



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Ayşe İrem KAYA

İŞ KAZALARININ ÖNLENMESİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNİN
ROLÜ ÜZERİNE BİR İNCELEME: İNŞAAT SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2024



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Ayşe İrem KAYA

İŞ KAZALARININ ÖNLENMESİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNİN
ROLÜ ÜZERİNE BİR İNCELEME: İNŞAAT SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

Danışman

Danışman Doç. Dr. Taner AKPINAR

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2024

T.C.
Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Ayşe İrem Kaya'nın bu çalışması, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Servet Gün

Üye (Danışman) : Doç. Dr. Taner Akpınar

Üye : Dr. Öğr. Ü. Nihat Seyhunalp

Tez Başlığı: İş Kazalarının Önlenmesinde İş sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Rolü
Üzerine Bir İnceleme: İnşaat Sektörü Örneği

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : .../.../202...

Mezuniyet Tarihi : 30/05/2024

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İş Kazalarının Önlenmesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Rolü Üzerine Bir İnceleme: İnşaat Sektörü Örneği” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

(İmza)

Ayşe İrem KAYA



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



20 / 05 / 2024

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU BEYAN BELGESİ

Öğrenci Bilgileri	
Adı-Soyadı	Ayşe İrem KAYA
Öğrenci Numarası	202052058010
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Danışman Öğretim Üyesi Bilgileri	
Unvanı, Adı-Soyadı	Doç. Dr. Taner AKPINAR
Doktora Tez Başlığı	İş Kazalarının Önlenmesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Rolü Üzerine Bir İnceleme: İnşaat Sektörü Örneği
Turnitin Bilgileri	
Ödev Numarası	2381939438
Rapor Tarihi	17.05.2024
Benzerlik Oranı	Alıntılar hariç: % 15 Alıntılar dahil: % 19
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE, Yukarıda bilgileri bulunan öğrenciye ait tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 89 sayfalık kısmına ilişkin olarak Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarında belirlenen filtrelemeler uygulanarak yukarıdaki detayları verilen ve ekte sunulan rapor alınmıştır. Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir: (X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylarım. () Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esaslarında öngörülen yüzdeler sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim. Gerekçe: Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlere uygun olarak tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim. Danışman Öğretim Üyesi Doç. Dr. Taner AKPINAR İmza	

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ	iii
GRAFİKLER LİSTESİ.....	iv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	v
ÖZET	vi
ABSTRACT.....	vii
GİRİŞ.....	2

BİRİNCİ BÖLÜM

TEMEL KAVRAM VE KURAMSAL YAKLAŞIM

1.1. İş SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI.....	6
1.2. KURAMSAL YAKLAŞIM.....	11

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARININ NİCEL DURUMU VE MÜCADELE POLİTİKALARI

2.1. İş SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN NİCEL DURUMU.....	16
2.2. MÜCADELE POLİTİKALARI.....	31
2.2.1. YASAL DÜZENLEMELER.....	31
2.2.1.1. Uluslararası Düzeyde Taraf Olunan Düzenlemeler.....	31
2.2.1.1.1. ILO Sözleşmeleri.....	32
2.2.1.1.2. AB Düzenlemeleri	35
2.2.1.2. Ulusal Düzeydeki Yasal Düzenlemeler	36
2.2.1.2.1. 4857 Sayılı İş Kanunu.....	37
2.2.1.2.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	38
2.2.1.2.3. Diğer Yasal Düzenlemeler.....	42
2.2.2. Yasaların Uygulanması ve Denetim Sorunu.....	45

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SAHA ARAŞTIRMASI

3.1. YÖNTEM	48
3.2. GÖRÜŞMECİ PROFİLLERİ	49
3.2.1. İnşaat İşçileri.....	49
3.2.2. Ortak Sağlık Güvenlik Birimi Çalışanları	51
3.2.2.1. İş Güvenliği Uzmanları.....	51
3.2.2.2. İş Yeri Hekimleri ve Diğer Sağlık Personeli	52
3.2.3. İşverenler	53
3.3. ARAŞTIRMA BULGULARI.....	53
3.3.1. İşçilerin Yaşama ve Çalışma Koşulları.....	54
3.3.2. İş Kazası Deneyimleri ve Sorunun Kavranış Biçimi	56
3.3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ile Kazaların Önüne Geçilebilir Mi?.....	61
SONUÇ	66
KAYNAKÇA.....	72
ÖZGEÇMİŞ	78

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. 2008-2021 Yılları Arasındaki Toplam Çalışan Sayısı ile Toplam İş Kazası ve Meslek Hastalığı Verileri.....	18
Tablo 2.2. 2008-2021 Yılları Arasındaki Toplam İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm Verileri.....	18
Tablo 2.3. 2008-2021 Yılları Arasındaki Toplam İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Sürekli İş Göremezlik Verileri	19
Tablo 2.4. 2008-2021 Yılları Arasındaki Toplam İş Kazası ve Meslek Hastalığı Verilerinin Toplam Çalışan Sayısına Oranı.....	19
Tablo 2.5. 2008-2021 Yılları Arasındaki Toplam İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm Verilerinin Toplam Çalışan Sayısına Oranı	20
Tablo 2.6. 2008-2021 Yılları Arasındaki Toplam İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Sürekli İş Göremezlik Verilerinin Toplam Çalışan Sayısına Oranı	20
Tablo 2.7. 2008-2021 Yılları Arasında İnşaat Sektöründeki Toplam Çalışan Sayısı ile İş Kazası ve Meslek Hastalığı Verileri	23
Tablo 2.8. 2008-2021 Yılları Arasındaki İnşaat Sektöründeki Toplam İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm Verileri	24
Tablo 2.9. 2008-2021 Yılları Arasındaki İnşaat Sektöründeki Toplam İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Sürekli İş Göremezlik Verileri	24
Tablo 2.10. 2008-2021 Yılları Arasındaki İnşaat Sektöründeki Toplam İş Kazası ve Meslek Hastalığı Verilerinin Sektördeki Toplam Çalışan Sayısına Oranı	25
Tablo 2.11. 2008-2021 Yılları Arasındaki İnşaat Sektöründeki Toplam İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm Verilerinin Sektördeki Toplam Çalışan Sayısına Oranı	25
Tablo 2.12. 2008-2021 Yılları Arasındaki İnşaat Sektöründeki Toplam İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Sürekli İş Göremezlik Verilerinin Sektördeki Toplam Çalışan Sayısına Oranı.....	26
Tablo 3.1. Görüşülen İşçilere İlişkin Tanıtıcı Bilgiler.....	50
Tablo 3.2. İş Güvenliği Uzmanlarına İlişkin Tanıtıcı Bilgiler.....	52
Tablo 3.3. İşverenlere İlişkin Tanıtıcı Bilgiler	53

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 2.1. Madencilik Sektöründe İş Kazası Sonucu Ölenlerin Sayısı.....	28
--	----



KISALTMALAR LİSTESİ

AB	Avrupa Birliği
AVM	Alışveriş Merkezi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
HES	Hidroelektrik Santrali
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İGU	İş Güvenliği Uzmanı
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
No	Numara
OSGB	Ortak Sağlık Güvenlik Birimi
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
vb.	Ve başkaları, ve benzerleri, ve bunun gibi
vd.	Ve devamı

ÖZET

Bu çalışma, inşaat sektöründe meydana gelen iş kazalarının oluş nedenlerini ele almaktadır. İşçilerin iş kazası geçirmesinin nedenlerini açıklamaya yönelik başlıca iki kuramsal yaklaşım bulunmaktadır. Bunlardan ilki meseleye bireyci yaklaşan ve temelleri Herbert William Heinrich'in 1931 yılında ortaya koyduğu Domino Teorisi ile atılan yaklaşımdır. İkincisi ise meseleyi politik ekonomik olarak açıklayan ve eleştirel olarak ele alan yaklaşımdır. Literatür incelendiğinde ilk yaklaşımın yaygın kabul edildiği görülmektedir. Bu yaklaşıma göre iş kazalarının yüzde 88'i işçilerin fiziksel yetersizlikleri ya da dalgınlık, dikkatsizlik gibi kabahatli davranışlarından meydana gelmekte, bu sebeple şayet iş kazalarının önlenmesi isteniyorsa öncelikle işçilerin kazaya sebebiyet verecek davranışlarının önüne geçilmesi gerektiği savunulmaktadır. Bunun ise ancak iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması ile mümkün olabileceği düşüncesi hakimdir. Bu da esas olarak işçilere yönelik eğitim faaliyetlerini ön plana çıkarmaktadır. Literatür incelendiğinde bu yaklaşımı esas alan ve iş kazalarının önlenmesinde işçilerin eğitilmesinin öncelikli olduğunu savunan pek çok örnekle karşılaşmıştır. Öte yandan bu tez çalışması meseleye eleştirel bir pencereden yaklaşmakta, bu nedenle ikinci yaklaşımı esas almaktadır. İş kazalarının temel nedeni çoğu zaman kazanın olduğu andaki olaylardan yola çıkılarak açıklanmaktadır. Oysaki kaza olmadan önce kazayı ortaya çıkartabilecek ve hatta işçinin dalgınlık ya da dikkatsizliğine yol açabilecek pek çok etken bulunmaktadır. Bu çalışma iş kazalarının işçinin kusuru olduğu yönündeki hâkim görüşün aksine işçiyi kusurlu davranışa sevk eden nedenlerin var olduğunun bilincindedir ve iş kazalarının ana nedenlerinin kaza anında değil, kazadan önce oluştuğunu ve çok boyutlu bir yapısının bulunduğunu savunmaktadır. Savın gerçekliğinin incelenmesi için öncelikle iş sağlığı ve güvenliği kavramsal olarak tartışılmış ardından iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin nicel veriler incelenmiştir. Ayrıca inşaat sektörünü kapsayan yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinden faydalanılarak gerçekleştirilen saha araştırmasından elde edilen bulgularla tezin temel iddiaları desteklenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş kazası, meslek hastalığı, iş sağlığı ve güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, inşaat sektörü

ABSTRACT

A Study on the Role of Occupational Health and Safety Training in Preventing Work-related Accidents: The Case of Construction Sector

This study deals with the causes of occupational accidents in the construction industry. The reasons why workers experience occupational accidents are centred around two theoretical approaches. The first one is the individualist approach to the issue, the foundations of which were explained by Herbert William Heinrich in 1931 with the Domino Theory. The second is the approach that explains the issue in political economic terms and deals with it critically. A review of the literature shows that the first approach is widely accepted. According to this approach, 88 percent of occupational accidents are caused by workers' physical inadequacies or culpable behaviours such as absent-mindedness and carelessness, and therefore, if occupational accidents are to be prevented, it is argued that workers should not exhibit behaviours that will cause accidents. The idea is that this can only be possible by creating occupational health and safety awareness. This is mainly made possible by training workers. When the literature is examined, there are many examples based on this approach, arguing that training workers is a priority in preventing occupational accidents. On the other hand, this study approaches the issue from a critical perspective and therefore takes the second approach as a basis. The root cause of occupational accidents is often explained in terms of the events at the time of the accident. However, there are many factors that can lead to an accident before the accident occurs and even cause the worker's absent-mindedness or carelessness. Contrary to the prevailing view that occupational accidents are the fault of the worker, this study is aware that there are reasons that lead the worker to act negligently and argues that the main causes of occupational accidents occur not at the time of the accident but before the accident and have a multidimensional structure. In order to examine the reality of the argument, occupational health and safety is discussed conceptually, then quantitative data on occupational accidents and occupational diseases and quantitative data on the total number of employees are examined. A fieldwork is also carried out by using the semi-structured interview technique covering the construction sector.

Keywords: work-related accident, occupational disease, occupational health and safety, occupational health and safety training, construction sector

GİRİŞ

Çalışma kavramının Yunanlılar ve Romalılarda kölelik ile ilişkilendirilmiş yorgunluk, acı ve zahmet gibi anlamlarla iç içe olduğu görülmektedir. Sanayi devrimine kadar olan süreçte çalışma insanın günlük ihtiyaçlarını karşılamak için gerçekleştirdiği faaliyetleri ifade ederken sanayi devrimi sonrasında iş görenlerin günlük ihtiyaçları karşılığında değil, belli bir ücret karşılığında, düzenli olarak, belli bir örgütte istihdam edilmesini ifade etmeye başlamıştır (Karabal, 2020 :4). Çalışmanın tarihçesinin avcılık toplayıcılık dönemlerine kadar uzanması olası olmakla birlikte bir insanın başka birisi tarafından çalıştırılmaya başlanması sonrasında işin sağlık üzerindeki zararları göz önüne çıkmıştır. İşyerlerindeki sağlığı bozan etkilere karşı bilinen en eski önlemlerden biri Roma Dönemi'ne dayanmakta olup, madencilerin tozları solumamak için kendilerini çantaya ya da çuvala sarmaları ile yine tozdan korunmak için ağızlarını kapatmaları bilinen örneklerdendir (Fişek, 1984:79).

Sanayi Devrimi öncesinde birey, kendi çıkarları ve ihtiyaçları doğrultusunda gerek kendisi gerekse hanesindeki diğer kişilerin yardımı ile evleri ya da küçük atölyelerinde basit makineler ile az miktarda üreterek çalışırken; buhar makinesinin icadı ile başlayan süreçte teknolojik gelişmeler doğrultusunda üretimin artması emeğe olan ihtiyacı arttırmış Sanayi Devrimi ile el emeğine dayalı üretimden makine üretimine geçilmiş, herkesin istediği mesleği veya sanatı seçme konusunda özgür olduğu düşüncesi ön plana çıkartılarak lonca sistemine son verilirken çalışma özgürlüğü ilkesi ve seyahat özgürlüğü hakları ile işgücü pazara sunulmuş, bu sayede sistem ile rekabet edemeyerek el dokuma tezgahlarını kapatıp sanayi bölgelerine göç eden, ancak bir iş ve meslek sahibi olursa toplumun bir ferdi olarak kabul görülecek, ellerinde emeklerinden başka hiçbir şeyi kalmadığı için işgücünü satarak yaşamını sürdürmek zorunda kalan, uzun sürelerle ve ürettiğinin karşılığında çok daha düşük ücretlerle üretim sürecine dahil olan ve sefalet içinde yaşamaya mahkum kalmış işçi sınıfı oluşmuştur (Özveri, 2015:19; Yurdal, 2020:186). Sanayi devriminin düşük ücretler, uzun çalışma saatleri, kötü çalışma koşulları, ucuz işgücünü oluşturan çocuk işçilerin aktif kullanımı gibi insani çalışma koşullarından yoksun, emeğin sömürüldüğü bir çalışma düzeni işçi ölümlerini beraberinde getirmiştir. Öyle ki, kapitalist üretim tarzının kurulmaya başlandığı ilk dönemlerde, fabrikaların yoğunlaştığı kentlerde, işçilerin ortalama yaşam süresi 15-22 yaş aralığındadır (Thompson, 1966: 330-331). Kötü yaşam koşulları nedeniyle işçi ailelerin çocukları arasında 5 yaşını doldurmadan önce ölenlerin oranı %57'den fazladır. Bu oran yüksek sınıftan olan ailelerin çocukları için % 20 ve kırsal alanlardaki ailelerin çocukları için de % 32'dir (Engels, 1887: 72).

İş sağlığı ve güvenliği konusunu sistematik olarak ilk kez 17. yüzyılda İtalyan Bernardino Ramazzini (1633-1714) tarafından bilimsel anlamda “De Morbis Artificum Diatriba” adlı meslek hastalıklarına ilişkin eseriyle ortaya konmuştur (Serin ve Çuhadar, 2015:44). Bu tarihten öncesinde hastalıkların bir kısmı meslek hastalıkları olarak ayrılmamışken Ramazzini gerçekleştirmiş olduğu gözlemler neticesinde bu ayrıma ilk kez değinmiş ve tıp tarihinde “işçi sağlığının babası” olarak anılmıştır (Akbulut,2001:12). Görüldüğü gibi işçi sağlığı üzerine bilimsel anlamda gerçekleştirilen çalışmalar çok daha eski tarihlere uzanmasına karşın sanayi devrimi ve sonrasında tüm dünyada işçi hakları sendikaların ve toplu iş sözleşmelerinin bireysel sözleşme ve piyasa özgürlüğünü tehdit ettiği iddialarıyla yasaklanmış ve ancak 1970’lerde sendikal hareketler etkisi ile “işçi sağlığı” yaygın olarak değerlendirilebilmiştir (Özgümüş, 2013: 35; Özveri, 2015:18). Tüm bu bilgilendirmeler ışığında yapılan işle bağlantılı yaralanma, kalıcı sağlık sorunları yaşama ve ölümlerin kapitalizmin başlangıcından beri var olan ve bugün de ortadan kaldırılamamış bir sorun olduğu görülmektedir.

Türkiye’nin de çözüme kavuşmamış en mühim meselelerinden biri hiç şüphesiz iş kazalarıdır. İleriki bölümlerde açıklanan mücadele politikalarına karşın iş kazalarının yıllar içerisinde artarak devam ettiği izlenmektedir. Öte yandan iş kazasına bağlı ölümlere ilişkin verilere göre Türkiye, dünya ve Avrupa Birliği ortalamalarının oldukça üzerinde ve ölümlü iş kazası oranlarında dünyada üçüncü, Avrupa’da ise birinci sırada yer aldığı almaktadır (Öçal ve Çiçek, 2017: 628). Mesele incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının tarihsel kökeni oldukça geçmişe dayanmasına rağmen ülkemizde iş kazası ve meslek hastalıkları ile mücadele politikalarının halen sağlam bir zemine oturtulmadığı görülmektedir. Gözlemin dayanak noktasını ülkemizde konuya ilişkin pek çok kanun, yönetmelik vb. çıkartılmış olmasına karşın halen önlenemeyen iş kazaları ve meslek hastalıklarının bulunmasının da ötesinde bu sorunun yıllar içerisinde artarak devam etmesi oluşturmaktadır. Öyle ki Sosyal Güvenlik Kurumu istatistikleri incelendiğinde 2008 yılında 72.963 olan toplam iş kazası sayısının 2021 yılına gelindiğinde 511.084’e; 2008 yılında 865 olan toplam iş kazası sonucu ölüm sayısı 2021 yılına gelindiğinde 1382’ye yükseldiği görülmüştür. İş kazası ve meslek hastalıklarının temel sebebinin çalışanın kusurlu davranışı olduğunu savunan ve Heinrich’in 1931 yılında Domino Teorisi’ne uzanan hâkim görüşün aksine bu çalışma meseleyi eleştirel perspektiften incelemekte ve iş kazasının oluş anından öncesinin irdelenmesi gerektiğini, bu incelemenin sonucunda ise iş kazasının, çalışanın kusurlu davranışının ötesinde pek çok nedeninin olduğu sonucuna varılacağını savunmaktadır. Hâkim görüş kusuru çalışanda bulduğundan öncelikli

olarak çalışanın eğitilmesi ve bilinçlendirilmesi gerektiğini savunurken, bu çalışma iş kazasının altında yatan nedenlerin çok yönlü olduğunu savunduğundan çalışanın eğitilmesinin tek başına yeterli olmayacağını, meselenin çok yönlülüğü sebebiyle kazaya neden olan tüm etkenlerin birlikte değerlendirilmesi ve iş kazalarının önlenmesine yönelik çalışmaların da bu bütünsellikte olması gerektiğini savunmaktadır. Bu çalışma savunucusu olduğu görüşünün gerçekliğini iş sağlığı ve güvenliğine dair kavramsal tartışma, iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin nicel analiz ve mücadele politikaları ile inşaat sektörüne ilişkin saha araştırmasını içeren üç bölümde araştıracaktır.

Çalışmanın ilk bölümünde iş sağlığı ve güvenliği meselesi kavramsal olarak incelenecektir. Dünya Sağlık Örgütü sağlığı “Sağlık sadece hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, bedence, ruhça ve sosyal yönden tam iyilik halidir” şeklinde tanımlamıştır. İnsan sağlığı böyle geniş bir pencereden ele alınırken işçi sağlığı denildiğinde Dünya Sağlık Örgütü’nün tanımında yer alan “tam iyilik hali” vurgusundan bütünüyle uzaklaşıldığı görülmekte, sağlık yalnızca işin koşulları ile sınırlı kalmaktadır. Bu çalışmanın temel meselesini işte bu sınırlandırılan yaklaşım oluşturmaktadır. Bu çalışma iş sağlığı ve güvenliğini işin koşulları sınırlamasından uzak, tam iyilik halinin sağlanması gerektiğini savunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinde tam iyilik halinin sağlanması bilimsel olarak tıp, mühendislik, sosyal politika, psikoloji, hukuk vb. birçok farklı disiplinin bir arada çalışması ile mümkün kılınabilmekte, iş güvenliği meselesinin toplumun bütününe etki ettiği göz ardı edilmemelidir. Birinci bölümde iş sağlığı ve güvenliğinin çok disiplinli yapısı ve toplumun bütününe kapsayan bir etki alanının olduğu vurgusu ile sağlık ve iş sağlığı kavramları ve kapsamaları açısından bir tartışmaya yer verecektir.

Çalışanın ikinci bölümünde ilk olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin nicel durum paylaşılacaktır. Bu noktada Sosyal Güvenlik Kurumu’nun yıllık olarak paylaşmış olduğu verilerden yararlanılacaktır. İş kazaları ve meslek hastalıklarına dair nicel verilerin paylaşılmasının ardından bu çalışma inşaat sektörünü ele aldığından öncelikli olarak inşaat sektörü ve ardından örnek teşkil edebilecek farklı sektörlerin iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin verileri aktarılacaktır. Bunun yanı sıra literatürdeki pek çok kaynaktan farklı olarak bu çalışma aynı yıllara ilişkin toplam çalışan sayısı ve belirtilen sektörlerdeki toplam çalışan sayılarına da yer vermiştir. Bunun nedeni iş kazası ve meslek hastalıklarında bir artış ya da azalışın ötesinde bu veriler sektördeki toplam çalışan sayısına oranlandığında iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin daha gerçekçi artış ya da azalış sonuçları elde edebilmektir. Nicel verilere ilişkin değerlendirmenin

ardından iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme amacını taşıyan mücadele politikaları tartışılacaktır. Böylece nicel veriler sayesinde mücadele politikalarının etkisi/etkisizliği gözlemlenmiş olacaktır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise saha araştırmasından elde edilen bulgulara yer verilecektir. Saha araştırması kapsamında inşaat sektörünün farklı alt gruplarında çalışmakta olan şantiye işçileri ve işverenler ile onlara iş sağlığı ve güvenliği hizmeti vermekte olan Ortak Sağlık Güvenlik Birimi çalışanlarıyla yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

TEMEL KAVRAM VE KURAMSAL YAKLAŞIM

Bu bölüm işçilerin sağlığının yaptıkları işten kaynaklı olarak bozulmasına ilişkin kavramsal ve kuramsal bir tartışma içermektedir. İşçilerin yaptıkları işlerin sağlıklarına etkisi yaygın olarak “iş sağlığı ve güvenliği” başlığı altında tartışılmaktadır. İşçilerin sağlığının bozulması durumu ise “iş kazası” ve “meslek hastalığı” kavramları ile ifade edilmektedir. Bu tez çalışması, sözü edilen kavramları literatürden verili olarak devralıp/ödünç alıp kullanmak yerine, bunlara eleştirel yaklaşmaktadır, o nedenle, ilk bölümde, öncelikle kavramlar hakkında bir tartışma yer almaktadır. Bunun ardından kuramlara ilişkin tartışma gelmektedir. İşçilerin yaptıkları işle bağlantılı olarak sağlıklarının bozulması konusunda literatürde iki temel kuramsal yaklaşım vardır. Bunlardan birincisi, soruna büyük oranda bireyci yaklaşan ve domino teorisi olarak bilinen yaklaşım, ikincisi ise, sorunu politik ekonomik bakış açısıyla eleştirel olarak ele alan yaklaşımdır. Tez, bunlardan ilkinin, daha yaygın kabul görmesine rağmen, uygun bir kuramsal zemin sun(a)maması nedeniyle ikinci yaklaşımı esas almaktadır.

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

1946 yılında, Dünya Sağlık Örgütü, sağlığı, “Sağlık sadece hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, bedence, ruhça ve sosyal yönden tam iyilik halidir” şeklinde tanımlamış ve “tam iyilik hali” vurgusu ile sağlığı yalnızca fiziksel sağlık ile sınırlı bırakmayıp, oldukça kapsamlı şekilde ele almıştır. Böyle bir tanım ile sağlık, aynı zamanda, toplumun refah seviyesi ile de doğrudan ilişkilendirilmiştir.

Tek başına bedensel ve ruhsal iyilik hali, “sağlıklı” olmak için yetmemektedir ve sağlığın “sosyal iyilik hali” ile tamamlanması zorunludur. Sosyal iyilik hali ile anlatılmak istenen, yaşadığı toplumun ayrılmaz bir parçası olan bireyin sağlığı incelenirken yaşadığı çevrenin, sosyo ekonomik ve kültürel koşulların da göz önünde tutulması gerektiği ve bu şekilde toplumun bütününe sağlıklı olmasının hedeflenmesidir (Fişek, 2015).

Bireyin fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden iyi olması arasında bir etkileşim mevcuttur. Şöyle ki depresyon, stres vb. nedenlerle ruhsal açıdan sağlıklı olamayan kişinin zamanla fiziksel sağlığının da olumsuz etkilenmesi muhtemel olduğu gibi bunlardan birinde meydana gelen iyi olamama/hastalanma hali toplumun ayrılmaz bir parçası olan bireyin sosyal hayatında da

olumsuz yönde etkisini gösterir. Bireyden topluma uzanan bu açıklamanın tam tersi durumu da söz konusu olabilir. Gelir düzeyi düşük, eğitim imkanları yetersiz, sağlığa erişimi kısıtlı vb. özetle sağlıklı bir toplumda yaşayan bireyin kendi sağlığı da tehdit altındadır. Yani toplumsal koşullar ve toplumun refah seviyesi toplumun sağlığını yansıttığı gibi bireyin sağlığına da doğrudan etkilidir. Bu ise sağlığın, tanımda vurgulandığı üzere “tam iyilik hali”nin önemini göstermektedir.

Sağlığın çalışma hayatına girdiği hali ise iş sağlığı kavramı ile kendisini göstermektedir. İş sağlığı, kişilerin çalışma koşullarından kaynaklanan risklerden korunmasını sağlamak, çalışanların kendilerine uygun işlere yerleştirilmesine olanak yaratmak ile birlikte işin insana ve insanın iş ile uyumunu arttırmak şeklinde tanımlanmakta; iş sağlığı ve güvenliği ise benzer ifadeler ile işin yapılması sırasında işyerindeki fiziki çevre koşulları nedeniyle işçilerin maruz kaldıkları sağlık sorunları ve mesleki risklerin ortadan kaldırılması veya azaltılması şeklinde ifade edilmektedir (Kazaz vd., 2016: 1648; Balkır, 2012: 59). İki kavram da çalışanların işlerini icra ederken karşılaştıkları sağlık sorunlarını ifade etmektedir.

Sağlığın “tam iyilik hali”ni anlatan, bireyin ancak fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden iyi olması halinde sağlıklı olabileceğini vurgulayan tanıma karşın, sağlıktan işçi sağlığına evrilen tanımlamalarda sağlığın kapsamının giderek daraldığı görülmektedir. Dünya Sağlık Örgütü’nün sağlığı çok boyutlu bir olgu olarak ele alan tanımlamasının pek çok kaynakta yer bulduğu görülmektedir. Ancak meseleye işçi sağlığı olarak baktığımızda, işyerinde ya da işin yapılması esnasında meydana gelebilecek risklerden korunmaya odaklanan dar kapsamlı kavramsallaştırmaların yaygın olduğunu görmekteyiz. Sağlık sadece fiziksel ya da ruhsal açıdan bir hastalığının ya da sakatlığının olmaması durumunu değil, insanın kendine ayırdığı zamanının olması, ekonomik özgürlüğünün olması, kültürel yönden kendini geliştirebilmesi vb. pek çok alanı kapsarken, kelimenin başına eklenen “işçi” ile sanki işçinin insandan bağımsız bir varlıkmişçasına, işine gidip gelen, işyerinde kazaya sebebiyet veren davranışlar sergilememesi gereken, işyerindeki kaidelere uyması halinde sağlıklı olduğu varsayılan dar kapsamlı tanımlamalar yapılmaktadır. İşçinin sağlıklı olması işyeri ile ve işyerinde uyması gereken kurullarla sınırlı bir çerçevede ele alınmaktadır. Ayrıca kavramın işyerindeki fiziksel koşullara odaklandığı ve işyerinden kaynaklanan psikolojik koşulları göz önünde bulundurmadığı altı çizilmesi gereken bir başka önemli husus olup, bu ise işyeri çerçevesinde dahi ruhsal sağlığın baz alınmadığını göstermektedir. Bu doğrultuda, işçi, kazaya sebebiyet veren davranışlar sergilemez ise olası risklere maruz

kalmamış ve sağlığı bozulmamış olacaktır. Ancak bu beklentiden önce beklentinin sağlanabilmesi için gerekli koşulların da göz önünde bulundurulmuş olması gerekir. Bu doğrultuda uzun çalışma saatleri, ara dinlenmelerinin olmaması sebebiyle yeteri kadar dinlenemeyen ve yorgun düşen işçinin işini aynı dikkat ile yapması beklenemez. Yeterli ücreti kazanamayan işçi en başta beslenme ve barınma gibi temel ihtiyaçlarını dahi sağlıklı şekilde sağlayamayacak, bu ise hem beden hem ruhen işine yansıyacaktır. Yeterli ücreti kazanamayan işçi ailesine karşı kendisini yeterli hissedemeyecek kaygı ve stres dolayısı ile ruhsal olarak da sağlıklı kalamayacaktır. Aynı şekilde gerek uzun çalışma saatleri gerekse yeterli ücreti alamaması sebebi ile iş özel hayat dengesini sağlayamayan işçi ailesine yeteri kadar zaman ayıramayacağı gibi kültürel açıdan iyilik halinden de yoksundur.

Öte yandan sağlığın toplumun bütününe etki eden geniş bir kavram olduğundan bahsetmiştik. İşçi sağlığının, sadece işteki koşullara maruziyet sonucu meydana gelen ve yalnızca iş ile işçi arasındaki ikili ilişkiyi ifade eden bir kavram olduğunu söylemek doğru değildir. İşçinin maruz kaldığı tüm koşullardan başta ailesi olmak üzere toplumun bütünü etkilenmektedir. Sağlık kavramı nasıl ki toplumsal refah ile doğrudan ilintili ise yukarıda açıklandığı üzere iş sağlığından da yalnızca iş ile işçi arasındaki bağ anlaşılmamalı, iş sağlığı dendiğinde yalnızca bir işçiden bahsediliyormuş gibi dar kapsamlı değil, hayatını idame ettirmek için çalışmak zorunda olan bir toplum olduğu bilincinde ve bu doğrultuda iş sağlığı ifadesinin de toplumun bütününe etkileyecek bir gücü ve önemi olduğu unutulmamalıdır. Tüm bu açıklamalar doğrultusunda bu çalışma iş sağlığını bütünsel bir yaklaşımla çalışanın yalnızca işyeri değil, tüm hayatı göz önünde bulundurulmak sureti ile ve sağlığın genel kabul görülen tanımından hareketle fiziksel, ruhsal ve sosyal olarak tam iyilik halini anlatmak istemektedir.

İş sağlığı ve güvenliği olgusunun bilimsel olarak tıp, mühendislik, sosyal politika, hukuk, psikoloji gibi birçok farklı disiplinin inceleme alanına girdiğini de hatırlatmakta yarar var (Fişek, 1995:168-169; Özkan, 2016:512). Ancak, bu konuda bir noktanın altı çizilmelidir. İş sağlığı ve güvenliğini işyeri ile sınırlı dar bir çerçevede teknik bir sorun olarak ele alan değil, her şeyden önce politik ve ekonomik bir sorun olarak ele alan bir disiplinler arası yaklaşım kastedilmektedir. Başka bir ifade ile konuyla ilgili her bir disiplinin sorunu işyeri ile ve kendi teknik ilgi alanıyla sınırlı olarak değil, toplumsal düzenin bütünselliği içinde ele aldığı birçok disiplinli yaklaşım gereklidir.

Görünen o ki tüm disiplinler yapbozun bir parçası gibi ancak her biri birlikte ve doğru yerlerinde iken resmin bütünü oluşturulabilmektedirler. Ayrıca iş kazası ve meslek hastalıklarının kök nedenine inilmek isteniyorsa ayrı disiplinlerin ayrı görüş ve değerlendirmelerine ihtiyaç bulunmaktadır. Bu birlikte değerlendirme neticesinde mesele tüm hatları ile ele alınabilir ve iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi sürecinde de “tam iyilik halinin” sağlanması sürecinde de çok daha verimli sonuçlar gözlemlenebilir.

Meseleyi, iş kazalarına neden olan etkenler, iş kazalarının nedenleri ve iş kazalarından doğan sonuçlar şeklinde değerlendirdiğimizde tüm disiplinlerin önemli ya da daha az önemli şeklinde ayırt edilmeksizin birlikte değerlendirilmesi, birinin eksikliğinin sonucunun sistemin bütününe etki edebilecek zarara sebebiyet verebileceğinin göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Bu sayede iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesinde riskler her boyutu ile ele alınıp daha kapsamlı çözümler üretilebilir, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması, tam iyilik halinin sağlanması süreçlerinde daha etkili olunmasına katkı sağlanır.

Günümüzde ise literatür incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları üzerine gerçekleştirilen çalışmaların ağırlıklı olarak işverenlerin karlılığına ve sosyal güvenlik sistemi açısından oluşan maliyete odaklanmış çalışmalar olduğu görülmektedir. Burada bahsi geçen ikna elbette işçinin can güvenliğinin ne derece önemli olduğunun vurgulanması değil, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları sürecinde gerekli koruyucu ekipmanlar, gerekli eğitim ve bilgilendirmeler vb. tüm bu sürecin maliyetinin işçinin kaza geçirmesi sürecinde işin durmasının, sakatlanan ya da ölen işçinin tüm hukuki süreçleri ve tazminat yükümlülükleri ve diğer cezai yaptırımlar başta olmak üzere konu hakkında ilgili tüm süreçlerin maliyetinden az olduğu ve bu durum kara direkt olarak etki edeceğinden iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının gerçekleştirilmesinin avantaj sağladığı üzerinedir.

Örneğin Durdu, iş kazalarının sebep olan çeşitli maliyetlerin olduğunu ve iş kazalarını önlemek için alınacak tedbirlerin maliyetinin iş kazaları ortaya çıktıktan sonra oluşan maliyetten daha az olduğunu savunmuştur. Bu doğrultuda ülkemizin konuya ilişkin uygulamaları çerçevesinde iş kazası geçiren işçiye özetle çalışmadığı günler için ödenen geçici iş göremezlik ödeneği, meslekte kazanma gücünü kanunda belirtilen oranda (en az %10) kaybeden işçiye verilen sürekli iş göremezlik ödeneği, iş kazası sonucunda hayatını kaybeden işçinin hak sahiplerine bağlanan gelir olmak üzere SGK tarafından yapılan

parasal yardımlar ile meseleye devletin mali yükü üzerinden değinmiştir (Durdu, 2014: 68-84).

İş sağlığı ve güvenliği yalnızca teknik bir mesele değildir. Aynı zamanda ekonomik ve politik farklı dinamiklere sahiptir. Ancak bu durum literatürde belirtilen örnekte olduğu gibi işverenin kar odaklı yaklaşımı ile şekillenmemeli, konu önem derecelerine göre sınıflandırılmalıdır. İlk sıraya işçinin sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, işçilik haklarının korunması, yaşam standartlarının iyileştirilmesi kısaca ilk sırada tam iyilik halinin sağlanması için gerekli koşullar yer almalıdır. Bir diğer önemli mesele ise konunun çevresel etkisidir. İşçinin sağlık ve güvenliğinin korunması yanında çevrenin sağlığının da korunması gereklidir. Yani işyerini güvenli hale getirirken, örneğin kimyasal atıklar ile çevre sağlığının bozulmasına sebebiyet verilmemeli, önleyici, iyileştirici ve geliştirici faaliyetler sağlanmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği sürecinin uygulamasında devletin uygulamış olduğu politikalar, özellikle denetim ve teşvikler oldukça önemli olup, sistemin işler ve sürekli kılınmasının sağlanmasında devletin rolü önem arz etmektedir. Maddi kayıplar ise konunun temel sorunundan ziyade temel sorunun sonucunda gelişen sonuçlardan yalnızca biridir. İşçinin sağlık ve güvenliğini sağlamayarak örneğin gerekli iş ekipmanını almayarak ekonomik kar elde edilmesi yanlış olduğu gibi meselenin yalnızca işçilik hakları çerçevesinde tazminat yükü ile üretim kayıpları olmaması açısından iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmiş olması da doğru değildir. Bu sebeple başta işverenlerin konuya bakış açılarının değişmesi gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işçilerin sadece fiziksel değil ruhsal ve sosyal olarak iyi olması tüm bu faktör ve politikaların temel gayesini oluşturmali, işçilerin her anlamda refah seviyesinin yükseltilmesi amaçlanmalı ve sistem sürekli gelişim ve iyileştirme prensibi ile sürdürülebilir kılınmalıdır.

Bu bölümde son olarak bir konuya daha değinmekte yarar var. Bilindiği gibi işçilerin yaptıkları işten kaynaklı olarak sağlıklarının bozulması durumu için “işçi sağlığı ve iş güvenliği” kavramı kullanılırken, yakın geçmişte daha çok “iş sağlığı ve güvenliği” kavramı kullanılır olmuştur. Özveri (2015: 14), iş sağlığı ve güvenliği kavramının konunun öznesi olan “işçiyi” gizlediğini, bu nedenle “iş sağlığı” yerine “işçi sağlığı” ifadesinin kullanılması gerektiğini savunmaktadır. Özveri’ye hak vermekle birlikte, yerleşik hale gelmiş olan iş sağlığı ve güvenliği kavramının içeriğini buraya kadar çizilen çerçevede doldurmak da asıl özne olan işçinin görünür kılınmasını sağlayacaktır diye düşünüyoruz.

1.2. Kuramsal Yaklaşım

Herbert William Heinrich, ilk baskısı 1931 yılında yapılan, *Industrial Accident Prevention: A Scientific Approach* (Endüstriyel Kazaların Önlenmesi: Bilimsel Bir Yaklaşım) başlıklı çalışmasında, iş kazaları ve meslek hastalıklarının kazaya uğrayan ya da meslek hastalığına yakalanan işçilerin kendilerinden kaynaklandığı görüşünü ileri sürmüştü. Heinrich (1941: 14-20), sorunun yaklaşık %90 oranında işçilerin güvensiz davranışlarından kaynaklandığını, güvensiz davranışların kaynağında ise iki temel nedenin olduğunu belirtmişti. Birincisi, doğuştan gelen ya da sosyal çevreden öğrenilen dikkatsizlik, inatçılık, hırslı olmak vb. kişilik özellikleridir. İkincisi ise, dalgınlık, dikkatsizlik, işi bilinçli yapmamak, aceleci davranmak, koruyucu malzeme kullanmamak vb. işçinin uygun olmayan davranışlarıdır.

Bu bakış açısı günümüzde de varlığını korumakta hatta anaakım yaklaşım haline gelmiş bulunmaktadır. Öyle ki, iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını konu alan akademik çalışmalarda, resmi raporlarda, yürürlüğe konulan yasal düzenlemelerde, taraf olunan uluslararası sözleşmelerde ve bu alanda faaliyette bulunan ortak sağlık güvenlik birimleri gibi şirketlerin verdiği hizmetlerde hâkim düşünce, Heinrich'in yaklaşımıyla uyumlu olarak, bunun, son tahlilde, bir kültür ve bilinç sorunu olduğudur. Dolayısıyla iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemenin yolunun özünde işçilerin bilinçlendirilmesinden ve onlara bir güvenlik kültürü aşılanmasından geçtiği düşünülmektedir.

Bu tespite ilişkin somut kanıtlar sunmak gerekirse, ILO'nun "işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek önlemek" amacını taşıyan 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme'de "tüm çalışanların eğitim ihtiyacını karşılayacak şekilde tüm seviyelerde eğitim"ın vurgulandığını görmekteyiz.

Literatürden örnek vermek gerekirse Bayraktaroğlu vd. (2018: 7)'nin mavi yakalı çalışanlar üzerine yapmış olduğu çalışmaya göre, iş kazaları çoğunlukla birey odaklıdır ve kazaların oluşumunda asıl belirleyici olan işçilerin eğitimsizliği ve bilinçsiz hareket etmesidir. Bu sebeple iş kazalarının azaltılmasında en etkin çözüm yolunun iş güvenliği bilincinin oluşturulması olduğunu belirtmiştir.

Yıldırım da mavi yakalı çalışanların işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimleri konusundaki bilinç düzeylerini saptamak amacıyla yaptığı anket çalışmasından hareketle çalışanların dikkatsiz çalışmaları, gerekli eğitimleri almamaları ve eğitimin bilincine sahip olmamalarının

iş kazası ve meslek hastalığına sebebiyet verdiğini ileri sürmektedir. Bunun sonucunda da iş kazası ve meslek hastalığını önlemenin en önemli yolunun çalışanların eğitilmesinden geçtiğini söylemektedir (Yıldırım, 2010: 122).

Songur ve Songur (2018: 53) ise, Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde eğitim yükümlülüğünü devletin üstlenmesi ve vatandaşlarda iş sağlığı ve güvenliği kültürünü oluşturmak amacıyla ilkokuldan itibaren eğitim verilmesi gerektiğini savunmaktadır. Ateş de benzer bir görüştedir. Yazar’a göre, işçiye olası risklerden korumak amacıyla öncelikli olarak iş için kullanacağı araç gereçlerin nasıl kullanılacağından başlamak üzere eğitim verilmelidir. Bu eğitimleri vermek işverenin yükümlülüğüdür. Bu eğitimlerle çalışanın performansı artarken hatalı davranışı azalacak, böylece iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilecektir. Çalışanların eğitilmediği durumda ise performansları ve verimlilikleri olumsuz etkilenecek, dikkatsiz davranışları ve nihayetinde iş kazasına uğrama olasılığı artacaktır (Ateş, 2020: 715).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin işletmenin verimlilik düzeyinin artmasına, çalışanların çevreye ve işine uyum sağlamasına, teknik gelişmenin hızlanmasına ve sonuç olarak işverenin karlılığının artmasına da katkı sunacağını savunan görüşler de mevcuttur (Yücesan-Özdemir, 2018: 33).

Benzer şekilde Yenisarı vd. (2019: 341) de iş sağlığı ve güvenliği koşullarının iyileştirilmesinin hem tek tek şirketlere hem de bir bütün olarak topluma ekonomik yararlar sağlayacağını ileri sürmektedir. Çünkü meydana gelen iş kazaları yalnızca çalışanları etkilemekle kalmayıp hem işverenler hem de ülke ekonomisi açısından da doğrudan veya dolaylı olarak maddi yönden zararlar oluşmasına yol açmaktadır.

Resmi raporlarda da sorunun, özünde bir bilinç ve kültür sorunu olduğu tekrar edilip durmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının getirdiği yeni yaklaşım olan koruyucu ve önleyici kültürün benimsenmesini ve davranışa yansımaları sağlamak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği konusu temel eğitim programlarına dâhil edilmelidir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sosyal ortaklar tarafından sadece çalışma hayatında değil, tüm toplumda sağlık ve güvenlik bilincinin oluşturulmasına çaba gösterilmelidir (Türkiye Büyük Millet Meclisi, 2010: 287).

6331 sayılı Kanun ve alt düzenlemeleriyle birlikte bu konudaki mevzuat çalışmaları tamamlanmış olup değişen ihtiyaçlar doğrultusunda güncellemeler yapılmaktadır. Ancak toplumda sağlık ve güvenlik

kültürünün oluşturulması yalnızca yapılan mevzuat düzenlemeleriyle değil toplumda kişilerin davranış biçimlerinin değiştirilmesiyle mümkün olabilmektedir. Bu doğrultuda “İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü” nün oluşturulması amacıyla yapılacak faaliyetlerin artırılması toplumun bilinç düzeyini artıracaktır (ÇSGB, 2014: 18).

Ulusal ve uluslararası alanda yapılan pek çok araştırma, iş kazalarının en çok insan kaynaklı olarak meydana geldiğini ortaya koymuştur. Bu durumda ortaya çıkan “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı”, alınan tüm tedbirlerin en etkili bir biçimde uygulanmasında da kilit noktayı teşkil etmektedir. Çalışanların kuralları nasıl algıladığı nasıl benimsediği önemlidir. Çalışanların algılama düzeyi geliştikçe iş sağlığı ve güvenliği bilinci gelişecek ve bunun sonucunda iş kazaları ve meslek hastalıkları azalacaktır (ÇSGB, 2017: 31).

Çalışmanın ikinci bölümünde ayrıca iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine ilişkin ulusal ve uluslararası mücadele politikalarına yer verilmiştir. Bir sonraki bölümde detaylıca incelenmiş ve açıklanmış olduğu üzere tüm kanun ve yönetmeliklerde işçi, işveren ve devletin yükümlülüklerinden bahsetmesine karşın, fiilen yürütülen İSG uygulamalarına bakıldığında kusuru işçide gören düşüncenin temel alındığı görülmektedir. Yukarıda açıklandığı üzere literatürde yer alan çalışmaların kusuru işçide gören hâkim görüşü odağına almış olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra İSG uygulamalarında da hedef kitlenin işçi olduğu ve bu uygulamaların özetle işçinin kazaya sebebiyet veren davranışından kaçınması halinde iş kazasının gerçekleşmeyeceği savunulmaktadır. Öyle ki bu uygulama ve çalışmalar Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinin eğitim sunumları ve paylaştıkları diğer içeriklerde olduğu gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın internet sayfasında da yer almaktadır. Meselenin ehemmiyetinin altını çizmek adına örnek vermek gerekirse Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü’nün internet sayfasında yer alan videolarda işçilerin kullanması gereken ekipmanlar, işin yürütümü esnasında işçinin dikkat etmesi gereken kurallara yönelik eğitici videoların yanı sıra “İş Kazası Yoktur” başlığıyla paylaşılan videolarda işçinin kusurlu davranışından kaynaklanan iş kazaları örneklerine yer verilmiştir. Video içeriklerin temelinde işçi ve işçinin kusurlu davranışının kendisine ve işyerine verdiği zararlardan bahsetmekte ve içerikler “iş kazası yoktur” sloganıyla son bulmaktadır. Bahsedilen video içeriklerden farklı olarak işverenlerin sorumluluklarını ya da bu sorumluluktan kaçınmaları halinde nasıl bir zarara sebebiyet verebileceklerini anlatmaya yönelik video içerikler bulunmamaktadır. İlgili örnekler yalnızca göz önünde olması ve büyük kitlelere hitap etmesi bakımından önem arz etmesi sebebi ile paylaşılmış olup literatürde benzer pek çok örnek ile karşılaşılmıştır. Özetle her ne kadar çıkartılan kanun ve yönetmeliklerde işçi, işveren ve devletin yükümlülüklerinden bahsediliyorsa da uygulamada kusuru işçide gören temel görüşün

hakimiyetinin devam ettiği görülmekte, bu, devletin kendi paylaşımlarında dahi değişmemektedir. Devletin denetim yükümlülüklerinin fiili uygulama açısından değerlendirilmesi ise çalışmanın sonraki bölümlerinde ayrıca paylaşılacaktır.

İş sağlığı ve güvenliğini bir bilinç ve kültür sorunu olarak kabul eden yaklaşımların, olgusal gerçekliğe uygulandığında, açıklayıcı bir gücünün olmadığı görülmektedir. Bir sonraki bölümde ayrıntılı olarak yer verilen istatistiki veriler iş kazaları ve meslek hastalıklarının iktisadi faaliyet kollarına hatta aynı iktisadi faaliyet kolunda dönemlere göre artıp azaldığını ortaya koymaktadır. Bu durum sorunun işçilerin güvensiz davranışlarından kaynaklandığı iddiasını geçersiz kılmaktadır. Çelik'in (2019) maden sektöründe yaptığı saha araştırmasından elde ettiği bulgulara dayanan çalışması da sorunun temelde işçinin kusurundan kaynaklandığı yönündeki iddiaları çürütmektedir. Dolayısıyla sorunun gerçekçi bir kavranışı ve tatmin edici bir açıklamaya ulaşılması, politik ekonomik bir yaklaşımı gerekli kılmaktadır. Böylesi bir yaklaşım, Yücesan-Özdemir'in (2018: 34) dikkat çektiği gibi, anaakım yaklaşım tarafından gözlerden gizlenenleri görünür kılar. Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliği sorunu, her şeyden önce, var olan kapitalist üretim tarzı ve liberal piyasa düzeni ile ilişkili olarak ele alınmalıdır. Özel mülkiyete dayalı, sermaye birikimi ve kar önceliğinin esas olduğu kapitalist sistemde işçiler, hem artı-değer oranının arttırılması için baskıcı bir düzende çalıştırılmakta hem de bir maliyet kalemi olduğu için, sağlık-güvenlik önlemlerinden de çoğu zaman kaçınılmaktadır. Dolayısıyla, politik ekonomik bir yaklaşım iş sağlığı ve güvenliği olgusunu işyeri ile sınırlı dar bir çerçevede değil, kapitalist düzende toplumsal sınıflar arasındaki çıkar çatışmasından hareketle ele almaktadır. Bu bağlamda, işçilerin yalnızca çalışma koşulları değil, yaşam koşulları da etraflıca irdelenmekte ve devletin çalışma ilişkileri düzenindeki rolü de hesaba katılmaktadır (Fişek, 2014).

İş sağlığı ve güvenliği olgusu politik ekonomik bir yaklaşımla ele alındığında, bunun bir bilinç ve kültür meselesi olduğu ön kabulü yerine, meydana gelen ve gelmesi muhtemel olaylara ilişkin etraflı bir bilimsel sorgulama yapılmaktadır. İş kazasını araştırırken işyerinde bu hataya neden olan koşullar var mı, bu koşullarda bir hatanın oluşmasına izin veren şey nedir, prosedürler neden uygulanmadı, işyerindeki sistemlerde, politikalarda ve/veya koşullarda değiştirilmesi gereken bir sorun mu var, iş süreçleri ve ekipman uygun şekilde tasarlanmış mı, çalışma kuralları gerçekçi mi, eğitim yeterli mi şeklinde buz dağının görünmeyen kısmını araştırmak, kazanın altında yatan nedenleri yani ne olduğunu değil, neden olduğunu sormak gelecekte kaza olma ihtimalini azaltılabilmesi açısından önem arz etmektedir (Taşyürek, 2021: 23). İşçilerin yaşama koşulları da benzer şekilde, etraflı bir şekilde incelenmektedir. Bu

doğrultuda işçilerin ve ailelerin barınma, beslenme, dinlenme, vb. olanaklarına kabul edilebilir düzeyde sahip olup olmadığı, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik vb. hak ve hizmetlere erişip erişemediği gibi hususlar enine boyuna araştırılmaktadır. İşçilerin sağlığını ve güvenliğini neyin tehdit ettiği ancak böylesi bir geniş çerçevede anlaşılıp açıklanabilir ve bu tez çalışması da soruna böyle yaklaşmaktadır.



İKİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARININ NİCEL DURUMU VE MÜCADELE POLİTİKALARI

Bu bölümde ilk olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin nicel durum incelenecektir. Bunun için Sosyal Güvenlik Kurumunun 2007 yılından bu yana her yıl yayınladığı istatistiki verilerden yararlanılmıştır. Bu bağlamda meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarına, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümlere ve iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle sürekli iş göremezlik durumlarına ilişkin veriler incelenmiştir. Bu sayede 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemede etkili olup olmadığı belirlenmiştir. Bu tezin odaklandığı inşaat sektörüne ilişkin veriler ayrıca incelenmiştir. İş kazası ve meslek hastalığı oranlarının yüksek olduğu diğer sektörlerle ilişkin veriler de incelenerek iş kazası ve meslek hastalıkları sayılarının yıllar içindeki değişimi farklı sektörler üzerinden de değerlendirilmiş, inşaat sektörüne ait iş kazası ve meslek hastalığı oranları ile diğer sektörlerle ilişkin ilgili oranlar karşılaştırılmıştır.

Bölümün ikinci kısmında ise iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ilişkin mücadele politikalarına yer verilmiştir. İlgili mücadele politikaları uluslararası ve ulusal düzeyde olmak üzere iki kategoride incelenmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği üzerine yapılan çalışmaların çok eskiye dayandığı bilinmektedir. Ancak bu bölümün amacı Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel süreci hakkında detaylı bilgilendirme ya da tarihsel süreç içinde yer bulan nicel verileri aktarmak değil, sosyal güvenlik kurumunun 2007 yılından bu yana açıklamış olduğu resmi verileri doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği sorununa dikkat çekmenin yanı sıra bu sorunun giderilmesi amacıyla ne gibi politikalara yer verildiğini incelemek ve belirtilen politikaların iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesinde fayda sağlayıp sağlamadığını açıklamaya çalışmaktır.

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Nicel Durumu

Bu bölümde iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumunun her yıl yayınlamış olduğu nicel veriler açıklanmıştır. İlgili veriler 2007 yılında başlamasına karşın bu tez çalışmasında inceleme başlangıç yılı 2008 olarak belirlenmiştir. Bunun sebebi 2007 yılına ilişkin faaliyet grupları ile diğer yıllara ait faaliyet grupları karşılaştırıldığında

farklılıkların olduğunun görülmesi ve bu çalışmada doğru bilgiye erişebilmek adına birebir örtüşen faaliyet grupları üzerinden doğru bir değerlendirme yapmak istenmesidir.

Bu çalışmada ayrıca yine Sosyal Güvenlik Kurumunun her yıl yayınladığı, yıllara göre 4/I-a bünyesindeki toplam çalışan sayısı ve yine yıllara göre başta inşaat sektörü olmak üzere seçilmiş sektörlerle ait 4/I-a bünyesindeki toplam çalışan sayıları ilave edilmiştir. Bunun sebebi iş kazası ve meslek hastalıkları verilerini tek başına incelemekten ziyade aynı yıl toplam çalışan sayısına oranla inceleyebilmek, bu sayede iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin yıl bazlı daha gerçekçi artış ya da azalış oranlarını gözlemleyebilmektir.

Veriler incelendiğinde ilk dikkati çeken nokta iş kazası ve meslek hastalıklarının giderek arttığıdır. Mevcut resmi verilerin kayıt dışı alanda gerçekleşen iş kazaları ve meslek hastalıklarını içermediğini de vurgulamak gerekir. Ayrıca sigortalı olmasına ve iş kazası geçirmiş ya da meslek hastalığına yakalanmış olmasına karşın iş kazası ya da meslek hastalığına ilişkin resmi bildirim yapılmayanların olduğu da bilinen bir gerçektir.

Tablo 2.1. 2008-2021 Yılları Arasındaki Toplam Çalışan Sayısı ile Toplam İş Kazası ve Meslek Hastalığı Verileri

YILLAR	YILLARA GÖRE TOPLAM ÇALIŞAN SAYISI			YILLARA GÖRE TOPLAM İŞ KAZASI			YILLARA GÖRE TOPLAM MESLEK HASTALIĞI		
	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM
2008	6.774.527	2.028.462	8.802.989	69.369	3.594	72.963	525	14	539
2009	6.870.750	2.159.452	9.030.202	60.754	3.562	64.316	421	8	429
2010	7.599.143	2.431.667	10.030.810	59.011	3.892	62.903	514	19	533
2011	8.351.256	2.679.683	11.030.939	65.059	4.168	69.227	687	10	697
2012	8.957.841	2.981.779	11.939.620	69.090	5.781	74.871	386	9	395
2013	9.297.209	3.186.904	12.484.113	170.644	20.745	191.389	343	8	351
2014	9.742.995	3.497.127	13.240.122	193.192	28.174	221.366	470	24	494
2015	10.133.702	3.865.696	13.999.398	209.922	34.625	244.547	470	40	510
2016	9.949.970	3.825.218	13.775.188	241.115	44.953	286.068	568	29	597
2017	10.389.595	4.088.222	14.477.817	300.770	58.883	359.653	638	53	691
2018	9.895.701	4.333.469	14.229.170	354.308	76.677	430.985	966	78	1.044
2019	9.875.479	4.438.834	14.314.313	337.108	85.355	422.463	997	91	1.088
2020	10.574.303	4.629.120	15.203.423	314.897	69.365	384.262	724	184	908
2021	11.046.133	5.123.546	16.169.679	417.078	94.006	511.084	933	274	1.207
TOPLAM	136.378.387	51.171.094	187.549.481	2.938.798	537.901	3.476.699	9.839	852	10.691

Kaynak: sgk.gov.tr, 2023.

Tablo 2.2. 2008-2021 Yılları Arasındaki Toplam İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm Verileri

YILLAR	YILLARA GÖRE İŞ KAZASI SONUCU ÖLÜM SAYISI			YILLARA GÖRE MESLEK HASTALIĞI SONUCU ÖLÜM SAYILARI		
	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM
2008	850	15	865	1	0	1
2009	1.147	24	1.171	0	0	0
2010	1.421	23	1.444	10	0	10
2011	1.668	32	1.700	10	0	10
2012	735	9	744	1	0	1
2013	1.336	24	1.360	0	0	0
2014	1.589	37	1.626	0	0	0
2015	1.219	33	1.252	0	0	0
2016	1.369	36	1.405	0	0	0
2017	1.604	29	1.633	0	0	0
2018	1.495	46	1.541	0	0	0
2019	1.126	21	1.147	0	0	0
2020	1.197	34	1.231	5	0	5
2021	1.350	32	1.382	31	4	35
TOPLAM	19.135	409	19.544	59	4	63

Kaynak: sgk.gov.tr, 2023.

Tablo 2.3. 2008-2021 Yılları Arasındaki Toplam İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Sürekli İş Göremezlik Verileri

YILLAR	YILLARA GÖRE İŞ KAZASI SONUCU SÜREKLİ İŞ GÖREMEZ SAYISI			YILLARA GÖRE MESLEK HASTALIĞI SONUCU SÜREKLİ İŞ GÖREMEZ SAYISI		
	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM
2008	1.411	41	1.452	240	2	242
2009	1.620	48	1.668	217	0	217
2010	1.912	64	1.976	104	5	109
2011	2.023	70	2.093	120	3	123
2012	1.968	68	2.036	172	1	173
2013	1.578	82	1.660	34	0	34
2014	1.364	57	1.421	85	3	88
2015	3.267	166	3.433	151	12	163
2016	4.199	248	4.447	184	11	195
2017	3.799	188	3.987	228	11	239
2018	3.559	214	3.773	287	7	294
2019	4.107	211	4.318	324	22	346
2020	3.011	172	3.183	159	5	164
2021	2.943	180	3.123	140	8	148
TOPLAM	38.270	1.850	40.120	2.847	94	2.941

Kaynak: sgk.gov.tr, 2023.

Tablo 2.4. 2008-2021 Yılları Arasındaki Toplam İş Kazası ve Meslek Hastalığı Verilerinin Toplam Çalışan Sayısına Oranı

YILLAR	YILLARA GÖRE TOPLAM İŞ KAZASI/ TOPLAM ÇALIŞAN SAYISI			YILLARA GÖRE TOPLAM MESLEK HASTALIĞI/TOPLAM ÇALIŞAN SAYISI		
	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM
2008	1,024%	0,177%	0,829%	0,008%	0,001%	0,006%
2009	0,884%	0,165%	0,712%	0,006%	0,000%	0,005%
2010	0,777%	0,160%	0,627%	0,007%	0,001%	0,005%
2011	0,779%	0,156%	0,628%	0,008%	0,000%	0,006%
2012	0,771%	0,194%	0,627%	0,004%	0,000%	0,003%
2013	1,835%	0,651%	1,533%	0,004%	0,000%	0,003%
2014	1,983%	0,806%	1,672%	0,005%	0,001%	0,004%
2015	2,072%	0,896%	1,747%	0,005%	0,001%	0,004%
2016	2,423%	1,175%	2,077%	0,006%	0,001%	0,004%
2017	2,895%	1,440%	2,484%	0,006%	0,001%	0,005%
2018	3,580%	1,769%	3,029%	0,010%	0,002%	0,007%
2019	3,414%	1,923%	2,951%	0,010%	0,002%	0,008%
2020	2,978%	1,498%	2,527%	0,007%	0,004%	0,006%
2021	3,776%	1,835%	3,161%	0,008%	0,005%	0,007%

Kaynak: sgk.gov.tr, 2023.

Tablo 2.5. 2008-2021 Yılları Arasındaki Toplam İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm Verilerinin Toplam Çalışan Sayısına Oranı

YILLAR	YILLARA GÖRE İŞ KAZASI SONUCU ÖLÜM SAYISI/TOPLAM ÇALIŞAN SAYISI			YILLARA GÖRE MESLEK HASTALIĞI SONUCU ÖLÜM SAYILARI/TOPLAM ÇALIŞAN SAYISI		
	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM
2008	0,013%	0,001%	0,010%	0,000%	0,000%	0,000%
2009	0,017%	0,001%	0,013%	0,000%	0,000%	0,000%
2010	0,019%	0,001%	0,014%	0,000%	0,000%	0,000%
2011	0,020%	0,001%	0,015%	0,000%	0,000%	0,000%
2012	0,008%	0,000%	0,006%	0,000%	0,000%	0,000%
2013	0,014%	0,001%	0,011%	0,000%	0,000%	0,000%
2014	0,016%	0,001%	0,012%	0,000%	0,000%	0,000%
2015	0,012%	0,001%	0,009%	0,000%	0,000%	0,000%
2016	0,014%	0,001%	0,010%	0,000%	0,000%	0,000%
2017	0,015%	0,001%	0,011%	0,000%	0,000%	0,000%
2018	0,015%	0,001%	0,011%	0,000%	0,000%	0,000%
2019	0,011%	0,000%	0,008%	0,000%	0,000%	0,000%
2020	0,011%	0,001%	0,008%	0,000%	0,000%	0,000%
2021	0,012%	0,001%	0,009%	0,000%	0,000%	0,000%

Kaynak: sgk.gov.tr, 2023.

Tablo 2.6. 2008-2021 Yılları Arasındaki Toplam İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Sürekli İş Göremezlik Verilerinin Toplam Çalışan Sayısına Oranı

YILLAR	YILLARA GÖRE İŞ KAZASI SONUCU SÜREKLİ İŞ GÖREMEZ SAYISI/TOPLAM ÇALIŞAN SAYISI			YILLARA GÖRE MESLEK HASTALIĞI SONUCU SÜREKLİ İŞ GÖREMEZ SAYISI/TOPLAM ÇALIŞAN SAYISI		
	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM
2008	0,021%	0,002%	0,016%	0,004%	0,000%	0,003%
2009	0,024%	0,002%	0,018%	0,003%	0,000%	0,002%
2010	0,025%	0,003%	0,020%	0,001%	0,000%	0,001%
2011	0,024%	0,003%	0,019%	0,001%	0,000%	0,001%
2012	0,022%	0,002%	0,017%	0,002%	0,000%	0,001%
2013	0,017%	0,003%	0,013%	0,000%	0,000%	0,000%
2014	0,014%	0,002%	0,011%	0,001%	0,000%	0,001%
2015	0,032%	0,004%	0,025%	0,001%	0,000%	0,001%
2016	0,042%	0,006%	0,032%	0,002%	0,000%	0,001%
2017	0,037%	0,005%	0,028%	0,002%	0,000%	0,002%
2018	0,036%	0,005%	0,027%	0,003%	0,000%	0,002%
2019	0,042%	0,005%	0,030%	0,003%	0,000%	0,002%
2020	0,028%	0,004%	0,021%	0,002%	0,000%	0,001%
2021	0,027%	0,004%	0,019%	0,001%	0,000%	0,001%

Kaynak: sgk.gov.tr, 2023.

Yıllara göre toplam iş kazası sayıları incelendiğinde ağırlıklı olarak artış olduğunu görmek mümkündür. Şöyle ki 2008 yılında 72.963 olan toplam iş kazası sayısı 2021 yılına gelindiğinde 511.084 kişiye yükselmiştir. Bu noktada meseleye sigortalı çalışan sayısının toplam iş kazası ve meslek hastalığı sayısına oranlanacağını belirtmiştik. Toplam sigortalı çalışan sayısı 2008 yılında 8.802.989'dur ve 2021 yılında bu sayı 16.169.679'a yükselmiştir. Yıllara göre ilgili iş kazası sayısı çalışan sayısına oranlandığında 2008 yılında %0,829 iken 2021 yılına gelindiğinde %3,161'e yükselmiştir. 3,5 katın üzerinde bir artış göze çarpmaktadır. Bu ise ne yazık ki çalışan sayısında artış olmasına karşın iş kazalarında daha yüksek bir artış olduğunu göstermektedir. Aynı şekilde tablodaki iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin diğer verileri de değerlendirelim. 2008 yılında iş kazası sonucu toplam ölen kişi sayısı 865 iken, 2021 yılına gelindiğinde bu sayı 1.382 kişiye yükselmiştir. Ancak iki yıl arasında bulunan diğer yıllara ilişkin veriler için artış ya da azalış gibi süreklilik arz ettiği söylenemez. Toplam sigortalı sayısı ile oranladığımızda da aynı istikrarsızlık karşımıza çıkmakla birlikte 2008-2021 yıllarını karşılaştırdığımızda ve toplam çalışan sayısı ile oranlandığında 2008 yılında %0,010 olan oranın 2021 yılında %0,009 olduğu yani az da olsa bir azalış olduğu görülmektedir. Meslek hastalıklarına ait istatistikleri incelemeden önce meslek hastalıkları maruziyet süresi ile ilişkili olduğundan, meslek hastalığının ortaya çıkışı 1 hafta olabileceği gibi 30 yıl da sürebildiğinden, en önemlisi ise ülkemizde meslek hastalıklarının tespitinin çeşitli nedenlerden yeterli olmaması dolayısı ile meslek hastalıkları için biraz sonra paylaşılacak verilerin gerçeğe örtüşmediği düşünülmektedir. Şöyle ki dünya genelinde meslek hastalığı oranı ile iş kazası oranlarının birbirine yakın olduğu ve meslek hastalığı oranının iş kazası oranından yüksek olduğu görülmesine karşın ülkemizde iş kazası oranının %99, meslek hastalığı oranının %1 olduğu görülmekte bu ise verilerin doğruluğuna ilişkin çelişkiyi güçlendirmektedir.

Ilıman (2015) konu hakkında; bir ülkede meslek hastalıklarının görülme sıklığı çalışan nüfusun %4–12'si arasında değiştiğini ve bu durumda Türkiye'de yılda 30.000–100.000 arasında meslek hastalığı beklenmesi gerektiğini belirtirken bu hastalıkların çoğu, tanı sistemlerinin ve iş teftişinin yetersiz olması nedeniyle mesleksen olduğu kanıtlanamadığını ve kayıtlara yansımadığını belirtmiş, ülkemizde meslek hastalıklarının önlenmesine ilişkin herhangi bir kamusal eylem planının olmadığına ayrıca vurgu yapmıştır (Ilıman, 2015 :33). Türkiye'de SSK hastanelerinin kurulması, II. Dünya Savaşı'ndan hemen sonrasına tekabül etmekte ve bu dönem aynı zamanda sosyal güvenliğin benimsenmeye başladığı bir dönem olma özelliği taşımaktadır. 1945 yılında işçilere yönelik ilk sosyal güvenlik yasası olan "İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Yasası" çıkartılmış akabinde hastalık, yaşlılık,

maluliyet, ölüm gibi diğer sosyal sigorta düzenlemeleri izlemiş, bu gelişmeler ile ilk SSK Hastanesi İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Hastanesi adıyla 1949 yılında İstanbul Nişantaşı'nda kurulmuş ancak hastane sigorta kollarının yaygınlaşması ile genel hastaneye dönüştürülmüştür. Bu dönüşüm ardından Dr. Engin Tonguç ve Dr. Haldun Sirer girişim ve araştırmalarıyla SSK Meslek Hastalıkları Hastaneleri Projesi hazırlanmış akabinde 1978 yılında Meslek Hastalıkları Hastaneleri yeniden kurulabilmiştir. Günümüzde ise 2008 yılında çıkarılan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği ardından sadece meslek hastalıkları hastaneleri yetkisinde olan meslek hastalıkları teşhisi koyma yetkisi kamu üniversite hastanelerine de verilmiş, 2011 yılına gelindiğinde ise bu yetki yalnızca kamu üniversite hastanelerine değil özel dal hastaneleri, eğitim araştırma hastaneleri ve kamu üniversitesi tıp fakültesi hastanelerine de tanınmıştır (Yenimahalleli Yaşar, 2018). Meslek hastalığına ilişkin yetkilendirmenin sınırlarının genişletilmiş olması bu hastanelere erişim kolaylığı açısından olumlu değerlendirilse de SGK istatistiklerinde meslek hastalığı verilerinin gerçeği yansıtmaması bakımından sistemin işlerliği konusu tereddüt oluşturmaktadır.

Bu bilgiler ışığında 2008 yılında meslek hastalığına yakalanan toplam kişi sayısı 539 iken, 2021 yılına gelindiğinde bu sayı 1.207 kişiye yükselmiştir. Aynı şekilde yıllara göre meslek hastalığına yakalanan kişi sayısını toplam çalışan sayısına oranladığımızda 2008 yılında oranın %0,006 iken 2021 yılında %0,007 yani neredeyse aynı olduğu görülmektedir. Meslek hastalığı sonucu ölüm sayılarının da yukarıda belirtilen nedenlerden ötürü oldukça düşük olduğu göze çarpmaktadır. 2008 yılında toplam meslek hastalığı sonucu ölüm sayısı 1 iken, 2021 yılında ise bu sayının 35'e yükseldiği görülmektedir. Meslek hastalığına ilişkin sürekli iş göremezlik sayılarına bakıldığında 2008 yılında toplam sayı 242 iken 2021 yılında bu sayının 148'e gerilediği görülmektedir. Yıllara göre meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremez sayısını toplam çalışan sayısına oranladığımızda da benzer gerilemeyi görmekteyiz. Yıllara göre iş kazası sonucu sürekli iş göremez sayıları incelendiğinde 2008 yılında 1.452 olan toplam sürekli iş göremez sayısı 2021 yılına gelindiğinde 3.123 kişiye yükselmiş, ilgili veri toplam çalışan sayısına oranlandığında ise 2008 yılında %0,016 iken 2021 yılında %0,019 yükselmiştir.

2008 yılında inşaat sektöründe toplam çalışan sayısının tüm sektörlerin toplam çalışan sayısına oranı %14,07'dir. 2021 yılına gelindiğinde ise bu oranın %13,64'e gerilediği görülmektedir. Her halükârda çalışan sayısı açısından değerlendirildiğinde inşaat sektörünün payı diğer sektörlerle göre oldukça fazladır. Bunu detaylandırmak gerekirse Sosyal Güvenlik

Kurumu istatistiklerinde nace¹ konuda göre birbirinden ayrılmış 99 adet faaliyet sınıfı bulunmaktadır. Bu faaliyet sınıflarından yalnızca üçü inşaat sektörüne ait faaliyet gruplarıdır. İnşaat sektörüne ait faaliyet sınıfı faaliyet sınıfı toplamına oranlandığında aslında %3,03 oranında bir paya sahiptir. Ancak çalışan sayısı bakımından bakıldığında %10'un üzerinde bir fazlalık göze çarpmakta bu ise inşaat sektörünün ne kadar kritik bir paya sahip olduğu gözler önüne sermektedir.

Tablo 2.7. 2008-2021 Yılları Arasında İnşaat Sektöründeki Toplam Çalışan Sayısı ile İş Kazası ve Meslek Hastalığı Verileri

YILLAR	YILLARA GÖRE TOPLAM ÇALIŞAN SAYISI			YILLARA GÖRE TOPLAM İŞ KAZASI			YILLARA GÖRE TOPLAM MESLEK HASTALIĞI		
	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM
2008	1.178.268	60.620	1.238.888	5.531	43	5.574	6	0	6
2009	1.165.021	62.677	1.227.698	6.829	48	6.877	9	0	9
2010	1.378.738	71.553	1.450.291	6.383	54	6.437	30	1	31
2011	1.549.552	81.299	1.630.851	7.674	75	7.749	16	0	16
2012	1.700.309	89.178	1.789.487	9.108	101	9.209	30	0	30
2013	1.756.245	93.697	1.849.942	26.863	104	26.967	9	0	9
2014	1.784.692	91.237	1.875.929	29.591	108	29.699	13	0	13
2015	1.875.333	105.297	1.980.630	33.142	219	33.361	12	2	14
2016	1.786.814	100.285	1.887.099	44.205	347	44.552	29	1	30
2017	1.968.263	115.175	2.083.438	62.358	444	62.802	16	0	16
2018	1.491.711	109.473	1.601.184	76.479	678	77.157	29	1	30
2019	1.200.709	94.079	1.294.788	47.211	490	47.701	35	0	35
2020	1.481.346	106.320	1.587.666	43.974	330	44.304	23	0	23
2021	1.506.496	124.182	1.630.678	57.642	465	58.107	35	0	35
TOPLAM	23.013.006	1.363.533	24.376.539	464.562	3.549	468.111	308	5	313

Kaynak: sgk.gov.tr, 2023.

¹ Açılımı Nomenclature des Activités Économiques dans la Communauté Européenne” yani “Avrupa Topluluğu’ndaki Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiksel Sınıflandırması” olan nace kodu işyerinin faaliyet alanını gösteren altı haneden oluşan kodtur. İşyerlerine ait tehlike sınıfları da bu faaliyet koduna göre belirlenmektedir.

Tablo 2.8. 2008-2021 Yılları Arasındaki İnşaat Sektöründeki Toplam İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm Verileri

YILLAR	YILLARA GÖRE İŞ KAZASI SONUCU ÖLÜM SAYISI			YILLARA GÖRE MESLEK HASTALIĞI SONUCU ÖLÜM SAYILARI		
	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM
2008	297	0	297	0	0	0
2009	156	0	156	0	0	0
2010	475	0	475	0	0	0
2011	570	0	570	0	0	0
2012	255	1	256	0	0	0
2013	520	1	521	0	0	0
2014	500	1	501	0	0	0
2015	473	0	473	0	0	0
2016	496	0	496	0	0	0
2017	584	3	587	0	0	0
2018	589	2	591	0	0	0
2019	368	0	368	0	0	0
2020	347	0	347	0	0	0
2021	385	1	386	1	0	1
TOPLAM	6.373	10	6.383	1	0	1

Kaynak: sgk.gov.tr, 2023.

Tablo 2.9. 2008-2021 Yılları Arasındaki İnşaat Sektöründeki Toplam İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Sürekli İş Göremezlik Verileri

YILLAR	YILLARA GÖRE İŞ KAZASI SONUCU SÜREKLİ İŞ GÖREMEZ SAYISI			YILLARA GÖRE MESLEK HASTALIĞI SONUCU SÜREKLİ İŞ GÖREMEZ SAYISI		
	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM
2008	373	0	373	4	0	4
2009	282	0	282	2	0	2
2010	316	1	317	2	0	2
2011	404	1	405	2	0	2
2012	563	0	563	5	0	5
2013	462	1	463	4	0	4
2014	404	0	404	4	0	4
2015	979	0	979	4	1	5
2016	1.448	2	1.450	8	0	8
2017	1.502	3	1.505	11	1	12
2018	1.326	2	1.328	11	0	11
2019	1.579	7	1.586	20	0	20
2020	1.076	2	1.078	10	0	10
2021	965	2	967	10	0	10
TOPLAM	12.040	21	12.061	100	2	102

Kaynak: sgk.gov.tr, 2023.

Tablo 2.10. 2008-2021 Yılları Arasındaki İnşaat Sektöründeki Toplam İş Kazası ve Meslek Hastalığı Verilerinin Sektördeki Toplam Çalışan Sayısına Oranı

YILLAR	YILLARA GÖRE TOPLAM İŞ KAZASI/ TOPLAM ÇALIŞAN SAYISI			YILLARA GÖRE TOPLAM MESLEK HASTALIĞI/TOPLAM ÇALIŞAN SAYISI		
	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM
2008	0,469%	0,071%	0,450%	0,001%	0,000%	0,000%
2009	0,586%	0,077%	0,560%	0,001%	0,000%	0,001%
2010	0,463%	0,075%	0,444%	0,002%	0,001%	0,002%
2011	0,495%	0,092%	0,475%	0,001%	0,000%	0,001%
2012	0,536%	0,113%	0,515%	0,002%	0,000%	0,002%
2013	1,530%	0,111%	1,458%	0,001%	0,000%	0,000%
2014	1,658%	0,118%	1,583%	0,001%	0,000%	0,001%
2015	1,767%	0,208%	1,684%	0,001%	0,002%	0,001%
2016	2,474%	0,346%	2,361%	0,002%	0,001%	0,002%
2017	3,168%	0,386%	3,014%	0,001%	0,000%	0,001%
2018	5,127%	0,619%	4,819%	0,002%	0,001%	0,002%
2019	3,932%	0,521%	3,684%	0,003%	0,000%	0,003%
2020	2,969%	0,310%	2,791%	0,002%	0,000%	0,001%
2021	3,826%	0,374%	3,563%	0,002%	0,000%	0,002%

Kaynak: sgk.gov.tr, 2023.

Tablo 2.11. 2008-2021 Yılları Arasındaki İnşaat Sektöründeki Toplam İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm Verilerinin Sektördeki Toplam Çalışan Sayısına Oranı

YILLAR	YILLARA GÖRE İŞ KAZASI SONUCU ÖLÜM SAYISI/TOPLAM ÇALIŞAN SAYISI			YILLARA GÖRE MESLEK HASTALIĞI SONUCU ÖLÜM SAYILARI/TOPLAM ÇALIŞAN SAYISI		
	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM
2008	0,025%	0,000%	0,024%	0,000%	0,000%	0,000%
2009	0,013%	0,000%	0,013%	0,000%	0,000%	0,000%
2010	0,034%	0,000%	0,033%	0,000%	0,000%	0,000%
2011	0,037%	0,000%	0,035%	0,000%	0,000%	0,000%
2012	0,015%	0,001%	0,014%	0,000%	0,000%	0,000%
2013	0,030%	0,001%	0,028%	0,000%	0,000%	0,000%
2014	0,028%	0,001%	0,027%	0,000%	0,000%	0,000%
2015	0,025%	0,000%	0,024%	0,000%	0,000%	0,000%
2016	0,028%	0,000%	0,026%	0,000%	0,000%	0,000%
2017	0,030%	0,003%	0,028%	0,000%	0,000%	0,000%
2018	0,039%	0,002%	0,037%	0,000%	0,000%	0,000%
2019	0,031%	0,000%	0,028%	0,000%	0,000%	0,000%
2020	0,023%	0,000%	0,022%	0,000%	0,000%	0,000%
2021	0,026%	0,001%	0,024%	0,000%	0,000%	0,000%

Kaynak: sgk.gov.tr, 2023.

Tablo 2.12. 2008-2021 Yılları Arasındaki İnşaat Sektöründeki Toplam İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Sürekli İş Göremezlik Verilerinin Sektördeki Toplam Çalışan Sayısına Oranı

YILLAR	YILLARA GÖRE İŞ KAZASI SONUCU SÜREKLİ İŞ GÖREMEZ SAYISI/TOPLAM ÇALIŞAN SAYISI			YILLARA GÖRE MESLEK HASTALIĞI SONUCU SÜREKLİ İŞ GÖREMEZ SAYISI/TOPLAM ÇALIŞAN SAYISI		
	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM
2008	0,032%	0,000%	0,030%	0,000%	0,000%	0,000%
2009	0,024%	0,000%	0,023%	0,000%	0,000%	0,000%
2010	0,023%	0,001%	0,022%	0,000%	0,000%	0,000%
2011	0,026%	0,001%	0,025%	0,000%	0,000%	0,000%
2012	0,033%	0,000%	0,031%	0,000%	0,000%	0,000%
2013	0,026%	0,001%	0,025%	0,000%	0,000%	0,000%
2014	0,023%	0,000%	0,022%	0,000%	0,000%	0,000%
2015	0,052%	0,000%	0,049%	0,000%	0,001%	0,000%
2016	0,081%	0,002%	0,077%	0,000%	0,000%	0,000%
2017	0,076%	0,003%	0,072%	0,001%	0,001%	0,001%
2018	0,089%	0,002%	0,083%	0,001%	0,000%	0,001%
2019	0,132%	0,007%	0,122%	0,002%	0,000%	0,002%
2020	0,073%	0,002%	0,068%	0,001%	0,000%	0,001%
2021	0,064%	0,002%	0,059%	0,001%	0,000%	0,001%

Kaynak: sgk.gov.tr, 2023.

İnşaat sektörüne ilişkin veriler daha detaylı incelenecek olursa, toplam sigortalı çalışan sayısı 2008 yılında 1.238.888 iken 2021 yılında 1.630.678' e yükselmiştir. Bu ise çalışan sayısı bakımından 15 yıllık bir zaman diliminde 1,31 kat artış demektir. İnşaat sektörüne ilişkin iş kazası ve meslek hastalığı verilerine bakıldığında 2008 yılında 5.574 olan toplam iş kazası geçiren kişi sayısı 2021 yılına gelindiğinde 58.107 kişiye yükselmiş yani 15 yılda 10,4 kat artmıştır. Burada dikkat çeken bir diğer konu ise 2008-2012 yılları arasında inşaat sektöründeki toplam iş kazası sayısının sigortalı çalışan sayısının oranı %0,450- %0,515 arasında seyretmesine karşın 2013 yılından sonra hızlı bir artış eğilimi göstermiş olmasıdır. 2013 yılında ilgili oran %1,458'e, 2021 yılında ise %3,563'e yükselmiştir. 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu sonrasında iş kazası oranların bu denli artış göstermiş olması çelişki doğurmaktadır.

2008 yılında toplam iş kazası sonucu ölen kişi sayısı 297 iken, 2021 yılına gelindiğinde bu sayı 386'ya yükselmiştir. Ancak 2010-2018 yılları arasında örneğin 2010 yılında 475, 2011 yılında 570, 2017 yılında 584, 2018 yılında 589 gibi ciddi sayılara ulaştığı görülmektedir. İnşaat sektöründe yıllara göre iş kazasından kaynaklı olarak ölen kişi sayısını inşaat sektöründeki

toplam çalışan sayısına oranladığımızda ise 2008-2021 yılları arasında ağırlıklı olarak %0,02 dolaylarında seyrettiği görülmektedir. Oranın 2010-2011 ve 2018 yıllarında %0,03 olarak daha yüksek olduğu göze çarpmaktadır.

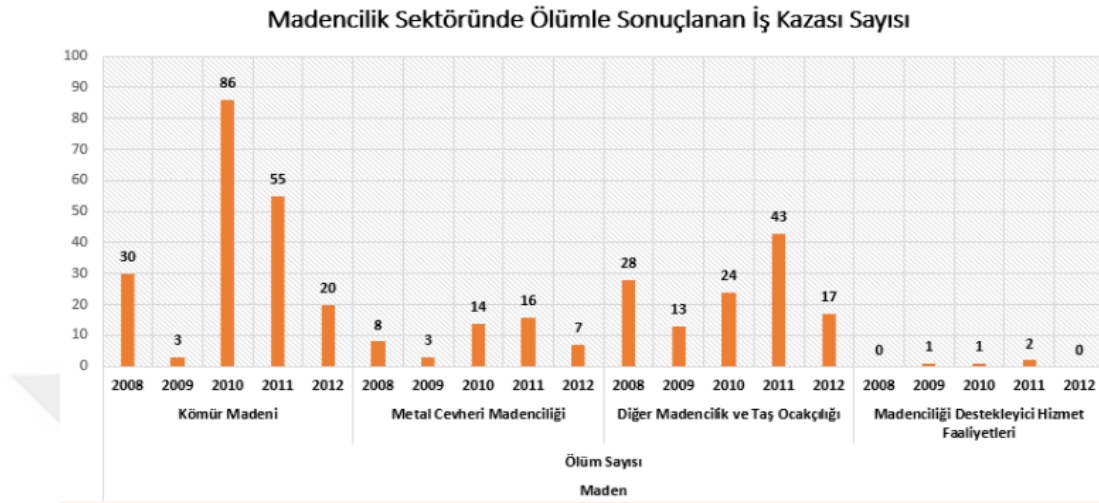
2008 yılında 6 olan toplam meslek hastalığı sayısı 2021 yılına gelindiğine 35 kişiye yükselmiştir. Ancak daha önce de belirtildiği gibi gerek meslek hastalığının ortaya çıkmasının uzun yıllar sürmesi gerekse meslek hastalığının tespiti konusunda yetersizlikler sebebi ile belirtilen sayıların gerçeğe aykırı olduğu düşünülmektedir. Aynı gerekçe meslek hastalığı sonucu ölüm sayıları için de geçerlidir. Öyle ki 2008 yılından 2021 yılına kadar inşaat sektöründe meslek hastalığı sonucu ölüm sayısı sıfırdır. 2021 yılına gelindiğinde yalnızca 1 kişinin meslek hastalığı sonucu öldüğü görülmektedir. Bu ise sayının gerçeğe aykırılığını doğrular niteliktedir.

İnşaat sektöründe yıllara göre iş kazası sonucu sürekli iş göremez sayıları incelendiğinde 2008 yılında 373 olan toplam sürekli iş göremez sayısı 2021 yılına gelindiğine 967 kişiye yükselmiş, çalışan sayısına oranlandığında ise 2008 yılına ait oran %0,030 iken 2021 yılında %0,059'e yükselmiştir. Sürekli iş göremez oranı 2019 yılında kendi içerisindeki zirvesini yaşamış ve %0,122' ye ulaşmıştır.

Bu tez çalışmasının odak noktası inşaat sektörü olsa da inşaat sektörüne ait verilerin ardından aşağıda madencilik sektörü, metal sektörü, dokuma/tekstil sektörü ve yiyecek ve içecek sektörüne ait verilere de dikkat çekmekte yarar var. Bunun nedeni, iş kazalarının işçilerin kusurlu davranışından kaynaklandığı iddiasına karşın, sorunun yapısal olduğuna ve özellikle belirli sektörlerde yoğunlaştığına dikkat çekmektir.

Çok tehlikeli iş kollarından olan madencilik sektörünün verilerini incelemek gerekirse; 2008 yılında toplam çalışan sayısı 114.962 iken 2021 yılına gelindiğinde bu sayı 152.184'e yükselmiştir. Yani geçen 14 senenin madencilik sektöründe çalışan sayısına çok yansımadağı görülmektedir. Yıllara göre toplam iş kazalarına bakıldığında 2008 yılında madencilik sektöründeki toplam iş kazası sayısı 6.516 iken 2021 yılında aynı veri 17.083'e yükseldiği göze çarpmaktadır. Bu ise iş kazalarında 2,5 katın üzerinde bir artış olduğunu göstermektedir. Toplam iş kazasını sektördeki çalışan sayısına oranladığımızda ise 2008 yılında %5,668 olan oran 2021 yılında %11,225 yükselmiş, yani yaklaşık 2 kat artış görülmektedir. Yıllara göre iş kazası sonucu ölüm sayılarına bakıldığında 2008 yılında 66 iken, 2021 yılında 75'e yükselmiştir. Veriler sektördeki çalışan sayısına oranlandığında 2008 yılında %0,057, 2021 yılında %0,049 olduğu ve küçük de olsa bir azalış görülmektedir. Yıllar arasında en dikkat

çeken veri ise 2014 yılına aittir ve 382 ölümlü iş kazası bulunmaktadır. Aynı yıla ait toplam çalışan sayısına oranlandığında sonuç %0,289 çıkmaktadır bu ise 2008 yılı oranından 5 kat fazladır. Aşağıda ÇSGB'nin paylaşmış olduğu grafikte durum net bir şekilde görülmektedir.



Grafik 2.1. Madencilik Sektöründe İş Kazası Sonucu Ölenlerin Sayısı

Kaynak: csgb.gov.tr, 2017.

Sayının bu denli yüksek olması ise 13 Mayıs 2014'te Soma'da meydana gelen ve 301 madencinin hayatının son bulduğu facianın sonucudur. Madencilik sektöründe yıllara göre meslek hastalığı verilerine bakıldığında 2008 yılında 328 olan toplam meslek hastalığı sayısı 2021 yılında 58'e gerilemiştir. Sektördeki toplam çalışan sayısına oranlandığında da aynı azalmayı görmek mümkündür. Sektörde meslek hastalığı sonucu ölüm ise 2010 yılında 6 ve 2011 yılında 5, diğer tüm yıllarda ise sıfırdır. Madencilik sektöründe akciğer hastalıkları başta olmak üzere pek çok meslek hastalığı riski taşıdığı bilinmesine karşın verilerin düşük olması diğer sektörlerde olduğu gibi madencilik sektöründe de çelişki içermektedir. Yıllara göre iş kazalarında sürekli iş göremezlik verileri incelendiğinde gerek toplam sayılarda gerekse sektördeki çalışan sayısına oranlandığında dalgalanma olduğu görülmektedir. 2008-2021 yıllarına ait değerlendirme yapıldığında ise 2008 yılında 64 olan sürekli iş göremezlik sayısı 2021 yılında 136'ya yükselmiştir. Sektörde meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik verileri ise; 2018 yılında 193 iken, 2021 yılında 36'ya gerilemiştir.

Metal Sektörü tehlikeli sınıfta yer alan bir işkolunu oluşturmaktadır. Sektördeki çalışan sayısını incelemek gerekirse 2008 yılında 118.460 olan toplam çalışan sayısı 2021 yılına gelindiğinde 191.351'e yani 1,6 katın üzerinde artış göstermiştir. Sektörde yıllara göre iş kazaları sayılarına bakıldığında artış eğilimi gösterdiği, 2008 yılında 4.029 olan toplam iş

kazası sayısı 2021 yılına gelindiğinde 21.868'e yükselmiş olduğu görülmektedir. 2008 – 2021 yılları arasında sektörde çalışan sayısının 1,6 kat artmış olmasına karşın aynı yıllar arasında iş kazası geçiren çalışan sayısı 5,4 kat artış göstermektedir. Yıllara göre iş kazası sonucu ölüm sayıları ve sektördeki toplam çalışan sayısı ile ölüm sayıları oranları incelendiğinde net bir artış ya da azalış eğilimi görülmezken 2008 yılında 19 olan iş kazası sonucu ölüm sayısının 2021 yılında 35 olduğu görülmektedir. Aynı dalgalanma meslek hastalığı verileri için de geçerli olmakla birlikte 2008 yılında 8 olan sektördeki toplam meslek hastalığına yakalanan kişi sayısı 2021 yılında 64'e yükselmiş, iki yıl arasında 8 katlık bir artış görünmektedir. Çalışan sayısı ile meslek hastalığına yakalanan kişi sayı oranlandığında 2008 yılında %0,007 iken 2021 yılında %0,033'e yükselmiş yani 4,5 katın üzerinde bir artış yaşanmıştır. Sektörde yıllara göre iş kazası sonucu sürekli iş göremezlik sayıları incelendiğinde 2008 yılında 52 kişi olan verinin 2021 yılına gelindiğinde 101 kişi ile yaklaşık 2 kat arttığı görülmüş olmasına karşın çalışan sayısı ile oranlandığında 2008 yılında %0,044 olan oran 2021 yılında %0,053'e yükselmiştir yani oransal olarak 1,2 kat bir artış olduğu görünmektedir. 2008-2021 yılları arasında meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik verileri incelendiğinde veriler genel olarak düşüktür. 2008 yılında 4, 2021 yılında 8 kişi meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremez hale gelmiştir. Bu yıllar arasında 2018 yılında 26 kişi ve 2019 yılında 24 kişi ile meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezliğin en yüksek olduğu yıllardır.

Dokuma/Tekstil Sektörü ağırlıklı olarak az tehlikeli sınıfta yer almaktadır. Ancak sektörün pek çok alt dalının olması ve bu alt dalların içerisinde büyük imalat fabrikalarının yer alması, boya kimyasalları gibi pek çok kimyevi maddenin kullanılıyor olması, tekstil tozlarına maruz kalma sebebi ile akciğer rahatsızlıklarına yakalanma riskinin yüksek olması sebebi ile az tehlikeli sektörde yer almasına karşın ayrıca ele alınmak istenmiştir. Sektördeki toplam çalışan sayısında yıllara göre artış gözlemlenmiştir. 2008 yılında 734.773 olan toplam çalışan sayısı 2021 yılında 1.176.964'e ulaşmış 1,6 katın üzerinde artmıştır. Ancak ne yazık ki yıllara göre iş kazalarında da aynı artış görülmektedir. 2008 4.409 olan toplam iş kazası sayısı 2021 yılında 36.693'e yükselmiş yani 8 katın üzerinde artmıştır. İş kazası sonucu ölüm verileri incelendiğinde yıllar arasında artış ve azalışlar olmakla birlikte 2008 ile 2021 yılları incelendiğinde 2008 yılında 13 kişi olan iş kazası sonucu ölüm sayısı 2021 yılında 41 kişidir ve 3 katın üzerinde bir artış söz konusudur. Yıllara göre toplam meslek hastalığı verileri incelendiğinde ilgili sektörde 2008 yılında 1 kişi ve 2021 yılında toplam 55 kişinin meslek hastalığına yakalandığı görülmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi meslek hastalığı verilerinin gerçekliği soru işareti yaratmasına karşın 2008 ile 2021 yılları arasında 55 kat artış

olması, bu artışın ise özellikle 2018 yılından itibaren hız kazandığı görülmektedir. Buna karşılık meslek hastalığı sonucu ölüm tüm yıllarda sıfır şeklinde kayıtlara geçmiştir. Sektörde yıllara göre iş kazası sonucu sürekli iş göremezlik sayıları incelendiğinde 2008 yılında 91 kişi olan verinin 2021 yılına gelindiğinde 122 kişiye yükselmiş, sektördeki toplam çalışan sayısı ile oranlandığında ise 1,19 kat artış görülmektedir. Sektörde yıllara göre meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremez hale gelen 2008 yılında hiç kimse bulunmazken 2021 yılında 5 kişi olduğu görülmektedir. Belirtilen iki yıl arasında en yüksek kişi sayısı 2009 yılına ait olup, 9 kişidir.

Yiyecek İçecek Sektörü incelenen bir diğer sektördür. Bu sektörün ele alınmasının nedeni SGK istatistikleri incelendiğinde iş kazası sayısındaki artışın dikkat çekmiş olmasıdır. 2008 yılında 87.518 olan çalışan sayısı 2021 yılına gelindiğinde 8 katın üzerinde bir artış ile 743.975'e yükselmiştir. Ancak yıllara göre iş kazası sayıları incelendiğinde 2008 yılında 665 olan toplam iş kazası geçiren kişi sayısı 2021 yılına gelindiğinde 40 kat artarak 27.020 kişiye yükselmiştir. Sektördeki iş kazası sayısı ile toplam çalışan sayısını oranladığımızda ise 2008 yılına %0,760 ve 2021 yılında %3,632'ye yükselmiştir. İş kazası sonucu ölüm verilerine bakıldığında 2008 yılında 9 iken, 2021 yılında 38'e yükselmiş olup, çalışan sayısına oranlandığında da aynı artış ile karşılaşılmaktadır. Meslek hastalığı verileri incelendiğinde diğer sektörlerde olduğu gibi sayıların düşüklüğü göze çarpmaktadır. Şöyle ki 2008- 2012 yılları arasında meslek hastalığına yakalanan kişi bulunmamakta, 2021 yılına gelindiğinde sayının 32'ye yükseldiği gözlemlenmektedir. Meslek hastalığı sonucu ölüm sayıları incelendiğinde ise 2021 yılına kadar hiç meslek hastalığı sonucu ölen bulunmamakta, 2021 yılında ise 1 kişi bulunmaktadır. Yıllara göre iş kazası sonucu sürekli iş göremezlik verilerine bakıldığında yıllara göre artan bir seyir izlediği gözlemlenmiştir. Sektörde 2008 yılında 10 iken 2021 yılına gelindiğinde 79'a yükselmiştir. Çalışan sayısı ile iş kazası sonucu sürekli iş göremezlik değerlerini oranladığımızda da aynı artış ile karşılaşılmaktadır. Yıllara göre meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik ödeneği bağlanan kişi sayısının oldukça az olduğu görülmektedir. 2016 yılına kadar sıfır olan meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremez sayısının maksimum olduğu veri ise 6 kişi ile 2019 yılına aittir.

Bu bölümde iş kazası ve meslek hastalıklarına ait Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından her yıl yayınlanan istatistiksel veriler hem toplam bazlı hem de sektörel bazlı incelenmiştir. Bu tezin konusu olan inşaat sektörü başta olmak üzere ek olarak birbirinden farklı, ağırlıklı olarak tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan, kendi içerisinde ayrı dinamikler içeren sektörlerle yer verilmiş olup, bu sektörler; madencilik sektörü, metal sektörü, dokuma/tekstil sektörü, yiyecek ve içecek sektörüdür. İnceleme konusu olan tüm sektörlerin iş kazası ve meslek hastalıkları

istatistiklerinin yanı sıra yine Sosyal Güvenlik Kurumu'na ait yıl bazlı sigortalı çalışan sayılarına yer verilmiş olup, iş kazası ve meslek hastalıklarına ait her bir veri toplam çalışan sayısına bölünerek daha gerçekçi iş kazası ve meslek hastalıkları artış ya da azalışı gözlemlenmiştir. Sektörel bazlı veriler arttırılabilir ancak gerek tüm sektörlerin yer aldığı toplam iş kazası ve meslek hastalıkları verileri gerekse yukarıda belirtilen mesleklere ait iş kazası ve meslek hastalıkları verileri ortak bir sonuç verdiğinden farklı sektörlerle ait örnekler yeterli görülmüştür. Tüm bu veriler doğrultusunda incelenen 14 yıllık süreçte özellikle iş kazasına ait verilerde artış görülmektedir. Toplam çalışan sayısı ele alınarak değerlendirildiğinde de aynı sonuç gözlemlenmiştir.

Bölümün başında belirtildiği gibi 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun etkileri incelenmek istenmiştir. Ancak 2012 yılı ile 2021 yılları arasında da yine özellikle iş kazalarına ilişkin verilerde aynı artış göze çarpmaktadır. Sonuç olarak Kanun'un yürürlüğe girmesinden bu yana iş kazası ve meslek hastalıkları verilerine yansıyan faydalarının görülemediği dikkat çekmektedir. Durumun uygulamadaki yetersizlikler, denetim yetersizlikleri, işverenin sorumluluklarından kaçınması, işçinin iş edimini gerçekleştirdiği esnada iş kazasına sebebiyet verecek davranışta bulunması gibi pek çok nedenin yanı sıra diğer bölümde detaylıca belirtileceği gibi kanunun ülkemizin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki ihtiyaçlarını, çalışma koşullarını, çalışma konusundaki alışkanlıkları dahil olmak üzere ülkemiz şartlarını yeterince gözetmeksizin AB uyum süreci çerçevesinde yükümlülüklerin yerine getirilmesi çabası ile oluşturulduğu eleştirisini beraberinde getirmektedir. Bu noktada meseleyi irdelemek ve anlamak amacı ile üçüncü bölümde yer alan saha araştırmasından faydalanılacaktır.

2.2. Mücadele Politikaları

2.2.1. Yasal Düzenlemeler

2.2.1.1. Uluslararası Düzeyde Taraf Olunan Düzenlemeler

Uluslararası hukuktaki gelişmeler, bu hukuk ilkelerini benimseyen ülkelere de buna uygun hareket etmelerini sağlamak amacıyla birtakım yükümlülükler getirmiş olup, Türkiye'nin hem ILO'ya üye olması hem de Avrupa Birliği'ne üyelik sürecini başlatmış olması dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği konusunda belirli yükümlülükleri kabul etmesi zorunluluğunu gerektirmektedir (Kökten ve Avinç, 2014: 35).

2.2.1.1.1. ILO Sözleşmeleri

ILO'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin toplam on dört sözleşme ve protokolü bulunmaktadır. Türkiye bunlardan altı sözleşmeyi onaylamıştır. Bu sözleşmeler 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, 115 No'lu Radyasyondan Korunma Sözleşmesi, 167 No'lu İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 176 No'lu Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi ve 187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi'dir. Bunlardan 167 ve 176 sayılı Sözleşmeler 2014 yılında meydana gelen Soma Maden Faciası sonrasında, öncelikli olarak inşaat ve madencilik sektörlerindeki iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi amacıyla ILO'nun "Uluslararası Çalışma Standartlarına Uyulması Yoluyla Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi" üzerine yapılan teknik yardım projesi bağlamında onaylanmıştır.

Türkiye'nin imzalamış olduğu ILO sözleşmelerini incelemek gerekirse, ILO tarafından 3 Haziran 1981 tarihinde kabul edilen ve Türkiye'de 22 Nisan 2005 tarihinde yürürlüğe giren 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme incelendiğinde öncelikle sağlığı çalışma sırasında meydana gelen zihinsel ya da bedensel hastalık ya da sakatlık şeklinde, yani sağlığın kapsamını tam iyilik halinden uzak, işyeri ve işyeri koşulları çerçevesinde açıkladığı görülmektedir. Aynı zamanda iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin ulusal bir sözleşmenin geliştirilmesi yönünde bir karar aldığı görülmeye karşın bu ulusal sözleşmede dikkat edilmesi gereken hususlar çerçevesinde kapsamlı açıklamalara yer vermediği, kaza ve yaralanmaların asgariye indirilmesinde bir yol haritası çizmediği görülmekte ulusal sözleşme her ne kadar alınan bir karar olsa da uygulama yönündeki bu belirsizlikler sebebi ile amaçlanan "kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirmek" bir nevi temenni niteliği taşımaktadır. Aynı zamanda gerek denetleme gerek cezai yaptırımlar gerekse diğer uygulama süreçleri açıkça belirtilmemiş örneğin "ciddiyet arz ettiği haller", "makul olduğu ölçüde" gibi yoruma açık ifadeler kullanılmıştır. Ayrıca örneğin işçilerin sağlığı konusunda risk araştırmaları ulusal şart ve imkanlar göz önünde tutulmuş, risklerin önlenmesine karşı uluslararası bir güç birliğinden bahsedilmemiştir.

ILO tarafından 7 Haziran 1985 tarihinde kabul edilen ve Türkiye'de 22 Nisan 2005 tarihinde yürürlüğe giren 161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme kısaca fiziksel ve zihinsel olarak sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmayı amaçlayan sözleşmedir. Bu sözleşme de tıpkı 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmede olduğu gibi

sağlığın çalışma ortam ve koşulları çerçevesinde ele alındığı gözlemlenmekte ve sözleşmenin bütünü incelendiğinde sözleşmenin bu çerçevede oluşturulduğu görülmektedir.

ILO tarafından 1 Haziran 1960 tarihinde kabul edilen ve Türkiye’de 15 Kasım 1968 tarihinde yürürlüğe giren 115 No’lu Radyasyondan Korunma Sözleşmesi işçilerin sağlığının iyonizan radyasyonlara karşı korunması yönünde hükümleri içermektedir. Diğer sözleşmelerde olduğu gibi bu sözleşmede de sürecin yürütümü esnasında gerçekleştirilecek adımlara yer verilmemiş mesele oldukça geniş kapsamda ele alınmıştır. İşçilerin işe girdikten kısa bir süre sonra ve sonrasında belirli aralıklar ile sağlık kontrolünden geçirilmesi gerekliliğinin üzerinde durulmuş olması meslek hastalığının tespit edilmesinde olumlu bir etki yaratmış olmasına karşın çalışma hayatından sonra belirtilen iyonizan radyasyonlara karşılaşmaya bağlı olarak meslek hastalığına yakalanma üzerine herhangi bir ibare bulunmamakta, sözleşmenin çalışma hayatı ile sınırlı tutulduğu görülmekte ve sözleşmede yer alan maruziyete karşı ise “her türlü gayret sarf edilmeli” ya da “lazım geldiği şekilde” gibi bağlayıcılıktan uzak ifadelerin yer bulduğu görülmektedir.

ILO tarafından 20 Haziran 1988 tarihinde kabul edilen ve Türkiye’de 23 Mart 2015 tarihinde yürürlüğe giren 167 No’lu İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi’ne değinecek olursak şantiye alanlarını kapsamına alarak sektörel anlamda ayrıma gidilen bir sözleşmedir. Çok tehlikeli sektörler içerisinde yer alan inşaat sektörü ile ilgili olarak sektörel anlamda ayrı bir sözleşmenin kabul edilmiş olması olumlu bir izlenim vermekle birlikte sözleşmenin içeriği incelendiğinde ilk göze çarpan, sözleşmenin ilk maddesinde yer bulan “Bu Sözleşmeyi onaylayan bir Üye, bunların bulundukları durumlarda ilgili işçi ve işveren kesimlerinin temsil kabiliyeti en yüksek örgütlerine danıştıktan sonra ve güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının tesisi koşuluna bağlı olmak üzere, ekonomik faaliyetin önemli ve özel sorunları olan belirli dallarını ve belirli girişimleri bu Sözleşme’nin ya da belirli hükümlerinin uygulama kapsamı dışında bırakabilir” ifadesidir. İlk maddede belirtilen bu ifade ile çok tehlikeli sektör olarak belirttiğimiz inşaat sektöründe iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunmadan önüne ekonomik menfaatlerin geçtiği yorumu ne yazık ki yapılabilir. Sözleşmenin diğer maddelerinde inşaat sektöründe çalışma alanı içerisinde yer bulan daha önce belirttiğimiz sözleşmelere nazaran daha detaylı hükümlere yer vermiş bu sözleşme “ekonomik faaliyetin önemli ve özel sorunları” hükmü ile kendi önüne ket vurmuştur.

ILO tarafından 22 Nisan 1995 tarihinde kabul edilen ve Türkiye’de 23 Mart 2015 tarihinde yürürlüğe giren 176 No’lu Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi madencilik

sektöründe işçiler ve halktan kişilerin karşılaşılabilecekleri ölüm, kaza ve yaralanmalara ya da çevreye verilen zararların önlenmesi amacıyla kabul edilen sözleşmedir. İlgili sözleşmede ülkedeki koşullar ve uygulamalar ışığında sözleşmedeki hükümleri hayata geçirecek politika geliştirilmesinden bahsetmektedir. Bu bilgi ışığında sözleşmenin kabul tarihinde ülkemizde madencilik sektöründeki koşullara değinmek gerekirse 13 Mayıs 2014 tarihli Manisa'nın Soma ilçesindeki 301 maden işçisinin hayatının son bulduğu, kader olarak adlandırılan, Türkiye'de bir defada en çok can kaybı olarak hafızalara kazınan maden faciasının üzerinden 314 gün geçmiştir. 176 No'lu Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi işte bu facianın ardından kabul edilen bir sözleşmedir. Türkiye tarafından kabul edilen sözleşmeler arasında kabul tarihi en son olan sözleşmeler 167 ve 176 No'lu sözleşmelerdir. Bu sözleşmelerin kabulünde elbette ki Soma maden faciasının payı büyüktür. İş güvenliği, kaza olmadan önce alınması gereken önlemler olmasına karşın ülkemizde kaza olduktan sonra önlem almak ne yazık ki alışlagelmiş bir durumdur. Sözleşmede belirtilen “ülkedeki koşullar ve uygulama ışığında” ifadesi yine bir esneklik belirtmekte ve işte bu gerekçe ile eleştirilmektedir.

ILO tarafından 15 Haziran 2006 tarihinde kabul edilen ve Türkiye'de 16 Ocak 2014 tarihinde yürürlüğe giren 187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı alınmış olan önlemlerin devam etmesi ve küresel çapta önleyici sağlık ve güvenlik kültürünün sürekli gelişmesi ve sürdürülebilir kılınmasına ilişkin bir sözleşmedir.

İş sağlığı ve güvenliği üzerine ILO tarafından hayata geçirilmiş ve Türkiye tarafından kabul edilen sözleşmelerin yukarıda açıklama gayreti gösterildiği üzere iş sağlığı ve güvenliği hükümleri haricinde de bazı ortak noktaları bulunmaktadır. Bunlardan ilkinin sağlığın kapsamı oluşturmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde değinildiği ve aslında ILO'nun da tanımında yer verdiği üzere sağlık “bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik hali”dir. Ancak sözleşmeler ayrı ayrı incelendiğinde sağlığın çalışma ortam ve koşulları çerçevesinde dar kapsamlı olarak ele alındığı ve sözleşmelerde yer bulan tüm iyileştirici faaliyetlerin de bu kapsam etrafında şekillendiği görülmektedir. Bu doğrultuda iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi düşüncesi meselenin işyeri bazında ele alındığından, dolayısı ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının altında yatan sebepler tam manası ile gerçeği yansıtmayacağından alınan önlemler ile meselenin çözüme kavuşması da beklenemeyecektir. Bir diğer konu ise uluslararası düzeyde kabul edilen bu sözleşmelerin ulusal düzeydeki koşullar çerçevesinde şekillendirilebilirliğidir. Bu durum sözleşmeyi kabul eden ülkelerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bakış açısı ve ülke koşulları doğrultusunda olumlu yönde etkileyebileceği gibi sözleşme

hükümlerinin uygulanmaması sonrasında bir çeşit gerekçe sunabilme kapısını da aralamaktadır. Ayrıca sözleşmeler ülkemizin de bir sorunu olarak görülen uygulama esasları yönünde detaylandırılmamıştır. Bir diğer konu ise meslek hastalıklarına ilişkindir. Sözleşmeler ağırlıklı olarak iş kazalarına ilişkin hükümlerden oluşmakta, meslek hastalıklarının tespiti ve bu yönde uygulanacak hükümler bulunmamaktadır. Tüm bu gerekçeler ışığında imzalanmış olan ILO sözleşmelerinin sağladığı faydanın ülkemiz açısından yeterliliği tartışmaya açıktır.

2.2.1.1.2. AB Düzenlemeleri

AB düzeyinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin var olan düzenlemeler incelendiğinde, ilk olarak, insani nedenlerden çok maddi kayıp ve çıkarların göz önünde tutulduğu dikkat çekmektedir. Ulusal sistemlerdeki farklılıkların işletmeler arasında haksız rekabete yol açtığı düşüncesi iş sağlığı ve güvenliği sürecinin gelişmesinde önemli bir unsur olmuş, zaman içerisinde AB İş Hukukunda en fazla düzenleme yapılan konulardan birini iş sağlığı ve güvenliği oluşturmuştur (Çilengiroğlu, 2006: 112). 1961 yılında “Avrupa Sosyal Şartı” ile eşit ücret hakkı, sendika hakkı, sağlık imkanlarından faydalanma hakkı, kadın iş görenlerin korunması, sosyal ve sağlık yardım hakkı gibi iş hayatı ve sosyal hayata dair düzenlemelere yer vermekle birlikte İSG alanında Birlik düzeyinde temel kurallar şekillenmiş, akabinde 1987 yılında yürürlüğe giren Avrupa Tek Senedi, AB için İSG konusunda atılan en büyük adım olmuş ve bununla Birlik çapında İSG alanındaki asgari standartlar belirlenmiştir (Gündüz, 2005: 126; Koçak ve Koray, 2018: 1784).

AB’de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını oluşturan düzenlemelerden olan 89/391/EEC Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifi 1989’da çıkarılan en önemli direktif olup, AB işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin temel ilkelerinin ve asgari gereklerinin belirlenmesini amaçlayan, sağlık ve hijyen haricinde ilk kez güvenlikten bahseden özetle kamu ve özel tüm faaliyet sektörlerinde mesleki risklerin önlenmesi, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması, işçilerin ve temsilcilerinin bilgilendirilmesi, katılımlarının sağlanması, eğitimleri konularında genel ilkeleri belirlemiştir (Yılmaz, 2009:74). 89/391 sayılı AB Direktifine göre, işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin temel amacı, çalışanların güvenlik ve sağlıklarının sürekli olarak iyileşmesini temin etmektir. 89/391 sayılı AB Direktifi’nin ülkemize etkileri açısından değerlendirildiğinde 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun çıkartılmasında önemli bir etkiye sahip olduğunu söylemek mümkündür (Kökten ve Avinç, 2014: 35). Ayrıca direktifte iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve çalışanların bu konuda daha bilinçli olması bakımından iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğünün işverenlerce yerine getirilmesi konusu ayrı bir öneme sahip olduğu

görülmekte, direktifin 12. Maddesinde yer bulan eğitim yükümlülüğüne göre işveren öncelikle her çalışanın kendi yaptığı işle ilgili iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almasını sağlamanın yanı sıra çalışanlara verilen bu eğitimleri işe başlarken, ekipman değişiminde, iş değişiminde, yeni teknolojiye uyum sürecinde kısaca risk unsurunun değiştiği her durumda yenilenmesi gerekliliğinden bahsetmektedir (Gökçek Yılmaz, 2021: 1926). Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının başında çalışanların eğitilmesinin yer aldığından önceki bölümde bahsetmiştik. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun çıkartılmasında büyük öneme sahip AB uygulamaları özellikle 89/391 sayılı AB Direktifi'nin izlerinin Kanunda diğer benzerliklerinin yanı sıra eğitim yükümlülüğü açısından da taşıdığını söylemek mümkündür.

Başlangıçta ekonomik kalkınmayı hedefleyen ve bu esasa dolaylı olarak çalışma koşulları çerçevesinde iyileştirmelere giden AB, özellikle 1980 yılı sonrasında İSG dahil olmak üzere çalışma koşullarına dair çalışmalarını ekonomik kalkınmaya giden bir araç olarak görmekten uzaklaşarak sosyal politikalar alanında getirmiş olduğu düzenlemeleri bir hedef olarak görmeye başladığı anlaşılmaktadır.

Bunlar yalnızca birliğin İSG alanındaki miladı sayılabilecek adımları olduğundan ayrıca belirtilmiş olup, İSG alandaki çalışmaları günümüzde artarak devam etmiş, konu hakkında pek çok tüzük ve yasa da çıkartmıştır.

2.2.1.2. Ulusal Düzeydeki Yasal Düzenlemeler

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği konularının başlı başına bir yasa ile ele alınmak istenmesinin temellerinin 1993 yılında bilim insanları, sendika temsilcileri ve meslek odalarının temsilcilerinin katıldığı üzerinde çalışılarak bir taslak oluşturmak suretiyle atılmış olsa da uygulamada yerini bulamamıştır (Fişek, 2012: 6). Daha sonra Türkiye'nin AB'ye üyelik sürecinde iş sağlığı ve güvenliği gereklilikleri etrafında şekillenerek gerçekleştirilen çalışmaların artmış olduğu söylenebilir.

Türkiye'de İSG uygulamalarının gelişimi 2000'li yıllara kadar ağırlıklı olarak ILO normları çerçevesinde şekillenmiş, 2000'li yıllardan sonra ise AB ile uyum süreci kapsamında AB direktifleri doğrultusunda düzenlendiği ve her iki kuruluşun da İSG politikalarında Türkiye'yi doğrudan etkilediği görülmektedir (Orhan, 2018: 96).

2.2.1.2.1. 4857 Sayılı İş Kanunu

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin tarihçesi çok daha eskilere dayanmış olsa da konuya verilen önemin son yıllarda arttığı söylenebilir. Türkiye’de İSG alanında önemli reformlar 1999 Helsinki Zirvesi’nden sonra başlamış, özellikle 2000 yılından sonra yapılan düzenlemelerin AB mevzuatına uyumlaştırma çabasını içerdiği görülmektedir (Koçak ve Koray, 2018: 1781). İSG alanındaki bu çalışmaların elbette tek bir nedene dayandığını söylemek doğru değildir, ancak, iş sağlığı ve güvenliğine eğilimin artmasında AB ile Türkiye arasındaki müzakere sürecinin payı büyüktür.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı’na ilişkin gerekçede hem AB ile yürütülen müzakere süreci bağlamında AB İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına uyum sağlamak hem de Türkiye’nin taraf olduğu ilgili diğer uluslararası yasal düzenlemelerin gereğini yerine getirmek için böyle bir kanun yapmanın zorunlu olduğu belirtilmiştir (TBMM, 2012). Bu ifadeden de Türkiye’nin AB’ye uyum sürecinin 6331 Sayılı Kanun’un oluşumunda büyük rol oynadığı anlaşılmaktadır.

AB ile uyum süreci iş sağlığı ve güvenliğinde yeni araç ve açılımlar getirilmesinde büyük rol oynamıştır (Fişek, 2005). ILO sözleşmelerinin onaylanmış olması ancak iç mevzuatımızda gerekli uyumun sağlanamamış olması sebebiyle Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde halen yürürlükte olan 2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiş ve yine bu dönemde AB direktifleri esas alınarak pek çok yönetmelik de çıkarılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu 1475 sayılı İş Kanunu’na nazaran iş sağlığı ve güvenliği konularında daha detaylı düzenlemelere yer vermiş, iş kanunu haricinde ise iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu oluşan hukuki ve maddi sorumluluklar 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununca açıklanmıştır (Öztürk, 2020: 23; Toka, 2019: 18). 4857 sayılı İş Kanunu, iş sağlığı güvenliğinde yeni bir dönemin habercisi ve aracısı olmasına karşın yeni dönemin asıl belirleyicisi, bu yasanın içeriğini de etkilemesi nedeniyle, Avrupa Birliği ile ilişkilerin geliştirilmesi olmuştur (Fişek, 2006).

4857 sayılı İş Kanunu’nun İş Sağlığı ve Güvenliği hükümlerine yer verdiği 77-89. Maddeleri iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümleri içermekte iken 6331 sayılı kanunun çıkması ile bu maddeler iş kanunu içerisinden kaldırılmıştır. Öncesinde yer alan 77-89. Maddeler yalnızca işçiler ve işverenlerce bağlayıcı olması ve kamuda çalışanlar kapsam dışı bırakması ve kanunun 78. Maddesine dayandırılarak çıkarılmış olan İş Sağlığı ve Güvenliği

hakkındaki yönetmeliğin Danıştay tarafından iptal edilmesi ile yeni bir yasal düzenlemeye gidilmesi yönünde adımlar atılmıştır (Akı, 2014: 4; Özbek, 2019: 61).

İSG alanında gerek örgütlenme gerekse mevzuat bakımından oldukça ayrıntılı pek çok tüzük ve yönetmelik çıkartılmış böylece İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki eksiklikler giderilmeye çalışılmışsa da başta mevzuattaki dağınıklık, uygulama sürecinde meydana gelen aksaklıklar ve AB uyum süreci nedenleri ile yeni ve özel bir kanun çıkartılması gündeme gelmiştir. Tüm bu koşullar dolayısı ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkartılmıştır.

2.2.1.2.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Yapılan işle bağlantılı olarak çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını bozan faktörlerin ortadan kaldırılmasını ve işyerlerinin bu bakımdan güvenli hale getirilmesini sağlamak amacıyla işveren, işçi ve devletin yükümlülüklerinin düzenleyen 6331 Sayılı Kanun 2012 yılında Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

AB direktifleri doğrultusunda çıkartılan 6331 sayılı Kanun, meydana gelen toplam iş kazası sayısı bakımından dünyada ilk sıralarda olduğu bilinen Türkiye'de bu soruna yönelik ayrıntılı ve meseleyi başlı başına bir konu olarak ele alan ilk mevzuat olarak yürürlüğe girmiş, işçi ile işverenin görev, hak ve sorumluluklarına değinmiş, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulmaması durumunda ise yaptırımlar getirmiştir.

6331 sayılı Kanun önemli yenilikleri de beraberinde getirmiştir. Bunlardan ilki iş sağlığı ve güvenliğinin kapsamına ilişkin düzenlemedir. AB'nin 89/391 EEC Çerçeve Direktifi ile 155 ve 161 sayılı ILO Sözleşmelerinden hareket edilerek 3.1.b maddesinde belirtildiği üzere "statüsüne bakılmaksızın" kamu, özel sektör ayrımı yapılmaksızın, çırak ve stajyerler de dahil olmak kanunun 2. Maddesinde belirtilen istisnalar dışındaki tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerden faydalanabilmesi sağlanmış, diğer bir deyişle, İSG alanında norm birliğine gidilmiştir (Kılış, 2013; 22). Kanunun getirdiği yenilikler kaza olmadan yani risk değerlendirmesine dayalı önleyici bir yaklaşım esas alınmış olması, sayı sınırlaması olmaksızın iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini tüm çalışanlara sunmuş olması, küçük ölçekli işletmelere sağlanan devlet desteği ve işçilerin kendilerini temsil etmesini sağlamak amacı ile çalışan temsilcisi kavramının getirilmesi şeklinde sıralanabilir (ÇSGB, 2014: 10).

Literatürde yer bulan bir başka değerlendirmeye göre AB uyum sürecinde de belirtildiği gibi 6331 sayılı Kanun her ne kadar mevzuattaki dağınıklığı gidermek için yapılan düzenlemelerden en önemlisi sayılsa da farklı sektörlerdeki çalışma ortamlarının kendine özgü

risk faktörleri barındırması nedeniyle bu sorunun tek bir kanunla çözüme kavuşturulması mümkün olmadığından pek çok ek yasal düzenlemeler ile sorun giderilmeye çalışılmaktadır (Aydın ve Ezer, 2014: 12).

Bu çalışmada ülkemizde mevcut durumu daha iyi gözlemleyebilmek ve konuyu diğer bölümde yer alan saha çalışması ile masaya yatırabilmek amacı ile Kanunun içeriğini Kanuna konu olan taraflar çerçevesinde daha detaylı incelenmek istenmiştir.

Öncelikle 6311 sayılı Kanun'da iş kazası, “işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenengelli hâle getiren olay” şeklinde açıklanmıştır. Meslek hastalığı ise “mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık” olarak tanımlanmıştır. Görüldüğü Kanun'da iş kazası ve meslek hastalığı işyeri ile sınırlı olarak dar bir çerçevede tanımlanmıştır.

İşverenin yükümlükleri 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. Maddesinde belirtilmekte ve tüm bu yükümlüklerin asıl amacı çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkının sağlanması olup, bu sebeple Kanun ve bu Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerde düzenlenen tüm yükümlülükler, aynı zamanda çalışanların haklarını ifade etmektedir (Baycık, 2013:112). Kanunun ilgili maddesinde işverenin yükümlülüğünün yalnızca önlem almaktan ibaret olmadığını çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili talimatlara uyup uymadıklarının sürekli kontrolünün sağlanması ve denetlemesi gerekliliğini belirtmesine karşın, bu denetleme ve kontrol süreçlerinin nasıl bir yöntem ve hangi araçlarla yapılacağı gibi açıkça belirtilmiş bir ifadenin olmaması işverene bu süreçte esneklik tanıdığını göstermektedir (Üngüren ve Koç, 2015: 125).

Kanunun 14. Maddesi işverenin bildirimle ilişkin yükümlülüklerine değinmektedir. Tüm iş kazaları ve meslek hastalıklarının yasal süre içerisinde bildirimini yapmak, tüm iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydını tutmak, incelemelerini yapmak ve raporları düzenlemekle yükümlüdür.

Kanunun 15. Maddesi işverenin sağlık gözetimine değinmekte ve buna göre işveren “çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamakla” yükümlüdür.

Çalışanların bilgilendirilmesine ilişkin yükümlülük Kanunun 16. Maddesinde açıklanmıştır. Buna göre özetle işveren sağlık ve güvenlik risklerini, bu risklere karşı tedbirleri,

olağan dışı durumlarda ya da ciddi ve yakın tehlike durumunda tüm tahliye sürecini, görevlendirilmiş kişileri, alınmış ve alınacak önlemleri çalışanlara ve çalışan temsilcilerine bilgilendirmek ile yükümlüdür.

Kanunun 17. Maddesinde ise çalışanların eğitim yükümlülüğü belirtilmiştir. Bu bağlamda işverenler çalıştırmakta oldukları işçilere iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldırmalıdır. Söz konusu ilk eğitim işçiler işe başlamadan önce verilmelidir. İşyeri koşulları, yapılan iş, iş aletlerinin değişmesi gibi yeni risklerin oluşmasına yol açabilecek durumlarda ise bu eğitim ilgili değişikliklere uygun olarak yeniden verilmelidir. Kanun, eğitimlerin tekrarlanması, kime, ne sıklıkta, ne gibi eğitimler verileceği yönünde ilave hükümleri de içermektedir.

Kanunun 18/2. Maddesinde işverenin, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma ortam ve koşulları, seçilecek iş ekipmanları konularında çalışanların görüşlerinin alınması gerekliliğinden bahsetmekte ve katılımcılık esas alındığı görülmektedir.

Kanunun 20. Maddesinde ise işverenin çalışan temsilcisi görevlendirme yükümlülüğüne değinilmiş, buna göre işveren işyerindeki çalışan sayısı doğrultusunda kanunda belirtildiği kişi sayısı kadar işyerinin değişik bölümlerinde riskler göz önünde bulundurularak çalışan temsilcisi görevlendirmektedir. Ancak işyerindeki riskler ve çalışan sayısı haricinde işyerindeki vardiya da dikkat edilmesi gereken önemli bir husustur.

İşyerinin sağlık ve güvenliğinin sağlanması Bakanlıkça yetkili ve gerekli belgelere sahip olan işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve 10 ve üzeri çalışanın olduğu çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için diğer sağlık personeli ile sağlanmaktadır. İşveren ilgili yetkilileri kendi bünyesinde istihdam edebileceği gibi bu hizmetin tamamını ya da bir kısmını Kanunun 3. Maddesinde açıklanan “işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen” Ortak Sağlık Güvenlik Biriminden de alabilir. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi özet ile iş sağlığı ve güvenliği süreçlerini mevzuata uygun şekilde uygular, işverene rehberlik eder, eksiklik ve aksaklıkları raporlar ve ilgili eksiklik ve aksaklıkların ortadan kaldırılması süreçlerini yürütmekle sorumludur. İşyeri uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli gerek işyerinin kendi bünyesinde gerekse ortak sağlık güvenlik biriminde istihdam ediliyor olması her halükârda bir işverene hizmet verdikleri anlamına gelmektedir. Bu ise ilgili görevleri üstlenen Bakanlıkça yetkili olduğu belirtilen kişilerin Kanunda belirtildiği şekli ile işlerini icra etmeleri sürecinde “*kendi işinden olma*” diye nitelendirebileceğimiz bir tehdit unsurunun da varlığının bulunması

anlamı taşımaktadır. Oysaki bu kişiler özel hiçbir kurum ve kuruluşa bağlı olmaksızın direkt olarak Bakanlık bünyesinde çalışıyor olsalar hiçbir baskı olmaksızın işlerini icra edebildikleri gibi ilgili aksaklıkların da daha hızlı giderilmesi sağlanabilir.

Kanunun 19. Maddesi çalışanın yükümlülüklerini açıklamaktadır. Çalışanın en önemli yükümlüğü işyerindeki sağlık ve güvenlik kurallarına uymaktır. Bu çerçevede işçiler kendilerine verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ve işverenin buna ilişkin talimatlarına uygun olarak davranmakla ve işyerinde kendisi ve diğer çalışanları tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür (Kılış, 2013; 32). Ayrıca ilgili maddenin c bendinde işyerinde işin icrası için kullanılan tüm araç ve gereçler ile işyerinin sağlık ve güvenlik yönünden tehlike ile karşılaşılması, eksikliklerin mevcut olduğunun görülmesi durumunda işçinin işverene ya da çalışan temsilcisine derhal haber vermesi gerekliliğinden bahsedilmiştir. Kanunun 18/3 maddesinde ise iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla alınan önlemlerin yeterli olmadığı ya da teftiş esnasında yetkili makama başvurularında dolayı haklarının kısıtlanamayacağı açıkça ifade edilmiştir.

Ciddi ve yakın bir tehlike durumunda gerekli tedbirler alınana kadar geçen süre içerisinde işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı bulunmakta ve koşulları kanunun 13. Maddesinde açıklanmaktadır. Buna göre işçi gerekli önlemler alınana kadar geçen sürede tehlikeli bölgeyi terk ederek güvenli bir yere geçebilir ve bu durum işçilik hak ve alacakları kısıtlanamaz. İşçinin işverene ya da çalışan temsilcisine bilgi verdiği halde işveren ya da vekilinin gerekli tedbirleri almak sureti ile tehlikenin ortadan kaldırılmasını sağlamaması halinde ise işçi iş sözleşmesini feshedebilir. Ciddi ve yakın ifadesinin sınırları anlaşılamamakta, o anki ya da fesih anı sonrasındaki yaşamsal tehlikenin ölçülebilirliğinin zor olması, işverenin gerekli tüm tedbiri almış olması ya da tehlikenin boyutunun kanunda ifade edildiği gibi ciddi ve yakın olmaması işçi açısından yapılan feshi geçersiz kılma halini oluşturabilir, bu noktada durumun tespiti önem arz etmektedir.

Heinrich'in Domino teorisinde belirttiği şekilde kazaların %88'inin işçinin güvensiz davranışlarından kaynaklandığı görüşünün günümüze olan yansımalarına bakıldığında işveren tarafından işçinin eğitilmesi ve işçi tarafından da kendisine verilmiş olan eğitimi alıp, işverenin talimatları doğrultusunda almış olduğu bu eğitimi işi yerine getirdiği sırada ve sonrasında uygulaması ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçileceği mevcut uygulamalar çerçevesinde ve literatürde izlenmektedir. Çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esaslarını düzenlemeyi amaçlayan yönetmelikte yükümlülükler, eğitimin

amacı, planlanması, düzenlenmesi, verilmesi ve çalışanın belgelendirilmesi süreçleri detaylıca açıklanmıştır.

En fazla ölümlü iş kazasının gerçekleştiği ülkeler sıralamasında Sosyal Güvenlik Kurumu ve Avrupa Birliği'nin (AB) resmi istatistik ofisi Eurostat verilerine göre Türkiye Avrupa ülkeleri sıralamasında birinci sıradadır (euronews, 2021). Getirilmiş olan tüm yükümlülükler ve iyileştirmelere karşın meydana gelen bu sonuç çelişki içermektedir. Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği sürecinin gelişmesi ya da AB’ne uyum süreci amacı ile yapılan düzenlemelerin başta iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi yönünde fayda sağlaması gerektiği beklenmekte iken iş kazalarında ülkemizin dünya sıralamasında ilk sıralarda yer alması çelişki oluşturmakta, bu ise iş sağlığı ve güvenliği bakımından AB ile uyum sürecinde ülkemiz koşullarının, kişilerin çalışma konusundaki alışkanlıklarının, yaşam standartlarının, bilinç düzeylerinin yeterince göz önüne alınmadığını düşündürmektedir. Bu çelişkiyi daha detaylı gözlemleyebilmek adına bir sonraki bölümde yer alan saha araştırmasından faydalanılacaktır.

2.2.1.2.3. Diğer Yasal Düzenlemeler

Yasal düzenlemeler kapsamında söz edilmesi gereken yasalardan biri de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun’dur Bu Kanun iş kazası ya da meslek hastalığı meydana geldikten sonra devreye giren tazmin edici nitelikte bir kanundur. Madde 13’te iş kazasının tanımına yer verilmiş olup buna göre; sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, işçi emziren kadın sigortalı ise iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olayı iş kazası olarak kabul edilmektedir. Madde 14’te ise meslek hastalığının tanımı yer almaktadır. Buna göre; sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri meslek hastalığı sayılmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığını işyeri ile sınırlı dar bir çerçevede ele alan yaklaşım 5510 sayılı Kanun’da da sürdürülmektedir. Borçlar Kanunu’nun 417. Maddesinde ise işverenin çalışanlarına ilişkin temel yükümlülüklerinden bahsetmekte ve aynı maddede işverenin iş sağlığı ve güvenliği

yükümlülüğü ile bu yükümlüklerinin ihlali sonucunda doğan sorumluluklarına ayrıca yer verilmektedir.

6331 Sayılı Kanun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel yükümlülükleri içermekte, sektörel ayırım ya da diğer iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin detaylı açıklamaya yer vermemektedir. Bu deneye kanuna ek pek çok yasal düzenleme çıkartılmıştır. Bu tez inşaat sektörünü ele aldığından inşaat sektörünü bağlayıcı belli başlı ek yasal düzenlemeler incelenecektir.

Çalışanların İş sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 6331 Sayılı Kanun kapsamında bulunan işyerlerini, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verecek kişi ya da kurumları bağlayıcı olup, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esaslarını açıklamaktadır. Yönetmelik özetle işbaşı öncesinde verilmesi gereken eğitim, iş kazası geçirmiş ya da meslek hastalığına yakalanmış çalışanın yeniden işe başladığında verilmesi gereken eğitim ile çalışma koşullarının değişmesi üzerine tekrarlanması gereken ve asgari standartları belirtilmiş eğitimler başta olmak üzere iş sağlığı ve güvenliğini konu alan eğitimleri içermekte ve bu eğitimlerin kime verileceği, kim ya da hangi kurumlarca verilebileceği, eğitimlerin ne sıklıkla tekrarlanması gerektiği, eğitimlerin ne kadar sürede verileceğinin yanı sıra bu eğitimlerin eğitim yapmaya elverişli ortamda yapılması gerekliliği, işverenin eğitim konusundaki yükümlülükleri, gelişen teknoloji ile uzaktan eğitim ile verilecek eğitimlerin prensipleri, eğitimleri belgelendirilmesi yükümlülüğünü açıklamaktadır. Eğitimi konu alan farklı yönetmelikler de bulunmakta olup bunlardan biri inşaat sektörü gibi çok tehlikeli sektörü de kapsayan Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik'tir. Yönetmelik kapsamında yer alan faaliyet alanları için mesleki eğitim yükümlülüğü getirmiş olup yönetmeliğin EK-1'de belirtilen mesleki eğitim zorunluluğu bulunan faaliyetler arasında inşaat sektörünü ilgilendiren yapı işleri de bulunmaktadır. Bir diğeri ise inşaat sektöründe yoğun olarak kullanılan ve akciğer zarı ve karın zarı kanseri başta olmak üzere pek çok meslek hastalığına sebebiyet veren asbestin kullanımına dair Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik'tir. Yönetmeliğin amacı, çalışanların asbest tozuna maruziyetlerinin önlenmesi ve bu maruziyetten doğacak sağlık risklerinden korunması, sınır değerlerin ve diğer özel önlemlerin belirlenmesidir.

Şantiye işleri yapılan işin niteliği bakımından gürültüye ve toza maruz kalınan bir çalışma ortamını içermektedir. Bu maruziyetleri kapsamına alan ve sektör gözetmeksizin maruziyet

altındaki tüm işyerlerini kapsamına alan iki ayrı yönetmelik mevcuttur. Bunlardan ilki Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik olup, yönetmelik özetle çalışanların gürültüye maruz kalma düzeylerinin ölçülmesi, gürültüye maruziyet sonucu sağlık ve güvenlik açısından oluşabilecek risklerin tespit edilerek çalışanları bu risklerden korunmasını amacıyla asgari standartları belirlerken eğitim ile ilgili standartlar hakkında çalışanların bilgilendirilmesini konu alan yönetmeliktir. Bir diğer yönetmelik ise Tozla Mücadele Yönetmeliği olup, iş sağlığı ve güvenliği yönünden işyerlerinde tozdan kaynaklı oluşabilecek risklerin önlenmesi adına tozla mücadele ederek çalışanları tozdan kaynaklı etkilerden korumayı amaçlayan ve bu amaç gereğince alınacak önlemlerin usul ve esaslarını belirleyen yönetmeliktir. Yine inşaat sektöründe uygulamada çokça karşılaşılan bel veya sırtının incinmesiyle sonuçlanabilecek riskleri kapsamına alan çalışanların bir yükü beden güçleri ile kaldırması, itmesi, çekmesi, hareket ettirmesi ya da taşıması durumlarını konu alan elle taşıma işlerini kapsayan Elle Taşıma Yönetmeliği elle taşıma durumunun kaçınılmaz olduğu koşullarda işin mümkün olduğunca sağlık ve güvenlik koşullarına uygun gerçekleştirilmesini sağlamayı amaçlayan ve bu konuda eğitim ve işin organizasyonunun gereklerini açıklayan yönetmeliktir. İşyerinde iş ekipmanlarının kullanımı ile ilgili sağlık ve güvenlik yönünden uyulması gerekli asgari şartlar İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği'nde açıklanırken, çalışanları sağlık ve güvenlik yönünden işyerlerinde oluşabilecek patlayıcı ortamların tehlikelerinden korumak için alınması gereken önlemler Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmektedir. İnşaat sektörünü ilgilendiren önemli yönetmeliklerden biri de Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'dir. Yönetmelik yapı işlerinde alınacak iş sağlığı ve güvenliği şartlarını belirlemek amacını taşımaktadır. Yönetmelik, yapı alanlarının çalışma koşulları yapı alanlarının çevre ile etkileşimi dahil olmak üzere genel fiziksel koşulları, tesis ve ekipmanların kullanımı, çalışma yöntemleri, periyodik bakım ve kontrollerine ilişkin süreçleri, atık ve artıkların depolama ve uzaklaştırmasını, asıl işveren ve alt işveren iş birliğini, kişisel koruyucu donanımların kullanımına ilişkin koşulları, sağlık ve güvenlik şartları ve bunun sürdürülmesinin sağlanmasına yönelik süreçlerini, çalışanları bilgilendirmesi, görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması gibi işverenin yükümlülüklerinin yanı sıra yapı alanlarının asgari güvenlik şartları detaylıca belirtilmiş olup, şantiyelerde en çok karşılaşılan iş kazası türlerinden biri olan yüksekte çalışmaya ilişkin koşullar da bu bölümde yer almaktadır.

Bu bölümde inşaat sektörünü bağlayıcı 6331 sayılı kanun dışında çıkartılan yönetmeliklerin belli başlıcaları ve bu yönetmeliklerin temel amaçları özetlenmeye çalışılmıştır. Konunun başında da belirtildiği üzere iş sağlığı ve güvenliği süreçlerini konu alan daha pek çok yasal düzenleme mevcuttur. Burada dikkat çekilmek istenen konu mevzuatın yürütülmesi adına çıkartılan yasal düzenlemelerin çeşitliliği olduğu gibi iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi adına kanun hükümleri dışında yer bulan yükümlülüklerin sektörel ayrımları ne derece ele aldığını incelemektir.

2.2.2.Yasaların Uygulanması ve Denetim Sorunu

Anayasanın ikinci maddesinde Türkiye Cumhuriyeti'nin sosyal bir hukuk devleti olduğu belirtilmektedir. Sosyal devlet ilkesi gereği devlet hiçbir ayırım gözetmeksizin sosyal güvenliği sağlamakla ve bu kapsamda kişilerin sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının oluşması amacıyla anayasal kaideler ve diğer alt hukuk kurallarını geliştirmekle yükümlüdür ve bu devletin asli görevlerinden birini oluşturmaktadır. Aynı zamanda mevzuatta detaylıca açıklanan ve işçinin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyması yönündeki denetleme ve düzenleme faaliyetleri nasıl işverenin yükümlülüğü ise konuya ilişkin işverenin uyması gereken tüm iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin denetimini sağlamak ve gerekli yaptırımları uygulamak da doğrudan devletin yükümlülüğünü oluşturmaktadır.

Anayasal olarak devlet temel hak ve özgürlüklerin sağlanması ile yükümlüdür. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği konusunda da devletin mevzuat oluşturmak yanında uygulamaya konulan mevzuatı denetleme yükümlülüğü de bulunmaktadır. Devlet işverenlere devrederek bu yükümlülüğünden kurtulamaz (Balkır, 2012:78).

Devletin yükümlülüklerine ilişkin teftiş ve idari yaptırımlar 6331 Sayılı Kanun'un dördüncü bölümünde açıklanmıştır. 6331 Sayılı Kanun'un 24. Maddesine göre mevzuata ilişkin hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişleridir. İş müfettişleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında ölçüm, inceleme ve araştırma yapmaya, bu amaçla numune almaya ve eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir. Bu konularda yetkilendirilenler mümkün olduğu kadar işi aksatmamak, işverenin ve işyerinin meslek sırları ile gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmakla yükümlüdür. Denetimin kapsamı ve tarafların yükümlülüklerine ilişkin olarak İş Kanunu hükümleri (92,93,96,97,107) yürürlükte.

Kontrol ve denetimin usul ve esasları Bakanlıkça düzenlenmektedir. Kanunun 25. Maddesinde bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde bu hayati tehlike giderilene kadar işin durdurulması süreci açıklanmıştır. İş Kanunu'nun ilgili hükmünde “işin durdurulması” ve “işyerinin kapatılması” birbirinden farklı iki eylem olarak düşünülüp düzenlenmişken 6331 sayılı Kanunu'nda yalnızca “işin durdurulması”ndan söz edilmiştir. İşin bütünüyle durdurulmasından işyerinin kapatılmasının kastedildiği anlaşılmaktadır (Kılıkş, 2013:34).

İşverenin kanunun yükümlülüklerini yerine getirmediği her durum için Kanunun 26. Maddesinde idari para cezaları ve uygulanması başlığı altında açıklanmıştır. Güncel idari para cezaları yıl bazlı olarak Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sayfasında yayınlanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi” oluşturulmuştur. Ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere kurulan konseyin sekreteryaya hizmetlerinin yürütülmesinden Bakanlık İş sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü sorumlu tutulmuştur (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 163).

Kanunun yukarıda açıklanma gayreti gösterilen devletin genel görevleri kapsamı haricinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilebilmesini ve sürdürülebilirliğini sağlamak için belirli koşullar çerçevesinde destek hizmeti sağlamaktadır. Bu koşullar Kanun'un 7. Maddesinde açıklanmış olup, devlet tarafından desteklenecek işyerleri için çalışan sayısı ve işin tehlike derecesi olmak üzere iki temel kategori bulunmaktadır. Destek Türkiye genelinde, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde ondan az çalışanın bulunduğu işyerlerine kapsamına almaktadır. Destek, çalışan sayısı bakımından 10 kişinin altında çalışan sayısı bulunduran işyerleri içerisinde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerini kapsamına almaktadır. Ancak desteğin işverenleri teşvik etmesi beklendiğinden destek ödemesinin tüm işyerlerini kapsamına alması özellikle kanunun yürürlüğe girdiği ilk yıllarda daha hızlı ve verimli sonuçlar alınabilir. Süreç hakkında detaylı bilgilendirmenin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik'te açıklandığı görülmüştür.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüm tarafların yükümlülüklerine yer vermişse de tehlike sınıflarına göre ayrılan çeşitli sektörün bulunması ve bu sektörel ayrım içerisinde dahi işin yürütümünden, teknolojik koşullardan, sektörel tehlike sınıfları haricinde işyeri içerisinde farklı tehlike gruplarını kapsayabilecek farklı görev türlerinin bulunuyor olması vb. pek çok sebep iş sağlığı ve güvenliği süreçlerinin yürütülmesinde kanunun tek başına yeterli olamayacağı açıktır. Bu sebeplerden ötürü teknik, sektörel ve diğer ayrıntılı süreçleri kapsamına alan kanuna ek pek çok yönetmelik çıkartılarak sistemin yürür kılınması sağlanmaya çalışılmıştır.

Bu bölümde devletin denetim süreçleri ayrıca incelenmiştir. Bu doğrultuda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın sayfasında yıllara göre ayrılmış denetim faaliyetleri raporuna erişilmiştir. Bu raporlar arasında en son 2022 yılına ait denetim faaliyetlerine ilişkin verilerin paylaşıldığı görülmüş ve bu çalışmada 2022 yılına ait veriler açıklanmıştır. 2022 yılında toplam 26.434 denetim gerçekleşmiş olup bu denetimlerin 17.842 tanesi iş sağlığı ve güvenliği yönünden gerçekleşen denetimleri oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği denetimleri toplam denetimler içinde %65 oranında bir paya sahiptir. Bu denetimler neticesinde 1.263.690 işçiye, 1.812 çırağa ve 7.555 stajyere erişim sağlanmıştır. Daha önce iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin verileri toplam çalışan sayısına oranlamıştık. Aynı oranlama bu kez denetlenen çalışan sayısı ile toplam çalışan sayısı bazında gerçekleştirilmiştir. 2022 yılında toplam 17.685.906 işçi bulunmakta olup bu işçilerin %7,15'i, 636.302 çırak bulunmakta olup bu çırakların %0,28'i ve 1.492.323 toplam stajyer bulunmakta olup bu stajyerlerin %0,51'i denetlenebilmiştir. Verilerle açıkça görüldüğü üzere denetim sayıları oldukça yetersizdir. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında inisiyatife dayalı hatta belki de tamamen kâğıt üstünde gerçekleşen uygulamalara kapı aralamaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SAHA ARAŞTIRMASI

3.1. Yöntem

Bu çalışmada iş kazası ve meslek hastalıklarının altında yatan nedenleri derinlemesine inceleyebilmek ve irdileyebilmek adına nitel araştırma yöntemi kullanılarak bir saha araştırması gerçekleştirilmiştir. Saha araştırması inşaat sektörünü ele almıştır. İnşaat sektörünün ele alınmış olmasının sebebi ülkemizde iş kazası verilerinde inşaat sektörünün lider konumda olmasıdır. İkinci bölümde yer alan istatistiki veriler bunu doğrular niteliktedir. Önceki bölümlerde değinildiği gibi iş kazası ve meslek hastalıklarının ana sebebi uzun yıllardır çalışanların kendileri olarak görüldüğünden iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi de çalışanın bu yönde eğitilmesi ve bilinçlendirilmesi ile mümkün olacağı düşüncesi hakimdir. Ülkemizde özellikle 2012 yılında yürürlüğe girmiş olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile eğitim ve bilinçlendirme yönündeki çalışmalar hız kazanmıştır. Ancak ikinci bölümde yer alan istatistiki veriler özellikle iş kazalarının yıllar içerisinde artmış olduğunu göstermiştir. Bu saha araştırması işte bu tezatlığı incelemek gayesindedir.

Çalışma Antalya ilinde gerçekleşmiştir. Sürekli ve yoğun göç alan, nüfusu sürekli artan ve inşaat sektörünün yaygın olması nedeniyle Antalya saha araştırmasını gerçekleştirmek için uygun bir mekandır.

Çalışmada ağırlıklı bina inşaatı olmak üzere fabrika inşaatı, AVM inşaatı, HES santrali inşaatı, köprü inşaatı, otel inşaatı gibi küçük ve büyük çaplı olabildiğince farklı inşaat tiplerine ulaşılmaya çalışılmış böylelikle farklı çalışma ortam ve koşullarına sahip çalışan kitlesi incelenme imkânı bulunmuştur. Bu denli geniş çapta bir alanda inceleme yapılabilmesi sosyal ağlar sayesinde mümkün olmuştur. Çünkü inşaat sektörü çok tehlikeli iş kolunda bulunmaktadır ve inşaat alanlarına araştırma amacıyla bile girişlere genellikle izin verilmemektedir. Örneğin, havaalanı inşaatının da içinde bulunduğu pek çok inşaat sahasına girilememiştir.

Çalışmada fabrika inşaatı, AVM inşaatı, HES santrali inşaatı, köprü inşaatı, otel inşaatı gibi farklı ölçeklerdeki şantiyelerde görev yapan 27 inşaat işçisi, işyerinin sahibi ile işveren vekili sıfatını taşıyan 5 işveren ve bu inşaatlara hizmet veren 2 farklı Ortak Sağlık Güvenlik Birimi bünyesinde çalışmakta olan 7 iş güvenliği uzmanı, 2 işyeri hekimi ve 1 diğer sağlık personeli (hemşire) ile yarı yapılandırılmış soru formları kullanılarak görüşme

gerçekleştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış sorular ile kişileri yalnızca mesai saatleri içerisinde gerçekleştirdikleri görevlerin ötesinde, standartlaşmadan uzak, kişilerin hayat hikayelerine uzanan ve bu sayede meseleyi yalnızca verilere değinmenin ötesinde derinlemesine incelenme imkânı bulunmuştur. Yarı yapılandırılmış soru formlarında çalışanlara demografik özelliklerden başlamak üzere eğitim bilgileri, eğer çalışmak için şehir değiştirmişse göç hikayesi, mesai saatleri dışında nerede kaldıkları, yeterli beslenip beslenemedikleri, nasıl ve nerede dinlendiklerine dair gözlem, ücret ve sigorta bilgileri, iş kazası ve meslek hastalıklarına dair temel derecede bilgi düzeyi ölçümü, daha önce kendisi ya da yakını iş kazası geçirmişse kaza hikayesi, iş güvenliği eğitiminin yeterliliğinin incelenmesi, haklarını nasıl savundukları; iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeline ise temel olarak bağlı bulundukları OSGB hakkında bilgilerin ardından mesleklerine dair sorular, inşaat sektörüne dair gözlemleri, işlerini yaparken yaşadıkları zorluklar, işlerini kanuna uygun gerçekleştirip gerçekleştiremedikleri ve kanun hakkında görüş ve önerileri, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi süreçleri; işverenler için ise özetle demografik bilgiler ve asıl mesleklerinin ne olduğundan başlamak üzere sektördeki varlıklarının tanımlanması, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına olan bakış açıları, iş kazası ve meslek hastalıkları hakkında temel bilgi düzeyleri, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin fayda sağlayıp sağlamadığı hakkında düşünceleri görüşülmüştür. İşçiler ile görüşmelerin başında bu görüşmelerin amacı ve paylaştıkları bilgilerin nasıl ve nerede kullanılacağı açıklanmış olmasına karşın işçiler görüşmelerin ses kaydı alınarak gerçekleştirilmesine onay vermemiştir. Bu nedenle görüşmeler not tutularak gerçekleştirilmiştir.

3.2. Görüşmeci Profilleri

Bir önceki başlık altında belirtildiği gibi saha araştırması kapsamında inşaat işçileri, OSGB çalışanları ve işverenlerden oluşan üç ayrı kesimle görüşmeler yapılmıştır, bu bölümde her üç kesime ait tanıtıcı bilgilere ayrı ayrı verilecektir.

3.2.1. İnşaat İşçileri

Araştırma 27 inşaat işçisini kapsamaktadır. En küçüğü 19 ve en büyüğü 66 yaşındadır. Eğitim durumları ise 1'i okuryazar olmak üzere 5'i ilkokul, 5'i ortaokul, 11'i lise ve 5'i üniversite mezunudur. 27 işçinin 19'u evlidir ve hepsinin en az 1 en çok 7 olmak üzere bakmakla yükümlü oldukları çocukları bulunmaktadır.

Tablo 3.1. Görüşülen İşçilere İlişkin Tanıtıcı Bilgiler

GÖRÜŞMECİ	YAŞ	MEDENİ DURUM	ÖĞRENİM DURUMU	DOĞUM YERİ	SEKTÖRDEKİ KIDEM (YIL)
GÖRÜŞMECİ 1	51	EVLİ	LİSE	ERZİNCAN	26
GÖRÜŞMECİ 2	69	EVLİ	İLKOKUL	BATMAN	55
GÖRÜŞMECİ 3	34	EVLİ	ORTAOKUL	ŞANLIURFA	14
GÖRÜŞMECİ 4	29	EVLİ	LİSANS	VAN	3
GÖRÜŞMECİ 5	31	EVLİ	LİSE	ELAZIĞ	13
GÖRÜŞMECİ 6	52	EVLİ	ORTAOKUL	ADANA	13
GÖRÜŞMECİ 7	26	BEKAR	LİSANS	VAN	1,5
GÖRÜŞMECİ 8	45	EVLİ	LİSE	TOKAT	20
GÖRÜŞMECİ 9	41	EVLİ	ORTAOKUL	ALANYA	20
GÖRÜŞMECİ 10	32	BEKAR	LİSE	NİĞDE	10
GÖRÜŞMECİ 11	19	BEKAR	ORTAOKUL	DİYARBAKIR	2
GÖRÜŞMECİ 12	40	EVLİ	ORTAOKUL	ADANA	15
GÖRÜŞMECİ 13	25	BEKAR	LİSE	ALANYA	10
GÖRÜŞMECİ 14	34	EVLİ	İLKOKUL	VAN	10
GÖRÜŞMECİ 15	45	EVLİ	LİSE	KAHRAMANMARAŞ	5
GÖRÜŞMECİ 16	50	EVLİ	MESLEK LİSESİ	SİVAS	32
GÖRÜŞMECİ 17	50	EVLİ	OKUR YAZAR	VAN	30
GÖRÜŞMECİ 18	28	BEKAR	İLKOKUL	SURİYE	10
GÖRÜŞMECİ 19	27	BEKAR	LİSANS	BATMAN	2,5
GÖRÜŞMECİ 20	66	EVLİ	İLKOKUL	SAMSUN	7
GÖRÜŞMECİ 21	19	BEKAR	LİSE	VAN	1
GÖRÜŞMECİ 22	26	BEKAR	LİSANS	MARDİN	1,5
GÖRÜŞMECİ 23	32	EVLİ	LİSE	ANTEP	7
GÖRÜŞMECİ 24	29	EVLİ	LİSANS	KAHRAMANMARAŞ	4
GÖRÜŞMECİ 25	49	EVLİ	LİSE	ELAZIĞ	24
GÖRÜŞMECİ 26	37	EVLİ	LİSE	VAN	9
GÖRÜŞMECİ 27	53	EVLİ	İLKOKUL	ŞANLIURFA	24

27 işçinin 12'si şantiye alanında bulunan konteynerde ve 6'sı işverenin sağlamış olduğu lojmanda olmak üzere toplamda 18 işçi memleketinden ve ailesinden uzakta yaşamaktadır. Öğle yemeklerini ise 2 işçi şantiyede yemek çıkmadığı için evinden getirmekte, 6'sı şantiye bölgesinde kendi imkanları ile yemek hazırlayıp yemekte ve 19'u ise işverenin anlaşmalı olduğu yemek şirketinden gelen yemekleri tüketmektedir. Konteynerde yaşayanlar işe gidip gelmek için herhangi bir vasıtaya ihtiyaç duymamakla birlikte kalan 15 kişinin 9'u işverenin sağladığı servis ile ve 6'sı ise kendi vasıtaları ya da toplu taşıma ile işe gidip gelmektedir. 27 işçinin yalnızca 1 tanesi Antalyalı olup diğer tüm işçiler ağırlıklı olarak Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinden geçici ya da daimî göç etmek suretiyle Antalya'ya gelmiştir. İnşaat sektöründe emek açığının giderilmesi amacıyla görülen göç unsuruna değinmek gerekirse endüstrileşmenin ilk aşamalarında kırdan kente göçle başlayan emek hareketliliği zaman içinde

yeterli gelmeyince özellikle inşaat gibi nitelik ve eğitim gerektirmeyen sektörler emek açığı sorununu dış göçle çözüme kavuşturmuştur ve inşaat sektörü halen dünya genelinde göçmen işçilerin istihdam edildiği sektör olma özelliğine sahiptir (ILO, 2001: 5). Ayrıca inşaat sektörü bu göç hareketliliği sebebi ile kaçak göçmen işçilerin en yoğun olarak çalıştığı sektörlerden biridir (Akpınar, 2009: 105). İnşaat sektörü 1990'lı yıllarda kaçak göçmen işçilerin yönünü Almanya'ya çevirmesinde de etkilidir (Wilpert, 1998: 270).

Martinez Veiga'nın İspanya'yı ele aldığı araştırmasının sonuçları kaçak göçmen işçilerin çoğunlukla inşaat gibi vasıfsız ve emek yoğun işlerde ağırlıklı olarak çalıştırıldığını ortaya koymaktadır (Martinez Veiga, 1999: 114-118). Dünya genelinde yaygın görülen göç unsuru gerçekleştirmiş olduğumuz saha çalışmasında da görülmüş, literatürde yer alan diğer çalışmaların bulguları ile örtüşmüştür.

27 işçinin 16'sının asıl mesleği inşaat sektörü ile bağdaşan meslek grupları iken 11'i inşaat sektörü ile bağdaşmayan meslek mensubu kişilerdir. Sektördeki kıdem 6 ay ile 55 yıl gibi dağınık olduğu gözlemlenmekle birlikte kıdem ortalaması 13 yıldır. Ancak sektörde belli bir kıdemde çalışıyor olmasına karşın yalnızca mevsimlik olarak ya da iş bitimi süresince çalışan toplamda 12 işçiden oluşan azımsanmayacak bir grup bulunmaktadır. İşçiler iş kazası ve meslek hastalıklarının ne olduğuna ilişkin sorulara kısmen doğru bilgiler vermiştir. Konu hakkında en temel gerekçeyi mola saatlerinde gerçekleşen kaza ve yaralanmaların iş kazası olmadığını belirtmeleri oluşturmaktadır.

3.2.2. Ortak Sağlık Güvenlik Birimi Çalışanları

Antalya ilinde bulunan alanlarında uzun yıllardır faaliyet gösteren ve pek çok farklı sektöre hizmet vermekte olan 2 farklı Ortak Sağlık Güvenlik Birimi'nde çalışan 7 iş güvenliği uzmanı, 2 işyeri hekimi ve 1 de diğer sağlık personeli (hemşire) ile görüşme gerçekleştirilmiştir.

3.2.2.1. İş Güvenliği Uzmanları

İş güvenliği uzmanlığı kendi içerisinde; çok tehlikeli iş kollarını kapsayan A sınıfı, tehlikeli iş kollarını kapsayan B sınıfı ve az tehlikeli iş kollarını kapsayan C sınıfı olmak üzere 3 ayrı uzmanlık belgesi ile sınıflandırılmıştır.

Tablo 3.2. İş Güvenliği Uzmanlarına İlişkin Tanıtıcı Bilgiler

İGU	ASIL MESLEK	İGU OLARAK KIDEM YILI	UZMANLIK SINIFI
İGU 1	JEOLOJİ MÜHENDİSİ	12	B SINIFI
İGU 2	FİZİK ÖĞRETMENİ	10	A SINIFI
İGU 3	JEOLOJİ MÜHENDİSİ	6	B SINIFI
İGU 4	TEKSTİL MÜHENDİSİ	11	B SINIFI
İGU 5	SU ÜRÜNLERİ MÜHENDİSİ	9	B SINIFI
İGU 6	MAKİNE MÜHENDİSİ	2	C SINIFI
İGU 7	ÇEVRE MÜHENDİSİ	11	A SINIFI

Bu çalışmada toplam 7 iş güvenliği uzmanı ile görüşme sağlanmıştır. Bunlardan 2'si A sınıfı, 4'ü B sınıfı ve 1'i de C sınıfı iş güvenliği belgesine sahiptir. İş güvenliği uzmanlığı belgesini 2023 yılı içerisinde alarak sektöre henüz adım atan iş güvenliği uzmanları olduğu gibi kanunun yürürlüğe girmesinden bu yana görevini ifa etmekte olan uzmanlar da vardır. 7 iş güvenliği uzmanı çevre mühendisi, jeoloji mühendisi, makine mühendisi, fizik öğretmeni, su ürünleri mühendisi ve tekstil mühendisi olmak üzere iş güvenliği alanından farklı mesleklere sahiptir ve üniversite eğitimlerinden daha sonra iş güvenliği belgesini alarak bu mesleğe yönelmişlerdir. Her uzman, uzmanlık sertifikasının geçerli olduğu pek çok sektörde görev almakla birlikte bunlar içerisinde A ve B sınıfı iş güvenliği belgesine sahip olan 6 iş güvenliği uzmanı bağlı bulundukları OSGB ile inşaat şantiyelerine aktif olarak hizmet vermektedir. Tüm iş güvenliği uzmanları aktif olarak iş güvenliği üzerine eğitim vermekte, saha analizi yapmakta ve diğer kanuni yükümlülüklerini yerine getirmektedirler.

3.2.2.2. İş Yeri Hekimleri ve Diğer Sağlık Personeli

Bu çalışmada 2 farklı Ortak Sağlık Güvenlik Birimi'nde görev yapmakta olan 2 ayrı işyeri hekimi ile görüşme sağlanmıştır. 2 hekim de daha önce çeşitli hastanelerde uzmanlık alanları doğrultusunda çalışmış ve bunlardan biri emekli olduktan sonra, diğeri ise bir süre özel hastanelerde görev yaptıktan sonra işyeri hekimliği sertifikasını alarak ortak sağlık güvenlik birimlerinde çalışmaya başlamışlardır. Hekimlerden biri ağırlıklı olarak şantiyelerde diğeri ise ağırlıklı olarak fabrikalarda görev yaptığını ifade etmiştir.

Bu çalışmada Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinin birinde çalışan, diğer sağlık personeli belgesine sahip 1 hemşire ile de görüşme sağlanmıştır. Hemşire, meslek hayatı boyunca hastane ve sağlık ocaklarında görev yaptıktan sonra emekli olmasının ardından belgesini alarak ortak sağlık güvenlik biriminde görev yapmaya başlamış ve 10 yıldır da mesleğini icra etmeye devam etmektedir. Hemşire, bağlı bulunduğu ortak sağlık güvenlik biriminde, diğer sağlık personeli kategorisinde görev yapan tek kişi olduğundan tüm iş güvenliği uzmanları ile aktif görev

yapmakta, mesai saatlerinin büyük bölümünü çok tehlikeli işyerlerinde, bilhassa şantiyelerde geçirmektedir.

3.2.3. İşverenler

Bu çalışmada işyerinin sahibi ile vekili sıfatını taşıyan toplam 5 işveren ile görüşme sağlanmıştır. İşverenlerin yaşları 45 ve üzeri olup, sektörde ortalama 22 yıldır faaliyet göstermektedirler. İşverenler en az lise en çok lisans mezunudur. Lise mezunu işverenler genç yaşta çalışmaya başlamış ve müteahhitlik yaparak işlerini ilerletmiş; lisans mezunu 3 işverenin 1'i geçmişte tarım sektöründe faaliyet göstermekte iken daha fazla kazanç sağlamak amacı ile inşaat sektörüne yönelirken, 2'si inşaat mühendisi olup, bunlardan biri işveren vekili sıfatı ile şantiye şefliği yapmakta, diğeri ise müteahhit bir aileden gelmekte ve üniversite eğitiminin ardından bir süre şantiyelerde çalıştıktan sonra ailesinin işini devralarak ilerlediğini belirtmiştir.

Tablo 3.3. İşverenlere İlişkin Tanıtıcı Bilgiler

İŞVEREN	ASIL MESLEK	EĞİTİM DURUMU	MEVCUT ŞANTIYE FAALİYETİ	SEKTÖRDEKİ KIDEM YILI
İŞVEREN 1 (ŞANTIYE ŞEFİ)	İNŞAAT MÜHENDİSİ	LİSANS	OTEL İNŞAATI	23
İŞVEREN 2	MÜTEAHHİT	LİSE	BİNA İNŞAATI	27
İŞVEREN 3	TARIM FAALİYETİ	LİSANS	YOL İNŞAATI	29
İŞVEREN 4	MÜTEAHHİT	LİSE	BİNA İNŞAATI	18
İŞVEREN 5	İNŞAAT MÜHENDİSİ	LİSANS	AVM İNŞAATI	13

3.3. Araştırma Bulguları

Çalışma Antalya ilinde bulunan ağırlıklı bina inşaatları olmak üzere fabrika inşaatı, AVM inşaatı, HES santrali inşaatı, köprü inşaatı ve otel inşaatına ait küçük ve büyük ölçekli birbirinden farklı şantiyelere ait çalışma koşullarını incelemiştir. İşverenler inşaat işlerini bireysel olarak gerçekleştirdiği gibi ihale yolu ile de gerçekleştirebilmektedir. Araştırma sahası içerisindeki yol inşaatı ve HES santrali inşaatı ihale yolu ile alınan işlere örnek gösterilebilir. İşverenler inşaat sektörü haricinde başta turizm olmak üzere farklı sektörel faaliyetlerde de aktif rol oynamaktadır.

Bu bölümde inşaat şantiyelerinde çalışmakta olan işçilerin yaşama ve çalışma koşulları ile iş kazası deneyimlerine işçi, işveren ve ortak sağlık birimi çalışanlarının yaşadıkları tecrübeleri kendi pencerelerinden aktarıp teze farklı bakış açıları sunarak açıklanmıştır.

3.3.1. İşçilerin Yaşama ve Çalışma Koşulları

İnşaat işçileri farklı yaş ve eğitim gruplarına, henüz mesleğe yeni başlayan ve uzun yıllardır inşaatla çalışmaya devam eden farklı kıdem yıllarına vb. sahiptirler. Meseleyi daha detaylı incelemek gerekirse işçiler yoğun beden gücü gerektiren işlerde çalışmalarına karşın sektörde her yaş grubundan çalışan olduğu gözlemlenmiştir. Üniversiteye başlaması gereken yaşta şantiyede çalışmakta olan yaş grubunun ortak noktası eğitim almaya devam etmemeleri ve bir meslek öğrenmek zorunda oldukları şeklinde özetlenebilir. Konu hakkında lise eğitimini yarıda bırakan Görüşmeci 11 “okumak istemedim ve iş öğreneyim diye Diyarbakır’dan buraya geldim” ifadeleri ile açıklamıştır. Konunun tezatı denilebilecek durum ise 65 yaş ve üzeri çalışanların da bedenlen bu denli zorlu bir alanda halen çalışıyor olmasıdır. 69 yaşında çocukluğundan bu yana şantiyelerde çalışan, 6 çocuk babası Görüşmeci 2 aslında yüzünden dahi okunabilen yorgunluğu “zamanında çok sigortasız çalıştım bu yüzden emekli olamadım, başka gelirim de yok gücüm yettiğince çalışmak zorundayım” ifadeleri ile anlatmıştır. 69 yaşında gününün 8 saatini sürekli hareket halinde ve oldukça tehlikeli bir iş yaparak geçiren bu işçi gerek yaşının getirdiği gerekse vücudunun bu yorgunluğa devam edememesi vb. pek çok sebeple her an iş kazası geçirebilecek bir durumdadır. Görüşmeci 2’nin iş kazası geçirme potansiyeli şantiyede çalışan yaşı itibari ile genç çalışanlardan daha yüksek olduğunu düşünmekteyiz. Böyle bir kazanın gerçekleşmesi durumunda ise mevcut yaklaşım çerçevesinde bir değerlendirme yapılırsa kazanın nedeninin işçinin kusurlu davranışından kaynaklandığının belirtilmesi muhtemeldir. Ancak sigortasının yatırılmamış olması Görüşmeci 2’nin kabahati olmadığı gibi bu yaşına rağmen yaşamını devam ettirmek ve ailesine bakmak zorunda olmasına karşın bir gelirinin olmaması da Görüşmeci 2’nin kabahati olmayacaktır.

Bir diğer konu ise inşaat işçilerinin eğitim seviyelerinin çeşitliliğidir. Eğitim seviyelerine ilişkin tarafımızca en önemli gözlem eğitim seviyesi lise üzerine çıkan işçiler mutsuz iken, eğitim seviyesi düşük bir başka ifade ile gözünü şantiyede açmış, bu işi meslek edinen işçiler ise bu zorlu alanda çalışmaktan daha mutludur. Bunun görüşmeler içerisinde de uzunca yer bulan temel sebebi ise maddi ve manevi belli fedakarlıklara katlanıp, üniversiteden mezun olup, kendi işlerini yapmak isteyen bu işçiler işsiz kaldıkları için son çare inşaatla çalışmaya başlamalarıdır. Konu hakkında Görüşmeci 7 “Arkeoloji mezunuyum. Aslında alanımda da çalışıyordum. Ancak sorumlu müdürümüz arkeolojik eserleri satınca kendisini şikâyet ettim ve kovuldum. Yeniden iş de bulamayınca mecbur burada çalışmaya başladım” derken, Türkçe öğretmeni Görüşmeci 4 “atanamadım, özel sektörde hem iş az hem de çok az para veriyorlar, para kazanmam gerektiği için burada çalışıyorum” ifadeleri ile durumu gözler

önüne sermiştir. Mecburiyetten bu işi yapan ve yaptığı iş hakkında geçmişte hiçbir bilgi ve tecrübesi bulunmayan, işi çalışmaya başladığı andan itibaren öğrenmeye başlayan, farklı bir iş bulması halinde hemen işten ayrılacak, işten duyduğu tatmin düşük, gelecekle ilgili hayalleri ile mevcut durumu birbirinden bütünüyle farklı olduğu için mutsuz işçi ile düşük eğitilmiş olmasına karşın mesleğe küçük yaşta başlayan, işi uzun bir zaman diliminde öğrenerek bu işi meslek edinen işçilerden hangisinin iş kazası yapma potansiyeli daha yüksektir? Sektör ve yapılan iş ile bağdaşan bunu yanıtlatabilecek bir literatür ile karşılaşılmamıştır. Buna karşın hangi kriterlere sahip işçi olursa olsun oluşan iş kazasının sebebi işçinin “dalgınlığı” şeklinde ifade edilmesinin ardından 6331 Sayılı Kanun ve ilgili yönetmeliklerin getirdiği yükümlülüklerin gerçekleştirilmeye başlayacağı şüphesizdir.

İşçilerin barınma, beslenme ve ulaşım gibi temel ihtiyaçlarını nasıl sağladıkları ayrıca görüşülmüştür. İşçilerin 18 tanesi işverenin sağladığı lojman ve konteynerde konaklamaktadır. Lojman ve konteynerde konaklayan işçiler çok kalabalık, havasız, klimasız odalarda kaldıklarını ancak buna mecbur olduklarını ifade etmişler, Görüşmeci 26 konu hakkında “o gürültüde ne kadar dinlenebilirsek işte” diyerek kalabalıktan kaynaklı gürültü sebebi ile dinlenemediğini açıkça ifade etmiştir. Çalışmanın başında da ifade edildiği gibi savunduğumuz görüş yeterince dinlenemeyen işçinin yorgun düşmesinden kaynaklanan bir iş kazasının işçiden kaynaklanmadığıdır. Karşılaşılan bu manzara ise bunu doğrular niteliktedir.

18 işçi memleketlerinden göç etmek sureti ile Antalya’ya gelmiş ve tamamı memleketlerinde iş bulamadıkları için ailelerini bırakıp geldiklerini söylemektedir. Bunlar içerisinde 8’i daimî çalışan olduğundan izin dönemlerinde ailelerinin yanına gitmekte, 10’u ise mevsimlik ya da proje bazlı çalıştığından sezon sonunda ya da proje tesliminin ardından ailelerinin yanına geri dönmektedir. Geçim sorunu ve işsizlik sebebi ile uzaktan yürütülmek zorunda kalınan aile ilişkilerinin aile bireylerine etkisinin olumlu etkilerinin olmayacağı kanaatinde olsak da bu başlı başına bir çalışma konusu olabilir. Çalışanların büyük çoğunluğu yemekhane şirketinden gelen yemekler ile beslenmektedirler. Bu yemeklerin genel olarak doyurucu olduğu ve standart bir lezzete sahip olduğu bilgisine erişilmiştir. Yemeğini kendi imkanları ile yapanlar ise eldeki imkanları doğrultusunda hazırlayıp yediklerinden bahsetmişlerdir. Ulaşım açısından kendi imkanları ile gelen işçiler dahil olmak üzere ulaşım hakkında memnun olmadıkları bir duruma rastlanmamıştır.

Çalışanların hepsi şu anda sigortasının eksiksiz yatırıldığını, ücretlerinin aylık ya da haftalık olarak (şantiyeler arasında farklı uygulamalar bulunmaktadır) ve zamanında aldıklarını,

haftada 1 gün hafta tatilini kullandıklarını, daimî çalışanların yıllık izin haklarının bulunduğu ve bunu kullanabildiklerini ifade etmişlerdir. Özellikle sektörde uzun yıllardır çalışan işçiler daha önce sigortalarının eksik yattığını ya da yatmadığını ifade etmiş olmalarına karşın mevcutta böyle bir sorunla karşılaşmamaları sigorta kapsamındaki incelememizde olumlu bir izlenim bırakmıştır. Ücretlerinin asgari ücretin üzerinde olduğunu, farklı bir yerde çalışmaları durumunda ancak asgari ücret alabileceklerini belirten işçilerin almış oldukları aylık ya da haftalık ücretleri ile öğle yemeği, konaklama, ulaşım haricinde aynı ya da nakdi bir ek ödeme durumu söz konusu değildir.

İşçilerin çalışma koşulları açısından yaşadıkları sorunlardan biri hava koşulları ile direkt temas halinde olmalarıdır. Özellikle yazın Antalya bölgesinin oldukça sıcak olmasının kendilerini zorladığını belirtmişlerdir. Kişisel koruyucu donanımlarını kullanma konusunda sıcak hava koşulları sebebi ile zorluk yaşadıklarını belirten işçilerden Görüşmeci 18 “valla abla biliyoruz da yazın bareti, yeleği geçtim üstümdeki tişört bile su gibi oluyor çıkartıyorum” şeklinde yaz aylarında konu hakkında yaşadığı sorunu ifade etmiştir. Çalışma koşullarının zorluklarından biri de işçilerin hava koşulları ile direkt temas halinde olmalarıdır. Görüşmeci 18’in de belirttiği sıcak hava şartlarında çalışmanın zorluğunun yanı sıra bu zorluk ardından işçilerin dinlenebilecekleri bir alanın olmadığı görülmüştür. İşçiler dinlenmek adı altında şantiye sahası içerisinde oturmaktadır. Şantiye içerisinde oturuyor olmanın sağlıklı bir dinlenme arası olmayacağı gibi yorgunluğu dindiremeyeceği de açıktır. Meselenin bir başka ehemmiyetine dikkat çekmek gerekirse mesainin bitmesi ardından dinlenmeleri için ağırlıklı olarak konteynerde kalan işçilerin kalabalık, havasız, ısıtma/soğutma sistemlerinden yoksun koşullarda konaklamak zorunda olmalarıdır. Görüşmeci 26’nın gürültülü koşulda dinlenmeye çalıştığını belirtmesi örneklerden yalnızca bir tanesidir. Özetlemek gerekirse yoğun beden yükü gerektiren bir iş ifa eden işçilerin hava şartları ile yaptıkları iş daha da zorlaşmakta, buna karşın ara dinlenmelerinde sağlıklı koşullarda dinlenemedikleri gibi mesai sonrasında da dinlenememektedirler.

3.3.2. İş Kazası Deneyimleri ve Sorunun Kavranış Biçimi

Öncelikle inşaat işçilerinin yaşadıkları ya da tanık oldukları iş kazası verilerine ilişkin bulguları aktarmak gerekirse 27 işçinin 13’ü iş kazası geçirdiğini belirtmekle birlikte bunlardan 3’ü “ufak tefek” denilen olayları iş kazası olarak görmedikleri için kendilerinden kaza detaylarına dair bilgi almakta güçlük çekilmiştir. İş kazası geçirmediğini ifade eden 14 işçinin ise 6’sının inşaat sektöründe inşaat işçisi olarak çalışmakta olan başta birinci derece yakınları olmak üzere iş kazası geçiren yakınları bulunmaktadır.

İşçiler iş kazası ve meslek hastalıklarında bilgi düzeylerini ölçmeye ilişkin sorulara kısmen doğru yanıtlar vermişlerdir. Bu noktada “şantiye içerisinde öğle molasında üzerine çay dökülmesi iş kazası mıdır?” pek çoğunun yanlış cevap verdiği sorudur. Bu da bize işçilerin çoğunun iş kazasını yalnızca işi yaptığı sırada oluşan kazalar şeklinde bildiklerini göstermekte konuya ilişkin görüşmelerde vermiş oldukları yanıtlar ise bu durumu doğrulamaktadır. Bunun da ötesinde bazı işçiler ufak tefek kazaları iş kazası olarak görmediklerini açıkça ifade etmiştir.

İşçilerin geçirdikleri iş kazaları ayrıca dinlenmiştir. Konu hakkında pek çok trajik kaza anılarının ötesinde, meselenin temel nedenini anlama gayesi güdülerek işçilerin, kazaların nasıl olduğu ve neden kaynaklandığına düşünüyorlar, bu ilişkin görüşleri öğrenilmeye çalışılmıştır. Görüşmeci 3 önündeki boşluğu fark etmemiş olması sebebi ile 5. kattan düştüğünü ve kum üzerine düşmüş olduğu için şans eseri hayatta kaldığını ifade etmiş, Görüşmeci 5 dalgınlıkla 2 metreden belinin üstüne düştüğünü ve işverene söylemeden çalışmaya devam ettiğini, gece ağrısı şiddetlenince hastaneye gittiğini ve hemen hastaneye yatırıldığını, Görüşmeci 6 iş kazası yaşamadığını ancak yıllar önce asansör merdivenini tam oturtamadıkları için merdivenin kayması sonucunda çalışma arkadaşının hayatını kaybettiğini, Görüşmeci 9 daha önce kendisi ile birlikte çalışan kardeşinin emniyet kemeri takmadığı için 5. kattan düşerek hayatını kaybettiğini, Görüşmeci 19 kafasına beton düştüğünü ve bareti olduğu için hayatının kurtulduğunu, Görüşmeci 17 geçmişte başının dönmesi sebebi ile yüksekten düştüğünü ve işverenin “sakın kimseye söyleme” şeklinde tutum sergilediğini ifade etmişlerdir.

Bunlar saha çalışmasında yer bulmuş yalnızca birkaç örnektir. Bölümün başında da belirtildiği gibi görüşme gerçekleştirilen 27 işçiden 13’ü bizzat kendisi iş kazası geçirmiş, iş kazası geçirmeyen 6 işçinin ise yakınları iş kazası geçirmiştir. Verilen bu örnekler her gün yaşanan nicelerinin olduğunun bilincinde olarak görüşmelerin yalnızca istatistiki verilerde kalmaması adına paylaşılmıştır. Geçirilen iş kazaları üzerine yoğunlaşıldığında sektörde uzun yıllardır çalışanın da sektöre yeni başlayanın da iş kazası geçirdiği anlaşılmaktadır. Gerek paylaşılan bu örneklerde gerekse gerçekleştirilen diğer görüşmelerde çoğunlukla işçilerin kullandıkları ifadeler ortak olup bunlar “fark etmedim”, “bir anlık dalgınlık”, vb. şeklindedir. İşçilerin kendi yaşadıkları kazalarda kendi kusurlarını en başta ifade etmeleri kusuru işçide bulan hâkim görüşün de ötesinde işçiler açısından da bir kabulleniş olduğunu gözler önüne sermiştir. Konuyu bir de bu çerçeveden ele aldığımızda “sizce fark etmemiş olmanızın ya da o anki dalgınlığınızın sebebi nedir? sorusu iş kazası geçiren işçilere yöneltilmiştir. Bu noktada ise işçilerin iki ana temel sebep etrafında toplandığı anlaşılmaktadır. Bunlardan ilki tamamı

sabah mesai başlama saati olan takribi 08:00-08:30'da işe başladıklarını ve 18:00 dolaylarında işlerini sonlandırdıklarını, hafta tatillerini düzenli olarak kullandıklarını ifade etmelerine karşın özellikle öğle saatlerinden sonra fiziki yorgunluklarının arttığını belirtmişlerdir.

Bir diğer konu ise yaptıkları işin hava şartları ile doğrudan bağlantılı olmasıdır. Aşırı yağış olduğu zamanlarda şantiyenin ara verebildiğini ifade eden işçiler Antalya bölgesindeki sıcak hava koşullarında böyle bir durumun mümkün olmadığını ve günün en sıcak saatlerinde dahi çalışmaya devam ettiklerini aktarmışlardır. Görüşmeci 14 konu hakkında yaşadığı sorunu “bazen öyle berbat bir sıcak oluyor ki sanki beynim patlıyor, kafamı ıslatıyorum bazen kafama ıslak bez bağlıyorum” şeklinde açıklamıştır. Kanunen inşaat sektöründeki çalışma süresi de diğer pek çok sektörde olduğu gibi haftalık 45 saattir. İşçilerin fiziksel olarak bu denli yorulduğu bir sektörde haftalık 45 saatlik çalışmanın sağlıklı çalışma süresi olarak kabul edilemeyeceği kanaatinde olmamıza karşın takribi 08:00-08:30 ile 18:00 arasında ve haftanın 6 günü çalıştıklarını belirten işçiler verdikleri bu bilgi ışığında haftalık çalışma süresi olan 45 saati aşmaktadırlar. Ayrıca daha önce vermiş olduğumuz örnekte olduğu gibi lojman ve konteynerde konaklayan işçiler dinlenme alanlarının kalabalık olması nedeni ile yeteri kadar dinlenemediklerini ifade etmişlerdir. Yeteri kadar dinlenemeyen işçilerde ise fiziksel anlamda zayıflıklar olabileceği gibi dalgınlık, dikkatsizlik kapsamına girebilecek davranışlar sergilemesi olağandır. Diğer taraftan işçilerin çalışma ortamlarının çevresel koşullar ile bu denli iç içe olması Görüşmeci 14'ün ifadelerinden yola çıkıldığı üzere sağlıklı bir çalışma ortamının olmadığını gösteren önemli bir unsur olup; aşırı sıcak havalarda vücudun çok hızlı su kaybetmesi, baş ağrısı, yüksek tansiyon, dikkatsizlik, baş dönmesi vb. pek çok sorunu tetikleyen temel unsurlar arasında ilk sıralardadır. Bir diğer önemli konu, gerek Görüşmeci 17'nin belirttiği gibi tehdit altında olan işçinin hastaneye gittiğinde iş kazası geçirdiğini söyleyememesi, gerekse diğer pek çok işçinin belirttiği gibi “ufak tefek şeyler”in iş kazası olarak görülmemesi sonucunda iş kazaları bildirimlerinin yapılmamış olması, iş kazalarının gerçek sayısının resmi verilere yansımamasına yol açmaktadır. Dolayısıyla ikinci bölümde yer alan tablonun aksine gerek inşaat sektöründe gerekse diğer sektörlerde gerçekleşen iş kazalarının SGK tarafından her yıl paylaşılan iş kazaları istatistiklerinden çok daha fazla olduğu ortaya çıkmaktadır.

İş güvenliği uzmanları ile iş kazalarına dair görüşmelere değinmeden önce İş Güvenliği Uzmanlarına ilişkin bilgilendirme yapmak gerekirse uzmanların asıl mesleklerinin ağırlıklı olarak mühendisliğin farklı alanları olduğu öğrenilmiştir. Bunun iş güvenliğinde farklı bakış açıları sağladığı söylenebilir. Her uzman uzmanlık belge sınıfı yetkisi olduğu tüm sektörlerde

hizmet verebilmektedir. Ancak mesleki açıdan değerlendirildiğinde örneğin tekstil mühendisi bir A sınıfı iş güvenliği uzmanı inşaat sektörüne hizmet verebilmektedir. Bu noktada inşaat sektörünün risk ve tehlikelerini gözlemleyebilme becerisi bir inşaat mühendisi ile aynı olamayacağı kanaatindeyiz. Oysaki iş güvenliği uzmanları, uzmanlık sınıfları haricinde meslek grupları açısından da ayrıştırılarak mesleki becerilerine uygun sektörlere hizmet vermeleri durumunda hem sektöre daha hâkim olacaklar hem de işin geliştirilmesine daha çok katkı sağlayabileceklerdir.

İş güvenliği uzmanlarının iş kazaları ve süreçlerine ilişkin tecrübeleri konusunda her biri ile ayrı ayrı görüşme gerçekleştirilmiştir. Konu hakkında tüm iş güvenliği uzmanları atandıkları işyerlerinde çalışmakta olan işçiler bazında pek çok iş kazası sürecinde bizzat görev almakla birlikte uzmanlar arasında 4'ü ölümlü iş kazası sürecini yaşamış, İGU 5 durumu “uzman olarak iş kazası olmazsa olmazınız” şeklinde nitelendirerek tanık olduğu iş kazalarının ne denli fazla olduğunu ifade etmiştir. Özetlemek gerekirse tüm uzmanlar iş kazası süreçlerini yaşamışlardır. İş kazası gerçekleştikten sonraki süreç hakkında ise uzmanlar öncelikli olarak olayın nasıl gerçekleştiğinin öğrenildiğini ve bu doğrultuda görgü tanıkları görüşülüp iş kazası bildirim tutanağının incelendiğini, eğer kazazede ile görüşülebiliyorsa olay kendisinden bizzat dinlendiğini ve ardından gerekli tutanaklarının tutulup kaza kök neden analizini gerçekleştirdiklerini, işçiye iş kazası sonrası iş güvenliği yenileme eğitimi verilmesi başta olmak üzere tüm yükümlülüklerini eksiksiz yerine getirmek zorunda olduklarından bahsetmişlerdir. İGU 5 ölümle sonuçlanan bir iş kazası süreci hakkında “iş güvenliği uzmanı olarak bu süreçte evraklarım tam olduğu için soruşturma kapsamına alınmadım” ifadeleri ile atlamış oldukları en ufak ayrıntının dahi başta kendileri hakkında olmak üzere ne denli büyük sonuçlar doğurabileceklerinin bilincindedirler. İnşaat sektöründe yüksekten düşme vakaları ile çok karşılaştıklarını belirten iş güvenliği uzmanları bunun başlıca sebebinin “dikkatsizlik” olduğunu belirtmektedir. Burada da yine karşılaştığımız manzara değişmemekte, dikkatsizliğin altında yatan nedenlere inilmeden kusur işçide görülmektedir. Ayrıca İGU 2 bazı işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına zaman ayırmak istemediklerini hatta bazen meselenin boyutunun çirkinleştiğini belirterek geçmişte bir inşaat şantiyesinde baret olmadığı yönünde işvereni uyarmasının ardından işverenin “Sana ayıracak zamanım yok, evraklarını doldur, çek git” şeklinde kendisine bağırdığını ifade etmiştir.

İşyeri hekimleri ve diğer sağlık personelinin iş kazalarına ilişkin tecrübelerine değinmek gerekirse öncelikle iki hekim ve hemşire de görevli bulunduğu işyerlerinde iş kazası süreçlerini bizzat yaşamış ve kaza ardından ilk müdahalelerini pek çok kez gerçekleştirmişlerdir. Tıpkı iş

güvenliği uzmanlarında olduğu gibi iş kazası geçirilmesinin ardından meseleye sağlık açısından bakmak suretiyle benzer süreçleri gerçekleştirmektedirler. Sağlık çalışanları temel görevlerini ise işe ilk girişte işçinin mesleği icra etmesinde bir sakınca olup olmadığı yönünde sağlık raporlarının kontrolü ve ilk muayenenin gerçekleştirilmesi, işyeri ziyaretleri esnasında işçilerin işle ilgili olsun ya da olmasın sağlık problemleri var ise muayeneler, iş kazası olması durumunda kazadan sonra eğer hekim orada bulunuyorsa derhal müdahale edilmesi şeklinde özetlemişlerdir.

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği süreçlerine değinmeden önce işverenler ile ilgili temel bilgileri özetlemek gerekirse işverenlerin çoğu üniversite mezunu ve hepsi inşaat sektöründe uzun yıllardır faaliyet gösteren kişilerden oluşmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetini kanun yürürlüğe girdikten sonra zorunlu olarak almaya iş güvenliği hizmetinden yararlanmaya başlamışsalar da kanunun yükümlülüklerinin yerine getirilmesi gerektiğinin bilincindedirler. İş sağlığı ve güvenliği süreçleri hakkında ise işverenler iş kazası ve meslek hastalıkları hakkında yeterli ve kimisi için oldukça fazla bilgi sahibi oldukları anlaşılmaktadır. Her biri sektörlerinin zorluklarının, tehlike ve risklerinin neler olduğunu detaylıca anlatabilmiştir. Her biri çalışanlarının sigorta, ücret ve yan haklarının kanuna uygun şekilde iletildiğini ifade etmişler, bu noktada işçilerin ifadeleri ile vermiş oldukları bilgiler örtüşmektedir.

İşverenler ile iş kazası süreçleri görüşüldüğünde ise tüm işverenler geçmişten bugüne yaptıkları şantiyelerde pek çok iş kazası ile karşılaştıklarını ve bu konuda iş kazası bildirimini başta olmak üzere gerekli yükümlülüklerini yerine getirdiklerini ifade etmektedirler. Tüm işverenler iş sağlığı ve güvenliği hizmetini kanunda zorunlu hale gelmesinin ardından almaya başladıklarını belirtmişlerdir. Tüm işverenler gerçekleşen iş kazalarında anlık dikkatsizliğin nelere yol açabileceğinin üzerinde durmuş, almış oldukları iş sağlığı ve güvenliği hizmetinde eğitim, duyarlılık ve denetimin önemli olduğunu ifade etmiştir. Bunlara karşın gerçekleşen iş kazalarının sebepleri sorulduğunda ortak düşünceleri İşveren 1'in ifadeleri ile paylaşacak olursak “çalışanlar söylenene, kurallara uymuyor dikkatsizlikleri çok, bir de umursamazlıklar oluyor”. Buradan da açıkça ortaya konduğu gibi yine tek pencereden bakan, meselenin kökenine inmeyen bir yaklaşım ile karşılaşıyoruz. İşverenlere yükümlülükleri sorulduğunda ise İşveren 2 yakın zamanda gerçekleşen ve yüksekte düşme nedeni ile kaburga kemiği kırılan işçi için “bildirimini yaptık ve hastane masraflarını karşıladık” diyerek yükümlülüğü konusunda sınırlı bir yaklaşımda bulunmuştur. İşyerinde belki de canından olabilecek çalışanın hastane masraflarının karşılanması bir lütf olmadığı için altını çizirken bunun

haricinde iş kazası bildiriminin yapılmış olması da kazanın yeniden tekrarlanmayacağı anlamına gelmemekte, kazanın “gerçek” nedenlerinin öğrenilerek tüm önlemlerin alınması gerekmektedir. İş kazalarının nasıl azaltılabileceği sorulduğunda İşveren 3 “eğer işçiler denileni dinleyip riayet ederlerse kazaların çok azalacağına inanıyorum, tabii biz de tedbirleri almalıyız ayrıca denetimlerin de daha sağlıklı yapılması lazım” demiştir. Diğer işverenler ağırlıklı olarak işçilerin dikkatsizlikleri üzerine yoğunlaşmışlar, en kapsamlı yanıtı veren İşveren 3 dahil olmak üzere kazaların en büyük nedenini işçinin kusurlu davranışı olduğunu belirten ifadeler kullanmışlardır.

3.3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ile Kazaların Önüne Geçilebilir Mi?

Bu başlık altında sorunun kökenine inilmeden işçinin sorumlu tutulduğu görüşünün egemenliğinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin kazalarını önlemedeki rolü irdelenecektir. Birinci bölümde açıklandığı üzere kusuru işçide gören görüşün hâkim olması sebebi ile iş sağlığı ve güvenliğinde özellikle uygulama alanlarında iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine odaklanıldığı görülmektedir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği yalnızca eğitim değil; mühendislik, teknik, sağlık ve hukuk başta olmak üzere pek çok disiplini içinde barındıran geniş bir olgudur. Bu noktada meseleyi saha araştırması ile açıklamak gerekirse işçiler iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ekipmanların neler olduğu bilme karşın olası bir tehlike ile karşılaştıklarında “çalışmaktan kaçınmak” gibi hukuki hakları olduklarını bilmemektedirler. Ayrıca işyerinde gerçekleşen “ufak tefek” şeklinde nitelendirdikleri ya da dinlenme arasında meydana gelen kazaların iş kazası olduğunun bilincinde değildirler. Akpınar ve Dertli (2021) de, işçilerin, işyerlerinde meydana gelen olayların iş kazası olup olmadığı konusunda bilgi sahibi olmadığını belirtmektedir. İşe girişte ya da işe giriş sonrasında ilk sağlık muayenelerinin ardından yalnızca sağlık yönünden bir şikayetleri olduğunda şayet sağlık personeli o işyerinde ise gidip muayene olan işçilerin sağlık yönünden işe uygunlukları düzenli aralıklarla kontrol edilmemekte/edilememektedir.

İşçiler ile iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ilişkin gerçekleştirilen görüşmelerde işçiler iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini ağırlıklı olarak işe girdikten belli bir süre sonra aldıklarını ve bu eğitimlerin süresinin az olduğunu ifade etmişlerdir. İşçilerin hepsi işlerini yaparken kendilerini sağlık ve güvenlik açısından ne gibi ekipmanlar gerektiği yönündeki soruya bu ekipmanları tek tek saymak sureti ile oldukça bilinçli cevaplar vermişlerdir. İşçilere iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri sorulduğunda tamamı ortalama 1 saat süren bir eğitim aldığını belirtmiş ayrıca yalnızca 4 kişi işe başlamadan önce eğitim aldıklarını belirtirken geriye kalan 23 işçi işe girdikten birkaç hafta sonra eğitim aldıklarını ifade etmişlerdir. Eğitimin içeriği sorulduğunda

ise çoğu fazla hatırlamadıklarını, zaten kısa sürdüğünü, kullanmaları gereken ekipmanların neler olduğu gibi temel düzeyde bilgi paylaşmışlardır. Eğitimlerin şantiye sahasında belirlenmiş bir alanda verildiğini belirtmişlerdir.

İş güvenliği eğitimleri meselesi İş Güvenliği Uzmanlarından dinlendiğinde de ifadeler farklı olsa da meselenin sonucunun değişmediği görülmüştür. Şöyle ki, tüm uzmanlar iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin önemini vurgulamakla birlikte bunun yeterli olmadığını yaşamış oldukları örnekler ile ifade etmişlerdir. İş güvenliği eğitimlerinde ise işçilerin eğitim sürelerinin kısa olması ve eğitimlerin işe girdikten bir süre sonra veriliyor olması sorunu uzmanlara yöneltildiğinde her biri hizmet verdikleri çok fazla işyeri olduğunu ve her işyerini belirli aralıklarla ziyaret ettiklerini bu sebeple işe her yeni giren çalışanda hemen orada bulunmalarının mümkün olamayacağını, iş güvenliği eğitimlerinde hazırlamış oldukları sunumlar haricinde özellikle mesleki tehlike ve riskleri sektörel bazda ayırarak örnekler ile aktardıklarını, öte yandan eğitim süreleri açısından sorun yaşadıklarını, işverenlerin pek çoğunun eğitimlerin olabildiğince hızlı tamamlanmasını ve bu eğitimlerin mesai saatleri haricinde öğretimin öğle molasında verilmesini talep ettiklerini konu hakkında “iş beklemez” ya da “elinizi çabuk tutun” şeklinde söylemler ile karşılaştıklarını işçiler arasında ise eğitimin hemen bitip işlerine dönmek isteyenlerin bulunabildiğini bu sebeplerden ötürü az zamanda çok konuyu anlatma gayreti gösterdiklerini ifade etmişler, tüm uzmanlar bu ortak sorunlar etrafında hemfikir olmuşlardır. Genel kabul görüş doğrultusunda eğitimin ne denli önemli olduğunu düşündüğümüzde daha önce bahsettiğimiz ihtiyaç duyulduğu sürede ve tekrarda verilmesinin haricinde eğitimin işçi, işveren ve iş güvenliği uzmanının amaca uygun şekilde ortak bir paydada bir araya gelebilmesi ve eğitimin hangi koşullar altında ve nasıl gerçekleştiğinin denetimi önem arz etmektedir. Ancak yeniden yinelemek gerekir ki eğitim iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesinde tek unsur değildir.

Meseleye iş sağlığı eğitimleri ile sağlık çalışanları gözünden açıklamak gerekirse iki hekim de eğitimin özellikle ilk yardım eğitiminin önemine vurgu yapmakla birlikte görevli oldukları iş yerlerinde sağlıklı bir eğitim veremediklerini belirtmişlerdir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin eksiksiz şekilde hatta kanunda tanımlanan sürelerin de ötesinde verilmesi gerekliliği üzerinde duran sağlık çalışanları çoğu zaman kendilerine “eğitim verilmesi yönünde zaman ayrılmadı” sebebi ile bu eğitimleri verememekten yakınmaktadır. Zamanın ayrılmaması sebebi ile eğitim verememelerinin haricinde ise özellikle Antalya bölgesinde yaz aylarında işe giriş ve çıkışların çok yoğun olduğunu söyleyen sağlık çalışanları çok fazla işyeri ziyaretleri olması sebebi ile işe giriş muayenelerini dahi zor yetiştirdiklerinden bahsetmişlerdir. Öte

yandan diğerk sağıık personeli (hemşire) “çalışanların muayene süreçlerini gerçekleştirirken dahi onlar ile sohbet etmeye, bir sorunları varsa dinlemeye gayret gösteriyorum. İnşaat sektöründe çalışanların çoğıu gurbetçi, paraya ihtiyaçları olan insanlar. Onları dinledikçe hem dertlerini akıtmalarını sağıılıyor ve yeri geliyor yol gösteriyorsunuz hem de aranızda bir güven bağı oluşturuyorsunuz. Biz insanların sağıığı ile ilgileniyorsak onların içlerinde bulundukları durumları da anlayabilmeliyiz. Ama ne yazık ki buna çoğunlukla yeterli zamanımız kalmıyor. Ayrıca sağıık tetkiklerinin ötesinde işin sağıık boyutundaki risklerini görmek için tüm meslektaşlarımızın sahada aktif olarak zaman geçirmesi gerekiyor” ifadeleri ile çalışmamızın temel meselesine adeta dokunmuş, meselenin temel sorununun bilincinde olmasına karşın yeterli zamanın ayrılamadığını yinelemiştir.

İşverenler ile iş sağıığı ve güvenliğı eğitimleri konusu görüşüldüğünde eğitimlerin yeterli olmadığı işverenlerin ortak paydasını oluşturmakta bu konuda İşveren 4 “işçilere eğitim maalesef yeterli verilmiyor, verilse etkili olur” ve İşveren 3 “eğitim şart!” şeklinde açıklamalarda bulunarak eğitimin önemine vurgu yapmışlardır. Öte yandan iş kazası ve meslek hastalılarını önlemede almış oldukları OSGB hizmetinin fayda sağılaması konusunda İşveren 2 eğitimin zamanının kısıtlı tutulduğunu ifade ederken İşveren 4 OSGB çalışanlarının bağımsız olması gerektiğinin altını çizmiştir.

Bu bilgilerin ardından eğitimin verilmesinin fayda sağılayıp sağılamadığının ötesinde verilen eğitimlerin sağılıklı koşullarda, kanunda belirlenen sürenin ötesinde sektöre, çalışan profillerine vb. kısaca ihtiyaç duyulduğu sürece ve yine ihtiyaç duyulduğu sürede tekrarlanmak sureti ile sektörel koşullar doğrultusunda eğitimin verilmesi gerektiğinin altını çizmekle beraber tek başına eğitimin yeterli olmadığını söylemekte fayda bulunmaktadır.

Öte yandan iş sağıığı ve güvenliğı eğitimlerinin uygulamasında açıkça ortaya konulduğu üzere eğitimin verilmemesi/sağılıklı zaman ve koşullarda verilmemesi meselesinde kabahatin sürekli olarak diğerk tarafa yıkıldığı gözlemlenmiştir. Şöyle ki işçiler zamanında ve yeterli eğitim alamadıklarını belirtmişlerdir. Konu hakkında iş güvenliğı uzmanı ve sağıık personelleri eğitim konusunda işverenlerin eğitime yeterli zamanı ayırmadıklarını ifade ederken işverenler de tam aksine eğitimlerin öneminin bilincinde olduklarını ancak yeterli eğitim verilmediğini belirtmiş ve bu durumdan memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir. Konu hakkında kabahatli aramaktan ziyade şunu belirtmeliyiz ki sorun hangi tarafta olursa olsun mesele işçinin beden ve/veya ruhen zarar görmesi belki de hayatından olması ile sonuçlanmaktadır. Bu noktada ise düzenli ve detaylı denetimlerin önemine vurgu yapmakta yarar görüyoruz.

Özet ile gerçekleştirilen saha araştırması neticesinde işçilerin işyeri sınırları içerisinde maruz kaldıkları tüm etkenler başta olmak üzere işçilerin mesai dışında kalan zamanları dahil her anın işçinin işini gerçekleştirdiği sırada etkisinin olduğu sonucu çıkartılmıştır. Meselenin işçinin eğitilmesi ile çözümleneceği anlayışından ziyade meseleyi olabildiğince geniş perspektiften ele almak eğitim yükümlülüğü haricinde 6331 Sayılı Kanun’da ve diğer yönetmeliklerde yer aldığı üzere tüm yükümlülüklerin bir arada uygulanması ile diğer sağlık personelinin de açıklamalarında olduğu gibi işçileri anlamak adına onlarla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirebilmenin fayda sağlayacağı gözlemlenmiştir. Konu hakkında öncelikle çalışanın mesai saati içinde ve dışında tüm koşulları göz önünde bulundurularak şayet bir iş kazası analizi yapılıyorsa “dikkatsizlik” olarak kesin bir yargıdan ziyade konunun derinlemesine incelenmesi ile kazanın altında yatan diğer nedenlerin ortaya çıkabileceği sonucuna varılmıştır.

Eğitim konusunda ise sektörel bazda özelleştirilerek uygun hale getirilen eğitim içeriklerinin yanı sıra eğitimin yeterli sürede verilmesi, yeterli zaman aralıklarında tekrarlanması, eğitimin eğitim koşullarına uygun yerde gerçekleştirilmesi, eğitimin yalnızca işçiye değil işverenlere de verilmesi önem arz ettiği gibi eğitim ve diğer tüm iş sağlığı ve güvenliği koşullarının uygunluğunun denetlenmesi ile sürecin sağlıklı şekilde işler hale gelmesi sağlanabilir.

Ortak sağlık güvenlik birimleri açısından öncelikle iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri ve diğer sağlık personellerinin hizmet vermekte oldukları işyerlerinin büyüklüğü, çalışan sayısı, sektörel zorlukları ve hatta işyerlerinin lokasyonları bazında değerlendirilip ulaşım süreleri dahil olmak üzere makul bir işyeri atama sayısı belirlenmek sureti ile görevlendirilmeleri hizmet sağladıkları işyerlerine yeterli zamanı ayırabilmeleri kendilerinin de belirttiği üzere fayda sağlayacağını düşünmekteyiz. Ayrıca OSGB çalışanları işlerini gerçekleştirirken baskı, zorlama vb. altında olması işlerini 6331 Sayılı Kanun ve diğer yönetmeliklerine uygun hareket edememelerini sağlayabilir. Şayet koşullar sağlanamıyor ise İşveren 4’ün de belirttiği gibi iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin devletin direkt yetkilisi sıfatını taşıması çözüm önerisi olarak değerlendirilebilir.

İş kazalarının altında yatan nedenleri daha detaylı öğrenebilmek adına gerçekleştirilen bu görüşmeler bizlere Domino Teorisi’nden bu yana süregelen iş kazalarının yüzde 88’inin işçinin kusurlu davranışı olduğu görüşünün aksine işçinin kusurlu olarak adlandırılan bu davranışlarının da sebepleri olduğunu ve buz dağının altında kalan bu sebeplerin işçilerin

davranışlarının çok daha ötesinde adeta sıralı domino taşları gibi birbirini tetikleyen koşullar bütünü oluşturduğunu, bu koşullar neticesinde işçinin, hayatına mal olabilecek davranışı sergilediği sonucuna varılmıştır. Yani işçinin kusurlu davranışı sergilemesi bir neden değil bir sonuçtur.



SONUÇ

Çalışmanın birinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği kavramsal olarak incelenmiş ve çalışmanın meseleyi nasıl ele aldığı ve neyi savunduğu açıklanmıştır. Çalışma, iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmesindeki temel sebebin işçinin kusurlu davranışı olarak görülmesini merkezine almış ve bu düşüncenin köklerinin Heinrich'in 1931 yılında kaleme aldığı Domino Teorisi'ne uzandığını gözlemlemiştir. Heinrich'e göre iş kazalarının yaklaşık yüzde 90'ı işçinin kusurlu davranışından kaynaklanmakta ve eğer bu kusurlu davranış önlenbilirse iş kazaları da önlenbilmektedir. Literatür incelendiğinde akademik çalışmaların, yürürlüğe konulan yasal düzenlemelerin, taraf olunan uluslararası sözleşmelerin ve bu alanda faaliyette bulunan ortak sağlık güvenlik birimleri gibi şirketlerin verdiği hizmetlerin Heinrich'in yaklaşımıyla uyumlu olduğu görülmüştür. Bu çalışma ve uygulamaların çoğu konuya bireysel yaklaşarak bunun davranışsal bir sorun olmasının yanı sıra bir bilinç ve kültür sorunu olduğunu benimsemeleri sebebi ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında işçinin eğitilmesinin önceliklendirildiği anlaşılmıştır. Ancak bu çalışma iş kazaları ve meslek hastalıklarının sebebinin yaygın görüşün aksine işçinin kusurlu davranışından değil kusurlu davranışın temelinde işçiye kazaya sürükleyen pek çok alt nedeninin bulunduğunu kabul ederek meydana gelen kaza ve hastalıkların görünür sebeplerinin yanı sıra bu kaza ve hastalıkların altında yatan nedenler ile değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Öte yandan Dünya Sağlık Örgütü'nün sağlık tanımında yer alan tam iyilik hali ifadesi bu çalışmada iş sağlığı tanımı ile eş tutulmakta bu doğrultuda işçinin sağlıklı olması değerlendirilecek ise bu yalnızca işyeri koşulları çerçevesinde değil, işçinin yaşam şartlarının bir bütün olarak ele alınması sureti ile değerlendirilmesi gerektiği savunulmaktadır. Buna karşın mevcut uygulamalar ve gerçekleştirilen saha araştırılmasında meydana gelen bir iş kazasının nedeni kaza anı ile sınırlandırılmış olduğu görülmüş ve iş kazalarının temel olarak işçinin dalgınlığına, dikkatsizliğine vb. sebeplerden gerçekleştiği ifade edilmiştir. Oysaki bu çalışmada karlılık önceliği ile yapılan üretim baskısı, işçinin gelir düzeyinin düşük olması, uzun çalışma saatleri, işçinin işyeri içinde ve dışında dinlenme alanının yetersiz olması gibi pek çok nedenin sonucunun iş kazasına sebep olduğu savunulmuştur.

Çalışmanın ikinci bölümünde öncelikle sosyal güvenlik kurumunun 2007 yılından bu yana her yıl yayınladığı iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin nicel veriler incelenmiştir. İnceleme yılları ise 2008-2021 yılları arasındadır. Bu veriler aynı zamanda 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu öncesi ve sonrasındaki

yılları da içerisinde barındırdığından çalışma, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkisini de bu sayede gözlemleyebilmiş; iş kazası, meslek hastalığı, iş kazası sonucu ölüm, meslek hastalığı sonucu ölüm, iş kazası sonucu sürekli iş göremezlik ve meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik verileri ayrı ayrı incelenmiştir. Bu kategoriler çerçevesinde hem tüm sektörlerle ait toplam veriler hem bu çalışma inşaat sektörünü ele aldığı için inşaat sektörüne ilişkin veriler hem de madencilik sektörü, metal sektörü, dokuma/tekstil sektörü, yiyecek içecek sektörü olmak üzere farklı sektörlerle ve ağırlıklı olarak tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan iş kollarına ait veriler incelenmiş bu sayede sektörel farklılıkların iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin değişkenliğe sebep olup olmadığı bakımından değerlendirme imkânı sunulmuştur. Ayrıca yıllar içerisinde çalışan sayısındaki değişimin iş kazası ve meslek hastalıklarına yakalanan çalışan sayısının toplam çalışan sayısındaki payını değiştirebileceğinden ve bu durum çalışmanın değerlendirmesini doğrudan etkileyebileceğinden aynı yıllara ilişkin toplam çalışan sayısı ve çalışmaya konu olan tüm sektörlerdeki toplam çalışan sayılarına yer verilmiştir. Bu sayede yalnızca iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin verilere bakılarak iş kazası ve meslek hastalıklarında artış olup olmadığı yönünde tek açıdan hüküm sunmak yerine tüm veriler kendi içinde toplam çalışan sayısına oranlanarak daha gerçekçi sonuçlara ulaşılmıştır. Belirtilen tüm bu incelemeler neticesinde öncelikle meslek hastalıklarına ilişkin verilerin gerçeği yansıtmadığını söylemek yerinde olacaktır. Çünkü gerek çalışan sayıları gerekse iş kazasına ilişkin veriler değerlendirildiğinde meslek hastalıkları sayılarının bu denli düşük olması mümkün görünmemektedir. Öte yandan dünyada iş kazası oranı yüzde 44 iken meslek hastalığı oranının yüzde 56 olması bunu doğrular niteliktedir (Makine Mühendisleri Odası, 2018:114). İş kazalarına ilişkin veriler incelendiğinde verilerde artış olduğu göze çarpmıştır. Bunun yanında ilgili verileri kendi içlerinde toplam çalışan sayısına oranladığımızda da sonuç değişmemiştir. 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununu sonrasında da artışın devam ettiği göze çarpmaktadır. Ortaya çıkan bu tablodan ise mevcut politika ve uygulamaların yeterli olmadığı sonucuna varılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünün ikinci kısmında işte bu politikalara yer verilmiştir. İlk olarak uluslararası yasal düzenlemeler incelenmiştir. Bu bağlamda incelenen ILO Sözleşmelerinin Dünya Sağlık Örgütü'nün sağlık tanımında yer alan "tam iyilik hali" kapsayan tanımından uzak, yalnızca işyeri koşullarını esas aldığı, uygulama esaslarının yeterince detaylandırılmadığı ve temelinde iş kazalarına ilişkin hükümler bulunurken meslek hastalıklarının oluşumu ve çözüm sürecine ilişkin ifadelerin bulunmadığı görülmüştür. Bunun yanında her sözleşmede ülkelerin koşullarının değişiklik gösterebileceği düşüncesinden yola çıkılarak uygulamaların ulusal düzeyde şekillenebileceğine yönelik ibareler yer almaktadır.

Dolayısı ile ülkelerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bakış açıları ve imkanları doğrultusunda uygulama ve prosedür değişkenliklerin kapısı aralanmıştır. Ülkemizde ise bu durumun olumsuz etkisinin görülebileceği muhtemeldir. AB Düzenlemeleri açısından ise bu düzenlemelerin başlangıçta tamamen üye ülkelerin ekonomik menfaatleri çerçevesinde ulusal düzeydeki uygulamaların dolayısı ile meydana gelen haksız rekabetin önüne geçmek amacıyla ortaya çıktığı, gerçekleştirilen çalışmaların zaman içerisinde iş sağlığı ve güvenliği süreçlerinin oluşumunda önemli bir etken olduğu görülmüş; ücret hakkı, sendika hakkı, sağlık imkanlarından faydalanma hakkı, kadın iş görenlerin korunması, sosyal ve sağlık yardım hakkı gibi pek çok düzenleme incelenmiştir. Ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları araştırıldığında özellikle 2000 yılından sonra AB ile uyum sürecinin yadsınamaz bir etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Bu çerçevede 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve diğer kanun ve hukuki düzenlemeler detaylıca incelenmiştir. 6331 sayılı Kanun hükümleri gerek çalışanlar gerekse işverenler açısından oldukça detaylı olup, özetle işverenler tüm sağlık ve güvenlik hakkında her türlü önlemi almakla, iş sağlığı ve güvenliği süreçlerine uyulup uyulmadığının sürekli kontrolünü ve denetimini sağlamakla; çalışanlar ise işverenin talimatları ve almış oldukları eğitim ile işyerinin ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye atmamaktan; bakanlık ise teftiş, inceleme ve araştırma tapmaktan sorumludur. Detaylı hükümlere yer verdiğini belirttiğimiz 6331 sayılı Kanun uygulama yönünden “nasıl” sorusuna cevap vermemekle birlikte konuya ilişkin pek çok ek yönetmelik çıkartıldığı görülmüştür. Bu ise tek çatı altında toplanması amacının dışına çıkılmasının haricinde uygulamada zorluklar doğurabilecek bir etkidir. Tüm incelemeler sonucunda iş sağlığı ve güvenliği konusunda başta kanun hükümleri ve diğer yönetmelikler olmak üzere güçlü bir içeriğe sahip olduğu gözlemlenmiştir. Buna karşın iş kazası istatistiklerine bakıldığında yıllar içinde arttığı görülmüştür. Bu tezatlığı araştırmak için öncelikle iş sağlığı ve güvenliği süreçlerinde gerçekleştirilen denetimler incelenmiş ve 2022 yılında gerçekleştirilen denetimlerde ulaşılan işçi, çırak ve stajyerlerinin aynı yılda çalışan toplam işçi, stajyer ve çıraklara oranının %7,94 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu ise gerçekleştirilen denetimlerin sayıca yetersiz olduğunu göstermektedir. Tüm bu değerlendirmeler ışığında saha araştırmalarına geçilmiş ve çalışmanın üçüncü bölümünde saha araştırmasını içeren gözlem ve görüşmelere yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde inşaat şantiyelerini kapsayan saha araştırmasına yer verilmiş olup saha araştırması netice 27 inşaat işçisi, 7 iş güvenliği uzmanı, 2 işyeri hekimi, 1 diğer sağlık personeli ve 5 işveren ile derinlemesine görüşmeler sağlanmıştır. İnşaat işçileri hakkında ilk dikkat çeken

konu yaşların 19 ile 66 gibi geniş bir aralıkta olması ve bedenlen çalışmaktan yoksun yaştaki kişilerin dahi halen şantiyede çalışmaya devam etmeleri olmuştur. Bu kişiler ekonomik sebepler dolayısıyla çalışmaya mecbur olduklarını belirtsele de inşaat gibi çok tehlikeli işyerinde çalışmaları uygun görünmemektedir. Öte yandan bu kişilerin gerçekleştirebilecekleri bir iş kazasının kişinin o anki dalgınlık ya da dikkatsizlik neticesinde gerçekleştiğini söylemek de doğru olmayacaktır. Bir başka gözlem ise inşaat işçilerinin eğitim düzeylerinin çeşitlilik göstermesidir. Bilindiği gibi inşaat işleri vasıfsız işçilik olarak nitelendirilmekte ve herhangi bir eğitim önkoşulu bulundurmayan meslek grubudur. Ancak bu işi gerçekleştiren işçiler arasında okur yazar olanlar olduğu gibi üniversite mezunu kişilerin de olması dikkat çekicidir. Üniversite eğitimi alan bu işçiler mezun oldukları bölümler çerçevesinde bir meslek sahibi olması beklenirken, görüşme gerçekleştirilen üniversite mezunlarının hepsi iş bulamadıkları için ve ekonomik sebepler dolayısı ile özetle mecburiyetten şantiyede çalışmaya başlamışlardır. İnşaat işleri ise alaylı olarak nitelendirilebilecek bir meslek grubu olup, meslek edinen diğer çalışanların da açıklamalarında belirtildiği üzere küçük yaşlardan beri şantiyede çalışmak suretiyle bu mesleği öğrenmişlerdir. Bu durum üniversite mezunu inşaat işçilerinin işlerinden memnun olmamalarının yanı sıra hiçbir bilgi ve tecrübesi bulunmamasına rağmen bu işi yapmalarının iş kazası riskini arttırabileceğini söyleyebiliriz. Ancak bu işçilerin bir iş kazası geçirmeleri durumunda bu koşulların değil kaza anındaki “bir anlık dalgınlık” gibi yalnızca görünen nedenler ile iş kazası bildirimlerinin yapılacağı aşıkardır. Aynı şekilde çalışma ortam ve koşullarının önemi literatürde çokça yer bulmuş bir konudur. Ancak şantiye ziyaretlerinde karşılaşılan manzara çalışma ortam ve koşullarının sağlıklı olmadığını gösterdiği gibi işçilerin mola sürelerini dahi şantiye sahası içerisinde geçirmelerinin fiziksel bir dinlenme olamayacağı kanaatindeyiz. Mesai saatleri haricinde ise işçilerin hemen hepsinin göç etmek suretiyle Antalya’ya gelmesi dolayısıyla işverenlerin kendilerine sağlamış olduğu lojman ve konteynerde konaklamaktadırlar. Bu lojman ve konteynerlerin ise kalabalık ve dolayısı ile gürültülü, hijyenden uzak, ısıtma/soğutma sistemlerinin bulunmadığı alanlardır. Böyle bir ortamda kalan işçi dinlenemeyeceği gibi ertesi gün işe de yorgun başlamış olacaktır. Bu yorgunluk neticesinde iş kazası geçiren işçinin iş kazası geçirme sebebi diğer örneklerden farklı olmayacaktır. Çalışma ortam ve koşullarını ilgilendiren bir başka mesele ise işçilerin hava koşulları ile direkt temas halinde olmalarıdır. Gerçekleştirilen görüşmelerde işçilerin özellikle yaz aylarında sıcak hava şartlarından olumsuz olarak etkilendikleri görülmüştür. Yazın gün boyu güneş altında çalışmak mecburiyetinde kalan işçilerde pek çok sağlık sorunu ile karşılaşılabilceği gibi bu işçilerin sıcak hava koşullarından kaynaklanan baş dönmesi, denge kaybı vb. sebepler neticesinde iş kazası geçirmeleri muhtemeldir. Ancak bu durumda kayıt altına alınan iş kazası nedeni yine

işçinin kusurlu davranışı olacaktır. İşçiler ile kendileri ya da yakınlarının geçmiş iş kazası tecrübeleri görüşüldüğünde ise işçilerin de iş kazalarına bakış açılarının kaza anı ile sınırlı kaldığı sonucuna varılmıştır. İşçiler kazaların kendi kusurlarından kaynaklandığını kabullenmekte, kazanın altında yatan nedenlerin neler olabileceğine ise işçilerle gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler neticesinde ulaşılabilmektedir. İşçilerin gözünden bu nedenlerin en başında sıcak hava şartları ve sağlıklı dinlenme alanlarının olmaması oluşturmuş, bu durum ise değerlendirmelerimizin doğruluğunu teyit etmiştir. İş kazası tecrübelerine değinildiğinde bir başka önemli sonuç daha ortaya çıkmıştır. İşçiler şayet sonucunda o an işine devam edebilecekleri düzeyde bir iş kazası geçirmişlerse bunu “ufak tefek” olarak nitelendirdiklerini ve iş kazası olarak görmediklerini açıkça belirtmişlerdir. Bu ise bize ikinci bölümde yer alan iş kazasına ilişkin verilerin gerçek verilerin altında olduğunu göstermiştir. Verilerin doğruluğunu çelişkiye düşüren bir başka mesele ise işçilerin iş kazasını yalnızca işin yürütülmesi esnasında olan kazalar olarak görmeleridir. İşçiler mola esnasında gerçekleşen kazaları iş kazası olarak görmemekte, bu ise konuya ilişkin bilgi düzeylerinin yeterli olmadığı sonucunu bizlere sunmaktadır. Gerçekleşen iş kazaları işveren ve OSGB çalışanları ile görüşüldüğünde ise durum daha vahim bir sonuç almıştır. Gerek işverenler gerekse iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının iş kazalarının temel sebebinin işçilerin dikkatsizliği olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu durum bize kazanın nedenlerinin yalnızca o an ile sınırlı kaldığı sonucunu bir kez daha vermesinin ötesinde konunun uzmanlarının dahi meseleyi irdilemediği ya da irdellemek için yeterli zaman yaratılmadığı sonucuna ulaştırmıştır.

Saha araştırmasının bir diğer konusunu tezin de ana meselesini oluşturan iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri işçiler, OSGB çalışanları ve işverenler ile ayrı ayrı değerlendirilmiştir. İnşaat işçileri özetle işe başlamadan önce verilmesi gereken iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin işe başladıktan belli bir süre sonra verildiğini, eğitim sürelerinin ortama olarak 1 saat sürdüğünü, bu eğitimleri şantiye alanı içerisinde verildiğini ve bu eğitimleri hatırlamadıklarını; OSGB çalışanları ise sürekli farklı işyerlerini ziyaret etmeleri sebebi ile eğitimleri toplu olarak verebildiklerini ve işverenlerin bu eğitimleri kısa zaman içinde ve çalışma saati dışında vermelerini istediklerini; işverenler ise OSGB çalışanlarının eğitimleri kısa sürede tamamladıklarını belirtmişlerdir. Buradan ise çalışmanın konusunu oluşturan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin tek başına yeterli olmayacağının yanı sıra eğitimlerin kanunda belirtildiği ölçünün de ötesinde ihtiyaca uygun süre ve koşullarda verilmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu koşullar altında ise iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin faydasının ölçülemeyeceği aşıkardır.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının sağlıklı yürütülmesi ve sürekli kılınmasının temel koşulu yeterli denetimin sağlanması ile mümkün olabilir. Buna karşın daha önce de belirtildiği üzere 2022 yılında toplam çalışan sayısının yalnızca %7,94'ü denetlenebilmiş, bu ise denetimlerin ne yazık ki oldukça yetersiz olduğu sonucuna ulaşılmasına neden olmuştur. Ortaya çıkan bu sonuç ve konuya ilişkin görüşmeler neticesinde ortak sağlık birimi çalışanlarının hem işini kaybetme korkusu yaşamamalarına hem de devletin denetleme yükünü üstlenmelerine fayda sağlayacağından özel bir firmaya bağlı çalışmalarını yerine direkt olarak bakanlık bünyesinde çalışmalarını düşüncesinin oluşmasını sağlamıştır.

Gerçekleştirilen saha araştırması neticesinde çalışmaya başlamadan önce savunucusu olunan iş kazalarının gerçekleşmesinde hâkim görüşün aksine işçinin tek başına kusurlu olamayacağı, işçinin kusurlu olarak nitelendirilen davranışının altında yatan nedenlerinin bulunduğu ve bu nedenlerin iş kazasına sebebiyet verdiği düşüncesi doğrulanmıştır. Bu ise iş kazalarının tıpkı Domino Teorisinde olduğu gibi sıralı olaylar zinciri ile gerçekleştiğini göstermektedir. Ancak bu çalışmada Domino Teorisi'nde yer bulan sıralı olaylar yeni hali ile iş kazalarının işçinin kusurlu davranışlarından meydana geldiğini esas alan görüşün aksine bu davranışın altında yatan gerçek nedenlerden başlamak üzere iş kazasının gerçekleşmesine kadar olan olaylar bütünü olarak değişikliğe uğramıştır. Bu sebeple iş kazalarının önlenmesinde eğitimin önceliklendirilmesinin ötesinde “tam iyilik halinin” sağlanması amaçlanarak çok disiplinli olan iş sağlığı ve güvenliği sürecinin kapsamının genişletilmesi iş kazalarının önüne geçilmesi için ise kazaların temel nedenlerinin irdelenerek çözüme buradan başlanması gerektiğini, belirtilen tüm bu süreçlerin uygulamasının uygunluğu ve sürekliliğini sağlamak için yeterli sayı ve koşulda denetimlerin gerçekleştirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

KAYNAKÇA

- Akbulut, T. (2001). “Ramazzini'den Aksoy'a”. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 2(8), 11-13.
- Akı, E. (2014). “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Hayatına Etkileri”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (15): 3-24.
- Akpınar, T. (2009). *Türkiye'ye Yönelik Düzensiz Göçler ve Göçmenlerin İnşaat Sektöründe Enformel İstihdamı*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akpınar, T. ve Dertli, N. (2021) “İş Kazaları İşçinin Kabahati Mi?”, *Çalışma Ortamı Dergisi*, Cilt Numarası Yok, Sayı 167: 27-29.
- Ateş, Z.G. (2020). “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Eğitilmeleri”. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (28): 713-744.
- Aydın, U. ve Ezer, B. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezaları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (4)43, 11-32.
- Balkır, Z. G. (2012). İş sağlığı ve güvenliği hakkının korunması: işverenin iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(1): 56-91.
- Baycık, G. (2013). “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”. *Ankara Barosu Dergisi*, Cilt (3): 103-170.
- Bayraktaroğlu, S., Mustafa, M. ve Atay, E. (2018). “Çalışanlarda İş Güvenliği ve İş Kazası Algısı: Mavi Yakalılar Üzerine Bir Araştırma”. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(9), 1-15.
- Ceylan, H. (2011). “Türkiye'deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması”. *International Journal of Engineering Research and Development*, Cilt (3): 18-24.
- Çelik, N. (2019). “İş Kazalarının Araştırılmasında Epistemolojik Boyut Üzerine Bir Çalışma: Zonguldak Kömür Madenleri Örneği”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Çilengiroğlu, O. (2006): “AB'ye Uyum Sürecinde Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliği”. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- ÇSGB-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014), Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi III ve Eylem Planı 2014-2018, Ankara: ÇSGB.

- ÇSGB (2014), Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi - III ve Eylem Planı 2014-2018, https://www.csgb.gov.tr/medias/3905/politika_belgesi_tr_2014_2018.pdf, (12.07.2023).
- ÇSGB., “Madencilik Sektöründe İş Kazaları”. <https://www.csgb.gov.tr/media/3233/madencilik.pdf>, (erişim tarihi: 05.08.2023).
- ÇSGB (2017), Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Araştırma Raporu, Ankara: ÇSGB Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi.
- Durdu, H. (2014). İş Kazalarının Ekonomik Analizi ve Bazı Sektörler Bazında Değerlendirilmesi. *Sosyal Güvence Dergisi*, (5). 67-91.
- Engels, F. (1887). The Condition of the Working Class in England in 1844. John W. Lovell Company, New York.
- Euronews., “Türkiye, Avrupa’da En Fazla İşçi Ölümünün Yaşandığı Ülke.” <https://tr.euronews.com/2021/04/29/turkiye-ve-avrupa-da-is-kazalar-en-fazla-isci-olumlerinin-yasandigi-ulke-turkiye>, (erişim tarihi: 03.10.2021).
- Fişek, G. (1984). “İşçi Sağlığının Korunması”. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ankara.
- Fişek, G. “Güvensiz Davranışlardan Kaynaklanan İş Kazaları’nın Düzeltici ve Önleyici Faaliyeti Nedir?”. <https://calismaortami.fisek.org.tr/icerik/guvensiz-davranislardan-kaynaklanan-is-kazalarinin-duzeltici-ve-onleyici-faaliyeti-nedir/>, (erişim tarihi: 15.11.2021).
- Fişek, G. (2012). “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası”. *Çalışma Ortamı Dergisi*, Cilt Numarası Yok, Sayı 123, 6-10.
- Fişek, G. (2014). Çalışma Yaşamında Sağlık Güvenlik. Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayını, Ankara.
- Fişek, G. (2015). “Sosyal İyilik Hali”. <https://gurhan.fisek.net/sosyal-iyilik-hali/>, (erişim tarihi: 25.01.2024).
- Fişek, G. (Yıl Yok). “Sanayide Çalışan Çocuklar”. Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Vakfı (fisek.org.tr), (erişim tarihi: 12.10.2023).
- Fişek, G. (2015). “Sosyal İyilik Hali”. <https://gurhan.fisek.net/sosyal-iyilik-hali/>, (erişim tarihi: 25.09.2022).
- Fişek, G. (1995). Çok Bilimli Eksende İşçi Sağlığı İş Güvenliği. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(03), 167-172.

- Gökçek Yılmaz, B. (2021). “Çerçeve Direktif, AB Ülkeleri ve Türkiye’de İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Yükümlülüğü”. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 29(3), 1923-1968.
- Gündüz, S. (2005). “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşçilerin Sorumlulukları ve Hakları”. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 124-131.
- Heinrich H. W. (1941), *Industrial Accidents Prevention: A Scientific Approach*, Second Edition, New York and London: McGraw-Hill.
- Ilıman, E. Z. (2015). “Türkiye’de Meslek Hastalıkları”. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(1), 21-36.
- ILO, (2001), *The Construction Industry in the Twenty-First Century: Its Image, Employment Prospects and Skill Requirements*, International Labour Office, Geneva.
- ILO, “Occupational Safety and Health Statistics (OSH database)”. <https://dev-iloostat.pantheonsite.io/resources/concepts-and-definitions/description-occupational-safety-and-health-statistics/>, (erişim tarihi: 14.11.2021).
- Kabak, K., “İş Kazası ve Meslek Hastalığı”. <http://madenis.org.tr/tr/kadri-kabak-45/is-kazasi-ve-meslek-hastaligi-74.html>, (erişim tarihi: 14.11.2021).
- Karabal, A. (2020). İş Sağlığı ve İş Güvenliği. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 5(1), 1-21.
- Kazaz, A., Ulubeyli, S. ve Acıkara, T. (2016). “Türk İnşaat Sektöründe İş Kazaları ve Nedenleri Üzerine Bir Araştırma”. 4. Proje ve Yapım Yönetimi Kongresi, 03-05 Kasım, Eskişehir, 1647-1654.
- Kalkış, İ. (2013). “İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Yeni Dönem:6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”. *"İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, (15):17-41.
- Koçak, O. ve Koray, N. (2018). “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Avrupa Birliği Uygulamaları ve Türkiye’ye Yansımaları”. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, (8):2528-9535.
- Korkmaz, A. ve Avsallı, H. (2012). “Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2012(26), 153-167.
- Kökten, M. ve Avinç, O. (2014). “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşveren Yükümlülükleri ve Tekstil Sektörü Açısından Bir Bakış. *Tekstil ve Mühendis Dergisi*, 21(93), 32-47.

- Martinez Veiga Ubaldo, (1999) “Immigrants in the Spanish Labour Market”, Immigrants and the Informal Economy in Southern Europe, (Edited by M. Baldwin-Edwards and Joaquin Arango), Frank Cass Publishers, London, pp. 103-128.
- Ocaktan, M.C. (2021). “Davranışsal Güvenlik Yönetimi”. *Mühendis ve Makine Güncel*, 53(5): 20-22.
- Orhan, S. (2018). “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Oluşumunda ILO ve AB Normlarının Etkisi”. *Idea Studies International Journal*, 4: 87-98.
- Öçal, M. ve Çiçek, Ö. (2017). “Türkiye ve Avrupa Birliği’nde İş Kazası Verilerinin Karşılaştırmalı Analizi”. *Emek ve Toplum Dergisi*, 16: 616-637.
- Özbek, A. (2019). “Türkiye’de Metal İşkolunda Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri: Çorlu Örneği”. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Özgümüş, H. (2013). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Hatalı Yaklaşımlar. TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi Bülteni, https://www.emo.org.tr/ekler/32623ecfc51bb8c_ek.pdf?dergi=921, (erişim tarihi: 04.04.2024).
- Özkan, H. (2016). İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 20, 511-572.
- Öztürk, A.Ö. (2020). “Endüstri 4.0 ile İş Sağlığı ve Güvenliği”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Rumeli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Özveri, M. (2015). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. Birleşik Metal İş Yayınları, İstanbul.
- Serin, G., ve Çuhadar, M. (2015). “İş Güvenliği ve Sağlığı Yönetim Sistemi”. *Teknik Bilimler Dergisi*, 5(2), 44-59.
- Songur, L. ve Songur, G. (2018). “Ekonomik Büyümede İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önemi ve Sosyal Tarafların Sorumlulukları” *Akademik Bakış Dergisi*, (68):43-55.
- Sungur, K. (2019). “Türkiye’nin AB ile Uyum Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına Etkisinin Analizi”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Taşyürek, M. (2021). “İş Kazalarının Altında Yatan Nedenler?”. *Çalışma Ortamı Dergisi*, Cilt Numarası Yok, Sayı 169, 20-30.
- Taşyürek, M. “İş Kazalarının Nedenleri ve Korunma İlkeleri ile Tekniklerinin Uygulanması” <https://calismaortami.fisek.org.tr/icerik/is-kazalarinin-nedenleri-ve-korunma-ilkeleri-ile-tekniklerinin-uygulanmasi/>, (erişim tarihi: 22.09.2022).

- TBMM. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı ile Erzincan Milletvekili Muharrem Işık'ın; Meslek Hastalıkları ve İşçi Sağlığı Kanun Teklifi ile Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporlar (1/605, 2/490). TBMM, Ankara.
- TBMM (2010), Madencilik Sektöründeki Sorunların Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Komisyonu Raporu, Ankara: TBMM.
- Tokol, A. ve Alper, Y. (2014). Sosyal Politika. Dora Yayıncılık, Bursa.
- Thompson, E. P. (1966). The Making of the English Working Class. Vintage Books, New York.
- Toka, H. (2019). “İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İşten Kaçınma Hakkı” Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Üngüren, E. ve Koç. T.S. (2015). “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 5(2): 124-144.
- Wilpert Czarina, (1998), “Migration and informal work in the new Berlin: new forms of work or new sources of labour,” *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 24, No: 2, pp. 269-294.
- Makine Mühendisleri Odası, (2018). “İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu”. TMMOB Makine Mühendisleri Odası, Ankara.
- Yenimahalleli Yaşar, G. (2018). “Meslek Hastalıkları ve Meslek Hastalıkları Hastaneleri”, *Çalışma Ortamı Dergisi*, (156): 19-22.
- Yenisarı, B., Mestav, B. ve Öztürk, Ö.F. (2019). “Üniversite Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Konusundaki Bilinç Düzeylerinin Araştırılması”. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, (5): 339-355.
- Yıldırım, E. (2010). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Eğitimin Rolü ve İş görenlerin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi Konusundaki Bilinç Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, F. (2009). *Avrupa Birliği ve Türkiye 'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye 'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yurdal, N. Marx'ın Ekonomi-Politik Kavramları Bağlamında Hauptmann'ın Dokumacılar Adlı Oyununun Analizi. *Uluslararası Disiplinlerarası ve Kültürlerarası Sanat Dergisi*, 5(11), 185-201.

Yücasan-Özdemir G. (2018), Gürhan Fişek'in İzinde: Ortak Emek ve Ortak Eylem, Ankara: Siyasal Kitabevi, s. 31-41.



ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	Ayşe İrem KAYA
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Alanya Lisesi (2009-2013)
Lisans Diploması	Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü (2013-2017)
Tezli Yüksek Lisans Diploması Tez Konusu	İş Kazalarının Önlenmesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimin Rolü Üzerine Bir İnceleme: İnşaat Sektörü Örneği
Yabancı Dil / Diller	İngilizce