

Türkiye’de İş Kazaları ve Sosyal Güvenlik Sisteminin Koruyucu-Önleyici Rolü

Ahmet Yurtçu¹

Özet

Bu bölüm, Türkiye’de iş kazalarının sosyal güvenlik sistemi içerisindeki konumunu, ilgili hukuki düzenlemeleri ve bu kazaların çok boyutlu etkilerini kapsamlı biçimde ele almaktadır. İş kazaları, yalnızca bireysel düzeyde yaşanan sağlık ve yaşam kayıplarıyla sınırlı kalmamakta; aynı zamanda ekonomik, sosyal, hukuki ve kurumsal düzeylerde ciddi sonuçlar doğuran toplumsal bir olgu niteliği taşımaktadır. Ulusal ve uluslararası istatistikler, iş kazalarının sıklığı ve yol açtığı zararlar açısından çarpıcı veriler sunarken; Türkiye’de mevcut yasal ve kurumsal altyapıya rağmen bu kazaların önlenmesine yönelik yapısal sorunların sürdüğü gözlemlenmektedir. Bu durum, mevzuatın etkin biçimde uygulanamaması ve sosyal güvenlik sisteminin bütüncül işleyişinde önemli eksikliklerin varlığına işaret etmektedir.

Çalışmada ilk olarak, Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin tarihsel gelişimi ve kurumsal yapısı ele alınarak, sistemin iş kazaları ile meslek hastalıkları karşısındaki koruyucu işlevi ortaya konulmaktadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun sigortalılık türleri, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile prim tahsilatı gibi temel bileşenleri ayrıntılı biçimde analiz edilmektedir. Bu doğrultuda, iş kazalarının hukuki tanımı ve sosyal güvenlik sistemi içerisindeki yeri, hukuki ve kurumsal perspektiflerle derinlemesine değerlendirilmektedir. Bölümün önemli bir kısmında, iş kazası kavramının kapsamı ile iş kazalarına ilişkin yargı kararları çerçevesinde illiyet bağı, kaçınılmazlık ilkesi ve sorumlulukların dağılımı gibi temel hukuki prensipler incelenmektedir. Bu çerçevede, iş kazası ile meydana gelen zarar arasındaki sebep-sonuç ilişkisi ile işveren, sigortalı ve üçüncü kişiler arasındaki sorumluluk sınırlarının nasıl belirlendiği kapsamlı biçimde ortaya konulmaktadır. İş kazalarının tespiti, bildirim yükümlülükleri ve denetim süreçlerinde kurumlar arası görev paylaşımı ile mevzuat ve uygulama arasındaki tutarsızlıklar da ayrıntılı olarak tartışılmaktadır. Hukuki

1 Dr. Öğr. Üyesi, Amasya Üniversitesi, ahmet.yurtcu@amasya.edu.tr, 0000-0002-2234-1928

sorumluluk ve mali yükümlülükler bağlamında işverenin, sigortalının ve üçüncü kişilerin üstlendikleri roller ile bu rollerin sosyal güvenlik sistemi üzerindeki etkileri akademik çerçevede açıklanmaktadır. Özellikle işverenin kusur ve ihmal hâlindeki tazmin yükümlülükleri, sigortalının ağır kusuru ve tedavi sürecine uyumsuzluğunun sosyal güvenlik yardımlarına etkisi ile üçüncü kişilerin kusur oranında SGK’ya karşı taşıdığı rücu sorumluluğu ayrıntılı şekilde incelenmektedir.

Bölümde ayrıca, iş kazalarının ekonomik ve sosyal etkileri çok boyutlu bir bakış açısıyla ele alınmaktadır. Sigortalı açısından kazaların; fiziksel sağlık ve gelir kaybı, psikolojik travma ile sosyal ilişkilerde bozulma gibi sonuçlar doğurduğu değerlendirilmektedir. İşveren yönünden ise üretim kayıpları, idari para cezaları, hukuki süreçlerin yol açtığı yük ve kurumsal itibar kaybı üzerinde durulmaktadır. Devlet ve kamu kurumları bakımından ise iş kazalarının sosyal güvenlik sistemine getirdiği mali yük, sağlık hizmetlerine yönelik artan talep ve yargı sistemindeki iş yükünü artırıcı etkiler analiz edilmektedir. Ayrıca, kayıt dışı istihdamın iş kazalarının görünürlüğünü azaltması ve sosyal güvenlik sisteminin mali dengesini bozması gibi yapısal sorunlar da kapsamlı biçimde ele alınmaktadır.

Son olarak, bölümde mevzuatın sadeleştirilmesi, denetim kapasitesinin artırılması, dijitalleşme süreçlerinin etkinleştirilmesi, kayıt dışı istihdamla mücadelenin güçlendirilmesi ve küçük ile orta ölçekli işletmelere yönelik teşviklerin artırılması gibi çeşitli politika önerileri sunulmaktadır. Bu öneriler, hem iş kazalarının etkin biçimde önlenmesi hem de sosyal güvenlik sisteminin finansal ve yapısal sürdürülebilirliğinin sağlanması açısından kritik öneme sahip bulunmaktadır. Çalışmada ortaya konulan bulgular, iş sağlığı ve güvenliği alanında bütüncül bir yaklaşımın gerekliliğini vurgulamakta; sosyal güvenlik sisteminin yalnızca bir tazminat mekanizması olmaktan çıkarılarak, önleyici, düzenleyici ve eğitici bir yapıya kavuşturulmasının önemine dikkat çekilmektedir.

1. Giriş

İş kazaları, yalnızca bireyin bedensel bütünlüğünü tehdit eden ani olaylar olmanın ötesinde (Medeni, Alagüney ve Medeni, 2024), ekonomik üretkenliği sekteye uğratan (Leigh, 2011), toplumsal refahı zedeleyen (Amoadu, Ansah ve Sarfo, 2023) ve sosyal güvenlik sistemleri üzerinde ciddi yük oluşturan yapısal sorunlar olarak değerlendirilmektedir (O’Leary vd., 2012). Küreselleşen işgücü piyasaları, teknolojik dönüşüm, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ve kayıt dışı istihdam gibi dinamikler, iş kazalarının nedenlerini daha karmaşık hâle getirmekte; bu durum, söz konusu kazaların önlenmesini de güçleştirmektedir (OECD, 2023).

İnsan ihtiyaçlarındaki artışa paralel olarak piyasada ürün çeşitliliği artmakta, bu durum ise mal ve hizmet üretiminde kayda değer bir artış beraberinde getirmektedir. Üretimdeki bu artış, çalışanlar açısından risk faktörlerinin hem çeşitlenmesine hem de artmasına yol açmaktadır (Hashemian ve Triantis, 2023; Probst ve Graso, 2013). Dijitalleşme, otomasyon ve esnek üretim gibi yeni üretim eğilimleri bir yandan verimliliği artırmakta, diğer yandan ise çalışanların maruz kaldığı tehlikelerin niteliğini değiştirmektedir (Leso vd., 2018). Yüksek teknolojiye sahip üretim tesislerinde dahi ergonomik zorlanmaların devam ettiği (Žgajnar vd., 2016), yapay zekâ destekli iş akışlarında ise bilişsel yorgunluk gibi görece “görünmez” risk alanlarının ortaya çıktığı gözlemlenmektedir (Jeong vd., 2023; Kalid vd., 2024).

Üstelik küresel değer zincirlerinin yaygınlaşması, aynı işin farklı ülkelerde farklı iş sağlığı ve güvenliği standartları çerçevesinde yürütülmesini mümkün kılmaktadır; bu durum, korumasız ve düşük ücretli emeğin üretim süreçlerinin en kırılgan halkalarında yoğunlaşmasına yol açmaktadır (International Labour Office [ILO], 2018). Özellikle çevik üretim modeliyle faaliyet göstermekte olan küçük ve orta ölçekli işletmelerde yaygın biçimde karşılaşılan kayıt dışı istihdam sorunu, resmî istatistiklerde yer almayan bir “gizli kaza” yükü oluşturarak, iş kazalarına ilişkin gerçek tabloyu olduğundan çok daha ağır bir düzeye taşımaktadır (Kerswell ve Pratap, 2019).

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) verilerine göre (2023), her yıl dünya genelinde yaklaşık 395 milyon iş kazası meydana gelmekte; bu kazaların 2,9 milyonu ölümlle sonuçlanmaktadır. Türkiye bağlamında ise iş kazaları yalnızca çalışan sağlığını tehdit eden bir olgu değil (Ceylan ve Ceylan, 2012), aynı zamanda ekonomik kalkınma süreçleri (Çetin ve Karatay Göğül, 2015), sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği (Karadeniz, 2012) ve adalet mekanizmalarının işlevselliği (Özkan, 2023) üzerinde çok boyutlu etkiler yaratan yapısal bir kriz alanı olarak değerlendirilmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu’nun (SGK) verilerine göre, 2023 yılında bildirilen iş kazası sayısı 540.000’i aşmakta, iş kazası sonucu yaşamını yitiren kişi sayısı ise 2.000’e yaklaşmaktadır. Bu veriler, mevcut yasal düzenlemelere ve kurumsal altyapıya rağmen, iş kazalarının Türkiye’de hâlen sistemik bir sorun olmaya devam ettiğini ortaya koymaktadır.

Makroekonomik düzeyde değerlendirildiğinde, iş kazaları yalnızca sosyal güvenlik fonları üzerinde baskı oluşturmakla kalmamakta (Koç ve Akbiyık, 2011), aynı zamanda üretim kayıpları (Korkmaz, 2011), yargı süreçleri (Ofloğlu ve Doğru, 2011) ve kurumsal itibarın zedelenmesi (Ludus Global, 2023) gibi dolaylı etkiler yoluyla şirketler ve ülke ekonomisi üzerinde milyarlarca liralık maliyet yaratmaktadır (Koç ve Akbiyık,

2011). Mikro düzeyde ise, iş kazasına maruz kalan çalışan açısından gelir kaybı (Leigh, 2011), uzun süreli rehabilitasyon süreçleri (Demir, 2009) ve psikososyal travmalar (Ofloğlu ve Uysal, 2000) gibi etkilerin bireyin yaşamında kalıcı izler bıraktığı görülmektedir (Seabury vd., 2014). Bu nedenle, sosyal güvenlik sistemlerinin iş kazalarına yönelik refleksi yalnızca tazminat ödemeleriyle sınırlı kalmamalı (Koç ve Akbiyık, 2011); bunun ötesinde, kapsamlı risk değerlendirmesi (Önder, Suner ve Önder, 2011), önleyici tedbirlerin teşviki (OSHA, 2023) ve etkin denetim mekanizmaları (Levine vd., 2012) aracılığıyla bütüncül bir koruma şemsiyesi sunulmalıdır. Bu bölüm, söz konusu bütüncül yaklaşımın gerekliliğini ortaya koymayı amaçlamakta; Türkiye’deki mevcut durumu analiz ederek, sosyal güvenlik sisteminin sahadaki etkililiğine ilişkin analitik bir çerçeve sunmaktadır.

Bu bağlamda, sosyal güvenlik sistemlerinin yalnızca kaza sonrası maddi tazminat sağlayan mekanizmalar olarak değil (Yılmaz ve Başağa, 2018), aynı zamanda koruyucu (International Social Security Association [ISSA], 2016) ve önleyici (International Labour Organization [ILO], 2017) işlevleri olan sosyal politika araçları olarak ele alınması gerekmektedir. Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi bu rolleri büyük ölçüde üstlenmiş görünmekle birlikte, uygulamada çeşitli yetersizlikler (Yılmaz ve Alp, 2016), idari gecikmeler (Yıldırım vd., 2022) ve yapısal eksiklikler (Tammam, 2013) dikkat çekmektedir. İş kazalarının yalnızca sayısal düzeyde değil, aynı zamanda şiddet ve etki açısından da azaltılabilmesi için, sosyal güvenlik politikalarının tazmin edici işlevlerinin ötesine geçerek risk yönetimi perspektifiyle yeniden yapılandırılması zorunlu hâle gelmektedir (International Social Security Association [ISSA], 2016; Işık ve Özdemir, 2024).

Devlet, iş kazalarının önlenmesine yönelik olarak, sigortalıların iş sağlığı ve güvenliği (İSG) kurallarına uymasını sağlamak suretiyle çeşitli önleyici faaliyetler yürütmektedir; iş kazası neticesinde sigortalının zarara uğraması hâlinde kendisine, yaşamını yitirmesi durumunda ise hak sahiplerine maddi destek sağlayarak sosyal devlet sorumluluğunu yerine getirmeye çalışmaktadır (Yılmaz, 2013). Bu bağlamda devlet, çalışma yaşamında düzenleyici, denetleyici ve destekleyici bir aktör olarak çok yönlü bir rol üstlenmektedir (Horozoglu, 2012; Kalkış, 2013).

Bu kitap bölümü, Türkiye’de iş kazalarını hem hukuki hem de yapısal düzeyde, sosyal güvenlik mevzuatı çerçevesinde ele almakta; iş kazası kavramı, sigorta kolları, illiyet bağı, bildirim yükümlülüğü, denetim mekanizmaları ve sorumluluk rejimi gibi başlıklar altında kapsamlı bir analiz sunmayı amaçlamaktadır. Çalışmanın temel amacı, sosyal güvenlik sisteminin iş kazaları karşısındaki hem tazmin edici hem de koruyucu kapasitesini

değerlendirmek; uygulamadaki aksaklıkları, istisnai durumları ve politika düzeyindeki açmazları tespit ederek çözüm odaklı öneriler geliştirmektir. Bölüm boyunca, yasal düzenlemeler, SGK uygulamaları, yüksek yargı kararları ve güncel akademik literatür birlikte ele alınarak çok boyutlu bir bakış açısı geliştirilmektedir. Ayrıca, Türkiye'nin iş kazalarıyla mücadelesi küresel örneklerle karşılaştırılarak, sosyal devlet kapasitesinin sınırları ve olanakları tartışmaya açılmaktadır.

2. Sosyal Güvenlik Sistemine Kavramsal ve Tarihsel Bir Bakış

2.1. Sosyal Güvenlik Kavramı ve Gelişimi

Sosyal güvenlik, bireylerin yaşamlarını tehdit eden belirli sosyal risklere karşı devlet güvencesi altında korunmalarını ifade eden temel bir kamu politikası olarak tanımlanmaktadır (Gökbayrak, 2022). Bu riskler arasında hastalık, analık, yaşlılık, malullük, ölüm, işsizlik, iş kazası ve meslek hastalıkları gibi bireyin ekonomik ve sosyal yaşamını olumsuz etkileyebilecek durumlar yer almaktadır (ILO, 1952). Karmaşılaşan toplumsal ve ekonomik yapılar içerisinde, sosyal güvenliğin yalnızca birey refahını sağlamadığı; aynı zamanda toplumsal barışı tesis etme ve ekonomik sürdürülebilirliği destekleme bakımından da stratejik bir araç hâline geldiği görülmektedir (World Bank, 2001).

Modern anlamda sosyal güvenlik kavramı, özellikle Sanayi Devrimi'nin ardından gelişmiş ülkelerde, 20. yüzyılın ortalarından itibaren kurumsallaşma sürecine girmektedir (Ginneken, 1999). 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 22. maddesinde sosyal güvenlik temel bir insan hakkı olarak tanımlanmakta (United Nations, 1948); 1952 tarihli Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 102 sayılı Sözleşmesi ise bu alanda uluslararası düzeyde sistematik bir çerçeve oluşturmaktadır (ILO, 1952).

Günümüzde sosyal güvenlik, yalnızca gelir desteği sağlayan bir sistem olmaktan öte; önleyici, koruyucu ve destekleyici işlevleriyle kamu politikalarının bütünüleyici bir unsuru olarak değerlendirilmektedir (Townsend, 2007). Sosyal güvenlik, bireyin önceden öngörülemez ve ekonomik ya da sosyal yıkıma neden olabilecek risklere karşı korunmasını hedeflemektedir (ILO, 2001). Bu risklerle bireysel olarak başa çıkılamadığı durumlarda, devlet aracılığıyla sunulan sosyal yardımlar ve hizmetler güvenli bir destek mekanizması sağlamaktadır (Esping-Andersen, 1990; Özdemir, 2011).

Sosyal güvenlik sistemlerinin etkinliği yalnızca hukuki çerçevenin varlığıyla değil, aynı zamanda bu sistemlerin toplumun tüm kesimleri tarafından

erişilebilir olmasıyla ölçülmektedir. Değişen sosyal yapılar, artan yaşam maliyetleri ve demografik dönüşümler, sosyal güvenlik politikalarının sürekli olarak güncellenmesini ve kapsayıcılığının artırılmasını zorunlu kılmaktadır. Özellikle kırılgan grupların korunması ve fırsat eşitliğinin sağlanması gerekliliği, sosyal güvenliğin yalnızca bir hak değil, aynı zamanda toplumsal bütünleşmenin temel araçlarından biri olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çerçevede, sosyal güvenlik sistemleri bireysel riskleri azaltmanın ötesine geçerek, sosyal adaletin tesisi ve toplumsal dayanışmanın güçlendirilmesine katkı sunmaktadır. Dolayısıyla, sosyal güvenlik politikalarının yalnızca mevcut risklere değil, gelecekte ortaya çıkabilecek yeni toplumsal ihtiyaçlara da yanıt verebilecek esneklikte tasarlanması büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, devletlerin sosyal güvenlik politikalarını yalnızca koruyucu değil, aynı zamanda önleyici ve güçlendirici bir perspektifle ele almaları gerekmektedir.

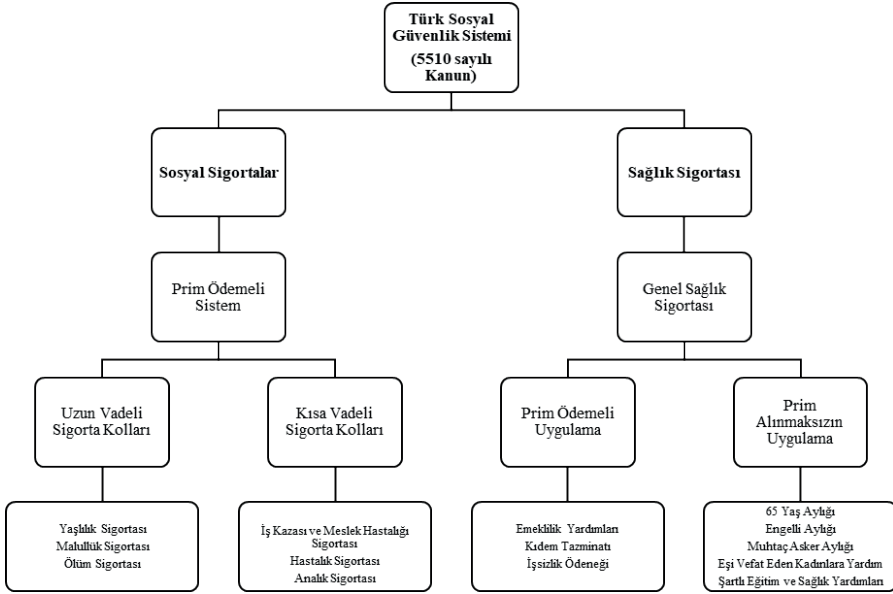
Bu çerçevede sosyal güvenlik sistemleri, bireysel riskleri azaltmanın ötesine geçerek, sosyal adaletin tesisi ve toplumsal dayanışmanın güçlendirilmesine katkı sunmaktadır. Dolayısıyla, sosyal güvenlik politikalarının yalnızca mevcut risklere değil, gelecekte ortaya çıkabilecek yeni toplumsal ihtiyaçlara da yanıt verebilecek esneklikte tasarlanması büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, devletlerin sosyal güvenlik politikalarını yalnızca koruyucu değil, aynı zamanda önleyici ve güçlendirici bir perspektifle ele almaları gerekmektedir.

2.2. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yapısı

Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi, uzun yıllar boyunca farklı meslek gruplarına ve sektörler'e özgü kurumlar aracılığıyla parçalı bir yapı içerisinde hizmet sunmuştur. Bu sistem; işçi statüsündeki çalışanları kapsayan Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK), serbest meslek mensuplarını ve küçük esnafı kapsayan Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur) ile kamu görevlilerini kapsayan Emekli Sandığı'ndan oluşmaktadır. Ancak bu yapı, hizmet sunumunda eşitsizlikler, idari dağınıklık ve sürdürülebilirlik sorunlarını beraberinde getirmektedir.

Bu sorunlara çözüm üretmek amacıyla, 2006 yılında kapsamlı bir sosyal güvenlik reformu gerçekleştirilmiş ve söz konusu üç ayrı kurum tek bir çatı altında birleştirilerek Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) adı altında yeniden yapılandırılmıştır. Böylece, sosyal güvenlik hizmetlerinin eşgüdümlü, etkin ve bütüncül bir şekilde yürütülmesi hedeflenmektedir. Aynı reform sürecinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sosyal güvenlik politikalarının

belirlenmesi ve uygulanması noktasında üst düzenleyici otorite olarak işlevini sürdürmektedir.



Şekil 1. Türk Sosyal Güvenlik Sistemi

Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi, 2006 yılında gerçekleştirilen reform kapsamında tek çatı altında toplanmakta; 5502 sayılı Kanun ile kurulan Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Başkanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın ilgili kuruluşu olarak sosyal güvenlik hizmetlerinin yürütülmesinden sorumlu hâle getirilmektedir. Kurum, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çerçevesinde, vatandaşlara yönelik sigorta ve sağlık hizmetlerini merkez ve taşra teşkilatları aracılığıyla sunmaktadır.

Söz konusu reform sonrasında, sistemin kapsayıcılığını artırmak, finansal sürdürülebilirliğini sağlamak ve hizmet sunumunda etkinliği geliştirmek amacıyla çeşitli dijitalleşme adımları atılmaktadır. Bu kapsamda, e-Devlet ve e-SGK entegrasyonu ile birlikte e-bildirge, MEDULA, e-rapor ve e-provizyon gibi uygulamalar hayata geçirilmektedir. Bu sayede, hem vatandaşlar hem de işverenler açısından işlemlerin daha hızlı ve erişilebilir hâle gelmesi sağlanmaktadır. 2023 yılı itibarıyla kullanıma sunulan “Dijital SGK” mobil uygulaması ise bireylerin sigortalılık bilgileri, emeklilik durumları ve prim borçları gibi kritik bilgilere anlık olarak ulaşmalarını mümkün kılmaktadır.

Ancak tüm bu teknolojik gelişmelere rağmen, sosyal güvenlik sistemine ilişkin kamuoyu tartışmaları devam etmektedir. Özellikle Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) düzenlemesiyle birlikte, sistemin uzun vadeli mali yükü ve aktüeryal dengesi yeniden gündeme gelmekte; sosyal güvenliğin yalnızca teknik bir idari alan değil, aynı zamanda siyasi, sosyolojik ve ekonomik boyutları olan çok yönlü bir politika sahası olduğu bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, sosyal güvenlik sisteminin yalnızca idari ve teknolojik gelişmelere uyum sağlaması yeterli olmamakta; aynı zamanda toplumsal beklentiler, demografik dönüşümler ve ekonomik koşullarla da uyumlu bir şekilde yapılandırılması gerekmektedir.

3. Sigortalılık ve Sigorta Kolları

3.1. Sigortalılık Türleri (4/a, 4/b, 4/c)

Sosyal güvenlik sisteminde sigortalılık, bireylerin belirli sosyal risklere karşı korunmalarını temin etmek amacıyla sisteme dâhil edilmeleriyle başlamaktadır. Türkiye’de sigortalılık statüleri, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çerçevesinde üç ana kategori altında düzenlenmektedir: 4/a, 4/b ve 4/c (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2023).

- 4/a kapsamında sigortalı sayılanlar, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işverenin yanında çalışan kişilerdir. Bu grup, geleneksel anlamda işçi statüsünde değerlendirilen ve işveren ile iş ilişkisi bulunan bireyleri kapsamaktadır.
- 4/b kapsamında sigortalı sayılanlar, kendi adına ve hesabına bağımsız olarak çalışan kişileri ifade etmektedir. Serbest meslek mensupları, küçük esnaf ve zanaatkârlar bu gruba dâhil edilmektedir.
- 4/c kapsamında sigortalı olanlar ise kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan memurlardır. Bu grup, kamu hizmetine dayalı statü ile çalışanları kapsamaktadır (5510 sayılı Kanun, md. 4).

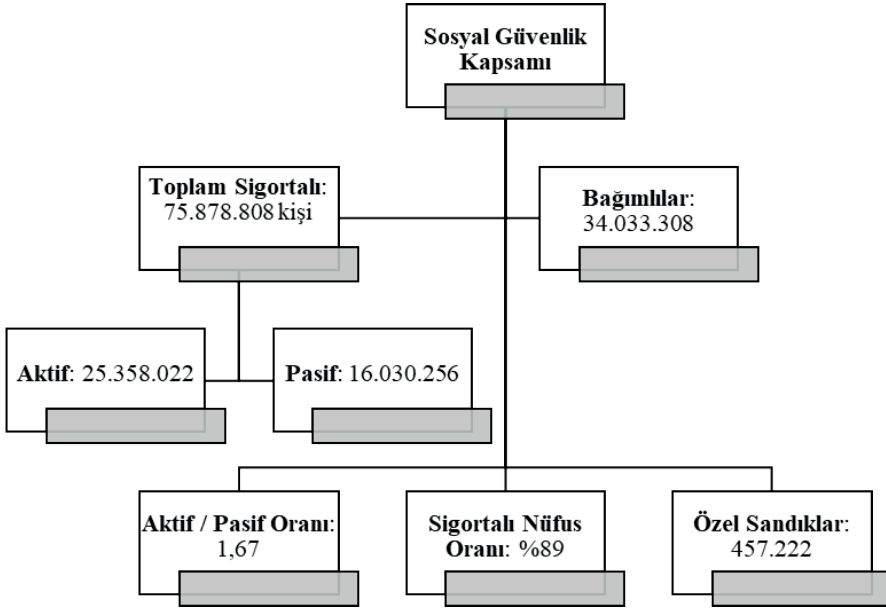
Her bir sigortalılık türü, sosyal güvenlik sistemine farklı koşullarla entegre edilmekte; bireylerin hak ve yükümlülükleri, bu statülerin belirlediği yasal çerçeve içerisinde şekillenmektedir. Ancak son yıllarda geçici istihdam, platform ekonomisi ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, mevcut sigortalılık türlerinin kapsamını, işlevini ve yeterliliğini yeniden tartışmaya açmaktadır (Gülen, 2023). Bu gelişmeler, sosyal güvenlik sisteminin değişen çalışma ilişkilerine uyum sağlayacak şekilde yeniden yapılandırılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Sigorta Kolları						
Kısa Vadeli			Uzun Vadeli			Genel Sağlık Sigortası
İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	Hastalık Sigortası	Analık Sigortası	Malullük	Yaşlılık	Ölüm	Bireylerin sağlık hizmetlerinden yararlanmasını sağlar. Ayakta ve yatarak tedavi giderlerini kapsar. Tüm sigortalılar ve bakmakta yükümlü olunan kişiler için geçerlidir. Prümlü veya prümsiz (gelir testine göre) olarak uygulanabilir.
İş yerinde veya işle ilgili kazalara karşı güvence sağlar. Meslek hastalıklarından sonucu oluşan zararları karşılar. Sürekli iş göremezlik, geçici iş göremezlik, ölüm gibi durumlarda tazminat öder.	Geçici iş göremezlik durumlarında gelir kaybına telafi eder. Belirli şartlarda kısa süreli ödeme sağlar.	Gebelik ve doğum döneminde geçici iş göremezlik ödenir. Doğum masrafları ve annelik sürecinde destek sağlar.	Sigortalının çalışma gücünü önemli oranda kaybetmesi durumunda aylık bağlanır. Belirli prim gün şartı aranmaktadır.	Belirli yaş ve prim gün sayısı dolduran kişilere emekli aylığı bağlanır. Emeklilik sonrası sosyal güvencenin devamını sağlar.	Sigortalının vefatı halinde geride kalan hak sahiplerine (eş, çocuk, anne-baba) ölüm aylığı bağlanır. Cenaze yardımı ve evlenme ödeneği gibi yan ödemeleri de içerir.	

Şekil 2. Türkiye’de Sigorta Kollarının Yapısı ve Kapsamı

Şekil 2, Türkiye’de uygulanan sosyal güvenlik sisteminde yer alan temel sigorta kollarının yapısını ve kapsamını özetlemektedir. Sosyal güvenlik kapsamında sigortalılık, bireylerin belirli sosyal risklere karşı korunmasını sağlamak üzere yapılandırılmakta olup, 5510 sayılı Kanun çerçevesinde üç ana kategori altında toplanmaktadır: kısa vadeli sigorta kolları, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası.

Kısa vadeli sigorta kolları, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık gibi ani ve geçici nitelikteki riskleri kapsamaktadır. Buna karşılık, uzun vadeli sigorta kolları, malullük, yaşlılık ve ölüm gibi bireylerin yaşam boyu etkilenebileceği risklere karşı güvence sağlamaktadır. Genel sağlık sigortası ise bireylerin sağlık hizmetlerine kesintisiz ve etkin erişimini güvence altına almaktadır. Bu yapı, 4/a, 4/b ve 4/c sigortalılık türlerinde yer alan bireylerin farklı ihtiyaç ve risk profillerine uygun olarak uygulanmakta ve kapsamlı bir koruma sunmaktadır.



Şekil 3. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kapsamının 2023 Yılı İtibarıyla Genel Dağılımı

Şekil 3, Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin 2023 yılı itibarıyla kapsamını ve temel istatistiksel dağılımını göstermektedir. Toplam 75,8 milyon sigortalı bireyin; 25,3 milyonu aktif çalışan, yaklaşık 16 milyonu pasif (emekli, malul vb.) statüde bulunmakta, 34 milyon kişi ise sigortalıya bağımlı olarak sisteme dâhil edilmektedir. Özel sandıklara kayıtlı kişi sayısı 457.222 olarak belirlenmektedir. Sigortalı nüfusun genel nüfusa oranı %89 olarak hesaplanmakta; sistemin aktif/pasif oranı ise 1,67 düzeyindedir. Bu göstergeler, sosyal güvenlik sisteminin yalnızca kapsam genişliğini değil, aynı zamanda sürdürülebilirliğini de ortaya koymaktadır.

Tablo 1. Zorunlu Sigortalı Türleri ve Dağılımı (Aralık 2023)

Kategori	Sayı
Toplam Zorunlu Sigortalı	23.021.132
4/A (Hizmet Akdiyle Çalışanlar)	16.406.420
4/B (Bağımsız Çalışanlar)	2.971.925
4/C (Memurlar)	3.642.787
Cinsiyet Dağılımı (4/A kapsamında)	
Kadın	5.534.982
Erkek	10.871.438
Kurum Türüne Göre Dağılım (4/A)	
Kamu	1.936.402
Özel	14.470.018

Tablo 1, Türkiye’de 2023 yılı Aralık ayı itibarıyla zorunlu sigortalılık kapsamındaki bireylerin dağılımını ortaya koymaktadır. Sigortalıların büyük çoğunluğu 4/A statüsünde yer almakta olup, bu grup hizmet akdi ile çalışan işçileri kapsamaktadır. 4/B statüsündeki bireyler kendi adına bağımsız çalışanları, 4/C statüsündekiler ise kamu görevlilerini içermektedir.

Cinsiyet bazında yapılan değerlendirmede, 4/A kapsamında istihdam edilen erkek sigortalı sayısının kadınlardan yaklaşık iki kat daha fazla olduğu görülmektedir. Kurum türüne göre dağılım incelendiğinde ise, 4/A kapsamındaki sigortalıların önemli bir bölümünün özel sektörde çalıştığı tespit edilmiştir. Bu bulgular, sosyal güvenlik sisteminin Türkiye’deki istihdam yapısına paralel olarak şekillendiğini ve özel sektörün sigortalı istihdamındaki baskın konumunu açıkça ortaya koymaktadır.

Tablo 2. Zorunlu Sigortalı İşyeri ve Kazanç Bilgileri (2023)

Kategori	Alt Kategori	Sayı / Tutar
İşyeri Sayısı	Toplam	2.179.123
	Kamu	46.660
	Özel	2.132.463
İşyeri Büyüklüğüne Göre Dağılım	0–50 çalışan - İşyeri	1.392.777
	0–50 çalışan - Sigortalı	3.549.853
	51–250 çalışan - İşyeri	370.164
	51–250 çalışan - Sigortalı	1.298.820
	251+ çalışan - İşyeri	416.336
	251+ çalışan - Sigortalı	2.239.581
Ortalama Günlük Kazanç (TL)	Kadın	723,47 TL
	Erkek	835,75 TL
	Kamu	1.021,11 TL
	Özel	716,15 TL

2023 yılı itibarıyla Türkiye’de zorunlu sigortalıların istihdam edildiği işyeri sayısı toplam 2.179.123 olarak kaydedilmektedir. Bu işyerlerinin büyük çoğunluğu, yaklaşık %98 oranıyla özel sektöre ait olmakta; kamuya ait işyeri sayısı ise yalnızca 46.660 seviyesinde bulunmaktadır. Bu veriler, sigortalı istihdamının büyük ölçüde özel sektör aracılığıyla yürütülmekte olduğunu göstermektedir.

İşyeri büyüklüğüne göre yapılan sınıflandırmada, sigortalıların önemli bir bölümünün küçük ölçekli işletmelerde çalıştığı gözlemlenmektedir. Çalışan sayısı 0–50 arasında olan işletmeler, toplam işyeri sayısının yaklaşık

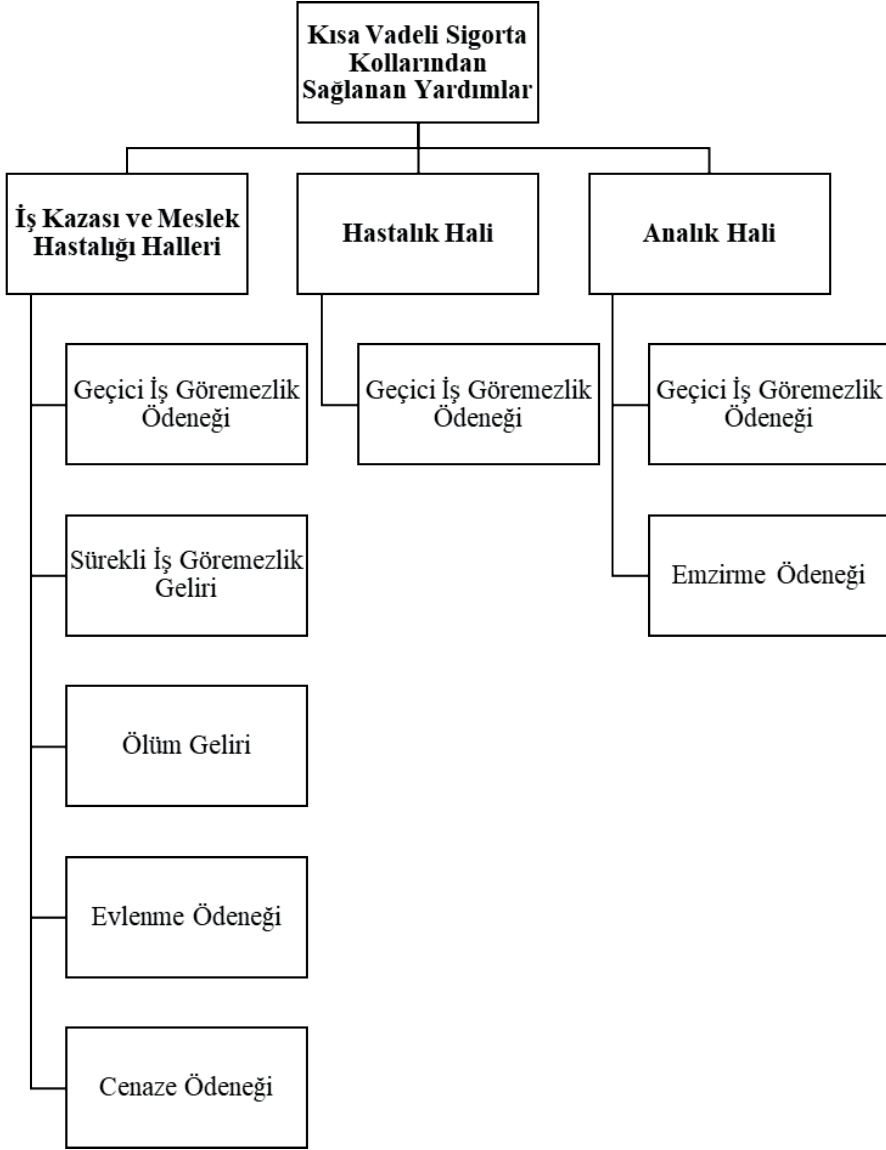
%64’ünü oluşturmakta ve bu grupta istihdam edilen sigortalı sayısı 3,5 milyonun üzerindedir. Orta ölçekli (51–250 çalışan) ve büyük ölçekli (251 ve üzeri çalışan) işyerleri ise sayıca daha az olmakla birlikte, kişi başına düşen sigortalı oranı daha yüksek düzeyde seyretmektedir. Bu durum, Türkiye işgücü piyasasında küçük ölçekli işletmelerin yaygınlığını koruduğunu, ancak bu işletmelerin daha sınırlı sayıda işçi istihdam ettiğini ortaya koymaktadır.

Ortalama günlük kazançlar incelendiğinde, kamu sektöründe çalışanların özel sektöre kıyasla daha yüksek gelir elde ettiği görülmektedir. Kamu çalışanlarının ortalama günlük kazancı 1.021,11 TL iken, özel sektörde bu rakam 716,15 TL olarak kaydedilmiştir. Cinsiyet temelinde yapılan analizde ise erkeklerin ortalama günlük kazancının kadınlara göre daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Erkeklerin günlük kazancı 835,75 TL, kadınların ise 723,47 TL düzeyindedir. Bu fark, toplumsal cinsiyet temelli gelir eşitsizliğinin yanı sıra, kadınların genellikle daha düşük ücretli ve güvencesiz işlerde yoğunlaştığını da ortaya koymaktadır.

Tüm bu veriler birlikte değerlendirildiğinde, Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin büyük ölçüde özel sektör istihdamına dayandığı görülmektedir. Küçük ölçekli işletmelerin yaygınlığı ile gelir eşitsizliklerinin hem cinsiyet hem de sektör temelli olarak devam ettiği anlaşılmaktadır. Bu durum, sosyal güvenlik sisteminin sadece mevcut yapısal koşullara değil, aynı zamanda toplumsal eşitsizliklere de duyarlı bir şekilde yeniden tasarlanmasını gerekli kılmaktadır. Gelecekte geliştirilecek politika araçlarının, cinsiyete dayalı gelir farklılıklarını azaltmaya, küçük işletmelerin sürdürülebilirliğini desteklemeye ve kayıtlı istihdamı teşvik etmeye odaklanması; sistemin hem finansal hem de yapısal sürdürülebilirliği açısından kritik bir önem taşımaktadır.

3.2. Kısa ve Uzun Vadeli Sigorta Kolları

Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi, sigortalılara kısa vadeli ve uzun vadeli sigorta kolları aracılığıyla çeşitli yardımlar sunmaktadır. Kısa vadeli sigorta kolları, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortalarını kapsamaktadır. Bu sigorta kolları, sigortalının karşılaştığı geçici nitelikteki risklere karşı güvence sağlamaktadır.



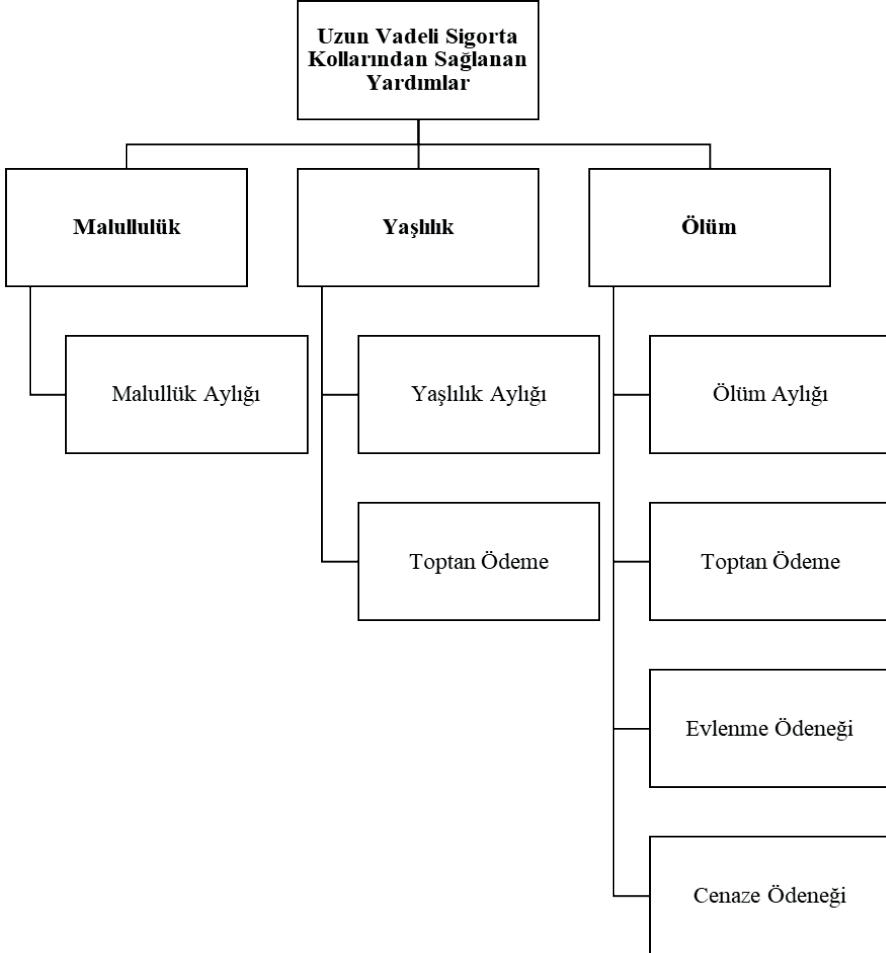
Şekil 4. Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Yardımlar

Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi, sigortalılara kısa vadeli ve uzun vadeli sigorta kolları aracılığıyla çeşitli yardımlar sunmaktadır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2023). Kısa vadeli sigorta kolları, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortalarını kapsamaktadır (5510 sayılı Kanun, md. 13–18). Bu kollar, sigortalının karşılaştığı geçici nitelikli risklere karşı güvence

sağlamakta; geçici iş göremezlik ödeneği, tedavi giderleri ve doğum yardımı gibi sosyal sigorta ödemeleri bu kapsamda yapılmaktadır (Özdemir, 2020).

Uzun vadeli sigorta kolları ise yaşlılık, malullük ve ölüm sigortalarını içermektedir. Bu sigorta kolları kapsamında yapılan ödemeler, bireylerin çalışma yaşamlarını sonlandırdıkları veya gelir getiren faaliyetlerde bulunmalarının mümkün olmadığı durumlarda devreye girmektedir (5510 sayılı Kanun, md. 25–34; Gökbayrak, 2022).

Ayrıca, reform süreciyle birlikte Genel Sağlık Sigortası (GSS) ayrı bir sigorta kolu olarak tanımlanmış ve tüm bireylerin sağlık hizmetlerine erişimi garanti altına alınmıştır (Kızılova, 2015). GSS’nin bireysel ve toplumsal sağlık güvenliği üzerindeki önemi, özellikle pandemi gibi olağanüstü dönemlerde daha da belirginleşmiştir.

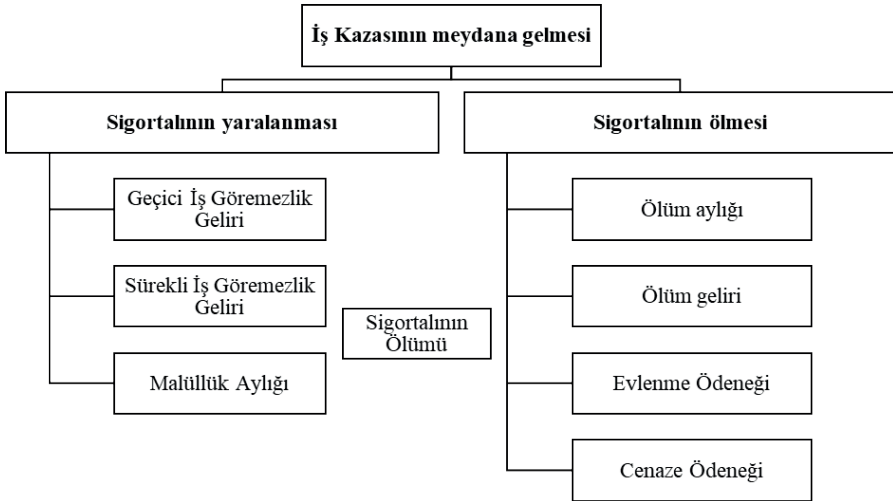


Şekil 5. Uzun Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Yardımlar

Şekil 5, uzun vadeli sigorta kolları kapsamında sigortalılara veya hak sahiplerine sağlanan sosyal güvenlik yardımlarını görsel olarak sunmaktadır. Uzun vadeli sigorta kolları, malullük, yaşlılık ve ölüm olmak üzere üç temel başlık altında sınıflandırılmaktadır. Malullük sigortası, sigortalının çalışma gücünü belirli bir oranın üzerinde kaybetmesi halinde devreye girmekte ve malullük aylığı bağlanmasını sağlamaktadır (5510 sayılı Kanun, md. 25; Özdemir, 2020). Yaşlılık sigortası ise, emeklilik koşullarını (yaş ve prim gün sayısı) yerine getiren sigortalılara yaşlılık aylığı ödenmesini güvence altına almaktadır. Emeklilik şartlarının sağlanamadığı durumlarda ise, birikmiş primlerin geri ödenmesini ifade eden toptan ödeme imkânı bulunmaktadır (Gökbayrak, 2022).

Ölüm sigortası, sigortalının vefatı halinde hak sahiplerine yönelik yardımları kapsamaktadır. Bu durumda hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanmakta; yeterli prim koşullarının sağlanmadığı hallerde ise toptan ödeme yapılmaktadır. Ayrıca, kız çocuklarının evlenmeleri durumunda evlenme ödeneği ile defin işlemlerine ilişkin cenaze ödeneği gibi ek sosyal yardımlar da sosyal güvenlik sistemi içerisinde yer almaktadır (SGK, 2023).

Bu düzenleme, uzun vadeli sigorta kollarının sadece bireyin değil, aynı zamanda aile fertlerinin geleceğini de güvence altına almayı amaçladığını açıkça ortaya koymaktadır. Sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği ve toplumsal refahın sağlanması açısından bu yardımların önemi büyüktür (Buğra ve Keyder, 2006).



Şekil 6. İş Kazası Halinde Sigortalıya Sağlanan Yardımlar

Şekil 6, iş kazası meydana geldiğinde sigortalıya veya hak sahiplerine sağlanan yardımları sistematik bir biçimde ortaya koymaktadır. İş kazası sonucunda sigortalı yaralanması durumunda, yaralanmanın niteliğine bağlı olarak geçici veya sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır. Eğer yaralanma kalıcı bir maluliyet durumu oluşturuyorsa, sigortalıya malullük aylığı ödenmektedir. Sigortalının iş kazası sonucunda hayatını kaybetmesi halinde ise sistem, ölüm yardımlarını devreye sokmaktadır. Bu kapsamda, sigortalının doğrudan ölümü durumunda hak sahiplerine ölüm aylığı veya ölüm geliri bağlanabilmektedir. Ayrıca, ölümle bağlantılı olarak yetim kız çocuklarına yönelik evlenme ödeneği ve cenaze ödeneği gibi ek yardımlar da sağlanmaktadır.

Bu düzenleme, sosyal güvenlik sisteminin yalnızca sigortalının kendisini değil, aynı zamanda ailesini de koruma amacını yansıtmaktadır. İş kazalarına karşı sosyal güvenlik sisteminin sunduğu bu çok boyutlu güvence, hem iş güvencesi hem de sosyal adalet açısından önemli bir güvenlik ağı oluşturmaktadır.

3.3. Prim Oranları ve Finansman Yapısı

Sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği, prim gelirlerinin yeterliliği ve düzenliliğine doğrudan bağlıdır (ILO, 2017). Türkiye’de prim oranları, sigorta kolu ve sigortalılık statüsüne göre farklılık göstermektedir. Genel olarak, 4/a kapsamında bulunan sigortalılar için primlerin belirli bir kısmı işçi tarafından, kalan kısmı ise işveren tarafından ödenmektedir. Buna karşılık, 4/b ve 4/c kapsamındaki bireyler prim yükünü tamamen kendileri üstlenmektedir (5510 sayılı Kanun, md. 81).

Prim oranları bakımından değerlendirildiğinde; kısa vadeli sigorta kollarında işyerinin tehlike sınıfına göre oranlar %1 ila %6,5 arasında değişirken, uzun vadeli sigorta kollarında toplam prim oranı %20 olup, bunun %11’i işveren payı, %9’u sigortalı payı olarak tahsil edilmektedir (SGK, 2023). Genel Sağlık Sigortası (GSS) kapsamında ise %12,5 oranında prim alınmaktadır. İşsizlik sigortası tarafında ise işçi %1, işveren %2 ve devlet %1 oranında prim katkısı sağlamaktadır (İŞKUR, 2023).

Sosyal güvenlik sisteminin finansmanı, ağırlıklı olarak karma finansman modeli (pay-as-you-go) esasına dayanmaktadır; bu modelde aktif sigortalıların primleri, pasif hak sahiplerine yapılan ödemeleri karşılamaktadır (Kızılova, 2015). Ancak demografik yapıdaki yaşlanma, kayıt dışı istihdamın yaygınlığı ve erken emeklilik uygulamaları, bu finansman dengesini tehdit eden önemli unsurlar arasında yer almaktadır (Buğra & Adar, 2008).

Tablo 3. Sigorta Primleri Ve Prim Oranları (SGK, 2023)

Sigortalılık Türü	Kısa Vadeli Sigorta Kolları	Uzun Vadeli Sigorta Kolları	Genel Sağlık Sigortası	Sosyal Güvenlik Destek Primi
4/a	İşveren %2	İşveren %11 Sigortalı %9	İşveren %7,5 Sigortalı %5	-
4/b	Kendisi %2	Kendisi %20	Kendisi %12,5	-
4/a (Emekli)	İşveren %2	-	-	İşveren %22,50 Sigortalı %7,50

Tablo 3, 2023 yılı itibarıyla Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından belirlenen sigorta prim oranları ile bu oranların sigortalılık türlerine göre dağılımını göstermektedir. Buna göre, 4/a kapsamında çalışanlar için kısa vadeli sigorta kolları primi, işveren tarafından %2 oranında ödenirken; uzun vadeli sigorta kolları primi işveren payı %11, sigortalı payı ise %9 olarak tahsil edilmektedir. Genel Sağlık Sigortası (GSS) prim oranlarında işveren %7,5, sigortalı ise %5 oranında katkı sağlamaktadır. 4/b (Bağ-Kur) kapsamında yer alan sigortalılar ise tüm prim yükümlülüğünü kendileri üstlenmekte olup; kısa vadeli sigorta kolları için %2, uzun vadeli sigorta kolları için %20 ve genel sağlık sigortası için %12,5 oranında prim ödemektedirler. Emekli olup 4/a kapsamında çalışanlar için ise Sosyal Güvenlik Destek Primi uygulanmakta ve bu primin %22,5'i işveren, %7,5'i sigortalı tarafından karşılanmaktadır. Ancak, emekli çalışanlardan uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primi tahsil edilmemektedir. Söz konusu tablo, farklı sigortalılık statülerine göre prim yükümlülüklerinin dağılımını açık ve sistematik biçimde ortaya koymaktadır.

4. İş Kazası Kavramı ve Hukuki Boyutu

4.1. İş Kazası Tanımı ve Unsurları

İş kazası, çalışma hayatında en sık karşılaşılan sosyal risklerden biri olup, hem birey hem de toplum açısından önemli ve ciddi sonuçlar doğurmaktadır (Yılmaz, 2017). Hukuki bağlamda iş kazası, yalnızca fiziksel bir olay olarak değerlendirilmemekte; aynı zamanda sosyal güvenlik haklarının doğmasına zemin hazırlayan ve belirli koşulların varlığına bağlı olarak tanımlanan hukuki bir statü olarak kabul edilmektedir (Kılıkş, 2013).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13. maddesine göre “iş kazası, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, görevli olarak işyeri dışında başka bir yerde bulunduğu sırada veya emzirme izni kullanırken uğradığı kazalar sonucu meydana gelen ve sigortalıyı bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır”.

Tablo 4. Ulusal ve Uluslararası Literatürde İş Kazası Tanımları

Kaynak	Ülke / Kurum	Tanım
5510 sayılı Kanun, m.13	Türkiye	“Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, görevli olarak işyeri dışında başka bir yerde bulunduğu sırada, emzirme izni kullanırken veya işverence sağlanan taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı bedenen veya ruhen özre uğratan olay.”
Yargıtay 21. HD, E.2015/10624 K.2016/10981	Türkiye	“İşçinin işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada gerçekleşen, dıştan gelen, ani ve beklenmedik bir etki sonucu bedensel ya da ruhsal zarara uğraması iş kazasıdır.”
ILO (1998), 16th ICLS Resolution	Uluslararası	“İş kazası, iş sırasında meydana gelen ve fiziksel veya zihinsel zarara yol açan tekil bir olaydır.”
ILO (2001), Recording and Notification of Occupational Accidents and Diseases	Uluslararası	“İşten kaynaklanan veya işle bağlantılı, şiddet eylemleri de dahil olmak üzere, bir veya daha fazla işçinin kişisel yaralanmasına, hastalığına veya ölümüne neden olan beklenmedik ve planlanmamış olay.”
EUROSTAT (2013)	Avrupa Birliği	“İş sırasında meydana gelen ve bir işçiye fiziksel veya zihinsel zarar veren tekil olay.”
Bulat (2008) –	ABD	“İş kazaları, iş kazasından kaynaklanan herhangi bir kişisel yaralanma, hastalık veya ölüm olarak tanımlanır.”
Korkusuz (2021) –	Türkiye	“İş kazası; işçinin, işverenin yönetim, gözetim ve denetimi altında bulunduğu bir zamanda ve işle ilgili bir faaliyeti sırasında ortaya çıkan, ani, dışsal ve zarar verici nitelikte bir olaydır.”
Yılmaz (2017) –	Türkiye	“İş kazası, çalışanın çalışma süresi içinde ya da işle bağlantılı olarak meydana gelen, beklenmeyen ve harici bir etkenle gerçekleşen, kişisel zarara yol açan olaydır.”
Health and Safety Executive (HSE), UK	Birleşik Krallık	“İş kazası, fiziksel yaralanmaya neden olan ve işten kaynaklanan veya işle bağlantılı, ayrı ve tanımlanabilir bir kaza olayıdır.”
OSHA (Occupational Safety and Health Administration), USA	ABD	“Bir yaralanma veya hastalık, iş ortamındaki bir olay veya maruz kalma, bu durumu neden olmuş veya katkıda bulunmuş ya da önceden var olan bir durumu önemli ölçüde ağırlaştırmışsa, işle ilgili kabul edilir.”

Tablo 4’te yer alan tanımlar, iş kazası kavramının hem uluslararası kuruluşlar hem de ulusal hukuk sistemleri tarafından nasıl tanımlandığını ortaya koymaktadır. Bu tanımlar genel olarak dört ortak unsuru etrafında şekillenmektedir:

1. Ani ve dışsal bir olay olması,
2. İşle bağlantılı ya da işin ifası sırasında gerçekleşmesi,
3. Fiziksel ya da ruhsal bir zarara neden olması,
4. Sigortalı/çalışan statüsünde bir bireyi etkilemesi.

Türkiye’deki tanım (5510 sayılı Kanun m.13 ve Yargıtay içtihatları), olayı yalnızca teknik bir kaza olarak değil, aynı zamanda hukuki sonuçlar doğuran, sosyal güvenlik yardımları ve işveren yükümlülükleri ile bağlantılı bir durum olarak ele alır. Tanım oldukça kapsamlıdır ve işyeri dışındaki görevler, emzirme izni ve işverenin sağladığı taşıma gibi durumları da içine alarak uygulamada koruyucu bir yaklaşım benimser.

Uluslararası tanımlar (ILO, EUROSTAT, OSHA) genellikle iş kazasının “*ani*”, “*beklenmedik*”, “*harici*” ve “*zarar verici*” niteliklerine vurgu yapmaktadır. Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tanımı, şiddet içeren olaylar gibi olağandışı durumları da kapsayacak şekilde geniş yorumlanmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi (OSHA) ve Sağlık ve Güvenlik İdaresi (HSE) gibi kurumlar ise iş ortamındaki her türlü maruziyetin etkisini dikkate alarak, hem iş kazalarını hem de meslek hastalıklarını tanım kapsamına almaktadır.

Kıta Avrupası ve Anglo-Sakson hukuk sistemleri arasındaki temel farklılardan biri, Anglo-Sakson sistemlerinde işverenin sorumluluğunun daha geniş biçimde tanımlanması ve yargı süreçlerinin büyük ölçüde içtihatlarla dayanmasıdır. Türkiye’nin sosyal güvenlik sistemi ise Kıta Avrupası hukuk geleneğini benimsemekte ve sosyal güvenlik korumasını daha açık ve normatif düzenlemelerle sağlamaktadır.

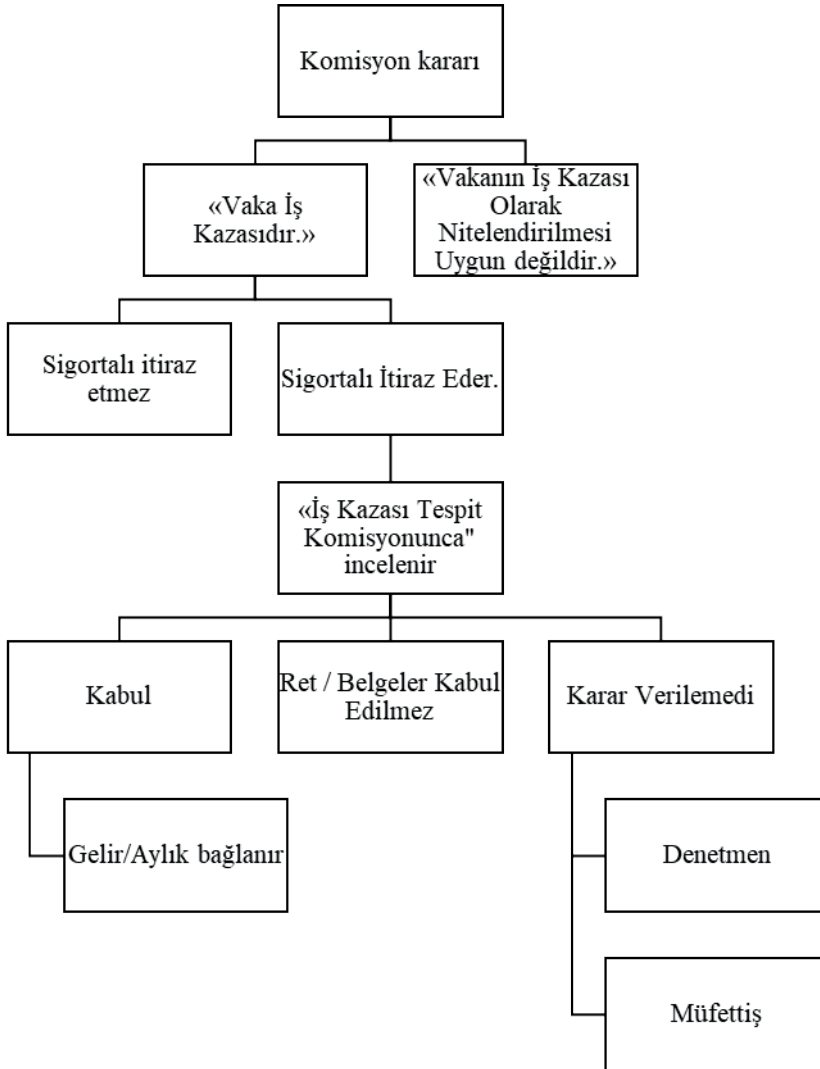
Sonuç olarak, tanımlar arasında küçük farklılıklar bulunsa da genel eğilim, işçinin korunmasını esas alan, işle bağlantılı her türlü zararı kapsayan ve sosyal güvenlik sistemi ile doğrudan ilişkili bütüncül bir yaklaşımı işaret etmektedir. Bu çerçevede iş kazası, yalnızca fiziksel bir olay olmanın ötesinde, sosyal, hukuki ve ekonomik sonuçları bulunan çok boyutlu bir olgudur.

Bu tanımdan yola çıkarak iş kazasının dört temel unsuru olduğu söylenebilir:

- Kazaya uğrayanın sigortalı olması,
- Kazanın belirli hâllerden birinde gerçekleşmesi,

- Bedensel ya da ruhsal bir zararın oluşması,
- Bu zarar ile olay arasında uygun bir illiyet bağının bulunması.

İş kazasının hukuken tespiti, sadece sosyal güvenlik yardımlarının sağlanmasıyla sınırlı kalmamakta; aynı zamanda işverenin tazminat sorumluluğu, cezai sorumluluk ve kamu idaresinin denetim yükümlülüğü gibi çok yönlü sonuçlara yol açmaktadır.



Şekil 7. İş Kazası İnceleme Şeması

Şekil 7, iş kazası tespit sürecini gösteren karar ağacını sistematik biçimde ortaya koymaktadır. Süreç, ilgili komisyonun olayın iş kazası olup olmadığına dair verdiği kararla başlar. Komisyon, kazayı iş kazası olarak kabul edebilir ya da bu nitelendirmenin uygun olmadığını belirtebilir. Komisyonun iş kazası kararını kabul etmesi ve sigortalının bu karara itiraz etmemesi durumunda süreç tamamlanmış sayılır. Ancak, sigortalı karara itiraz ederse ya da komisyon olayın iş kazası olmadığını bildirirse, durum “İş Kazası Tespit Komisyonu” tarafından yeniden değerlendirilir. Bu komisyonun incelemesi sonucunda üç farklı sonuç ortaya çıkabilir: Birincisi, olay iş kazası olarak kabul edilerek sigortalıya gelir veya aylık bağlanır; ikincisi, itiraz reddedilir veya dosya içeriğinin yetersiz olması nedeniyle süreç olumsuz sonuçlanır; üçüncüsü ise komisyon karara varamaz ve dosya, daha kapsamlı bir inceleme yapılması amacıyla denetmen ya da müfettişe sevk edilir. Bu çok aşamalı ve sistematik yapı, iş kazalarının değerlendirilmesinde adaletin ve titizliğin sağlanmasına yönelik kurumsal bir mekanizmanın varlığını göstermektedir.

4.2. İlliyet Bağı ve Yargı Kararları

İş kazalarının sosyal güvenlik hukukundaki tanımı kadar, zarar ile olay arasındaki nedensellik (illiyet) bağının varlığı da büyük önem taşımaktadır. Bir olayın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için yalnızca olayın meydana gelmiş olması yeterli olmayıp; bu olay ile ortaya çıkan zarar arasında hukuken kabul edilebilir bir sebep-sonuç ilişkisinin bulunması zorunludur. Hukuki terminolojide illiyet, zarar verici olay ile meydana gelen zarar arasındaki neden-sonuç ilişkisini ifade etmektedir (Karaca, 2013). O hâlde, ardışık olayların varlığı tek başına illiyet bağı kurmak için yeterli görülmemekte; bu tür olaylar arasında zaman bakımından yakınlık ve doğrudanlık içeren bir ilişkinin bulunması gerektiği ifade edilebilir.

Sosyal güvenlik temelinde iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için kaza ile ortaya çıkan zarar arasında açıklanabilir ve objektif bir nedenselliğin varlığı şarttır. Ayrıca, iş kazası olayından dolayı işverenin sorumlu tutulabilmesi için, sigortalının maruz kaldığı zarar ile yapılan iş arasında uygun ve doğrudan bir neden-sonuç ilişkisinin bulunması aranır.

Örneğin, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi’nin bir kararında, belediyede temizlik işçisi olarak çalışan bir sigortalının çöp torbasını yüklediği sırada gerçekleşen terör saldırısında hayatını kaybetmesi iş kazası olarak kabul edilmiş, ancak uygun illiyet bağının bulunmaması nedeniyle işveren sorumlu tutulmamıştır. Bu ve benzeri güncel içtihatlar, iş kazasının tespiti ile kazadan doğan zararların kim tarafından karşılanacağı arasında önemli bir ayrım olduğunu ortaya koymaktadır.

İşverenin sorumluluğunun doğması çoğunlukla illiyet bağının “uygun illiyet” düzeyinde ispatına bağlıdır. İşverenin kusuru, ihmali veya yükümlülüğünü ihlal etmesi sonucunda zarar oluşmuşsa, tazmin sorumluluğu gündeme gelmektedir.

4.3. Kaçınılmazlık İlkesi ve Sorumluluk Paylaşımı

İş kazalarının değerlendirilmesinde “*kaçınılmazlık ilkesi*”, işverenin sorumluluğunun sınırlarının belirlenmesi açısından kritik bir rol oynamaktadır. Kaçınılmazlık, olayın işverenin tüm gerekli ve makul önlemleri almasına rağmen, öngörülemeyen ve engellenemeyen sebeplerle gerçekleşmiş olmasını ifade eder. Hukuki anlamda kaçınılmazlık, iş kazasının meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik standartlar çerçevesinde alınması gereken tüm önlemlere rağmen kazanın önlenememesi durumudur (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 1998, Esas No: 7851).

Bununla birlikte, işverenin gerekli herhangi bir önlemi almamış olması halinde olayın kaçınılmaz olduğundan söz edilemez. Kaçınılmazlık ilkesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının oluşumunda işverenin kusur sorumluluğunu tamamen ortadan kaldıracak gibi, sorumluluğu kısmen de hafifletebilmektedir. Örneğin, İç Anadolu Bölgesi’nde meydana gelen ve sigortalıların konteynerlerde yaşadığı bir kazada, kasırganın olağan dışı doğası nedeniyle kısmi kaçınılmazlık değerlendirmesi yapılmıştır.

Yargıtay kararları da göstermektedir ki işverenin sorumluluktan tamamen kurtulabilmesi için yalnızca önlem alması yeterli olmayıp, alınan önlemlerin yeterli, mevzuata uygun ve fiilen etkili olması gerekmektedir. Kaçınılmazlık ilkesinin tespiti genellikle bilirkişi raporları ve müfettiş denetim raporları ile yapılmakta; bu süreçte olayın doğrudan sorumlusu, zararın kapsamı ve müdahale edilebilirliği teknik açıdan da kapsamlı biçimde analiz edilmektedir.

5. İş Kazasının Bildirimi, Tespiti ve Denetim Süreci

5.1. Bildirim Süresi, Şekli ve Yaptırımlar

İş kazası meydana geldiğinde, sigortalıya sağlanan sosyal güvenlik yardımlarının zamanında ve eksiksiz sunulabilmesi için işverenin, kazayı Sosyal Güvenlik Kurumu’na (SGK) bildirmesi zorunludur. Bildirimin şekli, süresi ve sonuçları 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13. maddesi ile ilgili yönetmeliklerde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Kanunun 13. maddesinin ikinci fıkrası ve Ek 5. maddesinin beşinci fıkrası ile Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliği’nin (SSİY) 35. maddesine göre,

iş kazasının kazanın meydana geldiği yerdeki kolluk kuvvetlerine derhal bildirilmesi gerekmektedir. Ardından, kazadan sonraki 3 iş günü içerisinde SGK'ya bildirim yapılması zorunludur. Günümüzde SGK bildirimleri, e-Bildirge sistemi üzerinden elektronik ortamda gerçekleştirilmektedir. 2023 yılı itibarıyla mobil entegrasyonun sağlanmasıyla birlikte, bildirimler e-Devlet ve SGK Mobil uygulamaları üzerinden de yapılabilmektedir. Bu gelişme, özellikle küçük ölçekli işverenler için iş kazası bildirim sürecini kolaylaştırıcı bir unsur olmuştur.

İş kazalarının bildiriminde önemli bir husus da bildirimin şeklidir. 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında iş kazalarının çalışma bölge müdürlüklerine bildirilmesi gerekiyordu. Ancak, 5510 sayılı Kanun ile bu zorunluluk kaldırılarak, iş kazalarının sadece SGK'ya bildirilmesi esası getirilmiştir (İSGK, 2011). SGK'ya yapılan bildirimler açısından, adi posta yoluyla yapılan bildirimlerin Kurum evrak kayıtlarına intikal ettiği tarih itibarıyla yapılmış sayılacağı; taahhütlü, iadeli taahhütlü, acele posta, PTT Alo Post veya PTT Kargo ile yapılan bildirimlerin ise postaya/kargoya verildiği tarihte yapılmış kabul edileceği hükme bağlanmıştır.

Bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi durumunda idari para cezası uygulanmakta ve geçici iş göremezlik ödeneğinin geri alınması gibi yaptırımlar söz konusu olmaktadır. Özellikle 5510 sayılı Kanun'un 4/a kapsamında bulunan sigortalıların iş kazalarının belirtilen sürelerde işverence bildirilmemesi hâlinde, geçici iş göremezlik ödenekleri SGK tarafından işverenden tahsil edilmektedir.

Bunun yanı sıra, iş kazalarını sağlık hizmet sunucularının da SGK'ya bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır. 2024 yılı itibarıyla bu bildirimler MEDULA Provizyon Sistemi üzerinden entegre olarak yapılmakta ve provizyon tipi seçimi iş kazası bildirimine yerine geçmektedir.

5.2. SGK Tespit Süreci (Kısa Vadeli Servis, Komisyon, Denetmen, Müfettiş)

SGK'ya bildirilen her iş kazası vakası, öncelikle kurumun Kısa Vadeli Sigorta Servisi tarafından ön incelemeye tabi tutulur. Bu inceleme süreci, iş kazasının gerçek niteliğinin belirlenmesi ile kusur ve sorumlulukların tespiti açısından kritik bir öneme sahiptir. Kısa Vadeli Sigorta Servisi, işveren tarafından düzenlenen İş Kazası Bildirim Formu, kolluk kuvvetlerince olayla ilgili düzenlenen tutanak ve tanık ifadeleri ile kamu kurum ve kuruluşlarında kaza ile ilgili olarak hazırlanan resmi belge, bilgi ve tutanakları detaylı şekilde inceler. Bu değerlendirme sonucunda iş kazası olup olmadığına karar verilir.

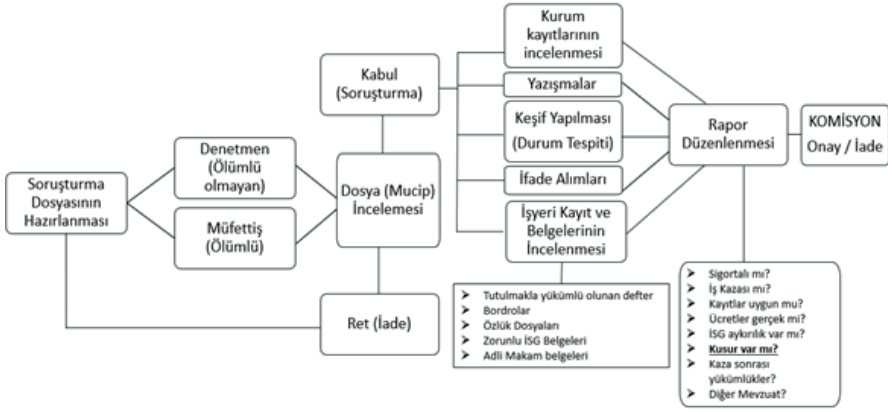
Alınan kararlar, “*Ünitece/Komisyonca Tespit Edilen İş Kazası Karar Tutanağı*” adlı resmi belgeye kaydedilir. Bu tutanakta mutlaka meslek grup numarasının yer alması gerekir; çünkü meslek numarası, çalışma gücü ve meslekte kazanma gücü kaybının oranının belirlenmesinde büyük önem taşımaktadır.

Kısa Vadeli Sigorta Servisi, dosya üzerinde karar veremezse veya taraflardan biri karara itiraz ederse, dosya “*İş Kazası Tespit Komisyonu*”na gönderilir. Komisyon, olayın iş kazası olup olmadığına ilişkin nihai kararı verme yetkisine sahiptir. Bu aşamada taraflar yeni bilgi ve belgeler sunabilirler. Eğer gerekirse, daha kapsamlı inceleme amacıyla dosya SGK Denetmenlerine veya ölümle sonuçlanan vakalarda Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı’na (RTB) iletilir.

5510 sayılı Kanun’un 13. maddesi gereğince, SGK’ya bildirilen olayların iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında SGK Denetmenleri, Müfettişleri ve Bakanlık İş Müfettişleri tarafından soruşturma yapılabilmektedir. Denetmenler ve müfettişler, işyerlerinde fiili denetimler gerçekleştirir; işyeri defter ve belgelerini inceler, ifade alır ve kurumlar arası yazışmaları yürütürler.

Soruşturma sonucunda, olayın iş kazası sayılıp sayılmadığı, iş kazası bildirim yükümlülüğüne uyulup uyulmadığı ve işveren, sigortalı veya üçüncü kişilerin kusur durumları değerlendirilerek rapor hazırlanır. Hazırlanan raporlar, uygulamaya konulmadan önce “rapor okuma komisyonu” ve “olur makamı” tarafından denetlenir. Nihai karara göre tazmin, rücu, kusur oranı belirlenir ve ilgili yaptırım süreçleri başlatılır.

2023 yılı itibarıyla SGK’nın dijital teftiş altyapısı güçlendirilmiş ve denetim süreçleri, elektronik sistemler üzerinden entegre bir şekilde yürütülmeye başlanmıştır.



Şekil 8. İş Kazası Denetim Süreci

Şekil 8, iş kazası gerçekleşmesinin ardından yürütülen denetim sürecini sistematik ve aşamalı olarak göstermektedir. Süreç, öncelikle bir soruşturma dosyasının hazırlanması ile başlar. Olayın ölümle sonuçlanıp sonuçlanmaması durumuna göre dosya, ilgili denetmen veya müfettiş tarafından ele alınır.

Denetim sürecinin ilk aşamasında, “Dosya (Mucip) İncelemesi” yapılır; bu inceleme ile dosyanın kabul edilip edilmeyeceğine karar verilir. İnceleme sonucu dosya ya reddedilir (iade edilir) ya da kabul edilerek soruşturma süreci resmen başlatılır.

Soruşturmanın kabul edilmesinin ardından ilgili kurum kayıtları titizlikle incelenir, gerekli yazışmalar yapılır, olayın meydana geldiği işyerinde keşif gerçekleştirilir ve taraflardan ifade alınır. İş yeri kayıt ve belgelerinin detaylı incelenmesi ise denetim sürecinin en kritik aşamalarından biridir. Bu belgeler arasında zorunlu tutulması gereken defterler, bordrolar, özlük dosyaları, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili belgeler ve adli makam evrakları yer almaktadır.

Tüm inceleme ve araştırmalar tamamlandıktan sonra, denetmen veya müfettiş tarafından kapsamlı bir rapor hazırlanır. Bu rapor, ilgili komisyona sunulur ve komisyon tarafından onaylanır; gerekli durumlarda ise rapor iade edilerek ek inceleme istenebilir.

Süreç sonunda; sigortalılık durumu, kazanın iş kazası olup olmadığı, kayıtların ve ücretlerin doğruluğu, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilip getirilmediği, işverenin kusuru ile kazadan sonraki yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmediği gibi çok sayıda unsur detaylı bir şekilde değerlendirilir.

Bu yapı, iş kazalarının yalnızca bireysel bir olay olmaktan çıkarılarak, kurumsal ve sistematik sorumluluklar çerçevesinde ele alındığını açıkça göstermektedir.

6. İş Kazalarında Hukuki ve İdari Sorumluluk

İş kazaları, sadece fiziksel zararlara yol açan olaylar olmayıp, aynı zamanda hukuki sonuçlar doğuran önemli durumlardır. Bu sonuçlar, işveren, sigortalı ve üçüncü kişiler gibi tarafların kusur derecelerine göre şekillenmekte ve hem idari hem de hukuki sorumlulukları beraberinde getirmektedir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK), bu hususta açık ve kapsamlı düzenlemeler içermekte olup, tarafların hangi durumlarda ve ne şekilde yükümlülüklere tabi tutulacağını detaylı biçimde hükme bağlamaktadır (Süzek, 2020).

6.1. İşverenin Sorumluluğu (Kasıt, İhmal, Peşin Sermaye Değeri)

İş kazalarında işverenin sorumluluğu, hem hukuki hem de mali açıdan önemli yükümlülükler getirir. İşveren, sigortalıya sağlanan sosyal güvenlik yardımlarının Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından işverene rücu edilmesinden ve adli ile idari yaptırımlardan sorumludur (Karaahmetoğlu, 2023).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 21. maddesi ile Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nin 45. maddesinde, işverenin sorumluluğu özellikle iş kazasının işverenin kasıtı ya da iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı hareketi sonucunda meydana gelmesi durumunda ele alınmıştır. Bu durumda, sigortalıya veya hak sahiplerine yapılan ödemeler ve bağlanan gelirlerin, başladığı tarihteki “peşin sermaye değeri” toplamı kadar olan kısmı işverenden tahsil edilir (Tuncay ve Ekmekçi, 2019; Süzek, 2020;).

“Peşin sermaye değeri”, SGK’nın iş kazası nedeniyle bağladığı gelirlerin, gelecekteki toplam yükümlülüğünü, güncel iskonto oranları ve sigortalının yaşı gibi faktörler dikkate alınarak bugünkü değer üzerinden hesaplayan teknik bir kavramdır. Bu hesaplama, işverenin rücu yükümlülüğünün parasal boyutunu belirler (Ataş ve Yılmaz, 2022).

Örnekle açıklamak gerekirse; 30 yaşındaki bir işçi, iş kazası sonucu %80 oranında sürekli iş göremez hale geldiğinde, SGK tarafından bu işçiye aylık 10.000 TL gelir bağlanabilir. Eğer bu gelirin ortalama 30 yıl boyunca devam edeceği varsayılırsa, peşin sermaye değeri yaklaşık olarak 2.000.000 TL civarında hesaplanabilir. İşverenin kusurunun sabit görülmesi durumunda, bu tutar SGK tarafından işverene rücu edilir (Ataş ve Yılmaz, 2022).

5510 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre, işverenin sorumluluğu SGK'nın yaptığı ödemelerle birlikte peşin sermaye değeri toplamı ile sınırlıdır. Bu miktar, hem iç tavan hem de dış tavan kavramlarıyla belirlenen gerçek zararın üst sınırı olarak kabul edilir ve işverene rücu edilecek tutar bu sınırlar çerçevesinde belirlenir (Civan, 2015; Ataş ve Yılmaz, 2022).

Ayrıca, SGK'nın 2012 yılında yayımladığı 32 sayılı genelgeye göre, peşin sermaye değerinin hesaplanmasında TRH 2010 (Türkiye Hayat Tablosu 2010) kullanılmaktadır. Bu tablo, sigortalının yaşına göre yaşam beklentisini belirlemek ve böylece gelirlerin ortalama süresini tahmin etmek için referans alınmaktadır (SGK, 2012).

6.2. Sigortalının Sorumluluğu (Ağır Kusur, Tedavi Kurallarına Uymama)

İş kazalarında sadece işveren değil, sigortalının da kusurlu bulunması mümkündür. Özellikle sigortalının kazaya ağır kusuruyla sebep olması veya tedavi sürecine uymaması durumunda, SGK gelir ödemelerinde kısmi kesintiye gidebilir (Ataş ve Yılmaz, 2022).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 22. maddesi ile Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin (SSİY) 44. maddesi, sigortalının kusur durumunda sosyal güvenlik kapsamındaki ödemelerde azalma ya da kesinti yapılmasını düzenlemektedir (Süzek, 2020).

Sigortalının kusur sorumluluğunun ceza sorumluluğunu doğurup doğurmaması önemlidir. İş kazası nedeniyle sigortalının hastalanması, tedavi süresinin uzaması veya iş göremezlik oranının artması durumunda, hekim raporuna dayanarak sürekli ya da geçici iş göremezlik geliri, tedavi süresi uzadıysa veya iş göremezlik oranı arttıysa dörtte bir oranına kadar kesilebilir (Tuncay & Ekmekçi, 2019).

Eğer sigortalının kastı (kasıtlı davranışı) sabitlenirse, bağlanan gelir %50 oranına kadar indirilebilir. Ayrıca tedavi süresi sonunda hekim tarafından "çalışabilir" raporu olmadan işe dönen sigortalılar için ödenmiş olan gelirlerin tamamı geri talep edilebilir. Bu düzenleme, 5510 sayılı Kanun'un 96. maddesinde açıkça hüküm altına alınmıştır (Karaahmetoğlu, 2023).

Buna ek olarak, iş kazası nedeniyle geçici iş göremezlik geliri alan sigortalı, tedavi gördüğü hekimden tedavinin sona erdiğine dair belge almadan çalışmaya başlarsa ve bu durum tespit edilirse, SGK tarafından ödenen geçici iş göremezlik gelirleri kesilir ve daha önce yapılan ödemeler geri alınır (SGK, 2012).

6.3. Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu

İş kazalarının bazıları, işveren veya sigortalı dışındaki üçüncü kişilerin eylemleri nedeniyle meydana gelebilir. Böyle durumlarda, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya yapılacak ödemelerle bağlantılı olarak, zarara sebep olan üçüncü kişilere kusur oranında rücu edebilir (Ataş ve Yılmaz, 2022).

Anayasa Mahkemesi’nin 2012 tarihli kararı uyarınca, iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan sigortalı ve işvereni dışındaki tüm kişiler üçüncü kişi olarak kabul edilmektedir (Karaahmetoğlu, 2023).

Eğer iş kazası üçüncü kişinin kusuru nedeniyle gerçekleşmişse, SGK, sigortalıya yapılan ödemeler ve bağlanan gelirlerin peşin sermaye değerinin yarısını, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve varsa onları çalıştıranlara rücu eder (Süzek, 2020).

Örneğin, dışarıdan bir yüklenici firmanın arızalı ekipmanı sebebiyle meydana gelen kazalar bu duruma örnek teşkil eder. SGK uygulamalarında üçüncü kişilerin sorumluluğu, kasıt, ağır ihmal ya da kusur ayrımı yapılmaksızın genel “kusur” ilkesi çerçevesinde değerlendirilir (Ataş ve Yılmaz, 2022).

İş kazası soruşturmasında üçüncü kişilerin kusur veya kastı kesinleştiğinde, müfettiş ve denetmen raporlarında 5510 sayılı Kanun’un 21. maddesinin dördüncü fıkrası ve 39. maddesinin birinci fıkrasının uygulanması önerilmekte ve ilgili SGK birimleri tarafından rücu işlemleri başlatılmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2019).

7. İş Kazalarının Sosyal, Ekonomik ve Hukuki Etkileri

İş kazalarının etkileri yalnızca kazaya maruz kalan bireyle sınırlı kalmayıp, kurumsal, sektörel ve toplumsal düzeylerde de önemli sonuçlar doğurmaktadır. Sosyal güvenlik sistemine olan mali yük, iş kazalarının en doğrudan etkilerinden biridir; artan sağlık giderleri, geçici ve kalıcı iş göremezlik ödemeleri ile erken emeklilikler finansman dengesini zorlamaktadır.

Ekonomik açıdan iş kazaları, işletmelerde üretim kayıplarına, iş gücü verimliliğinin düşmesine ve dolayısıyla sektörel rekabet gücünün azalmasına neden olmaktadır. Ayrıca iş kazaları, işverenler için cezai ve hukuki yaptırımları da beraberinde getirerek işletme maliyetlerini artırır.

Sosyal etkiler ise iş kazası yaşayan çalışanların ve ailelerinin yaşam kalitesinde azalma, psikolojik travmalar, gelir kaybı ve sosyal dışlanma gibi sonuçlarla ortaya çıkar. Toplumsal düzeyde ise iş kazaları, iş güvencesi

ve çalışma koşullarına dair farkındalığı artırmakla birlikte, iş güvenliği kültürünün gelişmesini zorunlu kılmaktadır.

Hukuki açıdan, iş kazaları işverenlerin ve üçüncü kişilerin sorumluluğunun tespiti, tazminat davaları ve idari yaptırımlar yoluyla iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanması bakımından kritik öneme sahiptir. Bu kapsamda iş kazaları, yargı sisteminin yoğunlaştığı alanlardan biri haline gelmiş, işçi haklarının korunması için hukuki süreçlerin etkin işletilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Sonuç olarak, iş kazalarının sosyal, ekonomik ve hukuki etkileri birbirini besleyen ve geniş kapsamlı sonuçlar doğuran bir bütünlük oluşturmaktadır. Bu etkilerin etkin şekilde yönetilmesi, sadece bireylerin değil, aynı zamanda toplumun ve ekonomik sistemin sürdürülebilirliği için büyük önem taşımaktadır.

7.1. Sigortalı Açısından

İş kazaları, sigortalı bireylerin sadece fiziksel sağlıklarını değil, aynı zamanda ekonomik, psikolojik ve sosyal yaşamlarını da derinden etkileyen çok boyutlu olaylardır. Kazaya uğrayan sigortalı, genellikle geçici veya kalıcı iş göremezlik durumuyla karşılaşmakta ve bu durum önemli gelir kayıplarını beraberinde getirmektedir.

Özellikle sürekli ya da geçici gelir kaybı, iş kazalarının en yaygın ve doğrudan etkilerindendir. Geçici süreyle çalışamayan veya kalıcı iş göremezlik yaşayan sigortalılar, iş gücünden uzak kaldıkları süre boyunca önemli ekonomik sıkıntılar yaşamaktadır. Bu gelir kayıpları, uzun vadede bireylerin ekonomik bağımsızlığını zayıflatmakta ve iş hayatına yeniden dönmelerini güçleştirmektedir. Galizzi, Leombruni ve Pacelli (2023) tarafından yapılan çalışmalar, kalıcı iş gücü kaybı yaşayan bireylerin gelirlerinde yıllar boyu süren kayıplar olduğunu ve bu durumun yaşam standartlarında kalıcı düşüslere yol açtığını ortaya koymaktadır.

Bunun yanı sıra, iş kazaları ruhsal ve sosyal açıdan da derin etkiler bırakmaktadır. Sigortalılar, yaşadıkları fiziksel travmanın ötesinde, psikolojik sorunlarla da mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Depresyon, anksiyete ve ösuygı kaybı gibi psikolojik rahatsızlıklar iş kazalarının önemli sosyal sonuçları arasında yer almaktadır. Cole (2012), iş kazalarının bireylerin sosyal sermayesini, psikolojik dayanıklılığını ve toplumsal işlevselliğini olumsuz yönde etkilediğini vurgulamaktadır.

Sosyal açıdan ise iş kazalarının etkileri sigortalı bireylerin yakın çevresi ve toplum üzerinde de hissedilmektedir. Dembe (2001), iş kazalarının aile içi rollerin değişmesi, sosyal destek ağlarının zayıflaması ve toplumsal izolasyon

gibi görünmeyen ama kalıcı sosyal sonuçlar doğurduğunu belirtmektedir. Bu durum, bireyin sosyal çevresinden uzaklaşmasına ve psikolojik yalnızlık yaşamasına neden olmaktadır.

Özellikle kalıcı iş göremezlik yaşayan sigortalılarda, gelir kaybı daha derin ve uzun süreli olmaktadır. Galizzi ve arkadaşlarının (2023) araştırması, bu bireylerin toplam gelirlerinin uzun vadede yaklaşık %20–25 oranında azaldığını ve bu durumun yaşam kalitelerinde önemli bir düşüşe yol açtığını göstermektedir. Bu nedenle iş kazalarının sigortalılar üzerindeki ekonomik ve psikososyal etkilerinin etkin biçimde ele alınması, sosyal politikalar ve rehabilitasyon süreçleri açısından kritik önem taşımaktadır.

7.2. İşveren Açısından

İş kazalarının işverene etkileri yalnızca maddi kayıplarla sınırlı kalmaz; aynı zamanda operasyonel aksaklıklar ve itibari zararlar gibi geniş kapsamlı sonuçlar da doğurur. Kısa vadede, kazanın yarattığı üretim duruşları, iş gücü kaybı ve ekipman hasarları tamirat ve yenileme maliyetlerini beraberinde getirir (Cole, 2012). Orta ve uzun vadede ise, SGK ve Çalışma Bakanlığı gibi kurumların yoğun denetimleri, hukuki süreçler, idari para cezaları ve tazminat yükümlülükleri işvereni önemli finansal yüklerle karşı karşıya bırakabilir. Ayrıca, iş kazalarının ardından SGK teşviklerinden yararlanamamak gibi ek maliyetler ortaya çıkabilir (Cole, 2012; Galizzi ve ark., 2023).

Marka itibarı açısından da iş kazalarının olumsuz etkileri büyüktür. Dijital medya ve sosyal platformların yaygınlaşmasıyla birlikte, iş kazaları özellikle yüksek riskli sektörlerde (yapı, enerji, madencilik, taşımacılık gibi) “güvensiz işveren” algısının oluşmasına ve markanın güvenilirliğinin zedelenmesine yol açmaktadır (Dembe, 2001).

Devlet açısından ise iş kazaları, sosyal güvenlik sistemine ek mali yükler getirmekle kalmayıp sağlık, denetim ve yargı sistemlerinde yoğunluk ve tıkanmalara sebep olmaktadır (Cole, 2012). Beşeri sermayenin zarar görmesi ve üretkenlik kaybı, ekonomik anlamda önemli sonuçlar doğurur. ILO verilerine göre, iş kazaları ve meslek hastalıklarının dünya genelindeki ekonomik kaybı, küresel Gayri Safi Yurtiçi Hasıla’nın yaklaşık %4’üne karşılık gelmektedir (Dembe, 2001).

Özellikle inşaat ve metal sanayii gibi riskli sektörlerde kayıt dışı istihdamın yaygın olması, Sosyal Güvenlik Kurumu’nun finansal dengesini olumsuz etkilerken, devletin etkin denetim yapmasını da zorlaştırmaktadır (Galizzi ve ark., 2023). Ayrıca, iş kazaları nedeniyle açılan tazminat ve ceza davaları, yargı sistemindeki iş yükünü artırmakta, adalet süreçlerinin gecikmesine ve yargı verimliliğinin düşmesine neden olmaktadır. Bu durum,

kamu kurumları üzerinde yapısal bir baskı oluşturmakta ve sosyal ile idari sonuçların yönetilmesini güçleştirmektedir (Dembe, 2001).

8. Değerlendirme ve Politika Önerileri

8.1 Mevzuatın Sadeleştirilmesi ve Uyumlaştırılması

Türkiye’de iş kazalarına ilişkin normatif çerçeve, 5510 sayılı Kanun’un yanı sıra 6331, 4857, 1475 ve çok sayıda ikincil düzenleme ile parçalı bir yapı sergilemektedir. Bu da hem işverenlerin hem de çalışanların yükümlülük ve haklarını takip etmesini güçleştirmektedir.

Bilindiği üzere iş kazası tanımı SSGSSK’nın 13’üncü maddesinde yapılsa da yapılacak yardımlardan faydalanmanın unsurları gibi anlaşılmaktadır. Bu tanımın ve yardımlardan faydalanmanın en temel koşulu sigortalı olmaktır. Ancak her ne kadar geniş bir kesimi içine alsın da birçok sektörde çalışanlar sigortalılar arasında sayılmamaktadır.

Politika önerisi

- İş kazası tanımı ve kapsamı, tek bir “Çatı Sosyal Sigortalar Yasası” içinde sadeleştirilerek açık ve sektör ayrımı gözetmeyen bir dile kavuşturulmalıdır.
- 6331 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun arasında yer yer ortaya çıkan kavram çakışmaları (bildirim süreleri, idari para cezaları vb.) kaldırılmalıdır.
- Sigortalılık tanımı, platform ekonomisi ve “gig-çalışma” modellerini de içerecek biçimde güncellenmelidir.

8.2 Denetim Kapasitesinin Artırılması

SGK ve Çalışma Bakanlığı denetim birimleri, özellikle KOBİ yoğun sektörlerde iş kazası riskini proaktif olarak yönetmekte yetersiz kalmaktadır.

Ayrıca SGK’nın bürokratik yapısının olması gerektiği gibi esnek olamaması, personelin uygulayacağı mevzuatın açık olmaması, ... denetim ve kontrol mekanizmasındaki personelinin azlığı, bu kadrolarda taşra ve merkez ayrımının yapılması... Kurumun iş kazalarında daha titiz ve hassas davranılmasını engellediğini düşündürmektedir.

Politika önerisi

- SGK, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ile koordineli “sektör-bazlı risk haritaları” oluşturmali; yüksek riskli işyerlerine yönelik teftiş sıklığı artırılmalıdır.
- Denetmen kadroları güçlendirilirken dijital denetim (e-Teftiş) modüllerinin kullanımına öncelik verilmelidir.
- İşverenlere yönelik “ön-uyarı” ve “yerinde rehberlik” mekanizmaları geliştirilerek cezadan önce düzeltme fırsatı tanınmalıdır.

8.3 SGK’nın Şeffaflık ve Dijitalleşme Hedefleri

2023 SGK Faaliyet Raporuna göre, e-Bildirge üzerinden iş kazası bildirim oranı %91’e yükselmiştir; ancak veri kalitesi ve kamuya açık raporlamada hâlâ eksikler vardır.

Her ne kadar SGK bilgilendirici ve bilinçlendirici faaliyetlerde bulunsa da bu eksiklikleri önleyememektedir. ... Kanımızca başta iş kazaları olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği alanında toplumun her kesimini kapsayan eğitim ve bilinçlendirme faaliyetlerinin artırılması katlanılan maliyetlerin azaltılmasında etkili olacaktır.

Politika önerisi

- Yıllık iş kazası istatistikleri, “açık veri” formatında ilçeye kadar inen ayrıntı ve dinamik gösterge panelleriyle yayımlanmalıdır.
- SGK Mobil’e iş kazası anlık bildirim ve olay fotoğraf/video ekleme modülü eklenerek delil bütünlüğü sağlanmalıdır.
- MEDULA, e-Rapor ve e-Teftiş entegrasyonu tek “İş Kazası Dijital Platformu”nda birleştirilmelidir.

8.4 Kayıt Dışılıkla Mücadele ve KOBİ-Odaklı Çözümler

Türkiye’de kayıt dışı istihdam oranı 2023 itibarıyla %27,8’dir ve iş kazası bildirimlerinin önemli bölümü bu alanın dışında kalmaktadır.

Yapılan çalışma esnasında iş kazalarının, işletmelerin büyüklüğü fark etmeksizin meydana geldiği, ancak yaygın olarak, küçük ve orta ölçekli işletmelerde yaşandığı görülmüştür... küçük işletmelerin çoğunun fazla sermaye gerektirmemesi nedeniyle hareketli bir yapıya sahip olması... kayıt dışılık olgusunun fazla olması ile denetimden uzak kalması hususları da eklenebilir.

Politika önerisi

- Mikro ve küçük işletmelere yönelik “İSG Mikro Teşviği”: SGK prim indirimi, ücretsiz İSG danışmanlığı ve ekipman hibesi paketleri sunulmalıdır.
- Kayıt dışı işçi çalıştıran işletmelere “beyaz listeye geçiş” programı: belli süre uyum planı sunanlara idari para cezalarında kademeli af uygulanmalıdır.
- Yerel oda ve kooperatiflerle iş birliği yapılarak “Mahalle İSG Elçisi” modeline geçilmelidir; bu elçiler bildirim, eğitim ve ilk-denetim görevini üstlenebilir.

9. Sonuç

İş kazaları, modern toplumların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki en önemli sorunlarından biri olarak öne çıkmaktadır. Bu tür olaylar yalnızca bireylerin yaşadığı mağduriyetlerle sınırlı kalmamakta; aynı zamanda ekonomik verimlilik, toplumsal huzur, kamu kaynakları ve yargı sistemleri üzerinde geniş kapsamlı etkiler yaratmaktadır. Türkiye’de iş kazalarının sıklığı ve yol açtığı sonuçlar, bu alanda yalnızca yasal düzenlemelerin yeterli olmadığını; etkin uygulamaların, güçlü denetim mekanizmalarının ve toplumda yaygın bir bilinçlenmenin gerekliliğini açıkça ortaya koymaktadır.

Devlet açısından söz konusu maliyetler; sağlık ve sosyal güvenlik harcamalarının yanı sıra, beşerî sermayenin zarar görmesi ve ülke gelirinin azalması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Tüm bu maliyetler ve doğan haklar çerçevesinde sosyal güvenlik kavramı önem kazanmaktadır. Zira sigortacılık anlayışı temelinde işleyen sosyal güvenlik sistemi, tarafları karşılayabilecekleri kayıplara karşı koruma altına almayı amaçlamaktadır. Türkiye’de bu sistem, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) aracılığıyla yürütülmektedir.

Sosyal güvenlik sisteminin temel amacı, çalışanların karşılaştığı riskleri önlemek ve toplumsal düzeyde sosyal adaleti sağlamaktır. Bu sistem yalnızca iş kazaları sonrası tazminat ödeyen pasif bir mekanizma değil; aynı zamanda önleyici, eğitici ve düzenleyici işlevleriyle kapsamlı bir güvenlik ağı oluşturmalıdır. Özellikle kısa vadeli sigorta kolları kapsamında yer alan iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası, işçilerin maruz kalabileceği riskleri en aza indirmeyi ve ortaya çıkan zararları telafi etmeyi hedeflemektedir. Ancak bu hedeflerin tam anlamıyla gerçekleştirilebilmesi için sosyal güvenlik sisteminde yapısal dönüşümlere ihtiyaç duyulduğu açıktır.

İş kazası gibi beklenmeyen durumlarda, sigortalıların ve işverenlerin sosyal güvenlik sistemi içerisindeki hak ve yükümlülüklerini yeterince bilmemesi;

karşılaşılabilecek sorunların ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ile yaşanan anlaşmazlıkların artmasına neden olmaktadır. Her ne kadar SGK tarafından bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri yürütülse de, bu faaliyetler mevcut eksiklikleri tam anlamıyla gidermede yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliği alanında toplumun tüm kesimlerini kapsayan eğitim programlarının ve farkındalık artırıcı çalışmaların yaygınlaştırılması, karşılaşılan sosyal ve ekonomik maliyetlerin azaltılmasında önemli bir rol oynayacaktır.

Çağımızın sunduğu dijital ve sosyal medya olanakları göz önünde bulundurulduğunda, mevcut yöntemlerin yanı sıra sosyal medyada dikkat çekici kampanyalar ve etkinlikler düzenlemek, toplumun konuya olan ilgisini artırmak açısından faydalı olabilecektir. Ayrıca, sosyal güvenlik kurumlarının dijitalleşme çabaları (örneğin e-bildirge, e-rapor ve mobil SGK uygulamaları) sistemin hızını ve erişilebilirliğini artırmakla birlikte, bu teknolojilerin eşit ve etkin kullanımı konusunda hâlen çeşitli sorunlar yaşanmaktadır. Özellikle kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu sektörlerde iş kazalarının bildirimi ya eksik kalmakta ya da istatistiklere tam olarak yansımamaktadır. Bu durum, hem SGK’nın mali dengesini bozmakta hem de sosyal güvenlik sistemine duyulan güveni zayıflatmaktadır.

Öte yandan, işverenler açısından değerlendirildiğinde; iş kazalarının neden olduğu üretim kesintileri, idari para cezaları, hukuki süreçler ve kamuoyu baskısı gibi unsurlar, işletmelerin kurumsal itibarını ciddi biçimde zedelemektedir. Yapılan bilimsel araştırmalar, iş sağlığı ve güvenliği alanına yapılan yatırımların, iş kazalarının doğurduğu maliyetlerle kıyaslandığında oldukça düşük olduğunu açık biçimde ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler açısından iş sağlığı ve güvenliği teşviklerinin artırılması ve kapsamlı rehberlik hizmetlerinin sunulması büyük önem arz etmektedir.

Bilindiği üzere, iş kazası tanımı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13’üncü maddesinde yapılmakla birlikte, yapılacak sosyal güvenlik yardımlarından faydalanmanın temel koşulu sigortalı olmaktır. Ne var ki, geniş kapsamlı olmasına rağmen birçok sektörde çalışanlar sigortalı kapsamına girmemektedir. Bu nedenle yasama organının, iş sağlığı ve sosyal güvenlik mevzuatını daha kapsayıcı hale getirmek üzere, toplumdaki tüm çalışanları güvence altına alacak düzenlemeler yapması gerekmektedir. Böylece hem sosyal adalet tesis edilecek hem de iş kazalarının ekonomik ve sosyal etkileri azaltılabilecektir.

Ayrıca, Sosyal Güvenlik Kurumu’nun (SGK) iş kazalarına ilişkin verileri daha şeffaf, detaylı ve ilişkilendirilebilir biçimde; sektörel, işkolu ve temel

nedenler gibi kırılımlar üzerinden paylaşması, akademik araştırmalar, kamu politikası geliştirme süreçleri ve risk analizleri açısından çok daha sağlam bir veri altyapısı oluşturacaktır. 2023 yılı verilerinde yer alan 540.000'i aşkın iř kazasının nedenleri, zaman aralıkları, sektörel dağılımları ile ölüm ve yaralanma oranları gibi ayrıntılar, etkin politika önerilerinin oluşturulmasında vazgeçilmez bilgi kaynakları arasında yer almaktadır.

Sonuç olarak, Türkiye'nin sosyal güvenlik sistemi; mevzuat altyapısı ve kurumsal deneyim açısından sağlam bir zemin sunmakla birlikte, bu temelin ancak uygulamada bütüncül ve sistematik bir strateji ile desteklenmesi hâlinde etkinliğini artırabileceği açıktır. SGK'nın daha proaktif, şeffaf, kapsayıcı ve veri odaklı bir yapıya kavuşması; işverenlerin sorumluluk bilinciyle hareket etmesi; çalışanların hak ve yükümlölüklerini yeterince bilmesi ve toplumun bu alanda bilinçlendirilmesi, iř kazalarının ülke gündemindeki ağırlığını azaltmada belirleyici olacaktır. Sosyal güvenlik, yalnızca bir devlet politikası değil; aynı zamanda temel bir insan hakkıdır. Bu hakkın gerçek anlamda hayata geçirilebilmesi için bireyler, kurumlar ve tüm toplumsal paydaşlar olarak hepimize önemli sorumluluklar düşmektedir.

Kaynaklar

- Amoadu, M., Ansah, E. W., & Sarfo, J. O. (2023). Influence of psychosocial safety climate on occupational health and safety: A scoping review. *BMC Public Health*, 23(1), 1344. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-16414-0>
- Ataş, E., & Yılmaz, P. T. (2022). İş kazalarında işverenin sorumluluğu: Sosyal güvenlik hukuku açısından bir değerlendirme. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 12(2), 307–326.
- Buğra, A., & Adar, S. (2008). Social policy change in Turkey: Towards a fragmented welfare state. *New Perspectives on Turkey*, 38, 43–69.
- Buğra, A., & Keyder, Ç. (2006). *New poverty and the changing welfare regime of Turkey*. UNDP Türkiye Raporu.
- Bulat, P. (2008). Occupational injuries. In W. Kirch (Ed.), *Encyclopedia of public health* (pp. 1030–1032). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-5614-7_2408
- Ceylan, H., & Ceylan, H. (2012). Analysis of occupational accidents according to the sectors in Turkey. *Gazi University Journal of Science*, 25(4), 909–918.
- Civan, O. E. (2015). İş kazası veya meslek hastalığından doğan rücu davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında sorumluluğun kapsamı ve müteselsil sorumluluk. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 64(4), 1015–1070.
- Cole, H. P. (2012). Workplace injury and illness, safety engineering, economics and social capital. In R. J. Gatchel & I. Z. Schultz (Eds.), *Handbook of occupational health and wellness* (pp. 267–295). Springer US. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4839-6_14
- Çetin, M. (2015). Türkiye’deki İş Kazaları ve İşçi Ölümlerinin Ekonomik Boyutu ve Politika Önerisi. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, (51), 1–29.
- Dembe, A. E. (2001). The social consequences of occupational injuries and illnesses. *American Journal of Industrial Medicine*, 40(4), 403–417. <https://doi.org/10.1002/ajim.1113>
- Demir, E. (2009). *Metal iş kolunda meydana gelen iş kazaları ve iş kazalarının oluşturduğu kayıpların ekonomik yönden analizi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul.
- Resmî Gazete. (2006, Haziran 16). *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (Kanun No: 5510)*. T.C. Resmî Gazete (Sayı: 26200). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm>
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.

- EUROSTAT. (2013). *European statistics on accidents at work (ESAW) — Methodology*. Publications Office of the European Union. <https://ec.europa.eu/eurostat> (Erişim tarihi: 26 Mayıs 2025)
- Galizzi, M., Leombruni, R., & Pacelli, L. (2023). Severe work disabilities and long-lasting losses. *Labour Economics*, 85, 102432. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102432>
- Ginneken, W. van. (1999). Social security for the informal sector: A new challenge for the developing countries. *International Social Security Review*, 52(1), 49–69.
- Gökbayrak, Ş. (2022). Sosyal güvenlik sistemlerinin evrimi ve Türkiye uygulaması. *Çalışma ve Toplum*, 72(4), 115–132.
- Gülen, B. (2023). *Esnek çalışma biçimleri açısından iş kazası kavramı* (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi.
- Hashemian, S. M., & Triantis, K. (2023). Production pressure and its relationship to safety: A systematic review and future directions. *Safety Science*, 159, 106045. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106045>
- Health and Safety Executive (HSE). (n.d.). *RIDDOR: Reporting of injuries, diseases and dangerous occurrences regulations*. <https://www.hse.gov.uk> (Erişim tarihi: 26 Mayıs 2025)
- Horozoğlu, K. (2012). *İş kazalarının iş sağlığı ve güvenliği açısından analizi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- International Labour Office (ILO). (2018). *Occupational safety and health in global value chains starterkit: Assessment of drivers and constraints for OSH improvement in global value chains and intervention design*. ILO.
- International Labour Organization (ILO). (1952). *Social Security (Minimum Standards) Convention (No. 102)*.
- International Labour Organization (ILO). (1998). *Resolution concerning statistics of occupational injuries resulting from occupational accidents*. 16th International Conference of Labour Statisticians, Geneva.
- International Labour Organization (ILO). (2001). *Recording and notification of occupational accidents and diseases*. Geneva: ILO. <https://www.ilo.org> (Erişim tarihi: 27 Mayıs 2025)
- International Labour Organization (ILO). (2017). *World social protection report 2017–19*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO). (2023). *Occupational safety and health and the working environment*. <https://www.ilo.org> (Erişim tarihi: 27 Mayıs 2025)
- International Labour Organization (ILO). (2023). *A call for safer and healthier working environments*. <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/>

groups/public/@cd_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_903140.pdf

International Social Security Association (ISSA). (2016). *ISSA guidelines on prevention of occupational risks*. Geneva: ISSA.

Isik, V., & Ozdemir, M. C. (2024). Analysis of the relationship between unregistered employment and occupational accidents in Turkey. *Work*, 79(4), 2075–2085.

İŞKUR. (2023). *İşsizlik Sigortası Fonu Raporları*. <https://www.iskur.gov.tr> (Erişim tarihi: 28 Mayıs 2025)

Jeong, K., Yu, C., Lee, D., & Kim, S. (2023). A computational model for simulating the performance of UAS-based construction safety inspection through a system approach. *Drones*, 7(12), 696. <https://doi.org/10.3390/drones7120696>

Kalid, K. S., Naji, G. M. A., & Savita, K. S. (2024, October). Metaverse in occupational health and safety. In *International Conference on Science Technology and Social Sciences–Social Science Track (ICONSTAS-SS 2023)* (pp. 74–83). Atlantis Press. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-314-7_9

Karaahmetoğlu, A. (2023). Covid-19 bağlamında iş sağlığı ve güvenliği açısından işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü üzerine bir değerlendirme. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 13(2), 301–319.

Karaca, A. (2013). *Türk sosyal güvenlik hukukunda iş kazası kavramı* (Yayınlanmış yüksek lisans tezi). Erzincan Üniversitesi.

Karadeniz, O. (2012). Dünya’da ve Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıkları ve sosyal koruma yetersizliği. *Çalışma ve Toplum*, 3(34), 15–73.

Kerswell, T., & Pratap, S. (2019). *Worker cooperatives in India*. Palgrave Macmillan.

Kılış, İ. (2013). İş sağlığı ve güvenliği’nde yeni bir dönem: 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu. *İş-Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(1).

Kızılova, A. T. (2015). *Türkiye’de genel sağlık sigortası: Gelişimi, uygulanması ve sorunları* (Yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Koç, M., & Akbıyık, N. (2011). Türkiye’de iş kazalarının maliyetleri ve çözüm önerileri. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 2(2), 129–175.

Korkmaz, O. (2011). İş kazaları ile verimlilik arasındaki ilişki: Türkiye Taşkömürü Kurumu örneği. *Journal of Taşar University*, 6(23), 3805–3813.

Korkusuz, M. (2021). Sosyal güvenlik hukukunda iş kazasının tanımı ve unsurları. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 25(2), 341–360. <https://doi.org/10.33483/jauh.977277>

- Leigh, J. P. (2011). Economic burden of occupational injury and illness in the United States. *Milbank Quarterly*, 89(4), 728–772. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0009.2011.00648.x>
- Leso, V., Fontana, L., & Iavicoli, I. (2018). The occupational health and safety dimension of Industry 4.0. *La Medicina del Lavoro*, 109(5), 327. <https://doi.org/10.23749/mdl.v109i5.7486>
- Levine, D. I., Toffel, M. W., & Johnson, M. S. (2012). Randomized government safety inspections reduce worker injuries with no detectable job loss. *Science*, 336(6083), 907–911. <https://doi.org/10.1126/science.1215191>
- Ludus Global. (2023). *Consequences of workplace accidents for companies: Loss of reputation*. <https://www.ludusglobal.com> (Erişim tarihi: 20 Haziran 2025)
- Medeni, I., Alagiüney, M. E., & Medeni, V. (2024). Occupational injuries among healthcare workers: A nationwide study in Turkey. *Frontiers in Public Health*, 12, 1505331. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1505331>
- O'Leary, P., Boden, L. I., Seabury, S. A., Ozonoff, A., & Scherer, E. (2012). Workplace injuries and the take-up of social security disability benefits. *Social Security Bulletin*, 72(3).
- Occupational Safety and Health Administration. (2023). *Benefits of the OSHA On-Site Consultation Program: An economic analysis* [Working paper, June 2023]. U.S. Department of Labor.
- OECD. (2023). *Informality and globalisation: In search of a new social contract*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264231119-cn>
- Ofluoglu, G., & Dogru, T. (2011). Türkiye’de inşaat işkolundaki iş kazalarının ekonomik boyutları. *Kamu-İş*, 11(4), 183–218.
- Ofluoglu, G., & Uysal, F. (2000). İş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklanan psiko-sosyal sorunların dışsal maliyeti. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 5(4), 1–8.
- Occupational Safety and Health Administration. (2022). *OSHA recordkeeping handbook: The regulation and related interpretations*. U.S. Department of Labor. <https://www.osha.gov> (Erişim tarihi: 25 Mayıs 2025)
- Önder, S., Suner, N., & Önder, M. (2011). Madencilik sektöründe meydana gelen iş kazalarının risk değerlendirme karar matrisi ile incelenmesi. *Türkiye*, 22, 399–406.
- Özdemir, A. (2011). *Sosyal güvenlik hukuku*. Seçkin Yayıncılık.
- Özdemir, A. (2020). *Sosyal güvenlik hukuku* (2. basım). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Özkan, Y. (2023). Money as justice: Work-related deaths, victim workers’ families, and injustice in Turkey. *Law & Social Inquiry*, 48(1), 262–291. <https://doi.org/10.1017/lsi.2022.39>

- Probst, T. M., & Graso, M. (2013). Pressure to produce = Pressure to reduce accident reporting? *Accident Analysis & Prevention*, 59, 580–587. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2013.07.003>
- Resmî Gazete. (2006, 16 Haziran). *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (Kanun No: 5510)*. Sayı: 26200.
- Seabury, S. A., Scherer, E., O’Leary, P., Ozonoff, A., & Boden, L. (2014). Using linked federal and state data to study the adequacy of workers’ compensation benefits. *American Journal of Industrial Medicine*, 57(10), 1165–1173. <https://doi.org/10.1002/ajim.22365>
- SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu). (2012). *Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Yayı - 32 Sayılı Genelge*. Ankara.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). (2023). *2023 yılı istatistik yıllığı*. <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4> (Erişim tarihi: 26 Mayıs 2025)
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). (2023). *SGK İstatistik Yıllıkları: 2023 İş kazaları ve meslek hastalıkları istatistikleri*.
- Süzek, S. (2020). *İş hukuku* (18. baskı). Beta Yayınları.
- Tammam, Y. (2013). *Analysis of occupational safety and health practices on construction sites in Türkiye: Field study* (Yüksek lisans tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü).
- Townsend, P. (2007). The right to social security and national development: Lessons from OECD experience for low-income countries. *International Social Security Review*, 60(4), 29–51. <https://doi.org/10.1111/j.1468-246X.2007.00317.x>
- Tuncay, C., & Ekmekçi, Ö. (2019). *Sosyal güvenlik hukuku dersleri* (16. baskı). Beta Yayınları.
- United Nations. (1948). *Universal Declaration of Human Rights*. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- World Bank. (2001). *Social protection sector strategy: From safety net to spring-board*. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/917281468739447794>
- Yargıtay 21. Hukuk Dairesi. (2016). E. 2015/10624, K. 2016/10981, T. 17.05.2016.
- Yıldırım, N., Gultekin, D., Tilkici, D., & Ay, D. (2022). An institutional system proposal for advanced occupational safety and labor standards in the Turkish construction industry. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), 15113. <https://doi.org/10.3390/ijerph192215113>
- Yılmaz, A. (2017). Sosyal güvenlik hukukunda iş kazası kavramı: Kıta Avrupası ve Anglosakson hukuk sistemlerinden örneklerle Türk hukuku karşılaştı-

- ması. *Sosyal Güvence Dergisi*, (11), 107–127. <https://doi.org/10.21441/sguz.2017.52>
- Yılmaz, F. (2013). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda önleyici yaklaşım ve işverenlerin yükümlülükleri. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24(6) / 25(1–2).
- Yılmaz, G. K., & Başağa, H. B. (2018). Assessment of occupational accidents in construction sector: A case study in Turkey. *Journal of Construction Engineering, Management & Innovation*, 1(2), 95–107.
- Yılmaz, F., & Alp, S. (2016). Underlying factors of occupational accidents: The case of Turkey. *Open Journal of Safety Science and Technology*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.4236/ojsst.2016.61001>
- Žgajnar, K. K., Govekar, K., & Oder, M. (2016). Ergonomic burdens and harms at the workplace of accountants. *International Journal of Sanitary Engineering Research*, 10(1), 34–39.