

İntihal | Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelendi ve intihal içermediği teyit edildi.
| This article has been reviewed by at least two referees and scanned via a plagiarism software.

MESLEK HASTALIKLARINI ÖNLEMENE YÖNELİK DEVLETİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ KAPSAMINDA LİSTE YÖNTEMİNİN ETKİSİ

THE EFFECT OF THE LIST METHOD WITHIN THE SCOPE OF STATE OBLIGATIONS TO PREVENT OCCUPATIONAL DISEASES

Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem Yorulmaz*

ÖZ

İnsanlar, zorunlu ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmak zorundadır. Çalışanların fizyolojik risklere maruz kalmadan çalışması, yaşam hakkının bir gereğidir. Çalışma koşullarından kaynaklı sağlık durumlarının bozulması halinde çalışanlar, meslek hastalığı ile karşı karşıya kalır. Meslek hastalığının varlığından bahsedebilmek için sigortalı olunması, sigortalının bedenen ve ruhen zarara uğraması, bu durumun uzun süre çalışmadan veyahut yürütülen işten kaynaklanması gerekmektedir. Bu koşulların varlığı halinde 5510 sayılı SSGSSK. m.14 kapsamında meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmek için ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumuna başvuru ve bu durumun sağlık kurulu raporu ile belgelendirilmesi gereklidir. Çalışmamız, meslek hastalığı kavramı ile sınırlı ele alınmış olduğundan meslek hastalığı sigortasının yararlanabilme koşulları ile sağlanan haklar incelenmemiştir.

Meslek hastalığının önlenmesi halinde çalışanların yaşam hakkı korunurken, işverenin meslek hastalığının sonuçlarıyla karşılaşması engellenerek tazmin yükümlülüğü ortadan kalkacak, aynı zamanda işveren işgücünü de kaybetmemiş olacaktır. Devlet ise sosyal riskin önlenmesi nedeniyle sigorta yardımı yükümlülüğünden kurtularak ülke ekonomisinin olumsuz yönde etkilenmesi engellenecektir. Meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik uluslararası belgelerde, mukayeseli hukukta birçok düzenleme yapılmış, verilerin toplanmasının önemi vurgulanmış, oluşturulan Meslek Hastalıkları Listeleriyle bu hastalıklara karşı dikkatli hareket edilmesi gerektiği, farkındalığının artırılmasının önemi belirtilmiştir. Hukukumuzda Devlet oluşturduğu kurumsal yapıyla meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik uygulamaları yerine getirmektedir. Ülkemizde oluşturulan Meslek Hastalıkları Listesinde yer alan hastalıklarla ilgili önleyici mekanizmanın etkin çalışması önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Meslek hastalığı, Meslek Hastalıkları Listesi, İş sağlığı ve güvenliği, Eğitim, Farkındalık, İş sağlığı ve güvenliği kültürü.

* Kırıkkale Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı.

0000-0001-5160-4128 cyorulmaz@kku.edu.tr



Bu eser Creative Commons Alıntı-Gayri Ticari-Türetilemez 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

ABSTRACT

People have to work to meet their essential needs. It is a requirement of the right to life that employees work without being exposed to physiological risks. In case of deterioration of health status due to working conditions, employees are faced with occupational diseases. In order to be able to talk about the existence of an occupational disease, it is necessary to be insured, to suffer physical and mental damage to the insured, and this situation must be caused by working for a long time or by the work carried out. In the presence of these conditions, SSGSSK No. 5510. In order to benefit from occupational disease insurance under Article 14, it is necessary to apply to the Social Security Institution and document this situation with a health board report. Since our study is limited to the concept of occupational disease, the conditions for benefiting from occupational disease insurance and the rights provided have not been examined.

In the event of prevention of occupational disease, the right to life of the employees will be protected, the employer will not be faced with the consequences of the occupational disease, and the compensation obligation will be eliminated, and at the same time, the employer will not have lost its workforce. The state, on the other hand, will be freed from the obligation of insurance assistance due to the prevention of social risk, and the country's economy will be prevented from being adversely affected. In international documents for the prevention of occupational diseases, many regulations have been made in comparative law, the importance of data collection has been emphasized, and the importance of raising awareness of these diseases has been emphasized with the Occupational Diseases Lists created. In our law, the State carries out the practices for the prevention of occupational diseases with the institutional structure it has created. It is important that the preventive mechanism works effectively for the diseases included in the Occupational Diseases List created in our country.

Keywords : Occupational disease, List of Occupational Diseases, Occupational health and safety, Education, Awareness, Occupational health and safety culture.

GİRİŞ

Meslek hastalıkları, çalışanların sağlığını olumsuz yönde etkileyen, fiziksel ve ruhsal kayıplara neden olan bir durumdur. Meslek hastalıklarının önlenmesi yaşam hakkının bir gereğidir. Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak çalışanların en başta gelen hakkıdır. Meslek hastalığının varlığı hem kişinin kendisine hem de bakmakla yükümlü olduğu kişilere zarar verir. Hasarın boyutu maruziyete göre değişir, bazen ölümlle bile sonuçlanabilir. Çalışanların iş yerinde meslek hastalıklarına neden olan havayı solumaları ve uygun olmayan koşullarda çalışmaya maruz kalmaları, insan haklarına aykırıdır. Bu nedenle meslek hastalıklarının önlenmesi için ciddi tedbirlerin alınması gereklidir. Aksi takdirde telafisi mümkün olmayan zararlar meydana gelecektir. Ayrıca meslek hastalıkları işveren ve Devlet üzerinde de ağır bir yük oluşturmaktadır. İşveren hem yetmişmiş iş gücünü meslek hastalığı nedeniyle kaybetmekte, hem üretim yavaşlamakta ya da durmakta, hem de ortaya çıkan zararı tazmin etmekle yükümlü kalmaktadır. Devlet ise işçiye veya meslek hastalığı nedeniyle geride kalan hak sahiplerine yardım etmek zorundadır.

Meslek hastalığı, işin niteliğinden veya çalışma koşullarından kaynaklanan ve kişide bedensel veya ruhsal arızalara neden olan bir hastalıktır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu önleyici hukuk kurallarını içerirken, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, meslek hastalığında tazmin edici hukuk kurallarını içermektedir. Önemli olan risk oluşmadan önlemektir. Bu amaçla meslek hastalıklarını önlemeye yönelik düzenlemeler büyük önem taşımaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sözleşme ve Tavsiye Kararları ile Avrupa Komisyonu'nun Direktiflerinde meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik düzenlemeler bulunmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü'nün Uluslararası Çalışma Örgütü ile ortak çalışmaları ulusal yasalara yön vermektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü, 1919 yılında hazırladığı Meslek Hastalıkları Listesini zaman içinde güncellemiştir. Avrupa Birliği direktiflerinden de ilham alınarak Meslek Hastalıkları Listelerinin hazırlanmasındaki temel amaç, meslek hastalıklarına neden olan hastalıkları listeleyerek veri toplamak ve takibini yapmak, bu hastalıkların önemini vurgulamak ve çalışanların maruz kalmalarını önleyici tedbirler almaktır. Bu nedenle Meslek Hastalıkları Listesinin meslek hastalıklarını önlemedeki önemi yadsınamaz.

Meslek hastalığından söz edilebilmesi için belirli şartların var olması gerekir. Sigortalı olmak, sigortalının bedensel ve ruhsal zarara uğraması, bedensel veya ruhsal engelinin uzun süreli çalışma veya yapılan işten kaynaklanması gerekir. Bir hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için o hastalığın Meslek Hastalıkları Listesinde yer alması zorunlu olmamakla birlikte farklı ülke uygulamalarına göre zorunlu koşul olarak karşımıza çıkabilmektedir. Sigortalının, hastalığın mesleğin icrası nedeniyle, işin veya işyerinin niteliğinden dolayı ortaya çıktığını hukuk sisteminin belirlediği şekilde ispat etmesi zorunludur.

Uluslararası Çalışma Örgütü üye ülkelere üç farklı sistem önermektedir. Bunlardan ilki; hastalıkların meslek hastalıkları listesinde yer almasının kabulüne dayalı bir sistemdir. İkinci sistem, meslek hastalıkları listesi bulunmamakla birlikte, çalışanın hastalığının mesleki faaliyet ile ilgili olduğunun ispatına dayalı bir sistem olarak açıklanabilir. Üçüncü sistem ise; her iki

sistemin birlikte uygulandığı karma sistemdir. Bu sistem, Meslek Hastalıkları Listesinde yer almayan hastalıkların mesleki faaliyetin icrası ile ilgili olduğunun ispatına dayalıdır. Ülkemizde meslek hastalıklarının tespitinde karma sistem benimsenmiştir.

Meslek hastalıkları listesinin tıp alanındaki gelişmelere bağlı olarak güncellenmesi ve günün koşullarına uyarlanması önemlidir. Teknolojideki gelişmeler farklı hastalıklarla karşılaşılmasına neden olmaktadır. Meslek Hastalıkları Listesinin düzenlenme amacı, listedeki hastalıkların meslek hastalığına neden olabileceğini belirleyerek, bu hastalıklara karşı alınacak önlemlerle çalışanların maruziyetini engellemektir. Ülkemizde ise Meslek Hastalıkları Listesi çalışanların hastalığa yakalanmasının önlenmesinden ziyade, çalışanın maruz kaldığı hastalığın listede tespit edilmesi durumunda meslek hastalığı sigortasından yararlanılmasını sağlamak için kullanılmaktadır. Bu durum listelerin oluşturulmasındaki amaçtan uzaklaşıldığını göstermektedir. Devlet tarafından oluşturulacak kurumsal yapı ile Meslek Hastalıkları Listesinin güncelliğinin sağlanması, önleyici hukuk kurallarının oluşturulması veya eksikliklerin giderilmesi, eğitimlerin verilmesi gibi yerine getirilmesi gereken birçok görev bulunmaktadır.

I. MESLEK HASTALIKLARINI ÖNLEMeye YÖNELİK DEVLETİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Hastalık kavramı, organizmada istenmeyen değişikliklerin ortaya çıkışıyla sağlığın bozulması, acı ve ağrı şeklinde tanımlanabilir¹. Bu tanımdan hareketle nesnel ölçütün toplum içinde yaşayan kişilerin hastalığı nedeniyle oluşan işgücü kaybı, öznel ölçütün ise kişide meydana gelen hafif bir rahatsızlık veya ağır bir ağrı ve benzerleri şeklinde olduğunu söylemek mümkündür². Sayılanlardan hangisiyle kendini gösterirse göstereceği hastalık, insanın beden ve ruhen normal ve sağlıklı olmama halidir³.

Toplumsal işleyiş içerisinde insanların rollerini yerine getirmesini engelleyen hastalık, toplumda bir tehdit unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır⁴. İnsanlar zorunlu ihtiyaçlarını karşılayarak hayatını sürdürebilmek, insan onuruna yakışır şekilde yaşayabilmek için çalışmak zorundadır. Çalışmak hem kişinin kendisine hem topluma hem de ülke ekonomisine fayda sağlamaktadır. Çalışanların iş görme edimini yerine getirirken sosyal riskle karşılaşmadan, güvenli bir ortamda çalışması, çalışma özgürlüğünün ve yaşam hakkının bir gereğidir.

¹ <https://sozluk.gov.tr> (E.t 14.06.2022).

² Haydar Akın, “*Tip Tarihi Yazımında Yöntem; Hastalık Kavramı ve Hastalık Tanımı*”. https://www.academia.edu/37354551/Tip_Tarihi_Yazımında_Yöntem_Hastalık_Kavramı_ve_Hastalık_Tanımı, (E.t 14.06.2022).

³ Fatih Uşan, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2009, s.29; Sami Narter, “Meslek Hastalığında Kusur Tarihinin Belirlenmesi”, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 22 (2022), s.93, 95.

⁴ Ömer Aytac ve Muzaffer Çağlar Kurttaş, “Sağlık-Hastalığın Toplumsal Kökenleri ve Sağlık Sosyolojisi”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25/1, (2015), s.231, 232. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/157413>, (Erişim Tarihi 15.09.2022).

Hastalığa çalışanların işyerinde maruz kalma sıklığı, işyeri dışında kişilerin aynı hastalığa yakalanma olasılığından daha fazla olacağından hastalık ile maruz kalma arasında illiyet bağının varlığı meslek hastalığını ortaya çıkarmaktadır⁵.

Sanayileşme ve teknolojik gelişmeler ile birlikte çalışma şartlarının değişmesi ve yapılan işe bağlı olarak ağırlaşması, çalışanların hastalıklarla karşılaşmasına neden olmaktadır⁶. Toplumda görülen genel hastalıklar çalışanların arasında da sık görülmekle birlikte ikinci sırada işle ilgili hastalıklar, üçüncü sırada ise meslek hastalıkları yer almaktadır⁷.

Teknoloji ve modernizasyon alanında yaşanan değişimler, sağlığı tehdit eden yeni meslek hastalıklarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Sağlık, fiziksel, sosyal ve ruhsal olarak tam bir iyilik hali olup yalnızca hastalık veya sakatlığın olmaması anlamına gelmemektedir⁸. Hastalıkların henüz ortaya çıkmadan engellenmesi, insan sağlığı için önemli olduğu kadar toplum sağlığı için de önemlidir⁹.

A. MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI VE UNSURLARI

1. Kavramı

Meslek hastalığı, yapmakta oldukları meslek ya da işten veya çalışma koşullarından kaynaklı olarak çalışanların sağlık durumlarının bozulmasıdır¹⁰. Dünya Sağlık Örgütü, meslek

⁵ International Labour Organization, “*Diagnostic and Exposure Criteria for occupational diseases: Guidance Notes for Diagnostis and Prevention of the Diseases in the ILO List of Occupational Diseases (revised 2010)*”, Shengli Niu, Caloudio Colosio, Michele Carugno and Anil Adisesh (ed) 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_836362.pdf, (E.t 13.10.2022).

⁶ Sarper Süzek, “İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2/6, (2005), s.610; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Meslek Hastalıkları ve İş ile İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi*, Avrupa Birliğinin Finansal Desteği ile İSGİP kapsamında hazırlanmıştır, Basılı Yayın s.9; Cüneyt Olgac ve Mehmet Bulut, *İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Uygulamaları*, Ankara: Bilge Yayıncılık, 2013, s.19; Serkan Odaman, “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak ve Yükümlülükleri ile Uluslararası Standart”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 3/11, (2006), s.879, 881; H. Sena Akkışla, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sebebiyle İşverenin Yarışan Sorumluluğu”, *İstanbul Barosu Dergisi*, 96/1, (2022), s.145,149. <https://www.istanbulbarosu.org.tr/files/yayinlar/dergi/ibd20221/148/> (E.t 30.09.2022); Narter, “*Meslek Hastalığında Kusur Tarihinin Belirlenmesi*”, s.95; Fuat Bayram, “Çalışma Yaşamında Ön Plana Çıkan İş Sağlığı ve Güvenliği Problemleri”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 12/45, (2015), s.71; Cem Baloğlu, *Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013, s.10; Fatma Kocabaş, Ufuk Aydın, Verda Canbey Özgüler, Mustafa Necmi İlhan, Seher Demirkaya, Nihan Ak ve Cansu Özbaş, “Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 14, (2018), s. 28, 35. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sosyalguvence/issue/42316/509165>, (E.t 03.10.2022); Ali Kemal Nurdoğan, “Uluslararası Çalışma Örgütünün (ÜÇÖ-ILO) Yüzyüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri”, *Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 3/4, (2018), s.78, 80. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/beuibfaidd/issue/41892/471291>, (E.t 04.10.2022).

⁷ Sami Narter, “Meslek Hastalıklarında Sorumluluklar ve Sigortasız Çalışanın Meslek Hastalığına Tutulması”, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 2, (2015), s.19, 22.

⁸ Zeynep Ebrar İlman, “Türkiye’de Meslek Hastalıkları”, *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1/1, (2015), s.21, 22. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/usaysad/issue/16703/173672>, (E.t 15.09.2022).

⁹ Aytaç ve Kurttaş, “*Sağlık-Hastalığın Toplumsal Kökenleri ve Sağlık Sosyolojisi*”, s.242.

¹⁰ Savaş Kanbur, Ceyhan Arca, “*İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Tespit Süreci*”, Savaş Kanbur (haz), Ankara: Güneş Yayıncılık, 2018, s.35; Tahsin Şimşek, “Meslek Hastalığında Yükümlülük Süresi”, *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, 69, (2010), s.23; İsa Karakaş, *İş Kazası & Meslek Hastalığı İhtilafları ve Çözüm Yolları*, Ankara: Berikan Yayıncılık, 2012, s.65; Bülent Ferat İşçi, *Temel Kavramlar ve Meslek Hastalığının Tarihsel Gelişimi*, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 2017, s.21.

hastalığını, hastalığın ortaya çıkmasında ve ilerlemesinde çalışma ortamının diğer sebeplere göre daha önemli rol oynadığı hastalıklar olarak ifade etmiştir¹¹. Sağlıklı yaşamla, çalışma şartları arasında doğrudan bir etkileşim bulunmaktadır¹². Sağlıklı çalışma ortamı, küresel ve ulusal düzeyde ekonomik kalkınma için de çok önemlidir¹³.

Meslek hastalığının etkeni belli hastalıklar olup kendine özgü klinik bulguları vardır ve çoğu zaman meslekte çalışanlarda görülme sıklığı daha yüksek olduğundan meslekle hastalık arasında güçlü bir ilişki vardır¹⁴.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 121 nolu Tavsiye Kararının¹⁵ 6. maddesine göre ticarette, mesleklerde tehlikeli koşullara maruz kalması nedeniyle ortaya çıktığı bilinen tüm hastalıklar meslek hastalığı olarak kabul edilmektedir. Bir diğer ifadeyle; meslek hastalığı, iş kaynaklı tehlikeli etkenlerle karşılaşılmasıyla ortaya çıkan hastalıktır¹⁶.

Meslek hastalığı, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun¹⁷ 3. ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun¹⁸ 14. maddesinde belirtildiği üzere sırasıyla mesleki risklere maruziyet, sigortalının çalıştığı veya yapılan işin niteliği gereği yinelenen sebep veya işin yürütülmesi koşullarına bağlı geçici veya sürekli hastalık ya da bedensel veya ruhsal engellilik halleridir. Öğretide işçinin tekrarlanan bir sebeple ve işyeri koşullarına bağlı olarak oluşan fiziksel ve ruhsal arıza biçimi olarak¹⁹ ifade edilen meslek hastalığı, uluslararası

¹¹ Can Tuncay, Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2021, s.431; C. Şenay Keçeci, "2010-2016 Yılları Arasında Türkiye'de Beklenen ve Tespit Edilen Meslek Hastalıkları Sayılarının Karşılaştırılması", *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 18/2, (2020), s.52, 53. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ashd/issue/52234/579635>, (E.t 02.10.2022); Namık Hüseyinli ve Tayfur Süleyman Koç, "Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Meslek Hastalıklarının Kayıt Altına Alınmasına İlişkin Yasal Düzenlemeler", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 15/58, (2018), s.453, 457; Münevver Merve Marmara Coşan, *Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramı ve İşveren Hukuki Sorumluluğu* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul, 2017, s.32. <https://acikbilim.yok.gov.tr/handle/20.500.12812/95884>, (E.t 22.09.2022).

¹² Murat Özveri, *İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri*, İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayıncılık, 2015, s.67.

¹³ Miriama Pinosova, Miriam Andrejiova, Miroslav Badida and Marek Moravec, "Occupational Disease as the Bane of Workers" Lives: A Chronological Review of the Literature and Study of Its Development in Slovakia Part I, Arif Ahmad A. ve Paul Rajib Paul (ed) *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18/11 5910, (2021), s.1, 3. https://www-ncbi-nlm-nih-gov.translate.goog/pmc/articles/PMC8197831/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=tr&_x_tr_hl=tr&_x_tr_pto=sc, (Date of Access 04.10.2022).

¹⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Meslek Hastalıkları ve İş ile İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi*, s.9; Müjdat Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık, (2020), s.258.

¹⁵ Tam metin için https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312459,en:NO (E.t 01.09.2022).

¹⁶ International Labour Organization, "The Prevention of Occupational Diseases Report", 25.03.2013, https://www.ilo.org/safework/info/WCMS_208226/lang--en/index.htm, (Date of Access 02.09.2022), s.1, 4; Pinosova, Andrejiova, Badida ve Moravec, "Occupational Disease as the Bane of Workers", s.3.

¹⁷ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kanun Numarası: 6331, Kabul Tarihi: 20.06.2012, RG 30.06.2012/28339.

¹⁸ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kanun No: 5510, Kanun Tarihi: 31.05.2006, RG 16.06.2006/26200.

¹⁹ Mustafa Çenberci, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, Ankara: Olgaç Matbaası, 1885, s.123; Haluk Hadi Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022, s.156; Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2021, s.399; Refik Korkusuz ve Suat Uğur, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Bursa: Ekin Yayıncılık, 2022, s.272; Bünyamin Esen, "Türk Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hallerinde İşverenin Hukuki Sorumluluğu", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 9/36, (2012), s.191, 193; Mesut Balcı, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2021, s.398.

belgelerde ve mevzuatımızda da benzer şekilde tanımlanır²⁰. Bu tanımlar ışığında sosyal güvenlik açısından meslek hastalığı, sosyal risktir²¹.

2. Unsurları

Meslek hastalığının tanımında bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilmesini gerektirecek tüm unsurlar yer almaktadır. Unsurlardan herhangi birinin yokluğu halinde meslek hastalığından bahsetmek de mümkün olamayacaktır. Çalışanların yaptıkları işin yürütümü esnasında işle bağlantılı hastalığın ortaya çıkması halinde meslek hastalığından bahsetmek mümkündür²². Ancak işin yürütümü esnasında ortaya çıkan her hastalık, meslek hastalığı olarak kabul edilmemektedir.

Meslek hastalığının varlığından bahsedebilmek için sigortalı olunması, sigortalının bedenen ve ruhen zarara uğraması, bu durumun uzun süre çalışmadan veyahut yürütülen işten kaynaklanması ve belirli bir zaman dilimi içerisinde meydana gelmesi gerekmektedir.

a. Sigortalı Olma

Hastalığın meslek hastalığı olarak tespiti için öncelikle 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında sigortalı olmak gereklidir²³. Sigortalı olmayan birinin maruz kaldığı hastalık, mesleki faaliyetinden kaynaklansa da meslek hastalığı olarak kabul edilmesi ve sosyal risk kapsamında korunması mümkün olamayacaktır²⁴.

5510 sayılı Kanununun 3. maddesine göre sigortalı, "...kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi..." ifade etmektedir. Kanununun 14. maddesine göre meslek hastalığı sigortasından yararlanacaklar, aynı Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının a ve b bentleri kapsamında sigortalı olmalıdır²⁵. Aynı Kanununun 4/1-c maddesi gereği sigortalı olanların meslek hastalığı sigortasından yararlanması mümkün değildir²⁶. 5510 sayılı Kanununun yürürlüğe girmesinden önce yalnızca 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında olanlara meslek hastalığına bağlı yardımlar uygulanmaktayken, Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte mülga Kanuna göre BAĞ-KUR sigortalısı olanlara, yani 4/1-b bendi kapsamında sigortalı olanlara da uygulanmaya başlanmıştır.

²⁰ İşçi, *Temel Kavramlar ve Meslek Hastalığının Tarihsel Gelişimi*, s.22.

²¹ Tankut Centel, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul, Oniki Levha Yayıncılık, 2021, s.221.

²² Şimşek, "Meslek Hastalığında Yükümlülük Süresi", s.23.

²³ Volkan Güneş, *Türk Borçlar Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği*, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 2017, s.115; Narter, "Meslek Hastalıklarında Sorumluluklar ve Sigortasız Çalışanın Meslek Hastalığına Tutulması", s.23; Coşan, "Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramı ve İşverenin Hukuki Sorumluluğu", s.34; Seda Arslan Durmuş, "COVID-19'un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi", *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 78/2, (2020), s.363, 384. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1351637>, (E.t 03.10.2022).

²⁴ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.400; Narter, "Meslek Hastalığında Kusur Tarihinin Belirlenmesi", s. 98.

²⁵ Korkusuz ve Uğur, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.273; Olgaç ve Bulut, *İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Uygulamaları*, s.72.

²⁶ Şimşek, "Meslek Hastalığında Yükümlülük Süresi", s.24; Kanbur ve Arca, "İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Tespit Süreci", s.37.

Mesleki faaliyetlerini yerine getirirken bedenen veya ruhen zarar gören, sosyal riske maruz kalan sigortalıların kapsamının genişletilmesiyle meslek hastalığı sigortasından yararlanmalarının sağlanması sosyal güvencenin kuvvetlendirilmesi bakımından yerindedir.

5510 Sayılı Kanun'un 5. maddesinde belirtilen bazı sigortalılar²⁷ ve aynı Kanunun ek-5/ ek-9 maddesi ile 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanununun Ek-29. maddesi kapsamında olanlar meslek hastalığı sigortasından yararlanabileceklerdir²⁸.

b. Sigortalının Bedenen veya Ruhen Zarara Uğraması

Meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmek için sigortalının bedenen veya ruhen bir zarara uğraması gereklidir²⁹. Zarar, bir başka nedenin varlığından kaynaklanıyorsa meslek hastalığından bahsetmek mümkün olmayacaktır³⁰.

5510 sayılı Kanunun 14. maddesinde meslek hastalığının geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik hali olduğu açıkça belirtilmiştir. Sigortalının bedenen veya ruhen zarara uğramasından bahsedilmiş, açıkça ölümden bahsedilmemiştir. Ancak aynı Kanunun 16. maddesinde meslek hastalığından yararlanan haklar içerisinde meslek hastalığına bağlı ölen sigortalı için cenaze ödeneğine de yer verilmesi sigortalının ölümü halinde meslek hastalığı sigortasından yararlandığını gösterdiğinden ölüm halinin de meslek hastalığı olarak kabulü gerekecektir³¹.

c. Uzun Süre Çalışmadan veyahut Yürütülen İşten Kaynaklanması

Sigortalının geçici veya sürekli hastalığının meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için bedensel veya ruhsal engellilik halinin uzun süre çalışmadan veyahut sigortalının yürüttüğü

²⁷ İş sözleşmesi ile çalışmamasına rağmen ceza infaz kurumları ile tutuklevleri içerisinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular, 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda düzenlenen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46. maddesine göre kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, 82. maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar, harp malulleri ile 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna veya 2330 sayılı Kanun hükümleri veya 5434 sayılı Kanunun 56. maddesi uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlara göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış malullerden, aylıkları kesilmeksizin 4/1-a ve b kapsamında çalışanlar, Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler, ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçiler hakkında meslek hastalığı sigortası uygulanacaktır.

²⁸ 5510 sayılı Kanunun ek-5. maddesinde belirtilen tarım ve orman işlerinde iş sözleşmesiyle süresiz işlerde çalışan sigortalılar, ek 9. maddede ifade edilen ev hizmetlerinde çalışan sigortalılar ile 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanununun Ek-29. maddesinde yer alan üniversitelerin tıp fakültelerinin beşinci yılını bitirip altıncı yıla geçmiş öğrenciler intörn olarak eğitim aldıkları dönemlerde meslek hastalığı sigortasından yararlanabilecektir, Kanbur ve Arca, "İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Tespit Süreci", s.37.

²⁹ Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.258; Güneş, *Türk Borçlar Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği*, s.116; Coşan, "Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramı ve İşverenin Hukuki Sorumluluğu", s.36.

³⁰ Çenberci, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, s.124.

³¹ Uşan, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*, s.178; Narter, "Meslek Hastalığında Kusur Tarihinin Belirlenmesi", s.98.

işe bağlı ortaya çıkması gereklidir³². İşin niteliği çalışanın yaptığı görevle ilgili iken işin yürütüm şartları ise çalışma koşullarının özelliğinden kaynaklıdır³³. Örneğin, döküm fabrikasında döküm işiyle uğraşan sigortalının işin yürütümü esnasında solunan tozun yoğunluğuna ve etkenin tekrarlılığına bağlı olarak pnömokonyoz hastalığı tanısı alması meslek hastalığıdır.

Sigortalının yaptığı iş ile bedenen veya ruhen uğradığı zarar arasında illiyet bağının da bulunması gereklidir³⁴. İlliyet “birbirini izleyen olaylar arasındaki sebep-sonuç bağı”nı ifade etmektedir³⁵. Yargıtay, önüne gelen bir uyuşmazlıkta, meslek hastalığı için tek başına hastalığın ya da bedensel veya ruhsal engellilik durumunun bulunmasının yeterli olmadığını, ortaya çıkan hastalığın yapılan işle uygun illiyet bağı içinde bulunması gerektiğini belirtmiştir³⁶. Bir başka kararında ise işyerindeki çalışma koşulları belirlenerek sigortalının yaptığı işin özellikleri, yakalandığı meslek hastalığına yol açan etkenler ve buna göre meslek hastalığı ile davalı şirkete ait işyerindeki çalışma koşulları yönünden hastalığın oluşması ve ilerlemesi bakımından illiyet bağının var olup olmadığının belirlenmesi gerektiğini ifade etmiştir³⁷.

d. Belirli Bir Zaman Dilimi İçerisinde Meydana Gelmesi

Meslek hastalığının belirli bir zaman dilimi içerisinde ve belirli bir zaman geçtikten sonra oluşması gereklidir³⁸. Sigortalının hastalığa neden olan işlerde, hastalığın ortaya çıkmasına neden olabilecek süreyle çalışmış olması gerekmekte olup bu süreye maruziyet süresi denilmektedir³⁹. Meslek hastalığı olarak belirlenmiş pnömokonyoz hastalığı ile ilgili olarak Yönetmeliğin⁴⁰ 20. maddesinde maruziyet süresi özel olarak düzenlenmiştir⁴¹.

³² Tuncay ve Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, s.433; Narter, “Meslek Hastalıklarında Sorumluluklar ve Sigortasız Çalışanın Meslek Hastalığına Tutulması”, s.24; Korkusuz ve Uğur, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.273; Olgaç ve Bulut, *İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Uygulamaları*, s.71.

³³ Durmuş, “COVID-19’un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi”, s.385.

³⁴ Ömer Ekmekçi, Ayşe Köme Akpulat ve Ayşe Ledün Akdeniz, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 2021, s.213; Çenberci, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, s.125; Ayşe Ledün Akdeniz, “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 72/2, (2014), s.3, 4. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/97911>, (E. t 30.09.2022); Korkusuz ve Uğur, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.273, Güneş, *Türk Borçlar Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği*, s.116; Narter, “Meslek Hastalıklarında Sorumluluklar ve Sigortasız Çalışanın Meslek Hastalığına Tutulması”, s.98.

³⁵ Sarper Süzek, *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi*, Ankara: Sevinç Yayıncılık, 1975, s.10.

³⁶ Yargıtay 10 HD, 6442/1587, 25.02.2020 (Sinerji); aynı yönde Yargıtay 10HD, 5447/9458, (07.06.2016), Balci, s.399 vd.

³⁷ Yargıtay 10 HD. 11954/2781, 03.03.2011 (Sinerji).

³⁸ Ekmekçi, Akpulat ve Akdeniz, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s.214; Ayşe Ledün Akdeniz, *Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2015, s.75.

³⁹ Çiğdem Çağlayan, *İşyeri Temsilcileri ve İşçiler İçin Meslek Hastalıkları Rehberi*, İstanbul: Birleşik Metal İş Yayıncılık, 2015, s.34.

⁴⁰ Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği, Kurum: Sosyal Güvenlik Kurumu, RG. 11.10.2008/27021.

⁴¹ Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği m. 20 “(1) Pnömkonyozun meslek hastalığı sayılabilmesi için, sigortalının, havasında pnömkonyoz yapacak yoğunluk ve nitelikte toz bulunan yeraltı veya yerüstü işyerlerinde toplam olarak en az üç yıl çalışmış olması şarttır. (2) Ancak, havasında yüksek yoğunlukta ve pnömkonyoz yapacak nitelikte toz bulunan yeraltı ve yerüstü işyerlerinde meydana gelmiş, klinik veya radyolojik bulgular ve laboratuamuyayeneleriyle süratli seyrettiği ve ağırlığı saptanmış olgularda Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun kararı ile üç yıllık süre indirilebilir. (3) Pnömkonyoz değerlendirmeleri, ILO standartları dikkate alınarak yapılır.”

Sigortalının uzun süre çalışmasından veyahut sigortalının yürüttüğü işten kaynaklanan hastalığın, işin ifası sırasında veya işten ayrıldıktan sonra ortaya çıkması mümkündür⁴². Çalışanın maruziyetine bağlı olarak hastalığın belirtilerinin daha sonra ortaya çıkması durumunda meslek hastalığının tespiti de zorlaşacaktır⁴³. Meslek hastalığına bağlı haklardan sigortalının yararlanabilmesi için işten fiilen ayrıldıktan sonra meslek hastalığının ortaya çıkması arasındaki yükümlülük süresinin de geçmemiş olması gereklidir⁴⁴. Hastalığın oluşması için beklenilmesi gereken en uzun süre yükümlülük süresidir⁴⁵. Yargıtay bir kararında hastalığı tespit eden rapor tarihinin değil, tıbbi bulgulara göre hastalığın ortaya çıktığı tarihin yükümlülük süresinin belirlenmesinde önemli olduğunu belirtmiştir⁴⁶.

Hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı ve işten fiilen ayrıldıktan en geç ne kadar zaman sonra ortaya çıkması hâlinde sigortalının mesleğinden ileri geldiğinin kabul edileceği Yönetmelikte Ek-2 olarak yer verilen Meslek Hastalıkları Listesine göre tespit ve tayin edileceği Yönetmeliğin 17. maddesinde düzenlenmiştir⁴⁷. Ekte yer alan listede yükümlülük süresi en az 2 gün, en fazla 25 yıl olarak belirtilmiştir. 5510 sayılı Kanun m.14'e göre herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla kesinleşerek meslek hastalığına yol açan etkenin, işyeri incelemesiyle kanıtlanıp illiyet bağının var olduğunun tespiti durumunda, Meslek Hastalıkları Listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu kararı ile meslek hastalığı sayılabilecektir⁴⁸.

Sosyal güvenlik hukuku ilkelerine göre yükümlülük süresinden sonra ortaya çıkan meslek hastalığı ile sigortalının çalışması arasında illiyet bağının hekimin düzenleyeceği rapor ile belirlenmesi halinde meslek hastalığının kabulü hakkaniyet gereğidir⁴⁹.

⁴² Fatih Uşan ve Canan Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022, s.387; Kanbur ve Arca, *“İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Tespit Süreci”*, s.38.

⁴³ International Labour Organization, *“The Prevention of Occupational Diseases Report”*, s.8; Yusuf Alper, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, Bursa: Dora Yayıncılık, 2020, s.243.

⁴⁴ Şimşek, *“Meslek Hastalığında Yükümlülük Süresi”*, s.23.

⁴⁵ Narter, *“Meslek Hastalıklarında Sorumluluklar ve Sigortasız Çalışanın Meslek Hastalığına Tutulması”*, s.25; Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği m. 4'de yükümlülük süresi “Sigortalının meslek hastalığına sebep olan işinden fiilen ayrıldığı tarih ile meslek hastalığının meydana çıktığı tarih arasında geçen en uzun süreyi” ifade eder.

⁴⁶ Yargıtay 10 HD, 3355/10165 (03.07.2006) (Sinerji).

⁴⁷ Güneş, *Türk Borçlar Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği*, s.119. Yargıtay “...sigortalının 1994 tarihinde göğsünde ağrı hissederek hastaneye gitmesi ile akciğerlerinden rahatsız olduğunun anlaşıldığı, İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi'nin 08.08.2003 tarihli Sağlık Kurulu Raporu ile sigortalıya pnömokonyoz meslek hastalığı teşhisi konulduğu, Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu'nun 13.10.2006 tarih 18/1807 sayılı kararı ile sigortalının yakalandığı meslek hastalığı nedeni ile sürekli iş göremezlik oranının %51 olduğunun tespit edildiği, yargılama sırasında alınan raporda Adli Tıp 3. İhtisas Kurulu'nun 15.05.2015 tarihli raporu ile sürekli iş göremezlik oranının E cetveline göre %60 olduğuna karar verildiği anlaşılmıştır. Anılan meslek hastalığı için yükümlülük süresi 10 yıldır. Bu nedenle, hastalık için öngörülen yükümlülük süresi ve yükümlülük süresi yönünden Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu karar ve onayı ile meslek hastalığının tespiti yönünden davalı Kurum tarafından yapılan işlemlere ilişkin bilgi ve belgeler getirilmeli, sigortalının davalı şirkete ait işyerinden ayrıldığı 21.03.1975 tarihindeki sürekli iş göremezlik derecesi belirlenmeli, davalı işverenin kusur oranı 32 yıl formülü olarak adlandırılan yöntem uyarınca saptanmalıdır...” Yargıtay 10 HD 2019/4234 13.05.2019 (Sinerji).

⁴⁸ Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 259; Korkusuz ve Uğur, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.273.

⁴⁹ Narter, *“Meslek Hastalığında Kusur Tarihinin Belirlenmesi”*, s.103.

B. KURUMSAL YAPI

1. Genel Olarak

Sigortalıların meslek hastalıklarına karşı korunması için gerekli önlemlerin alınması, hem meslek hastalığına maruz kalacak sigortalıların hem işverenlerin hem de devletin yararına. Meslek hastalıklarına maruz kalan sigortalı, hastalığa maruz kalması nedeniyle oluşabilecek risklere karşı korunmuş olurken, işverenler sigortalıların uğradığı zararın tazmininden kurtulacak, devlet ise sosyal riske karşı sigortalıların haklarını finanse etmek durumunda kalmayacaktır⁵⁰. Meslek hastalığının önlenememesi halinde ise yetişmiş iş gücünün kaybı nedeniyle üretimde verimlilik düşeceğiinden ülke ekonomisi de olumsuz etkilenmiş olacaktır⁵¹.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 155 sayılı Sözleşmesinin 11. maddesinde meslek hastalıklarının engellenmesi için gerekli önlemlerin alınması, kayıt ve bildirim sisteminin etkin hale getirilmesi, güçlendirilmesi gerektiği düzenlenmiştir⁵². Sözleşmeye göre farklı kurum ve kuruluşlar arasında gerekli koordinasyon sağlanarak alınacak önlemlerin düzenlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuların eğitim ve öğretimin her kademesinde bulunması için gerekli çalışmaların yapılması gerekmektedir⁵³. Meslek hastalıklarının önlemeye yönelik bazı iş ve işyerleri için Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yaptığı sözleşmeler bulunmaktadır⁵⁴.

⁵⁰ İlman, "Türkiye'de Meslek Hastalıkları", s.32; Odaman, "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak ve Yükümlülükleri ile Uluslararası Standart", s.881.

⁵¹ Hasan Atilla Güngör, "İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Nedeniyle İşverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısındaki Tazminat Sorumluluğuna İlişkin Anayasa Hukuku Açısından Bir Değerlendirme", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 14/54, (2017), s.725, 728; Ertan İren, "İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uyuma Yükümlülüğü ve İhlali Halinde Karşılaşacakları Müeyyideler", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 3, (2006), s.92.

⁵² 90. ILO Konferansı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Komitesi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi* 6 (2002). <https://www.csgb.gov.tr/isggm/dergiler/06.pdf>, (E.t 22.09.2022).

⁵³ Uluslararası Çalışma Örgütü. "Önleyici Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması, 1981 Tarihli ve 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Sözleşme, 2022 Tarihli Protokolü ve 2006 Tarihli ve 187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi'ne Yönelik Kılavuz". https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_450452.pdf, (E.t 28.09.2022), s.1, 8.

⁵⁴ 115 sayılı İşçilerin İyonlaştırıcı Radyasyonlara Karşı Korunması Hakkında Sözleşmesi, tam metin için https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377274/lang--tr/index.htm, (E.t 18.09.2022), RG 25.7.1968/12959; 136 Sayılı Benzenin Yol Açtığı Zehirlenmelerden Korunma Hakkında Sözleşme, tam metin için https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORM-LEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C136, (E.t 01.10.2022). Bu sözleşme Türkiye tarafından onaylanmamıştır, ayrıntılı bilgi için İşçi, s.69; 167 sayılı İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, tam metin için https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377308/lang--tr/index.htm, (E.t 18.09.2022), RG 06.02.2015/29259; 162 Sayılı Asbestin Güvenli Kullanımı Sözleşmesi, Tam metin için https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORM-LEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C162, (E.t 01.10.2022), Türkiye tarafından onaylanmamıştır, ayrıntılı bilgi için İşçi, *Temel Kavramlar ve Meslek Hastalığının Tarihsel Gelişimi*, s.76; 176 sayılı Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, tam metin için https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377309/lang--tr/index.htm, (E.t 20.09.2022), RG 12.12.2014/29203.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı⁵⁵, 1961 yılında Avrupa Konseyine üye devletlerin sosyal ve ekonomik alanlarda insan haklarına uymayı taahhüt ettikleri sözleşmedir⁵⁶. Avrupa Sosyal Şartında sözleşmeye taraf devletlerin yükümlülükleri tek tek belirtilmiştir⁵⁷.

Meslek hastalığını önlemeye yönelik işverenin, çalışanın ve devletin birtakım yükümlülükleri mevcuttur⁵⁸. İşverenin çalışanları meslek hastalığına karşı koruması, işçiyi gözetme borcunun bir gereğidir⁵⁹. Türk Borçlar Kanunu m.417/2'ye göre "...İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür..."

Genel itibariyle sosyal riskin gerçekleşmesinden sonra sigortalının yaşadığı sıkıntının giderilmesini tazmin edici bir yaklaşım içinde bulunan Türk hukuk sistemi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve tehlikelere karşı korunmasında büyük gelişme göstermiştir⁶⁰. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Avrupa Birliğinin 89/391 sayılı Direktifi dikkate alınarak hazırlanmıştır⁶¹. Kanunun 4. maddesinde işverenin yükümlülükleri tek tek sıralanmıştır⁶². Emredici nitelikteki

⁵⁵ 02.04.1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Türkiye tarafından 27.06.2007 tarihinde onaylanarak 01.08.2007 tarihinde Türkiye'de yürürlüğe girmiştir, ayrıntılı bilgi için İmran Sarımsık ve Osmanbey Şahin, "Avrupa Sosyal Şartı", Fazlı Aydın (Haz.), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, s.25. <https://www.csgb.gov.tr/media/1318/avrupa-sosyal-sartı.pdf>, (E.t 01.09.2022); Tam metin için <https://www.anayasa.gov.tr/media/3680/avrupasosyalsarti.pdf>, (E.t 01.10.2022).

⁵⁶ Bülent Çiçekli, *Avrupa Sosyal Şartı Temel Rehber*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2001, s.13.

⁵⁷ "Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Hakkı" başlıklı 3. maddesi "Âkit Taraflar, işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere; 1- İş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamı hakkında tutarlı bir ulusal politika oluşturmayı, uygulamayı ve bunu belli aralıklarla gözden geçirmeyi, bu politikanın temel hedefi, iş güvenliği ve iş sağlığını iyileştirmeyi ve özellikle çalışma ortamının doğasından kaynaklanan tehlike sebeplerini en aza indirmek yoluyla, çalışma alanlarında ortaya çıkan ya da bununla bağlantılı olan hastalıkları ve kazaları önlemeyi; 2- Güvenlik ve sağlık alanlarında yönetmelikler hazırlamayı; 3- Denetim yoluyla bu yönetmeliklerin uygulanmasını sağlamayı; 4- Tüm çalışanlar için, aslen koruma ve danışmanlık işlevlerine sahip iş sağlığı hizmetlerinin geliştirilmesini desteklemeyi; taahhüt ederler."

⁵⁸ İren, "İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uyuma Yükümlülüğü ve İhlali Halinde Karşılaşacakları Müeyyideler", s. 92.

⁵⁹ Akkışla, "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sebebiyle İşverenin Yarışan Sorumluluğu", s.150; Akdeniz, "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği", s.4; Aslı Yılmaz ve Fatih Yılmaz, "Türkiye'de Kömür Madencilğinde Yaşanan İş Kazalarının Dünya Ülkeleri ile Karşılaştırılması", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 11/43, (2014), s.21, 23; Lütfi İnciroğlu, "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Oluşan Zararda Hangi Hallerde İşverenin Tazminat Sorumluluğu Yoktur?", 2022. <https://legal.com.tr/blog/genel/is-kazasi-veya-meslek-hastaligi-nedeniyle-olusan-zararda-hangi-hallerde-isverenin-tazminat-sorumluluğu-yoktur/>, (E.t 29.09.2022); Güngör, "İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Nedeniyle İşverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısındaki Tazminat Sorumluluğuna İlişkin Anayasa Hukuku Açısından Bir Değerlendirme", s.736; Gaye Burcu Seratlı, "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2/7, (2005), s.1130.

⁶⁰ Mehmet Öçal ve Özal Çiçek, "Türkiye ve Avrupa Birliği'nde İş Kazası Verilerinin Karşılaştırmalı Analizi", *Emek ve Toplum Dergisi*, 6/16, (2017), s.616, 622. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/393187>, (E.t 03.10.2022); Ahmet Melik Şener, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Sorumluluğu", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 11/42, (2014), s.113, 114.

⁶¹ Esen, "Türk Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hallerinde İşverenin Hukuki Sorumluluğu", s.85, 87.

⁶² 6331 sayılı İSGK. m.4/1-a "Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar."

bu düzenlemelere işveren uygun hareket etmekle ve gerekli önlemleri almakla yükümlüken çalışanların da bu önlemlere uyması önem arz etmektedir⁶³. Çalışmamızda yalnızca meslek hastalıklarının önlemeye yönelik devletin yükümlülükleri ele alınacaktır.

Meslek hastalıklarına karşı çalışanların korunması devletin görevidir⁶⁴. Sosyal devlet olmanın önemli bir gereği de çalışanların meslek hastalıklarına karşı korunmasıdır⁶⁵. Anayasanın 50. maddesinde “*Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır...*”, 56. maddesinde “*...Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir...*”, 60. maddesinde ise “*...Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar...*” hükümleriyle devletin, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için her türlü önlemleri alması, gerekli teşkilatlanmayı sağlaması ve çalışanların sağlığını güvence altına alması gerektiği açıkça ifade edilmiştir.

Ülkemizde kişilerin sağlıklı bir ortamda çalışmaları için birçok kanunda farklı düzenlemeler mevcuttur. Ancak temel hükümler, 6331 sayılı Kanunda yer almaktadır⁶⁶. Bu Kanun, uluslararası sözleşmeler ışığında tüm çalışanların çalışma koşullarının iyileşmesini, sosyal taraflarla işbirliği içerisinde önleme ve korumayı amaçlayan, insanı odak noktası olarak alan ve risk temelli hareket eden bir kanundur⁶⁷.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması için güncel koşullara uygun durumları tespit edecek, mevzuat hükümlerini zamanında uygulayacak, denetleyecek ve uyulmaması halinde yaptırım uygulayacak kurumsal bir yapının bulunması da Devletin yükümlülükleri arasındadır⁶⁸. 6331 sayılı Kanuna göre uygulanan idari para cezaları, reel değerlerinin korunması ve caydırıcılığın olması açısından 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 17. maddesi gereği her takvim yılının başında Maliye Bakanlığı tarafından yeniden değerlendirme oranında artırılmaktadır⁶⁹.

2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinin kuruluş nedeni, 6331 sayılı Kanunda ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak olarak ifade edilmiştir (m.21). Konseyin oluşumu ve görevleri ile ilgili Kanunda bir düzenleme yoktur. Konseyin kuruluş amacını, oluşumunu, görevlerini ve çalışma usul ve

⁶³ Narter, “*Meslek Hastalığında Kusur Tarihinin Belirlenmesi*”, s.94.

⁶⁴ Anayasa m.2 “Türkiye Cumhuriyeti...sosyal bir hukuk devletidir.”

⁶⁵ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s.25.

⁶⁶ 6331 sayılı İSGK. m.1 “Bu Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir”.

⁶⁷ Mahmut Kabakçı “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 86, (2009), s.249, 259 vd. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2010-86-583>, (E.t 02.10.2022); Ilıman, “*Türkiye’de Meslek Hastalıkları*”, s.27.

⁶⁸ Şener, “*İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Sorumluluğu*”, s.131.

⁶⁹ Bünyamin Esen, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereğince Verilen İdari Para Cezalarına İtiraz ve Dava Yolları”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 12/45, (2015), s.87.

esaslarını belirlemek için Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği çıkarılmıştır⁷⁰. Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşmeye⁷¹ dayanılarak hazırlanmıştır.

Konsey, çalışmalarında ulusal ve uluslararası gelişmeleri, ülke koşullarını dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili iyileştirmelerin yapılabilmesi, güvenlik kültürünün ülkenin geneline yayılması için üyelerin işbirliği içerisinde çalışmasını esas alacaktır. Bu çalışma esnasında tarafların görüş ve düşüncelerinin alınması sağlanacaktır (Yönetmelik m.5). Meslek hastalıklarının önlenmesi için doğru ve etkin stratejilerin belirlenmesi, ancak tüm sosyal tarafların katılımı ve uygulayıcıların önerilerde bulunabileceği bir platform ile mümkündür⁷².

Konseyin görevleri, Yönetmeliğin 6. maddesinde tek tek belirtilmiştir. Buna göre;

- a) Ulusal iş sağlığı ve güvenliği politika ve stratejileri için öneriler geliştirmek ve alınan kararların kurumlarda uygulanmasını tavsiye etmek,
- b) İş sağlığı ve güvenliği konusundaki ihtiyaç ve öncelikleri dikkate alarak Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi, hedefler ve eylem planının belirlenmesi için öneriler geliştirmek,
- c) Çalışanların ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda eğitimleri, bilgilendirilmeleri, bilinçlendirilmeleri ile iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması konusunda görüş bildirmek,
- ç) İş sağlığı ve güvenliği konularında araştırma ve geliştirmeye yönelik projeler önermek,
- d) Ülke çapında yapılacak iş sağlığı ve güvenliği alanındaki seminer, konferans gibi faaliyetleri yıllık olarak planlamak ve değerlendirmek,
- e) Gerekli görülmesi durumunda çalışma grupları kurmak ve üyelerini belirlemek,
- f) İş sağlığı ve güvenliği konusunda toplum ve çalışan yararını gözeterek, Bakanlık ve diğer kurumlar arası koordinasyon, bilgi paylaşımı ve işbirliğine katkı sağlamak,
- g) İş sağlığı ve güvenliğinin izleme ve inceleme çalışmalarında bulunmak,
- ğ) Konsey üyelerinin temsil ettikleri kurum ve kuruluşlarda, Konsey toplantılarında alınan her türlü karar ve düzenlemenin ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanmasını izlemek, görüş ve önerilerde bulunmak,
- h) Her yıl Mart ayı sonuna kadar, politika belgesi ve eylem planı kapsamında bir önceki yıla ait kurum faaliyet raporunu Konsey sekreteryasına iletmek... Konseyin görevleridir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2006-2008 Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesinde ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikalarını, uygulamalarını belirleyen kurumlar arasındaki iletişimin gelişmesini, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine doğrudan veya dolaylı yoldan katılan, planlama ve organizasyon ile ilgili birbirini tamamlayan, katkı ve destek sağlayan bir yapının oluşturulmasını ve bu hususta mevzuat üreterek, mevzuatının etkin şekilde

⁷⁰ Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği, Kurum: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kabul Tarihi: 05.02.2013, RG 05.02.2013/28550.

⁷¹ Tam metin için https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm, (E.t 17.09.2022), RG 13.01.2004/25345.

⁷² Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s.34.

uygulanmasını, farklı uygulamaların ortadan kaldırılmasını, yeknesaklık sağlanmasını denetlemeye yönelik çalışmalar yürütmeyi amaçlamıştır⁷³.

3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının asli görevi, çalışma ortamını düzenlemek ve denetlemek, işgücü piyasasının yapısal sorunlarını çözerek büyümenin istihdama katkısını artırmak, sosyal güvenliği yaygınlaştıracak tedbirler almak, iş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirerek tüm çalışanlar için sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı oluşturmaktır⁷⁴. Bu görevi yerine getirirken bağlı veya ilgili Kurumlar, Bakanlığa destek sağlamaktadır.

a. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün görevi:

- a) İş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlamak, programlamak ve uygulanmasını sağlamak,
- b) Üretilen ve ithal edilen kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetimi ve denetimini yapmak, bu hususlarda usul ve esasları belirlemek,
- c) İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer görevlilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek,
- ç) Mesleki eğitim görenler, rehabilite edilenler, özel risk grupları ve kamu hizmetlerinde çalışanlar da dâhil olmak üzere tüm çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları amacıyla gerekli çalışmaları yaparak tedbirlerin alınmasını sağlamak,
- d) İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü bölge laboratuvar müdürlüklerinin çalışma usul ve esaslarını düzenlemek, bunları yönetmek ve denetlemek,
- e) İş sağlığı ve güvenliği alanında ölçüm, analiz, teknik kontrol, risk analizi ve değerlendirmesi, eğitim, danışmanlık, uzmanlık hizmetlerini yapmak ve bu tür hizmetleri verecek özel ve tüzel kişi ve kuruluşların niteliklerini belirlemek, yetki vermek, yetkilerini iptal etmek, kontrol ve denetimini sağlamak,
- f) İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer teknik ve sağlık personel ile işçilere eğitim vermek için kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerini yetkilendirmek, gerektiğinde yetkilerini iptal etmek, hizmetin etkin ve verimli bir şekilde verilip verilmediğinin kontrol ve denetimini sağlamak, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının eğitimleri sonundaki sınavları yapmak veya yaptırmak, belgelerini vermek,
- g) Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamak,
- ğ) Standart çalışmaları yapmak, normlar hazırlamak ve geliştirmek,
- h) Faaliyet konuları ile ilgili yayın ve dokümantasyon çalışmaları yapmak ve istatistikleri düzenlemek,
- ı) Bakan tarafından verilen diğer görevleri yapmaktır⁷⁵.

⁷³ Bayram, “Çalışma Yaşamında Ön Plana Çıkan İş Sağlığı ve Güvenliği Problemleri”, s.83.

⁷⁴ <https://www.csgb.gov.tr/bakanlik/hakkinda/misyon-ve-vizyonumuz>, (E.t 15.09.2022).

⁷⁵ <https://www.csgb.gov.tr/isggm/genel-mudurluk/kurulus-ve-gorevlerimiz/>, (E.t 16.09.2022); Narter, “Meslek Hastalıklarında Sorumluluklar ve Sigortasız Çalışanın Meslek Hastalığına Tutulması”, s.31.

b. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının kuruluş, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esasları Yönetmelikle düzenlenmiştir⁷⁶. Başkanlığın görevi Yönetmeliğin 7. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre;

sosyal güvenliğe ilişkin hükümleri uygulamak; usulsüzlükleri önleyici, eğitici ve rehberlik yaklaşımını ön plâna çıkaran bir anlayışla denetlemek, kayıtdışı istihdamı önlemek, sosyal sigorta suiistimalleri ile mücadelede sektörel analizlere dayalı denetimleri yürütmek ve bu konularda alınması gerekli tedbirleri önermek, denetlenecek sektörleri her yıl için belirlenecek risk değerlendirme kriterlerine göre sınıflandırmak suretiyle riskli sektörlerin denetimine öncelik vermek, görevleriyle ilgili her türlü kayıt ve belgeleri incelemek, ilgililerden bilgi istemek ve toplamak, sigortalıların ve genel sağlık sigortalılarının Sosyal Güvenlik mevzuatı kapsamındaki işlemleri ile ilgili olarak tüm kurum ve kuruluşlarda denetim, inceleme ve soruşturma yapmak, meslek hastalığı incelemelerinde sorumluların tespitine yönelik olarak işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine aykırı durumları tespit etmek, yıl boyunca müfettişler tarafından düzenlenen raporların sonuçlarını değerlendirmek, raporlar hakkında istatistikî bilgiler ile birlikte uygulamadaki sorunlara ve yapılması gereken yasal değişikliklere ilişkin öneriler sunmak, Kurumun merkez ve taşra teşkilâtı ile personelinin idarî, mali ve hukukî işlemleri hakkında teftiş, inceleme ve soruşturma yapmak, sosyal güvenlik mevzuatının verdiği yetkiye dayanılarak Kurumla sözleşme yapmış gerçek ve tüzel kişiler hakkında inceleme ve soruşturma yapmak, müfettişler tarafından yapılacak denetimlere ilişkin, yöntem ve teknikleri geliştirmek, standart ve ilkelerin oluşturulmasını sağlamak, denetim rehberleri hazırlamak, denetimlerin etkinliğini ve verimliliğini artırıcı tedbirleri almak, bu konuda görüş ve öneriler sunmak, Kurum hizmetlerinin geliştirilip etkinleştirilmesini, verimlilik ve kalitesinin artırılmasını, Kurumun mevzuat, plan, program ve projelere uygun olarak çalışmasını, aksaklıkların tespiti halinde yeni düzenlemeler yapılmasını sağlamak amacıyla inceleme ve araştırmalar yaparak gerekli görüş ve önerileri hazırlayıp Başkana sunmaktır.

Meslek hastalıklarının denetimi, Yönetmelik kapsamında Başkanlık tarafından yürütülmektedir⁷⁷.

c. İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı

İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı, çalışma koşullarını iyileştirmek suretiyle iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için kurulmuştur. Yönetmeliğin⁷⁸ 4. maddesinde Başkanlığın görevleri;

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında milli ve milletlerarası düzeyde faaliyette bulunmak, işe bağlı tehlikelerin olumsuz etkilerini önlemek veya işe bağlı tehlikeler önlenemiyor ise en aza indirmek amacıyla araştırmalar yapmak ve çalışanların fiziki bütünlüklerini ve sağlıklarını koruyucu tedbirler geliştirmek, çalışma ortamı ve üretim süreçlerinin çalışanların özel durumları ve yeteneklerine uygun duruma getirilmesi amacıyla çalışmalar yürütmek, işyerlerine yönelik ortam ölçüm, analiz, test ve risk değerlendirmesi çalışmaları yapmak, faaliyet alanında eğitim faaliyetleri düzenlemek, mevzuat, standart ve normların hazırlanması ve geliştirilmesi amacıyla araştırma yaparak öneriler geliştirmek, sektörel düzeyde projeler geliştirmek ve rehberler hazırlamak, toplum düzeyinde güvenlik kültürünün yaygınlaştırılması amacıyla yapılacak çalışmalar kapsamında seminer, konferans, toplantılar düzenlemek, afiş, broşür, kitap, kısa film, kamu spotları gibi yazılı ve görüntülü yayın çalışmaları yapmak, faaliyet alanları ile ilgili istatistikî verileri toplamak, düzenlemek ve ilgili kurum ve kuruluşların bu bilgileri

⁷⁶ Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Yönetmeliği, Kurum: Sosyal Güvenlik Kurumu, RG 10.08.2007/26609.

⁷⁷ Kanbur ve Arca, "İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Tespit Süreci", s.73.

⁷⁸ İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı Görev, Yetki ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik, Kurum: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kabul Tarihi: 15.07.2015, RG 15.07.2015/29417.

kullanabilmesi amacıyla gerekli altyapıyı hazırlamak, strateji, hedef ve faaliyetlerin belirlenmesi için gerekli çalışmaları yapmak ve gerçekleşmesini izlemek

olarak düzenlenmiştir.

4. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Bakanlığa bağlı kuruluşlarının özel veya kamu sektörü ayrımı yapılmaksızın işçi, işveren ve yönetici olan tüm personellerine eğitim hizmeti vermektedir⁷⁹.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Türkiye'de güvenli bir çalışma ortamı sağlamayı, meslek hastalıklarını en aza indirmeyi, çalışanlara ve işverenlere sosyal güvenlik hakkında iş hukuku açısından hak ve yükümlülüklerini öğretmek, iş barışını sağlamayı, böylece ulusal ekonomiye ve kalkınmaya destek vermeyi amaçlayan bir kurumdur⁸⁰.

C. DENETİM SÜRECİ

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması Devletin asli görevlerinden olup bu hakkın korunması hukuk kurallarının uygulanıp uygulanmadığının denetimi ile mümkündür⁸¹. Ülkemizde oluşturulan kurumsal yapı içerisinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanıp sağlanmadığını kontrol edecek denetim mekanizmaları mevcuttur.⁸² Denetimlerin etkin şekilde yapılması, işverenin de yükümlülüklerini yerine getirmesine olumlu katkı sağlayacaktır.

Uluslararası belgelerde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetimlerin yerine getirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. 81 sayılı İş Teftiş Sözleşmesi⁸³, çalışma şartlarına ve işçilerin çalıştıkları esnada korunmalarına yönelik mevzuattaki düzenlemelerin iş müfettişlerinin görevli oldukları bütün işyerleri hakkında uygulanması gerektiğini düzenlemiştir (m.2). Sanayi işyerlerinde bulunması gerekli teftiş sistemi, çalışma sürelerini, iş güvenliğini, işçilerin sağlığı ve huzurunu, işçilerin çalıştıkları sırada korunmalarına ilişkin kanun hükümlerinin uygulanmasını sağlamak, işçi ve işverenlere kanunlara uygun hareket etmeleri yönünde tavsiyelerde bulunmak, uymamaları durumunda kusur ve suiistimallerini yetkili makamlara aktarmakla görevlidir (m.3). Bu sözleşmeye taraf ülkeler, çalışma hayatının denetimine yönelik teftiş sistemi kurmak zorundadır⁸⁴. Önleyici nitelikteki hukuk kuralları ancak uygulanması halinde amacına ulaşır⁸⁵.

⁷⁹ Baloğlu, *Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği*, s.89; Fatih Yılmaz, *Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 2019, s.96. <http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/44532.pdf>, (E.t 05.05.2023),

⁸⁰ <https://www.casgem.gov.tr/tr/misyon-vizyon>, (E.t 16.09.2022).

⁸¹ Fuat Bayram, *İş Güvenliği Hukukunda Denetim*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2009, s.7; Doğan Eker, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kamusal Yaptırımlar*, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 2021, s.63 vd.

⁸² Şener, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Sorumluluğu", s.131.

⁸³ Tam metin için https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377260/lang--tr/index.htm, (E.t 17.09.2022).

⁸⁴ Baloğlu, *Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği*, s.91.

⁸⁵ Ayrıntılı bilgi için Fuat Bayram, *İş Güvenliği Hukukunda Denetim*, s.23.

Avrupa Birliği Yönergesinde⁸⁶ meslek hastalıklarının ortaya çıkma sıklığının halen oldukça yüksek olduğu belirtilerek çalışanların sağlıklarının korunması ve güvenliklerinin sağlanması için mesleki tehlikelerin önlenmesi, kaza ve tehlike faktörleri, bilgilendirme, danışma, yönetime katılma, işçi ve temsilcilerinin eğitimi konusunda genel prensipleri içerecek şekilde önlemlerin alınması amaçlanmıştır (m.1). Önlem ise 4. maddede mesleki tehlikeleri azaltmak veya önlemek için işin her safhasında alınan veya planlanan tüm tedbirler olarak tanımlanmıştır. Üye ülkeler, Direktifin uygulanmasında yasal hükümlere uygun önlemlerin alınıp alınmadığını tespit etmek için yeterli kontrol ve teftiş sistemini kuracaklardır (m.4).

155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmenin⁸⁷ 9. maddesinde iş sağlığı ve güvenliğine ve çalışma ortamına ilişkin mevzuat hükümlerine uygun şekilde denetim sisteminin kurulması ve mevzuat hükümlerine aykırı hareket edilmesi halinde cezaların öngörülmesi gerektiği belirtilmiştir.

5510 sayılı Kanunun 59. maddesinde Sosyal Güvenlik Kurumunun denetim ve kontrol yetkisi düzenlenmiştir. Maddeye göre bu Kanunun uygulanmasına ilişkin işlemlerin denetimi, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş olan memurları ile yürütülür.

Yönetmeliğin⁸⁸ 8. maddesinde İş Teftiş Kurulunun görevleri:

- a) Çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çerçevesinde programlı veya program dışı teftiş, inceleme ve soruşturma yapmak.
- b) 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu uyarınca işyerlerinde inceleme yapmak, iş ve işlemleri teftiş etmek.
- c) Kayıtdışı istihdamla mücadele etmek, bu amaçla sektörel analizlere dayalı denetimleri yürütmek ve bu konularda alınması gerekli tedbirleri önermek.
- ç) Kayıtdışılık ile ilgili tespit yapılması halinde ilgili kurumlara gereği için bildirimde bulunmak.
- d) Müfettişlerin iş teftişi ile ilgili faaliyet ve işlemleri hakkında teftiş, inceleme ve soruşturmaları yürütmek.
- e) Bakanın emri veya onayı üzerine Bakanlık merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşların her türlü hesap, faaliyet ve işlemlerinin, ilgili mevzuat çerçevesinde uygulanması ile buralardaki amir, memur ve diğer görevlilerin görevleri ile hal ve hareketlerinin incelenmesini, teftişini, soruşturmasını ve ön incelemesini yapmak.
- f) Özel kanunlarla verilen teftiş, denetim, soruşturma ve diğer görevleri yürütmek.
- g) Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izlemek.
- ğ) Çalışma şartları, çalışma ortamı, çalışma ilişkileri, iş kazaları ve meslek hastalıkları, kayıtdışılık, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ihlaller ve benzeri risk kriterlerine dayanarak işyerleri ve sektörler düzeyinde analizler yapmak; müfettiş sayısı ve Kurulun diğer kaynakları göz önünde bulundurularak denetlenecek

⁸⁶ İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12.06.1989 Tarihli 89/391 Sayılı Konsey Direktifi, tam metin için https://www.isguvenligi.net/wp-content/uploads/ab_isig_direktifi.pdf, (E.t 19.09.2022).

⁸⁷ Tam metin için bakınız dipnot 71.

⁸⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği, Kurum: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kabul Tarihi 31.10.2012, RG:31.10.2012/28453; tam metin için <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=16724&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5>, (E.t 08.02.2023).

sektörleri her yıl için belirlenecek esaslara göre sınıflandırmak suretiyle riskli sektörlerdeki işyerlerinin denetimine öncelik vermek.

h) Çalışma hayatının denetimi ve raporlanmasına ilişkin ilke, yöntem, standart ve teknikleri geliştirmek, denetim rehberleri hazırlamak, denetimlerin etkinliğini ve verimliliğini artırıcı tedbirleri almak, bu konuda görüş ve önerilerde bulunmak.

i) Sosyal değişimler, teknolojik gelişmeler ve uluslararası mevzuatta ortaya çıkan değişikliklerin çalışma hayatıyla ilgili mevzuata yansıtılması için görüş bildirmek.

ii) Denetim sonuçlarına göre işgücü piyasasını geliştirecek ve çalışanların hayat seviyelerini yükseltecek tavsiye ve tekliflerde bulunmak.

j) Çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çalışmaları yapmak, gerektiğinde, teftiş ve denetimler sonucunda, mevzuatın aksayan yönleri, uygulanabilirliği, ilgili kurum ve kuruluşlarca alınması gereken önlemleri belirleyen Genel Değerlendirme Raporu hazırlamak.

k) Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki 81 numaralı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin 20 nci maddesine göre İş Teftişi Genel Değerlendirme Raporunu hazırlayarak Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğü'ne göndermek.

l) Uluslararası sözleşmeler çerçevesinde işyerlerinde uygulamaları incelemek ve izlemek.

m) Denetim sonuçlarına ilişkin istatistikleri tutmak, derlemek, değerlendirmek ve yorumlamak.

n) Bakanlığın amaçlarını daha iyi gerçekleştirmek, mevzuata, plan ve programa uygun çalışmasını temin etmek amacıyla gerekli teklifleri hazırlamak ve Bakan'a sunmak.

o) Bakan tarafından teftiş hizmetleri ile ilgili olarak verilen benzer görevleri yapmak

olarak belirtilmiştir.

5510 sayılı Kanunda soruşturmanın iş müfettişleri tarafından yürütüleceği düzenlendiğinden iş müfettişleri tarafından hazırlanan rapor ve tutanaklarda gerekli bilgilerin mevcut olması halinde Kurum tarafından ayrıca bir inceleme yapılması gerekmemektedir⁸⁹. Yönetmelikte müfettişlerin denetim süreci detaylı olarak düzenlenmiştir. Müfettişler tarafından programlı teftiş ve incelemelerden oluşan program dışı teftiş olmak üzere iki farklı planlama yapılmaktadır (m.44). Programlı teftiş, yıllık hazırlanan her yılın Aralık ayında Bakan onayı alınarak uygulamaya konulan genel faaliyet programı kapsamında iş yaşamındaki sorunların değerlendirilmesi ve öncelik sırasına konulması ile yapılan teftişken, program dışı teftiş ise istek üzerine ya da Sosyal Güvenlik Kurumuna iletilen belgelerden teftişe uygun görülenlerin programa alınmasıyla gerçekleştirilmektedir⁹⁰.

Programlı teftiş, genel çalışma planı içerisinde programlanarak, çalışma hayatındaki sorunların önceliklendirilmesi sonucu işyerlerinde gerçekleştirilen teftiştir (m.45). Bu teftiş sonrası programlı teftiş raporu düzenlenmektedir (m.47).

Program dışı (inceleme) teftiş ise programlı teftiş dışında kalan çalışma mevzuatı ile ilgili talep üzerine veya Kurul önüne gelen evraklardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanların teftiş programına alınmasıyla birlikte işyerlerinde gerçekleştirilen teftiştir (m.46). Program dışı

⁸⁹ Narter, "Meslek Hastalığında Kusur Tarihinin Belirlenmesi", s.105.

⁹⁰ Eker, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kamusal Yaptırımlar*, s.74 vd.

teftişlerin bir kısmı meslek hastalıkları sonrası yapıldığı gibi bir kişinin şikâyeti üzerine de başlatılabilir⁹¹. Yapılan program dışı teftiş sonrası ise inceleme raporu düzenlenmektedir (m.47).

İş güvenliği önlemlerinin alınmamasının en önemli yaptırımı işin durdurulması veya işyerinin kapatılmasıdır⁹². Çok tehlikeli sınıfta bulunan maden, yapı, metal işleri ve tehlikeli kimyasallarla çalışılan işyerlerinde risk değerlendirmesinin yapılmadığının tespiti durumunda iş durdurulmaktadır⁹³. Müfettişler, programlı veya program dışı teftişte farklı şekilde rapor hazırlama yoluna da gitmektedir. Teftişte bir işyerinin tesislerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamını tehlikeli hale getirecek bir durumun tespiti halinde işyerlerinde işin durdurulması için mevzuata aykırılıkları içeren idari tedbir raporu hazırladığı gibi yapılan teftiş sırasında gerek görmesi durumunda belirli bir sektör veya alanının sorunlarının belirlenmesi için veya Başkanın gerekli gördüğü diğer konularda Başkanın talimatıyla yürütülen araştırma faaliyetleri sonucunda araştırma raporu da düzenleyebilmektedir (m.47).

Teftiş sırasında işverenler, işçiler ve ilgili olduğu düşünülen kişilerin görevli müfettişler tarafından çağrıldıkları zaman gelmesini sağlamak, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri sunmak, teftişin sağlıklı ilerlemesi için her türlü kolaylığı göstermek, bu yoldaki emir ve istekleri geciktirmeden yerine getirmekle yükümlüdür (m.12/2).

Meslek hastalığına ilişkin yürütülen soruşturmada meslek hastalığına maruz kaldığı iddia edilen işyerinde yürütülen faaliyetin konusu ile faaliyetin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu açısından tehlike sınıfı, işveren tarafından alınması gereken işe ve işyerine özgü iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınıp alınmadığı, meslek hastalığının hangi önlemlerin alınmaması halinde ortaya çıktığı detaylıca incelenmektedir⁹⁴. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde⁹⁵ belirtildiği üzere; yapılan incelemede ilaveten işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin uygulanıp uygulanmayacağı, olayın meydana gelmesinde sigortalıların kastı, ağır kusuru veya iş sağlığı ve güvenliğine aykırı bir hareketinin olup olmadığı, üçüncü şahısların kusurlu hareketlerinin bulunup bulunmadığı da araştırılmaktadır (m.37/4). Kaçınılmazlık, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallara göre tüm önlemlerin alınmasına rağmen meslek hastalığının oluşmasının engellenememesidir (m.45/3)

İşveren tarafından düzenlenen Meslek Hastalığı Bildirgesi ve eki belgelerden, ünite⁹⁶ ve kamu idarelerinin düzenlediği belge ve tutanaklardan başka bir soruşturma ve denetime gidilmeden meslek hastalığı olduğu yönünde bir kanaat oluşursa sigortalı, ilgili sağlık birimine sevk edilecektir (m.37/1). Ancak ünite tarafından meslek hastalığının var olup olmadığı yönünde

⁹¹ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s.44; Karakaş, *İş Kazası & Meslek Hastalığı İhtilafları ve Çözüm Yolları*, s.149.

⁹² Ali Ekin, *İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından)*, Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2010, s.123.

⁹³ Arif Temir, *(Açıklamalı ve Uygulamalı) İş Sağlığı ve İş Güvenliği*, Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2021, s.151.

⁹⁴ Kanbur ve Arca, *“İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Tespit Süreci”*, s.77.

⁹⁵ Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, Kurum: Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Kabul Tarihi: RG 12.05.2010/27579.

⁹⁶ Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 4. maddesine göre ünite; merkezde Daire Başkanlığını, taşrada Sosyal Güvenlik İl Müdürlükleri ile Sosyal Güvenlik Merkezlerini ifade etmektedir.

karar verilemeyen durumlarda Sosyal Güvenlik Kurumunun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca veya Bakanlık iş müfettişleri tarafından soruşturulmalıdır (m.37/2). Bakanlık iş müfettişleri tarafından düzenlenen rapor ve tutanaklarda gerekli bilgiler mevcutsa veya yargı kararı bulunmaktaysa ünitelerce tekrar inceleme yapılması talep edilemeyecektir (m.37/3).

İş teftiş süreci sonunda düzenlenen raporlar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu tarafından mevzuata uygunluk yönünden incelenir, ancak müfettişin mevzuata dayanan görüş ve kanaatlerine müdahalede bulunulamaz (m.56/1). Birden fazla müfettiş tarafından hazırlanmış bir raporda görüş farklılıklarının bulunması halinde farklılıklar, müfettişler tarafından ayrı ayrı gerekçelendirilir, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanı tarafından onaylanan görüş doğrultusunda işlem yapılarak ilgili yerlere gönderilir (m.56/2).

Ülkemizde, meslek hastalıklarının önlenmesi için gerekli kurumsal yapı oluşturulmuştur. Ancak, oluşturulan bu yapının uygulanmasında meydana gelen aksaklıklar nedeniyle halen meslek hastalıkları artarak devam etmektedir. Bu olumsuz tablonun en önemli nedeni; insan faktörüdür. Mevzuatın ve bu mevzuata göre oluşturulan yapının varlığına rağmen, bazen işverenlerin maliyetleri düşürme kaygısıyla gerekli tedbirleri almaması, bazen işçilerin daha rahat ya da daha hızlı çalışmak için uyulması gerekli önlemlere riayet etmemesi, bazen de müfettişlerin görevlerini gereği gibi yerine getirmemesi nedeniyle meslek hastalıkları görülmeye devam etmektedir. Ülkemizde çoğu alanda olduğu gibi maaleef meslek hastalıklarının önlenmesi hususunda da yeterli bilinçlenme seviyesine ulaşamamamız, verilen eğitimlerin yetersizliği, güvenlik kültürünün oluşmaması, var olan kurumsal yapının ve denetim sürecinin işsiz kalmasına neden olmaktadır.

II. MESLEK HASTALIKLARININ BELİRLENMESİNDE UYGULANAN YÖNTEMLER

A. GENEL OLARAK

Meslek hastalığının varlığından bahsedebilmek için sigortalının işin veya işyerinin niteliğinden kaynaklanan nedenlerle hastalığın meydana geldiğini hukuk sisteminin belirlediği yöntemlerle ortaya koyması gereklidir.

Uluslararası Çalışma Örgütü, üye ülkelere üç farklı yöntem önermektedir⁹⁷. Kullanılan yöntemlerden ilki liste yöntemidir. Bazı hastalıkların listelenmesine dayanan bu yöntemde, hastalık listede varsa illiyet bağıını kurması beklenmeksizin sigortalının meslek hastalığına yakalandığı belirlenmektedir. Bu sistem, hastalığın meslek hastalığı olarak tespiti aşamasında yol gösterici nitelikte olup süreci kolaylaştırması bakımından önemlidir. Diğer bir faydası ise

97 International Labour Organization, 'Identification and Recognition of Occupational Diseases: Criteria for Incorporating Diseases in the ILO List of Occupational Diseases, Meeting of Experts on The Revision of The List of Occupational Diseases' (Recommendation No. 194) (Geneva, 27-30 October 2009), s.1, 2. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/meetingdocument/wcms_116820.pdf, (Date of Access 02.09.2022).

listelenen meslek hastalıklarının ortaya çıkmaması için gerekli önleyici tedbirlerin alınmasıdır⁹⁸. Kullanılan yöntemlerden bir diğeri; hastalığın mesleki faaliyetin ifası ile ilgili olduğunun kanıtlanmasıdır⁹⁹. Bu yöntem listelemeye dayanmadığından en geniş ve en esnek korumayı sağlamakla birlikte kanıtlama usulüne dayandığından hastalığa maruz kalan kişinin genellikle yargıya gitmesini gerektirmekte ve ayrıca meslek hastalığının önlenmesine yönelik tedbirlerin alınmasına katkı sağlamadığı gibi istatistiksel verilerin tutulmasını da zorlaştırmaktadır¹⁰⁰. Bazı ülkeler ise her iki yöntemin birlikte uygulandığı karma yöntemi benimsemiştir. Diğer iki yöntemin hastalığa maruz kalan kişi yönünden olumsuz yönlerini ortadan kaldırmak ve olumlu yönlerini kullanabilmek için birçok ülke karma yöntemi tercih etmektedir¹⁰¹.

Meslek hastalıklarının listelenmesi usulü, yaygın bir tercih olarak kullanılmaktadır¹⁰². Listede yer alan hastalıkların mesleğe bağlı olarak çıktıkları genel kabul gördüğünden sigortalının illiyet bağını kurması da kolaylaşmış olmaktadır¹⁰³. Bir ülkenin sosyal güvenlik sisteminde bazı hastalıkların meslek hastalığı olarak kabul edilerek listelenmesi aslında listede olmayan hastalıklar açısından da bir seçim yapıldığını göstermektedir. Ancak listeleme usulünün katı bir biçimde uygulanması sigortalının aleyhine birtakım sonuçlar doğurabilecektir¹⁰⁴. Bu nedenle meslek hastalıkları listesinin günün koşullarına göre devamlı suretle revize edilmesi gerekmektedir. Listede olmamakla birlikte sigortalının yakalandığı hastalığın işyerinde işin yürütümünden kaynaklandığının kanıtlanması halinde hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi sigortalılar açısından önemlidir. Bu açıdan karma yöntemin sigortalıların daha lehine olduğu söylenebilir. Ülkemizde karma yöntem uygulanmaktadır¹⁰⁵.

B. ULUSLARARASI BELGELERDE VE MUKAYESELİ HUKUKTA

1. Uluslararası Belgelerde

a. Uluslararası Çalışma Örgütü

Uluslararası Çalışma Örgütü, kendisine üye olan devletlerin taraf olduğu sözleşmeler ile tavsiye kararları doğrultusunda çalışma hayatı içerisinde sosyal, ekonomik, yasal, işletme ve sağlıkla ilgili durumları ele alarak, çalışmalarına uluslararası düzeyde devam etmektedir¹⁰⁶.

⁹⁸ Niu Sehengli, "The ILO Activities on Occupational Diseases, Occupational Diseases in the EU the System(s) and Their Role", 03-04.12.2013, s.1, 23. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11290&langId=en>, (Date of Access 11.10.2022),

⁹⁹ Akdeniz, *Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine*, s.71.

¹⁰⁰ Tuncay ve Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, s.433.

¹⁰¹ International Labour Organization, "Identification and Recognition of Occupational Diseases: Criteria for Incorporating Diseases in the ILO List of Occupational Diseases, Meeting of Experts on The Revision of The List of Occupational Diseases", s.3.

¹⁰² Akdeniz, *Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine*, s.71.

¹⁰³ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 111; Kocabaş, Aydın, Özgüler, İlhan, Demirkaya, Ak ve Özbaş, *Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi*, s.36.

¹⁰⁴ Hüseyinli ve Koç, "Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Meslek Hastalıklarının Kayıt Alına Alınmasına İlişkin Yasal Düzenlemeler", s.459.

¹⁰⁵ Tuncay ve Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, s.434; Ali Nazım Sözer, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2023, s.366; Centel, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.223; Narter, "Meslek Hastalıklarında Sorumluluklar ve Sigortasız Çalışanın Meslek Hastalığına Tutulması", s.25.

¹⁰⁶ Nurdoğan, "Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ-ILO) Yüzyüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri", s.84; Baloğlu, *Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği*, s.11.

Uluslararası belgelerde bazı hastalıkların meslek hastalığı olarak listelenmesine yer verilmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü, kurulduğu 1919 yılından itibaren meslek hastalıkları üzerine yoğun çalışma içerisinde bulunmuş, hatta 1919 yılında 3 Nolu Şarbon Önleme Tavsiyesini¹⁰⁷ yayımlayarak şarbon hastalığını¹⁰⁸, meslek hastalığı olarak tanımlamıştır¹⁰⁹.

1925 yılında 18 Nolu Çalışanların Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesinde¹¹⁰ meslek hastalıkları listesi ilk kez yayımlanmıştır¹¹¹. Bu belirleme, listeleme yönteminin başlangıcı olarak kabul edilebilir¹¹². Bu sözleşmenin uygulanması esnasında sözleşmedeki düzenlemelerin daha anlaşılır olmasını sağlayan yol gösterici nitelikte 24 sayılı Tavsiye Kararı¹¹³ yayımlanmıştır¹¹⁴.

Zaman içerisinde listenin kapsamı genişletilmiş, üç meslek hastalığının sayısı, 42 Nolu Sözleşme¹¹⁵ ile ona çıkarılmıştır¹¹⁶. Sözleşmenin 2. maddesinde sözleşmeyi kabul eden üye devletlerin tabloda yer alan sanayi ve mesleklerle ilgili kanuna tabi işyerlerinde çalışan işçilerin yakalandıkları hastalıkların meslek hastalığı olarak sayılacağını kabul etmiş olacağı düzenlenmiştir¹¹⁷. Sözleşmenin yürürlüğe girmesiyle birlikte meslek hastalığı olarak listelenen tüm hastalıklar ülkemizde de meslek hastalığı olarak kabul edilmiştir¹¹⁸.

115 sayılı İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması Hakkında Sözleşme¹¹⁹, belli bir riske ilişkin yapılan ilk sözleşmedir¹²⁰. Sözleşme, işçilerin çalışmaları sırasında iyonizan radyasyonlara maruz kalmalarına neden olan bütün faaliyetler hakkında uygulanmaktadır (m.2). Sözleşmede işçilerin sağlık ve emniyetleri bakımından iyonizan radyasyonlara karşı etkili bir şekilde korunmasını sağlamak amacıyla taraf devletlerin gerekli her türlü tedbiri alması

¹⁰⁷ Tam metin için https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORM-LEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R003, (E.t 27.08.2022).

¹⁰⁸ Şarbon hastalığı, "antraks" olarak da adlandırılmaktadır, <http://hastane.ankara.edu.tr/2018/09/14/sarbon/>, (E.t 27.08.2022).

¹⁰⁹ Kocabaş, Aydın, Özgüler, İlhan, Demirkaya, Ak ve Özbaş, "Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi", s.37; Hüseyinli ve Koç, "Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Meslek Hastalıklarının Kayıt Altına Alınmasına İlişkin Yasal Düzenlemeler", s.458.

¹¹⁰ Tam metin için, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORM-LEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C018, (E.t 27.08.2022).

¹¹¹ Meral Saygun, "İş Sağlığı Güvenliği ve Meslek Hastalıkları Konularında Uluslararası Yaklaşımlar", <http://www.hisam.hacettepe.edu.tr/ismeslekhastaliklari/97MeralSaygun.pdf>, (E.t 29.09.2022).

¹¹² Eun-A Kim and Seong-Kyu Kang, "Historical Review of the List of Occupational Diseases Recommended by the International Labour Organization (ILO)", *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 25/14, (2013), s.1, 2. <https://aoemj.biomedcentral.com/articles/10.1186/2052-4374-25-14>, (E.t 02.09.2022).

¹¹³ Tam metin için https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORM-LEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R024, (E.t 01.09.2022).

¹¹⁴ 24 sayılı Tavsiye Kararı, 18 Nolu Sözleşme ile aynı gün 10.06.1925 tarihinde Uluslararası Çalışma Konferansında düzenlenmiştir.

¹¹⁵ 42 Nolu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi, 04.06.1934 tarihinde kabul edilmiştir. RG 16.02.1946/6234.

¹¹⁶ Kim and Kang, "Historical Review of the List of Occupational Diseases Recommended by the International Labour Organization (ILO)", s.2.

¹¹⁷ Tam Metin için https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377247/lang--tr/index.htm, (E.t 01.09.2022).

¹¹⁸ İşçi, *Temel Kavramlar ve Meslek Hastalığının Tarihsel Gelişimi*, s.37.

¹¹⁹ RG 25.7.1968/12959.

¹²⁰ Tam metin için https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377274/lang--tr/index.htm, (E.t 09.09.2022).

gerektiği, işçilerin iyonizan radyasyonlarına maruz kalışlarını mümkün olan en asgari seviyeye indirmek için her türlü çabayı göstermesi ve füzuli her türlü maruz kalışı önleyici tedbirler alması gerektiği düzenlenmiştir¹²¹. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 187 Sayılı Sözleşmesinde¹²² 115 sayılı Sözleşme ile benzer hususlara yer verilmiştir¹²³. Sözleşme, güvenli ve sağlıklı çalışma alanının sağlanması için önleyici güvenlik ve sağlık kültürünün oluşturulmasına ve sürdürülmesine katkı sağlamaktadır¹²⁴.

1964 yılında yayımlanan 121 Nolu Sözleşme ile meslek hastalıkları listesine bazı hastalıklar da eklenerek aksi kanıtlanana kadar bu hastalıkların meslek hastalığı olarak kabul edileceği ifade edilmiştir¹²⁵. 1980 yılında 121 Nolu Sözleşmenin ekinde yer alan listedeki hastalıklara birçok hastalık eklenmiştir¹²⁶. Meslek Hastalığı Listesi, 2002 yılında 194 Nolu Tavsiye Kararı ile yetmiş farklı meslek hastalığını listelemek suretiyle yayımlanmıştır¹²⁷.

Önleyici tedbirlerin getirilmesi, meslek hastalıklarının nedenlerinin belirlenmesi tazminat sürecinin iyileştirilmesinde bir araçtır¹²⁸. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Tavsiye Kararında yayımlanan Meslek Hastalığı Listesinde meslek hastalığı nedeniyle kişinin zararının tazmininden öte meslek hastalıklarının nedenlerini belirlemek, raporlamak ve bildirmek amaçlanmıştır¹²⁹. Tavsiye kararında yer alan liste, zaman içerisinde revize edilmiştir¹³⁰. 2010 yılında şimdikiye kadar düzenlenen en kapsamlı Meslek Hastalıkları Listesi oluşturulmuştur¹³¹. Tavsiye kararların bağlayıcı nitelikte olmaması, yalnızca yol gösterici nitelikte olması nedeniyle tavsiye karar içerisinde yer alan liste, meslek hastalıklarının raporlanması ve tespiti açısından önem arz etmektedir¹³².

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sözleşme ve Tavsiye Kararları ile meslek hastalıkları listesini yıllar içerisinde geliştirmesi, ulusal listelerin hazırlanmasına ve listelerde yer alan hastalıklara yönelik önleyici tedbirler almalarına olanak sağlamıştır¹³³.

¹²¹ Akdeniz, *Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine*, s.100.

¹²² 187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi, RG 08.10.2013/28789.

¹²³ Tam metin için https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377312/lang--tr/index.htm, (E.t 29.09.2022).

¹²⁴ Uluslararası Çalışma Örgütü, "*Önleyici Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması, 1981 Tarihli ve 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Sözleşme, 2022 Tarihli Protokolü ve 2006 Tarihli ve 187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi'ne Yönelik Kılavuz*", s.5. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_450452.pdf, (E.t 28.09.2022); Nurdoğan, "*Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇO-ILO) Yüzyüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri*", s.93.

¹²⁵ Kim and Kang, "*Historical Review of the List of Occupational Diseases Recommended by the International Labour Organization (ILO)*", s.3.

¹²⁶ Ayrıntılı bilgi için Pinosova, Andrejiova, Badida and Moravec, "*Occupational Disease as the Bane of Workers*", s.13.

¹²⁷ Tam metin için https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORM-LEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_ILO_CODE:R194, (E.t 27.08.2022).

¹²⁸ Pinosova, Andrejiova, Badida and Moravec, "*Occupational Disease as the Bane of Workers*", s.15.

¹²⁹ Kim and Kang, "*Historical Review of the List of Occupational Diseases Recommended by the International Labour Organization (ILO)*", s.5.

¹³⁰ İşçi, *Temel Kavramlar ve Meslek Hastalığının Tarihsel Gelişimi*, s.45.

¹³¹ Tam Metin için, <https://www.who.int/health-topics/occupational-health>, (E.t 01.09.2022).

¹³² Nurdoğan, "*Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇO-ILO) Yüzyüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri*", s.84.

¹³³ Niu, "*The ILO Activities on Occupational Diseases, Occupational Diseases in the EU the System(s) and Their Role*", s.22; Pinosova, Andrejiova, Badida and Moravec, "*Occupational Disease as the Bane of Workers*", s.12.

Ülkemiz yalnızca 42 nolu Sözleşmeye taraftır¹³⁴. Uluslararası Çalışma Örgütünün daha sonraki tarihlerde listesindeki hastalıkları revize ederek sayısını artırdığı, diğer meslek hastalığı listelerini içine alan 121 nolu Sözleşmeye ülkemiz taraf olmamıştır.

b. Avrupa Birliği

Avrupa Birliği, Uluslararası Çalışma Örgütünün sözleşme ve tavsiye kararlarında olduğu gibi meslek hastalıklarının listelenmesi suretiyle gerekli planlamalar yapılarak meslek hastalıklarının önlenmesini hedeflemiştir¹³⁵.

Avrupa Birliği Komisyonu, işçilerin işyerinde maruz kaldığı kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlere karşı korunması amacıyla 80/1107 sayılı Çerçeve Direktifi hazırlamıştır¹³⁶. Çerçeve Direktif sonrası aynı dönemde hazırlanan 82/602 sayılı Direktif kurşuna, 83/477 sayılı Direktif asbeste, 86/188 sayılı Direktif gürültü kirliliğine ve 88/364 sayılı Direktif diğer tehlikeli maddelere maruz kalan işçilerin korunmasına yöneliktir¹³⁷.

Avrupa Birliği Komisyonunun 89/391 sayılı Direktifinde¹³⁸ işçilerin sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi amacıyla mesleki tehlikelerin önlenmesi, sağlığın korunması ve güvenliğin sağlanması, bilgilendirme, danışma, yönetime katılma ile işçi ve temsilcilerinin eğitimi için gerekli düzenlemeler yapılmıştır¹³⁹. Direktif, yaşam hakkının korunmasını hareket noktası olarak almış olup “önleyicilik” ve “ortak sorumluluk” gibi temel ilkeleri düzenlemiş olması bakımından daha sonra çıkarılan direktiflere de yol gösterici olmuştur¹⁴⁰.

22.05.1990 tarihli 90/326 sayılı Tavsiye Kararında¹⁴¹ üye devletlerin kendi ulusal mevzuatlarını Ek-I’de yer alan Meslek Hastalığı Listesini dikkate alarak en kısa sürede uygun hale getirmek, Ek-I’de yer almamakla birlikte işçinin hastalığının mesleki olduğunun kanıtlanması halinde meslek hastalığına bağlı haklarının ulusal mevzuat kapsamında karşılanması için gerekli düzenlemelerin yapılması gerektiği belirtilmiştir. Tavsiye kararının ekinde bulunan liste, Uluslararası Çalışma Örgütünün 121 sayılı Sözleşmesinden daha kapsamlıdır¹⁴². Bu düzenleme, meslek hastalığı ile ilgili olarak Avrupa Birliğinin de Uluslararası Çalışma Örgütünün düzenlemelerinde olduğu gibi karma usulü benimsediğini göstermektedir. Aynı zamanda Tavsiye Kararında mümkün olduğu kadar tüm meslek hastalıklarının rapor edilmek suretiyle

¹³⁴ Nurdoğan, “Uluslararası Çalışma Örgütünün (UÇO-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri” s.88.

¹³⁵ Mustafa Şen, Salih Dursun ve Murat Güven, “Türkiye’de İş Kazaları: Avrupa Birliği Ülkeleri Bağlamında Bir Değerlendirme”, *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9/16, (2018), s.1167, 1184. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/559316>, (E.t 10.10.2022).

¹³⁶ Cem Baloğlu, “Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları”, *Kamu-İş Dergisi*, 14/2, (2015), s.97, 101. <https://www.tuhis.org.tr/pdf/1426.pdf>, (E.t 15.09.2022).

¹³⁷ Emel Erginbaş, *Avrupa Birliğinin Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkisi* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, 2010, s.116. <http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/46580.pdf>, (E.t 29.09.2022).

¹³⁸ Tam metin için https://www.isguvenligi.net/wp-content/uploads/ab_isig_direktifi.pdf, (E.t 29.09.2022).

¹³⁹ Aslıhan Limon, “Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, 1, (2012), s. 209, 216. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mdergi/issue/16881/175766>, (E.t 02.10.2022); Oçal ve Çiçek, “Türkiye ve Avrupa Birliği’nde İş Kazası Verilerinin Karşılaştırmalı Analizi”, s.625.

¹⁴⁰ Kabakçı, “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri”, s.265; Hüseyinli ve Koç, “Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Meslek Hastalıklarının Kayıt Altına Alınmasına İlişkin Yasal Düzenlemeler”, s.463; Baloğlu, *Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği*, s.45.

¹⁴¹ Tam metin için <https://eur-lex.europa.eu/eli/reco/1990/326/oj>, (E.t 02.09.2022).

¹⁴² Pinosova, Andrejiova, Badida and Moravec, “Occupational Disease as the Bane of Workers”, s. 14.

istatistiklerin Ek-I'de yer alan listeye uyumlu hale getirilmesi, bu anlamda önleyici tedbirlerin alınması, iyileştirmek ve geliştirmek için faaliyetlerde bulunulması gerektiği ifade edilmektedir¹⁴³.

Avrupa Komisyonunun 2003/670 sayılı Avrupa Meslek Hastalıkları Listesiyle ilgili Tavsiye Kararında¹⁴⁴ iki farklı listenin bulunacağı, bu listelerden birinde tazminat ödenmesini gerektirecek meslek hastalıklarına neden olan fiziksel ve kimyasal etkenler, deri hastalıkları, bazı maddelerin solunmasından kaynaklanan hastalıklar, iltihap ve parazitlerin olduğu, diğer listede ise meslekle ilgili olduğu yönünde şüphe duyulan ve bildirim gerekli olduğu düşünülen etkenler yer almaktadır¹⁴⁵.

Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin 16.12.2008 tarihli 1338/2008 sayılı düzenlemesinin¹⁴⁶ beşinci bölümünde işle ilgili ortaya çıkan sağlık sorunlarının meslek hastalığı olduğu ve bu hastalıklara çalışma koşullarının neden olabileceği, meslek hastalığının fiziksel ve psiko-sosyal sağlık sorunlarından oluştuğu belirtilmiştir. Üye devletlerdeki koşullar ve uygulamalar dikkate alınarak Avrupa Meslek Hastalıkları İstatistiklerinin (EODS) oluşturulması gerektiği düzenlenmiştir. İstatistiklerin oluşturulmasında cinsiyet ve yaş dahil olmak üzere hasta kişinin özellikleri, hastalığın şiddeti de dahil hastalığın özellikleri, işyerinin veya işletmenin ekonomik faaliyetlerini de içerecek şekilde hastalığa neden olan faktörlerin özellikleri dikkate alınacaktır¹⁴⁷.

Avrupa Meslek Hastalıkları İstatistikleri, çalışma koşullarını iyileştirmek için meslek hastalıklarının sayısını belirlemeye, meslek hastalığının ortaya çıkış sıklığını ve oranını tespit etmeye yardımcı olmaktadır¹⁴⁸. Bu çalışma ile önleyici faaliyetlerde bulunularak meslek hastalığının ortaya çıkışı engellenmek istenmiştir.

c. Dünya Sağlık Örgütü

Dünya Sağlık Örgütü de Uluslararası Çalışma Örgütü gibi Birleşmiş Milletlere bağlı kurulmuştur¹⁴⁹. Çalışanların çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesi, uluslararası sağlık alanında yol gösterici sıfatıyla hareket eden Dünya Sağlık Örgütünün¹⁵⁰

¹⁴³ Saygun, "İş Sağlığı Güvenliği ve Meslek Hastalıkları Konularında Uluslararası Yaklaşımlar", <http://www.hisam.hacettepe.edu.tr/ismeslekhastaliklari/97MeralSaygun.pdf>, (E.t 29.09.2022); Hüseyinli ve Koç, "Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Meslek Hastalıklarının Kayıt Altına Alınmasına İlişkin Yasal Düzenlemeler", s.465.

¹⁴⁴ Avrupa Komisyonunun 2003/670 sayılı Avrupa Meslek Hastalıkları Listesiyle İlgili Tavsiye Kararı hakkında rapor için <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9982&langId=en>, (E.t 13.10.2022).

¹⁴⁵ Baloğlu, *Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği*, s.51.

¹⁴⁶ Tam metin için <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008R1338&rid=2>, (E.t 01.09.2022).

¹⁴⁷ Hüseyinli ve Koç, "Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Meslek Hastalıklarının Kayıt Altına Alınmasına İlişkin Yasal Düzenlemeler", s.471.

¹⁴⁸ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/european-occupational-diseases-statistics>, (E.t 01.09.2022).

¹⁴⁹ Murat Özveri, "İşçi Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Sorumluluğu: Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) Ortak Komisyon Kararı", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi*, 3/7, (2008), s.79, 89.

¹⁵⁰ Türkiye, 5062 sayılı Kanunla 09.06.1949 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü'nün Anayasasını onaylayarak, resmen üye olmuştur, <https://www.mfa.gov.tr/who.tr.mfa>, (E.t 29.09.2022).

görevlerinden birisidir¹⁵¹. Örgüt, iş sağlığını; iş sağlığı ve güvenliği açısından tüm riskleri inceleyerek çalışanların bu risklere karşı korunmasını amaçlayan eylemlerin tamamı olarak ifade etmektedir¹⁵².

Dünya Sağlık Örgütü'nün hazırladığı meslek hastalığı listesi bulunmamakla birlikte genellikle meslek hastalıklarının oluşmasını önlemeye yönelik adımlar atmakta ve Uluslararası Çalışma Örgütü ile birlikte ortak amaç için çalışmaktadır¹⁵³. Meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik genelde ülkelerin kendi programları dahi bulunmadığından¹⁵⁴ Dünya Sağlık Örgütü, yaptığı çalışmalarla ülkelerin programlarına etki etmeyi hedeflemektedir.

Dünya Sağlık Örgütü, çalışma koşullarının ve çalışma ortamının güvenli ve sağlığa uygun hale getirilmesi için gerekli çalışmaları yapmak, etkin yönetim sistemleri oluşturmak, ulusal politika ve eylem planları geliştirmek, meslek hastalıklarının önlenmesi, kontrolü ve gerekli incelemelerin yapılması için ulusal sağlık programlarıyla işbirliği içinde olmayı amaçlamaktadır¹⁵⁵. Nitekim, Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü geliştirdikleri birtakım metodları kullanarak toza maruz kalınmak suretiyle ortaya çıkan pnömonkonyoz hastalığının etkilerini araştırmışlardır¹⁵⁶.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının uluslararası alanda önemini vurgulamıştır¹⁵⁷. Kararda bahsedilen Ortak Komisyon Kararı, 1950 yıllarında alınmış olup iş sağlığı ve güvenliğinin temel ilkeleri belirlenmiştir¹⁵⁸.

2. Mukayeseli Hukukta

Uluslararası belgelerde meslek hastalıklarının önlenmesi ve tespiti için oluşturulan Meslek Hastalıkları Listesi, birçok ülkenin kendi ulusal mevzuatları açısından da yol gösterici olmuştur. Meslek hastalıklarının tespitinde liste yöntemi uygulanabilecekken, mesleğin ifası ile ilgili olduğunun kanıtlanması yöntemi veya her iki usulün birlikte uygulandığı karma yöntem

¹⁵¹ Saygun, “İş Sağlığı Güvenliği ve Meslek Hastalıkları Konularında Uluslararası Yaklaşımlar”, <http://www.hisam.hacettepe.edu.tr/ismeslek/hastaliklari/97MeralSaygun.pdf>, (E.t 29.09.2022).

¹⁵² Öçal ve Çiçek, “Türkiye ve Avrupa Birliği’nde İş Kazası Verilerinin Karşılaştırmalı Analizi”, s.620.

¹⁵³ Hüseyinli ve Koç, “Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Meslek Hastalıklarının Kayıt Altına Alınmasına İlişkin Yasal Düzenlemeler”, s.458.

¹⁵⁴ <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>, (E.t 03.09.2022).

¹⁵⁵ <https://www.who.int/health-topics/occupational-health>, (E.t 02.09.2022).

¹⁵⁶ Daniele Mandriolia, Vivi Schlünssenb, Balázs Ádám, Robert A. Cohene, Claudio Colosiof, Weihong Chenh, Axel Fischeri, Lode Godderisj, Thomas Göenk, Ivan D. Ivanovl, Nancy Leppinkm, Stefa Mandic-Rajcevicf, Federica Mascif, Ben Nemeryj, Frank Pegal, Annette Prüss-Üstünl, Daria Sgargib, Yuka Ujitam, Stevie van der Mierdena, Muzimkhulu Zungun and Paul T.J Scheeperso, “WHO/ILO Work-Related Burden of Disease and Injury: Protocol for Systematic Reviews of Occupational Exposure to Dusts and/or Fibres and of the Effect of Occupational Exposure to Dusts and/or Fibres on Pneumoconiosis”, Environment International, 119, (2018), s.174, 175. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160412017321785> (Date of Access 11.10.2022).

¹⁵⁷ “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) ortak komisyonunda işçi sağlığının esasları: Bütün işkollarında işçinin fiziksel, ruhsal ve sosyo-ekonomik bakımdan sağlığını en üst düzeye çıkarmak ve bunun devamını sağlamak; çalışma şartları ve kullanılan zararlı maddeler nedeni ile işçi sağlığının bozulmasını engellemek; her işçiyi kendi fiziksel ve ruhsal yapısına uygun işte çalıştırmak; özet olarak işin, işçiye ve işçinin işe uyumunu sağlamak olarak tanımlanmaktadır. Belirlenen amaçlara ulaşmak, dolayısıyla iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek temel sorumluluktur”, Yargıtay HGK 10-696/704 08.11.2006 (Sinerji)

¹⁵⁸ Özveri, “İşçi Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Sorumluluğu: Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) Ortak Komisyon Kararı”, s.89.

uygulanabilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği Tavsiye Kararlarında karma yöntemin uygulanması önerilmektedir¹⁵⁹.

Belçika, meslek hastalığının tespitinde karma yöntemi benimsemiştir. Belçika'nın ulusal mevzuatında uygulamakta olduğu Meslek Hastalıkları Listesi bulunmaktadır¹⁶⁰. Bu listede bulunan hastalıklara maruz kalan kişinin hastalığının mesleki faaliyetinden kaynaklandığını illiyet bağı içerisinde kanıtlaması halinde listede olmasa dahi haklardan yararlanması mümkün olabilecektir.

Danimarka'da karma yöntem uygulanmaktadır¹⁶¹. Bir kişinin işyerinde hastalığa maruz kalması durumunda iş ile bağı kurulabilen hastalıklar listelenmiştir. Meslek Hastalıkları Listesi, Meslek Hastalıkları Komitesi tarafından yapılan araştırmalar ile sürekli olarak güncellenmektedir. Hastalık ve hastalığa neden olan maruziyet, meslek hastalıkları listesinde yer alıyorsa meslek hastalığı olarak kabul edilecektir. Hastalık, meslek hastalığı listesinde yer almıyorsa Meslek Hastalıkları Kurulunun tavsiyelerinde şüpheden öte kesin olduğunun belirtilmesi durumunda meslek hastalığı olarak kabulü de mümkündür. Bu durumda hastalık meslek hastalıkları listesine de dahil edilir.

Portekiz'de de karma yöntem uygulanmaktadır. Meslek Hastalıkları Listesinde yer alan ve mesleğin ifası ile ilgili, çalışma koşullarının ve kullanılan tekniklerin sonucu olarak işçinin maruz kaldığı hastalık, meslek hastalığı olarak kabul edilmektedir. Listede yer almamakla birlikte işçinin mesleğinin gereği ve doğal sonucu olduğunun kanıtlanması durumunda yine meslek hastalığı olarak kabul edilecektir¹⁶².

Almanya'da kişinin mesleğini icra etmesi nedeniyle oluşan hastalıkların meslek hastalığı olduğu kabul edilmekte ve meslek hastalıkları listesini uygulamakta, listede olmayan bir hastalığın kişinin mesleki faaliyeti ile olduğunun kanıtlanması halinde yine meslek hastalığı olarak kabul edilmektedir¹⁶³. Listede olmayan bir hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için Alman Yasal Kaza Sigortasının 9. maddesinde belirtildiği şekilde hastalığın tıp bilimine göre belirlenmiş özel etkenler sonucunda meydana gelmesi ve sigortalı faaliyeti gösteren belirli bir kişi grubunun hastalığa yol açan etkenlere halkın kalanına nazaran oldukça yüksek oranda maruz kalması gerekmektedir¹⁶⁴.

İspanya'da ise liste yöntemi uygulanmakta ve belirli mesleki faaliyetlerin yapılmasından kaynaklanan hastalıkların meslek hastalığı olduğu, bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için mutlaka listede yer alması gerektiği kabul edilmektedir¹⁶⁵.

¹⁵⁹ Detaylı bilgi için bakınız s.25-27.

¹⁶⁰ https://fedris.be/sites/default/files/assets/EN/European_forum/od_and_oa_a_closer_look.pdf, (E.t 02.09.2022).

¹⁶¹ https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO::P1100_ISO_CODE3,P1100_SUB_CODE_CODE,P1100_YEAR:DNK,,2014, (E.t 02.09.2022).

¹⁶² <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1125&langId=en&intPageId=5046>, (E.t 02.09.2022).

¹⁶³ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1111&intPageId=4552&langId=en>, (E.t 03.09.2022).

¹⁶⁴ Ayrıntılı bilgi için Akdeniz, Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine, s.73 vd.

¹⁶⁵ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1129&intPageId=4794&langId=en>, (E.t 02.09.2022).

Hollanda’da diğer birçok ülke uygulamasının aksine Meslek Hastalıkları Listesi bulunmamakta, kanıtlama usulüne dayalı olarak meslek hastalığı tespit edilmektedir¹⁶⁶.

C. TÜRK HUKUKUNDA

Meslek hastalığı, 5510 Sayılı Kanunun 14. maddesinde düzenlenmiş ve hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağı, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin şekli ve içeriği, verilme usulü ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılan yönetmelikte¹⁶⁷ düzenlenmiştir.

Uluslararası Belgelerde tavsiye edildiği şekilde hukukumuzda meslek hastalığı olup olmaması bakımından karma yöntem benimsenmiştir¹⁶⁸. Hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı ve bu hastalıkların işten ayrıldıktan en geç ne kadar süre sonra ortaya çıktığı takdirde o işten ileri gelmiş kabul edileceği Yönetmelikte belirtilmiştir (Yönetmelik m.2).

1. Listede Yer Alması

Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinin 18. maddesine göre “Meslek Hastalıkları Listesi”nde yer alan hastalıklar (Yönetmelik Ek-2), beş ana grup altında toplanmıştır. Meslek Hastalıkları Listesine göre; A grubu, kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları; B grubu, meslekî cilt hastalıkları; C grubu, pnömokonyozlar ve diğer meslekî solunum sistemi hastalıkları; D grubu, mesleki bulaşıcı hastalıklar; E grubu, fizik etkenlerle olan meslek hastalıkları olmak üzere beş grupta toplanmıştır¹⁶⁹. Bu listenin sol sütununda zararlı ajanın meydana getirdiği başlıca hastalıklar ve belirtileri, orta sütununda yükümlülük süreleri, sağ sütununda hastalık tehlikesi olan başlıca işler yer almaktadır. Bir hastalığın Meslek Hastalıkları Listesinde yer alması ve çalışması ile ilişkisinin kurulması halinde ayrıca illiyet bağının varlığının ispatına gerek kalmayacaktır¹⁷⁰.

Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinin 19. maddesinde meslekî bulaşıcı hastalıklar ile ilgili olarak hastalığın tespitine yönelik özel bir hüküm yer almaktadır. Buna göre; Listenin D grubunda yer alan bulaşıcı hastalıkların, görülen işin niteliği veya işyerinin özel koşullarının etkisiyle oluşması ve enfeksiyonun laboratuvar bulguları ile de kanıtlanması gerekmektedir. Ayrıca bu Listede yer almamakla birlikte iş ve görev gereği olarak bulaştığı kesin olarak saptanan diğer bulaşıcı hastalıklar da teşhisin laboratuvar deneyleriyle kanıtlanması halinde meslek hastalığı sayılacaktır. Bu durumda Listede olmayan ancak saptanan bulaşıcı hastalıkların yükümlülük süresi, hastalığın en uzun kuluçka süresi olarak dikkate alınacaktır.

¹⁶⁶ <https://www.beroepsziekten.nl/content/beroepsziekten>, (E.t 04.10.2022).

¹⁶⁷ Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği, Kurum: Sosyal Güvenlik Kurumu, RG 11.10.2008/ 27021.

¹⁶⁸ Akdeniz, *Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine*, s.72.

¹⁶⁹ Uluslararası Çalışma Örgütü ise solunum sistemi, cilt hastalıkları, kas iskelet sistemi bozuklukları, psikolojik ve davranışsal bozuklukları olarak beş ana grup altında toplayarak meslek hastalıkları listesi oluşturmuştur, Baloğlu, Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği, s.14; Coşan, “*Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramı ve İşverenin Hukuki Sorumluluğu*”, s.38; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.403.

¹⁷⁰ Durmuş, “*COVID-19’un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi*”, s.386.

2. Listede Yer Almaması

Meslek Hastalıkları Liste yönteminin uygulandığı ülkelerde listenin sürekli güncel tutulması büyük önem taşımaktadır. Sigortalının işin devamı sırasında tespit edilen hastalığı Listede yer almıyorsa, bu durum sigortalının aleyhine sonuçlar doğuracak ve hak kayıplarına neden olacaktır. Karma yöntemin uygulandığı ülkelerde Meslek Hastalığı Listesinin tıp bilimindeki gelişmelere göre yeni hastalıkları içerecek şekilde güncellenmesi zaman alacaktır. Karma yöntem ile Listede yer almayan hastalıkların da belli koşulların gerçekleşmesi halinde meslek hastalığı sayılmasına imkân tanınmıştır¹⁷¹.

Karma yöntemin uygulandığı ülkelerde sigortalının maruz kaldığı hastalık, Listede yer almasa dahi hastalığın işin niteliğinden veya yürütümünden kaynaklandığını ispat etmesi halinde meslek hastalığı olarak kabul edilecektir¹⁷².

Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde Ek-2’de yer alan Meslek Hastalıkları Listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa da herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla kesinleştiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin, işyeri incelenmesiyle kanıtlandığı durumlarda söz konusu hastalık, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun kararı ile meslek hastalığı sayılabilecektir (Yönetmelik m.17/2). Yargıtay bir kararında Meslek Hastalıkları Listesinde yer almayan bir hastalığın, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu kararına göre meslek hastalığı sayılması için diğer şartların da varlığının gerekli olduğunu belirtmiştir¹⁷³.

III. LİSTE YÖNTEMİNİN MESLEK HASTALIKLARININ ÖNLENMESİNE ETKİSİ

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunundaki meslek hastalığı tanımlamaları¹⁷⁴ benzer noktaları içermekte ise de Kanunların düzenleniş amacı farklılık taşımaktadır.

5510 Sayılı Kanun’un amacı, “sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak; bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılama yöntemlerini belirlemek; sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyişi ile ilgili usûl ve esasları düzenlemektir” (m.1). 6331 Sayılı Kanun’un amacı ise “işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.” (m.1). Çalışanların meslek hastalıklarına yakalanmalarını önlemeye yönelik uygun çalışma ortamında bulunmalarını sağlamak amacıyla alınması

¹⁷¹ Akdeniz, *Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine*, s.72.

¹⁷² Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 112; Korkusuz ve Uğur, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.273; İşçi, *Temel Kavramlar ve Meslek Hastalığının Tarihsel Gelişimi*, s.120; Durmuş, “COVID-19’un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi”, s.385.

¹⁷³ Yargıtay 21 HD, 6648/6334 13.10.1997, Güneş, *Türk Borçlar Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği*, s.123.

¹⁷⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. 6. vd

gereken önlemlerin tamamı, iş sağlığı ve güvenliği olarak nitelendirilebilir¹⁷⁵. İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların yaşama hakkına, beden ve ruh bütünlüğünün korunmasına hizmet etmektedir¹⁷⁶. 6331 sayılı Kanun, önleyici sosyal güvenlik işlevinin yerine getirilmesini sağlayarak sigortalının riskle karşılaşmasını engellemekte, 5510 sayılı Kanun ise riskin gerçekleşmesi halinde meslek hastalığına maruz kalan sigortalı için onarıcı sosyal güvenlik işlevini Sosyal Güvenlik Kurumunun kaynakları ile sağlamaktadır¹⁷⁷. Bu anlamda sosyal risklere karşı iki Kanun birbirini tamamlar niteliktedir.

Sosyal güvenlik hukuku açısından meslek hastalığı, ortaya çıkan sosyal riske karşı maddi tazmin ve tedavi yönüyle ele alınırken; iş sağlığı ve güvenliği hukuku, sosyal riskin ortaya çıkmasının önlenmesini hedeflemektedir¹⁷⁸. Önleme ise işyerinde yürütülen işlerin her aşamasında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili her türlü tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma veya başka türlü zararlı sonuçların meydana gelmesini engellemek için planlanan ve alınan tedbirlerin tümüdür (6331 sayılı Kanun m.3).

Çalışanların işyerindeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi, vücut bütünlüğünün korunması kişilerin Anayasa¹⁷⁹ ile güvence altına alınan haklarından. Herkes, yaşama maddi ve manevi varlığını koruma hakkına sahiptir (Anayasa m.17). Çalışanların işyerinde maruz kalabilecekleri mesleki risklere karşı korunması için gerekli önlemlerin alınması, iş sağlığı ve güvenliği hukukunun gereğidir. Gerekli önlemler alınmasına rağmen karşılaşılabilecek risklere karşı ortaya çıkan hak kayıplarının giderilmesi ise sosyal güvenlik hukukunun sağladığı bir güvencedir. Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir ve Devlet bu güvenliği sağlamak amacıyla gerekli tedbirleri almak ve teşkilatı kurmak zorundadır (Anayasa m.60).

Meslek hastalıkları, günümüzde tüm ülkelerin en önemli ekonomik ve sosyal sorunlarından biridir¹⁸⁰. Meslek hastalığı, gerekli önlemlerin alınması halinde yüzde yüz önenebilir¹⁸¹. Meslek hastalığının oluşmasını önleyecek tedbirlerin alınmaması halinde ise meslek hastalığı kaçınılmazdır.

İş sağlığı ve güvenliği hukukunun doğru ve etkin şekilde işlemesi ve çalışanların mesleki risklere karşı korunması için gerekli önlemlerin alınması durumunda aslında sosyal güvenlik hukuku kapsamında maddi tazmin ve tedavi amaçlı birtakım finansmanlara da ihtiyaç kalmayacaktır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin günün koşullarına uygun hale

¹⁷⁵ Özveri, "İşçi Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Sorumluluğu: Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) Ortak Komisyon Kararı", s.80.

¹⁷⁶ Sami Ocağ, "Maden ve Yeraltı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Gelişmeler", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 12/45, (2015), s.143; Yılmaz ve Yılmaz, "Türkiye'de Kömür Madencilğinde Yaşanan İş Kazalarının Dünya Ülkeleri ile Karşılaştırılması", s.23; Fuat Bayram, "Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hâkim Olan İlkeler", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2/7, (2005), s.1104, 1110.

¹⁷⁷ Güngör, "İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Nedeniyle İşverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısındaki Tazminat Sorumluluğuna İlişkin Anayasa Hukuku Açısından Bir Değerlendirme", s.726.

¹⁷⁸ Ekmekçi, Akpulat ve Akdeniz, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s.209; Akdeniz, *Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine*, s.92.

¹⁷⁹ Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Kanun Numarası: 2709, Kabul Tarihi: 18.10.1982, RG 09.11.1982/17863.

¹⁸⁰ Öçal ve Çiçek, "Türkiye ve Avrupa Birliği'nde İş Kazası Verilerinin Karşılaştırmalı Analizi", s.633.

¹⁸¹ Hüseyinli ve Koç, "Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Meslek Hastalıklarının Kayıt Altına Alınmasına İlişkin Yasal Düzenlemeler", s.457; İlman, "Türkiye'de Meslek Hastalıkları", s.31.

getirilmesi, devlet, işçi ve işverenin ortak çabalarıyla meslek hastalıklarının önlenmesi mümkün olacaktır¹⁸².

Devlet, çalışanların meslek hastalığına yakalanmaması için hukuk kurallarının uygulanmasını sağlamak, oluşturduğu kurumsal yapı ile işverenlerin hukuk kurallarına uyup uymadığını kontrol etmek, denetimler yapmak ve alınması gereken başka tedbirler varsa bunları tespit ederek yeni hukuk kurallarının oluşturulmasını sağlamakla yükümlüdür¹⁸³.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin yapılmasının temel amacı; mesleki risklerin meydana gelmesinin önlenmesi ve bu sayede çalışanların beden ve ruh sağlığının zarar görmesine engel olunmasıdır.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hukuk kurallarının oluşturulmasında işçi ve işveren taraflarının katılımı sağlanarak çalışma koşullarına ilişkin gerçekçi yaklaşımlarla, uluslararası belgelere uygun yasal düzenlemelerin yapılması gereklidir¹⁸⁴. Oluşturulacak hukuk kurallarına uyulması ve gerekli tedbirlerin eksiksiz alınması halinde çalışanların beden ve ruh sağlığının korunması da mümkün olabilecektir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün meslek hastalıklarını listelemesinin nedeni; meslek hastalıklarını önlemek için doğru verilere ulaşmak, listede yer alan hastalıkların risk taşıması nedeniyle önleyici hukuk kurallarının ve bu kurallara uyulup uyulmadığını kontrol edecek denetim sisteminin oluşturulmasıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bazı hastalıkların meslek hastalığı olarak kabul edilerek istatistiksel verilerin raporlanması ve bu kapsamda birtakım araştırmalar yapılmasının temel dayanağı budur¹⁸⁵. Avrupa Birliği'nin Tavsiye Kararı ve Dünya Sağlık Örgütü'nün çalışmaları da bu yöndedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre meslek hastalıkları istatistiklerinde yıllar içinde görülen artış, kişilerin maruz kaldığı hastalıkların kayıt altına alınmasından kaynaklanmaktadır¹⁸⁶. Doğru ve etkin bir veri sisteminin oluşturulması, meslek hastalıklarının önlenmesi açısından önemlidir. Kayıt altına alınmayan küçük ve orta ölçekli işletmeler, tarım işyerlerinde çalışanlar ve kayıt dışı istihdam edilenler meslek hastalığına daha fazla maruz kalmalarına ve iş gücünün bir kısmını oluşturmalarına rağmen etkin bir denetim sistemi yürütülemediğinden önleyici ve tazmin edici düzenlemelerden yararlanamamaktadır¹⁸⁷. Bu nedenle kayıt dışı çalışmak, sosyal güvenlik hakkına ulaşamamasının temel nedenlerinden birisidir¹⁸⁸. Diğer yandan

¹⁸² International Labour Organization, “*The Prevention of Occupational Diseases Report*”, s.8.

¹⁸³ Genco Ayazen, “İş Kazalarının Önlenmesinde Uzun Vadeli Strateji: Güvenlik Kültürü ve Farkındalık”, *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, 92, (2014), s.20, 21.

¹⁸⁴ Limon, “*Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği*”, s.230; Seratlı, “*4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği*”, s.1131.

¹⁸⁵ Seyhan Şen, Gülşen Barlas, Selçuk Yakıştıran, İlknur G. Derin, Berna A Şerifi, Ahmet Özlü, Lutgart Braeckman, Gert van der Laan and Frank van. Dijk, “Prevention of Occupational Diseases in Turkey: Deriving Lessons From Journey of Surveillance”, *Safety and Health at Work*, 10, (2019), s.420, 421. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791118304682>, (Date of Access 11.10.2022).

¹⁸⁶ International Labour Organization, “*The Prevention of Occupational Diseases Report*”, s.4.

¹⁸⁷ International Labour Organization, “*The Prevention of Occupational Diseases Report*”, s.7.

¹⁸⁸ Emrah Çetin, *Ulusal ve Uluslararası Hukuk Boyutuyla Sosyal Güvenlik Hakkı ve Etkinleştirilmesi (Covid-19 Pandemisiyle)*, Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2021, s.285.

6331 sayılı Kanun, büyük oranda çalışanları kapsarken¹⁸⁹ 5510 sayılı Kanun bazı sigortalıları kapsam dışında bırakmıştır¹⁹⁰.

Ülkemizde Uluslararası belgelerdeki düzenlemelere uygun şekilde 6331 Sayılı Kanun ve çıkarılan birçok yönetmelik¹⁹¹, evrensel standartlarda olup meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından önemlidir¹⁹².

¹⁸⁹ 6331 sayılı Kanununun 2. maddesi “kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz: a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri c) Ev hizmetleri ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.

¹⁹⁰ 5510 sayılı Kanununun 6. maddesine göre; Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında; a) İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi b) Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışardan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar c) Ev hizmetlerinde çalışanlar (Kanununun ek 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç) d) Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedek subay ve yedek astsubay okulu öğrencileri e) Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklı kalmak kaydıyla; yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye üç ayı geçmemek üzere bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar f) Yüksek okullarda fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan, tatbik mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler g) Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alınılmakta olan veya rehabilite edilen, hasta veya malûller h) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentleri gereği sigortalı sayılması gerekenlerden 18 yaşını doldurmamış olanlar ı) Kamu idarelerinde ve Kanununun ek 5 inci maddesi kapsamında sayılanlar hariç olmak üzere, tarım işlerinde veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz işlerde çalışanlar ile tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; tarımsal faaliyette bulunan ve yıllık tarımsal faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının, bu Kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler ile 65 yaşını dolduranlardan talepte bulunanlar k) Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlardan, aylık faaliyet gelirlerinden bu faaliyetine ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler l) Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli ikamet izni veya bu devletin vatandaşlığını da haiz bulunan Türk uyruklu sözleşmeli personelden, bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler ile kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen sözleşmeli personelin uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin ilgili mevzuatının zorunlu kıldığı hallerde, işverenleri tarafından bulunulan ülkede sosyal sigorta kapsamında sigortalı yapılanlar m) Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü, Türkiye Futbol Federasyonu, bağımsız spor federasyonları tarafından yapılan her türlü gençlik ve spor faaliyetleri ile bu faaliyetlerle ilgili kamp, eğitim ve hazırlık çalışmalarında süreklilik arz etmeyecek şekilde görevlendirilenler n) 30 uncu maddenin üçüncü fıkrasının (b) bendi kapsamında olanlar hariç olmak üzere, yaşlılık aylığı almaktayken bu aylıkları kesilmeksizin 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında çalışanlar 4 üncü ve 5 inci maddelere göre sigortalı sayılmaz.

¹⁹¹ Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik (RG 22.08.2013/28743), Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG 12.08.2013/28733), Kanse-rojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG 06.08.2013/28730), Çalışanların Gürültü İle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik (RG 28.07.2013/28721), Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik (RG 15.06.2013, 28648), Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG 15.05.2013/28648), Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG 25.01.2013, 28539), <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/kurum/24304011>, (E.t 11.10.2022).

¹⁹² Baloğlu, *Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği*, s.101; Ayazen, “*İş Kazalarının Önlenmesinde Uzun Vadeli Strateji: Güvenlik Kültürü ve Farkındalık*”, s.21.

Hukuk kurallarına uyulmamasının sonucu, yaptırımdır. Hukuk düzeni içerisinde kurallara uyulmaması halinde hukuk kurallarının koyduğu yaptırımlar ile karşı karşıya kalınacaktır¹⁹³. Kamu hukuku yaptırımlarının içerisinde yer alan ceza yaptırımlarının acı verici olma niteliği ve önleyici fonksiyonu bulunmaktadır¹⁹⁴.

Kamu hukuku yaptırımları içerisinde yer alan idari yaptırım ise yargı kararına gerek olmaksızın Kanunun açıkça yetki verdiği veya yasaklamadığı durumlarda idarenin doğrudan doğruya idare hukukuna özgü işlemlerle vermiş olduğu cezalardır¹⁹⁵. Anayasa Mahkemesi, idari yaptırımı “*İdarenin, bir yargı kararına gerek olmaksızın yasaların açıkça verdiği yetkiye dayanarak, İdare Hukukuna özgü yöntemlerle, doğrudan doğruya uyguladığı yaptırımlar*” olarak tanımlamıştır¹⁹⁶. İdare, çalışanların sağlığını korumakla, meslek hastalığının oluşmasını önlemekle yükümlü olduğundan bu yükümlülüklerini yerine getirirken idari yaptırımları araç olarak kullanmaktadır¹⁹⁷.

Özel hukuk yaptırımları, kanunda aranan koşulların bulunmaması nedeniyle hukuki işlemin geçersizliği, hukuken yükümlülüğünü yerine getiremeyen kimsenin zor kullanarak yükümlülüğünü yerine getirmek için “*cebri icra*” ve hukuka aykırı ve kusurlu davranışı neticesinde bir kişinin zarara uğraması durumunda zararın aynen veya nakden karşılanması için “*tazminat*” şeklinde ortaya çıkmaktadır¹⁹⁸. İş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırılık halinde hukuki yaptırımlar, örneğin meslek hastalığına maruz kalan çalışanın uğradığı zararın giderilmesi yönünde olabilir¹⁹⁹.

Yaptırımların hukuk kurallarına uyulmasını teşvik etmek şeklinde önleyici rolü bulunduğu gibi uymayanlar yönünden de düzenleyici rolü bulunmaktadır. İdare, kurumsal yapı içerisinde meslek hastalıklarını önleyici hukuk kurallarının etkin ve doğru şekilde uygulanması için idari yaptırımlar oluşturarak işverenlerin kurallara uymasını sağlamayı, uymayanlar açısından da yaptırım uygulanmak suretiyle hukuk düzeninin sağlanmasını amaçlamaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü, Meslek Hastalıkları Listesini oluştururken öncelikle amaçlanan, listede yer alan hastalıklara maruz kalan kişilerin mevcut zararlarının giderilmesi değil, listede yer alan hastalıkların mesleki nitelikte olduğu ve çalışanların bu hastalıklara maruz kalmasını önleyici tedbirler alınarak çalışanların sağlığının korunmasıdır. İstatistiksel verilerin oluşturulması, meslek hastalıklarının önlenmesinde doğru bir stratejidir²⁰⁰. Meslek hastalığına

¹⁹³ Haluk Hadi Sümer, *Hukuka Giriş*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022, s.42; Mustafa Karabulut, *İdari Yaptırımların Hukuki Rejimi*, Ankara: Turhan Yayıncılık, 2008, s.7; Sema Ayatar Kızılyar, “Ceza Yaptırımı ile İdari Yaptırım Ayrımı”, *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 8 (Özel Sayı), (2013), s.1637, 1640. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jyasar/issue/19146/203201>, (E.t 08.10.2022).

¹⁹⁴ M. Yasin Aslan, “İdari Yaptırımlar”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 15, (2009), s. 173, 175. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2009-85-564>, (E.t 08.10.2022).

¹⁹⁵ Sümer, *Hukuka Giriş*, s.46; Karabulut, *İdari Yaptırımların Hukuki Rejimi*, s.10; Aslan, “*İdari Yaptırımlar*”, s.177.

¹⁹⁶ Anayasa Mahkemesi, 43/60, 13.05.2004, (Sinerji).

¹⁹⁷ Aslan, “*İdari Yaptırımlar*”, s.181; Limon, “*Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği*”, s.233; ayrıntılı bilgi için Seratlı, “*4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği*”, s.1137.

¹⁹⁸ Kızılyar, “*Ceza Yaptırımı ile İdari Yaptırım Ayrımı*”, s.1641; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s.49 vd.

¹⁹⁹ Ekin, *İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından)*, s.113.

²⁰⁰ Yücel Demiral, “Türkiye’de Meslek Hastalıkları Tartışmasına Katkı”, *Madde, Diyalektik ve Toplum Dergisi*, 5/1, (2022), s.54. <https://bilimveaydinlanma.org/madde-diyalektik-ve-toplum-cilt-5-sayi-1/>, (E.t 20.09.2022),

yakalanan kişilerin istatistiksel verilerinin oluşturulmasıyla mevcut düzenlemelerin geliştirilmesi sağlanmaktadır²⁰¹. Listelerin güncel olması ve günün koşullarına uygun hale getirilmesi de bu anlamda önemlidir. Ülkemizde Meslek Hastalıkları Listesi koruma, kayıt ve bildirim görevini yerine getirmemekte, çoğunlukla tedavi ve sigortacılık alanında kendini göstermektedir²⁰².

Liste, çalışanların günümüzde işin niteliğine bağlı olarak ve işin yürütüm şartları yüzünden maruz kaldığı hastalıkların tamamını içermemekte, bu yönüyle maalesef yetersiz kalmaktadır. Bu durumda çalışanlar, meslek hastalıklarına maruz kaldığını illiyet bağını kurmak suretiyle kanıtlamak durumunda kalacaktır. Yargısal sürecin uzunluğuna bağlı olarak geciken adalet, çalışanların mağduriyetini gidermeyeceğinden yargı süreci sonunda işverenler bir yaptırım ile karşılaşacak olsa dahi sürecin uzun olması nedeniyle hem meslek hastalığına yakalanan kişinin hem de diğer çalışanların meslek hastalığına maruziyeti devam edecektir.

Meslek hastalıklarında sosyal koruma yetersizliği aslında en büyük engeldir²⁰³. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik idari, cezai ve hukuki yaptırımlar yeterli değildir²⁰⁴. Hukuk kurallarının önleyici işlevinin yetersiz kalması ve hukuk kurallarının uygulanmaması halinde yaptırımların oldukça etkili olması gerekir. Aksi halde hukuk kurallarına uyulmasının sağlanması da güçleşmiş olacaktır.

Kurumsal yapı içerisinde oluşturulan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinin ulusal iş sağlığı ve güvenliği politika ve stratejileri için önerilerde bulunmak, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda eğitimleri, bilgilendirilmeleri, bilinçlendirilmeleri ile iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması konusunda görüş bildirmek ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanmasını izlemek, görüş ve önerilerde bulunmak gibi daha birçok önemli görevi bulunmaktadır. Bu görevlerin etkin şekilde yerine getirilmesi, meslek hastalığının önlenmesi bakımından çok önemli bir yere sahiptir. Ülkemizde meslek hastalığının bu kadar artmış olması, Konseyin görevlerini de etkin şekilde yerine getirmediğini göstermektedir. Meslek hastalıklarının oluşmasına yetersiz eğitimler ve bu konuda gerekli bilincin bulunmaması da neden olmaktadır²⁰⁵. Verilecek eğitimlerin çalışanın işyerindeki çalışma alanına göre değişmesi gerekmekte, eğitim konularının ve seviyelerinin işçinin durumuna uygun şekilde belirlenmesi ve eğitimlerin mutlaka teorik ve pratik şeklinde yapılması gerekmektedir²⁰⁶.

Meslek hastalıklarının önlenmesi için her mesleğin çalışma şartlarına ve koşullarına uygun korunma yöntemleri uygulandığında, tehlike kaynağında kontrol altına alınıp gerekli risk

²⁰¹ İlman, "Türkiye'de Meslek Hastalıkları", s.35.

²⁰² Demiral, "Türkiye'de Meslek Hastalıkları Tartışmasına Katkı", s.55.

²⁰³ Hüseyinli ve Koç, "Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Meslek Hastalıklarının Kayıt Altına Alınmasına İlişkin Yasal Düzenlemeler", s.457.

²⁰⁴ Ayrıntılı bilgi için bakınız Özveri, "İşçi Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Sorumluluğu: Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) Ortak Komisyon Kararı", s.109 vd.

²⁰⁵ Ömer Ekmekçi, "Obligation of Training the Employees on Occupational Health and Safety", *Annales de la Faculte de Droit d'Istanbul*, 37/54, (2005), s.11. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/6154>, (E.t 03.10.2022).

²⁰⁶ Ekmekçi, "Obligation of Training the Employees on Occupational Health and Safety", s.17.

çalışmaları yapıldığında meslek hastalıklarının önüne geçilmesi de mümkün olabilecektir²⁰⁷. Sadece hukuk kurallarının konulması yeterli olmayıp, etkili denetim sürecinin de işletilmesi gereklidir²⁰⁸.

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alıp almadığı, hukuk kurallarına aykırı davranılıp davranılmadığı yapılan denetimlerle kontrol edilmektedir. Bu denetimler esnasında işin niteliğine bağlı olarak meslek hastalığına neden olan etken maddelerin teknolojik araçlardan destek alarak ölçümleri yapılmakta ve sonuçlarına göre raporları müfettişler tarafından hazırlanmaktadır. Yapılan denetimlere rağmen halen işyerinde meslek hastalığına maruz kalan kişilerin olması, denetimlerin işverenler üzerinde yarattığı caydırıcı etkinin de yetersizliğini göstermektedir. Örneğin, pnömokonyoz meslek hastalığına yakalanmaya elverişli bir işyerinde yapılan denetimlerin titizlikle yapılması gereklidir. Denetimde işyerine ait toz ölçümünün istenilen referans aralığında olması durumunda, bilmeliyiz ki bu işyerinde meslek hastalığının ortaya çıkma olasılığı yoktur. Ancak bu işyerinde toz ölçüm sonuçlarına rağmen çalışanların pnömokonyoz hastalığına yakalanması durumunda denetimlerin etkin ve doğru şekilde yapılmadığı veya ölçüm için kullanılan araçların yeterli olmadığı sonucuna ulaşmak hiç de zor değildir.

Denetim, meslek hastalıklarının ortadan kaldırılmasında veya hiç değilse azaltılabilmesinde önemli bir role sahip olmasına rağmen iş müfettişlerinin sayısının yeterli olmaması, denetimin etkin ve doğru şekilde yapılmaması ve sonrasında uygulanan yaptırımların yetersizliği göz göre göre meslek hastalığının oluşmasına zemin hazırlamaktadır²⁰⁹. Müfettiş sayısının sigortalı sayısına oranla az olması, denetimin zamanında yapılamamasını da ortaya çıkarmaktadır²¹⁰. Denetimlerin de uygun teknolojik alt yapı ile yapılması gereklidir. Aksi halde sadece bir prosedürün yerine getirilmesi amacına hizmet eden bir fonksiyondan ibaret olacaktır.

Sendikaların, üyelerinin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bilinç düzeyinin artırılmasında önemli yükümlülükleri mevcuttur²¹¹. Sendikal örgütlenmenin düşük olduğu ülkemizde sendikaların iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışanları bilinçlendirmeleri de mümkün olamamaktadır²¹². Sendikaların etkin bir çalışma ile en azından üyelerinin farkındalığını artırmaya yönelik iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin yapacakları eğitimlerle meslek hastalıklarını

²⁰⁷ Ilıman, “Türkiye’de Meslek Hastalıkları”, s.31; https://isgk.sakarya.edu.tr/sites/isgk.sakarya.edu.tr/file/12_Meslek_Hastaliklari.pdf, (E.t 10.10.2022).

²⁰⁸ Seratlı, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, s.1133; Ayzen, “İş Kazalarının Önlenmesinde Uzun Vadeli Strateji: Güvenlik Kültürü ve Farkındalık”, s.21.

²⁰⁹ International Labour Organization, “The Prevention of Occupational Diseases Report”, s.9; Hüseyinli ve Koç, “Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Meslek Hastalıklarının Kayıt Altına Alınmasına İlişkin Yasal Düzenlemeler”, s.457.

²¹⁰ Ayrıntılı bilgi için Eker, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kamusal Yaptırımlar*, s.85.

²¹¹ Süzek, “İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri”, s.621; Seratlı, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, s.1156; Bayram, “Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hâkim Olan İlkeler”, s.1119.

²¹² Çetin, *Ulusal ve Uluslararası Hukuk Boyutuyla Sosyal Güvenlik Hakkı ve Etkinleştirilmesi (Covid-19 Pandemisiyle)*, s.290.

önlemek de mümkün olabilecektir. Bunun yanında bağitlanan toplu iş sözleşmelerine iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulması için caydırıcı etkiye sahip hükümler konulabilir²¹³.

İş sağlığı ve güvenliği yönünden farkındalığın oluşması için gerekli eğitim, küçük yaştan itibaren verilmelidir. İş sağlığı ve güvenliğinin hayatımızdaki önemini erken yaşlarda kavranması, toplum için yaşamsal öneme sahiptir. Öğrenme, davranışta bir değişimin kalıcı ve uzun süreli ortaya çıkmasıdır²¹⁴. Erken yaşlarda edinilen bilgiler daha kalıcıdır. Kişi, daha sonra karşı karşıya kalacağı durumlara öğrenilen davranışlarla farklı yaklaşımlar gösterecektir. Kişiler, kültürel ve toplumsal çevresiyle etkileşim kurarak yeni davranışlar kazanır²¹⁵. Eğer erken yaşta iş sağlığı ve güvenliğinin önemi verilmezse, çevresi ile etkileşimi sonucunda öğrenilmiş uygun olmayan davranışlarla karşı karşıya kalınması söz konusu olabilecektir. Bu davranışların da değiştirilmesi oldukça zordur. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin kişilere küçük yaşlarda kazandırılması ve doğru davranışın öğretilmesi için uygun planlama yapılarak eğitim sitemine dahil edilmesi gereklidir²¹⁶. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, uzun vadede toplumun refah düzeyinin artmasına, ekonomik kalkınmaya da fayda sağlayacaktır.

SONUÇ

Meslek hastalığının önlenmesi çalışan için yaşamsal öneme sahiptir ve temel insan hakkıdır. Anayasanın 17. maddesi gereği “herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir”. Yalnızca ülkemizde değil, uluslararası alanda da meslek hastalığının önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınmasına yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün kurulduğu 1919 yılında ilk kez bir hastalığın, meslek hastalığı olarak kabul edilmesi, uluslararası alanda meslek hastalığına yönelik çalışmaların başlangıcı olarak kabul edilebilir.

Meslek Hastalıkları Listesinin oluşturulmasıyla birlikte çalışanların işin niteliği veya yürütümü esnasında maruz kaldığı hastalıkların meslek hastalığı olarak kabul edilmesi mümkün hale gelmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Sözleşme ve Tavsiye Kararlarında ve Avrupa Birliği Direktiflerinde Meslek Hastalıkları Listesine yer verilmiştir. Meslek Hastalıkları Listesinin oluşturulmasının nedeni, Listede yer alan hastalıkların çalışma hayatında risk taşıması, bu hastalıklara ilişkin istatistiklerin oluşturulması, gerekli verilerin toplanarak raporlanması ve bu sayede hastalıklara karşı gerekli önleyici tedbirlerin ivedilikle alınması gerekliliğidir. Önleyici tedbirlerin alınması amacıyla oluşturulan Meslek Hastalıkları Listesi, ülkemizde önleyici tedbirlerin alınmasını sağlamaktan ziyade illiyet bağının kurulmasını kolaylaştırıcı ve listede yer alan hastalığa maruz kalan kişinin fiziken ve ruhen uğradığı zararın tazminini sağlayıcı bir işlevi yerine getirmektedir.

Uluslararası belgelerde meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik ciddi çalışmalar yapılmaktadır. Ulusal hukukta da hem taraf olduğumuz sözleşmeler hem de yol gösterici nitelikte

²¹³ International Labour Organization, “The Prevention of Occupational Diseases Report”, s.9.

²¹⁴ <http://formasyon.akdeniz.edu.tr/wp-content/uploads/2020/04/6.-bölüm-sunumu.pdf>, (E.t 11.10.2022).

²¹⁵ Mehmet Ali Seven ve Ali Osman Engin, “Öğrenmeyi Etkileyen Faktörler”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12/2, (2008), s.189. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/32119>, (E.t 11.10.2022).

²¹⁶ Şen, Dursun ve Murat, “Türkiye’de İş Kazaları: Avrupa Birliği Ülkeleri Bağlamında Bir Değerlendirme”, s.1185.

olan tavsiye kararları ve direktifler doğrultusunda birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Çalışanın mesleki faaliyetini devam ettirirken fiziken ve ruhen sağlığını korumak, sağlıklı bir ortamda çalışmasını sağlamak devletin yükümlülüğündedir. Devlet, bu yükümlülüğünü oluşturduğu kurumsal yapı ile yerine getirmektedir. Kurumsal yapı, meslek hastalığını önlemeye yeterli şekilde oluşturulmuş olmasına rağmen halen meslek hastalıklarının sayısının artıyor olması, bu oluşturulan yapının etkin ve düzgün çalışmadığını ortaya koymaktadır. Yeterli denetim sisteminin olmaması, denetimin yeterli sayıda müfettiş tarafından sık aralıklarla yapılmaması, işyerlerinde yapılan denetimlerde yeterli teknolojik sistemlerin kullanılmaması, meslek hastalıklarının önlenmesini zorlaştırmaktadır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yönünden yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini kontrol etmek, yükümlülüğünü yerine getirmemişse denetim mekanizmasını doğru işleterek gerekli ölçümleri doğru bilgiye ulaşmamızı sağlayacak etkin araçlarla yerine getirmek gereklidir. Aksi halde denetim süreci sonunda hazırlanan raporda yükümlülüklerini yerine getirmiş bir işvereni görürken, aynı işyerinde işçilerin meslek hastalıklarına yakalanmasıyla karşı karşıya kalabiliriz. Bu durumda çalışanların meslek hastalığına yakalanmasında devletin de sorumluluğundan bahsetmek gerekecektir.

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yaşamsal öneme sahip olduğu küçük yaşta davranış olarak kazandırılırsa daha sonra verilecek eğitimler de daha anlamlı hale gelmiş olacaktır. Bu nedenle uzun vadeli planlama yapılarak okul öncesi eğitimden başlamak üzere eğitim sistemimiz içerisinde iş sağlığı ve güvenliğinin ders olarak verilmesi gerekmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Meslek Hastalıkları Listesini oluşturmasındaki nedenlerden bir diğeri; verilerin depolanmasını sağlamak ve istatistiksel bilgilere ulaşmaktır. Bu sayede hangi meslek hastalıklarının daha çok görüldüğü ve önlemlerin hangi noktada yetersiz kaldığı da anlaşılacaktır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün hazırladığı Listede yer alan hastalıkların bir kısmı, halen ülkemizde meslek hastalığı olarak listeye dahil edilmemiştir. Bu yönüyle Listemizin de güncellenmesi önem arz etmektedir. Farklı çalışma alanlarının ortaya çıkması ve çalışanların farklı hastalıklara maruz kalması bunu zorunlu hale getirmektedir. Örneğin Uluslararası Çalışma Örgütü'nün hazırladığı Listede psikolojik hastalıklar meslek hastalığı olarak kabul edilmişken ülkemizde bu hastalıklar halen listede yer almamaktadır. Diğer yandan ülkemizde kayıt dışı istihdamın fazla olması nedeniyle istatistiklerimiz gerçek durumu yansıtmamaktadır. Elimizdeki veriler, yalnızca tespit edilebilen meslek hastalıklarının sayısını göstermektedir. Tespiti yapılamayan daha birçok meslek hastalığının bulunduğunu söylemek mümkündür.

Meslek hastalığı yüzde yüz önlenemez, ancak gerekli tedbirler alınmazsa kaçınılmazdır. Uluslararası belgelerde yer alan meslek hastalıklarını önlemeye yönelik düzenlemeler, Devletin oluşturduğu kurumsal yapı altında zamanında ve doğru işlerse meslek hastalıklarının önüne geçmek mümkün hale gelecektir.

KAYNAKÇA

- Akdeniz, Ayşe Ledün. “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası. 72/2 (2014), s.3-29. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/97911>. (E.t 30.09.2022).
- Akdeniz, Ayşe Ledün. *Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2015.
- Akın, Haydar. “Tıp Tarihi Yazımında Yöntem; Hastalık Kavramı ve Hastalık Tanımı”, https://www.academia.edu/37354551/Tip_Tarihi_Yaziminda_Yontem_Hastalik_Kavrami_ve_Hastalik_Tanimi, (E.t 14.06.2022).
- Akkışla, H. Sena. “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sebebiyle İşverenin Yarışan Sorumluluğu”, İstanbul Barosu Dergisi, 96/1, (2022), s.145-166, <https://www.istanbulbarosu.org.tr/files/yayinlar/dergi/ibd20221/148/>. (E.t 30.09.2022).
- Alper, Yusuf. *Sosyal Sigortalar Hukuku*, Bursa: Dora Yayıncılık, 2020.
- Aslan, M. Yasin. “İdari Yaptırımlar”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 15, (2009), s.173-188. <http://tbdergisi.barobirlik.org.tr/m2009-85-564>. (E.t 08.10.2022).
- Ayazen, Genco. “İş Kazalarının Önlenmesinde Uzun Vadeli Strateji: Güvenlik Kültürü ve Farkındalık”, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, 92, (2014), s.20-25.
- Aytaç, Ömer, Muzaffer Çağlar Kurttaş. “Sağlık- Hastalığın Toplumsal Kökenleri ve Sağlık Sosyolojisi”, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 25/1, (2015), s.231-250. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/157413>. (E.t 15.09.2022).
- Balci, Mesut. *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2021.
- Baloğlu, Cem. *Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013.
- Baloğlu, Cem. “Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları”, Kamu-İş Dergisi, 14/2, (2015), s.97-114, <https://www.tuhis.org.tr/pdf/1426.pdf>, (Erişim Tarihi 15.09.2022).
- Bayram, Fuat. “Çalışma Yaşamında Ön Plana Çıkan İş Sağlığı ve Güvenliği Problemleri”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 12/45, (2015), s.71-84.
- Bayram, Fuat. “Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hâkim Olan İlkeler”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2/7, (2005), s.1104- 1128.
- Bayram, Fuat. *İş Güvenliği Hukukunda Denetim*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2009.
- Centel, Tankut. *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 2021.
- Coşan, Münevver Merve Marmara. “Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramı ve İşverenin Hukuki Sorumluluğu”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul, 2017, <https://acikbilim.yok.gov.tr/handle/20.500.12812/95884>, (Erişim Tarihi 22.09.2022).
- Çağlayan, Çiğdem. *İşyeri Temsilcileri ve İşçiler İçin Meslek Hastalıkları Rehberi*, İstanbul: Birleşik Metal İş Yayıncılık, 2015.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. *Meslek Hastalıkları ve İş ile İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi*, Avrupa Birliğinin Finansal Desteği ile İSGİP kapsamında hazırlanmıştır, Basılı Yayın.
- Çenberci, Mustafa. *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*. Ankara: Olgaç Matbaası, 1885.
- Çetin, Emrah. *Ulusal ve Uluslararası Hukuk Boyutuyla Sosyal Güvenlik Hakkı ve Etkinleştirilmesi (Covid-19 Pandemisiyle)*, Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2021.
- Çiçekli, Bülent. *Avrupa Sosyal Şartı Temel Rehber*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2001.

- Demiral, Yücel. “*Türkiye’de Meslek Hastalıkları Tartışmasına Katkı*”, Madde, Diyalektik ve Toplum Dergisi, 5/1, (2022), s.51-55, <https://bilimveaydinlanma.org/madde-diyalektik-ve-toplum-cilt-5-sayi-1/>, (E.t 20.09.2022).
- Durmuş, Seda Arslan. “*COVID-19’un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi*”, İstanbul Hukuk Mecmuası, 78/2, (2020), s.363-393, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1351637>, (E.t 03.10.2022).
- Eker, Doğukan. *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kamusal Yaptırımlar*, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 2021.
- Ekin, Ali. *İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından)*, Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2010.
- Ekmekçi, Ömer, Ayşe Köme Akpulat ve Ayşe Ledün Akdeniz. *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 2021.
- Ekmekçi, Ömer. “*Obligation of Training the Employees on Occupational Health and Safety*”, Annales de la Faculté de Droit d’Istanbul, 37/54, (2005), s.11-19, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/6154>, (E.t 03.10.2022).
- Erginbaş, Emel. “*Avrupa Birliğinin Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkisi*”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2010, <http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/46580.pdf>, (E.t 29.09.2022).
- Esen, Bünyamin. “*Türk Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hallerinde İşverenin Hukuki Sorumluluğu*”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 9/36, (2012), s.191-206.
- Esen, Bünyamin. “*6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereğince Verilen İdari Para Cezalarına İtiraz ve Dava Yolları*”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 12/45, 2015, s.85-113.
- Güneş, Volkan. *Türk Borçlar Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği*, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 2017.
- Güngör, Hasan Atilla. “*İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Nedeniyle İşverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısındaki Tazminat Sorumluluğuna İlişkin Anayasa Hukuku Açısından Bir Değerlendirme*”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 14/54, (2017), s.725-764.
- Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2021.
- Hüseyinli, Namık, Tayfur Süleyman Koç. “*Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Meslek Hastalıklarının Kayıt Altına Alınmasına İlişkin Yasal Düzenlemeler*”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 15/58, (2018), s.453-492.
- İlman, Ebrar Zeynep. “*Türkiye’de Meslek Hastalıkları*”, Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, 1/1, (2015), s.21-36, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/usaysad/issue/16703/173672>, (E.t 15.09.2022).
- International Labour Organization, “*Diagnostic and Exposure Criteria for occupational diseases: Guidance Notes for Diagnosis and Prevention of the Diseases in the ILO List of Occupational Diseases (revised 2010)*”, Shengli Niu, Caloudio Colosio, Michele Carugno and Anil Adishes (ed) 2022, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_836362.pdf, (E.t 13.10.2022).
- International Labour Organization, “*The Prevention of Occupational Diseases Report*”, 25.03.2013, s.1-16, https://www.ilo.org/safework/info/WCMS_208226/lang--en/index.htm, (Date of Access 02.09.2022).
- International Labour Organization. “*Identification and Recognition of Occupational Diseases: Criteria for Incorporating Diseases in the ILO List of Occupational Diseases, Meeting of Experts on The Revision of The List of Occupational Diseases*”, (Recommendation No. 194) Geneva, 27–30 October 2009, s.1-7, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/meetingdocument/wcms_116820.pdf (E.t 02.09.2022).

- İnciroğlu, Lütfi. “*İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Oluşan Zararda Hangi Hallerde İşverenin Tazminat Sorumluluğu Yoktur?*”, (2022), <https://legal.com.tr/blog/genel/is-kazasi-veya-meslek-hastaligi-nedeniyle-olusan-zararda-hangi-hallerde-isveren-tazminat-sorumlulugu-yoktur/>, (E.t 29.09.2022).
- İren, Ertan. “*İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uyuma Yükümlülüğü ve İhlali Halinde Karşılaşacakları Müeyyideler*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 3, (2006), s.92-102.
- İşçi, Bülent Ferat. *Temel Kavramlar ve Meslek Hastalığının Tarihsel Gelişimi*, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 2017.
- Kabakçı, Mahmut. “*İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri*”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 86, (2009), s.249-267. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2010-86-583>, (E.t 02.10.2022).
- Kanbur, Savaş, Ceyhan Arca. “*İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Tespit Süreci*”, Savaş Kanbur (Haz), Ankara: Güneş Yayıncılık, 2018.
- Karabulut, Mustafa. *İdari Yaptırımların Hukuki Rejimi*, Ankara: Turhan Yayıncılık, 2008.
- Karakaş, İsa. *İş Kazası & Meslek Hastalığı İhtilafları ve Çözüm Yolları*, Ankara: Berikan Yayıncılık, 2012.
- Keçeci, C. Şenay. “*2010-2016 Yılları Arasında Türkiye’de Beklenen ve Tespit Edilen Meslek Hastalıkları Sayılarının Karşılaştırılması*”, Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi, 18/2, (2020), s.52-60, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ashd/issue/52234/579635>, (E.t 02.10.2022).
- Kızılyar, Sema Ayatar. “*Ceza Yaptırımı ile İdari Yaptırım Ayrımı*”. Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, 8 (Özel Sayı), (2013), s.1637-1667, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jyasar/issue/19146/203201>, (E.t 08.10.2022).
- Kim, Eun-A, Seong-Kyu Kang. “*Historical Review of the List of Occupational Diseases Recommended by the International Labour Organization (ILO)*”, *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 25/ 14, (2013), s.1-10, <https://aoemj.biomedcentral.com/articles/10.1186/2052-4374-25-14>, (Date of Access 02.09.2022).
- Kocabaş, Fatma, Ufuk Aydın, Verda Canbey Özgüler, Mustafa Necmi İlhan, Seher Demirkaya, Nihan Ak ve Cansu Özbaş. “*Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi*”, Sosyal Güvence Dergisi. 14, (2018), s.28-62, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sosyalguvence/issue/42316/509165>, (E.t 03.10.2022).
- Korkusuz, Refik ve Suat Uğur. *Sosyal Güvenlik Hukuku*. Bursa: Ekin Yayıncılık, 2022.
- Limon, Aslıhan. “*Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği*”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, 1, (2012), s.209-242, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mdergi/issue/16881/175766>, (E.t 02.10.2022).
- Mandriolia, Daniele, Vivi Schlünssenb, Balázs Ádám, / Robert A. Cohene, Claudio Colosiof, Weihong Chenh, Axel Fischeri, Lode Godderisj, Thomas Göenk, Ivan D.Ivanovl, Nancy Leppinkm, Stefa Mandic-Rajcevicf, Federica Mascif, Ben Nemeryj, Frank Pegal, Annette Prüss-Üstünl, Daria Sgargib, Yuka Ujitam, Stevie van der Mierdena, Muzimkhulu Zungun and Paul T.J. Scheeperso, “*WHO/ILO Work-Related Burden of Disease and Injury: Protocol for Systematic Reviews of Occupational Exposure to Dusts and/or Fibres and of the Effect of Occupational Exposure to Dusts and/or Fibres on Pneumoconiosis*”, *Environment International*, 119, (2018), s.174-185, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160412017321785>, (Date of Access 11.10.2022).
- Narter, Sami. “*Meslek Hastalığında Kusur Tarihinin Belirlenmesi*”, Karatahta İş Yazıları Dergisi, 22, (2022), s.93-130.
- Narter, Sami. “*Meslek Hastalıklarında Sorumluluklar ve Sigortasız Çalışanın Meslek Hastalığına Tutulması*”, Karatahta İş Yazıları Dergisi, 2, (2015), s.19-43.
- Niu, Sehengli. “*The ILO Activities on Occupational Diseases, Occupational Diseases in the EU the System(s) and Their Role*”, 03-04.12.2013, s.1-40, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11290&langId=en>. (E.t 11.10.2022).

- Nurdoğan, Ali Kemal. “*Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri*”, Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi, 3/4, (2018), s.78-95, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/beuibfaid/issue/41892/471291>, (E.t 04.10.2022).
- Ocak, Sami. “*Maden ve Yeraltı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Gelişmeler*”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 12/45, (2015), s.143-173.
- Odaman, Serkan. “*İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak ve Yükümlülükleri ile Uluslararası Standart*”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 3/11, (2006), s.879-897.
- Olgaç, Cüneyt/ Bulut, Mehmet. *İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Uygulamaları*, Ankara: Bilge Yayıncılık, 2013.
- Öçal, Mehmet, Özal Çiçek. “*Türkiye ve Avrupa Birliği'nde İş Kazası Verilerinin Karşılaştırmalı Analizi*”, Emek ve Toplum Dergisi, 6/16, (2017), s.616-637, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/393187>, (E.t 03.10.2022).
- Özveri, Murat. *İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri*, İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayıncılık, 2015.
- Özveri, Murat. “*İşçi Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Sorumluluğu: Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) Ortak Komisyon Kararı*”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, 3/7, (2008), s.79-92.
- Pinosova Miriama, Miriam Andrejiova, Miroslav Badida and Marek Moravec. “Occupational Disease as the Bane of Workers” Lives: A Chronological Review of the Literature and Study of Its Development in Slovakia Part I, Arif Ahmed A ve Paul Rajib Paul (ed), *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18/11 5910, (2021), s.1-29, https://www.ncbi.nlm.nih.gov.translate.google/pmc/articles/PMC8197831/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=tr&_x_tr_hl=tr&_x_tr_pto=sc, (E.t 04.10.2022).
- Sarmış, İmran, Osmanbey Şahin. “*Avrupa Sosyal Şartı*”, Fazlı Aydın (Haz.), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını. <https://www.csgb.gov.tr/media/1318/avrupa-sosyal-sartı.pdf>, (E.t 01.09.2022).
- Saygun, Meral. “*İş Sağlığı Güvenliği ve Meslek Hastalıkları Konularında Uluslararası Yaklaşımlar*”, <http://www.hisam.hacettepe.edu.tr/ismeslek/hastaliklari/97MeralSaygun.pdf>, (E.t 29.09.2022).
- Seratlı, Gaye Burcu. “*4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği*”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2/7, (2005), s.1130- 1171.
- Seven, Mehmet Ali, Ali Osman Engin. “*Öğrenmeyi Etkileyen Faktörler*”. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12/2, (2008), s.189-212, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/32119>, (E.t 11.10.2022).
- Sözer, Ali Nazım. *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2023.
- Sümer, Haluk Hadi. *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.
- Sümer, Haluk Hadi. *Hukuka Giriş*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.
- Süzek, Sarper. “*İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri*”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2/6, (2005), s.610-622.
- Süzek, Sarper. *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi*, Ankara: Sevinç Yayıncılık, 1975.
- Şakar, Müjdat. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2020.
- Şen, Mustafa, Salih Dursun ve Murat Güven. “*Türkiye’de İş Kazaları: Avrupa Birliği Ülkeleri Bağlamında Bir Değerlendirme*”, Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 9/16, (2018), s.1167-1190, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/559316>, (E.t 10.10.2022).
- Şen, Seyhan, Gülşen Barlas, Selçuk Yakıştıran, İlknur G. Derin, Berna A. Şerifi, Ahmet Özlü, Lutgart Braeckman, Gert van der Laan and Frank van. Dijk, “*Prevention of Occupational Diseases in Turkey: Deriving Lessons*

- From Journey of Surveillance*”, Safety and Health at Work, 10, (2019), s.420-427, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791118304682>, (E.t 11.10.2022).
- Şener, Ahmet Melik. “*İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Sorumluluğu*”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 11/42, (2014), s.113-136.
- Şimşek, Tahsin. “*Meslek Hastalığında Yükümlülük Süresi*”, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, 69, (2010), s.23-27.
- Temir, Arif. (*Açıklamalı ve Uygulamalı İş Sağlığı ve İş Güvenliği*, Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2021.
- Tuncay, Can, Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2021.
- Uluslararası Çalışma Örgütü. “*Önleyici Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması, 1981 Tarihli ve 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Sözleşme, 2022 Tarihli Protokolü ve 2006 Tarihli ve 187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi’ne Yönelik Kılavuz*”, s.1-12, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_450452.pdf, (E.t 28.09.2022).
- Uşan, Fatih. *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2009.
- Uşan, Fatih, Canan Erdoğan. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.
- Yılmaz, Fatih. “*Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi*”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 2019, <http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/44532.pdf>, (E.t 05.05.2023).
- Yılmaz, Aslı, Fatih Yılmaz. “*Türkiye’de Kömür Madenciliğinde Yaşanan İş Kazalarının Dünya Ülkeleri ile Karşılaştırılması*”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 11/43, (2014), s.21-43.
90. ILO Konferansı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Komitesi. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 6, (2002), <https://www.csgb.gov.tr/isggm/dergiler/06.pdf>, (E.t 22.09.2022).
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312459,en:NO, (E.t 01.09.2022).
- <https://sozluk.gov.tr>, (E.t 14.06.2022).
- https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377274/lang--tr/index.htm, (E.t 18.09.2022).
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C136, (E.t 01.10.2022).
- https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377308/lang--tr/index.htm, (E.t 18.09.2022).
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C162, (E.t 01.10.2022).
- https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377309/lang--tr/index.htm, (E.t 20.09.2022).
- <https://www.anayasa.gov.tr/media/3680/avrupasosyalsarti.pdf>, (E.t 01.10.2022).
- https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm, (E.t 17.09.2022).
- <https://www.csgb.gov.tr/bakanlik/hakkinda/misyon-ve-vizyonumuz>, (E.t 15.09.2022).
- <https://www.csgb.gov.tr/isggm/genel-mudurluk/kurulus-ve-gorevlerimiz/>, (E.t 16.09.2022).
- <https://www.casgem.gov.tr/tr/misyon-vizyon>, (E.t 16.09.2022).

- https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377260/lang--tr/index.htm, (E.t 17.09.2022).
- https://www.isguvenligi.net/wp-content/uploads/ab_isig_direktifi.pdf, (E.t 19.09.2022).
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R003, (E.t 27.08.2022).
- <http://hastane.ankara.edu.tr/2018/09/14/sarbon/>, (E.t 27.08.2022).
- https://isgk.sakarya.edu.tr/sites/isgk.sakarya.edu.tr/file/12__Meslek_Hastaliklari.pdf, (E.t 10.10.2022).
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C018, (E.t 27.08.2022).
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R024, (E.t 01.09.2022).
- https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377247/lang--tr/index.htm, (E.t 01.09.2022).
- https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377274/lang--tr/index.htm, (E.t 09.09.2022).
- https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377312/lang--tr/index.htm, (E.t 29.09.2022).
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R194, (E.t 27.08.2022).
- <https://www.who.int/health-topics/occupational-health>, (E.t 01.09.2022).
- <https://eur-lex.europa.eu/eli/reco/1990/326/oj>, (E.t 02.09.2022).
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008R1338&rid=2>, (E.t 01.09.2022).
- <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/european-occupational-diseases-statistics>, (E.t 01.09.2022).
- <https://www.mfa.gov.tr/who.tr.mfa>, (E.t 29.09.2022).
- <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>, (E.t 03.09.2022).
- <https://www.who.int/health-topics/occupational-health>, (E.t 02.09.2022).
- https://fedris.be/sites/default/files/assets/EN/European_forum/od_and_oa_a_closer_look.pdf, (E.t 02.09.2022).
- https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO::P1100_ISO_CODE3,P1100_SUB-CODE_CODE,P1100_YEAR:DNK,,2014, (E.t 02.09.2022).
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1125&langId=en&intPageId=5046>, (E.t 02.09.2022).
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1111&intPageId=4552&langId=en>, (E.t 03.09.2022).
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1129&intPageId=4794&langId=en>, (E.t 02.09.2022).
- <https://www.beroepsziekten.nl/content/beroepsziekten>, (E.t 04.10.2022).
- <http://formasyon.akdeniz.edu.tr/wp-content/uploads/2020/04/6.-Bölüm-Sunumu.pdf>, (E.t 11.10.2022).
- <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/kurum/24304011>, (E.t 11.10.2022).