespiti: Söz konusu ihlaller, kazanın meydana gelmesinde nedensellik bağı kurularak işverenin kusurlu sayılmasına yol açar. İş kazası soruşturma raporunda, bu ihmallerin ağırlığına göre işveren kusur oranı belirlenecektir. İşveren kusuru oranında, Kurumun sigortalıya yaptığı ödemeler (peşin sermaye değeri) işverene rücu edilecektir (5510, m. 21/1).

Sigortalının Hak Kazanımları

Ahmet Bey'e aşağıdaki sosyal sigorta yardımları sağlanacaktır (5510 Sayılı Kanun, m. 16):

Geçici İş Göremezlik Ödeneği: Kaza geçirdiği andan itibaren ayakta ve yatarak tedavi gördüğü süre boyunca GİGÖ ödenecektir. İşe başladığı gün kaza geçirmesi nedeniyle benzer işte çalışan başka bir sigortalının günlük kazancı dikkate alınarak hesaplanacak günlük kazanç miktarının yarısı üzerinden yatarak tedavi gördüğü 5 gün için, günlük kazanç miktarının üçte ikisi üzerinden ayakta tedavi gördüğü 3 ay için ödenek alacaktır (5510, m. 17/2 ve 18/3).

Yatarak Tedavi Gördüğü Süre İçin Ödeneğin Hesabı

$$= \frac{\text{Emsal Ücret}}{2} \times 5$$

Ayakta Tedavi Gördüğü Süre İçin Ödeneğin Hesabı =

$$\text{Emsal Ücret} \times \frac{2}{3} \times 30$$

Sürekli İş Göremezlik Geliri (SİGG): Sağlık Kurulu tarafından MKG kaybı %10 olarak belirlendiği için, sürekli iş göremezlik geliri bağlanma şartı yerine gelmiştir. Bu sebeple geçici iş göremezlik ödeneğinin sona erdiği tarihi takip eden ay başından itibaren sürekli iş göremezlik geliri bağlanacaktır.

Sürekli İş Göremezlik Geliri Hesaplaması: SİGG miktarı, tam iş göremezlik gelirin (%70) MKG kaybı oranıyla çarpılmasıyla hesaplanacaktır:

$$\text{SİGG Oranı} = 0.70 \times 0.10 = 0.07$$

$$\text{Gelirin Hesabı} = \text{Günlük Emsal Kazanç} \times 30 \times 0.07$$

Tıbbi Tedavi ve Rehabilitasyon: Tedavi süresince tüm sağlık hizmetleri Kurum tarafından karşılanacaktır.

2. ÖRNEK OLAY

Tehlikeli sınıfta yer alan ve 10'dan az çalışana sahip A Ltd. Şti.'nde 01.06.2024 tarihinden beri şoför olarak çalışan sigortalı Ahmet Bey, 12.05.2025 tarihinde görev kapsamında (taşıdığı malzemenin teslimi) gittiği adreste kimse bulunmaması nedeniyle aydınlatmayı açmaya çalışırken elektrik akımına kapılmıştır. Bu kaza sonucunda sigortalı iki parmağını kaybetmiştir. Yaşanan kaza sebebiyle Ahmet Bey 10 gün yatarak, 2 ay ayakta tedavi görmüş, Sağlık Kurulu Raporu ile de sürekli iş göremezlik derecesi (MKG kaybı) %14 olarak tespit edilmiştir. İşveren, kazanın işyerinde veya araçta gerçekleşmediği gerekçesiyle iş kazası bildiriminde bulunmamıştır. Sigortalı Ahmet Bey ise kazayı, olaydan yaklaşık bir ay sonra, 12.06.2025 tarihinde Muratpaşa Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğüne verdiği dilekçe ile bildirmiştir.

ÖRNEK OLAYIN ÇÖZÜMLEMESİ:

2.1. Soruşturma Süreci (Sosyal Güvenlik Denetmeni)

Sosyal Güvenlik Denetmeni tarafından yürütülen soruşturma neticesinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri uyarınca aşağıdaki hususlar hakkında karar verilecektir:

Sigortalılık Statüsü ve Bildirim Yükümlülüğü: Ahmet Bey'in işe giriş bildirgesi yasal süresinde verilerek sigortalılığı sağlandığından, işe giriş bildirgesinin geç verilmesine ilişkin ve sigortalılığa ilişkin idari para cezası uygulanmayacaktır.

İş Kazası Tespiti (5510, m. 13/1-e): İşveren, kazanın işyeri veya araçta gerçekleşmediği gerekçesiyle bildirim yapmamıştır. Ancak, Kanun'un 13. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendine göre, sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelen olaylar da iş kazası sayılmaktadır. Ahmet Bey'in, taşıdığı malzemenin teslimi için gittiği yerde (görevli olarak bulunduğu yerde) kaza geçirmesi, yasal olarak iş kazası niteliği taşımaktadır. İşveren

bildirimi olmadığından bu kararı Sosyal Güvenlik Denetmeni yaptığı soruşturma sonucunda verecektir.

Bildirim Yükümlülüğü: Kaza tarihi olan 12.05.2025'ten itibaren üç iş günü içinde bildirim yapılması gerekirken, bildirim yapılmamıştır.

Yaptırım (5510, m. 102/1, (c) bendi): İş kazasının yasal süresinde bildirilmemesi Kanun'a aykırılık teşkil ettiğinden Sosyal Güvenlik Denetmeni tarafından düzenlenen ve olayın iş kazası olduğunu ortaya koyan rapor sonucunda işverene idari para cezası uygulanacaktır. Bu idari para cezası işyerinin tehlikeli sınıfta yer alması ve 10'dan az çalışanı olması sebebiyle ceza tutarı 44.260 TL'dir.

Bildirmemeden Kaynaklanan Rücu (5510, m. 21/2): İşveren, iş kazasını yasal süre içinde bildirmediği için, Kurumun sigortalıya ödediği geçici iş göremezlik ödeneğini (GİGÖ), işverenden tahsil etme hakkı (rücu) doğmuştur. Sosyal Güvenlik Denetmeni tarafından düzenlenen rapor ile bu durumda ortaya konulacaktır.

2.2. İSG İhlalleri ve Kusur Oranı Belirlenmesi:

İfade Alma: Sosyal Güvenlik Denetmenlerince Ahmet Bey'in, işveren ve mesai arkadaşlarının, malzeme götürdüğü yerin işveren ve çalışanlarının kazaya dair anlatımları, Ahmet Bey'in elektrik akımına kapılmasına bir arızanın sebep olup olmadığının, bu arıza sebebiyle olayın yaşanıp yaşanmadığının, arızanın neden kaynakladığı ve gerekli onarımın neden yapılmadığının ortaya konulması için ifadelerine başvurulabilir.

Belge İncelemesi: Ahmet Bey'e İSG Eğitimi ve KKD verilip verilmediğinin, işyeri dışına gönderilen bir personel olarak risk değerlendirmesinin yapıp yapılmadığının ve belirlenen risklere karşı kendisine eğitim ve talimat verilip verilmediğinin, yetki tanımının kati bir şekilde yapıp yapılmadığının tespiti için işyeri kayıt ve belgeleri incelenebilir.

Olay Yerinde Fiili Denetim: Ahmet Bey'in teslimat için gittiği işyerinde elektrik akımına kapılmasına sebep olan fiziki şartların tespiti için fiili denetim gerçekleştirilebilir.

Nihai Rapor: Yürütülen soruşturma sonucunda iş kazasının yaşanmasında kusuru ve/veya kastı olan kişiler hakkında kusur oranı tespitinde bulunulacaktır. İşçi, işveren ve var ise 3. Kişi(ler) için kusur oranı belirlenecek, İSG yükümlülük ihlalleri (görevli gidilen işyeri yetkililerinin Türk Borçlar

Kanunu (TBK) ve Yapı Sahipliği Sorumluluğu doğabilir) sonucu belirlenen bu kusur oranlarına göre Ahmet Bey'e bağlanacak olan sürekli iş göremezlik geliri sebebiyle kime rücu edileceğine karar verilecektir.

Kusur Tespiti: İşverene verilecek kusur oranı işverenin genel yükümlülüğü (6331, m. 4/c), risklerden korunma ilkeleri (6331, m. 5/ğ) ve eğitim yükümlülüğünün ihlali (6331, m. 17)'ne göre belirlenecektir. Sigortalının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldığı eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda kendisinin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürüp düşürmediği (6331, m. 19) hakkında karar verilecektir. Bununla birlikte iş kazasının yaşandığı işyeri işvereni ve/veya çalışanları ile elektrik dağıtım firma ve firma çalışanları ya da bunlar dışında diğer kişilerin alınması gereken tedbir var iken almamaları sebebiyle kazanın yaşanadığına dair tespit var ise kanıtların değerlendirilmesi de kusur oranlarının tespitinde dikkate alınacaktır.

Elde edilen tüm deliller çerçevesinde kazanın meydana gelmesinde nedensellik bağı kurularak kusur oranları belirlenecek Kurumun sigortalıya yaptığı ödemeler (peşin sermaye değeri) işverene ve/veya 3. Kişi(lere) rücu edilecektir (5510, m. 21/1, m.21/4). Yapılan değerlendirmede çalışan için de kusur oranı belirlenmesi mümkündür. Kazanın çalışanın ağır kusuruna dayanması söz konusu ise kusur derecesine göre sürekli iş göremezlik gelirinde eksiltme yapılacaktır (5510, m. 22/b).

Sigortalının Hak Kazanımları

Ahmet Bey'e aşağıdaki sosyal sigorta yardımları sağlanacaktır (5510 Sosyal Kanun, m. 16):

Geçici İş Göremezlik Ödeneği: Kaza geçirdiği andan itibaren ayakta ve yatarak tedavi gördüğü süre boyunca GİGÖ ödenecektir. Ahmet Bey'in iş göremezliğin başladığı tarihten önceki oniki aydaki prime esas kazançlarının (SPEK) prim ödeme gün sayısına bölünmesiyle belirlenecek günlük kazanç miktarının yarısı üzerinden yatarak tedavi gördüğü 10 gün için, günlük kazanç miktarının üçte ikisi üzerinden ayakta tedavi gördüğü 2 ay için ödenek olacaktır (5510, m. 17/2 ve 18/3).

Yatarak Tedavi Gördüğü Süre İçin Ödeneğin Hesabı

=

İş Göremezliğin Başladığı Tarihten Önceki Oniki Aydaki Son Üç Ay İçindeki Prime Esas Kazançları
Prim Ödeme Gün Sayısı

$\div 2 \times 10$

Ayakta Tedavi Gördüğü Süre İçin Ödeneğin Hesabı

=

İş Göremezliğin Başladığı Tarihten Önceki Oniki Aydaki Son Üç Ay İçindeki Prime Esas Kazançları
Prim Ödeme Gün Sayısı

$X \frac{2}{3} X 30$ (3 ay boyunca bu hesaba göre ödenek alır).

Sürekli İş Göremezlik Geliri (SİGG): Sağlık Kurulu tarafından MKG kaybı %14 olarak belirlendiği için, sürekli iş göremezlik geliri bağlanma şartı yerine gelmiştir. Bu sebeple geçici iş göremezlik ödeneğinin sona erdiği tarihi takip eden ay başından itibaren sürekli iş göremezlik geliri bağlanacaktır.

Sürekli İş Göremezlik Geliri Hesaplaması: SİGG miktarı, tam iş göremezlik gelirinin (%70) MKG kaybı oranıyla çarpılmasıyla hesaplanacaktır.

SİGG Oranı = $0.70 X 0.14 = 0.098$

Gelirin Hesabı = $\text{Günlük Kazanç} X 30 X 0.098$

Ahmet Bey'in yaşanan kazada %20 oranında ağır kusurunun olduğunu varsayarsak, bu kusur oranının yarısı kadar eksiltme yapılarak sürekli iş göremezlik geliri bağlanacaktır (5510, m. 22/b):

Gelirin Hesabı = $(\text{Günlük Kazanç} X 30 X 0.098) - 0,10$

Tıbbi Tedavi ve Rehabilitasyon: Tedavi süresince tüm sağlık hizmetleri Kurum tarafından karşılanacaktır.

3. ÖRNEK OLAY

Ev temizliklerine gitmek suretiyle çalışma hayatına dahil olmasına rağmen ek-9 kaydı bulunmayan Ayşe Hanım, haftanın iki günü de Ahmet Bey'in konutuna ev temizliğine gitmek üzere anlaşılmışlardır. Ayşe Hanım, Ahmet Bey'in konutunda temizlik yaptığı 2. Günde kullandığı merdivenden düşme suretiyle kaza geçirmiş, bu kaza neticesinde bacağında kırık oluşmuş ve cerrahi operasyonla platin takılması gerekmiştir. Ayşe Hanım, yaşadığı bu olayı, iş kazası iddiasıyla Antalya Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne başvurarak resmî şikâyetle bulunmuştur.

ÖRNEK OLAYIN ÇÖZÜMLEMESİ:

3.1. Soruşturma Süreci (Sosyal Güvenlik Denetmeni)

Sosyal Güvenlik Denetmeni tarafından ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılık statüsü ve iş kazası hükümleri açısından iki ana eksenle soruşturma yürütülecektir.

Sigortalılık Statüsü ve Bildirim Yükümlülüğü:

Ayşe Hanım'ın başvurusu Sosyal Güvenlik Denetmenlerine intikal ettirilecektir. Sosyal Güvenlik Denetmenlerince yapılacak ilk inceleme Ayşe Hanım'ın sigortalılık statüsünün tespitine yöneliktir. Ayşe Hanım, Ahmet Bey'e ait konutta haftada 2 gün olmak üzere ayda 8-9 gün ev hizmetlerinde çalışmak üzere anlaştığı için "Ek-2 Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Sigortalı Çalıştırılacaklara İlişkin Başvuru Formu" ile Kanun'un Ek 9. Maddesine istinaden sigortalılığı sağlanmalıdır (5510 s. K. EK-m. 9). Ahmet Bey, bu yükümlülüğünü yerine getirmemişse de Kanun bu durum için idari yaptırım önermemektedir.

Ayşe Hanım, Ahmet Bey'in konutunda bir takvim ayında 10 günden az olmak suretiyle ev hizmeti gerçekleştirdiği için Ahmet Bey, 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar yönünden Ayşe Hanım'ın işvereni sayılmaz. Ancak Ayşe Hanım'ın çalıştığı süreyi dikkate alarak, sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi (%2) ödemesi gerekmektedir. Ahmet Bey, bu yükümlülüğünü yerine getirmemişse de Kanun bu durum için de idari yaptırım önermemektedir.

İş Kazası Tespiti (5510, m. 13/1-a): Ayşe Hanım'ın geçirdiği kaza Kanun'un 13. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre iş kazasıdır. Ahmet Bey her ne kadar Ayşe Hanım'ın işvereni sayılmasa da Ayşe Hanım'ın

geçirdiği iş kazasını bildirmelidir. Ahmet Bey iş kazası bildiriminde bulunmamıştır ancak Kanun, ev hizmetlerinde 10 günden az sigortalı çalıştıranların iş kazasını bildirmediği durumlar için idari yaptırım önermemektedir.

3.2. İSG İhlalleri ve Kusur Oranı Belirlenmesi

Ayşe Hanım, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına bağlı hak ve yardımlardan faydalanabilme şartlarını yerine getirmede için Sosyal Güvenlik Denetmeni tarafından kusur/kast belirlemeye yönelik işlem yapılmayacaktır.

3.3. Sigortalının Hak Kazanımları

Ek-9 sigortalılarının iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan hak ve yardımlardan faydalanabilmesi için kaza tarihinden en az 10 gün öncesinde tescil edilmeleri gerekmektedir. Ayşe Hanım, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına bağlı hak ve yardımlardan faydalanabilme şartlarını taşımadığı için ödenek veya gelir alamayacaktır.

4. ÖRNEK OLAY

10 yıldır A Ltd. Şti’nde çalışan Ahmet Bey, bir süredir psikolojik rahatsızlıkları nedeniyle tedavi görmekte iken 16.06.2025 tarihinde işyerinde intihar ederek vefat etmiştir. İşveren 18.06.2025 tarihinde Ahmet Bey’in intihar etmek suretiyle iş kazası geçirdiğini Muratpaşa Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğü’ne bildirmiştir. Ahmet Bey’in üniversite öğrencisi olan 23 yaşındaki oğlu kendisine gelir bağlanması için Muratpaşa Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğü’ne başvurmuştur.

ÖRNEK OLAYIN ÇÖZÜMLEMESİ:

4.1. Soruşturma Süreci (Sosyal Güvenlik Müfettişi)

Sosyal Güvenlik Müfettişleri tarafından Ahmet Bey’in işyerindeki intiharının iş kazası sayılıp sayılmayacağına yönelik soruşturma yürütülecek ve soruşturma sonunda iş kazası olduğuna karar verildiği durumda oğlunun gelir talebinin kabul edilip edilmeyeceği değerlendirilecektir.

Sigortalılık Statüsü ve Bildirim Yükümlülüğü: Ahmet Bey’in işe giriş bildirgesi yasal süresinde verilerek sigortalılığı sağlandığından, işe giriş bildirgesinin geç verilmesine ilişkin ve sigortalılığa ilişkin idari para cezası uygulanmayacaktır.

İş Kazası Niteliği ve Bildirim Yükümlülüğü:

• **İş Kazası Tespiti (5510 Sayılı Kanun, m. 13/1-a):** Sigortalı Ahmet Bey'in intiharı her ne kadar yaşadığı psikolojik rahatsızlıkla ilgili olsa da işyerinde bulunduğu sırada vefat etmesi sebebiyle Kurum tarafından re'sen kabul edilen, yasal tanıma uygun bir iş kazasıdır. Bu durumda olayın iş kazası olduğu Kısa Vadeli Sigorta Servisi'nce re'sen kabul edilecek ve olayın iş kazası olup olmadığı tekrar incelenmeyecektir.

• **Bildirim Yükümlülüğü:** İşveren, kazayı yasal süre olan üç iş günü içinde (18.06.2025 tarihinde yaparak) bildirerek, bildirim yükümlülüğünü yerine getirmiştir.

4.2. İSG İhlalleri ve Kusur Oramı Belirlenmesi:

İfade Alma: Sosyal Güvenlik Müfettişlerince Ahmet Bey'in intiharının psikolojik rahatsızlıkları haricinde işyerindeki çalışma şartları veya uğradığı baskı ya da mobing sebebiyle olup olmadığının tespiti için çalışma arkadaşlarının ifadelerine başvurulabilir.

Belge İncelemesi: İşverenden Ahmet Bey'in sağlık raporlarını içeren öz-lük dosyası talep edilebilir.

Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Düzenlenen Belgelerin İncelenmesi: Ahmet Bey'in yaşadığı psikolojik rahatsızlığa ilişkin hastane kayıtları, hekim notları incelenebilir.

Nihai Rapor: Düzenlenecek raporda, olayın iş kazası olduğu ortaya konulacak ilaveten var ise kusur/kastı olan kişi veya kişilere iş kazası sebebiyle Ahmet Bey'in oğluna bağlanacak ölüm gelirin peşin sermaye değeri için rücu işlemleri gerçekleştirilecektir gerçekleştirilecektir (5510, m. 21/1 ve 21/4).

Ahmet Bey'in ücretine ilişkin Kuruma yapılan bildirimlerin doğruluğunu şüpheyne düşürecek bir bulgu bulunmadığından fiili ücretin tespitine yönelik bir soruşturma yürütülmeyecektir.

4.3. Sigortalının Hak Sahiplerinin Kazanımları

Kanunun 3. Maddesinde sigortalının yüksek öğrenim gören 25 yaşını doldurmamış erkek çocuğu hak sahibi olarak tanımlanmaktadır. Bu sebeple Ahmet Bey'in üniversite öğrencisi 23 yaşındaki oğluna gelir bağlanacaktır (5510 Sayılı Kanun, m. 16/c). Ahmet Bey adına iş kazası tarihinden önceki oniki ayın son üç ay içinde bildirilen prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle çıkan rakamın

otuz katı (5510 Sayılı Kanun, m. 17)nın %70'i dikkate alınarak yapılacak hesaplama sonrasında bulunan rakamın %50'si (5510 Sayılı Kanun, m. 34/c) hak sahibi olan oğluna bağlanacaktır.

Ölüm Gelirinin Hesabı =

İş Kazasının Olduğu Tarihten Önceki Oniki Aydaki Son Üç Ay İçindeki Prime Esas Kazançları
Prim Ödeme Gün Sayısı

$$X \ 30 \ X \ \frac{70}{100} \ X \ \frac{50}{100}$$

Ayrıca hak sahibi olarak Ahmet Bey'in oğluna tek seferde 4.888,00 TL (2025 yılı için belirlenen tutar) cenaze ödeneği ödenecektir.

5. ÖRNEK OLAY

Ahmet Bey, Mehmet Bey'in portakal bahçesinde portakalların toplanma işinde çalışmak üzere 10 günlüğüne Finike'ye gelmiştir. Mehmet Bey'in verdiği kulübeye eşi ile 11 ve 13 yaşlarındaki iki oğlu ile yerleşen Ahmet Bey portakal toplama işinde kendisine yardım etmeleri için eşi ve oğullarını da bahçeye götürmektedir. 01.09.2024 günü portakal toplama işi sırasında fırtına çıkmış ve nerden geldiği belli olmayan metal bir plaka 11 yaşındaki oğlunun kafasına çarparak ölümüne sebep olmuştur. Bahçe sahibi Mehmet Bey, iş kazası bildiriminde bulunmamıştır. Ahmet Bey ise oğlunun iş kazası sonucu öldüğünü beyan ederek Antalya Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne gelir talebinde bulunmuştur.

ÖRNEK OLAYIN ÇÖZÜMLEMESİ:

5.1. Soruşturma Süreci (Sosyal Güvenlik Müfettişi)

Sosyal Güvenlik Müfettişlerince tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalışanların sigortalılık statüsü ve iş kazası hükümleri açısından iki ana eksenle soruşturma yürütülecek ve soruşturma sonunda iş kazası olduğuna karar verildiği durumda babanın gelir talebinin kabul edilip edilmeyeceği değerlendirilecektir.

Sigortalılık Statüsünün Tespiti ve Kapsam (5510 s. K. EK m.5)

Mehmet Bey'in devamlı bir işyeri bulunmadığından Ahmet Bey ve ailesinin 5510 Sayılı Kanun'un 4. Maddesinin a bendine tabi sigortalı olarak Mehmet Bey'in çalışanı sayılmaları mümkün olmayacaktır. Ahmet Bey ve ailesinin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasından sağlanan hak ve

yardımlardan yararlanabilmesi için “tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalışanların sigortalılığı” hükümlerinin açıklandığı 5510 Sayılı Kanun’un EK 5. Maddesine tabi sigortalı olmaları gerekmektedir. EK-5 sigortalılığı için tarımda süresiz çalışanların yerine getirmeleri gereken birtakım prosedürler bulunmaktadır. Bunlardan ilki kişinin 18 yaşını doldurmuş olması ve *örneği Kurumca hazırlanan ve Kurumca belirlenen ilgili muhtarlık, birlik, kuruluş, il veya ilçe tarım müdürlükleri tarafından usulüne uygun olarak düzenlenip onaylanmış belgeleri ile talepte bulunmuş olması, iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce sigortalılığının başlatılmış ve sona ermemiş olması, gelir ve aylık talebinde bulunması için de prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının* ödemiş olmasıdır. Ahmet Bey’in oğlu 18 yaşından küçük olması sebebiyle Ek-5 Sigortalısı sayılamayacaktır.

İş Kazası Niteliği ve Bildirim Yükümlülüğü:

İş Kazası Tespiti (5510, m. 13/1-a): Ahmet Bey’in oğlunun geçirdiği kaza Kanun’un 13. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre iş kazasıdır. Mehmet Bey her ne kadar Ahmet Bey ve ailesinin işvereni sayılmasa da Ahmet Bey’in oğlunun geçirdiği iş kazasını bildirmelidir. Mehmet Bey iş kazası bildiriminde bulunmamıştır ancak Kanun, tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalıştıranların iş kazasını bildirmediği durumlar için idari yaptırım önermemektedir.

5.2. İSG İhlalleri ve Kusur Oranı Belirlenmesi

Ahmet Bey’in oğlunun Ek-5 sigortalısı sayılmaması ve bu sebeple Ek-5 sigortalıların tabi olduğu iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına bağlı hak ve yardımlara tabi olmaması sebebiyle Sosyal Güvenlik Müfettişi tarafından kusur/kast belirlemeye yönelik işlem yapılmayacaktır.

5.3. Sigortalının Hak Sahiplerinin Kazanımları

Ek-5 sigortalılarının iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan hak ve yardımlardan faydalanabilmesi için öncelikle 18 yaşını doldurmuş olması ve kaza tarihinden en az 10 gün öncesinde tescil edilmeleri gerekmektedir. Ahmet Bey’in oğlu Ek-5 sigortalısı olma şartlarını yerine getirmediği için hem Ek-5 sigortalısı sayılamayacak hem de iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına bağlı hak ve yardımlara tabi olamayacaktır. Bu sebeple Ahmet Bey’in hak sahipliğinden söz edilemeyecektir.

6. ÖRNEK OLAY

SGK'ye tescil işlemi 01.06.2025 tarihinde gerçekleştirilen A Ltd. Şti'ne ait oyuncak satış mağazasında 10.06.2025 tarihinde işe başlayan Ahmet Bey, 11.06.2025 tarihinde şirketin diğer mağazasına oyuncak götürdüğü sırada ayağını burkup düşmüş ve bu sebeple kendisine 10 gün istirahat raporu verilmiştir. A Ltd. Şti, 12.06.2025 günü Muratpaşa Sosyal Güvenlik Merkezine başvurarak Ahmet Bey adına 10.06.2025 tarihli işe giriş bildirgesi vermiş ve 11.06.2025 tarihli iş kazası bildirimini yapmıştır.

ÖRNEK OLAYIN ÇÖZÜMLEMESİ:

6.1. Soruşturma Süreci (Sosyal Güvenlik Denetmeni)

Bu olay Sosyal Güvenlik Denetmenlerince SGK'ya ilk kez tescil edilecek işyeri ve sigortalı ile iş kazası hükümleri açısından üç ana ekseninde incelenecektir:

İşyeri Tescili, Sigortalılık Statüsü ve Bildirim Yükümlülüğü:

İlk defa tescil edilecek işyerleri tarafından bu tescil tarihi itibarıyla 1 (bir) aylık süre içerisinde verilen işe giriş bildirimleri yasal süresinde verilmiş sayıldığından (5510 s.K, m.8) A Ltd. Şti'nin Ahmet Bey adına verdiği 10.06.2025 tarihli işe giriş bildirgesi yasal süresinde verilmiş sayılacak ve işe giriş bildirgesinin geç verilmesine ilişkin idari para cezası uygulanmayacaktır.

İş Kazası Niteliği ve Bildirim Yükümlülüğü:

• **İş Kazası Tespiti (5510 Sayılı Kanun, m. 13/1-c):** Ahmet Bey'in işveren tarafından görevlendirilerek işyeri dışında bulunduğu sırada geçirmiş olduğu kaza Kanun'un 13. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine göre iş kazasıdır. Olayın iş kazası olduğu Kısa Vadeli Sigorta Servisi'nce re'sen kabul edildiğinden iş kazası olup olmadığı Sosyal Güvenlik Denetmenlerince tekrar incelenmeyecektir (Şüpheyi düşülmesi durumunda iş kazası olup olmadığının incelenmesi de mümkün iken Kısa Vadeli Sigorta Servisi'nce iş kazası olarak kabul edilmesine rağmen yapılan incelemeler sonucunda iş kazası olmadığı yönünde de karar verilebilir).

• **Bildirim Yükümlülüğü:** İşveren, kazayı yasal süre olan üç iş günü içinde (12.06.2025 tarihinde bildirim yaparak) bildirerek, bildirim yükümlülüğünü yerine getirmiştir. Dolayısıyla, geç bildirimden kaynaklanan rücu sorumluluğu (5510, m. 21/2) doğmamıştır.

6.2. İSG İhlalleri ve Kusur Oranı Belirlenmesi:

İfade Alma: Kazalı Ahmet Bey, işveren ve var ise görgü tanığının ifadesine başvurularak kazanın detayları, Ahmet Bey'in ayağının burkulmasına sebep olan herhangi bir cismin olup olmadığına veya zemin yüzeyinin uygun olup olmasına ilişkin beyanlar, işverenin, Ahmet Bey'in ve/veya var ise 3. Kişi(ler)nin bu kazanın yaşanmasında kusur veya kastının olup olmadığı öğrenilebilir.

Belge İncelemesi: Alınan beyanlar doğrultusunda belge incelemesine gidilebilir. Örneğin, Ahmet Bey'in gerçek ücretinin Kuruma bildirilen ücret olmadığına ilişkin iddiası halinde işyeri yasal defterlerinin incelenmesi, zemin yüzeyinin tehlikeli olduğuna dair daha öncesinde tutulmuş evrağın olduğu iddiası halinde İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin defter ve belgelerin incelenmesi söz konusu olabilir.

Nihai Rapor: Düzenlenecek raporda, İSG yükümlülük ihlalleri sonucu kusur oranları belirlenecek ve bu oranlara istinaden, Kurumun Ahmet Bey'in geçirdiği iş kazası sebebiyle yaptığı harcamalar için rücu işlemleri gerçekleştirilecektir.

Kusur Tespiti: Tespit edilen ihlalin, kusur veya kastın varlığının tespit edilmesi ve bu tespitler ile kazanın meydana gelmesinde nedensellik bağı kurulabilmesi halinde işçi, işveren ve/veya 3. Kişiler hakkında kusur oranı belirlenecektir. İşveren ve/veya 3. Kişiler hakkında kusur oranı belirlenmesi halinde Kurumun sigortalıya yaptığı ödemeler (peşin sermaye değeri) bu kişilere rücu edilecektir (5510, m. 21/1).

6.3. Sigortalının Hak Kazanımları

Ahmet Bey'e aşağıdaki sosyal sigorta yardımları sağlanacaktır (5510 Sayılı Kanun, m. 16):

Geçici İş Göremezlik Ödeneği: Ahmet Bey'e iş kazası sebebiyle 10 günlük istirahat raporu verildiği için Ahmet Bey, 10 günün tamamı için geçici iş göremezlik ödeneği alacaktır (5510 Sayılı Kanun, m. 16/a). Bu süreyi ayakta geçirdiği için alacağı ödenek, çalışmaya başladığı tarih ile iş göremezliğinin başladığı tarih arasındaki sürede elde ettiği prime esas günlük kazanç toplamının, çalıştığı gün sayısına bölünmesi suretiyle elde edilen ücret miktarının üçte ikisidir (5510 Sayılı Kanun, m.18/3).

Ayakta Tedavi Gördüğü Süre İçin Ödeneğin Hesabı

$$= \frac{\text{Prime Esas Günlük Kazanç Toplamı}}{\text{Prim Ödeme Gün Sayısı}} \times \frac{2}{3} \times 10$$

Tıbbi Tedavi ve Rehabilitasyon: Tedavi süresince tüm sağlık hizmetleri Kurum tarafından karşılanacaktır.

7. ÖRNEK OLAY

A Ltd. Şti'ne ait 600 çalışanı olan otel işletmesinde 1 aydır güvenlik görevlisi olarak çalışmakta olan Ahmet Bey, 01.06.2025 tarihinde işveren tarafından sağlanan servis ile işe geldiği sırada kalp krizi geçirerek vefat etmiştir. A Ltd. Şti yetkilileri, kalp krizinin iş kazası olmadığını düşünerek iş kazası bildiriminde bulunmamıştır. 01.07.2025 tarihinde Ahmet Bey'in çalışmayan eşi ve biri lise diğer üniversite öğrencisi 2 kızı Antalya Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne dilekçe vererek ölüm aylığı talebinde bulunmuşlardır.

ÖRNEK OLAYIN ÇÖZÜMLEMESİ:

7.1. Soruşturma Süreci (Sosyal Güvenlik Müfettişi)

Ahmet Bey'in eşi ve kızlarının yaptığı başvuruya istinaden Emeklilik Servisi Ahmet Bey'in vefatının iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında karar verilmesi için Sosyal Güvenlik Müfettişlerine intikal ettirecektir. Sosyal Güvenlik Müfettişlerince, Ahmet Bey'in işveren tarafından sağlanan servisle işe geldiği sırada geçirdiği kalp krizinin iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında soruşturma yürütülecek ve soruşturma sonunda iş kazası olduğuna karar verildiği durumda eşi ve kızlarının gelir talebinin kabul edilip edilmeyeceği değerlendirilecektir.

Sigortalılık Statüsü ve Bildirim Yükümlülüğü: Ahmet Bey'in işe giriş bildirgesi yasal süresinde verilerek sigortalılığı sağlandığından, işe giriş bildirgesinin geç verilmesine ilişkin ve sigortalılığa ilişkin idari para cezası uygulanmayacaktır.

İş Kazası Niteliği ve Bildirim Yükümlülüğü:

• **İş Kazası Tespiti (5510 Sayılı Kanun, m. 13/1-d):** Sigortalı Ahmet Bey'in işveren tarafından sağlanan servisle işe geldiği sırada geçirdiği kalp krizi sebebiyle vefat etmesi yasal tanıma uygun bir iş kazasıdır.

• **Bildirim Yükümlülüğü:** İşveren, kazayı yasal süre olan üç iş günü içinde bildirmemiştir. Az tehlikeli ve 50'den fazla çalışanı olan A Ltd. Şti'ne iş kazasını yasal süresi içerisinde bildirmediği için 53.124 TL idari para cezası uygulanacaktır.

7.2. İSG İhlalleri ve Kusur Oranı Belirlenmesi:

Ahmet Bey'in ücretine ilişkin Kuruma yapılan bildirimlerin doğruluğunu şüpheye düşürecek bir bulgu bulunmadığından fiili ücretin tespitine yönelik bir soruşturma yürütülmeyebilir. Bununla birlikte Ahmet Bey'in kalp krizi geçirmesinde işveren ve/veya 3. Kişilerin kusur, kast veya ihmalinin olup olmadığı araştırılabilir.

İfade Alma: Kurum müfettişlerince diğer çalışanların beyanları alınarak Ahmet Bey'in geçirmiş olduğu kalp krizinin işyerindeki çalışma şartları ve işyerinde yaşadığı stres veya gerginlik kaynaklı olup olmadığı netleştirilebilir.

Belge İncelemesi: Ahmet Bey'in A Ltd. Şti'ndeki özlük dosyası incelenerek işveren tarafından sağlık muayenelerinin düzenli olarak yaptırılıp yaptırılmadığı ve kalp rahatsızlığına dair bilgi bulunup bulunmadığı, öncesinde bir teşhis var ise kalp hastalığına ilişkin bir bilgi olup olmadığı ortaya koyulabilir.

Nihai Rapor: Kurum müfettişlerince alınan ifadeler ve incelenen belgelerden elde edilen tespit ile şayet var ise işveren veya 3. Kişilere kusur oranı belirlenebilir. Ancak işveren veya 3. Kişilere kusur oranı verilmesini gerektirecek bir durum tespit edilmemiş ise herhangi birine kusur oranı verilmeyebilir.

Kusur Tespiti: Ahmet Bey'in kalp krizi geçirmesi ile işyerindeki çalışma koşulları (aşırı stres, dinlenme sürelerine uyulmaması, ağır fiziksel zorlama) arasında illiyet bağının kurulması durumunda rücu işlemi söz konusu olabilmektedir. Yine işveren veya 3. kişilerin ihlal, kusur veya kastın varlığının tespit edilmesi ve bu tespitler ile kazanın meydana gelmesinde nedensellik bağı kurulabilmesi halinde işveren ve/veya 3. Kişiler hakkında kusur oranı

belirlenebilir. İşveren ve/veya 3. Kişiler hakkında kusur oranı belirlenmesi halinde işverenden hak sahiplerine bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, 3. Kişilerden ise yarısı için rücu işlemi gerçekleştirilebilir (5510, m. 21/1 ve 21/4).

7.3. Sigortalının Hak Sahiplerinin Kazanımları

Kanunun 3. Maddesinde sigortalının sigortalı sayılmayan veya isteğe bağlı sigortalı olmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olan eşi ile ne yaşı olursa olsun evli olmayan kız çocuklarını hak sahibi olarak tanımlanmaktadır. Bu sebeple Ahmet Bey'in eşi ile lise ve üniversite öğrencisi kızlarına gelir bağlanacaktır (5510 Sayılı Kanun, m. 16/c). Ahmet Bey bu işyerinde yalnızca 1 ay çalıştığı için adına bu 1 ayda yatırılan prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle çıkan rakamın otuz katı (5510 Sayılı Kanun, m. 17)'nin %50'si eşine, %25'lik kısmı kızlarına gelir olarak bağlanacaktır.

Ölüm Gelirinin Hesabı =

$$\frac{1 \text{ Aylık Prime Esas Kazanç}}{\text{Prim Ödeme Gün Sayısı}} \times 30 \times 0,70$$

Eşe Düşen Hisse: Ölüm Gelirinin Hesabı X 0,50

Her Bir Kız Çocuğuna Düşen Hisse: Ölüm Gelirinin Hesabı X 0,25

Ayrıca hak sahiplerine tek seferde 4.888,00 TL (2025 yılı için belirlenen tutar) cenaze ödeneği ödenecektir.

8. ÖRNEK OLAY

A Ltd. Şti'ne ait market işletmesinde 3 yıldır raf görevlisi olarak çalışan Ayşe Hanım, 5 yıldır bel fitiği rahatsızlığı sebebiyle hastane kayıtları bulunmaktadır. Son olarak Ayşe Hanım, 01.06.2025 tarihinde bel ağrısı şikayeti ile hastaneye başvurmuştur. 10.06.2025 tarihinde Antalya Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne dilekçe vererek 01.06.2025 tarihinde market işletmesinde rafları düzenlerken birden belinde ağrı hissettiğini, kaldırdığı ürünlerin ağırlığı sebebiyle iş kazası geçirdiğini iddia etmiştir. A Ltd. Şti tarafından verilmiş bir iş kazası bildirimini bulunmamaktadır.

ÖRNEK OLAYIN ÇÖZÜMLEMESİ:

8.1. Soruşturma Süreci (Sosyal Güvenlik Denetmeni)

Sosyal Güvenlik Denetmenlerince Ayşe Hanım'ın bel fıtığı rahatsızlığının iş kazası sayılıp sayılmayacağına yönelik soruşturma yürütülecek ve iş kazası sayılması halinde gelir talebinin kabul edilip edilmeyeceği değerlendirilecektir.

Sigortalılık Statüsü ve Bildirim Yükümlülüğü: Ayşe Hanım'ın işe giriş bildirgesi yasal süresinde verilerek sigortalılığı sağlandığından, işe giriş bildirgesinin geç verilmesine ilişkin ve sigortalılığa ilişkin idari para cezası uygulanmayacaktır.

İş Kazası Niteliği ve Bildirim Yükümlülüğü:

Ayşe Hanım'ın bel fıtığı rahatsızlığına bağlı sürecin 5 yıldır devam etmekte olduğu soruşturma sürecinde tespit edilmesi sebebiyle iş kazası talebi reddedilecektir.

• **Bildirim Yükümlülüğü:** Ayşe Hanım'ın başvurusu iş kazası olarak kabul edilmediğinden işveren hakkında iş kazasını bildirmemeye ilişkin idari para cezası uygulanmayacaktır.

8.2. İSG İhlalleri ve Kusur Oranı Belirlenmesi:

İfade Alma: Kurum denetmenlerince Ayşe Hanım'ın başvurusu ile ilgili ifadesine başvurulabilir.

Belge İncelemesi: İşverenden Ayşe Hanım'ın sağlık raporlarını içeren özlük dosyası talep edilebilir.

Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Düzenlenen Belgelerin İncelenmesi: Ayşe Hanım'ın bel rahatsızlığına ilişkin hastane kayıtları, hekim notları incelenebilir.

Nihai Rapor: Kurum denetmenlerince yürütülen soruşturma neticesinde Ayşe Hanım'ın başvurusunun iş kazası olmadığı yönünde karar verildiğinden işveren veya 3. Kişi(ler) için kusur tespitinde bulunulmayacaktır.

8.3. Sigortalının Kazanımları

Ayşe Hanım'ın başvurusu iş kazası olarak kabul edilmediğinden iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına bağlı hak ve yardımlardan yaralanması mümkün olmayacaktır.

9. ÖRNEK OLAY

Tehlikeli A Ltd. Şti'ne ait 200 çalışanı olan hastane işletmesinde 3 yıldır Muhasebe Müdürü olarak çalışan Ayşe Hanım yeni bir muhasebe programına ait 10.06.2025-15.06.2025 tarihleri arasında 5 günlük seminer için işvereni tarafından Manavgat'ta bulunan bir otele gönderilmiştir. 11.06.2025 tarihi sabah saatlerinde seminere giren Ayşe Hanım o günkü eğitim saatinin tamamlanmasının ardından otelin havuzunda vakit geçirmek istemiş ise de havuzda boğularak vefat etmiştir. A Ltd. Şti boğulma vakasının işyerinde gerçekleşmemesi sebebiyle iş kazası bildiriminde bulunmamıştır. Ayşe Hanım'ın birlikte yaşadığı ve ekonomik ihtiyaçlarını karşıladığı, çalışmayan ve bir geliri olmayan annesi ölüm aylığı alma talebiyle Antalya Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne başvurmuştur (diğer çocuklarından hak kazandığı gelir/aylıklar hariç).

ÖRNEK OLAYIN ÇÖZÜMLEMESİ:

9.1. Soruşturma Süreci (Sosyal Güvenlik Denetmeni – Sosyal Güvenlik Müfettişi)

Hizmet aktine tabi 5 yıllık sigortalılık süresi ve 900 gün primi olan sigortalıların vefatı halinde hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanabilmektedir (5510 Sayılı Kanun, m.32). Ayşe Hanım'ın annesinin başvurusu da iş kazasından bağımsız bir şekilde ölüm aylığı bağlanması üzerine yapıldığı için başvurusu Sosyal Güvenlik Denetmenlerine intikal ettirilecektir. Sosyal Güvenlik Denetmenleri, Ayşe Hanım'ın annesinin gelir tespiti işlemleri sırasında beyanına başvuracak ve Ayşe Hanım'ın vefatına sebep olan olayın iş kazası olduğu anlaşılarak ölümlü iş kazaları soruşturmalarını yürüten Sosyal Güvenlik Müfettişlerine konuyu intikal ettirecektir.

Sosyal Güvenlik Müfettişlerince Ayşe Hanım'ın işveren tarafından gönderildiği otelde boğularak vefat etmesinin iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında soruşturma yürütülecek iş kazası sayılması halinde annesinin gelir talebi değerlendirilecektir (Şayet iş kazası olarak sayılmaz ise annenin başvurusu ölüm aylığına ilişkin şartlar kapsamında değerlendirilecektir).

Sigortalılık Statüsü ve Bildirim Yükümlülüğü: Ayşe Hanım'ın işe giriş bildirgesi yasal süresinde verilerek sigortalılığı sağlandığından, işe giriş bildirgesinin geç verilmesine ilişkin ve sigortalılığa ilişkin idari para cezası uygulanmayacaktır.

İş Kazası Niteliği ve Bildirim Yükümlülüğü:

• **İş Kazası Tespiti (5510 Sayılı Kanun, m. 13/1-c):** Sigortalı Ayşe Hanım'ın görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanda boğularak vefat etmesi yasal tanıma uygun bir iş kazasıdır.

• **Bildirim Yükümlülüğü:** İşveren, kazayı yasal süre olan üç iş günü içinde bildirmemiştir. Tehlikeli ve 50'den fazla çalışanı olan A Ltd. Şti'ne iş kazasını yasal süresi içerisinde bildirmediği için 70.832 TL idari para cezası uygulanacaktır.

9.2. İSG İhlalleri ve Kusur Oranı Belirlenmesi:

İfade Alma: Ayşe Hanım'ın işveren tarafından görevlendirilerek gittiği otelde boğularak vefat etmesinde işverenin, Ayşe Hanım'ın ve var ise 3. Kişi(ler)nin (havuzda cankurtaran olmaması, zeminin aşırı kaygan olması veya otelin başka bir ihmalinin araştırılması) kusur veya kastının olup olmadığının ortaya koyulması için Ayşe Hanım'ın işvereni ve çalışma arkadaşları ile otel çalışanları ve yetkililerinin beyanlarına başvurulabilir.

Belge İncelemesi: İşverenden, özlük dosyası ve görevlendirme evrakı gibi evraklar talep edilebilir.

Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Düzenlenen Belgelerin İncelenmesi: Ambulans ve hastane gibi sağlık kuruluşlarınca düzenlenen tıbbi belgeler ile kolluk kuvvetleri ile varsa mahkeme tutanakları incelenebilir.

Nihai Rapor: Düzenlenecek raporda, olayın iş kazası olduğu ortaya konulacak ilaveten var ise kusur/kastı olan kişi veya kişilere iş kazası sebebiyle Ayşe Hanım'ın annesine bağlanacak ölüm gelirinden ötürü rücu işlemleri gerçekleştirilecektir (5510, m. 21/1 ve 21/4).

9.3. Sigortalının Hak Sahiplerinin Kazanımları

Kanunun 3. Maddesinde, geçiminin genel sağlık sigortalısı tarafından sağlandığı Kurumca belirlenen kriterlere göre tespit edilen ana ve babası hak sahibi olarak tanımlanmaktadır. Bu sebeple Ayşe Hanım'ın annesine ölüm geliri bağlanacaktır (5510 Sayılı Kanun, m. 16/c). Ayşe Hanım'ın iş kazasından önceki oniki aydaki son üç ay içindeki kazançlarının bu süreçteki prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle çıkan rakamın otuz katı (5510 Sayılı Kanun, m. 17)nin %25'i her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu

gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olan annesine gelir olarak bağlanacaktır.

Ölüm	Gelirinin	Hesabı=
Kazanın Olduğu Tarihten Önceki Oniki Aydaki Son Üç Ay İçindeki Prime Esas Kazançlar Toplamı		
Toplam Prim Ödeme Gün Sayısı		
X 30 X 0,70		

Anneye Düşen Hisse: Ölüm Gelirinin Hesabı X 0,25

Ayrıca hak sahibi olarak Ayşe Hanım'ın annesine tek seferde 4.888,00 TL (2025 yılı için belirlenen tutar) cenaze ödeneği ödenecektir.

10. ÖRNEK OLAY

A Ltd. Şti. işyerinde 01.11.2024 tarihinden beri cam ustası olarak net 50.000 TL ücretle çalışan Ahmet Bey adına SGK'ya prime esas alt kazançtan (asgari ücret) bildirim yapılmaktadır. Ahmet Bey sipariş edilen camı takmak üzere 01.12.2025 tarihinde gittiği daireye camı çıkarırken cam kırılmış ve sağ kol damarını kesmiştir. Olay sebebiyle Ahmet Bey 5 gün yatarak 6 ay ayakta tedavi görmüş, sürekli iş göremezlik derecesi %20 olarak belirlenmiştir. İşveren 03.12.2025 tarihinde iş kazasını Muratpaşa Sosyal Güvenlik Merkezi Müdürlüğüne bildirmiştir. Ahmet Bey'e İSG eğitimi ve gerekli KKD sağlanmamıştır. Olayın görgü tanığı Mehmet Bey'dir.

ÖRNEK OLAYIN ÇÖZÜMLEMESİ:

10.1.Soruşturma Süreci (Sosyal Güvenlik Denetmeni)

İşveren, iş kazasını yasal süresi geçtikten sonra olsa bile Kuruma bildirim yaptığı için İş Kazası Tespit Komisyonu'nca olayın iş kazası olduğuna karar verilecek ve Sosyal Güvenlik Denetmenliğine intikal ettirilecektir (İş kazası olduğu kararına varılamadığı durumlarda Sosyal Güvenlik Denetmenleri iş kazası olup olmadığını da değerlendirecektir). Sosyal Güvenlik Denetmeni tarafından yürütülen soruşturma neticesinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri uyarınca aşağıdaki hususlar hakkında karar verilecektir:

Sigortalılık Statüsü ve Bildirim Yükümlülüğü: Ahmet Bey'in işe giriş bildirgesinin yasal süresinde verilmesi ve sigortalılığının sağlanması sebebiyle işe giriş bildirgesinin verilmemesine ve sigortalılığına ilişkin idari para cezası uygulanmayacaktır.

İş Kazası Tespiti (5510 Sayılı Kanun, m. 13/1-c): Sigortalı Ahmet Bey'in, işveren tarafından görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderildiği sırada meydana gelen kaza yasal tanıma uygun bir iş kazasıdır. Olayın iş kazası olduğu Kısa Vadeli Sigorta Servisi'nce re'sen kabul edildiğinden iş kazası olup olmadığı Sosyal Güvenlik Denetmenlerince tekrar incelenmeyecektir.

Bildirim Yükümlülüğü: İşveren, kazayı yasal süre olan üç iş günü içinde (03.12.2025 tarihinde bildirim yaparak) bildirerek, bildirim yükümlülüğünü yerine getirmiştir. Dolayısıyla, geç bildirimden kaynaklanan rücu sorumluluğu (5510, m. 21/2) doğmamıştır.

10.2. İSG İhlalleri ve Kusur Oranı Belirlenmesi:

İfade Alma: Kazalı Ahmet Bey, işveren ve görgü tanığı Mehmet Bey'in ifadesine başvurularak kazanın detayları, KKD durumu ve eğitime ilişkin beyanlar, işverenin, Ahmet Bey'in ve var ise 3. Kişi(ler)nin bu kazanın yaşanmasında kusur veya kastının olup olmadığı öğrenilebilir.

Belge İncelemesi: İşverenden, işe giriş bildirgesi ve iş kazası bildirimi gibi zorunlu evraklar, yasal defterler (ücret tespiti için), banka hespa dekontları ve İSG kayıtları (eğitim kayıtlarının yokluğunun teyidi için) talep edilebilir.

Nihai Rapor: Düzenlenecek raporda, İSG yükümlülük ihlalleri sonucu kusur oranları belirlenecek ve bu oranlara istinaden, Kurumun Ahmet Bey'in geçirdiği iş kazası sebebiyle yaptığı harcamalar için rücu işlemleri gerçekleştirilecektir.

Yürütülen soruşturma sonucunda iş kazasının yaşanmasında işveren tarafından İSG Eğitimi ve KKD sağlanmaması dışında kusur tespit edilemediği varsayımı ile işveren, 6331 sayılı Kanun'un genel yükümlülüklerine (m. 4) ve önleme ilkelerine (m. 5) aykırı davranmıştır:

Eğitim Yükümlülüğünün İhlali (6331, m. 17): İşveren, çalışanı işe başlamadan önce gerekli İSG eğitimini vermekle yükümlüdür. Ahmet Bey'e bu eğitimin verilmemesi, işverenin temel yükümlülük ihlalinin teşkil etmektedir.

KKD Sağlama Yükümlülüğünün İhlali: Cam taşıma ve takma işinde kesilmelere karşı dayanıklı eldiven, kolluk veya özel iş kıyafeti (KKD) sağlanmaması, risklerden kaçınma ve önleyici tedbirleri alma yükümlülüklerinin (6331, m. 4/a ve m. 5) ihlalidir.

Kusur Tespiti: Söz konusu ihlaller, kazanın meydana gelmesinde nedensellik bağı kurularak işverenin kusurlu sayılmasına yol açar. İş kazası soruşturma raporunda, bu ihmallerin ağırlığına göre işveren kusur oranı belirlenecektir. İşveren kusuru oranında, Kurumun sigortalıya yaptığı ödemeler (peşin sermaye değeri) işverene rücu edilecektir (5510, m. 21/1).

İlaveten Ahmet Bey'in gerçek ücretinin tespit edilmesi söz konusu olacaktır. Gerçek ücretin tespiti hem sigortalıya ödenecek geçici ve sürekli iş göremezlik gelirinin miktarını değiştirecek hem de gerçek ücretin SGK'ya bildirilmediği tespit edilen her ay için işverene 5510 Sayılı Kanun'un 102. Maddenin m bendinin 4-a alt bendine istinaden idari para cezası uygulanacaktır. Yine fiili durumu yansıtmayan her bir ay için yasal defterlere ve ücret ödeme bordrolarına geçersizlik (5510 S.K, m.102/e-4 ve 102/e-5) cezaları uygulanacaktır.

10.3. Sigortalının Hak Kazanımları

Geçici İş Göremezlik Ödeneği: Kaza geçirdiği andan itibaren ayakta ve yatarak tedavi gördüğü süre boyunca GİGÖ ödenecektir. Ödenek, tespit edilen gerçek ücreti dikkate alınarak hesaplanacaktır.

Yatarak Tedavi Gördüğü Süre İçin Ödeneğin Hesabı

$$= \frac{\text{Tespit Edilen Günlük Gerçek Ücret}}{2} \times 5$$

65.025 (vergi dilimi dikkate alınmaksızın 50.000 TL net ücretin brütü) / 30=2.167,5 TL Günlük Brüt Ücret

$$\frac{2.167,5}{2} \times 5 = 5.418,75 \text{ TL}$$

Ayakta Tedavi Gördüğü Süre İçin Ödeneğin Hesabı =

$$\text{Tespit Edilen Günlük Gerçek Ücret} \times \frac{2}{3} \times 30$$

2.167,5 $\times \frac{2}{3} \times 30$ =43.350 TL (6 ay boyunca bu hesaba göre ödeneği alacak)

Sürekli İş Göremezlik Geliri (SİGG): Sağlık Kurulu tarafından MKG kaybı %20 olarak belirlendiği için, sürekli iş göremezlik geliri bağlanma şartı yerine gelmiştir. Bu sebeple geçici iş göremezlik ödeneğinin sona erdiği

tarihi takip eden ay başından itibaren tespit edilen gerçek ücretine göre hesaplanmış sürekli iş göremezlik geliri bağlanacaktır.

Sürekli İş Göremezlik Geliri Hesaplaması: SİGG miktarı, tam iş göremezlik gelirin (%70) MKG kaybı oranıyla çarpılmasıyla hesaplanacaktır:

$$\text{SİGG Oranı} = 0.70 \times 0.20 = 0.14$$

$$\text{Gelirin Hesabı} = \text{Tespit Edilen Günlük Gerçek Ücret} \times 30 \times 0.14$$

$$2.167,5 \times 30 \times 0.14 = 9.103,5 \text{ TL}$$

Tıbbi Tedavi ve Rehabilitasyon: Tedavi süresince tüm sağlık hizmetleri Kurum tarafından karşılanacaktır.

11. ÖRNEK OLAY

20 çalışanı bulunan A Ltd. Şti'ne ait inşaat işyerinde 3 aydır çalışmakta olan Mehmet Bey, 01.10.2025 tarihinde 4. Kattan düşmüş ve omuriliğinde meydana gelen hasar sebebiyle felç kalmıştır. 6 ay yatarak, 18 ay ayakta tedavi gören Mehmet Bey'in Sağlık Kurulu Raporu neticesinde, kazaya bağlı olarak sürekli iş göremezlik derecesi (MKG kaybı) %100 olarak tespit edilmiştir. Mehmet Bey'e işveren tarafından İSG eğitimi ve gerekli KKD sağlanmamıştır. İşveren iş kazası bildirimini 05.10.2025 tarihinde yapmıştır.

ÖRNEK OLAYIN ÇÖZÜMLEMESİ:

11.1.Soruşturma Süreci (Sosyal Güvenlik Denetmeni)

Sosyal Güvenlik Denetmeni tarafından yürütülen soruşturma neticesinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri uyarınca aşağıdaki hususlar hakkında karar verilecektir:

Sigortalılık Statüsü ve Bildirim Yükümlülüğü: Mehmet Bey'in işe giriş bildirgesinin yasal süresinde verilmesi ve sigortalılığının sağlanması sebebiyle işe giriş bildirgesinin verilmemesine ve sigortalılığına ilişkin idari para cezası uygulanmayacaktır.

İş Kazası Tespiti (5510 Sayılı Kanun, m. 13/1-a): Sigortalı Mehmet Bey'in, işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen kaza yasal tanıma uygun bir iş kazasıdır. Olayın iş kazası olduğu Kısa Vadeli Sigorta Servisi'nce re'sen kabul edildiğinden iş kazası olup olmadığı Sosyal Güvenlik Denetmenlerince tekrar incelenmeyecektir.

Bildirim Yükümlülüğü: İşveren, kazayı yasal süre olan üç iş günü içinde bildirmemiştir, yasal süre geçtikten sonra bildirmiştir. Bildirim yükümlülüğünü yasal süresinde bildirmemesinden ötürü çok tehlikeli 50'den az çalışanı olan A Ltd. Şti'ne uygulanacak idari para cezası 70.832 TL'dir. Bununla birlikte bildirimin Kuruma yapıldığı tarihe kadar geçen süreçte sigortalı için yapılan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödeneği Kurumca işverenden tahsil edilecektir (5510, m. 14).

11.2. İSG İhlalleri ve Kusur Oranı Belirlenmesi:

İfade Alma: Kazalı Mehmet Bey, işveren ve diğer bordro tanıklarının ifadesine başvurularak kazanın detayları, KKD durumu ve eğitime ilişkin beyanlar, işverenin, Mehmet Bey'in ve var ise 3. Kişi(ler)nin bu kazanın yaşanmasında kusur veya kastının olup olmadığı öğrenilebilir.

Belge İncelemesi: İşverenden, işe giriş bildirgesi ve iş kazası bildirimi gibi zorunlu evraklar ve İSG kayıtları (eğitim kayıtlarının yokluğunun teyidi için) talep edilebilir.

Nihai Rapor: Düzenlenecek raporda, İSG yükümlülük ihlalleri sonucu kusur oranları belirlenecek ve bu oranlara istinaden, Kurumun Mehmet Bey'in geçirdiği iş kazası sebebiyle yaptığı harcamalar için rücu işlemleri gerçekleştirilecektir.

KKD Sağlama Yükümlülüğünün İhlali: Yüksekte yapılan işlerde paraşüt tipi emniyet kemerinin sigortalı için temin edilmesi, nasıl kullanılacağına dair eğitim verilmesi, kullanıp kullanmadığının denetlenmesi gerekmektedir. İşverenin bu yükümlülükleri yerine getirmemesi risklerden kaçınma ve önleyici tedbirleri alma yükümlülüklerinin (6331, m. 4/a ve m. 5) ihlalidir.

Kusur Tespiti: Yürütülen soruşturma sonucunda iş kazasının yaşanmasında işveren tarafından KKD sağlanmaması dışında kusur tespit edilemediği varsayımı ile işverenin, 6331 sayılı Kanun'un genel yükümlülüklerine (m. 4) ve önleme ilkelerine (m. 5) aykırı davrandığı söylenebilir. İşverenin İSG kurallarına göre üzerine düşen yükümlülüğü yerine getirmemiş olması kendisine verilecek kusur oranının yüksek olmasına sebebiyet verecektir. İşverenin kusuru oranında, Kurumun sigortalıya yaptığı ödemeler (peşin sermaye değeri) için işverene rücu edilecektir (5510, m. 21/1).

11.3. Sigortalının Hak Kazanımları

Geçici İş Göremezlik Ödeneği: Kaza geçirdiği andan itibaren ayakta ve yatarak tedavi gördüğü süre boyunca GİGÖ ödenecektir. GİGÖ tutarı, çalışmaya başladığı tarih ile iş göremezliğinin başladığı tarih arasındaki sürede elde ettiği prime esas günlük kazanç toplamının, çalıştığı gün sayısına bölünmesi suretiyle belirlenecektir (5510, m. 17/2).

Yatarak Tedavi Dönemi Geçici İş Göremezlik Ödeneği Hesabı

$$= \frac{\text{Çalıştığı Üç Ayın Prime Esas Günlük Kazanç Toplamı}}{\text{Çalışılan Gün Sayısı}} \div 2 \times 30 \text{ (6 ay boyunca)}$$

bu hesaba göre ödenek alır)

Ayakta Tedavi Dönemi Geçici İş Göremezlik Ödeneği Hesabı

$$= \frac{\text{Çalıştığı Üç Ayın Prime Esas Günlük Kazanç Toplamı}}{\text{Çalışılan Gün Sayısı}} \times \frac{2}{3} \times 30 \text{ (18 ay boyunca)}$$

bu hesaba göre ödenek alır)

Sürekli İş Göremezlik Geliri (SİGG): Sağlık Kurulu tarafından MKG kaybı %100 olarak belirlendiği için, sürekli iş göremezlik geliri bağlanma şartı yerine gelmiştir. Bu sebeple geçici iş göremezlik ödeneğinin sona erdiği tarihi takip eden ay başından itibaren sürekli iş göremezlik geliri bağlanacaktır.

Sürekli İş Göremezlik Geliri Hesaplaması: Mehmet Bey'in başka birinin sürekli bakımına muhtaç hale gelmesi sebebiyle gelir bağlama oranı %100 olarak uygulanacaktır.

Gelirin Hesabı = Günlük Kazanç X 30

Tıbbi Tedavi ve Rehabilitasyon: Tedavi süresince tüm sağlık hizmetleri Kurum tarafından karşılanacaktır.

12. ÖRNEK OLAY

200 çalışanı bulunan A Ltd. Şti'ne ait otel işletmesinde 1 yıldır aşçı yardımcısı olarak çalışan Ahmet Bey, 01.11.2025-15.11.2025 tarihlerinde yıllık izne ayrılmıştır. Ahmet Bey 10.11.2025 tarihinde kişisel işleir için bankaya geldikten sonra arkadaşlarını görmek için otele uğramıştır. Mutfaktaki su birikintisini fark etmeyen Ahmet Bey kayıp düşerek kolunu kırmıştır. Kendisine 40 gün istirahat raporu verilmiştir. A Ltd. Şti yıllık izin süresinde çalışmadığı için Ahmet Bey adına iş kazası bildiriminde bulunmamıştır. Ahmet Bey, Antalya Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne gelerek A Ltd. Şti hakkında şikayetçi olmuştur.

ÖRNEK OLAYIN ÇÖZÜMLEMESİ:

12.1.Soruşturma Süreci (Sosyal Güvenlik Denetmeni)

Kısa Vadeli Sigortalar Servisi kendilerine intikal etmiş bir iş kazası bildirimini bulunmadığından Ahmet Bey şikayetini doğrudan Sosyal Güvenlik Denetmenlerine yapacaktır. Sosyal Güvenlik Denetmeni tarafından yürütülen soruşturma neticesinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri uyarınca aşağıdaki hususlar hakkında karar verilecektir:

Sigortalılık Statüsü ve Bildirim Yükümlülüğü: Ahmet Bey'in işe giriş bildirgesinin yasal süresinde verilmesi ve sigortalılığının sağlanması sebebiyle işe giriş bildirgesinin verilmemesine ve sigortalılığına ilişkin idari para cezası uygulanmayacaktır.

İş Kazası Tespiti (5510 Sayılı Kanun, m. 13/1-a): Her ne kadar kaza yıllık izin süresinde yaşanmış olsa da sigortalı Ahmet Bey'in, işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen kaza yasal tanıma uygun bir iş kazasıdır. Olayın iş kazası olduğu Sosyal Güvenlik Denetmenlerince düzenlenen raporla ortaya koyulacaktır.

Bildirim Yükümlülüğü: İşveren, kazayı yasal süre olan üç iş günü içinde bildirmemiştir. Bildirim yükümlülüğünü yasal süresinde bildirmemesinden ötürü az tehlikeli 50'den fazla çalışanı olan A Ltd. Şti'ne uygulanacak idari para cezası 53.124 TL'dir. Aynı zamanda Kurumun sigortalı için yaptığı harcamaların bildirim yapılan tarihe kadarki kısmı için işverene rücu edilecektir (5510, m. 21/2).

12.2. İSG İhlalleri ve Kusur Oranı Belirlenmesi:

İfade Alma: Kazalı Ahmet Bey, işveren ve diğer bordro tanıklarının ifadesine başvurularak kazanın detayları, işverenin, Ahmet Bey'in ve var ise 3. Kişi(ler)nin bu kazanın yaşanmasında kusur veya kastının olup olmadığı öğrenilebilir.

Belge İncelemesi: İşverenden İSG kayıtlarına ilişkin defter ve evraklar talep edilebilir.

Nihai Rapor: Düzenlenecek raporda, olayın iş kazası olduğu, işverenin iş kazası bildirim yükümlülüğünü yerine getirmediği tespitlerinde bulunulacaktır. İSG yükümlülük ihlalleri sonucu kusur oranları belirlenecek ve bu oranlara istinaden, Kurumun Ahmet Bey'in geçirdiği iş kazası sebebiyle yaptığı harcamalar için rücu işlemleri gerçekleştirilecek ve ayrıca işverene iş kazasını bildirmemeye ilişkin idari para cezası uygulanacaktır.

KKD Sağlama Yükümlülüğünün İhlali: Mutfaktaki su birikintisi "çalışma ortamının temiz ve güvenli tutulmaması" kuralının ihlalidir. Bu durum 6331 sayılı Kanun m. 4 - İş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün yerine getirilmemesi ile ilgilidir.

Kusur Tespiti: İşyerinde çalışmakta iken geçirilen iş kazası sebebiyle kusur oranları nasıl tespit ediliyor ise Ahmet Bey'in iş kazasında da aynı şekilde İSG hükümleri çerçevesinde kusur oranları belirlenecektir. Yapılan tespitler doğrultusunda kusuru belirlenen kişi veya kişilere kusurları oranında Kurumun sigortalıya yaptığı ödemeler rücu edilecektir (5510, m. 21 ve 22).

12.3. Sigortalının Hak Kazanımları

Geçici İş Göremezlik Ödeneği: Kaza geçirdiği andan itibaren ayakta ve yatarak tedavi gördüğü süre boyunca GİGÖ ödenecektir. GİGÖ tutarı, iş kazasının olduğu tarihten önceki oniki aydaki son üç ay içindeki prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanacaktır. Ahmet Bey'in ayakta tedavi alması sebebiyle bulunan bu rakamın üçte ikisi GİGÖ olarak kendisine ödenecektir (5510, m. 17/1 ve 18/3).

Geçici İş Göremezlik Ödeneği Hesabı =

Kazanın Olduğu Tarihten Önceki Oniki Aydaki Son Üç Ay İçindeki Prime Esas Kazançlar Toplamı
Toplam Prim Ödeme Gün Sayısı

$$X \frac{2}{3} \times 40$$

Tıbbi Tedavi ve Rehabilitasyon: Tedavi süresince tüm sağlık hizmetleri Kurum tarafından karşılanacaktır.

13. ÖRNEK OLAY

A Ltd. Şti.'ne ait pazarlama departmanında sigortalı çalışan Ahmet Bey, 15.06.2025 tarihinde şirket aracılığıyla Antalya'daki bayileri ziyaret etmek üzere görevlendirilmiştir. Ahmet Bey, öğle yemeği sırasında alkol almış ve ardından yola devam etmiştir. Saat 16:00 sularında virajı alamayarak trafik kazası geçirmiş, olay yerine gelen kolluk kuvvetlerince yapılan ölçümde Ahmet Bey'in 1.20 promil alkollü olduğu tespit edilmiştir. Kaza neticesinde Ahmet Bey'in her iki ayağında da kırık oluşmuş ve 4 gün yatarak, 6 ay ayakta sürecektir bir tedavi sürecine girmiştir. İşveren, kazayı 16.06.2025 tarihinde Antalya Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne bildirmiştir.

ÖRNEK OLAYIN ÇÖZÜMLEMESİ:

13.1.Soruşturma Süreci (Sosyal Güvenlik Denetmeni)

Sosyal Güvenlik Denetmeni tarafından yürütülen soruşturma neticesinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri uyarınca aşağıdaki hususlar hakkında karar verilecektir:

Sigortalılık Statüsü ve Bildirim Yükümlülüğü: Ahmet Bey'in işe giriş bildirgesinin yasal süresinde verilmesi ve sigortalılığının sağlanması sebebiyle işe giriş bildirgesinin verilmemesine ve sigortalılığına ilişkin idari para cezası uygulanmayacaktır.

İş Kazası Tespiti (5510 Sayılı Kanun, m. 13/1-c): Ahmet Bey işveren tarafından görevlendirildiği ve işverene ait araçla yolda olduğu sırada kaza geçirdiği için bu olay yasal tanıma uygun bir iş kazasıdır.

Bildirim Yükümlülüğü: İşveren, kazayı yasal süre olan üç iş günü içinde bildirdiğinden bildirim yükümlülüğünü yerine getirmiştir. Dolayısıyla, geç bildirimden kaynaklanan rücu sorumluluğu (5510, m. 21/2) doğmamıştır.

12.2. İSG İhlalleri ve Kusur Oranı Belirlenmesi:

İfade Alma: Kazalı Ahmet Bey ve işverenin ifadesine başvurularak kazanın detayları, işverenin, Ahmet Bey'in ve var ise 3. Kişi(ler)nin bu kazanın yaşanmasında kusur veya kastının olup olmadığı öğrenilebilir.

Belge İncelemesi: İşverenden İSG kayıtlarına ilişkin defter ve evraklar talep edilebilir.

Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Düzenlenen Belgelerin İncelenmesi: Ahmet Bey'in geçirdiği kazaya ait kolluk kuvvetlerince düzenlenen tutanaklar incelenebilir.

Nihai Rapor: Düzenlenecek raporda, olayın iş kazası olduğu, işverenin iş kazası bildirim yükümlülüğünü yerine getirdiği tespitlerinde bulunulacaktır. İSG yükümlülük ihlalleri sonucu kusur oranları belirlenecek ve bu oranlara istinaden, Kurumun Ahmet Bey'in geçirdiği iş kazası sebebiyle yaptığı harcamalar için rücu işlemleri gerçekleştirilecektir.

Sigortalının Ağır Kusuru (5510 Sayılı Kanun, m. 22/b): Alkol etkisinde araç kullanmak, emniyet kurallarının ağır ihhalidir. Sigortalının "iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymaması sonucu" (6331 S.K, m.19) meydana gelen iş kazası söz konusudur.

Kusur Tespiti: Sigortalının alkol alarak araç kullanması kendisine verilecek kusur oranını yükseltecek ve ağır kusurun söz konusu olmasına sebep olacaktır. Sigortalının alkol aldığından haberdar olan işverenin araç kullanmasını engellememiş olması söz konusu ise işverene de kusur oranı belirlenecektir. Yapılan tespitler doğrultusunda kusuru belirlenen kişi veya kişilere kusurları oranında Kurumun sigortalıya yaptığı ödemeler sebebiyle ek-siltme/rücu işlemleri gerçekleştirilecektir (5510, m. 21 ve 22).

12.3. Sigortalının Hak Kazanımları

Geçici İş Göremezlik Ödeneği: Kaza geçirdiği andan itibaren ayakta ve yatarak tedavi gördüğü süre boyunca GİGÖ ödenecektir. GİGÖ tutarı, iş kazasının olduğu tarihten önceki oniki aydaki son üç ay içindeki prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanacaktır. Ahmet Bey'in geçirdiği iş kazasında %100 ağır kusuru olduğu varsayımı ile bu ödenek kendisine %50 oranında eksilterek verilecektir (5510, m. 22/c).

Yatarak Tedavi Süresince Gelirin Hesabı =

$$\frac{\text{Prime Esas Kazançlar Toplamı}}{\text{Çalışılan Gün Sayısı}} \div 2 \times \frac{50}{100} \times 4$$

Ayakta Tedavi Süresince Gelirin Hesabı =

$$\frac{\text{Prime Esas Kazançlar Toplamı}}{\text{Çalışılan Gün Sayısı}} \div 2 \times \frac{2}{3} \times 30 \text{ (6 ay boyunca bu hesaba göre ödenek alınır)}$$

Tıbbi Tedavi ve Rehabilitasyon: Tedavi süresince tüm sağlık hizmetleri Kurum tarafından karşılanacaktır.

14. ÖRNEK OLAY

Antalya'daki bir meslek lisesinde son sınıf öğrencisi olan 17 yaşındaki Burak, zorunlu stajı kapsamında 200 çalışanı bulunan ve "Tehlikeli" sınıfta yer alan B Makine A.Ş. bünyesinde 01.09.2025 tarihinde staja başlamıştır. 15.10.2025 tarihinde usta öğreticisinin gözetimi dışında, kullanma yetkisi ve eğitiminin olmadığı bir torna tezgahını çalıştırmış; eldiveninin tezgâha sıkışması sonucu sağ el işaret parmağını kaybetmiştir. 5 gün yatarak 45 gün ayakta tedavi görmüş, Sağlık Kurulu Raporu neticesinde, kazaya bağlı olarak sürekli iş göremezlik derecesi (MKG kaybı) %14 olarak tespit edilmiştir. İşveren, öğrencinin stajyer olması sebebiyle bildirim yükümlülüğünün okulda olduğunu düşünerek SGK'ya bildirim yapmamıştır. Burak'ın ailesi olaydan 10 gün sonra Antalya Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne başvurmuştur.

14.1.Soruşturma Süreci (Sosyal Güvenlik Denetmeni)

Burak'ın ailesinin şikâyeti üzerine Sosyal Güvenlik Denetmenlerince olayın iş kazası olup olmadığı ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri uyarınca aşağıdaki hususlar hakkında karar verilecektir:

Sigortalılık Statüsü ve Bildirim Yükümlülüğü: Burak, zorunlu staj kapsamında olduğu için İş Kazası ve Meslek Hastalığı sigorta primleri Milli Eğitim Bakanlığı (okul) tarafından ödenmektedir. İşe giriş bildirgesinin yasal süresinde verilmesi ve sigortalılığının sağlanması sebebiyle işe giriş bildirgesinin verilmemesine ve sigortalılığına ilişkin idari para cezası uygulanmayacaktır.

İş Kazası Tespiti (5510 Sayılı Kanun, m. 13/1-a): Burak'ın işyerinde bulunduğu sırada ve işin yürütümü sırasında meydana gelen kaza yasal tanıma uygun bir iş kazasıdır. Olayın iş kazası olduğu Sosyal Güvenlik Denetmenlerince yürütülen soruşturma ile ortaya konulacaktır.

Bildirim Yükümlülüğü: Stajyerin iş kazasını bildirme yükümlülüğü staj yapılan işverene aittir (5510 Sayılı Kanun, m. 13/2-a). Dolayısıyla işverenin prim ödeme yükümlülüğü yoktur; ancak "İşveren" sıfatıyla İSG sorumluluğu tamdır. İşveren, kazayı yasal süre olan üç iş günü içinde bildirmemiştir. Dolayısıyla, tehlikeli ve 50'den fazla çalışanı olan işveren hakkında 70.832 TL idari para cezası uygulanacaktır. Ayrıca iş kazasını bildirmemeden kaynaklanan rücu sorumluluğu (5510, m. 21/2) doğmuştur.

14.2. İSG İhlalleri ve Kusur Oranı Belirlenmesi:

İfade Alma: Kazalı Burak'ın, usta öğreticisinin, çalıştığı birim amirinin, işverenin ve var ise görgü tanıklarının ifadesine başvurularak kazanın detayları, KKD durumu ve eğitime ilişkin beyanlar, kaza geçirilen makinanın bakımlarına ve var ise arızasına ilişkin bilgiler ile işverenin, Burak'ın ve var ise 3. Kişi(ler)nin bu kazanın yaşanmasında kusur veya kastının olup olmadığı öğrenilebilir.

Belge İncelemesi: İşverenden, Burak'ın staj dosyası ve İSG kayıtları ile kaza geçirilen makinanın periyodik bakımlarını gösterir belgeler talep edilebilir.

Nihai Rapor: Düzenlenecek raporda, olayın iş kazası olduğu, işverenin iş kazası bildirim yükümlülüğünü yerine getirmediği tespitlerinde bulunulacaktır. İSG yükümlülük ihlalleri sonucu kusur oranları belirlenecek ve bu oranlara istinaden, Kurumun, Burak'ın geçirdiği iş kazası sebebiyle yaptığı harcamalar için rücu işlemleri gerçekleştirilecek ve ayrıca işverene iş kazasını bildirmemeye ilişkin idari para cezası uygulanacaktır.

Yürütülen soruşturma sonucunca iş kazasının yaşanmasında işveren tarafından gözetim yükümlülüğünün ihlali dışında kusur tespit edilemediği varsayımı ile işveren, 6331 sayılı Kanun'un genel yükümlülüklerine (m. 4) ve önleme ilkelerine (m. 5) aykırı davranmıştır:

Denetim ve Gözetim Yükümlülüğünün İhlali (6331, m. 4/1-b): İşveren, işyerinde alınan İSG tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamakla yükümlüdür. Burak'ın kesici bir makineyi kullandığının gözetilmemesi ve engellenmemesi, işverenin temel yükümlülük ihlalini teşkil etmektedir.

Risklerden Korunma İlkelerinin İhlali (6331, m. 5/1-a, 5/1-ğ): İşverenin risklerden kaçınmak ve çalışanlara uygun talimatlar vererek risklerin

bertaraf edilmesinde gereken ciddiyeti göstermemesi işverenin bir diğer temel yükümlülük ihlalini teşkil etmektedir.

Kusur Tespiti: Söz konusu ihlaller, kazanın meydana gelmesinde nedenellik bağı kurularak işverenin kusurlu sayılmasına yol açar. İş kazası soruşturma raporunda, bu ihmallerin ağırlığına göre işveren kusur oranı belirlenecektir. İşveren kusuru oranında, Kurumun sigortalıya yaptığı ödemeler (peşin sermaye değeri) işverene rücu edilecektir (5510, m. 21/1).

Şayet kazanın yaşanmasında usta öğreticinin veya departman sorumlularının da ihmali tespit edilir ise 3. Kişi(ler)nin sorumluluğu kapsamında bu kişiler için de kusur oranı belirlenebilecektir.

14.3. Sigortalının Hak Kazanımları

Geçici İş Göremezlik Ödeneği: Kaza geçirdiği andan itibaren ayakta ve yatarak tedavi gördüğü süre boyunca GİGÖ ödenecektir. Ödenek, stajyerler için belirlenen ücret dikkate alınarak hesaplanacaktır (Asgari Ücretin %50'si - 2025 yılı için günlük brüt 433,46 TL).

Yatarak Tedavi Gördüğü Süre İçin Ödeneğin Hesabı

$$= \frac{433,46}{2} \times 5 = 1.083,65 \text{ TL}$$

Ayakta Tedavi Gördüğü Süre İçin Ödeneğin Hesabı =

$$433,46 \times \frac{2}{3} \times 45 = 13.003,8 \text{ TL}$$

Sürekli İş Göremezlik Geliri (SİGG): Sağlık Kurulu tarafından MKG kaybı %14 olarak belirlendiği için, sürekli iş göremezlik geliri bağlanma şartı yerine gelmiştir. Bu sebeple geçici iş göremezlik ödeneğinin sona erdiği tarihi takip eden ay başından itibaren tespit edilen gerçek ücretine göre hesaplanmış sürekli iş göremezlik geliri bağlanacaktır.

Sürekli İş Göremezlik Geliri Hesaplaması: SİGG miktarı, tam iş göremezlik gelirinin (%70) MKG kaybı oranıyla çarpılmasıyla hesaplanacaktır:

$$\text{SİGG Oranı} = 0.70 \times 0.14 = 0.098$$

$$\text{Gelirin Hesabı} = 433,46 \times 30 \times 0.098 = 1.274,37 \text{ TL}$$

Tıbbi Tedavi ve Rehabilitasyon: Tedavi süresince tüm sağlık hizmetleri Kurum tarafından karşılanacaktır.

15. ÖRNEK OLAY

Ahmet Bey, A Ltd. Şti'nde 30.000 TL net ücret 10.000 TL ikramiye ile 4 aydır sigortalı olarak çalışmaktadır. İşveren yılbaşında birinci olan takıma hediye tatil verilmek üzere bir futbol turnuvası düzenlenmesini istemiştir. 10.11.2025 tarihinde Ahmet Bey'in sol bacağı bu turnuvada oynamakta iken aynı işyerinde çalışan ve karşı takımda oynayan Mehmet Bey'in bacağına vurması sonucu kırılmıştır. Ahmet Bey'in ayağı alçıya alınarak 2 ay istirahat etmek üzere evine gönderilmiştir. A Ltd.Şti 13.11.2025 tarihinde Antalya Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne iş kazası bildiriminde bulunmuştur.

ÖRNEK OLAYIN ÇÖZÜMLEMESİ:

15.1.Soruşturma Süreci (Sosyal Güvenlik Denetmeni)

Sosyal Güvenlik Denetmeni tarafından yürütülen soruşturma neticesinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri uyarınca aşağıdaki hususlar hakkında karar verilecektir:

Sigortalılık Statüsü ve Bildirim Yükümlülüğü: Ahmet Bey'in işe giriş bildirgesinin yasal süresinde verilmesi ve sigortalılığının sağlanması sebebiyle işe giriş bildirgesinin verilmemesine ve sigortalılığına ilişkin idari para cezası uygulanmayacaktır.

İş Kazası Tespiti (5510 Sayılı Kanun, m. 13/1-a): Sigortalı Ahmet Bey'in işverenin otoritesi altındaki bir futbol turnuvası sırasında meydana gelen kaza yasal tanıma uygun bir iş kazasıdır. Olayın iş kazası olduğu Kısa Vadeli Sigorta Servisi'nce re'sen kabul edildiğinden iş kazası olup olmadığı Sosyal Güvenlik Denetmenlerince tekrar incelenmeyecektir.

Bildirim Yükümlülüğü: İşveren, kazayı yasal süre olan üç iş günü içinde bildirdiğinden bildirim yükümlülüğünü yerine getirmiştir. Dolayısıyla, geç bildirimden kaynaklanan rücu sorumluluğu (5510, m. 21/2) doğmamıştır.

15.2. İSG İhlalleri ve Kusur Oranı Belirlenmesi:

İfade Alma: Kazalı Ahmet Bey, sigortalı Mehmet Bey, işveren ve diğer bordro tanıklarının ifadesine başvurularak kazanın detayları, özellikle Mehmet Bey'in, işverenin, Ahmet Bey'in ve var ise 3. Kişi(ler)nin bu kazanın yaşanmasında kusur veya kastının olup olmadığı öğrenilebilir.

Belge İncelemesi: İşverenendn İSG kayıtlarına ilişkin defter ve evraklar talep edilebilir. Ahmet Bey ve Mehmet Bey'in fiziksel aktivite gerektiren bu turnuvaya engel bir sağık durumlarının olup olmadığını gösteren muayene formlarının bulunup bulunmadığı, turnuva sırasında sahada ilk yardım eğitimi almış bir personelin veya sağık ekibinin görevlendirilip görevlendirilmediğine dair belgelerin olup olmadığı, işverenin düzenlediğı organizasyonla ilgili risk değerlendirmesi yapıp yapmadığını gösterir evrakların varlığı aranabilir.

Nihai Rapor: Düzenlenecek raporda, olayın iş kazası olduğı, işverenin iş kazası bildirim yükümlölüğünü yerine getirdiğı tespitlerinde bulunulacaktır. İSG yükümlölük ihlalleri sonucu kusur oranları belirlenecek ve bu oranlara istinaden, Kurumun Ahmet Bey'in geçirdiğı iş kazası sebebiyle yaptığı harcamalar için rücu işlemleri gerçekleştirilecektir.

İşverenin Sorumluluğı (6331 m. 4 ve m. 5): İşveren, turnuvayı düzenlerken gerekli iş sağığı ve güvenliğı tedbirlerini alıp almadığı (uygun zemin, sağık personeli hazır bulundurma, oyuncuların sağık durumunun kontrolü vb.) açısından sorgulanacaktır. Eğer işverenin organizasyonda bir kusuru veya ihmali tespit edilirse, SGK Ahmet Bey'e yaptığı ödemeleri işverene rücu (5510 m. 21) edecektir.

Mehmet Bey'in (Üçüncü Kişi) Sorumluluğı: Mehmet Bey, Ahmet Bey'in bacağını kırmıştır. Eğer bu durum bir futbol müsabakasının doğal akışı (kaçınılmazlık) dışında, kasti bir hareket veya "ağır kusur" (sportmenlik dışı kural ihlali) sonucu oluşmuşsa, SGK Mehmet Bey'e de rücu (5510 m. 21/4) edebilir. Ancak normal oyun içi bir çarpışma ise "kaçınılmazlık" kapsamında değerlendirilebilir.

Ahmet Bey'in Kusuru: Ahmet Bey eğer bilerek tehlikeli bir hareket yaptıysa veya kurallara aykırı davrandıysa, alacağı ödenekte kusuru oranında indirim yapılabilir (5510 m. 22).

Kusur Tespiti: İşyerinde çalışmakta iken geçirilen iş kazası sebebiyle kusur oranları nasıl tespit ediliyor ise Ahmet Bey'in iş kazasında da aynı şekilde İSG hükümleri çerçevesinde kusur oranları belirlenecektir. Yapılan tespitler doğrultusunda Mehmet Bey'in müdahalesinin bir "kural dışı ağır kusur" mu yoksa "oyun akışında bir kaza" mı olduğı, işverenin herhangi bir İSG ihlalinin bulunup bulunmadığına ilişkin tespitler kapsamında kusuru

belirlenen kişi veya kişilere kusurları oranında Kurumun sigortalıya yaptığı ödemeler rücu edilecektir (5510, m. 21 ve 22).

15.3. Sigortalının Hak Kazanımları

Geçici İş Göremezlik Ödeneği: Kaza geçirdiği andan itibaren ayakta tedavi gördüğü süre boyunca GİGÖ ödenecektir. GİGÖ tutarı, iş kazasının olduğu tarihten önceki oniki aydaki son üç ay içindeki prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi ve aldığı ikramiye tutarının %50'sinin bu tutara eklenmesi suretiyle hesaplanırsa da mevcut örnekte ikramiye tutarı ücretin yarısından az olduğu için ikramiye tutarının tamamı dikkate alınacaktır. Ahmet Bey'in ayakta tedavi alması sebebiyle bulunan bu rakamın üçte ikisi GİGÖ olarak kendisine ödenecektir (5510, m. 17 ve 18/3).

Geçici İş Göremezlik Ödeneği Hesabı =

$$\frac{(\text{Prime Esas Kazançlar Toplamı (ücret ve ikramiye dahil)})}{\text{Çalışılan Gün Sayısı}} \times \frac{2}{3} \text{ (2 ay boyunca bu hesaba göre ödenek alacaktır)}$$

51.037 (vergi dilimi dikkate alınmaksızın 40.000 TL net ücretin brütü)

$$\begin{aligned} &= \frac{51.037 * 3}{90} \\ &= \frac{153.111,25}{90} \end{aligned}$$

$$1.701,24 \times \frac{2}{3} = 1.134,15$$

$$1.134,15 \times 30 = 34.025 \text{ TL (2 ay boyunca alacağı aylık ödenek miktarı)}$$

Tıbbi Tedavi ve Rehabilitasyon: Tedavi süresince tüm sağlık hizmetleri Kurum tarafından karşılanacaktır.

SONUÇ

“Sosyal Güvenlik Hukuku Perspektifinden İş Kazaları: Teori, Mevzuat ve Uygulama Örnekleri” başlığı altında yürüttüğümüz bu çalışma, iş kazası riskinin Sana Devrimi’nden bu yana geçirdiği evrimin, küresel uygulama farklılıklarını ve Türkiye özelindeki pratik işleyişini sunmayı amaçlamıştır. Kitap boyunca değinilen konular, yapılan analiz ve incelenen somut vakalar ışığında ulaşılan temel sonuçları şu başlıklar altında toplamak mümkündür:

İş kazaları, Sanayi Devriminden beri üzerine konuşulan, tartışılan ve önlenmesi için tedbirler alınan ve yeni tedbirler üzerinde çalışılan bir konudur. Ancak hala iş kazalarının tümü ile önlenmesi mümkün kılınmadığı gibi dünyanın birçok yerinde ilkel çalışma şartlarında çalışmaya devam edip iş kazasına uğrayan işçiler bulunmaktadır. Öte yandan tüm işverenlerin alınabilecek tüm önlemleri alması sağlansa bile fiziksel kapasitesi sınırlı, duygusal ve sosyal bir varlık olan insanoğlunun yer aldığı işlerde iş kazalarının tamamen bitmesi mümkün değildir. Bu sebeple koruyucu tedbirlerin yanında iş kazalarından kaynaklanan zararları tazmin eden sistemlerin yeterli olması önem arz etmektedir.

Günümüz modern dünyasında iş kazalarından kaynaklanan zararlar sosyal güvenlik sistemleri aracılığıyla tazmin edilmektedir. Bunun yanında kazazedeler ya da hak sahipleri kusurları oranında işveren veya 3.kişilere ceza ve tazminat davası açabilmektedir. Sosyal güvenlik sistemleri yaşanan iş kazası sebebiyle gerekli olan tıbbi bakım, tedavi ve rehabilitasyonu sağlarken aynı zamanda kazazede veya hak sahiplerine gelir sağlamaktadır. Türkiye’de iş kazaları sebebiyle kazazede ve hak sahiplerine sağlanacak hak ve yardımlar SGK aracılığıyla yapılmaktadır.

Teorik bilginin daha anlaşılabilir olmasını hedefleyen spesifik örnekler ve bunlara ait çözümlemeler göstermektedir ki bir iş kazası başvurusunun SGK’ya ulaşmasından sonuçlanmasına kadarki süreçte iş kazasının tespiti, illiyet bağının kurulması, kusur ve kusur oranlarının tespiti, rücu işlemlerinin gerçekleştirilmesi, tıbbi ve maddi yardımların yapılması ile somutluk kazananak işçi, işveren ve 3. Kişileri doğrudan ilgilendirecek çok sayıda hukuki işlem gerçekleştirilmektedir.

Nihayetinde, iş kazası sigortası, yalnızca sosyal güvenlik sisteminin bir alt dalı değil, bu devasa sistemin tarihsel ve felsefi anlamda kurucu sigorta koludur. Bu yönüyle iş kazası sigortasını anlamak ve geliştirmek aslında

sosyal güvenliğin özünü ve varlık sebebini korumak anlamına gelmektedir. Elinizdeki bu çalışmanın, sistemin bu temel kolonuna dair hem kuramsal hem de pratik bir katkı sunarak güvenli bir çalışma hayatı idealine hizmet etmesi en büyük temennimizdir.

KAYNAKÇA

- Akbıyık, T. (2023).** Türk sosyal güvenlik hukukunda iş kazası halleri ve kurum tarafından yapılan yardımlar ile sunulan hizmetler. *Doktora Tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Ana Bilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı, İstanbul.
- Al, E. (2019).** Bildirilmeyen iş kazaları üzerine nitel bir araştırma: Giresun ili örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ordu.
- Alper, Y. (1992).** Bazı ülkelerde işçi sağlığı iş güvenliği uygulamaları ve Türkiye'deki uygulama ile karşılaştırılması. In *Journal of Social Policy Conferences* (No. 37-38, pp. 83-101). İstanbul University.
- Alper, Y. (2008).** ABD sosyal güvenlik sistemi bir model olabilir mi? *Çimento İşveren*, 22, 1-28.
- Alper, Y. (2022, Aralık).** İşçilerle ilgili sosyal sigorta mevzuatının gelişimi: “Yap-boz-yap” döngüsünden çıkılabilir mi? In *Journal of Social Policy Conferences* (No. 83, pp. 1-38). İstanbul University.
- Baloğlu, C. (2012).** Avrupa Birliği ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği (Master's Thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bostancı, Y., & Çetinel, T. (2021).** İş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat taleplerinin usûl hukukunun bazı kurumları bakımından değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(1), 331-375.
- Britannica. (2024).** League of Nations. <https://www.britannica.com/topic/league-of-nations/third-period-1931-36> (Erişim: 04.05.2024).
- Canbay, T., & Demir, M. (2013).** Türkiye’de sosyal güvenlik açıkları ve sosyal güvenlik ahlakı. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 20(2), 303-315.
- Caniklioglu, N., & Bingöl, A. S. (2021).** İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan rücu davalarında yargılamaya ilişkin ilkeler. *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6(1), 31-49.
- Consolidated Workers' Compensation Act. (2013).** <https://workplacedenmark.dk/media/9224/workers-compensations-act-eo-278-140313.pdf> (Erişim: 07.05.2024).
- Council of Europe. (1949).** Statute of the Council of Europe - Avrupa Konseyi Tüzüğü. <https://rm.coe.int/1680306052> (Erişim: 05.05.2024).

- Council of Europe. (1964).** European Code of Social Security - Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=048> (Erişim: 28.04.2024).
- Council of Europe. (1965).** Avrupa Sosyal Şartı. <https://rm.coe.int/168006b642> (Erişim: 28.04.2024).
- Council of Europe. (1972).** European Convention on Social Security - Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=078> (Erişim: 28.04.2024).
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2003).** 4857 sayılı İş Kanunu. 10.06.2003 tarih 25134 sayılı Resmi Gazete.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2012).** 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. 30.06.2012 tarih 28339 sayılı Resmi Gazete.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi.** Görev, yetki ve sorumluluk yönergesi. <https://www.casgem.gov.tr/tr/calisma-ve-sosyal-guvenlik-egitim-ve-arastirma-merkezi-gorev-yetki-ve-sorumluluk-yonergesi> (Erişim: 08.05.2024).
- Çelik, T. (2023).** Türkiye’de kayıt dışı istihdam sorunu kalıtsal mıdır? *Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 6(CEEİK 2023 Özel Sayısı), 93-110.
- Çoban, O., & Kartal, M. (2016).** İktisadi gelişmişlik - iş sağlığı/güvenliği ve ölümlü iş kazaları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi: Seçilmiş ülke örnekleri. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 201-227.
- ÇSGB. (2024).** Mevzuat listesi. <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/kurum/24304011> (Erişim: 28.04.2024).
- ÇSGB. (2014).** Avrupa Birliği’nde iş sağlığı ve güvenliği. <https://www.cs.gb.gov.tr/media/1334/avrupa-birli% c4 % 9 f i n d e - i % c5 % 9 f - s a % c4 % 9 f l % c4 % b1 % c4 % 9 f % c4 % b1 - v e - g u e - v e n l i % c4 % 9 f i . p d f> (Erişim: 28.04.2024).
- ÇSGB. (n.d.).** İngiltere. <https://www.cs.gb.gov.tr/digm/contents/sosyalguvenlikulkekonuyeleri/ingiltere> (Erişim: 05.05.2024).
- Deniz, Ö. (2018).** Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik hukuksal düzenlemelerin başlangıç dönemi. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(2), 258-269.
- Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü. (n.d.).** Avrupa Konseyi Sözleşmeleri. <https://diabgm.adalet.gov.tr/arsiv/sozlesmeler/coktarafli-soz/ak.html> (Erişim: 05.05.2024).

- Dilik, S. (1985).** Atatürk döneminde sosyal politika. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 40(01).
- Erdoğan, E. S. (2018).** Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye’de sosyal güvenlik harcamalarının değerlendirilmesi. *Ankara Üniversitesi Avrupa Toplulukları Araştırma ve Uygulama Merkezi (Ataum) Araştırma Dizisi*, (41).
- Erdoğan, M. Ş. (2013).** İş kazasından zarar görenlerin ve yakınlarının maddi ve manevi zararlarının tazmini. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 8(Özel).
- Erginbaş, E. (2010).** Avrupa Birliğinin Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğine etkisi (Master's Thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- EU-OSHA. (n.d.).** 25 years of working together for a safe and healthy Europe. <https://osha.europa.eu/tr/about-eu-osha/eu-osha-1994-2019> (Erişim: 27.04.2024).
- Eurogip. (2013).** Occupational risks insurance in Spain. https://www.eurogip.fr/images/documents/3496/eurogip_atmp_spain_82en.pdf (Erişim: 13.05.2024).
- Europa. (n.d.).** Spain - Accidents at work and occupational diseases. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catid=1129&intpageid=4794&langid=en> (Erişim: 13.05.2024).
- European Commission. (2011).** *Your social security rights in the United Kingdom*. https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/ssri-neu/your%20social%20security%20rights%20in%20united%20kingdom_en.pdf (Erişim: 05.06.2024).
- European Commission. (2023).** *Your social security rights in Denmark*. File:///C:/Users/HP/Downloads/Missoc-Ssg-DK-2023-En.Pdf (Erişim: 06.05.2024).
- Eurostat. (2012).** *European statistics on accidents at work (ESAW)*. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/5850901/ks-ra-12-002-en.pdf/pdf/96c2040e-6dc6-4cfc-9991-7465d160ff97?t=1414780238000> (Erişim: 01.05.2024).
- Ezer, B. (2016).** *Tarihçesi ve bugünü ile Birleşik Krallık sosyal güvenlik sisteminin esasları*. Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2(3), 87-122.
- Froneberg, B. (2010).** *Almanya’da sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri ile iş sağlığı ve güvenliği*. Sicil Dergisi, (17).
- Gökkılınç, A.G. (2013).** *İş hukukunun uluslararası kaynakları ışığında kadın işçilerin korunması*. Legal Yay. İstanbul.

- Göktürk, Ö. (2018).** *Asgari gelir desteği ve Türkiye’de uygulanabilirliği üzerine karşılaştırmalı bir analiz*. Uzmanlık Tezi. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Ankara.
- Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı. (1996).** <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/07/29/gozdengecirilmisavrupasosyalsarti.pdf> (Erişim: 28.04.2024).
- Güzel, A., & Okur, A.R. (2004).** *Social security law*. Beta Yayıncılık. İstanbul.
- Greve, B. (2014).** *Historical dictionary of the welfare state*. Rowman & Littlefield.
- Grossman, J. (1978).** Fair Labor Standards Act of 1938: Maximum struggle for a minimum wage. *Monthly Labor Review*, 101(6), 22-30.
- Guyton, G. P. (1999).** A brief history of workers' compensation. *The Iowa Orthopaedic Journal*, 19, 106-110.
- Gülhan, B. (2008).** *Bir ağır metal üretim fabrikasında çalışanların iş kazası geçirme sıklığı ve ilişkili etmenler* (Master's Thesis, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- International Labour Organization (ILO). (1925a).** *Conventions. C017, Workmen's Compensation (Accidents) Convention, 1925 (No. 17)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312162:no (Erişim: 20.02.2024).
- International Labour Organization (ILO). (1925b).** *Conventions. C019, Equality Of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925 (No. 19)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312164:no (Erişim: 20.02.2024).
- International Labour Organization (ILO). (1947).** *Conventions, C081, Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312226:no (Erişim: 20.02.2024).
- International Labour Organization (ILO). (1952).** *Conventions, Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312247 (Erişim: 20.02.2024).

International Labour Organization (ILO). (1962). *Conventions, Equality Of Treatment (Social Security) Convention, 1962 (No. 118).* https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312263:no (Erişim: 20.02.2024).

International Labour Organization (ILO). (1970). *Conventions, Prevention Of Accidents (Seafarers) Convention, 1970 (No. 134).* https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312279:no (Erişim: 20.04.2024).

International Labour Organization (ILO). (1979). *Conventions, C152 - Occupational Safety And Health (Dock Work) Convention, 1979 (No. 152).* https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312297:no (Erişim: 24.02.2024).

International Labour Organization (ILO). (1981). *Conventions, C155 - Occupational Safety And Health Convention, 1981 (No. 155).* https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312300:no (Erişim: 19.02.2024).

International Labour Organization (ILO). (1985). *Conventions, Occupational Health Services Conventions, 1985 (No. 161).* https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no::p12100_instrument_id:312306 (Erişim: 20.05.2024).

International Labour Organization (ILO). (1988). *Conventions. Safety And Health In Construction Convention, 1988 (No. 167).* https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312312:no (Erişim: 26.02.2024).

International Labour Organization (ILO). (2006). *Conventions, C187 - Promotional Framework For Occupational Safety And Health Convention, 2006 (No. 187).* https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no::p12100_instrument_id:312332 (Erişim: 20.02.2024).

International Labour Organization (ILO). (2017). *Handbook on assessment of labour provisions in trade and investment arrangements.* https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_564702.pdf (Erişim: 28.04.2024).

International Labour Organization (ILO). (2023). *A call for safer and healthier working environments*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_903140.pdf (Erişim: 08.07.2024).

International Labour Organization Türkiye Ofisi. Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_645630.pdf (Erişim: 04.05.2024).

International Labour Organization (ILO). (1995). *Conventions. Safety And Health In Mines Convention, 1995 (No. 176)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312321:no (Erişim: 24.02.2024).

International Labour Organization (ILO). Conventions. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:::p12000_instrument_sort:1 (Erişim: 20.02.2024).

International Labour Organization (ILO). World statistic. https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/wcms_249278/lang--en/index.htm (Erişim: 26.02.2024).

ISSA. <https://www.issa.int/about/the-issa> (Erişim: 05.05.2024).

ISSA. *Technical Commission on Insurance Against Employment Accidents and Occupational Diseases*. <https://www.issa.int/tc-inj> (Erişim: 05.05.2024).

İspanya Hükümeti. (n.d.). *Authorities and notification of accidents - Yetkililer ve kazaların bildirimi*. https://administracion.gob.es/pag_home/en/tu-espacio-europeo/derechos-obligaciones/ciudadanos/trabajo-jubilacion/seguridad-salud/autoridades-accidentes.html#-96a6c35b53ae (Erişim: 13.05.2024).

İspanya Katılım, Sosyal Güvenlik ve Göç Bakanlığı. (n.d.). *Permanent disability pension - Kalıcı engelli aylığı*. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/informacionutil/44539/45982> (Erişim: 13.05.2024).

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. (n.d.). *Kuruluş ve görevlerimiz*. <https://www.csgb.gov.tr/isggm/genel-mudurluk/kurulus-ve-gorevlerimiz/> (Erişim: 07.05.2024).

Kabataş, Z. B. (2023). Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının denetimi. *Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 12-22.

- Kalyoncu, G. (2007).** Avrupa Birliği sürecinde Türkiye’de işçi sağlığı ve iş güvenliği (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara).
- Karadağ, T., & Kepekli, T. A. (2018).** İnşaat sektöründe yaşanan iş kazaları ve kaza nedenleri. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(2), 314-322.
- Karadeniz, O. (2012).** Dünya’da ve Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıkları ve sosyal koruma yetersizliği. *Çalışma ve Toplum*, 34(3).
- Kırdar, E. (2020).** Sosyal güvenlik uzmanları ve akademisyenlerin bakış açıları ile Türkiye’deki sosyal güvenlik sistemi üzerine nitel bir araştırma (Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi).
- Kim, I., Rhie, J., Yoon, J. D., Kim, J., & Won, J. (2012).** Current situation and issue of industrial accident compensation insurance. *Journal of Korean Medical Science*, 27(Suppl), S47-54.
- Koçak, O., & Koray, N. (2018).** İş sağlığı ve güvenliği konusunda Avrupa Birliği uygulamaları ve Türkiye’ye yansımaları. *OPUS International Journal of Society Researches*, 8(15), 1779-1811.
- Koçyiğit Çakır, Z. (2016).** Bir elektrik dağıtım şirketinde çalışan işçilerde iş kazası insidansı, nedenleri ve yaşadıkları güçlükler (Master's Thesis, Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Martin-Prieto, S., Álvarez-Peregrina, C., Thuissard-Vasallo, I., Catalina-Romero, C., Calvo-Bonacho, E., Villa-Collar, C., & Sánchez-Tena, M. Á. (2020).** Description of the epidemiological characteristics of work-related eye injuries in Spain: A retrospective study. *BMJ Open*, 10(10), e035696.
- Mutlay, F., & Işık, M. (2019).** 7036 sayılı iş mahkemeleri kanunu uyarınca görev. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 68(3), 565-634.
- Önder Yaşar, N. (2019).** Türkiye’de kadın işgücünün tarihsel gelişimi ve ILO standartları ile Avrupa Sosyal Şartı çerçevesinde entegrasyon politikalarının analitik değerlendirilmesi (Master's Thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Özdemir, F., & Serin, H. (2022).** Çalışan ve sektörlerle göre iş kazası ve meslek hastalığı istatistiği üzerine bir araştırma. *Turkish Journal of Forest Science*, 6(1), 275-285.
- Özmert Koçer, Ş. (2014).** Almanya Federal Cumhuriyeti sosyal güvenlik sistemi ve sistem içerisindeki sosyal sigorta uygulamaları (Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara).

- Saraç, C. (1999).** Modern sosyal devlet yolunda İspanya’da sosyal güvenlik. <https://acikerisim.deu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12397/5368/sara%25c3%25a7%25201.1.pdf?sequence=1&isallowed=y> (Erişim: 13.05.2024).
- Selvi, M. (2014).** Uluslararası kuruluşların Türkiye’deki sosyal güvenlik mevzuatının oluşmasındaki etkileri (Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara).
- Sevgi, H. (2014).** Uluslararası Çalışma Örgütü’nün felsefi zemini ve yapısı, örgütün küresel kapitalist sistemdeki pozisyonu ve politikaları (Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa).
- SGK. (2013).** On ülke on sosyal güvenlik sistemi. <file://si007001net01/users/nonder3/%c4%b0ndirilenler/d740ef55-1461-4062-8356-26789c1d8d85.pdf> (Erişim: 06.05.2024).
- SGK. (2019).** Avrupa Birliği’nde sosyal güvenlik. <file:///E:/T%0C3%Bcm%20%C3%BClkeler.Pdf> (Erişim: 06.05.2024).
- SGK. (2024).** *Faaliyet raporları*. <https://www.sgk.gov.tr/politikalar/kurumsal/b55336ad-0af5-4e78-a7c5-79734c4c476f/> (Erişim: 05.03.2024).
- SGK. (2024a).** *Kayıtdışı istihdam*. <https://www.sgk.gov.tr/content/post/e3f8021f-6c7e-49a7-a51a-51d79a187ada/genel-bilgi-2024-01-15-11-17-08> (Erişim: 04.03.2024).
- SGK. (2024b).** *Faaliyet raporları*. <https://www.sgk.gov.tr/politikalar/kurumsal/b55336ad-0af5-4e78-a7c5-79734c4c476f/> (Erişim: 04.03.2024).
- SGK. (n.d.).** *Tarihçe*. <http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/kurumumuz/tarihce/tarihce> (Erişim: 09.05.2024).
- SGK. (n.d.).** *2016/21 sayılı kısa vadeli sigorta kolları işlemleri genelgesi*. <https://www.alomaliye.com/2016/10/19/sgk-genelgesi-201621-kisa-vadeli-sigorta-kollari-islemleri/> (Erişim: 05.03.2024).
- SGK. (n.d.).** *İstatistik yıllıkları*. <https://www.sgk.gov.tr/istatistik/yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/> (Erişim: 05.07.2024; 07.12.2024).
- SGK. (n.d.).** *Kayıtdışı istihdam oranları*. www.dgk.gov.tr (Erişim: 22.04.2024).
- SGK. (n.d.).** *İş kazaları istatistikleri*. <https://sgk.gov.tr/istatistik/yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/> (Erişim: 09.05.2024).
- Sigerist, H. E. (1943).** From Bismarck to Beveridge: Developments and trends in social security legislation. *Bulletin of the History of Medicine*, 13(4), 365-388.

- Social Security Act. (1935).** <https://www.ssa.gov/history/35actinx.html> (Erişim: 27.05.2024).
- Soy, M. (2020).** Türk sosyal güvenlik sisteminde kısa vadeli sigorta kolları ve AB ülkeleri ile karşılaştırma: Almanya, Birleşik Krallık ve İsveç örnekleri (Master's Thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Şen, M., Dursun, S., & Murat, G. (2018).** Türkiye'de iş kazaları: Avrupa Birliği ülkeleri bağlamında bir değerlendirme. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 1167-1190.
- T.C. Dış İşleri Bakanlığı. (n.d.).** *Birleşmiş Milletler Teşkilatı ve Türkiye.* <https://www.mfa.gov.tr/birlesmis-milletler-teskilati-ve-turkiye.tr.mfa> (Erişim: 04.05.2024).
- TMMOB. (2017).** *İşçi sağlığı ve iş güvenliği.* Ankara: Makina Mühendisleri Odası.
- Tunç, İ. (2023).** İnşaat sektöründe iş kazalarının genel sebepleri ve önlenmesine yönelik bir çalışma: Çanakkale ili örneği (Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, Çanakkale).
- TÜİK. (2023).** <https://data.tuik.gov.tr/bulten/index?p=%c4%b0%c5%9fg%c3%bcc%c3%bc-%c4%b0statistikleri-2023-53521&dil=1> (Erişim: 08.09.2024).
- Uçak, İ. (2002).** Türkiye'de, Dünya'da ve Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde iş sağlığı ve iş güvenliği ve ilgili organizasyonların, düzenlemelerin ve uyum çalışmalarının karşılaştırmalı bir incelemesi (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, G.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara).
- UN. (1948).** *Universal Declaration of Human Rights [İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi].* <https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/2021/03/udhr.pdf> (Erişim: 25.04.2024).
- UN. (1966).** *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights.* <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights#:~:text=all%20peoples%20have%20the%20right,economic%2c%20social%20and%20cultural%20development> (Erişim: 04.05.2024).
- Ünal, H. (2006).** Sosyal güvenlik sistemi içerisinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulaması (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü Sosyal Sigorta Anabilim Dalı, İstanbul).
- Ünal, İ. S. (2019).** Türkiye'deki iş kazalarının analizi ve Avrupa'daki durum ile karşılaştırılması (Master's Thesis).

- WHO. (2010).** <https://www.who.int/publications/i/item/who-healthy-workplace-framework-and-model> (Erişim: 03.05.2024).
- WHO. (2021).** <https://www.who.int/news/item/17-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year> (Erişim: 03.05.2024).
- Yargıtay Kararı - 21. HD., E. 2018/5018 K. 2019/2931 T. 15.4.2019.** <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/21-hukuk-dai-resi-e-2018-5018-k-2019-2931-t-15-4-2019> (Erişim: 01.03.2024).
- Yaşar, N. Ö., & Karataş, M. (2022).** Türk sosyal güvenlik sisteminin finansal sorunları ve çözüm önerileri. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 11(30), 128-152.
- Yenihan, B. (2017).** Bir sosyal politika aracı olarak sosyal güvenlik: Dünyada ve Türkiye’de gelişimi üzerine bir inceleme. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(30), 177-196.
- Yıldırım, B., & Şahin, F. (2019).** Esping-Andersen’in refah devleti sınıflandırması ve makro sosyal hizmet uygulamaları temelinde Türkiye’nin konumu. *OPUS International Journal of Society Researches*, 11(18), 2525-2554.
- Yıldırım, O. (2022).** Farklı liderlik tarzları ve liderle duyulan güvenin örgütlerde meydana gelen iş kazaları üzerindeki etkisi (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul).
- Yılmaz, A. (2017).** Sosyal güvenlik hukukunda iş kazası kavramı: Kıta Avrupası ve Anglosakson hukuk istemlerinden birer örnek ve Türk hukuku karşılaştırması. *Sosyal Güvençe*, (11), 107-127.
- Yılmaz, F. (2009).** Avrupa Birliği ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği: Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği kurullarının etkinlik düzeyinin ölçülmesi (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul).
- Zehiroğlu, Ş. (2023).** Türk ve Alman sosyal güvenlik hukukunda iş kazası kavramı (Yüksek Lisans Tezi, Türk-Alman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul).