

Öncü İşçi

Devrimci İşçi
Partisi'nin merkezi
yayın organı
Gerçek gazetesinin
ücretsiz ekidir
Sayı: 16

İşçinin Hukuku:

İş kazasının hukuki tanımı ve koşulları

İş kazasının hukuki tanımı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesinde şu şekilde yapılmıştır:

MADDE 13 İş kazası;

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında, b) (Değişik: 5754 - 17.4.2008 / m.8) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) Emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, d) (Değişik: 5754 - 17.4.2008 / m.8) Bu Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek



için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında,

meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır.

Bir olayın iş kazası sayılması için iş yerinde gerçekleşmesi

yeterlidir. İşçinin, kaza sırasında mesaide olup olmaması, çalışıyor olması ya da molada bulunması fark etmez. İşçi, patron tarafından başka bir iş için işyeri dışına gönderildiğinde ya da işçinin işveren tarafından tahsis edilmiş servislerle işe gelip giderken yaşadığı olaylar da iş kazasına girer. Ka-

dınların çocuklarına süt vermek için ayrılan zamanlarda yaşadıkları kazalar da yine iş kazasıdır.

Bir olayın iş kazası olarak tanımlanması için mutlaka işçinin bedenen zarara uğraması gerekmez. İşçinin ruhen sağlığını bozan olaylar da iş kazası kapsamına girer. Ayrıca bedenen ya

da ruhen oluşan zararın hemen iş kazası anında oluşması da şart değildir. Yaşanan olaya bağlı olarak zaman içinde bir takım zararlar oluşuyorsa bu da olayın iş kazası olarak sayılmasını gerektirir. Bir olayın iş kazası olup olmadığına SGK Bölge Müdürlüklerine işçi ya da işveren tarafından yapılan başvurunun ardından görevlendirilen müfettişlerinin hazırladıkları rapora göre karar verilir.

İş kazası resmen tespit edildikten sonra işçiye tedavisi süresince iş göremezlik ödeneği bağlanır. Maluliyet varsa bunun oranı tespit edilir. %10'u aşan maluliyet söz konusu olduğunda sürekli iş göremezlik aylığı bağlanır. İşveren iş kazasını en geç üç iş günü içinde bildirmek zorundadır. Eğer bu bildirim yapılmazsa SGK, işçiye ödenecek iş göremezlik ödeneğini işverenden tahsil eder. Ayrıca bildirim yapmayan işveren için 2603 ila 7810 lira arasında para cezası verilebilmektedir. İş kazası işverenin iş güvenliği mevzuatına aykırı hareketi sonucunda gerçekleşmişse yine SGK gerekli ödemeleri işverenden tahsil eder.

İş kazasında ne yapmak gerekir?

Tüm işçiler, kendilerinin ve arkadaşlarının başına gelebilecek iş kazaları karşısında önceden hazırlıklı olmalıdır. Hukuki haklarını ve kaza sonrasında ne yapması gerektiğini bilmelidir. Hiç bir işçi iş kazası ile ilgili patrona güvenme yanlısına düşmemelidir. Patronlar işçinin sağlığından önce kendi kârlarını ve kaza dolayısıyla üstlerine yüklenecek sorumlulukları düşünür. Bu yüzden iş kazaları karşısında patronun ilk refleksi örtbas etme ve konunun yargıya taşınmasını engelleme şeklinde olmaktadır.

Öncelik işçinin sağlık durumudur. Varsa işyeri doktoru derhal kaza yerine çağırılmalı, 112 Acil Yardım, duruma göre 110 İtfaiye ya da zehirlenme söz

konusu ise 114 Zehir Danışma aranmalıdır. Kazanın bildirim son derece önemlidir. 3 gün içinde yerine getirilmesi gereken bu yükümlülük işverendedir. Ancak hem kaza geçiren işçinin hem de tanıkların emniyete ifade vermesi gerekir. İş kazası geçiren işçi hastanede muayene olurken mutlaka iş kazası geçirdiğini belirtmelidir. Hastanede görevli polise iş kazası ile ilgili tutanak tutturulmalıdır. Hastanelerin de iş kazalarını en geç 10 gün içinde SGK'ya bildirme zorunluluğu bulunmaktadır. Ayrıca işveren haricinde işçi de iş kazası bildirimini kendisi yapabilir. İş kazasının ardından patronlar işçiyi eğer sigortasız çalışıyor ise özel hastanelere kaldırmak istemektedir.

İş kazası geçiren işçinin bir SGK hastanesine kaldırılmasını sağlamak gerekir. Özel hastanelerle patronların kurduğu kirli ilişkiler birçok iş kazasının örtbas edilmesine neden olmaktadır.

Müfettişlerin iş kazasını incelemesi sırasında orada bulunmak önemlidir. Eğer sağlık durumu elverişli ise kaza geçiren işçi bizzat bulunmalı, bu mümkün değilse tanık olan işçiler bulunarak kazanın nasıl gerçekleştiğini anlatmalıdır, kendilerini tanık olarak kaydettirmelidir. Eğer iş kazasına neden olan koşullar devam ediyor ve hayati tehlike yaratıyorsa işçiler işi durdurabilir. Eylem yapabilir. Ayrıca müfettişler de işin kısmen ya da tamamen durdurulması için girişimde bulunabilir.

Her ne koşul altında olursa olsun patronun kazayı örtbas etmek için yaptıklarına prim verilmemeli, teklifleri kabul edilmemelidir. Zira işçinin para karşılığında hakkını aramaktan vazgeçmesi, iş kazasına neden olan koşulların devam etmesine ve ileride kendisinin ya da bir başka arkadaşının hayatına mal olacak kazaların yaşanmasına neden olabilir. İşçinin hakkını araması ve konunun yasal takibini yapması sadece kendisinin yaşayacağı hak kayıplarını önlemeyecek, aynı zamanda işyerinin sağlıksız koşullarının iyileştirilmesine de vesile olacaktır.

İş kazası geçiren işçi, patron hakkında maddi ve manevi tazminat davası açabilir. Ayrıca patron hakkında ceza davası da

açılabilir. Eğer bir iş cinayeti söz konusu ise patron hakkında ceza açısından hafiften ağıra doğru taksirle, bilinçli taksirle ya da olası kastla ölüme sebebiyet vermek suçlamasıyla dava açılabilir.

Ölen işçi için savcılıklar herhangi bir şikâyet olmaksızın da ceza davası açmaktadır. Bunun yanı sıra işçi aileleri bu davalara müdahil olmak için başvuruda bulunabilir. Patronların belirli bir kan parası karşılığında işçi ailelerinden "şikâyetçi olmadıklarına" dair yazılı ve imzalı belge alması bu hakları ortadan kaldırmaz. Sadece tazminata hükmedildiğinde daha önce patrone alınan meblağ tazminat bedelinden düşülmektedir.



İş kazası mı iş cinayeti mi?

İstatistikler iş kazalarının sadece %2'sinin önlenemez ve ön-görülemez sebeplerden kaynaklandığını ortaya koyuyor. Kazaların %88'i emniyetsiz çalışma, aşırı hızlı çalışma, emniyetsiz vaziyet alma, makineleri tehlikeli şekilde kullanmanın yanı sıra şaşırma, kızgınlık, üzümlük ve telaş gibi ruhsal durumları da kapsayan tehlikeli hareketlerden kaynaklanıyor. %10'u ise koruyucu malzeme verilmemesi, yetersiz, bakımsız makine ve alet, yetersiz havalandırma, emniyetsiz yöntem ve şartlar gibi tehlikeli durumlardan kaynaklanıyor.

Demek ki kazaların %98'i önlenemez sebeplerden meydana geliyor. Patronlar her zaman sorumluluğu üstlerinden atmak için suçu işçilerin üzerine yıkıp, işçinin dikkatsiz olmasından, acele etmesinden, verdikleri malzemeyi kullanmamasından şikâyet ederler. Çözüm olarak önerdikleri ise en fazlasından eğitimin artırılmasıdır. Patronlar eğitim eksikliğini özellikle vurgularlar. Hükümetler de aynı yönde eğilim gösterir. Çünkü sorunun eğitim eksikliği olarak tespit edilmesi kazaların işçilerden kaynaklandığı düşüncesinin bir başka ifadesidir.

Oysa her işçi bunun böyle olmadığını görmekte, yaşamakta ve bilmektedir. İş kazalarının çoğunlukla mesainin ilk dakikalarında ve mesai bitimine doğru olduğu tespit edilmiştir. Yani sabah mahmurluğu ve tüm gün

çalışmanın yorgunluğu kaza riskini arttıran temel unsurdur. Çözüm çok basit olarak iş saatlerinin azaltılması ve işçinin uykusunu alabilmesi için gerekli zamanın bırakılmasıdır. Yine bazı iş güvenliği malzemeleri işçiye çalışırken ıstırap vermektedir. İşçiler uzun saatler bu ıstırapı yaşamak yerine maskesini, korunma malzemesini kullanmaktan imtina edebilmektedir. Bu tür malzemelerin ya işçiye rahatsızlık vermeyecek şekilde seçilmesi ya da işçilerin çalışma sürelerinin bu malzemeleri kullanabilecekleri şekilde kısaltılması gerekmektedir. Ancak tüm bu çözümler patronun kârlarını azaltacağı için hiçbir patron ve hükümet bu çözüme yanaşmıyor.

Yine işçinin moral durumunun, üzgün ya da sinirli olmasının iş kazalarında son derece etkili olduğu bilinmektedir. İşçi ailesi ile vakit geçirebilecek zaman bulabilse, zihni sürekli geçim derdiyle, vadesi gelen borçlarıyla, çocuklarının okul masraflarıyla, tüm bu maddi koşulların da etkisiyle katmerlenen ailevi sorunlarla meşgul olmasa iş kazalarının çok daha az olacağı aşikâr değil mi?

İşçilerin aralarındaki şakalaşmalar da iş kazalarına sebebiyet vermektedir. Bu bile patronun suçudur. Zira bantta, makineye, kullandığı aletlere adeta kölece bağlanmış işçiler çalışmanın ağır koşullarından biraz olsun

sıyrılmak, bir an için gülümseyebilmek için şakalaşmaktadır. İşçilere rahatça sosyalleşebilecekleri, dinlenebilecekleri zamanlar yaratılmamaktadır. Çay molalarından kısılacak her dakikayı bile kâr için hesaplayan patronların aç gözlülüğüdür esas sebep.

Makinelerin yenilenmesinde patronlar sadece makinelerin daha fazla kâr getirip getirmeyeceğine bakar. Eğer makinenin getirisi, maliyetinden fazla ise o makineye yatırım yapar. Ama maliyet fazla çıkarsa eski makinenin işçinin sağlığını hat-ta hayatını tehlikeye düşürmesi patronu ilgilendirmez.

İşte tüm bu koşullar altında patronların pekâlâ gerekli sağlıklı çalışma koşullarını oluşturacak önleyebileceği iş kazaları sonucunda işçiler tehlike geçirmekte, hafif ya da ağır yaralanmakta, pek çok durumda da hayatını kaybetmektedir. Bu koşullarda hayatını kaybeden bir işçinin kazaya kurban gittiğini söylemek gerçeği gizlemektir. Apaçık yalan söylemektir. Ölümlü iş kazası yoktur, iş cinayeti vardır.

Her yıl binden fazla işçiyi iş cinayetlerinde kaybediyoruz. Geçtiğimiz 2015 yılının en az 1730 işçi iş cinayetlerinde katledildi. 2016 yılının Ocak ayında 110 işçi Şubat'ta ise 140 işçi iş cinayetine kurban gitti. İşçilerin katledilmediği tek bir gün yoktur. Katiller bellidir.

İş cinayetlerinin çözümü: sendikalaşma ve işçi denetiminde kamulaştırma

Soma'da 301 işçiyi kaybet-tiğimiz katliamla birlikte hem patronun ihmalleri hem de madenlerdeki taşeron sistemi gündeme gelmişti. Yapılan istatistikler özel sektörde ve taşeron çalıştırılan madenlerde devlet madenlerinden 34 kat daha fazla iş cinayeti olduğunu göstermiştir. Bu özel sektörün dizginsiz kâr hırsının devlet mülkiyetinin karşısında adeta bir seri katil konumunda olduğunu göstermektedir. Yıllarca madenlerin özelleştirilmesini, verimliliğin arta-

cağını iddia ederek savunanlar sadece işçilerin daha fazla köleleşmesine ve iş cinayetlerinde katledilmelerine yol açmışlardır.

Yine istatistikler iş kazalarının %97'sinin sendikasız işyerlerinde gerçekleştiğini göstermektedir. Sendikalı işyerlerinde işçiler sendikaları aracılığıyla daha fazla denetim sağlayabilmektedir. Kendilerini sigortasız sendikasız işçilere nazaran daha az işten atılma tehdidi altında gören işçi iş güvenliği konusunda sesini daha fazla çıkarabil-

mekte, patronu sorumluluklarını yerine getirmesi konusunda daha fazla sıkıştırabilmektedir. Tüm bunların sonucunda sendikalı işyerlerinde özellikle de kamu işletmelerinde iş kazalarına ve iş cinayetlerine daha az rastlanmaktadır. Bu gerçekler bize çözümün yolunu da göstermektedir. İş cinayetlerine karşı işçinin çözümü önce sendikalaşma ve bununla birlikte başta tehlikeli sektörler olmak üzere tüm işletmelerin işçi denetiminde kamulaştırılmasıdır.

Meslek hastalıkları: "Kapitalizm öldürür öldürmezse süründürür!"

İşçileri bir anda değil zaman içinde yiyip kemiren, zaman içinde hayatını zindana çeviren meslek hastalıkları da patronun kâr hırsına dayanan kapitalist sistemin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Meslek hastalığı demek, bir meslekten olan işçilerin kaçınılmaz olarak tutulacağı hastalık demek değildir. Meslek hastalıkları tamamen engellenebilir. Ancak bunun için yine kâr değil işçi sağlığına öncelik veren bir sistemin olması gerekir.

Meslek hastalığı da yine Sosyal Güvenlik Kanunu'nun 14. maddesinde "sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özrürlük halleri" olarak tanımlanmıştır. Bu tanım, bugün işçilerin genel olarak akıllarındaki meslek hastalığı tanımlamasından daha geniş bir alanı kapsar. Sadece bedensel değil ruhsal hastalıklar da yapılan işin sonucu olabilmekte ve bu anlamda meslek hastalığı sayılabilmektedir. Kapitalist dünyada her yıl 2 milyon işçi meslek hastalıklarından dolayı hayatını yitirmektedir. Bu rakam iş cinayetlerinde ölenlerin 7 katına yakındır.

Tüm kanserlerin %8'i, akciğer kanserlerinin %10'u, KOAH'ın %13'ü, astımın %10'u meslek hastalığı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bel ağrısının %37'si, Hepatit B ve

Hepatit C hastalıklarının %40'ı meslekten kaynaklanırken kum-lama ve taşlamanın yapıldığı sektörlerde çalışan işçilerin tutulduğu ölümcül silikozis hastalığının tamamı meslek hastalığı olarak yaşanmaktadır.

İşçi meslek hastalığından şüphelendiğinde Sosyal Güvenlik İl ve İlçe Müdürlüklerine başvurarak meslek hastalığı tespit işlemlerini başlatabilir. Daha sonra meslek hastalığının tıbbi olarak raporlanması için yetkili olan meslek hastalıkları hastanelerine, eğitim ve araştırma hastanelerine ya da üniversite hastanelerine sevk olunur. Meslek hastalığı tespit edilen işçilerin hastalığın boyutuna göre geçici iş göremezlik ödeneği ya da sürekli iş göremezlik geliri almaya hakkı vardır. Ayrıca eğer meslek hastalığı dolayısıyla ölüm gerçekleşmiş ise hayatını kaybeden sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması, gelir bağlanmış kız çocuklarına evlilik ödeneği verilmesi, cenaze ödeneği, askerlik ve doğum borçlanması gibi haklar sağlanmaktadır.

İşçilerin bu haklarını kaybetmemesi için gerekli başvuruları yapması şarttır. Öte yandan esas olan meslek hastalıklarının önlenmesidir. Bunun için de yine karşımıza kâr hırsına dayanan kapitalist sistem çıkıyor. Sendikalaşma ve işçi denetiminde kamulaştırma, denetimi arttıracığından meslek hastalıklarının oluşmadan önlenmesinde tek gerçek çözüm yoludur.

