



Asya Studies

Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar
Year: 7 - Number: 24 p. 131-142, Summer 2023

Meslek Hastalıkları Üzerine Bir Alanyazın Araştırması* A Literature Research on Occupational Diseases

DOI: <https://doi.org/10.31455/asya.1248098>

Araştırma Makalesi /
Research Article

Makale Geliş Tarihi /
Article Arrival Date
09.02.2023

Makale Kabul Tarihi /
Article Accepted Date
16.04.2023

Makale Yayın Tarihi /
Article Publication Date
30.06.2023

Asya Studies

Mehmet Büyük
Öğretmen / MEB
mhmt.byk47@gmail.com
ORCID: 0000-0002-4121-6348

Abdulkadir Gümüş
Öğretmen / MEB
akadir_gumus@hotmail.com
ORCID: 0009-0007-0038-3549

Sattam Aydın
Öğretmen / MEB
aydins_47@hotmail.com
ORCID: 0009-0005-4282-6147

Barış Gökdemir
Öğretmen / MEB
baris_gokdemir@hotmail.com
ORCID: 0009-0006-5460-563X

Öz

Meslek hastalığı, iş görevlerinin bir sonucu olarak çalışanların refahını geçici veya kalıcı olarak olumsuz yönde etkileyen bir hastalıktır. Bu hastalıkların Türkiye’de belirli hastanelerde teşhis ve tedavi edilmesi gerekmektedir. Türkiye’de meslek hastalıklarını tedavi eden 3 hastane bulunmaktadır. Meslek hastalıkları Sosyal Sigortalar Kanunu Sağlık İşlemeleri Yönetmeliği ekinde listelenmiştir. Türkiye’de meslek hastalıklarının önlenmesi, iş yerinde uygun risk yönetimi ve kontrol yöntemlerinin uygulanmasıyla sağlanabilir. İşçilerin, iş verenlerin, güvenlik ve iş sağlığı uzmanlarının katılımı bu hususta önemlidir. Teşhis altyapısının olmamasına ve tıp uzmanlarının bu konuda yeterince eğitilmiş olmamasına rağmen meslek hastalıklarının teşhisi, sigorta kapsamına girmesine izin verdiği için kritik olabilir ve hastalıkların Türkiye’de sıklıkla ortaya çıkması beklenmektedir.

Dünyada her yıl yüzbinlerce kişinin meslek hastalıklarından öldüğü tahmin edilmektedir. Meslek hastalığını önlemek için çalışma ortamında gerekli önlemleri almak, hastalığın bulaştıktan sonra verdiği zararı telafi etmekten çok daha kolaydır. Meslek hastalığı sosyal güvenliği, meslek hastalıkları oluşmadan önce çalışma ortamındaki riskleri ortadan kaldırmak için alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yanı sıra gelirin azalmasını ve artmasını sağlamaya yönelik tazminat yöntemlerini içerir. Bu bağlamda riskler göz önüne alındığında her meslek grubu, çalıştığı alana göre belirli türlerde meslek hastalığı risklerine maruz kalmaktadır. Bu çalışmanın amacı meslek hastalıkları üzerine bir alanyazın araştırması yapmaktır. Çalışmada yapılan incelemeler, meslek hastalıklarının tanı, şüph ve risk faktörlerinde de farklılık gösterdiğini göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık, Meslek, Meslek Hastalığı

Abstract

Occupational disease is a disease that temporarily or permanently adversely affects the well-being of employees as a result of their job duties. These diseases need to be diagnosed and treated in certain hospitals in Turkey. There are 3 hospitals in Turkey that treat occupational diseases. Occupational diseases are listed in the annex of the Health Transactions Regulation of the Social Insurance Law. Prevention of occupational diseases in Turkey can be achieved by applying appropriate risk management and control methods in the workplace. The participation of workers, employers, safety and occupational health experts is important in this regard. Despite the lack of diagnostic infrastructure and the insufficient training of medical professionals, the diagnosis of occupational diseases can be critical as it allows them to be covered by insurance and diseases are expected to occur frequently in Turkey.

It is estimated that hundreds of thousands of people die from occupational diseases every year in the world. It is much easier to take the necessary precautions in the working environment to prevent occupational disease, than to compensate for the damage caused by the disease after it is transmitted. Occupational disease social security includes occupational health and safety measures taken to eliminate risks in the working environment before occupational diseases occur, as well as compensation methods for reducing and increasing income. Considering the risks in this context, each occupational group is exposed to certain types of occupational disease risks according to the field in which they work. The aim of this study is to conduct a literature research on occupational diseases. The examinations made in the study showed that occupational diseases also differ in diagnosis, suspicion and risk factors.

Keywords: Health, Occupation, Occupational Disease

Citation Information/Kaynakça Bilgisi

Büyük, M., Gümüş, A., Aydın, S. & Gökdemir, B. (2023). Meslek Hastalıkları Üzerine Bir Alanyazın Araştırması. *Asya Studies-Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar*, 7(24), 131-142.

* “COPE-Dergi Editörleri İçin Davranış Kuralları ve En İyi Uygulama İlkeleri” beyanları: Bu makale için herhangi bir çıkar çatışması bildirilmemiştir. Bu makale, İntihâl.net tarafından taranmıştır. Bu makale, Creative Commons lisansı altındadır. Bu makale için etik kurul onayı gerekmemektedir.

GİRİŞ

Teknolojinin sürekli gelişmesi ve sanayileşmenin hızlanması ile birlikte insanlar iş hayatında giderek daha fazla zaman harcamaktadır. İş yaşam süresinin artmasıyla birlikte iş kazaları, meslek hastalıkları ve insan sağlığını etkileyen diğer olumsuz durumların görülme sıklığı da artmaktadır. İş ve yaşamın gelişmesiyle birlikte özellikle yeni iş alanlarında meslek hastalıklarının görülme sıklığı artmaktadır.

Çalışanlar iş yerinde daha fazla zaman geçirdikçe çalışanları çalışırken güvende tutmak için yeni güvenlik önlemleri alınmaya başlanmıştır. Bu durumda iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı alınan güvenlik önlemleri değerlendirilebilir. Meslek hastalığı ile ilgili süreçler de dâhil olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği olgusu ayrı bir çalışma alanı hâline gelmiştir. Farklı bir disipline dönüşmüş olmasının geçici veya kalıcı rahatsızlıklara neden olabilen meslek hastalıkları üzerinde büyük etkisi vardır.

Türkiye'de meslek hastalıklarının tarihsel olarak nasıl geliştiği, neye göre sınıflandırıldığı, neden olduğu, nasıl teşhis ve tedavi edildiği, kimlere bildirildiği, ne kadar yaygın olduğu, tarafların sorumluluklarının neler olduğu ve yürürlükteki yasalar vardır.

Dünyada meslek hastalıklarına bilimsel bir yaklaşım getiren ilk kişinin 16. yüzyılda yaşamış İtalyan klinisyen Ramazzini olduğuna inanılmaktadır (İş sağlığı ve güvenliğinin babası sayılmaktadır). Sağlık Bakanlığı Ankara Meslek Hastalıkları Hastanesinden Bernardino Ramazzini, meslek hastalıklarıyla ilgili ilk kitabı yazma gerekçesini şöyle yazmıştır: "Bu kitabı ben yazdım. Nedeni bir tesadüf ve bir gözlemdir. Yaşadığım şehir kalabalık ve binalar birbirine yakındır. Çukurun her üç yılda bir boşaltılması gerekiyor Yaşadığım yerin boşaltma ve temizliğinden sorumlu kişi o kadar hızlı ve hırslı çalışıyor ki dayanamıyorum: "Neden bu kadar hızlı çalışıyorsun, yavaşla, yorulma." O anda başını kaldırdı, kanlar içindeydi ve yüzü kıpkırmızıydı. İşimi bitirmek eve koşmak, gözlerimi yıkamak ve kendimi karanlık bir odaya kapatmak istiyordum." şeklinde cevap verdikten sonra şehirde dolaştım. Daha önce aynı işi yapan insanlar gördüm. Bu tesadüften dolayı tüm çalışanların sağlığını kontrol etmek istedim." (Özveri, 2002) Ramazzini'nin gözlemleri meslek hastalıklarının ciddiyetini ortaya koymaktadır.

Sağlık hakkı insanların anayasal hakkımızdır ve her koşulda korunması gerekir. Ancak çalışanlar meslekleri nedeniyle birçok sağlık riskiyle karşı karşıyadır. Yüksek riske rağmen birçok iş yeri yeterince korunmamaktadır. Bu, çalışanların sağlık kaybına ve hatta ölüme yol açabilir. Meslek hastalıkları nedeniyle iş veya can kaybı da sorumlu kişiye büyük zararlar vermektedir.

Türkiye'de meslek hastalıkları ile ilgili mevzuat olmasına rağmen uygulamada birçok eksiklik bulunmaktadır. Türkiye'de meslek hastalığı görülme sıklığının binde 4-12 arasında olduğu tahmin edilmektedir. Ancak hastaların mesleklerini bilmemeleri, disiplinin tam olarak sağlanamaması nedeniyle 100.000 kişiden 3'üne meslek hastalığı tanısı konulmaktadır. Türkiye'de meslek hastalıkları uzmanı sayısı 10-12 arasındadır (Yılmaz, 2014).

Bir ofis ortamında farklı iş kategorileri arasında meslek hastalıklarında farklılıklar meydana gelmektedir. Her işçi kategorisinin kendi meslek hastalığına yakalanma riski vardır, bu nedenle meslek hastalıklarını incelerken sektörel farklılıkları göz önünde bulundurmak önemlidir. Bu araştırmada eğitim sektöründeki yer hizmetleri çalışanları ele alınmıştır.

Meslek hastalığı, hukuki açıdan önem taşıyan bir konudur. Öyle ki Türkiye'de meslek hastalıkları konusunun hukuki boyutu ve yorumlanmasındaki hukuk metni hâkimdir. Meslek hastalığının hukuki içeriği çok mühim bir yer tutsa da sadece hukuki içerikle sınırlandırmak yanlıştır. Toplumsal bilinç düzeyinin yükseltilmesi için meslek hastalıklarının toplum tarafından ve yasal olarak kabul edilmesi gerektiği söylenebilir.

İş ve yaşamda karşılaşılan iş kazaları ve meslek hastalıkları her geçen gün artmaktadır. Meslek hastalıklarının artan eğilimi, yaralanma veya ölüme kadar uzanan sonuçları da dâhil olmak üzere olumsuz çalışma koşullarının bir göstergesi olması nedeniyle dikkatle değerlendirilmesi gereken bir durumdur. Bu çalışma, meslek hastalıkları ile ilgili araştırmaları teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda Türkiye'de ve dünyada meslek hastalıkları ile ilgili bilgi verilmiştir.

Meslek Hastalıkları

İş hayatında iş gücünün devamlılığını tehdit eden birçok risk faktörü bulunmaktadır. Bu risk faktörlerinin en mühimlerinden biri meslek hastalığıdır. Meslek hastalıkları, kişilerin meslek edinmelerini engelleyen veya aynı zamanda konfor düzeylerini düşüren mühim risk faktörleridir. Bazı meslek hastalıkları insanların yaşamlarının sona ermesine neden olabilir. Bunun için meslek hastalığı; sadece çalışma hayatını etkileyen bir risk değil, aynı zamanda insan ve çevre üzerinde olumsuz etkileri olan bir

risktir (Tüzel, 2019: 23). Meslek hastalıkları sadece bedeni etkilemekle kalmaz, aynı zamanda zihin ve duyguları da etkileyebilir. Birçok iş, insanların geçici veya kalıcı psikolojik rahatsızlıklar yaşamasına neden olabilir. Bu bozukluklar ayrıca uzun süreli olabilir ve bedensel değişikliklere neden olabilir (İlhan vd., 2006: 434).

Meslek hastalıkları diğer risk faktörleri gibi anayasal bir hak olan sağlıklı çalışma hakkının ihlaline yol açmaktadır. Bu nedenle iş verenler, kamu kurumları ve iş gücü, iş gücünün gerekli niteliklere sahip iş yerlerinde çalışabilmesi ve meslek hastalıklarından korunmak için bazı kurallara uymak zorundadır. Bu üç temel her biri üzerine düşen sorumlulukları yerine getirirse meslek hastalıklarını önlemek mümkündür (İlman, 2015).

Daha önce de belirttiği gibi 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda meslek hastalığı “sigortalının işinin doğası gereği tekrarlayan geçici veya kalıcı hastalık, bedensel veya zihinsel sakatlık” olarak tanımlanmıştır. Kısaca; iş yeri çalışma ortamında sağlığın bozulmasından kaynaklanan hastalıklara meslek hastalığı denir (İçbay, 2011: 15).

Meslek Hastalıklarının Tanımı

Meslek hastalığı, çalışma ortamında risk faktörlerinin etkisi altında ortaya çıkan hastalıkların genel adıdır (Şenay, 2019: 53). İnsanlar işlerinden fiziksel, kimyasal, psikolojik ve sosyal olarak etkilenirler. İş, insanların yaşamlarına uyar; onları tatmin eder ve toplumlarına daha fazla entegre olur. İş aynı zamanda birçok ekonomik ve kimyasal özelliğe de sahiptir. İşçiler kullandıkları aletler ve çalıştıkları ortamın toksik olması nedeniyle birçok iş tehlikesine maruz kalabilmektedir (İlhan vd., 2006: 433-439).

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 14. Maddesinde meslek hastalığı, işçinin işinin doğası veya iş yeri koşulları nedeniyle zihinsel veya bedensel olarak gelişen her türlü hastalığı olarak tanımlanmıştır. Meslek hastalığı kavramının hukuki yönü, bir hastalığın meslek hastalığı olup olmadığının belirlenmesi ile ilgilenirken, tıbbi yönü, hastalığın teşhis ve tedavisi ile ilgilenebilir. Bir başka tanıma göre meslek hastalığı “işçinin, işin niteliğine veya işin ifa şartlarına bağlı olarak iş verenin emir ve talimatıyla mükerrer sebeplerle çalışması” olarak tanımlanmaktadır (Şakar, 2011: 224). Sürekli veya geçici hastalık ve sakatlıkların meslek hastalıkları kapsamına alınabileceği tanımdan anlaşılmaktadır. Ancak, bir hastalığın meslek hastalığı olarak tedavi edilmesinin ön şartı, iş yerinin veya işin doğası gereği ortaya çıkmasıdır. Diğer bir deyişle iş gücü çalışmıyorsa veya o işi yapmıyorsa hastalık veya engeli bulunmamalıdır. Hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için nedensellik gerekli bir faktör olarak görülmüştür (Tüzel, 2019: 23-24).

Meslek hastalıklarının genel özellikleri (İlman, 2015: 23):

- Kendine özgü bir klinik tablo,
- İyi belirlenmiş hastalık etkeni,
- Hastalık etkeni veya metabolitin biyolojik ortamda bulunması,
- Hastalığın deneysel olarak oluşturulabilmesi,
- Hastalığın o meslekte çalışanlarda insidansının (görülme sıklığı) yüksek olmasıdır.

Bir başka tanıma göre meslek hastalıkları, işin doğası gereği çalışanların sadece sağlıklarını değil, sosyal yaşamlarını veya beden bütünlüklerini de olumsuz etkileyen çeşitli durumları ifade etmektedir (Emiroğlu ve Koşar, 2014: 1) Bu tanımdan meslek hastalıklarının insanlar üzerinde sosyal, fiziksel, psikolojik ve sağlık etkileri olduğu anlaşılabilir. Bu, meslek hastalığı ihtiyacını çeşitli şekillerde değerlendirmek için bir başlangıç noktasıdır (Kuzucu, 2019: 6).

Meslek hastalığından söz edebilmek için kişinin gördüğü hastalık ile yaptığı iş arasında uygun bir bağlantı olması gerekir. Bu durumda hangi durumların meslek hastalığı sayılabileceği ilgili mevzuat çerçevesindeki hükümlere göre sosyal güvenlik kurumları tarafından belirlenir (Bilgen, 2013: 37).

Bazı meslekler, hastalığa yol açabilecek doğal riskler taşır. İnsanların çalışırken geliştirdikleri bu hastalıklara meslek hastalığı denir (Güner, 2015: 232). Ancak bu ifade meslek hastalıklarının ne olduğunu açıklamaya yetmez. Bunun yerine meslek hastalıklarının ne olduğu açıklanacaksa bu açıklamaya ek olarak 5510 Sayılı Kanun'a yer verilmesinde fayda vardır (Kuzucu, 2019: 6-7).

Türkiye’de Meslek Hastalığının Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de çalışma koşullarını düzenlemeye yönelik ilk yazılı metin, 1865 yılında yayınlanan ve kömür madenlerinde çalışma koşullarını düzenleyen Dilaver Paşa Nizamnamesi’dir (Berk, 2011: 14).

Maadin Nizamnamesi 1869’da ilan edildi. Daha sonra 1921 yılında çıkarılan kanunlar, "Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiye’de Mevcut Kömür Tozu Hakkında Furuht Kanunu" ve "Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden İşçileri Kanunu"dur (Özveri, 2002).

1930 tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, iş yerinde sağlık ve güvenlik kurallarını oluşturan mühim bir kanundur. Kanun, günümüzde iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, iş kanunları, sosyal ve genel sigorta kanunlarında güçlü bir yaptırım aracı olarak kullanılmaktadır. Bu yasa, meslek hastalıkları, iş güvenliği ve işle ilgili kazalar için yaptırımlar ve ödüller içerir ve göz ardı edilemez. İş Hukuku, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Sosyal Güvenlik yaptırımları da dâhil olmak üzere Borçlar Kanunu, İş Kanunu’na da uyulmalıdır (Berk, 2011: 14).

1971 yılında yürürlüğe giren ve hâlen yürürlükte olan 1475 Sayılı İş Kanunu, 506 Sayılı SSK Kanunu ve 1973 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği günümüz uygulamasını şekillendiren başlıca kanun ve yönetmeliklerdir (Özveri, 2002).

Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK), bölgedeki sosyal güvenlik ihtiyacını karşılamak için 1945 yılında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi tahsil etmiştir. İstanbul Nişantaşı Meslek Hastalıkları Hastanesi, 1949 yılında SSK’nın ilk hastanesi olarak kurulmuştur. SSK’nın hastalık, doğum gibi sigorta kapsamına alınmasıyla birlikte birçok hastane kurulmuş ve hizmet hastanesine dönüştürülmüştür (Berk, 2011: 14).

Türkiye’de meslek hastalıkları konusunda uzmanlaşmış ilk hastaneler açıldı. Bu hastanelerde iş psikolojisi laboratuvarı, iş sağlığı laboratuvarı, toksikoloji laboratuvarı, gelişmiş solunum fonksiyonlarına odaklanan laboratuvar ve hatta mobil sağlık laboratuvarı bulunmaktadır. Bu hastaneler alanında çok sayıda bilimsel araştırma yapmış ve aralarında çok sayıda laboratuvar bulunmaktadır (Yılmaz, 2014).

Meslek hastanesi ve diğer SSK hastaneleri 19 Şubat 2005 tarihinde Sağlık Bakanlığına devredilmiştir. Türkiye’de hâlihazırda bulunan üç meslek hastalığı hastanesine (Ankara, İstanbul ve Zonguldak) ek olarak, 2008 yılından itibaren Millî Üniversite Hastanesi ve 2011 yılından itibaren Sağlık Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Hastanesi Sağlık Kuruluna esas olarak kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Sigortalının iş gücü kaybının ve mesleki kazanç gücünün tespiti amacıyla yetkilendirildi. Amaç, meslek hastalığı teşhisine yetkili hastane sayısını artırarak ülke genelinde meslek hastalığı teşhisinde beklenen büyümeye katkıda bulunmaktır (Berk, 2011: 14-15).

Yapılan tüm araştırmalar, iş sağlığı ve güvenliği kavramını bugünkü hâline getirmiştir. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 29 Haziran 2012 tarihinde yayımlanmış olup 1 Ocak 2013 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanmıştır. Bu Kanun kapsamında çıkarılan ilgili kanun ve yönetmelikler, mevcut diğer kanunlarla birlikte çalışanların güvenlik ve sağlığının korunmasında mühim bir rol oynamaktadır (Çulcu, 2021: 9).

Meslek Hastalığı Kapsamı

İş koşullarından veya tekrarlayan nedenlerden kaynaklanan geçici veya kalıcı hastalıklar bu kapsamda değerlendirilir. Örneğin; tütün işçilerinde "tütün hastalığı", tekrarlayan nedenlerle oluşan bir meslek hastalığı olarak kabul edilmektedir. Bataklıkın kurutulması sırasında işçilerin kaptığı "sıtma" hastalığı ve hayvancılık işçilerinde de görülen "şarbon", çalışma dönemindeki olumsuz çalışma koşullarından kaynaklanıyordu (Eldeş, 2022: 11).

Meslek Hastalığı Bildirim Yükümlülüğü

Meslek hastalıklarının bildirim ile ilgili olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda iş verenler, bir çalışanın bir kazası (iş) veya olası bir hastalığı (meslek) tespit edilip doktor tarafından bildirilmesinden itibaren 3 iş günü içinde SGK’ye bildirimde bulunmakla yükümlüdür. İş yeri sahipleri ve yetkili hastaneler de durumdan haberdar edilerek gün içinde SGK’ye teslim etmeleri gerektiği vurgulanmaktadır. Kanunda ayrıca yükümlülüklerini yerine getirmeyen iş verenlere idari para cezası verilmesi beklenmektedir (Eldeş, 2022: 11).

Meslek Hastalıklarının Özellikleri ve Unsurları

Meslek hastalıkları doğası gereği, hastalığın adı için gerekli şartları içerir. Ancak ortaya çıkış sebeplerinden dolayı farklı özelliklere sahip olduğu da görülebilmektedir. Sağlık Bakanlığı Ankara

Meslek Hastalıkları Hastanesi; meslek hastalıkları değerlendirilirken bazı ortak özellikler tespit edildi. Bu özellikler şu şekilde ifade edilebilir: (Ilıman, 2015: 23);

- Meslek hastalıklarının kendine özgü klinik belirtileri vardır.
- Meslek hastalıklarında hastalığa neden olan etken açıkça belirlenebilir.
- Hasta bir kişinin en mühim özelliği, bir patojene maruz kalmış veya o biyolojik, kimyasal veya fiziksel ortamda bulunmuş olmasıdır.
- Meslek hastalıkları deneysel olarak belirlenebilir.
- Bu meslek grubunda meslek hastalıkları oldukça yaygındır.

Hastalıkların meslek hastalığı statüsünün çok farklı hukuki ve ekonomik sonuçları vardır. Bu durumda işçi, genellikle iş verenin yükümlülüklerinin ifası ile ilgili olan haklarını elde eder ve zararı tazmin eder. Bu anlamda bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için gerekli unsurlar şu şekilde sıralanabilir (Mulayim, 2011: 66-68);

- Meslek hastalığı olduğu düşünülen kişi, sigortalı sayılması gereken bir işi yapmak zorundadır. Ancak sigortasız çalışma meslek hastalıklarını önlemez ve meslek hastalığı oluştuktan sonra sigorta belirlenip sigortalı sayılabilir.

- Meslek hastalığı sayılabilecek bir hastalığın varlığını gerektirir. Hastalık meslek hastalıkları listesine dâhil edilmelidir. Ancak listede yer almayan hastalıklar, gerekli koşulları sağlamaları hâlinde Sağlık Komisyonuna meslek hastalığı olarak bildirilebilir.

- Çalışan, hastalık nedeniyle fiziksel veya ruhsal zarar görmelidir. Meslek hastalıklarından zararsız bahsetmek mümkün değildir. Ancak, hasarın geçici veya kalıcı olması mühim değildir.

- Ortaya çıkan hastalıklar ile iş ve iş yeri koşulları arasında uygun nedensel bağlantıların bulunmasına ihtiyaç vardır. Başka bir deyişle, hastalığa iş yerinde çalışmak veya o işi yapmak neden olmuş olmalıdır. İnsanların o iş yerinde çalışmaktan dolayı hastalığa yakalanması gerekir.

- Meslek hastalığı, iş yerinde çalışırken veya yasal olarak öngörülen süre içinde iş yerinden ayrıldıktan sonra gerçekleşmiş olmalıdır. Bu, uygun nedenselliği korumak için mühimdir. Ancak sağlık kurulu raporu bu süreleri aşsa dahi hastalık meslek hastalığı olarak kabul edilebilir.

Meslek hastalıkları çoğunlukla kronik hastalıklardır ve uzun süreli etkilerin sonucudur. Bu nedenle meslek hastalığı tanımında belirli mesleklerle uğraşmanın yanı sıra belirli bir iş yerinde uzun süre çalışma özelliklerine de yer verilmelidir (İçbay, 2011: 16).

Meslek Hastalıklarının Tespit Edilmesi

Kişi, çalıştıktan veya iş yerinden ayrıldıktan sonra meslek hastalığına yakalanma riski altındadır. Meslek hastalıkları ile iş kazaları arasında mühim bir fark olduğu görülmektedir. İstihdam sırasında başka riskler ortaya çıksa da meslek hastalıkları çok daha geniş bir dönemde değerlendirilmektedir. Özellikle bazı hastalıkların ortaya çıkması uzun zaman alır ve bu tür bir düzenlemeye ihtiyaç duyar. Türk sosyal güvenlik sisteminde belirli bir hastalığın meslek hastalığı olarak tanınmasına yönelik prosedürler oluşturulmuştur. Bazı hastalıkların meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için, bunlarla ilişkili asgari çalışma saatleri vardır. Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Yönetmeliği'nde meslek hastalıkları listesi oluşturulmuş ve hangi hastalıkların işle ilgili sayıldığı belirlenmiştir. Her hastalık için hasta işten ayrıldıktan sonra hastalığın ne kadar süre aktif olarak kabul edileceği belirlenmektedir. Bir kişi sigortalı olup işteyken veya işten ayrıldıktan sonra bu Yönetmelikte sayılan hastalıklardan birine yakalanırsa bu hastalık meslek hastalığı olarak kabul edilir (Tüzel, 2019: 25).

Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemlerine İlişkin Yönetmelik'te meslek hastalıkları ilgili meslek hastalıkları listesinde yer almakta olup kimyasal maddeler gibi solunum hastalıkları, deri hastalıkları, pnömokonyoz, bulaşıcı hastalıkları ve fiziksel etkenlere bağlı meslek hastalıkları olarak beşe ayrılmaktadır (Akbaş, 2012: 85). Ancak psikososyal riskin bu listede yer almadığı görülmektedir. Bir hastalığın listelenmemiş olması meslek hastalığı olarak kabul edilemeyeceği anlamına gelmez. Ancak sayılan hastalıkların meslek hastalığı sayılması sigortalının ispat yükünü güçlendiren bir unsurdur.

5510 Sayılı Kanun'un 14. Maddesinin 2. Fıkrası; "Sigortalılar, çalışmalarını sonucu meslek hastalığına yakalanırlar; kurum tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucusu tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen Sağlık Komisyonu raporunu ve destekleyici tıbbi belgeleri incelemeleri ve gerekli görülmesi hâlinde, Kurum tarafından, daha sonra çalışma koşullarını gösteren denetim raporları ve diğer gerekli belgeler kontrol edilmelidir. İş yeri ve ilgili tıbbi sonuçları Kurum Sağlık Kurulu tarafından belirlenmelidir." Bu yönetmeliğe göre Sağlık Bakanlığı raporları, muayene belgeleri ve ilgili diğer bilgi ve belgeler istenmektedir. Bu noktada meslek hastalıklarını tartışılmaz bir şekilde tespit etmek mühimdir.

Meslek hastalığının kesin tespiti için bu şartlar gerekli olmakla birlikte ayrıca ilk tespit yöntemi vardır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre belirli özelliklere sahip işyerlerinde meslek hastalıkları konusunda da hüküm verebilen iş yeri hekimleri bulunmaktadır. Bu durum ortaya çıkar ve ilk teşhis konursa, iş veren hastayı üç iş günü içinde SGK yetkili sağlık kuruluşuna sevk etmekle yükümlüdür. Uygulama sayesinde meslek hastalıkları tespit edilebilmekte ve tedavi açısından erken teşhis edilebilmektedir (Akarsu, 2013: 55).

Meslek Hastalıklarından Korunma Yolları

Meslek hastalığı, mühim bir maddi ve manevi zarar riskidir. Bu yüzden olmasını engellemek, gerçekleşikten sonra telafi etmekten daha mantıklıdır. Meslek hastalıkları önlenabilir nitelikte bir risk grubuna ait olduğundan, gerekli önlemler alındığı ve düzenlemeler yapıldığı sürece meslek hastalıklarının önlenebileceğine inanılmaktadır. Meslek hastalıklarının önlenmesinde en mühim faktör iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanmasıdır. İş sağlığı kuralları, iş gücünün çalışma alanının sağlık koşullarına uygun hâle getirilmesini ifade eder. İş güvenliği; endüstriyel kirliliğin iş yeri içinde ve dışında meydana gelmesi nedeniyle, iş yerinde meydana gelen tehlikelerden işçilerin fiziksel ve zihinsel olarak zarar görmelerini önlemek için alınması gereken yasal, teknik ve tıbbi tedbirlerin sağlanması için sistematik bir çalışma olarak tanımlanmaktadır (Balkır, 2012: 56-60).

Meslek hastalıklarından korunmanın en mühim yollarından biri iş ve iş yeri ortamının detaylı analizini yapmak ve verilere dayalı olarak önleyici tedbirler almaktır. Bu noktada meslek hastalıklarını önlemek için alınan önlemlerin her iş yeri ve iş pozisyonu için farklı olduğu söylenebilir. Ancak bazı genel önlemler tüm iş yerleri için geçerlidir. Bu konuda Milli Eğitim Bakanlığı, meslek hastalıklarını önleme tedbirleri bölümünde aşağıdaki soruları içeren İş Sağlığı ve Güvenliği Modülünü yayınlamıştır (Tüzel, 2019: 28);

Çalışanlar; meslek hastalıklarına neden olabilecek iş yerlerinde çalışırken veya meslek hastalığı listesinde yer alan maddeleri kullanırken bu maddelerin özellikleri, tehlikeleri ve koruyucu önlemleri hakkında eğitim alacaklardır.

- Bu materyallerle ilişkili ilk hastalık ve zehirlenme belirtileri özel posterlerde sergilenecektir. Bu afişler iş yeri gibi görülmesi gereken yerlere asılacaktır. Mümkünse, tehlikeli ve toksik maddeler, hâlen tehlikeli olan ancak aynı derecede zararlı olmayan maddelerle değiştirilecektir.

- Zehirli tozlar, dumanlar, gazlar, sıvılar veya buharlarla uğraşan işyerleri teknolojinin izin verdiği ölçüde kapalı sistemlerde yapılacaktır. Bu iş yerleri yeterli havalandırmaya sahip olmalı ve atıklar zararsız hâle getirilmeden atmosfere salınmamalıdır.

- Yüksek toksik maddelerin kullanıldığı iş yerlerinde, yüksek toksik maddelerin ve buldukları kısımlar başka yerlerden izole edilerek yüksek toksik maddelerin zararlı etkileri azaltılabilir.

- Toksik toz, duman ve buhar bulunan işyerlerinde iş yeri havasının nemli tutulması, zeminlerin, duvarların ve tezgâhların nemli tutulması zararlı maddelerin çevreye yapışmasını engelleyebilir. Bunlar, gerektiğinde genel ve yerel havalandırma ile birlikte gerçekleştirilecektir.

- Tehlikeli kimyasallara ve meslek hastalığına neden olabilecek maddelere maruz kalan çalışanlara kişisel koruyucu donanımlar sağlanmakta ve kullanımları öğretilmektedir.

- Düzenli istihdam değerlendirmeleri ve uygun kişilerin işe yerleştirilmesine özen gösterilmesi meslek hastalıklarını önlemenin yollarındandır. İşinde kullanılan malzemelere duyarlı kişilerin orada çalışmasına izin verilmeyecek ve işçiler düzenli olarak değerlendirilecektir.

- Yerleştirilen işçilerde tehlikelerin ve zararların niteliğine göre belirli bir süre sağlık kontrolleri ve gerekirse laboratuvar çalışmaları yapılmaktadır.

Meslek hastalıklarının genel olarak fiziksel, kimyasal ve biyolojik kaynaklı risk faktörlerine karşı değerlendirildiği ve aynı kapsamda çözüm önerilerinde bulunduğu görülmektedir. Ancak psikososyal risk faktörleri de meslek hastalığına katkıda bulunan mühim faktörleri içermektedir. Bu anlamda psikososyal risk faktörlerinin neden olduğu meslek hastalıklarını önlemeye yönelik tedbirler şu şekilde sıralanabilir (İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi [İSGÜM], 2013: 312):

- Yönetim uygulamalarının etkili olmasını sağlamalı ve çalışanların kendilerini iyi hissetmelerini sağlamalıdır.

- Mücadele eden iş gücüne özel destek verilmeli ve kurumsal destek hissedilmelidir.
- Endüstri ilişkilerinin kalitesi iyileştirilmelidir.
- İş yerinde olası tacizler engellenmelidir.

- Çalışan rolleri, yetkileri ve sorumlulukları tartışmaya izin vermeyecek şekilde tanımlanmalıdır.
- Çalışma ortamının fiziki koşulları mümkün olduğunca iyileştirilmelidir.
- İş yüklerinin miktarı ve çeşitliliği, iş gücünü strese sokmayacak düzeyde tutulmalıdır.
- Çalışma programları oluşturulmalı ve mümkün olduğunca son dakika değişikliklerinden kaçınılmalıdır.
- Gereksiz fazla mesai yapılmamalıdır.
- Tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmalıdır.
- Çalışanlara potansiyellerini gösterme fırsatı verilmelidir.
- Kariyer olanakları sağlanmalı ve çalışanlara liyakatlerine göre iş verilmelidir.
- Sosyal destek için sürekli ve yeterli fırsatlar sağlanmalıdır.
- Çalışanlar arasında ayrımcılığa müsamaha gösterilmemelidir.
- Gerekli mesleki eğitim sağlanmalıdır.

Tüm bu hususlara ek olarak mesleki maruziyetlerin ancak hastalığı ve süreci anlamaları hâlinde tedavi görebilecekleri ve haklarını alabilecekleri görülmektedir. Meslek hastalıklarının yasal, tıbbi ve ekonomik yönlerini anlamak çok önemlidir. Çalışanların iyi eğitilmeleri ve meslek hastalıklarının tüm yönlerini anlamaları gerekir (Müezzinoğlu, 2014: 28).

Meslek Hastalıklarının Önlenmesi İçin Alınması Gereken Önlemler

İnsan sağlığını korumaya yönelik birçok kanun ve yönetmelik çıkarılmış olmasına rağmen yetersiz uygulama ve denetim nedeniyle meslek hastalıklarının önlenmesi ve kontrolünde etkili sonuçlar alınamamıştır. Bu önlemlere uymak ve meslek hastalıklarının artmasını önlemek ve sonrasında bunları önlemek için gerekli önlemleri almak çok önemlidir (Nalt, 2015: 229). Türkiye’de alınan önlemlere uyulmaması nedeniyle meslek hastalığı sayısının yüksek olduğu tahmin edilse de yetersiz denetimler nedeniyle resmî bildirim beklenenden düşük olduğu söylenebilir (Kuzucu, 2019: 19-20).

Tüm taraflar, yasalara göre iş yerinde güvenlik ve hastalıkların önlenmesine katılmalıdır. Tüm taraflar dâhil olduğunda, işçiler daha güvenli ve daha mutlu hissedecekleri ve üretim koşulları herkes için eşit olacağı için üretim süreci herkes için daha faydalı olacaktır. Devlet, iş verenler, güvenlik uzmanları, işçi sağlığı doktorları ve diğer tarafların tümü üretim sürecine katılmalıdır. Çalışma hayatında meslek hastalıklarını önlemeye yönelik başlıca önlemleri şu şekilde sıralayabiliriz (Ilıman, 2015: 31-32):

Risk yönetimi araştırması profesyonelce yapılmalıdır. Çalışma ortamında meslek hastalığına neden olabilecek faktörler belirlenmeli ve kontrol edilmelidir. Meslek hastalıklarını önlemek için çalışanların ve çalışma ortamının genel bir değerlendirmesi yapılmalıdır. İşçilere meslek hastalıklarına neden olabilecek toksik maddeler konusunda yeterli eğitim verilmelidir. Çalışanlar, iş yerinde meslek hastalığı riskleri içeren alanlar ve durumlar hakkında bilgilendirilmelidir. İzole bir ortamda tehlikeli ve toksik maddelerle çalışırken gerekli önlemler alınmalıdır. İstihdam ve çalışma sırasında tam ve kapsamlı bir sağlık kontrolü yapılmalıdır. İstihdamı engelleyen bir durum tespit edildikten sonra, işe uygun olmayan kişilerin yerleştirilmesi uygun değildir. Yapılan işin tehlikeleri ve zararları göz önünde bulundurularak, muayeneler düzenli olarak yapılmalıdır.

Meslek hastalıklarını önlemeye yönelik tedbirlerin düzenli olarak devam ettirilmesi, yani sürdürülebilir bir şekilde uygulanması gerektiği görülmektedir. İş verenlerin gerekli önlemleri alma maliyetinden kaçınması durumunda, çalışanların sağlığına zarar verebileceği ve daha yüksek maliyetlere neden olabileceğinden, bu önlemleri alırken iş verenler dikkatli olmalı ve gerekli tüm önlemleri almaya çalışmalıdır. Çünkü meslek hastalıklarının ortaya çıkması ile iş verene maliyetinin daha da artacağı açıktır (Kuzucu, 2019: 21).

Meslek hastalıklarının etkin bir şekilde önlenmesinde sadece iş verenler değil, çalışanlar da gerekli önleyici tedbirleri almaktadır (Okur, 2007: 329). İş ilişkisinde bulunan tüm taraflar meslek hastalıklarını önleyici tedbirleri almakla yükümlüdür. Unutulmamalıdır ki meslek hastalıklarının önlenmesi tek taraflı bir süreç değildir (Kuzucu, 2019: 21).

Meslek Hastalıklarında Tarafların Sorumlulukları

Meslek hastalıkları ile ilgili olarak iş verenler, işçi sağlığını korumaya yönelik tüm gereklilikleri karşılamalı ve ilgili iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerini geliştirmelidir. Bu noktada iş verenler hem mevzuatta iş güvenliği tedbirlerini sağlamalı hem de yeni gelişmelerden kaynaklanabilecek yeni risklere hazırlıklı olmalıdır. İş güvenliği ile ilgili düzenlemelerde iş verenler, iş güvenliği riskleriyle başa çıkmak

için gerekli önlemleri almak, çalışma hayatı ve teknolojiadaki yeni olguları düzenli olarak izleyerek yeni önlemler almakla yükümlüdür (Eren, 2001: 10).

Türk hukuku, çalışma ortamında yapılan işten hem iş verenin hem de iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının sorumlu olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle iş verenlerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini iş yerinde yürütme sorumluluklarını yerine getirirken yaptıkları hatalardan iş sağlığı ve güvenliği uzmanları sorumludur (Üçüncü, 2013: 17).

Meslek hastalıklarını önlemek için sadece iş verenler değil, çalışanlar da sorumluluklarını yerine getirmelidir. Çalışanlar öncelikle kendilerinin ve çalışma arkadaşlarının sağlığını tehlikeye atacak davranışlardan kaçınmalı, bunun için iş verenleri tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmalı ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili talimatlara uymalıdır (Ilıman, 2015: 28). Bu noktada çalışanlar ve iş güvenliği uzmanları arasındaki sürekli iletişim ve iş birliğinin meslek hastalıkları önleme ve kontrolünün sorumluluklarından biri olduğu söylenebilir.

Devletin meslek hastalıklarının önlenmesi ve kontrolünde rolü, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının ana organı olarak mühim bir konuma sahiptir. Türkiye açısından bakıldığında meslek hastalıklarının önlenmesi ve tedavisi için gerekli tedbirler alınmamış ve ulusal sorumluluk gündeme getirilmiştir. Devletin genel olarak aldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yanı sıra getirdiği emredici kuralların iş hayatında etkin bir şekilde uygulanıp uygulanmadığını denetlemekle yükümlüdür. Bu görev genellikle devlet müfettişleri tarafından yerine getirilir (Narter, 2015: 263).

Meslek hastalıklarının sosyal güvenlik kurumlarına bildirilmesi sorumluluğu sadece iş verenin değil, aynı zamanda profesyonel hekimin de sorumluluğundadır. Tarafların meslek hastalığı bildirimini de tazminat davasının açılmasının hukuki dayanağını oluşturmaktadır (Özlü vd., 2017: 35). Burada dikkat edilmesi gereken bir detay da meslek hastalığı taraflarının sorumluluklarının ülkeden ülkeye farklılık gösterdiğidir. Çünkü bu durum gerçek durumlarda meslek hastalıklarının bildirilmesini önleyebilir veya kolaylaştırabilir.

Meslek Hastalıklarıyla İlgili Kanuni Düzenlemeler

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanun ve yönetmelikler, meslek hastalıklarının önlenmesi ve kontrolüne yönelik yasal bir çerçeve oluşturması nedeniyle önemlidir (Narter, 2015: 231). Uygulamada verimli olmasa da Türkiye'de iş verenleri geniş anlamda meslek hastalıklarından sorumlu tutan kanunlar bulunmaktadır. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, meslek hastalıklarını önlemeye yönelik hükümler içermesi nedeniyle Türkiye'de ön plana çıkmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 37. Maddesi Haziran 2012'de yasalaşmıştır. 4857 Sayılı İş Kanununun V Kısmında yer alan İş Sağlığı ve Güvenliği bölümü yürürlükten kaldırılarak 37. Maddesi yürürlüğe girmiştir. 28339 Sayılı Kanun, Resmî Gazete'de yayımlanmıştır. Kanun aşağıdaki durumlara uygulanmaz:

1. Bu maddede listelenmeyen faaliyetler ve kişiler: a. Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel Kolluk Kuvvetleri ve Millî İstihbarat Teşkilatı Genel Sekreteri. b. Benzer işyerlerinde çalışan işçiler.
2. Afet ve acil durum birimlerinin müdahâle faaliyetleri.
3. Ev Hizmetleri.
4. İşçi çalıştırmadan kendi hesabına mal ve hizmet üretenler.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun uygulanmasından Türkiye Aile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sorumludur. Kanun; iş yerinde güvenlik, eğitim, güvenlik ve diğer tüm mesleki faaliyetleri düzenler. Kanun, fail ve tutuklu infaz hizmetleri için de geçerlidir (Kuzucu, 2019: 23-24).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında meslek hastalığı kavramı "mesleki risklere maruz kalmanın neden olduğu hastalık" olarak tanımlanmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda iş sağlığı ve güvenliği birimi, "iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışmak üzere bakanlıkça yetkilendirilmiş ve iş yeri sağlık sertifikasına sahip hekim" olarak tanımlanırken iş sağlığı ve güvenliği birimi ise iş sağlığı ve güvenliği birimi olarak tanımlanmıştır. "İş sağlığı ve güvenliği alanında çalışmaya yetkili ve iş yeri hekimliği sertifikasına sahip hekim" olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işçi ve iş verenlerin görev ve sorumlulukları ile sürecin izlenmesinden ve uygulanmasını izlemekten sorumlu devletin yanı sıra alınması gereken önlem ve tedbirleri ayrıntılı olarak düzenlemektedir (Kuzucu, 2019: 24).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 14. Maddesinin 1. Fıkrasının "Meslek hastalıklarının tanımı, bildirilmesi ve araştırılması"nda meslek hastalıkları, "geçici veya kalıcı hastalıklar" olarak tanımlanmıştır. Sigortalının yaptığı işin veya yapılan işin niteliğinden dolayı bir kişinin tekrarlayan hastalığı, bedensel veya ruhsal hastalığı veya zihinsel engeli" olarak tanımlanmaktadır.

Yine yukarıdaki maddede, "Sigortalının çalışması nedeniyle meslek hastalığına yakalandığını; kurumca yetkili sağlık hizmeti sunucusu tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporlarını ve sağlık hizmeti belgelerini veya kurumun gerekli görmesi hâlinde denetim yaptırmakla yükümlü olduğunu belirtir. Kurumdaki çalışma şartlarını ortaya koymak için gerekli rapor ve diğer belgeler, işyeri ve buna bağlı sağlık sonuçları, Kurum Sağlık Kurulu tarafından belirlenir." (Kuzucu, 2019: 24-25).

Yine bir önceki fıkrada, "İstifadan sonra bir meslek hastalığı meydana gelirse ve sigortalının yaptığı işten kaynaklanıyorsa sigortalı bu Kanunda öngörülen haklardan yararlanmak için fiilen istifa tarihi arasındaki süreyi aşamaz ve hastalığın ortaya çıkması hâlinde, kurum tarafından hastalık için çıkarılan yönetmelikte belirtilen sürenin aşılmış olması gerekir. Bu durumla karşılaşanlar gerekli belgelerle kuruma başvurabilirler. Meslek hastalıkları klinik ve laboratuvar muayeneleri ile belirlenir, meslek hastalıkları iş yeri denetimleri ile tespit edilir. Meslek hastalıkları listesindeki sorumluluk süresi geçmiş olsa dahi hastalık yine Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Bürosu tarafından onaylanarak kurum veya ilgili personel tarafından meslek hastalığı olarak başvurulabilir."

Ayrıca yukarıdaki maddelerde yer alan meslek hastalıklarının bildirme yükümlülüğüne ilişkin olarak "meslek hastalığı olduğunu bilen veya durumu bildiren iş veren tarafından" ve serbest çalışanlar tarafından öğrenildiği tarihten itibaren "üç iş günü içinde" durumu, kuruma bildirmek zorundadır. Kişi iş kazalarını ve meslek hastalıklarını kuruma bildirir. Geçici iş göremezlik ödenekleri, bu yükümlülüğü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten yanlış beyan edenlere, durum için acentenin yaptığı masraflarla birlikte ödendiği takdirde geri alınır (Kuzucu, 2019: 25).

5510 Sayılı Kanun'un 14. Maddesinde meslek hastalıklarının araştırılması, nasıl beyanname verileceği ve olası durumlar hâlinde ihtilafları çözme yetkisine sahip merci açıklanmaktadır.

Bu kurum, iş kazası ve meslek hastalıklarının usul, esas ve beyannamelerini ve bunların nasıl sunulacağını belirler. Bir hastalığın meslek hastalığı olup olmadığı konusundaki anlaşmazlıklar Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu tarafından karara bağlanır (Kuzucu, 2019: 26).

Bu nedenle 5510 Sayılı Kanun kapsamında sadece meslek hastalıklarının tanımı değil; meslek hastalıklarının bildirilme şartları, zamanaşımı, uyuşmazlıkların çözümü ve soruşturma usulleri de tanımlanmıştır (Kuzucu, 2019: 26).

SONUÇ VE TARTIŞMA

Dünyada her yıl yüzbinlerce kişinin meslek hastalıklarından öldüğü tahmin edilmektedir. Meslek hastalığını önlemek için çalışma ortamında gerekli önlemleri almak, hastalığın bulaştıktan sonra verdiği zararı telafi etmekten çok daha kolaydır. Meslek hastalığı sosyal güvenliği, meslek hastalıkları oluşmadan önce çalışma ortamındaki riskleri ortadan kaldırmak için alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yanı sıra gelirin azalmasını ve artmasını sağlamaya yönelik tazminat yöntemlerini içerir. Bu bağlamda riskler göz önüne alındığında her meslek grubu, çalıştığı alana göre belirli türlerde meslek hastalığı risklerine maruz kalmaktadır. Çalışmada yapılan incelemeler, meslek hastalıklarının tanı, şüphe ve risk faktörlerinde de farklılık gösterdiğini göstermiştir.

Meslek hastalıklarının nedenleri açısından bakıldığında, meslek hastalıkları fiziksel, kimyasal ve biyolojik nedenlerden kaynaklanmaktadır. Çalışmada elde edilen sonuçlara dayalı olarak fiziksel nedenlerin (Örneğin; gürültü, titreşim, düşük veya yüksek basınç) yanı sıra kimyasal nedenlerin (Örneğin; ağır metaller, gazlar, çözücüler) ve biyolojik nedenlerin (Örneğin; bakteri, virüs, parazitler) işle ilgili engellere neden olabilir. Tan (2004) yapmış olduğu yaptığı tek bir sektörü ele alarak şantiyelerde oluşan iş kazalarının sadece işveren tarafından olan maliyetlerini incelemiş ve maliyetlerin hesaplama yöntemlerinden bahsetmiştir. İş kazası maliyetlerini dolaylı ve dolaysız maliyetler olarak ayırarak literatürde çok kullanılan buzağı örneğini vermiş, bu örnekle iş kazalarının dolaylı maliyetlerinin dolaysız maliyetlerine oranla daha fazla olduğuna vurgu yapmıştır.

Türkiye'de meslek hastalıkları konusunda yapılan değerlendirmelere göre meslek hastalıklarının ülkemizin karşı karşıya olduğu mühim bir sorun olduğu görülmektedir. Yapılan bazı araştırmalara göre meslek hastalıklarının gerçekleşme oranı sosyal güvenlik kurumlarına bildirilen rakamların çok üzerindedir. Dünyanın her yerinde iş sağlığı ve güvenliği yasaları ile yönetmelikleri yeterince uygulanmamaktadır. Asya ülkelerinde özellikle Çin ve Hindistan'da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli kanun, düzenleme ve kontrol bulunmamaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde üretim süreçleri arttıkça küreselleşme nedeniyle işlerinde hastalanan işçi sayısı artmıştır. Tehlikeli ve ağır işlerin olduğu küçük veya orta ölçekli işletmelerde çalışan işçiler genellikle daha ağır meslek hastalıklarına yakalanırlar. Gelişmekte olan ülkeler, meslek hastalıklarının neden olduğu maddi ve manevi kayıplara karşı işçileri korumak için gerekli düzenlemelere sahip değildir. Kanunlar var olmasına rağmen ülkenin kayıt dışı bölgeleri ve bölümleri ve uygulama eksikliği nedeniyle her zaman uygulanmamaktadır. Schenker (2010) Amerika'daki göçmenler, çalışma koşulları ve çalışma koşullarından kaynaklı meslek hastalıkları hakkında bir çalışma yapmıştır. Yapılan çalışma göçmenlerin meslek hastalıklarına daha fazla yakalandığını saptanmıştır. Küreselleşme ile birlikte sorunun büyüdüğünü ve önüne geçebilmek için alınması gereken tedbirlere değinmiştir. Şenol vd. (2020) yaptıkları çalışmada Türkiye'de meslek hastalıklarını sektörel bazda ele alarak tersanelerde hangi meslek hastalıklarının ortaya çıktığına, senelere göre dağılımına ve önlenmesi için tarafların üstüne düşen sorumluluklara değinmişlerdir.

Meslek hastalıkları ve havacılık sektörlerinin değerlendirilmesine bakıldığında eğitim sektörünün yüksek stresli bir sektör olması nedeniyle meslek hastalıkları açısından risk altında olduğu görülmektedir. Bu sektörde iş sağlığı riskinin yüksek olması meslek hastalığı riskini artıran mühim bir faktördür. İlhan vd. (2006) yaptıkları çalışmalarında temizlik işçilerinin çalışma hayatında yaşadıkları olumsuzlardan bahsetmişlerdir. Ankara'nın 3 merkez ilçesinde çalışan temizlik işçilerine anket uygulaması yaparak meslek hastalıkları ve iş kazası sıklık oranlarını ve mesleğe bağlı ölümleri incelemişlerdir. Çıkan sonucu genel iş kazası ve meslek hastalığı verileri ile kıyaslamışlardır.

Bir ülkede çalışanların sosyal güvenliğinin sağlanması önemlidir ve bunu gerçekleştirmenin ilk adımı, kara taşımacılığı yapan iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yasalarının iyi uygulanmasını sağlamaktır. Ülkede iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli müfettiş ve uzman olması gerekmektedir. Çünkü mevcut sistem o alanda eksiktir. Bir iş veren, çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği sağlarken cezalar ve denetimler tek başına işçi etliğini iyileştiremez. Türkoğlu (2006) yaptığı araştırmada iş kazası ve meslek hastalıklarının Türkiye ekonomisine maliyetinden ve konuyla ilgili verilebilecek eğitimlerden bahsetmiştir. Türkoğlu yaptığı çalışmada maliyet hesaplamasına geçmeden önce, iş kazası ve meslek hastalıklarının maliyetinin saptanmasının işçi, işveren ve toplum açısından önemine değinmiştir.

İşçilerin meslek hastalıkları nedeniyle uğradıkları gelir kayıplarının daha etkin bir şekilde telafi edilebilmesi için iş verenin kusuru olmaması durumunda katı sorumluluk ilkesi yerine ekonomik sorumluluğun azaltılması ve zorunlu sosyal güvenliğin artırılması gerekmektedir. Unutulmamalıdır ki sosyal güvenlikle ilgili yasal hükümler, ne kadar kapsayıcı olursa olsun her ülkenin kendine özgü şartlarına göre düzenlenip etkin bir şekilde uygulanmadıkça süslü sözlerden öteye geçemez.

Yazarlık Katkısı

Bu araştırmaya yazarlar eşit oranda (%25) katkı sağlamıştır.

Etik Kurul Beyanı

Bu araştırmanın verileri, kaynak taramasına dayalı olarak toplandığı için etik kurul izni gerektirmemektedir.

KAYNAKÇA

- Akarsu, H (2013). *Meslek Hastalıkları*. Ankara: Özyurt Matbaacılık.
- Akbay, Ö. (2012). Yargıtay Kararları Işığında ve 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası Kavramı, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balkır, Z. G (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(1), 56-91.
- Berk, M. (2011). *Meslek Hastalığı Rehberi*, Ankara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM). Matsa Basımevi, 14-15.

- Bilgen, M. (2013). *Ankara'da Elektrik Dağıtım İşlerinde Çalışan İşçilerde İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Görülme Sıklığı ile İlişkili Etmenler*. Ankara Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Çulcu, E. G. (2021). Türkiye'de Meslek Hastalıklarının Gelişimi ve Maliyeti (2010-2019) The Development And Costs Of Occupational Diseases in; Turkey (2010-2019), (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Eldes, Z. (2022). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Mevsimlik Tarım İşçilerinde Görülen İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mersin: Tarsus Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Ilıman, E. Z. (2015). Türkiye'de Meslek Hastalıkları. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(1), 21-36.
- İçbay, E. (2011). Gaziantep İl Merkezindeki Kadın Kuaförlerinin Fiziksel Koşullarının, Çalışanlarının Sağlıkla İlgili Yakınmalarının ve Bulaşıcı Hastalıklarla İlgili Bilgi ve Uygulamalarının Değerlendirilmesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- İlhan, M. N., Kurtcebe, Z. Ö., Durukan, E. ve Koşar, L. (2006). Temizlik İşçilerinin Sosyodemografik Özellikleri ve Çalışma Koşulları ile İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sıklığı. *Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 20(6), 433-439.
- İSGÜM. (2015). *Meslek Hastalıkları ve İş ile İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi* http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip_saglik_tani_rehberi.pdf 28.03.2019 tarihinde erişildi.
- İSGÜM. (2016). "İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Tarihçesi ve Yapısal Değişiklikleri". <http://isggm.calisma.gov.tr/gorevlerimiz.asp> adresinden 10.02.2016 tarihinde erişildi.
- Kuzucu, A. K. (2019). Havacılık Sektöründe Yer Hizmetleri Çalışanlarında Görülen Meslek Hastalıkları-Antalya Havalimanı Örneği, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Müezzinoğlu, A. (2014). Meslek Hastalıklarında Türkiye: Görün(e)mezlik, Saptan(a)mazlık. *Mühendis ve Makine Dergisi*, 55(655).
- Narter, S. (2015). İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Tüzel Kişi Organı Olarak Ortak İşverenin Ceza Sorumluluğu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 229-266.
- Okur, N. (2007). İş Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısıyla İş Veren Sorumluluğu. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 0(70), 326-344.
- Özlu, A., Şen, S., Barlas Gülşen, Y., Selçuk, D., İlknur, G. ve Ayakta Şerifi, B. (2017). Meslek hastalıklarının kayıt ve Sürveyans Uygulamalarına İlişkin Karşılaştırma Raporu: Türkiye, Belçika ve Hollanda", Türk Halk Sağlığı Kurumu, Ankara,
- Özveri, M. (2002). *Türkiye ve Dünyadaki Meslek Hastalıklarına İlişkin Yasal Düzenlemelere Genel Bir Bakış*, Web: <http://muratozveri.net/?p=429> adresinden 21 Mart 2015 tarihinde erişildi.
- Schenker, M. B. (2010). A Global Perspective of Migration and Occupational Health. *American Journal of Industrial Medicine*, 53, 239-337.
- Şakar, M. (2011). *Meslek Yüksek Okulları İçin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Şenay, K. (2019). 2010-2016 Yılları Arasında Türkiye'de Beklenen ve Tespit Edilen Meslek Hastalıkları Sayılarının Karşılaştırılması. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 18(2), 52-60.
- Şenol, S., Barlas B., ve Özdemir, Y. H. (2020). Türkiye'de Meslek Hastalıkları ve Tersaneler. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 10(1), 55-68.
- Tan, O. (2004). İş Kazalarının İşverene Maliyeti. *İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sempozyumu Bildiri Kitabı*, Harb-İş Yayınları, Ankara.
- Türkoğlu, F. (2006). İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Türkiye Ekonomisine Maliyeti ve Konuyla İlgili Eğitimin Önemi (1960-2000 Dönemi), (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Tüzel, H. (2019). Özel Öğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerde Görülen Psikososyal Risk Faktörleri ve Meslek Hastalıkları, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mersin: Tarsus Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Üçüncü, K. (2013). *İş Kazaları ve Tarafların Sorumlulukları*. <http://www.isteguenlik.tc/KoksaliHukuk.pdf> adresinden 11.09.2018 tarihinde erişildi.

Yılmaz, . H. (2014). *Ömer Hın Yılmaz Beyin Meslek Hastalıkları Konferansı*. Ankara: Sağlık Bakanlığı Ankara Meslek Hastalıkları Hastanesi.
