

T.C.
ORDU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

BİLDİRİLMİYEN İŞ KAZALARI ÜZERİNE NİTEL BİR
ARAŞTIRMA: GİRESUN İLİ ÖRNEĞİ

ERAY AL

DANIŞMAN
DOÇ. DR. ÇAĞATAY EDGÜCAN ŞAHİN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ORDU 2019

ÖĞRENCİ BEYAN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak savunduğum “Bildirilmeyen İş Kazaları Üzerine Nitel Bir Araştırma: Giresun İli Örneği” adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmadan yazdığımı ve yararlandığım kaynakların “Kaynakça” bölümünde gösterilenlerden farklı olmadığını, belirtilen kaynaklara atıf yapılarak yararlandığımı belirtir ve bunu onurumla doğrularım.



15.06/2019

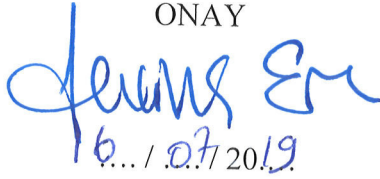
Eray AL
15530500025

JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI

Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Eray AL'ın hazırladığı "Bildirilmeyen İş Kazaları Üzerine Nitel Bir Araştırma: Giresun İli Örneği" başlıklı tez 14/06/2019 tarihinde aşağıda imzaları olan jüri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Adı-Soyadı	Üniversite	İmza
Başkan	: Doç. Dr. Çağatay Edgücan ŞAHİN	Ordu Üniversitesi	
Jüri Üyeleri	: Doç. Dr. Sebiha KABLAY	Ordu Üniversitesi	
	Dr. Öğr. Üyesi Kerem GÖKTEN	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi	

ONAY


16... / 07 / 2019

Dr. Öğr. Üyesi Seçkin EVCİM

Enstitü Müdürü V. 

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın tamamlanmasında yüksek motivasyonu ve bilgisiyle desteğini esirgemeyen Danışman Hocam Doç. Dr. Çağatay Edgücan ŞAHİN'e, önerileriyle bu çalışmaya çok önemli katkılarda bulunan Doç. Dr. Sebiha KABLAY ve Dr. Öğr. Üyesi Kerem GÖKTEN'e, eğitim döneminde bizlere desteklerini esirgemeyen Prof. Dr. Gürol ÖZCÜRE, Dr. Öğr. Üyesi Umut ULUKAN ve Dr. Öğr. Üyesi Nihan CİĞERCİ ULUKAN'a, bu çalışmadaki maddi hataların giderilmesinde doğrudan katkıda bulunan kıymetli arkadaşlarım Tamer ÇELİK ve Tuğçe SAYİS'e, tezin yazım aşamasında karşılaştığım sorunların çözümünde yardımlarını esirgemeyen Betül ERGÜN'e, Yeşil Giresun Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Öğretmenlerinden Mutlu Evrim ALMALI ve Pınar YILMAZ GÖNEN'e, bu zorlu süreçte hem iş hem de okul hayatımın aksamaması için büyük bir sabırla desteğini esirgemeyen değerli eşim Asiye ÜNLÜ AL'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

BİLDİRİLMİYEN İŞ KAZALARI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA: GİRESUN İLİ ÖRNEĞİ

Eray AL

Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Çağatay Edgücan ŞAHİN

Haziran 2019

Bu çalışma bildirilmeyen iş kazaları üzerinedir ve bu sorunun çözümüne odaklanmaktadır. Nitel araştırma yöntemlerinden yüz yüze yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmelere dayalı çalışma kapsamında Giresun ilinde, 2013-2019 yılları arasında iş kazası geçiren 10 çalışanla görüşme yapılmış ve bu kişilerin geçirdikleri iş kazalarının bildirilmeme sebepleri tasnif edilmeye çalışılmıştır. İş kazası geçiren görüşmecilere kartopu örneklem yöntemiyle ulaşılmıştır. Görüşülen 10 çalışan toplamda 16 iş kazası geçirmiştir ve bu kazalardan yalnızca bir tanesinin bildirimini yapıldığı anlaşılmıştır. Diğer bir deyişle, 15 iş kazasının hem işveren hem de hastanelerce bildirimini yapılmadığı tespit edilmiştir.

İş kazalarının bildirimini engelleyen sebepler üç başlık altında toplanmaktadır. Bunlar; kazazededen kaynaklı sebepler, sağlık hizmet sunucusundan (sağlık personellerinden) kaynaklı sebepler ve işverenden/ işveren vekilinden kaynaklı sebeplerdir. Çalışmamızda kazazededen kaynaklı sebeplerin de birinci derecede sorumlusunun işverenler olduğu anlaşılmıştır.

İş kazalarının bildirilmesini engelleyen kazazededen kaynaklı sebepler şunlardır: İşten çıkartılma korkusu, mobbinge uğrama korkusu, iş kazası sonucunda oluşan sağlık problemini önemsememesi, iş kazasının bildirim prosedürlerini bilmemesi, iş kazasının tanımını bilmemesi, iş kazasının meydana gelmesinde kendini suçlu hissetmesi, adli ve hukuki prosedürlerden kaçınması ve nihayet işverenini/ işveren vekilini idari ve cezai yaptırımlardan koruması.

Sağlık personeli kaynaklı sebepler ise şunlardır: İş kazası geçirdiğini ifade eden çalışanlarla ilgili gerekli işlemleri yapmaması, kazazedenin talebi doğrultusunda iş kazası kaydı oluşturmaması.

İşveren/ işveren vekili kaynaklı sebepler ise şunlardır: Kazazedeye baskı yapması, idari ve cezai yaptırımlardan kaçınması.

Bildirimi yapılan iş kazasında ise kazazedeye, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanacak yardımların olduğu bilgisinin verilmesi ve kurum çalışanlarının kazazedeye iş kazasını bildirmesi yönündeki tavsiyelerinin etkili olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: neoliberalizm, iş kazası, bildirilmeyen iş kazaları, işçi sağlığı, iş güvenliği

ABSTRACT

A QUALITATIVE RESEARCH ON UNREPORTED WORK ACCIDENTS: THE CASE OF GİRESUN

Eray AL

Ordu University Institute Of Social Sciences
Department Of Labour Economics And Industrial Relations, Master Thesis

Supervisor: Assoc. Prof. Çağatay Edgücan ŞAHİN

June 2019

This research is about the unreported work accidents and focuses on the solution of this problem. Using face to face semi-structured deeply interview, which is one of the qualitative research method, 10 employees who had work accidents have been reached and interviewed in Giresun between the years 2013-2019 and the reasons for their unreported accidents have been tried to be classified. These employees are reached using snowball sampling method (technique). The number of work accidents of these 10 employees is 16, but only 1 of these 16 has been reported. It has been determined that 15 work accidents have been reported by neither the employers nor the hospitals.

The reasons preventing reporting work accidents are gathered under three headings: the casualty's, the medical personnel's or the employer's/ employer representative's excuses. In our research, it is understood that the excuses of the casualty's are also arisen from the employers' responsibility at first.

The reasons of a casualty's not reporting the work accidents are: casualty's; fear of becoming unemployed, fear of sustaining mobbing, not considering the health problems caused by the work accident, not knowing the reporting procedures of work accidents and the definition of a work accident, blaming himself for work accident, abstaining from the judicial and legal procedures, at last trying to protect his employer or employer representative from administrative and penal sanctions.

The reasons of medical personnel's not reporting the work accidents are: not doing the necessary process of the casualty that conveys his having work accident and the medical personnel's not checking in work accident upon casualty's request.

The reason of employer or employer representative's not reporting the work accidents is their avoiding from administrative penalty and punishment by pressuring on casualty not to report.

In the one reported work accident, it is understood that giving information to a casualty about the availability of assistance from occupational accident and occupational disease insurance and the company employees' recommendations to casualty about reporting the work accident have been effective.

Key Words: neoliberalism, work accident, unreported work accidents, workers health, work safety

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR VE SİMGELER.....	vii
TABLO DİZİNİ	viii
GRAFİK DİZİNİ.....	viii
GİRİŞ	1
LİTERATÜR ÖZETİ.....	3
BİRİNCİ BÖLÜM	6
1. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE	6
1.1. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ	6
1.1.1. Dünyada İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Gelişimi	7
1.1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi	7
1.1.1.2. Sanayi Kapitalizmi Dönemi	10
1.1.1.3. Refah Devleti Dönemi.....	13
1.1.2. Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Gelişimi	15
1.1.2.1. Osmanlı Devleti Dönemindeki Gelişmeler	15
1.1.2.2. Birinci Türkiye Büyük Millet Meclisi Dönemi ve Türkiye Cumhuriyeti Dönemindeki Gelişmeler	19
1.2. İŞ KAZASININ TANIMI, UNSURLARI VE BİLDİRİMİ	25
1.2.1. İş Kazasının Tanımı	25
1.2.2. İş Kazasının Unsurları	26
1.2.2.1. Sigortalı Olma	26
1.2.2.2. Kazaya Uğrama ve Zarar Görme Unsuru.....	27
1.2.2.3. Olay Unsuru	28
1.2.2.4. İlliyet Bağının Bulunması	31
1.2.3. İş Kazası Tanımında Geçen Diğer Kavramlar	32
1.2.3.1. İşçi.....	32
1.2.3.2. İşveren	33
1.2.3.3. İşveren Vekili	33

1.2.4. İş Kazasının Bildirimi.....	34
1.2.4.1. İş Kazasının Bildirim Süresi	35
1.2.4.2. İş Kazasının Bildirim Yolları ve Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar	37
1.2.4.3. Sağlık Hizmeti Sunucularının İş Kazası Bildirimi.....	39
1.2.4.4. İş Kazalarında Bildirim Sürelerine Uyulmaması Durumu.....	40
1.2.4.5. İş Kazasının Tespiti.....	42
1.3. MESLEK HASTALIĞININ TANIMI, UNSURLARI VE BİLDİRİMİ ...	43
1.3.1. Meslek Hastalığının Tanımı.....	43
1.3.2. Meslek Hastalığının Unsurları	43
1.3.2.1. Sigortalı Olma	43
1.3.2.2. Sigortalının Zarara Uğraması.....	44
1.3.2.3. Zarar ile Engellilik Hali Arasında İlliyet Bağı.....	44
1.3.2.4. Rapor Unsuru	45
1.3.3. Meslek Hastalığının Bildirimi	45
İKİNCİ BÖLÜM.....	46
2. NEOLİBERALİZMİN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ALANINA ETKİLERİ.....	46
2.1. Neoliberalizmin Tanımı ve Çalışma İlişkilerine Etkileri.....	46
2.2. Esnek Çalışma.....	50
2.3. Özelleştirme ve Taşeronlaşma	52
2.4. Kayıt Dışı İstihdam	54
2.5. Uzun Süreli ve Baskıcı Çalışma	62
2.6. “İşçi” Sağlığından “İş” Sağlığına	64
2.7. Kaza mı Cinayet mi?.....	65
2.8. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanının Denetimi.....	68
2.9. Resmi İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Verilerine Yönelik Eleştiriler .	70
2.10. 1 Mayıs’ta İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği	75
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	80
3. BİLDİRİLMEYEN İŞ KAZALARI ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI	80
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	80
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	80
3.3. Araştırmanın Kısıtları	81

3.4. Araştırmanın Yöntemi	82
3.5. Araştırmanın Bulguları	83
3.5.1. İş Kazasının Yol Açtığı Bedensel Zararlar	83
3.5.2. Bildirilen Bir İş Kazası Örneği	84
3.5.3. İş Kazalarının Nedenleri	87
3.5.4. İş Kazalarının Bildirilmemesinin Nedenleri	93
3.5.5. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi	104
3.5.6. Çalışmaktan Kaynaklı Olduğu Düşünülen Sağlık Problemleri.....	106
3.5.7. Sendikalar İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Neresinde?.....	108
3.5.8. Diğer Bulgular.....	108
DEĞERLENDİRME VE SONUÇ	111
KAYNAKÇA	119
EKLER	127
ÖZGEÇMİŞ	128

KISALTMALAR VE SİMGELER

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
çev.	: Çeviren
ed.	: Editör
IMF	: Uluslararası Para Fonu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İKMİH	: İş Kazası ve Meslek Hastalığı
İSİG	: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
M. Ö.	: Milattan Önce
m.	: Madde
M. S.	: Milattan Sonra
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
SSİY	: Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimarlar Odası Birliği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TYÇP	: Toplum Yararına Çalışma Programı
WB	: Dünya Bankası
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
vb.	: ve benzeri
vs.	: vesaire

TABLO DİZİNİ

Tablo 1. Kayıt Dışı İstihdam Verileri.....	55
Tablo 2. X ve Y grubunda iş kazası ve çalışan sayısı verileri (4-1/a).....	73
Tablo 3. Meslek Hastalığı Verileri (2007-2017) (4-1/a).....	74
Tablo 4. Baret ve İkaz Yeleği Kullanımı (1 Mayıs 2018).....	77
Tablo 5. Görüşmecilerin Künyeleri.....	81
Tablo 6. Görüşmecilerin Geçirdikleri Son İş Kazasıyla İlgili Bilgiler.....	83
Tablo 7. Geçirilen Son İş Kazasının Neden Olduğu Yaralanmalar.....	84
Tablo 8. İş Kazalarının Bildirim Durumuna İlişkin Veriler.....	111

GRAFİK DİZİNİ

Grafik 1. SGK ve İSİG Meclisinin İKMH Verilerinin Karşılaştırması.....	72
Grafik 2. X ve Y Grubu İşletmelerinde İş Kazaları (4-1/a).....	73

GİRİŞ

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş kazalarının meydana gelmemesi için işverene önemli sorumluluklar yüklemiştir. İşverenin bu sorumluluğunu yerine getirip getirmediğinin tespit edilmesi için iş kazalarının işverence bildirilmesi gerekmektedir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda uygulanacak politikaların sağlıklı bir şekilde belirlenebilmesi için de iş kazalarının tümünün bildirilmesi gerekmektedir.

Günümüzde, ülkemize ait resmi iş kazası verilerinin gerçeği yansıtmadığı ve iş kazalarının önemli bir kısmının bildirilmediği konusunda genel bir kabul oluşmuştur. Gelişmiş ülkelerde meydana gelen iş kazalarının önemli bir bölümünün bildirilmediği yönünde çalışmalar da mevcuttur. Varsayımımız, Türkiye'nin ölümlü iş kazalarında üst sıralarda yer alan bir ülke olması nedeniyle resmi iş kazası verilerinin gerçeği yansıtmaktan çok uzak olduğudur.

Şüphesiz, iş kazalarının bildirim problemlerini gidermenin ilk koşulu, iş kazalarının önlenmesi, diğer bir deyişle sorunun kaynağından çözülmesidir. Bunun için işverenin, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerini alması, işçilerin bu güvenlik tedbirlerine uyması, devletin de denetim görevini yerine getirmesi gerekmektedir. Yani yasal düzenlemelerin kağıt üzerinde kalmaması gerekmektedir. Ancak çalışmamızda tespit ettiğimiz ve literatür taramalarında da görüldüğü üzere sürecin her aşamasında aksaklıklar mevcuttur: İşverenler İSİG tedbirlerini almamakta, çalışanlar mesleki riskleri görmezlikten gelmektedirler ya da ekonomik vb. sebeplerle bu riskler görmezlikten gelmektedir ve nihayet devletin ilgili kurumları da denetim görevlerini layıkıyla yerine getirmemektedir. Halihazırda Türkiye'nin ölümlü iş kazalarında Avrupa Ülkeleri arasında ilk sırada olmasının başka mantıklı bir gerekçesi yoktur.

Bu çalışmada, iş kazalarının bildirilmemesinin hangi sebeplere dayandığı sorusu, literatür araştırmasının yanı sıra iş kazası geçirenlerle gerçekleştirilen yüz yüze yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla yanıtlanmaya çalışılacaktır.

Çalışmanın birinci bölümünde iş kazaları, meslek hastalıkları kavramlarının yanı sıra iş kazası ve meslek hastalığının bildirim usul ve esaslarına yer verilecektir. İşçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili temel kavramlar, sürecin tarihsel gelişimiyle birlikte aktarılmaya çalışılacaktır. Çalışmanın ikinci

bölümünde, neoliberal ekonomi politikalarının çalışma ilişkilerine ve işçi sağlığı ve iş güvenliği alanına etkileri üzerinde durulacaktır. Üçüncü bölümde ise yüz yüze derinlemesine görüşmelerden elde edilen nitel araştırma verileri ilk iki bölümde sunulan perspektif aracılığıyla yorumlanacak ve iş kazalarının bildiriminin hangi sebeplerle yapılmadığı tespit edilmeye çalışılacaktır.

LİTERATÜR ÖZETİ

ILO, gelişmiş ülkelerde dahi iş kazası ve meslek hastalıklarının bildiriminde önemli eksiklikler olduğunu ve resmi verilerin gerçeği yansıtmaktan uzak olduğunu ifade etmiştir (İşler, 2013, s. 2).

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan işçiler genellikle işini kaybetme korkusu nedeniyle işverene dava açamamaktadırlar. İşçiler ancak işten çıkarıldıktan sonra işverene dava açarak hak kayıplarını giderme yoluna gitmektedirler (Özveri, 2015, s. 146).

Ovacıllı ve Pekiner'e göre işverenler çoğunlukla kazazedeye tek seferlik bir kayıt dışı ödeme yaparak iş kazalarını gizleme yoluna gitmektedirler. Çalışanı işten çıkarmak ile tehdit eden işverenler ise bu ödemeyi yapmayarak iş kazalarını gizlemektedirler. Ayrıca bu durum sadece ülkemize has değildir. Letonya'da yapılan bir araştırmada, çalışanların %60'ı, iş kazalarının bildirilmediğini ve araştırılmadığını ifade etmiştir. Letonya'da bildirilmeyen iş kazaları uzmanlara göre %80-90 civarındadır. İş kazalarını bildirilmemesi mevcut durumun doğru bir şekilde değerlendirilmesini engellemekte, etkili İSİG politikalarını oluşturulamamasına neden olmaktadır. Ayrıca, kazazedeler tazminat ve rehabilitasyon haklarından mahrum kalabilmektedir (Ovacıllı & Pekiner, 2014, s. 157).

Ülkemizde inşaat sektörü ölümlü iş kazalarında ilk sırada yer almaktadır; ancak bu sektördeki iş kazası hızı görece düşüktür. Karadeniz'e göre bu durum, kayıt dışı istihdam edilenlerin geçirdiği iş kazalarının SGK'ya bildirilmemesinden kaynaklı olabilir (Karadeniz, 2012, s. 15).

Sağlık personellerinin iğne ve benzeri sivri cisim yaralanmalarının bildirilenlerden çok daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Dünyanın farklı bölgelerindeki araştırmalarda da sağlık personeline bildirilmeyen yaralanmaların %70'lerin üstünde olduğu tahmin edilmektedir. Özellikle hemşire ve tıp öğrencilerinin iş kazalarını bildirmemesinin nedeni, yaralanmaların yeterince önemli olduğunun düşünülmemesi ve utangaçlık olarak ifade edilmiştir. Özellikle, mesleğe yeni başlayanların bu tip kazaları bildirmekte çekingen davrandığı belirtilmiştir. Mesleğe yeni başlayanların bulaşıcı hastalıklar konusunda daha az

bilgi sahibi olması da iş kazalarının bildirilmemesine neden olabilmektedir (Özen, Özen, Kayabaş, Koroğlu, & Topaloğlu, 2006, s. 89).

Ağkoç'un yaptığı araştırmada, araştırmaya katılan hemşirelerin yarıya yakınının iş kazası geçirdiği ancak bu kazaların rapor edilme oranının çok düşük olduğu ifade edilmiştir. Sağlık çalışanlarında iş kazalarının raporlanma oranının çok düşük olduğu yine Shiao ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada ifade edilmiştir. Kıran'ın araştırmasında ise, iş kazalarının yarısından fazlasının kurum yöneticilerine bildirilmediği saptanmıştır (Ceylan, 2009, s. 51).

Özpınar'ın sağlık personelleriyle yaptığı çalışmada, iş kazası geçiren 46 kişiden 30'unun iş kazasını kuruma bildirmediği tespit edilmiştir. 15 kişi (%50'si) çok meşgul olduğu gerekçesiyle, 9 kişi (%30) hastanın bulaşıcı hastalık taşımadığını düşündüğü için, 8 kişi (%26,67) iş kazasının raporlanmasının önemli olmadığını düşündüğünden, 5 kişi (%16,67) yaralandığı aletin hiçbir hastada kullanılmadığı gerekçesiyle iş kazasının bildirilmesini istememiştir (Özpınar, 2018, s. 33).

Genel kaza sıklığı açısından Türkiye; Almanya, Finlandiya, Fransa ve İspanya gibi ülkelerden daha iyi durumdadır. Ancak Türkiye'nin Avrupa ölçeğinde en yüksek ölümlü iş kazasının kayıtları olduğu ülke olması, bu durumla çelişki yaratmaktadır (Aksoylu, 2015, s. 78).

SGK tarafından, hak sahiplerine bağlanan gelirle, SGK'nın açıkladığı ölümlü iş kazası ve meslek hastalığı sayıları arasında bir dengenin de olması gerekmektedir. SGK verilerine göre 2005-2013 döneminde 11.047 işçi ölmüş olmasına karşın İKMH sonucu gelir bağlanan dosya sayısı 20.799'dur. İki veri arasında 9.752 fark gözükmemektedir. Yıllık ortalama ölüm sayısı bir istatistikte 1227 iken diğerinde 2311 olarak belirtilmiştir. Bunun makul bir fark olmadığı ve SGK'nın İKMH istatistiklerinin gerçeği yansıtmadığı ifade edilmiştir (Özveri, 2015, s. 88).

İş güvenliği uzmanı Salaz'a göre işverenler, iş kazası geçirenlerin aileleriyle anlaşarak kaza bildirimlerini yapmamaktadır. Meslek hastalığı nedeniyle uzun yıllar sonra mağdurlar vefat ettiğinden istatistiğe konu edilmesinde sıkıntılar yaşanmaktadır. Ayrıca tedavisi olumlu sonuçlanmayarak

hayatını kaybeden çalışanların istatistiklere yansımadağı durumlar oluşabilmektedir (Can, 2018).

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Herkesin yaşama hakkının yasayla korunacağı evrensel bir hukuk kuralı olarak kabul edilmiştir. İnsan haklarının temelini oluşturan yaşama hakkını korumak için devletler çeşitli hukuki düzenlemeler yapmışlardır (Kılış, 2016, s. 3).

“İşçi sağlığı ve iş güvenliği” kavramı sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkmış bir kavramdır. Çalışanların iş kazası ve meslek hastalıklarından korunması için yapılan bilimsel çalışmalar “işçi sağlığı ve iş güvenliği” olarak tanımlanmaktadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinde amaçlananlar, çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli olmasının sağlanması, çalışanların sağlık ve güvenlik risklerine karşı korunması ve üretimin devamlılığının sağlanmasıdır (TMMOB, 2017, s. 2).

1950 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü, işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramını şöyle tanımlamıştır (Şen & Tunç, 2017, s. 571): “Tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalıştırılmaları sırasında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleksel ortamlara yerleştirmek ve bu durumları sürdürmek, özet olarak işin insana ve işe uyum sağlamaktır.”

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kavramı, “işçi sağlığı” ve “iş güvenliği” olarak incelendiği gibi “iş güvenliği” olarak her iki kavramı da kapsayacak biçimde kullanıldığı çalışmalar da mevcuttur. “İş güvenliği” kavramının işyerindeki teknik sorunları kapsadığı, “iş sağlığı” kavramının ise çalışma ortamındaki sağlık koşullarının sağlanma çabalarını kapsadığı ifade edilmektedir (Durdu, 2014, s. 71).

İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki gelişmelerde en önemli etken işçi mücadeleleridir. İş kazası ve meslek hastalıklarının toplumsal sonuçlarının ağırlığı

ve sosyal güvenlik ihtiyacının artması da bu alanda düzenleme yapılması ihtiyacını doğurmuştur (TMMOB, 2011, s. 10).

Sanayi devrimiyle birlikte milyonlarca emekçi, üretim sürecinde kitlesel düzeyde yer almıştır. Ancak olumsuz çalışma koşulları iş kazaları (cinayetleri) ve meslek hastalığı nedeniyle emekçilerin kitlesel düzeyde yaşamını kaybetmesine yol açmıştır (Güranlı, 2014, s. 13). Bu olumsuz çalışma koşullarını düzeltmek amacıyla devlet, ancak uzun bir süreç sonunda işçi-işveren ilişkilerine müdahale etmek zorunda kalmıştır. Çünkü bu olumsuz çalışma koşulları artık kamuoyunun tepkisine neden olmuştur. Yani devletin pasif rolünü bırakması kendiliğinden olmamıştır (Süzek, 2015, s. 8).

Günümüzde de teknolojik gelişmeler, hayatı kolaylaştırmasının yanında işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımında birtakım riskleri de beraberinde getirmiştir. Üretimde yeni kimyasal maddeler, yeni teknolojiler kullanılmakta ve çalışanlar yeni risklerle karşı karşıya kalmaktadır (Kılıkış, 2016, s. 9).

1982 Anayasası'nın 49. maddesine göre "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır." Yine İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesine göre "işveren, çalışanların iş ile ilgili sağlık ve güvenliği sağlamakla yükümlüdür." İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle çalışanların hayatını kaybetmeleri, asıl olarak bu iki hükmün yerine getirilmemesinden kaynaklanmaktadır. Günümüzde bu hükümler uygulanmak yerine, mağdurlara tazminat ödemekle yetinilmektedir. Bu durum ise iş kazalarının önlenmesini ikinci plana itmektedir (Fişek, 2016b).

1.1.1. Dünyada İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Gelişimi

1.1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi

İlkçağlarda sosyal güvenlik düşüncesi iş güvenliği düşüncesinden daha önce ortaya çıkmıştır. Sosyal güvenlik ilk olarak aile ve kabile içi dayanışma ve yardımlaşma olarak görülmüştür. Sosyal güvenlik anlayışının oluşmasında dini inançlar, ekonomik faaliyetler ve sosyal ilişkiler önemli rol oynamıştır. Sosyal güvenliğin doğal yolları olarak görünen bu gelişmeler devletlerde teşkilatlar

kurulmasına öncülük ederek işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında önlemler alınmasını sağlayacaktır (Kılıkış, 2016, s. 30).

Tarih öncesi çağlardan beri var olan madencilğin çalışma hayatında birtakım risklerin algılanmasında etkisi büyüktür; çünkü madencilikle birlikte işçi sağlığı sorunları önemli ölçüde artmıştır. Eski Mısır'da İmhotep (M. Ö. 2780), piramitlerin yapımı sırasında meydana gelen kazalarda çok sayıda işçinin öldüğünü söylemiş, çalışanlarda bel incinmeleri gibi yaygın olarak görülen sağlık sorunlarına dikkat çekmiştir (Bilir, 2016a, s. 3).

İş güvenliği ile ilgili ilk yazılı kaynak olarak kabul gören Hammurabi Kanunlarında (M. Ö. 1819-1950) işverene önemli sorumluluklar yüklenmiştir. Örneğin, işverenin kusuru nedeniyle bina çöker ve bina sahibi hayatını kaybederse işveren ölüm cezasına çarptırılır. Bina sahibinin oğlu hayatını kaybederse işverenin oğluna ölüm cezası verilir. Bina sahibinin kölesi hayatını kaybederse işveren aynı değerde bir köleyi bina sahibine vermek zorundadır. İşveren, kusurlu olmadığı halde bina çökerse ve bina sahibinin malları hasar görürse, işveren hem binayı yeniden yapar hem de bina sahibinin tüm zararını karşılar. İşverenin kusuru nedeniyle binada hasar meydana gelmesi durumunda, işveren tüm masrafları karşılayarak binayı sağlamlaştırmak zorundadır (Şık & Akar Şahingöz 2015, s. 25).

İşçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili çalışmaların ilk örneği eski Yunan'da görülmektedir. Bu dönemde birçok bilim insanı günümüzde de geçerliliğini koruyabilen, çalışanların sağlık ve güvenliğine yönelik birtakım öneri ve savlar öne sürmüşlerdir. Çalışanların daha verimli olabilmesi için iyi beslenmenin önemine ilk kez Herodot dikkat çekmiştir. Hipokrat (M. Ö. 370) kurşunun insan sağlığına zararlı etkilerinden söz ederek kurşun kiliğini tanımlamış; halsizlik, kabızlık, felçler ve görme bozuklukları gibi belirtileri tespit etmiş ve bulguların kurşun ile bağlantısını ortaya koymuştur (Telman, Önen, & Özgeldi, 2015, s. 35).

Platon (M. Ö. 428-348), zanaatkarların çalışma şartlarından kaynaklı olarak gerçekleşen sağlık sorunlarına dikkat çekmiştir. Aristo (M. Ö. 384-322) koşucularda gözlemediği birtakım sağlık sorunlarını tanımlamış, gladyatörlerin beslenmesinde dikkat edilmesi gereken hususları belirtmiştir (Bilir, 2016a, s. 3). Plautus (M. Ö. 254-184) bazı zanaatkarların çalışma pozisyonlarından

kaynaklanan şekil bozukluklarının (malformasyon) üzerinde durmuştur (Fişek, 2018b, s. 16). Nicander (M. Ö. 200), Hipokrat'ın yaptığı çalışmaları ilerleterek kurşun zehirlenmesi ile kolik, kabızlık ve beniz sarılığı arasındaki ilişkiyi kesin olarak ortaya koymuştur. Pliny (M. S. 23-79), tozlu ortamda çalışanlarda gözlemediği rahatsızlıklar nedeniyle maske kullanılması gerektiğini söylemiştir. Juvenal (M. S. 60-140) demir işlerinde çalışanların göz problemlerine, ayakta çalışma nedeniyle oluşabilecek damar hastalıklarına (varis) dikkat çekmiştir. Galen (M. S. 129-216) kurşun zehirlenmesinin patolojisini tarif ederek kimyagerlerin, kürk endüstrisinde çalışanların, madencilerin yakalandıkları hastalıklar hakkında bilgi vermiştir (Erkan, 1972, s. 6).

15. ve 16. yüzyıla gelindiğinde, Agricola, Paracelsus ve Ramazzini'nin yaptığı detaylı çalışmalar ve yayınlarla, bu alan bilim dalı haline gelmiştir. Madencilerin hastalıklarıyla ilgili gözlemlerini ilk yayınlayan Agricola'dır (1494-155). Agricola tozun zararlı etkilerini kendi deneyimleriyle belirlemiş, nasıl korunulacağını araştırmıştır. Ayrıca yeraltında havalandırma yapılmasını, madenlerde çalışanlara maske kullanılmasını tavsiye etmiştir (Fişek, 2018b, s. 16).

İşyeri hekimliği ile ilgili ilk kitap olarak kabul edilen *De Morbis Metallicis*'in yazarı olan Paracelsus (1493-1541), tıpta yeni bir anlayışa öncülük ederek hastalarını çalışma ortamında incelemiştir (Telman vd., 2015, s. 36). Maden işletmelerinde işyeri hekimi olarak çalışan Paracelsus çeşitli tozlara ve zehirli maddelere maruz kalınması nedeniyle oluşan akciğer hastalıklarına (pnömokonyoz) dikkat çekmiştir (Kılıkış, 2016, s. 31).

Fransız Jean Fernel, 1557 yılında civa zehirlenmesi belirtilerini tanımlamıştır (Fişek, 2018b, s. 16). İtalyan Bernardo Ramazzini (1633-1744), işçi sağlığına önemli katkılarından dolayı işçi sağlığının kurucusu olarak kabul edilir (Bilir, 2016a, s. 6). Ramazzini, işyeri hekimliği yapmış ve meslek hastalıkları ile ilgili "İşçilerin Hastalıkları" (*De Morbis Artificum Diatriba*) adında bir de kitap yazmıştır. Hekimlere hasta öyküsü alırken onlara ne iş yaptıklarını sormalarını tavsiye ederek, sağlık ile meslek arasındaki ilişkiye dikkat çekmiştir. İşçi sağlığıyla ilgili koruyucu önlemlere değinmiş, çalışma ortamının işçi sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerinin giderilmesi gerektiğini savunmuştur. Çalışma

pozisyonunun işçi sağlığını ve iş verimini etkilediğini belirten Ramazzini'nin ergonomi prensiplerinin de temelini attığı kabul edilir (Erkan, 1972, s. 8).

1.1.1.2. Sanayi Kapitalizmi Dönemi

Bu dönem Sanayi Devrimi süreciyle II. Dünya Savaşı arasındaki dönemi kapsamaktadır. Sanayi Devrimiyle birlikte, mal ve hizmet üretimi kitlesel düzeye çıkmış sermaye çevrim ve birikim hızı çok büyük oranda artmıştır. Küçük aile işletmeleri yerini çok sayıda işçinin çalıştığı büyük fabrikalara bırakmıştır. Devlet müdahalesinin olmadığı bir piyasa sisteminde sermaye sınıfının aşırı kazanma hırsı üretim sürecine yansımış ve bunun sonucu olarak çok sayıda işçi meslek hastalığına yakalanmış, sakatlanmış ve hayatını kaybetmiştir (Gürcanlı, 2014, s. 19-23).

Bu durum devletin işçi-işveren ilişkilerine müdahale etmesine neden olmuştur. Çalışma yaşamıyla ilgili resmi ve özel araştırma sonuçlarından etkilenen çeşitli ülkeler, çıkardığı yasalarla işçi-işveren ilişkilerine müdahale etme gereği duymuştur. Çıkarılan ilk çalışma yasaları çocuklar, gençler ve kadınları korumaya yönelik olmuştur (Demircioğlu & Centel, 2016, s. 19).

Aynı dönemde uluslararası çalışma yasalarının hayata geçirilmesi için birtakım girişimlerde bulunulmuştur. İsviçreli bir işveren olan Daniel Legrand 1840 yılında İsviçre ve Fransız yönetimleri ile Alman Gümrük Birliği'ne, Orta Avrupa ülkelerini kapsamına alan yasaların çıkarılması yönündeki önerilerini bildirmiştir. Bu girişimle birlikte 1890 yılında Berlin Konferansı'nda çocukların işe alınma yaşları, çalışma sürelerinin sınırlanması ve İSİG ile ilgili tavsiye niteliğinde ortak kararlar alınmıştır (Demircioğlu & Centel, 2016, s. 19).

Sanayileşme sürecinde işyerlerinde sağlığa zararlı birçok kimyasal madde önlem alınmadan üretimde kullanılmaya başlamış, işçiler bu maddelere uzun süre maruz kalmışlardır (TMMOB, 2017, s. 7). Çalışma sürelerinin uzunluğu, ergonomik olarak tasarlanmayan makineler, sağlıksız çalışma ortamları işçilerin sağlığını uzun süreli olarak olumsuz etkilemiştir (Özveri, 2015, s. 21). Sanayi Devrimi İngilteresi'nde çalışma yaşamı için Karl Marx'ın tespitleri şunlardır (Marx, 1986, s. 242):

Kibrit yapımı, fosforun kibrit çöpüne tutturulması yönteminin bulunduğu 1833'de başlar. İngiltere'de 1845'ten bu yana hızla gelişmiş ve Londra'nın yoğun nüfuslu kısımlarından, özellikle, Manchester, Birmingham, Liverpool, Bristol, Norwich,

Newcastle ve Glasgow'a doğru yayılmıştır; bununla bir arada yayılan bir şey de, Viyanalı bir doktorun daha 1845 yılında kibrit yapımı işinde çalışan kimselerde görülen bir hastalık olarak keşfettiği tetanoz hastalığı olmuştur. İşçilerin yarısı, 13 yaşından küçük çocuklar ve 18'in altında gençlerden meydana geliyor. İş kolunun sağlığa zararlılığı ve dayanılmazlığı o derecede kötü bir ün salmış ki, burada yalnızca işçi sınıfının en sefil kısmının, yarı aç dulların vb. gözden çıkardığı çocuklar, 'lime lime giysili, yarı aç, bakımsız ve eğitimsiz çocuklar' çalıştırılabilir. Komisyon üyesi White'nin dinlediği (1863) tanıklar arasında, 18 yaşın altında 270, 10 yaşından küçük 40, henüz 8 yaşında 10 ve hatta 6 yaşında 5 çocuk bulunmaktaydı. İş günü 12 ile 14 veya 15 saat arasında değişiyor, geceleri de çalışılıyor, yemek saatleri düzensiz, yemekler çok kere fosfor tozlarına bulanmış çalışma mekanlarında yeniyor. Bu iş kolunu görmüş olsaydı, Dante, kendi en dehşet verici cehennem tasvirlerini geride bıraktığını düşünürdü.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki ilk bilimsel gelişmeler İtalya'da ortaya çıkmıştır; ancak İngiltere'de bu alanda daha hızlı bir gelişim yaşanmıştır. Sanayileşmenin başlangıcında Londra'da çevre ve barınma koşullarının insan sağlığı üzerindeki etkilerini raporlaştıran Edwin Chadwick, çevre sağlığının kurulmasına öncülük etmiştir. Percivall Pott, çalışma ortamının, işçi sağlığı üzerindeki etkilerini ortaya koyarak kanser vakasının yapılan işle bağlantılı olduğunu vurgulamıştır. Bu çalışmalar neticesinde 1788 yılında İngiltere'de baca temizleyicileri ve çırakların çalışma koşullarını düzenleyen bir kanun çıkarılmıştır (Kılış, 2016, s. 31). Getirilen yasal düzenleme ile sekiz yaşından küçüklerin baca temizleme işinde çalışması yasaklanmış, çırakların istismar edilmemesi ve haftada bir defadan az olmamak üzere çırakların katran ve kirlilikten arındırılması önerilmiştir (Bilir, 2016a, s. 12).

Dönemin ünlü iç hastalıkları uzmanı olan Charles Turner Thackrah (1795-1883), işçi sağlığı ağırlıklı çalışmalar yapmıştır ve İngiltere'de meslek hastalıkları hakkında ilk kitap Thackrah tarafında yazılmıştır (Fişek, 2018b, s. 16).

İngiliz parlamento üyesi Antony Ashly Cooper çalışma sürelerinin kısaltılması, maden ocaklarında ve fabrikalarda çalıştırılan çocuk ve kadınların korunması ile ilgili yasaların çıkması için önemli girişimlerde bulunmuştur. İSİG ile ilgili ilk yasa 1802 tarihli "Çırakların Sağlığı ve Morali" isimli yasa olarak kabul edilmektedir. Bu yasanın çıkmasında önemli yeri olan işveren ve parlamenter Sir Robert Peel, hekim olan Thomas Percival'in genç işçilerle ilgili hazırladığı rapordan etkilenecek yasanın çıkmasını sağlamıştır. Getirilen yasal düzenlemeyle günlük çalışma süresi 12 saatle sınırlandırılmış, işyerlerinin havalandırılması istenmiştir (Yıldız, Tekin, & Odman, 2008, s. 22).

Edward Headlam Greenhow (1814-1888), bazı bölgelerde, çalışma ortamındaki toz ve dumanın akciğer hastalıklarından ölüm hızını artırdığını, çanak çömlek işinde çalışanların yaşam sürelerinin çok kısa olduğunu ifade etmiştir (Fişek, 2018b, s. 16).

1833 yılında Michel Sadler'in yürürlüğe girmesini sağladığı "Fabrikalar Yasası" ile fabrikaların denetiminin sağlanması için müfettiş atanması zorunlu tutulmuştur. Dokuz yaşından küçük çocukların işe alınması yasaklanmış, 18 yaşından küçüklerin günlük çalışma süresi 12 saatle sınırlandırılmıştır. Kadınların ve 10 yaşından küçük çocukların maden ocaklarında çalıştırılmaları 1842'deki yasal düzenleme ile yasaklanmıştır. 1844 yılında tehlikeli işlerde çalışanların sağlık kontrolleri işyeri hekimlerinin görevleri arasında sayılmış ve işyeri hekimlerinin sorumlulukları genişletilmiştir (TMMOB, 2017, s. 8).

Amerika'da ise eyalet hükümetleri İSİG ile ilgili önlemler konusunda yetkilendirilmiştir. Bu dönemde İSİG ile ilgili ilk önemli adım Massachusetts eyaleti tarafında atılmıştır. 1836 yılında çocuk işçilerle ilgili bir yasa çıkarılmıştır. 1867 yılında özel denetim yasının uygulanması için bir örgüt kurulmuş ve veri toplama çalışmalarına ağırlık verilmiştir. Federal hükümet işyerlerinin denetimini de kendi sorumluluğuna almıştır. Yaptığı çalışmalarla işverenlerin tepkisiyle de karşılaşan Alice Hamilton, çalışma koşulları ile ilgili kontrol yöntemlerinin geliştirilmesini sağlamıştır (TMMOB, 2017, s. 8). Hamilton 1910 yılında kurşun sanayisindeki zehirlenmelerle ilgili önemli çalışmalar yapmıştır. Tissot meslek hastalıklarının diğer hastalıklardan ayrı olarak değerlendirilmesi için hastanelerde özel bölümler kurulması gerektiğini savunmuştur. Patissier iş kazası ve meslek hastalıklarıyla ilgili istatistiksel çalışmalar yaparak ölüm ve sakatlıkları mercek altına almıştır (Kılış, 2016, s. 32).

Sanayileşme sürecinde İngiltere'yi yakından takip eden Fransa'da İSİG alanındaki ilk adımlar 1810 yılında yayımlanan imparator kararnamesi ve 1841'de yayımlanan İş Mevzuatı'dır. 1898'de İş Yasası, 1946 ve 1956'da Sosyal Güvenlik Yasaları çıkarılmıştır (Telman vd., 2015, s. 37). 1884 ve 1886 yılları arasında Almanya'da işçilerin tazminat kazanmalarını sağlayan zorunlu sigorta sistemi yürürlüğe girmiştir. Sermaye kesimince finanse edilen bu sistemle işçiler kusursuz olmaları halinde tazminata hak kazanacaklardı (Güranlı, 2014, s. 33). Ancak Bismarck hükümeti tarafından hayata geçirilen bu uygulamanın asıl amacı

Almanya’da büyüyen sosyalist devrimci duyguları bastırmaktır. Amerika Birleşik Devletleri’nde ilk tazminat yasaları 1910’da New York, 1911’de Wisconsin ve Washington’da kabul edildi. İlk başta bu yasalar sadece iş kazalarını kapsarken daha sonraları ise sadece belirli meslek hastalıkları tazminat kapsamına alınmıştır (Abrams, 2001, s. 47).

İş Hukukuyla ilgili çalışmalar Birinci Dünya Savaşı süresince kesintiye uğramıştır. Ancak 1917 yılında Sovyetler Birliği’nde gerçekleşen Devrim İş Hukukunda önemli gelişmelere yol açacaktır (Demircioğlu & Centel, 2016, s. 20). Birinci Dünya Savaşı sonrasında imzalanan Versay Barış Antlaşması gereğince 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kurulmuştur (Tanır, 2016, s. 4).

Sanayi devriminden günümüze işçi haklarıyla ilgili iyileştirmeler genellikle etkili işçi hareketlerinden sonra ve belirli siyasal çıkarlar gözetilerek yapılmıştır. İşçi sorunlarına bu tür yüzeysel yaklaşımlar, yapılan iyileştirmelerin sorunun tamamen ortadan kalkmamasına neden olmuştur. Savaş, darbe, ekonomik kriz gibi durumlarda ve uygun koşullar oluştuğunda işçi haklarında gerileme yaşanmış ve sermaye sınıfı eski gücünü elde etmeye çalışmıştır. Milli gelir artışları siyasal iktidarın karnesi olarak görüldüğünden bu uğurda sermaye sınıfına verilen tavizler iş kazası ve meslek hastalıklarında artışa neden olmuştur. Günümüzde de işçi hakları küresel rekabete engel olarak görülmekte ve iş kazası ve meslek hastalıkları korkunç boyutlarda devam etmektedir.

1.1.1.3. Refah Devleti Dönemi

Savaş yıllarında çalışma koşulları giderek ağırlaştırılmış iş kazası ve meslek hastalıkları kritik seviyelere ulaşmıştır (Durmuş, 2016, s. 40). 19. yüzyılın sonlarından İkinci Dünya Savaşı’nın bitimine kadar önemli mücadeleler verilmesine karşın İSİG ve İş Hukukunda büyük başarılar elde edilememiştir. Ancak İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra siyasi ve iktisadi koşullar değişmiş, İSİG ile ilgili önemli gelişmeler yaşanmıştır. Kapitalizmin bir alternatifi olarak Dünyada artık sosyalist bir sistem vardır ve kapitalist ülkelerde güçlü komünist hareketler başlamıştır. İşçi hareketlerinin güçlendiği bu dönemde vahşi kapitalizmin çalışma koşulları, erken kapitalistleşen ülkelerde mecburi olarak hafifletilmiştir. Bu durum üretimin, özellikle de toplum ve çevre sağlığı açısından riskli sektörlerin, işçi haklarının gelişmediği geç kapitalistleşen ülkelere

kaymasına ve bu ülkelerde iş kazası ve meslek hastalıkları artmasına neden olmuştur (Gürcanlı, 2014, s. 34-37).

Birinci Dünya Savaşı, Kuzey Amerika ve Avrupa'da İSİG'e olumlu ama kısa süreli bir etki yaparken İkinci Dünya Savaşı ve sonrasında meydana gelen ekonomik büyüme İSİG alanındaki gelişmelere güçlü bir ivme kazandırmıştır. 1940'ların başında mesleki sağlık hizmetlerinin hızla genişlemesi sağlandı. Örneğin, İngiltere'de işyeri hekimi sayısı yedi kat arttı (Waldron, 1989, s. 14).

Orta ve Doğu Avrupa Ülkelerinde iş ilişkileri devlet kontrolüne geçerken, Batı Avrupa ülkelerinde sosyal adalete dayalı özgürlükçü bir İş Hukuku oluşturulmaya çalışılmıştır. Öte yandan savaş nedeniyle birçok uluslararası örgüt varlığını yitirirken Uluslararası Çalışma Örgütü İkinci Dünya Savaşı sonrasında da faaliyetlerine devam etmiş ve Birleşmiş Milletler ile imzalanan anlaşmayla uluslararası uzmanlık kimliğini kazanmıştır (Demircioğlu & Centel, 2016, s. 20).

1946 yılında Birleşmiş Milletlerle imzalanan anlaşma ile ILO uzmanlık kuruluşu haline gelmiştir. Daha sonra ILO ile Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ortak bir komisyon kurarak iş sağlığı hizmetlerinin amaçlarını belirlemişlerdir. 1959 yılında ILO'nun 112 sayılı tavsiye kararı ile duyurulan bu amaçlar şunlardır (Tanır, 2016, s. 4):

- Çalışanların sağlık kapasitelerini en yüksek düzeye çıkarmak,
- Çalışmanın olumsuz koşulları nedeni ile sağlığın bozulmasını önlemek,
- Her çalışmanı fiziksel ve ruhsal yeteneklerine uygun işlerde çalıştırmak
- İş ile çalışan arasında uyum sağlayarak, asgari yorgunlukla optimal verim elde etmektir.

1970'li yıllarla beraber işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili özel yasaların çıkarılması hız kazanmıştır. Özellikle de Avrupa ve Amerika'da İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği alanındaki yasal düzenlemeler artmıştır. Almanya'da 1973'te çalışanların korunması ve güvenliğini sağlamak amacıyla İş Güvenliği Yasası çıkarılmış, bu yasayla işletmelerde işyeri hekimi, iş güvenliği mühendisi, iş güvenliği uzmanlarının istihdamı ile ilgili hususlar düzenlenmiştir (Demircioğlu, 2013, s. 36). İngiltere'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası 1974'te çıkarılmıştır. Günümüzdeki İSİG mevzuatının temeli 1974'teki yasal düzenlemelere dayanmaktadır (<https://osha.europa.eu>).

Amerikan Kongresi, 1970 yılında İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Tüzüğünü kabul etmiştir. Bu tüzük çerçevesinde İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Başkanlığı (OSHA=Occupation Safety and Health Administration) ve Ulusal İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Enstitüsü (NIOSH=National Institute of Occupational Safety and Health) kurulmuştur (Ladou, 2002, s. 44). Japonya’da 1972’de Endüstriyel Güvenlik ve Sağlık Kanunu çıkarılmıştır (<https://www.jniosh.johas.go.jp>).

Bu dönemde, özellikle toplum ve çevre sağlığı açısından riskli sektörlerin geç kapitalistleşen ülkelere yatırımlarını kaydardıkları görülmektedir. Böylece iş kazası ve meslek hastalıkları erken kapitalistleşen ve yoğun işçi mücadelelerinin olduğu ülkelerde azalırken, işçi haklarının ve işçi örgütlenmelerinin zayıf olduğu geç kapitalistleşen ülkelerde (Hindistan, Endonezya, Türkiye gibi) çok ciddi oranlarda artmıştır (Gürcanlı, 2014, s. 38).

Yeni vahşi kapitalizm dönemi olarak da ifade edilen neoliberal dönemin işçi sağlığı ve iş güvenliği alanına etkileri ikinci bölümde incelenecektir.

1.1.2. Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Gelişimi

Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulmasından kısa süre sonra, çalışma hayatının düzenlenmesi için yasal düzenlemeler yapılmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012) yürürlüğe girinceye kadar çalışma hayatının düzenlenmesi, İş Kanunu, tüzükler ve başka genel kanunlarla yapılmaktaydı. İşyerleri ve çalışma hayatı, İş Kanunu yürürlüğe girinceye kadar şu kanunlarla düzenlenmiştir: Hafta Tatili Hakkında Kanun (1924), Borçlar Kanunu (1926), Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (1930) ve Belediye Kanunu (1930) (Bilir, 2016b, s. 13).

Osmanlı Devleti döneminde yaşanan gelişmelerin Türk sosyal güvenlik sistemine etkisi olduğundan işçi sağlığı ve iş güvenliğinin gelişim sürecine Osmanlı Devleti döneminin dahil edilmesi gerekmektedir (Alper, 2014, s. 3).

1.1.2.1. Osmanlı Devleti Dönemindeki Gelişmeler

İSİG’in gelişimi, çalışma yaşamındaki gelişmelerle doğrudan ilgilidir. Gerçek anlamda sanayileşme hareketi Cumhuriyet dönemi ile başladığından Osmanlı Devleti döneminde bu alanla ilgili gelişmeler oldukça sınırlı düzeyde kalmıştır (Kılıkış, 2016, s. 47).

1665 yılında, Osmanlı Devletinin yönetiminde bulunan Yugoslavya'nın Idrija kentinde, civa madenlerinde günlük çalışma süresi 6 saatle sınırlandırılmıştır ve bu ilk sosyal politika önlemi olarak kabul edilmektedir (Fişek, 2018b, s. 16). Osmanlı Devletinde sanayi dönemi öncesi (15-16. yy) yaygın olan küçük zanaat ve atölye üretimine dayanan işyerlerinde usta, kalfa ve çırak olarak ücretle çalışanlarla işverenler arasındaki ilişkileri ve çalışma koşullarını, Loncaların (Orta Sandığı-Teavün Sandığı) kuralları ve gelenekler belirlemiştir. Osmanlı Devletinde ilk sanayi kuruluşları II. Mahmut (1808-1839) döneminde savaş sanayisi ile başlamıştır. Bu dönemde Sinop, İzmit ve İstanbul tersanelerinde buharlı gemi yapılmış ve kömür ihtiyacı artmıştır. Zonguldak'taki kömür üretimi devlet denetiminde yerli-yabancı özel kuruluşlar tarafından yapılmıştır. Kömür üretimi dışında tersane, baruthane, top arabası, fişekhane, dökümhane gibi askeri amaçlı işyerleri ile dokuma fabrikaları sanayide etkin olmuştur (Tanır, 2016, s. 5).

1913 ve 1915 yıllarında, 10'dan fazla işçi çalıştıran sanayi işletmelerini kapsayan sanayi sayımları sonuçlarına göre İmparatorluğun sanayi merkezlerinde 1913 yılında 239, 1915 yılında 282 işletme bulunmaktadır. Bu işletmelerin yarısından fazlasını gıda ve dokuma alanında faaliyet gösteren küçük işletmeler oluşturmaktadır. Sanayi işletmelerinin bu yıllardaki bölgesel dağılımına bakarsak, %55'i İstanbul ve çevresinde, %22'si İzmir'de, geri kalan %23'ü diğer bölgelerde yer almaktadır (İlkin, 1971; akt., Tokol, 1994, s. 5). Yani Batı Anadolu dışındaki bölgelerin sanayileşmediği söylenebilir (Tokol, 1994, s. 6). Gülerman'a göre 1915 yılında tespit edilen 282 işletmenin %65'i azınlıklara aittir. 28 anonim şirketin ortaklarından büyük bölümü için de aynı durum söz konusudur. Yani, 1908 sonrasında sanayinin tamamına yakın bölümünün azınlıkların elinde olduğu söylenebilir (Gülerman, 1987; akt., Tokol, 1994, s. 6).

Osmanlı Devletinde işçi işveren ilişkileri borçlar kanunu olan 1860 tarihli Mecelle ile düzenlenmiştir. Zamanın koşulları dikkate alındığında pozitif hukukun oluşması bakımından ileri bir adım olsa da Mecelle'nin işçi ve işveren ilişkilerinin düzenlenmesi açısından yetersiz olduğu söylenebilir. Mecelle'de işçi işveren ilişkileri, insanın kiraya verilmesi (icare-i ademi) başlığı altında ele alınmıştır. Ayrıca Mecelle'de işçi kavramı, Roma Hukukunda olduğu gibi, "nefsini kiraya veren insan" olarak tanımlanmıştır (Dilik, 1985, s. 93).

Osmanlı Devletinde sanayileşme yeterli seviyede gelişmediğinden yaygın bir işçi sınıfı oluşmamıştır. Ancak; askeri fabrikalar, madenler ve bazı hizmet kuruluşlarında çalışan işçiler için birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler aşağıda sıralanmıştır (Alper, 2014, s. 9):

- Dilaver Paşa Nizamnamesi (1865)
- Maadin Nizamnamesi (1869)
- Askeri Fabrikalar Nizamnamesi (1909)
- Tersane-i Amiriyeye Mensup İşçi Vesairelerinin Tekaüdiyesi Hakkında Nizamname (1909)
- Hicaz Demiryolu Memur ve Müstahdemlerine Yardım Nizamnamesi (1910)

Dilaver Paşa Nizamnamesi Osmanlı Devletinde işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili ilk yasal düzenlemedir. Ancak bu Nizamnameyle asıl amacın madenlerde kömür üretimin artırılması olduğunu söylenebilir (Şık & Akar Şahingöz, 2015, s. 32). Kömür madenlerinde, bu dönemdeki çalışma saatleri 16 saati bulmaktadır. Sağlıksız çalışma koşullarının da etkisiyle çok sayıda işçi meslek hastalığına yakalanmıştır. Ayrıca iş kazalarının sıklığı giderek artmış ve çok sayıda işçi hayatlarını kaybetmiştir. Bu durum kömür üretiminde bazı aksaklıklara yol açmıştır. Dilaver Paşa Nizamnamesinin birincil amacının üretimde bu sebeplerle meydana gelen aksaklıkların önüne geçerek üretimin artırılmasını sağlamaktır (Tanır, 2016, s. 6).

Dilaver Paşa Nizamnamesinin hazırlandığı dönemde kömür arzı, ihtiyacı karşılamada yetersiz olduğundan bölgede zorunlu çalıştırma uygulamasına gidilmiştir. Osmanlı Devletinde zorunlu çalıştırma uygulaması ilk defa Dilaver Paşa Nizamnamesiyle düzenlenmiştir. Ayrıca Cumhuriyet döneminde de zorunlu çalıştırma uygulamaları değişik biçimlerde uygulanmıştır (Makal, 2006).

Dilaver Paşa Nizamnamesi ile madende bir hekim bulundurulması zorunluluğu getirilmiştir (Şık & Akar Şahingöz, 2015, s. 32). Madende günlük çalışma süresi 10 saat olarak belirlenmiştir. Fakat, genel olarak bu çalışma sürelerine uyulmamış, günlük çalışma süresi uygulamada 16 saate kadar çıkmıştır. Ereğli bölgesinde yaşayan 13-50 yaş arası erkeklere 12'şer günlük nöbetleşe çalışma yükümlülüğü getirilmiştir (Tuncer, 1998; akt., Şahin & Kablay, 2015, s.

227). İşçinin hastalanması, iş ilişkisinin sona ermesi bakımından haklı sebep sayılmıştır. Bu düzenlemeye göre önemli olmayan hastalıklarda işçiye işyeri hekimi müdahale edecek, ağır hastalık durumunda ise işçi, evine gönderilecektir (Talas, 1992; akt., Şahin & Kablay, 2015, s. 227).

Nizamnamenin 31. Maddesi, “üretimi arttırma amacı”nı yansıtmaktadır. Bu maddeye göre işçinin, hastalığı konusunda hile yaptığı belirlenirse işçi, ceza olarak istirahat süresi kadar çalıştırılacaktır. Firara yeltenen işçiler, ibret olsun diye iki kat süreyle çalıştırılacaktır. Başka bir işçinin firar etmesini teşvik eden işçi ise firar eden işçinin yerine iki katı süreyle çalıştırılacaktır. Bu yönüyle zorunlu çalışmanın (mükellefiyet) katı kurullarla sürdürülmeye çalışıldığını söyleyebiliriz (<http://www.tki.gov.tr>).

İşçilerin barınması için yatakhane yaptırılması kuralı getirilmiştir. İşçilerin huzur ve rahatının sağlanmasının ocak sahibinin sorumluluğunda olduğu ifade edilmiştir (m. 11). Çalışanlar için hafta tatili verilmemiş, Müslüman işçiler için Ramazan ve Kurban Bayramında, Hristiyan işçiler için Paskalya Bayramında izin hakkı verilmiştir (m. 56) (<http://www.tki.gov.tr>).

İşçilerin ücretleri imtiyazlı alacak olarak korunmuştur. İşverenin, çalışmasına son vermesi için işçiye önceden haber vermesi kuralı getirilmiştir (Erkan, 1972, s. 14).

1869 yılında çıkarılan Maadin Nizamnamesi iş güvenliği konusunda daha koruyucu bir düzenlemedir. Bu düzenlemeyle zorunlu çalışma uygulaması kaldırılmıştır (Şık & Akar Şahingöz, 2015, s. 32). Her işverene madenlerde hekim çalıştırma ve gerekli ilaçlar bulundurma zorunluluğu getirildi. İş kazasına uğrayan işçilere ve iş kazası nedeniyle ölen işçilerin ailelerine yargı tarafından belirlenecek tutarda bir ödemenin yapılması, kazanın işin kötü yönetiminden kaynaklandığının belirlenmesi durumunda işverenlerin para cezalarına çarptırılması, kaza işçinin kusurundan kaynaklanmışsa, işçinin 5-20 altın ceza ödemesi bu nizamnameyle düzenlenmiştir (Kahya & Özkar, 2014, s. 7).

Maadin Nizamnamesi de ekonomik amaçla düzenlenmiştir. Temel amaç işçilerin verimliliğini arttırmaktır. Maadin Nizamnamesi ile Dilaverpaşa Nizamnamesindeki İSİG ile ilgili eksiklikleri tamamlamaya yönelik olarak bazı yeni önlemler getirilmiştir (Kocabaş, 2013, s. 7).

1.1.2.2. Birinci Türkiye Büyük Millet Meclisi Dönemi ve Türkiye Cumhuriyeti Dönemindeki Gelişmeler

Birinci Büyük Millet Meclisi İktisat Vekili Mahmut Celal Bey işçilerin çalışma koşulları ile ilgili eleştirilerini meclise taşıyarak işçilerin sağlık, sosyal ve ekonomik durumlarının iyileştirilmesi yönündeki birtakım yasaların çıkarılmasına öncülük etmiştir. İlk olarak Zonguldak ve Ereğli Havzası Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amale Menafii Umumiyesine Furuhtuna dair 28 Nisan 1921 tarih ve 114 sayılı Yasa çıkarılmıştır. Bu yasayla, kömürden arta kalan kömür tozlarının satılması sonucu elde edilecek gelir işçilerin gereksinimlerinin karşılanması sağlanacaktır (TMMOB, 2017, s. 11).

Meclisin bu alanla ilgili çıkarılan ikinci kanun ise 1921 tarihinde çıkarılan ve 151 sayılı “Ereğli ve Zonguldak Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanunu”dur (Maden İşçisinin Hukukuna Dair Kanun). Bu kanunun çıkarılma amacı Ereğli havzasındaki kömür madenlerinde çalışan işçilerin yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesidir. Bu kanunla bireysel iş ilişkilerine yönelik koruyucu kurallar getirilmiş, sosyal sigortalarla ilgili bazı hükümlere de yer verilmiştir. Ülkemizde ilk asgari ücret uygulamasına bu Yasada rastlanmaktadır (Kocabaş, 2013, s. 8).

151 sayılı Kanunla emeğin sermayeye karşı korunduğunu söyleyebiliriz. Bu kanunla zorla çalışma yasaklanmıştır. İşverene işçiler için koğuş ve hamam yapma yükümlülüğü getirilmiş, günlük çalışma süreleri 8 saatle sınırlandırılmıştır. Fazla çalışma için işçinin rızasının olması koşulu getirilerek, fazla çalışılan süreler için iki kat ücret ödenmesi kuralı getirilmiştir. Türkiye tarihinde ilk defa asgari ücret uygulaması bu kanunda düzenlenmiştir. Kömür madeninde çalışma yaşı 18 yaşla sınırlandırılmıştır (Dilik, 1985, s. 95).

İşveren yeni işçilerin eğitiminden sorumlu olacak, işveren çalıştırdığı işçinin sayısını ve işçiye ödediği ücretle ilgili kayıt defteri tutacaktır. İşveren, iş kazasında yaralananlara ve ölenlerin yetimlerine, yargı tarafından belirlenecek miktarda tazminat ödeyecektir. Eğer iş kazası işverenin yönetim veya denetim hatasından olmuşsa ilave olarak 500-5000 TL tazminat ödeyecektir. Amele Birliği, İhtiyat ve Teavün Sandıkları bu yasayla kurulmuştur (Öztürk, 2008, s. 25).

Madencilerin hastalanması veya kazaya uğraması durumunda işveren işçiyi tedavi ettirecektir. İşveren bu amaçla işyerinde hastane, eczane açmak ve işyerinde hekimler çalıştırmak zorundadır (m. 6).

1923 yılında İzmir’de düzenlenen I. İktisat Kongresinde sosyal güvenlikle ilgili bazı tavsiye kararları alınmıştır. “İşçi Grubunun İktisat Esasları” komisyonu, çalışma hayatını ilgilendiren aldığı 34 kararın çoğunluğunu oybirliğiyle almıştır. Bu kararlardan sosyal güvenlikle ilgili olanlarından bazıları şunlardır (Alper, 2014, s. 12):

- Doğum yapan kadınlara doğumdan önce ve sonra 8’er haftalık izin verilmesi ve bu sürelerde gündelik ve aylıklarının tam ödenmesi (m. 10).
- Gümrükler, matbaalar, umum sanat müesseseleri ve şirketlerde çalışanların hastalanmaları durumunda üç aya kadar gündeliklerinin tam olarak ödenmesi, üç ay sonunda iyileşmeyenlerin malullüklerinin tespiti halinde işverenin mali gücüne bağlı olarak ikramiye ödemesi (m. 16).
- Büyük işletmelerde (gümrükler, tramvay, elektrik işletmeleri, maden ocakları vb.) çalışanların kaza ve ihtiyarlık hallerinde hayat sigortası yaptırmaları, primlerin işveren ve sigortalı tarafından yarı yarıya yapılması (m. 19).
- 250 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinin yakın yerlerde sağlık tesisleri oluşturulmalarının sağlanması (m. 21).

Ancak, İzmir İktisat Kongresinin düzenlenmesinde asıl amacın özel sektörün teşvik edilmesi olduğunu söylenebilir. İşçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili alınan kararlar Cumhuriyet tarihinde bir ilk olsa da, işverenlerin de baskısıyla bu kararlar hayata geçirilememiştir (Özveri, 2015, s. 35).

1926’da çıkarılan Borçlar Kanununda işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sorumluluğu belirtilmiştir. Bu Kanunun bireyci ve liberal bir yapısı vardır. Borçlar Kanununda sorumluluk kuralı kusur esasına dayandırılmıştır (Dilik, 1985, s. 97). Borçlar Kanununda işveren ve işçilerin karşılıklı yükümlülükleri tanımlanmıştır. İşveren, güvenli bir çalışma ortamı yaratmakla ve işçilerin sağlığını korumakla yükümlü tutulmuştur. Yapılan iş neticesinde işçilerin sağlığına zarar gelmesi durumunda, işveren bu zararı tazmin etmek mecburiyetindedir. İşçiler de güvenli çalışmayla ilgili kural ve

düzenlemelere uymakla yükümlüdür (Bilir, 2016b, s. 15). 1937 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesine kadar işçi - işveren ilişkileri Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve Borçlar Kanunuyla düzenlenmiştir (Dilik, 1985, s. 97).

1580 sayılı Belediyeler Yasasıyla (1930) işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden bazı açılardan denetlenmesi görevi belediyelere verilmiştir. Bu yasanın 15. maddesinin 38. ve 76. fıkralarıyla belediyeler genel olarak endüstriyel kuruluş ve fabrikaların sürekli olarak teknik kontrollerini yapmak; çevre toplumunun sağlık, huzur ve malları üzerine olumsuz etkilerinin olup olmadığını incelemek, zararlarını önlemek, işyerlerinin ve işçi kamplarının sağlık denetimlerini yapmakla sorumlu tutulmuşlardır (TMMOB, 2017, s. 12).

Umumi Hıfzıssıhha Kanunuyla 12 yaşından küçük çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanayi kuruluşları ile maden işlerinde çalıştırılmaları yasaklanmıştır (Tunçomağ, 1982, s. 73). 12 yaş ile 16 yaş arasındaki çocukların günlük çalışma süresi en fazla sekiz saat olarak düzenlenmiştir (m. 173). 12 yaş ile 16 yaş arasındaki çocukların saat 20.00'den sonra gece çalıştırılmaları yasaklanmıştır (m. 174). Yer altı işleri ile gece işlerinde günlük 8 saatten fazla çalıştırılması (m. 175), 18 yaşın altında olanların bar, meyhane, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda çalıştırılması (m. 176), hamile kadınların doğumlarından önceki üç ay önce çocuğunun ve kendisinin sağlığına zarar veren ağır işlerde çalıştırılması yasaklanmıştır (m. 177). Emzikli kadınlara doğumdan sonra altı ay boyunca günde iki defa yarımşar saatlik süt izni bu Kanunla verilmiştir (m. 177).

İşçilerin, sağlık ve güvenliklerinin sağlanması amacıyla tüzükler çıkarılması bu Kanunla öngörülmüştür (m. 179). 50 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde işverenler işçilerinin sağlık kontrolünü yaptırmak ve işçileri tedavi ettirmekle zorunlu tutulmuştur. Hastanesi olmayan yerlerde işyerlerinde bir hasta odasının ve ilk yardım malzemelerinin bulundurulması zorunluluğu getirilmiştir. 100 ile 500 arasında işçi çalıştırılan işyerlerinde revir olması, 500'den fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde ise 100 kişiye bir yatak düşecek şekilde hastane açması işverenlere zorunluluk olarak getirilmiştir (m. 180).

1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu ile işçi sağlığı ve iş güvenliği ilk kez ayrıntılı ve sistemli olarak düzenlenmiştir. İşçinin korunması,

bilgilendirilmesi, işyerlerinde koruyucu önlemlerin alınması gibi işverenin yükümlülükleri belirtilmiştir. Kanunun uygulamasını sağlamak için çok sayıda tüzük çıkarılmıştır. İlk defa işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında ikincil mevzuatlar düzenlenmiştir. Bu yönüyle 3008 sayılı İş Kanunu günümüzdeki işçi sağlığı ve iş güvenliğinin yapısal temelini oluşturmuştur (Kılış, 2016, s. 49).

3008 sayılı İş Kanunuyla, ilk kez Türkiye’de sosyal sigortalarla ilgili temel ilkeler öngörülmüştür. Ancak, İkinci Dünya Savaşı nedeniyle 1945 yılına kadar sosyal sigortalarla ilgili hükümler uygulanamamıştır (www.sgk.gov.tr).

1945 yılında Çalışma Bakanlığının kurulmasıyla, 3008 sayılı İş Kanunu’nda yer alan ancak uygulanmayan sosyal sigortalarla ilgili hükümler hayata geçirilmeye başlamıştır (Alper, 2014, s. 17). Sosyal sigorta kollarıyla ilgili ilk kanun 1945 yılında çıkarılan 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunudur. Bu Kanuna paralel olarak 1945 yılında 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu çıkarılmıştır. 1946 yılında yürürlüğe giren bu Kanunla İşçi Sigortaları Kurumu kurulmuş ve 1945 yılına kadar kurulan çok sayıda sandık bu kurum çatısı altında birleştirilmiştir. İlk olarak 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu kapsama alınmıştır. Daha sonra 1950 yılında çıkarılan 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu, 1951 yılında çıkarılan 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu ve 1957 yılından çıkarılan 6900 sayılı Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortası Kanunu kabul edilmiştir (www.sgk.gov.tr).

Sanayi Devrimi, kuşakları kesintiye uğratacak kadar kötü çalışma ve yaşama koşullarının oluşmasına neden olmuştur. Türkiye, 1960’lı yıllardan sonra, kırdan kente göçün de etkisiyle, sanayi devrimindeki koşullarla aynı düzeyde olmasa bile, çalışanlar olumsuz çalışma ve yaşama koşullarıyla karşı karşıya kalmıştır. Günümüzde, bu olumsuz çalışma ve yaşama koşulları azalmış olsa da, işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili umursamazlık devam etmektedir. Bunun en büyük ispatı, ölümlü iş kazalarının korkunç boyutlarda devam etmesidir (Fişek, 2016a, s. 19).

Türkiye’de meslek hastalıklarıyla ilgili resmi çalışmalar 1946 yılında çıkarılan Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) Kanunu ile başlamış ancak dikkate değer bir ilerleme gerçekleşmemiştir. 1964 yılında çıkarılan 506 sayılı Sosyal

Sigortalar Kanununun 2. bölümü iş kazası ve meslek hastalıklarına ayrılmıştır. Bu Kanunla birlikte Sosyal Sigortalar Kurumu, sigortalıları istediği zaman sağlık kontrolüne tabi tutabilecek, koruyucu hekimlik yönünden de her türlü tedbiri alabilecektir. Bu Kanundan sonra, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Araştırma Enstitüsü (İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğü) kurulmuştur. Böylece işçi sağlığını etkileyen çevresel etmenlere ve periyodik sağlık muayenelerine daha fazla önem verilmiştir (Tanır, 2016, s. 8).

1961 Anayasasıyla birlikte ülkemizde ilk defa işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili hükümler ve sosyal devlet ilkesi Anayasal düzeyde ifade edilmiştir. 1961 Anayasasında, herkesin çalışma özgürlüğüne sahip olduğu, kimsenin yaşına, gücüne, cinsiyetine uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı, bazı grupların çalışma koşulları yönünden özel olarak korunacağı, sağlığın korunması bakımından dinlenme hakkının tanınacağı, sosyal güvenlik haklarının korunması ve insanlık onuruna yaraşır bir yaşam seviyesinin sağlanması için devlet tarafından gerekli önlemlerin alınacağı belirtilmiştir. Sağlıklı ve güvenli ortamlarda çalışma olanağının sağlanması bakımından devlete sorumluluk yüklenmiştir (Bayram, 2008; akt., Kılıkış, 2016, s. 50). Böylece çalışanların işyerlerinde önlem alınmasını talep edebilmeleri, önlem alınmaması durumunda oluşacak zararın karşılanması, kadınların ve çocukların özel korunma talepleri gibi işçi sağlığı ve iş güvenliği haklarını düzenleyen hükümler Anayasal dayanağa kavuşturulmuştur (Kılıkış, 2016, s. 50).

1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu dönemde işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında birçok tüzük ve yönetmelikler çıkarılmış, daha ayrıntılı ve çağdaş düzenlemeler yapılmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu'na dayalı olarak 1973 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü çıkarılmıştır (Kılıkış, 2016, s. 52) İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşturulması ilk kez 1475 sayılı İş Kanunuyla düzenlenmiştir (Bilir, 2016b, s. 15). 1475 sayılı İş Kanununa göre işveren, işçinin sağlık ve güvenliğini sağlamak için gerekli tüm önlemleri almak ve tüm şartları sağlamakla yükümlüdür. İşçiler de tüm İSİG kurallarına uymakla yükümlü kılınmıştır. Bu Kanuna göre İSİG ile ilgili hazırlanan diğer tüzükler şunlardır (TMMOB, 2017, s. 13):

- Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşlerde ve İşyerlerinde Alınacak Güvenlik Tedbirleri Hakkında Tüzük

- Yapı İşlerinde Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirleri Tüzüğü
- Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmeden önce işçi sağlığı ve iş güvenliği alanı, 4857 sayılı Kanunun 5. bölümünde bulunan “İş Sağlığı ve Güvenliği” başlığı altındaki hükümlerle, tüzük ve yönetmeliklerle düzenlenmiştir (Korkut & Tetik, 2013, s. 456). Ancak bu Kanun sadece işçileri kapsadığından özel sektörle sınırlıydı ve çalışma hayatının tamamını kapsamamaktaydı (İşler, 2014, s. 61).

Günümüzde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin özel yasa olarak hukuki düzenlemelerin başında gelmektedir. Bu Kanun yürürlüğe girmeden önce iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili en önemli düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu ile yapılmıştır. 1475 sayılı İş Kanunuyla karşılaştırıldığında 4857 sayılı Kanunla bu alanda daha önemli ve çağdaş düzenlemeler yapıldığı, belirli kurum ve kavramların ilk kez mevzuatımıza taşındığı söylenebilir (Demircioğlu & Kaplan, 2016, s. 3).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 2012 yılında yürürlüğe girmesiyle işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle düzenlemelerin dağınık yapısı önemli ölçüde giderilmiştir. Böylece işçi sağlığı ve iş güvenli alanı diğer kanunlardan ayrılarak temel bir kanuna sahip olmuştur. Bu Kanunun kapsamına bütün işyerleri ve çalışanlar dahil edilmiştir (Yılmaz, 2015, s. 15). Bu çatı yasanın yürürlüğe girmesinde 155 ve 161 sayılı ILO Sözleşmelerinin etkisi bulunmaktadır. Ancak 6331 sayılı Kanunun İSİG’in muhataplarıyla yeterince tartışılmadan ve toplumsal bir mutabakat sağlanmadan yürürlüğe konulması Kanunda önemli eksikliklerin ve çelişkilerin oluşmasına neden olmuştur (Yaman, 2014).

6331 sayılı Kanun, kamu ve özel sektöre ait bütün işleri ve işyerlerini kapsamına almıştır. Bütün işverenler, işveren vekilleri, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlara bu Kanunun hükümleri uygulanacaktır. Ancak 6331 sayılı Kanunun 2. maddesine göre aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun kapsamının dışında tutulmuştur:

- Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri (Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç)
- Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.
- Ev hizmetleri.
- Çalışan istihdam etmeden kendi adına ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.
- Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.

1.2. İŞ KAZASININ TANIMI, UNSURLARI VE BİLDİRİMİ

1.2.1. İş Kazasının Tanımı

İş kazası, sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gerçekleşen iş veya işin gereği nedeniyle aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence ya da ruhça zarara uğratan bir olaydır (Demircioğlu & Kaplan, 2016, s. 215).

Uluslararası Çalışma Örgütüne göre iş kazası belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olaydır. Dünya Sağlık Örgütü de iş kazasını, önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makinaların, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olay olarak tanımlar (TMMOB, 2017, s. 111). Avrupa Birliği İstatistik Ofisi ise iş kazasını, iş sırasında fiziksel ve ruhsal zarara yol açan ani bir olay olarak tanımlamıştır (Kılış, 2016, s. 11).

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda (m. 3) iş kazası, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay olarak tanımlanmıştır.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda iş kazası tanımı daha ayrıntılı olarak ifade edilerek, hangi hallerin iş kazası sayılacağı belirtilmiştir. Madde 13'e göre iş kazası;

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

- İşveren 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,
- Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, 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 olaydır.

Böylece iş kazasından söz edebilmek için aşağıdaki şartların gerçekleşmesi gerekmektedir.:

- Bir kazanın meydana gelmesi
- Kazaya maruz kalanın sigortalı olması
- Kaza sonucunda sigortalının ruhen veya bedenen engelli hale gelmesi
- Kaza ile ortaya çıkan zarar arasında illiyet bağı bulunması
- Kazanın maddede belirtilen (m. 13/1(a)'dan (e)'ye kadar sayılan) hallerden birine uygun olarak gerçekleşmesi (Yılmaz, 2017, s. 111).

Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) göre bir olayın iş kazası sayılabilmesi için kaza geçiren kişinin sigortalı olması, bir olayla karşılaşması, meydana gelen olayla bedenen veya ruhen engelli hale gelmesi gerekmektedir. Bu üç halin bir arada bulunduğu kazalar SGK tarafından iş kazası olarak kabul edilmektedir (<http://www.sgk.gov.tr>).

1.2.2. İş Kazasının Unsurları

1.2.2.1. Sigortalı Olma

Kazaya uğrayanın, 5510 sayılı Kanun bakımından iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında olan bir sigortalı olması gerekmektedir (Tuncay & Ekmekçi, 2016, s. 368). İKMH sigortası hükümlerinin uygulanacağı sigortalılar aşağıdaki gibi sıralanabilir (<http://www.sgk.gov.tr>):

- Hizmet akdi ile çalışanlar (4/a)

- Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ile köy ve mahalle muhtarları (4/b)
- Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevlerinde çalışanlar
- Aday çırak, çırak ve stajyerler
- Harp Malulleri ile Vazife Malulleri
- Türkiye İş Kurumu kursiyerleri
- Sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçiler
- İntörn öğrenciler
- Tarım ve orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışan sigortalılar
- Ek 9 uncu maddede belirtilen şartlarda ev hizmetlerinde çalışan sigortalılar

“İşçi benzeri” konumunda olanlar ile “kısmi sigortalı” olanlar da İKMH sigortasından faydalanabilmektedir. İşçi benzeri olanlar; sendika yöneticileri, sanatçılar, koruma bekçileri, genel kadınlar, MEB tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalışanlar, ders ücreti karşılığında görev yapanlardır (m. 4/II). Kısmi sigortalılar ise meslek okulu öğrencileri, üniversitelerde kısmi zamanlı çalışan öğrencilerdir (m. 5/a, b) (Tuncay & Ekmekçi, 2016, s. 369).

Ayrıca yaşın küçük olması veya işverenin sigorta bildirimini yapmamış olması çalışanın İKMH sigorta koluna girmesini engellemektedir (Tuncay & Ekmekçi, 2016, s. 369). Çünkü 5510 sayılı Kanun anlamında sigortalı sayılanlar, işe alınmaları ile kendiliğinden sigortalı sayılacaklardır. Bu nedenle, bir iş sözleşmesiyle bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanların, sigortalı bildirimleri yapılmadan bir kazaya uğraması durumunda, bu olay iş kazası sayılacaktır. Yani iş kazası olabilmesi için Sosyal Güvenlik Kurumuna belirli bir süre prim ödenmesi şartı bulunmamaktadır (Demircioğlu & Kaplan, 2016, s. 216).

Çalışma ilişkisinin hizmet sözleşmesine dayandığı durumlarda, İKMH sigortası primleri onu çalıştıran tarafından, yani işveren tarafından ödenir (Tuncay & Ekmekçi, 2016, s. 369).

1.2.2.2. Kazaya Uğrama ve Zarar Görme Unsuru

Borçlar Hukukuna göre kaza kavramı (olağanüstü hal), borçlunun kusur ve iradesi dışında meydana gelen, öngörülme-yen, kaçınılması mümkün olmayan, bir

zarar doğuran ve borçluyu sorumluluktan kurtaran olaydır (Tuncay & Ekmekçi, 2016, s. 370).

Sosyal sigortalar uygulamasında ise kaza kavramı, Borçlar Hukukuyla benzerlik taşımakla birlikte farklılık barındırmaktadır. Bu durum iş kazasının, çalışanın özel hayat alanının dışında, onun mesleki faaliyet alanında meydana gelmesinden kaynaklanmaktadır (Tuncay & Ekmekçi, 2016, s. 370).

İş kazasının ikinci unsuru, çalışanın kazaya uğraması ve bu kazadan zarar görmesidir. Bu zarar, çalışanın beden ve/veya ruh bütünlüğüne yöneliktir. 5510 sayılı Kanuna göre zararın sigortalıyı engelli hale getirecek ölçüde, yani Sosyal Güvenlik Kurumunun müdahalesini gerektirecek boyutta olması gerekmektedir. İş kazasından kaynaklı zarar (engellilik hali), olay anında da ortaya çıkabilir, olaydan bir müddet sonra da ortaya çıkabilir. Bu durum olayın iş kazası kapsamından çıkarmaz (Alper, 2014, s. 210).

1.2.2.3. Olay Unsuru

Bir olayın nerede ve hangi şartlar altında meydana geldiği, iş kazasından söz edilebilmesi için temel faktördür. 5510 sayılı Kanuna göre aşağıdaki hal ve durumlarda meydana gelen olaylar iş kazası kapsamındadır (Alper, 2014, s. 210):

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen olaylar (m. 13/1-a)
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle meydana gelen olaylar (m. 13/1-b)
- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle, asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelen olaylar (m. 13/1-c)
- 4-1/a kapsamındaki emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen olaylar(m. 13/1-d)
- Sigortalıların, işverence sağlanacak bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen olaylar (m. 13/1-e)

Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen olaylar: 4857 sayılı Yasa'ya (m. 2) göre işyeri; işveren tarafından mal veya hizmet üretmek maksadıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimdir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden

bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri; işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

5510 sayılı Kanuna göre işyeri; sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır (m. 11/II).

Bu tanımlamalar doğrultusunda, işyeri olarak kabul edilen yerlerde meydana gelen ve sigortalının zarara uğramasına neden olan her olay iş kazası olarak kabul edilmektedir. Bu durumda olayın, çalışanın yaptığı işle ilgili olup olmadığına bakılmamaktadır. Olay ister üçüncü kişinin kastiyle olsun, ister sigortalının kendi ihmali veya kusuru nedeniyle oluşsun, iş kazası olarak kabul edilir. Ayrıca olayın mesai saati dışında gerçekleşmesi de iş kazası olmasını engellememektedir. Önemli olan kazanın işyeri olarak kabul edilen yerlerde meydana gelmesidir (Alper, 2014, s. 211).

2016/21 sayılı SGK Genelgesinde, işyerinde gerçekleşen intihar olayı, yapılan işle ilgisinin olup olmadığına bakılmaksızın iş kazası sayılmıştır. Elbette bir olayın iş kazası olarak kabul edilmesi, kazadan işverenin sorumlu tutulacağı anlamına gelmemektedir (Tuncay & Ekmekçi, 2016, s. 371).

Aşağıdaki örnek olaylar nedeniyle de işçinin ruhen veya bedenen zarar görmesi veyahut ölmesi Yargıtayca iş kazası olarak kabul edilmiştir (Demircioğlu & Kaplan, 2016, s. 216):

- İşyerinde kavga nedeniyle çalışanın ölmesi
- İşyerinden belli bir mesafe uzaklıkta şüpheli kimselerce çalışanın öldürülmesi

İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle meydana gelen olaylar: Sigortalının (4-1/a kapsamındakilerin) işyeri dışında

geçirdiği kazalar da iş kazası olarak kabul edilmektedir. Buradaki temel ölçüt, sigortalının işveren tarafından yürütülmekte olan gereğini yerine getirirken zarar görmesidir. 4-1/b kapsamındaki sigortalılar için ise temel kıstas, zararlandırıcı olayın yürütmekte oldukları iş nedeniyle meydana gelmesidir (Alper, 2014, s. 211). Örneğin, işyeri dışında çalışan pazarlamacı, temizlikçi, propagandist, denetçi, satış temsilcisi gibi çalışanların, çalışırken uğradıkları kazalar iş kazasıdır (Tuncay & Ekmekçi, 2016, s. 376).

Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle, asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelen olaylar: Sigortalının işveren veya işveren vekili tarafında başka bir yere görevlendirilmesi halinde, işyeri dışında meydana gelen ve zarar veren olaylar iş kazası kapsamındadır. Bu görevlendirilme hali, işyerinin bulunduğu yerleşim biriminin sınırları içinde olabileceği gibi, başka bir il veya ülke de olabilir. Çalışanın, işyerinden ayrıldığı an ile döndüğü ana kadar geçen zamanda ve geliş gidiş esnasında oluşabilecek olaylar iş kazası kapsamındadır (Alper, 2014, s. 212).

Çalışanın görevlendirme süresi, mesai saati süresinden daha fazla ise, sigortalının günlük hayatın ve hayatın doğal akışı içerisinde yaptığı işler esnasında veya bulunduğu yerlerde meydana gelen kazalar da iş kazası olarak kabul edilmektedir. Örneğin çalışanın yemek yerken, sinemadayken uğradığı kazalar iş kazası kapsamındadır (Alper, 2014, s. 212). Yine apartman görevlisinin servis için bakkala giderken trafik kazasına uğraması iş kazası olarak kabul edilmektedir (Demircioğlu & Kaplan, 2016, s. 217).

4-1/a kapsamındaki emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen olaylar: 4857 sayılı İş Kanununa göre (m. 74) emzikli kadın işçilere 1 yaşından küçük çocukları için günlük toplamda 1,5 saat süt izni verilir. Bu süreler çalışma süresinden sayılmaktadır. Hangi saatlerde izin kullanacağını işçi belirlemektedir. Süt izni süresince onu zarara uğratan olaylar iş kazası sayılmaktadır. Süt izni işyeri kreşinde, sigortalının evinde veya çocuğunun bulunduğu yerde kullanılabilir. İşçinin süt iznini kullanmak için çocuğunun bulunduğu yere (işyeri dışına da olabilir) gidiş geliş sırasındaki zararlandırıcı olaylar iş kazası olarak kabul edilir (Alper, 2014, s. 212, 213). Örneğin, emzirme iznini kullanan çalışanın, işyerine gelirken karşıdan karşıya

geçtiği sırada bir aracın çarpması sonucunda yaralanması veya ölmesi iş kazası olarak kabul edilir (Demircioğlu & Kaplan, 2016, s. 217).

Sigortalıların, işverence sağlanacak bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında meydana gelen olaylar: İşverence sağlanan taşıtla işe gidiş-geliş sırasında sigortalıyı zarara uğratan olaylar iş kazası olarak kabul edilir. Aracın işyerine ait olması veya kiralanmış olması iş kazası sayılması önünde engel değildir. Aracın binek olması veya toplu taşıma aracı olmasının da bir önemi bulunmamaktadır. Bunun dışında, işyerine gidiş geliş esnasında oluşabilecek kazalar iş kazası olarak kabul edilmemektedir. Yani çalışanın, kendi imkanlarıyla işyerine gidiş geliş esnasında oluşabilecek kazalar iş kazası olarak kabul edilmemektedir. Yol parası işverence de karşılanabilir; ancak bu durum, olayın iş kazası sayılmasını sağlamaz (Alper, 2014, s. 213).

İşverence tahsis edilen aracı, aynı işveren bağlı çalışan da kullanabilir ve bu durumda da sigortalıyı zararlandırıcı olaylar iş kazası kapsamındadır. Ancak bu aracın görev amacının dışında kullanılması zararlandırıcı olayları iş kazası kapsamından çıkarmaktadır. Yani sigortalı, bu aracı gezmek amacıyla kullanırsa, belirlenen güzergahın dışına keyfi olarak çıkarsa, bu esnada meydana gelen olaylar iş kazası kapsamının dışında değerlendirilmektedir. Çünkü bu durumda çalışanın, işverenin otoritesinden çıktığı kabul edilir (Tuncay & Ekmekçi, 2016, s. 381).

1.2.2.4. İlliyet Bağının Bulunması

Kaza ile sigortalının uğradığı zarar arasında illiyet bağının, diğer bir ifadeyle neden sonuç ilişkisinin bulunması gerekmektedir. Ancak illiyet bağının tespiti her zaman çok kolay olmadığından her olayın kendi şartları içerisinde ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir (Alper, 2014, s. 214).

Bir olayın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için iki yönden uygun illiyet bağının bulunması gerekmektedir. İlk olarak sigortalının geçirdiği iş ile kaza arasında, ikinci olarak da kaza ile zarar arasında bir ilişkinin bulunması gerekmektedir (Tuncay & Ekmekçi, 2016, s. 373).

1.2.3. İş Kazası Tanımında Geçen Diğer Kavramlar

1.2.3.1. İşçi

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde işçi, “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi” olarak tanımlanmıştır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda işçi kavramı yerine “sigortalı” kavramının tanımı yapılmıştır. Kanunda sigortalı, “kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi” olarak tanımlanmıştır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda işçi kavramı, 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibi kabul edilmiştir.

Ancak bu kanunlar, sadece bir iş sözleşmesine dayanarak çalışanları değil, başka sözleşmelerle çalışanları da işçi olarak kabul etmektedir. 6356 sayılı Kanunun 2. maddesinde, “iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi; taşıma, eser, vekalet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız faaliyet yapan kişiler de işçi sayılacaktır” hükmü bulunmaktadır. Yine 5510 sayılı Kanunda sendika başkanı ve yönetim kurulu üyeleri, vekalet sözleşmesiyle çalışmalarına karşın işçi gibi sigortalı sayılmışlardır. 4857 sayılı Kanunda ise bir iş sözleşmesiyle çalışmayanlar işçi kavramının dışında tutulmuşlardır. Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Borçlar Kanununda sadece iş sözleşmesiyle çalışanlar işçi olarak kabul edilmiştir. Bu nedenle iş kanunlarında ve Borçlar Kanununda işçi kavramının dar tutulduğu, 6356 sayılı Kanunda ise işçi kavramının kapsamının genişletildiği söylenebilir (Çelik, Caniklioğlu, & Canbolat, 2014, s. 37-38).

“İş sözleşmesi” kavramının tanımı bu noktada önemli olabilir. İş Kanununda iş sözleşmesi, “bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme” olarak tanımlanmıştır (m. 8/I). Bu tanımdan hareketle iş sözleşmesinin; iş görme, ücret ödeme ve bağımlılık unsurlarından oluştuğunu söyleyebiliriz (Süzek, 2015, s. 137).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda işçi kavramı yerine “çalışan” kavramı kullanılarak Kanunun uygulama alanının genişletilmesi amaçlanmıştır. Kanunda çalışan kavramı, “kendi özel kanunlarındaki statülerine

bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi” olarak tanımlanmıştır. Böylece kamu görevlileri de “çalışan” olarak kanun kapsamına alınmışlardır (Demircioğlu, 2013, s. 101-103).

1.2.3.2. İşveren

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesine göre işveren, bir iş sözleşmesine dayalı olarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak tanımlanmıştır. 5510 sayılı Kanunun 12. maddesinde ise işveren 4-1/a ve 4-1/b kapsamında sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak tanımlanmıştır.

Ancak 5510 sayılı Kanunun uygulanabilmesi için, sadece 4-1/a ve 4-1/b kapsamındaki sigortalıları değil, 5. madde kapsamında bulunan sigortalıları çalıştıranlar da işveren sayılacaklardır (Demircioğlu, 2013, s. 101-103).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ise uygulama alanının genişletilmesi amacıyla işçi yerine “çalışan” kavramı kullanılmıştır. 6331 sayılı Kanunun 3. maddesine göre işveren, çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları olarak tanımlanmıştır (Demircioğlu, 2013, s. 101-103).

5510 sayılı Kanununa göre (m. 12/2), geçici iş ilişkisi kurulan işveren, yasal yükümlülükleri bakımından asıl işverenle müşterek olarak ve müteselsilen sorumludur (Alper, 2014, s. 152).

1.2.3.3. İşveren Vekili

4857 sayılı Kanuna göre işveren vekili, “işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler” olarak tanımlanmıştır. İşveren vekilinin, işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden dolayı doğrudan işveren sorumludur. 4857 sayılı Kanunda işveren için öngörülen tüm sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanmaktadır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmamaktadır (m. 4/5).

İş Kanunundaki işveren vekili tanımına göre işveren vekili, fabrika müdürü, personel müdürü, atölye şefi vs. olabilmektedir (Alper, 2014). 5510 sayılı Kanunda ise işveren vekili kavramı daha dar kapsamlı olarak ele alınmıştır.

5510 sayılı Kanununa göre (m. 12/2) maddesine göre işveren vekili, işveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevi yapan kimsedir. Kanuna göre işveren kavramı işveren vekilini de kapsamaktadır. Ayrıca işveren vekili ve geçici iş ilişkisi kurulan işveren, yasal yükümlülükler yönünden işverenle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmuştur.

Bir işyerinde birden fazla işveren vekili olabilir. Bu durumda işyeri adına imza yetkisi bulunanlar işveren vekili olarak kabul edilecektir (Alper, 2014, s. 152).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda (m. 2) işveren vekili kavramı daraltılmıştır. Bu Kanunda işveren vekili, “işveren adına işletmenin bütününü yönetenler” olarak tanımlanmıştır.

1.2.4. İş Kazasının Bildirimi¹

6331 sayılı Kanuna göre (m. 14/2) işveren bütün iş kazalarının kaydını tutmak, gerekli incelemeleri yaparak bunlarla ilgili raporlar düzenlemek zorundadır. Aşağıda belirtilen olaylar da bu kapsamdadır:

- Yaralanma ve ölüme neden olmasa bile işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan olaylar
- İşyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olaylar (m. 14/1, b)

Böylece işveren, ölüme sebebiyet verebilecek, vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenengelli hâle getirebilecek olayları önlemek için gerekli tedbirleri önceden alabilecektir (Süzek, 2015, s. 917). Heinrich Piramit Teorisine göre, yaralanmaya neden olmayan kazalar (ramak kala olaylar) iyi bir şekilde ele alınırsa, yaralanmalara, ölümlere yol açan iş kazalarının önlenmesi mümkün hale gelebilir (Taşyürek, 2018, s. 9).

¹¹ Bu başlık altındaki bilgiler ağırlıklı olarak SGK'nın 29.09.2016 tarih ve 2016/21 sayılı, 09.03.2017 tarih ve 2017/11 sayılı, 10.07.2018 tarih ve 2018/26 sayılı, 05.10.2018 tarih ve 2018/35 sayılı genelgelerinden faydalanılarak hazırlanmıştır. SGK'nın 2016/21 sayılı Genelgesine; 2017/11 sayılı, 2018/26 sayılı, 2018/35 sayılı Genelgeler işlenmiştir.
<https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/143421?AspxAutoDetectCookieSupport=1>

İş kazası nedeniyle, iş kazasının meydana geldiği tarihten itibaren 10 yıl içinde işçi maddi ve manevi tazminat davası açılabilmektedir (BK. m. 146).

İş kazalarının bildirim süreleri, bildirim usul ve esasları aşağıda belirtilen mevzuat hükümleriyle düzenlenmiştir:

- 6331 sayılı Kanununun 14 üncü maddesi
- 5510 sayılı Kanununun 13 üncü maddesinin ikinci fıkrası
- 5510 sayılı Kanununun Ek 5 inci maddesinin beşinci fıkrası
- Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliğinin 35 inci maddesi
- En son olarak SGK'nın 2016/21 sayılı Genelgesi (SGK'nın 2017/11 sayılı, 2018/26 sayılı, 2018/35 sayılı Genelgeleri işlenmiş haliyle).

1.2.4.1. İş Kazasının Bildirim Süresi

6331 sayılı Kanuna göre iş kazaları işveren tarafından, kazadan sonraki üç işgünü içerisinde SGK'ya bildirilmesi gerekmektedir (m. 14). 5510 sayılı Kanununun 13. maddesine göre de sigortalıların iş kazası geçirmesi durumunda, bunları çalıştıran işveren, o yer kolluk kuvvetlerine derhal bildirmek zorundadır. Sosyal Güvenlik Kurumuna da işveren kazadan sonraki 3 (üç) işgünü içerisinde iş kazasını bildirmek zorundadır.

Sigortalıların, işverenin kontrolü dışındaki yerlerde iş kazası geçirmesi durumunda ve iş kazasıyla ilgili bilgi alınmasına engel olacak durumlarda, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren 3 (üç) iş günü içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna iş kazası bildirim işverence yapılmak zorunludur (m. 13).

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ile köy ve mahalle muhtarları (4-1/b'liler), geçirdiği iş kazasını, bir ayı geçmemek koşuluyla, rahatsızlığının bildirim yapmasına engel olmadığı günden sonraki 3 (üç) iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna kendileri bildirmek zorundadır (m. 13). Ancak bildirim yapmayan engel olan durumun (mücbir sebebin) belgelenmesi zorunludur (SSİY m. 35).

5510 sayılı Kanununun Ek 5'inci maddesinde belirtilen tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışan sigortalılar, iş kazalarını kendileri bildireceği gibi işverenlerince de bildirim yapılabilir. İşveren veya çalışan, kolluk

kuvvetlerine derhal, Sosyal Güvenlik Kurumuna da kazadan sonraki üç işgünü içerisinde bildirim yapılmalıdır (<http://www.sgk.gov.tr>).

2016/21 sayılı SGK Genelgesine² göre 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile 5 inci maddesinde sayılan ve uluslararası sefer yapan kara, deniz, hava ulaştırma araçlarında çalışan veya işleriyle ilgili olarak bu araçlarda bulunan sigortalıların yurtdışında iş kazası geçirmesi durumunda, bildirim süreleri, aracın Türkiye'ye döndüğü günü takip eden ilk iş gününden itibaren işlemeye başlar. Dönüş tarihi aşağıdaki esaslarla tespit edilmektedir (2016/21 sayılı Genelge, s. 5):

- Deniz ulaştırma araçlarının ilk Türk limanına girdiği tarih
- Hava ulaştırma araçlarının ilk Türk havaalanına indiği tarih
- Kara ulaştırma araçlarının sınır kapılarından Türkiye'ye girdiği tarih

Ancak, ulaştırma aracının Türkiye'ye gelememesi halinde sigortalının sınır kapısından geçiş tarihi esas alınacaktır (2016/21 sayılı Genelge).

Bu sigortalıların yurtdışında iş kazası geçirmesi durumunda, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işe el konuluncaya kadar, sigortalının hak kazandığı geçici iş göremezlik ödeneğini işveren ödemekle yükümlüdür. Aksi takdirde ödemenin gecikmesinden dolayı Sosyal Güvenlik Kurumunun ve sigortalının uğrayacağı her türlü zarardan işveren sorumludur (2016/21 sayılı Genelge).

Sosyal Güvenlik Kurumu, gerektiğinde, bildirilen olayın iş kazası olup olmadığıyla ilgili soruşturma yapabilir. Yapılan soruşturmada, bildirilen hususların gerçeğe uymadığı, olayın iş kazası olmadığı tespit edilirse, Sosyal Güvenlik Kurumunun bu olay için yersiz olarak yaptığı ödemeler, gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan tahsil edilir (5510 sK. m. 13).

Sağlık hizmet sunucuları tarafından iş kazası ve meslek hastalığı bildiriminin yapılmış olması, işverenin iş kazasını bildirme yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz (2016/21 sayılı Genelge).

6331 sayılı Kanun, bazı istisnalar dışında tüm çalışanları kapsamına almaktadır. Kamu görevlisi statüsünde bulunan memur ve sözleşmeli personel de 6331 sayılı Kanunun kapsamındadır (Demircioğlu & Kaplan, 2016, s. 21). SGK

² Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 2015/27, 2016/21, 2017/11 sayılı Genelgelerinin birleştirilmiş haliyle.

Başkanlığı Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 13.10.2014 tarih ve 95307949/0100701/49800571093.11.26 sayılı yazısında da kamu personellerinin iş kazası ve meslek hastalıklarının Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi³ gerektiği, bildirilmemesi durumunda idari para cezası uygulanacağı ifade edilmiştir. 6331 sayılı Kanuna göre (m. 4) kamu personellerinin geçirdiği iş kazalarının da kazadan sonraki üç iş günü içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi gerekmektedir (Arık, 2017).

1.2.4.2. İş Kazasının Bildirim Yolları ve Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar

İş kazası bildirimleri aşağıdaki yöntemlerle yapılabilmektedir (www.sgk.gov.tr).

- e-Sigorta uygulaması ile elektronik ortamda⁴
- İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirgesiyle doğrudan veya posta yoluyla Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğüne/ Sosyal Güvenlik Merkezine gönderilerek yapılabilir⁵.

Cumartesi, pazar ile resmi tatil günleri iş günü hesaplamasına katılmaz ve anılan günleri takip eden günden itibaren 3 (üç) iş günü içerisinde bildirim yapılması gerekmektedir. İdari izinler ve her yıl Temmuz ayının birinden yirmisine kadar uygulanan mali tatil de iş günü olarak kabul edilmektedir (2016/21 sayılı Genelge).

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanuna göre, resmi tatiller aşağıda sıralanmıştır:

- 1 Ocak (Yılbaşı)
- 23 Nisan (Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı)
- 1 Mayıs (Emek ve Dayanışma Günü)
- 19 Mayıs (Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı)
- 15 Temmuz (Demokrasi ve Milli Birlik Günü)
- 30 Ağustos (Zafer Bayramı)

³ Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevli Memur Personelin İş Kazası Meslek Hastalığı Bildirim İşlemleri Programı <http://e.sgk.gov.tr/wps/portal/kamu/Ilgili+Uygulamalar/sgkmemuriskazasi>

⁴ <http://uyg.sgk.gov.tr/IsvBildirimFormu/welcome.do>

⁵ <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/a899e80b-4f5c-4b8c-9a96-cfcf9215ea12/SGK-032.xls?MOD=AJPERES>

- 29 Ekim (Cumhuriyet Bayramı)
- Ramazan Bayramı (Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gündür.)
- Kurban Bayramı (Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gündür.)

Teknik problemler nedeniyle veya e-Bildirge şifresi alınamaması gibi nedenlerle bildirim elektronik ortamda yapılamaması durumunda, yasal süresi içerisinde posta yoluyla Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirim yapılmalıdır. Bu bildirim İş Kazası ve Meslek Hastalığı Formu ile veya aynı bilgileri taşıyan dilekçe ile yapılabilir. Dilekçe ile yapılan bildirimde aşağıdaki bilgilerin bulunması gereklidir (2016/21 sayılı Genelge):

- Sigortalının; T.C. kimlik numarası, sigorta sicil numarası, adı ve soyadı, doğum tarihi,
- Sigortalının işyerinde yaptığı iş, işyerinde çalışmaya başladığı tarih
- İş kazasının meydana geldiği yer
- İş kazasının meydana geldiği tarih ve saat
- İş kazasının oluş şekli
- Tanıkların ad ve soyadları
- İşyerinin adresi
- İşverenin adı, soyadı, unvanı, ikametgah bilgileri
- Şirket merkezi bilgileri

Ancak istatistik kayıtları ve iş kazasının tespit edilmesi için gerekli görülen diğer bilgileri, Sosyal Güvenlik Kurumu yazı ile işverenden talep edecektir (2016/21 sayılı Genelge).

Adi posta ile bildirim yapılmışsa, bildirim Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına intikal ettiği tarih esas alınır. Taahhütlü, iadeli taahhütlü, acele posta veya Alo POST, PTT kargo ile yapılan bildirimlerde postaya veriliş tarihi esas alınır. Bildirimler işyerinin bağlı bulunduğu Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğüne veya Sosyal Güvenlik Merkezine yapılır. Ancak Sosyal Güvenlik Kurumunun başka bir müdürlüğüne yapılan bildirimler de kabul edilebilecektir (2016/21 sayılı Genelge, s. 6).

1.2.4.3. Sağlık Hizmeti Sunucularının İş Kazası Bildirimi

Sağlık Hizmeti sunucuları da kendilerine intikal eden iş kazalarını Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdür. Sağlık hizmeti sunucuları iş kazalarını en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmelidir (6331 sK. m. 14). 2016/21 sayılı SGK Genelgesine göre, sağlık hizmeti sunucuları için 10 günlük sürenin başlangıcı, poliklinik başvuru tarihi olarak kabul edilir.

Sağlık hizmet sunucusu aynı zamanda işverense, 3 iş günü içerisinde bildirim yapmış olması aynı zamanda işveren bildirimini olarak kabul edilir. 3 iş gününden sonra 10 gün içinde sağlık hizmet sunucusunun bildirim yapması işveren bildirimini yerine geçmeyecektir. Bu durumda sağlık hizmet sunucusuna işveren kapsamında idari para cezası uygulanacaktır. İşveren konumunda olan sağlık hizmeti kuruluşu, hem işveren hem de sağlık hizmet sunucusu olarak bildirim yapmak durumundadır. Aksi takdirde her bildirilmeme durumu için ayrı idari para cezası uygulanacaktır (2016/21 sayılı Genelge).

Sağlık hizmet sunucularının iş kazası bildirimini, 23.04.2015 tarihinden itibaren provizyon seçimine bağlanmıştır. Buna göre 23.04.2015 tarihi dahil olmak üzere, bu tarihten sonra ilgili uygulamalar kullanılarak iş kazası provizyon tipinin seçilmesi, bildirim yerine geçecektir. Yasal bildirim süresi içerisinde bu işlemi yapan sağlık hizmet sunucularına idari para cezası uygulanmayacaktır (2017/11 sayılı Genelge).

23.04.2015 (dahil) tarihinden itibaren geçerli olmak üzere aşağıdaki hallerden birinin bulunması durumunda da sağlık hizmet sunucusunun iş kazası bildirimini yaptığı kabul edilerek para cezası uygulanmayacaktır (2017/11 sayılı Genelge).

- Hastane sisteminde (MEDULA) ilgili ekrandan iş kazası provizyonu alınması
- İş kazası provizyonu alınmasa dahi, tanı/açıklama kısmında “iş kazası” ifadesine yer verilmesi
- İstirahat raporu verilmesi durumunda istirahat raporunun iş kazası vaka türünde olması
- Hastane sisteminde (MEDULA), iş kazası tanımına uyacak şekilde olayın hikaye edilmesi

Belirtilen şekilde bildirimde bulunulamıyorsa, sağlık hizmet sunucuları için dzenlenen form ile kağıt ortamında iş kazası bildirimini yapılmalıdır. Sağlık hizmet sunucusu, MEDULA uygulamasını kullanmıyorsa, bildirim sfireleri içerisinde kağıt ortamında iş kazası bildirimini yapmalıdır. Adi posta ile iş kazası bildirimini yapılmışsa, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına intikal ettiği tarih bildirim yapıldığı tarih olarak kabul edilmektedir. Bildirim iadeli taahhütlü, acele posta, ALO POST ve PTT Kargo ile yapılmışsa, postaya verilif tarihi bildirim tarihi olarak kabul edilecektir (2017/11 sayılı Genelge).

Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliđine⁶ göre iş kazası geçiren kişilere ait faturaların ekinde, kolluk kuvvetinden konuyla ilgili sağlanacak belge, tutanak, ifade tutanağı, adli rapor gibi bulunabilen her türlü belge ile varsa iş kazası bölümü doldurulmuş vizite kağıdının yer alması gerekmektedir.

Adli vaka, kişinin, başka kişi veya kişilerin kastı, ihmali, tedbirsizliği ve dikkatsizliği nedeniyle bedenlen ya da ruhen zarara uğraması durumudur. Bu nedenle iş kazaları da adli vaka olarak değerlendirilmektedir (Kavalcı, 2015). Yani sağlık hizmet kuruluşları, uygulamada, iş kazasını adli vaka olarak değerlendirerek kolluk kuvvetlerine olayı intikal ettirmekte ve kolluk kuvvetleri kazazedenin ifadesini almaktadır.

1.2.4.4. İş Kazalarında Bildirim Sfirelerine Uyulmaması Durumu

İş kazaları yasal sfirelerde işverence bildirilmezse, bildirim Sosyal Güvenlik Kurumuna yapıldığı tarihe kadar sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneğini Sosyal Güvenlik Kurumu işverenden tahsil eder. Bildirimi yasal sfirende yapmayan işverenlere, 2018 yılı için 3.092 TL ile 9.276 TL arasında değişen tutarlarda idari para cezası uygulanmaktadır. İdari para cezaları, işyerinde çalışan sigortalı sayısı ve işyerinin tehlike sınıfına göre değişmektedir. Bu para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere yeniden değerleme oranında artırılarak uygulanır (<http://www.sgk.gov.tr>).

Bir iş kazası nedeniyle birden fazla çalışan zarar görmüşse, zarar gören her bir sigortalı için işveren bildirim yapmak zorundadır. Bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene uygulanacak para cezası sigortalı başına değil, olay bazında

⁶ 18.06.2016 Değişiklik Tebliği işlenmiş güncel 2013 Sağlık Uygulama Tebliği

değerlendirilip tek ceza uygulanacaktır. Yani işveren hiçbir bildirim yapmasa dahi uygulanacak para cezası değişmeyecektir. Ancak aynı günde aynı işyerinde birden fazla iş kazası gerçekleşmesi durumunda, uygulanacak para cezası her bir vaka için ayrı ayrı hesaplanacaktır (2016/21 sayılı Genelge).

4/b sigortalılık statüsüne tabii çalışanlar iş kazası bildirimlerini yasal sürelerde yapılmazsa, bildirim tarihine kadar geçen süre için yapılacak geçici iş göremezlik ödeneği sigortalıya ödenmez. Bildirim tarihinden sonraki süreler için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir (<http://www.sgk.gov.tr>).

Kayıt dışı çalıştırdığı işçinin iş kazası geçirme durumunda 5510 ve 6331 sayılı yasalar gereğince işverene aşağıda belirtilen yaptırımlar uygulanmaktadır (Aysoy, 2013):

- Kaza geçiren çalışana İKMH sigortası kolundan sağlanan yardım ve ödenekler işverenden tahsil edilir.
- Sigortalının sürekli iş göremez durumuna düşmesi halinde sigortalıya bağlanacak gelirin peşin sermaye değeri işverenden tahsil edilir
- Sigortalının iş kazası nedeniyle ölmesi durumunda hak sahiplerine bağlanacak dul ve yetim aylığının peşin sermaye değeri işverenden tahsil edilir
- Sigortalının işe giriş bildirgesinin verilmemiş olması nedeniyle iki asgari ücret tutarında idari para cezası işveren uygulanır.
- Sigorta bildirimlerinin yapılmaması nedeniyle her ay için iki asgari ücret tutarında idari para cezası işverene uygulanır.
- İş kazasının süresinde bildirilmemesi halinde idari para cezası işverene uygulanır.

Sağlık hizmet sunucularının iş kazasını bildirmemesi: Sağlık hizmet sunucularının iş kazasını süresi içerisinde bildirmezse, vaka sayısına göre para cezası uygulanacaktır. Bir işyerinde meydana gelen iş kazası nedeniyle birden fazla kişi zarar görürse ve farklı sağlık hizmet sunucularına müracaat edilmişse, bildirimde bulunmayan her bir sağlık hizmet sunucusuna idari para cezası uygulanır (2016/21 sayılı Genelge).

İş kazasına uğrayan sigortalının müracaat ettiği ilk sağlık hizmet sunucusu iş kazası bildirimini yapmakla yükümlüdür. Yani sağlık hizmet sunucusu, başka

bir sağlık hizmet sunucusuna kazazedeyi sevk ederse, sevk edilen hastanenin iş kazası bildirimini yapması gerekmektedir. Kazazedenin iş kazası bildirimini yapmayan ilk sağlık hizmet sunucusuna idari para cezası uygulanacaktır. Örneğin, bir iş kazasından 7 sigortalı zarar görürse, sağlık hizmet sunucusuna başvuran 7 sigortalının her biri için hastane iş kazası bildirimini yapmakla yükümlüdür. Bu olaydaki 3 kişinin iş kazası bildirimini hastanenin yapmaması durumunda, bildirilmeyen sigortalı sayısı dikkate alınmaz ve tek bir idari para cezası uygulanır (2016/21 sayılı Genelge).

1.2.4.5. İş Kazasının Tespiti

İş kazasının tespiti sırasıyla Kısa Vadeli Sigorta Servisinde, İş Kazası Tespit Komisyonunca, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının İlgili Grup Başkanlığınca yapılabilmektedir.

İş kazasının tespiti, aşağıdaki bilgi ve belgelere dayanılarak, başka bir araştırma ve soruştırma yapılıp yapılmadığına bakılmaksızın Sosyal Güvenlik Kurumunun Kısa Vadeli Sigorta Servisinde yapılabilmektedir (2017/11 sayılı Genelge).

- İşverence düzenlenen İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu
- İşverence düzenlenen iş kazası tespit tutanağı
- Olayın intikal ettiği kolluk kuvvetlerince olayla ilgili düzenlenen tutanak ve tanık ifadeleri
- Kamu kurum ve kuruluşlarında meydana gelen iş kazası için düzenlenen resmi belge, bilgi ve konuyla ilgili düzenlenen tutanak veya raporlar

Kısa Vadeli Sigorta Servisi, olayın iş kazası olduğu yönünde karar verebileceği gibi iş kazası olmadığı yönünde de karar verebilir. Servisin iş kazası olmadığı yönündeki kararına sigortalının itiraz etme hakkı bulunmaktadır. Bu durumda olay Sosyal Güvenlik Kurumunun “İş Kazası Tespit Komisyonunca” incelenerek karara bağlanır (2017/11 sayılı Genelge).

İş Kazası Tespit Komisyonunun iş kazası olmadığı yönünde karar alması durumunda sigortalının yeni bilgi ve belgelerle itiraz etme hakkı bulunmaktadır. Bu durumda olay Komisyon tarafından yeniden değerlendirilecektir. Karar verilememesi durumunda ise karar verilememesinin gerekçeleri Komisyonca belgelendirilerek, sigortalının itiraz gerekçesi olarak sunduğu yeni bilgi ve

belgelerle birlikte, konu denetim talebiyle Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının ilgili Grup Başkanlığına iletilir (2017/11 sayılı Genelge).

1.3. MESLEK HASTALIĞININ TANIMI, UNSURLARI VE BİLDİRİMİ

1.3.1. Meslek Hastalığının Tanımı

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda (m. 2/1) meslek hastalığı, mesleki risklere maruz kalma sonucunda ortaya çıkan hastalık olarak tanımlanmıştır. 5510 sayılı Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar Kanununda (m. 14) ise meslek hastalığı, 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 olarak tanımlanmıştır.

Hangi hastalıkların meslek hastalığı olarak kabul edilebileceği Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nin ekindeki listede düzenlenmiştir. Ancak bu yönetmelikte belirtilen meslek hastalıkları mutlak olmayıp, iş ve görev sonucu ortaya çıktığı tespit edilen diğer hastalıklar da meslek hastalığı kapsamında değerlendirilebilir. Meslek hastalığının tespit edilmesi hususuyla ilgili ortaya çıkabilecek uyuşmazlıklarda Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu tarafından verilecek karar bağlayıcı niteliktedir. Meslek hastalıklarının kurum hekimlerince raporla saptanması koşuluyla sigortalı, Kurum yardımlarından faydalanabilir (Demircioğlu & Kaplan, 2016, s. 222).

1.3.2. Meslek Hastalığının Unsurları

1.3.2.1. Sigortalı Olma

Meslek hastalığına yakalanan kişinin 4-1/a kapsamında veya 4-1/b kapsamında bir sigortalı olması gerekmektedir. Ancak, iş kazası olduğu gibi sigortalının kuruma belirli bir süre prim ödeme zorunluluğu bulunmamaktadır (Tuncay & Ekmekçi, 2016, s. 387).

Meslek hastalığının kapsamında bulunan sigortalılar Sosyal Güvenlik Kurumunca şöyle sıralanmıştır (www.sgk.gov.tr):

- Hizmet akdi ile çalışanlar (4/a)

- Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ile köy ve mahalle muhtarları (4/b)
- Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevlerinde çalışanlar
- Aday çırak, çırak ve stajyerler,
- Harp Malulleri ile Vazife Malullüğü aylığı bağlanmış malullerden Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında çalışanlar
- Türkiye İş Kurumu kursiyerleri
- Sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri
- İntörn öğrenciler
- Tarım ve orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışan sigortalılar
- Ek 9 uncu maddede belirtilen şartlarda ev hizmetlerinde çalışan sigortalılar

Meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar şunlardır (www.sgk.gov.tr):

- Geçici İş Göremezlik Ödeneği
- Sürekli İş Göremezlik Geliri
- Ölüm Geliri
- Evlenme Ödeneği
- Cenaze Ödeneği

1.3.2.2. Sigortalının Zarara Uğraması

Sigortalının uğradığı zararın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için, bedensel ve ruhsal zararın Sosyal Güvenlik Kurumunun yardım yapmasını gerektirecek derecede olması şartı bulunmaktadır. Bu engellilik halinin (zararın) geçici veya sürekli nitelikte olmasının bir önemi bulunmamaktadır (Alper, 2018, s. 274).

1.3.2.3. Zarar ile Engellilik Hali Arasında İlliyet Bağı

Meslek hastalığının işin niteliği veya çalışma koşulları sonucunda meydana gelmesi gerekmektedir. İş kazalarında, meydana gelen zararın yapılan işle ilgisinin olması bazı durumlarda aranmamasına karşın meslek hastalıklarında üstlenilen işle iş göremezlik arasında illiyet bağının bulunması gerekmektedir

(Sözer, 2017, s. 357). Ortaya çıkan zararın, başka sebeplerden kaynaklanması durumunda meslek hastalığı olarak kabul edilmeyecektir (Demircioğlu & Kaplan, 2016, s. 222).

1.3.2.4. Rapor Unsuru

Sigortalının yakalandığı meslek hastalığının Sağlık Kurulu raporuyla belirlenmesi gerekmektedir. Sağlık Kurulu raporu, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularınca düzenlenmektedir (Sözer, 2017, s. 357).

1.3.3. Meslek Hastalığının Bildirimi

Bir iş sözleşmesine tabi çalışan sigortalıların (4-1/a) meslek hastalığı hallerinin bildirimini işveren tarafından yapılır. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ile Köy ve Mahalle Muhtarları (4-1/b) meslek hastalığı bildirimlerini kendileri yapmak durumundadır. Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanların meslek hastalığı kendileri veya işverenleri tarafından yapılabilmektedir. Ancak, tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanların meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlardan faydalanabilmesi için prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartı aranmaktadır (www.sgk.gov.tr).

Meslek hastalığı, meslek hastalığının öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmek zorundadır. Örnek olarak, işçinin pazartesi günü meslek hastalığına tutulduğu öğrenilirse en geç Çarşamba günü bildirim yapılması gerekmektedir. Meslek hastalığı bildirimleri, e-sigorta uygulamasıyla veya “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirgesi” ile doğrudan ya da posta ile Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğüne veya Sosyal Güvenlik Merkezine gönderilerek yapılabilmektedir (www.sgk.gov.tr).

Meslek hastalığını bildirmeyen işverene ve 4-1/b sigortalılarına, Sosyal Güvenlik Kurumunca bu durum için yapılan masraflar, genel sağlık sigortası giderleri, ödenen geçici iş göremezlik ödenekleri rücu edilir. Meslek hastalığını süresinde bildirmeyen işverenlere 2018 yılı için 3.092 TL ile 9.276 TL arasında değişen tutarlarda idari para cezası uygulanır. Ceza tutarı sigortalı sayısı, işyerinin tehlike sınıfına göre değişmektedir. Her takvim yılı başından geçerli olmak üzere bu tutar, yeniden değerlendirilme oranında artırılarak uygulanır (www.sgk.gov.tr).

İKİNCİ BÖLÜM

2. NEOLİBERALİZMİN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ALANINA ETKİLERİ

2.1. Neoliberalizmin Tanımı ve Çalışma İlişkilerine Etkileri

Kazgan'a göre Neoliberalizm, "yeni liberalizm" anlamına gelmektedir. İsmi, Avrupa'nın sömürgeler çağı olarak geçen 1830-1914 yılları arasında, dönemin en güçlü ülkesi olan İngiltere'nin öncülüğünde, altın para sisteminde yürütülen politikalardan almaktadır. Liberalizm, ekonomide tam serbestlik düzeyini tanımlamak için kullanılır. Neoliberalizm ise tam serbestlik uygulamalarının ikinci kere hayata geçirilmesidir (Kazgan, 2016, s. 11).

İşıklı ise neoliberalizmi, vahşi kapitalizm olarak nitelendirilen 19. yüzyıl liberalizminin yeniden hayata geçirilmesi olarak ifade etmiştir (İşıklı, 2011, s. 244). Boratav'a göre neoliberalizm sermayenin sınırsız tahakkümünü hayata geçirme programıdır. Neoliberalizm IMF tarafından gelir dağılımını düzelteceği ve artan büyüme sağlayacağı için önerilmiş, hayata geçirilmiştir (Boratav, 2016).

Liberal ekonomik modelin 19. yüzyıldaki yansımaları ise işsizliğin, yoksulluğun, fuhuşun, alkol bağımlılığının, suç oranlarının, salgın hastalıkların artması biçiminde olmuştur. Devletin müdahalesi ise sorunların en görünür olduğu durumlar için geçerlidir. Salgın hastalıklar üst tabakadaki insanlar için de tehlike durumuna geldiğinde gerekli müdahaleler yapılmıştır (Engels, 2013). Yani liberal anlayışın birçok toplumsal sorunun ortaya çıkmasında etkisi büyüktür. Bu nedenle liberal ekonomik modelin yeniden uygulanmasının, işçi sınıfının aynı sorunlarla yeniden karşı karşıya kalmasına neden olmuştur.

İşçi sınıfının sosyal haklara kavuşması, İkinci Dünya Savaşı sonrasında Keynesyen ekonomi politikaların hayata geçirilmesiyle, yani refah devleti ile olmuştur. Bu dönem emek ve sermaye arasında toplumsal bir uzlaşımın olduğu bir dönemdir. Liberal anlayış, devletin ekonomiye müdahalesini en aza indirirken, Keynesyen ekonomi politikaları, sosyo-ekonomik sorunların çözümü için devlete daha aktif bir rol biçmektedir. Ancak refah devleti dönemi, işçi sınıfının sosyalist toplum idealinden uzaklaştığı, kapitalizmin yeniden inşası için bir geçiş dönemi olarak yorumlanmaktadır. Nihayet 1970'lerde yaşanan ekonomik krizle, Keynesyen ekonomi politikalarından uzaklaşmış ve liberal ekonomi politikaları

yeniden hayata geçirilmiştir. Sermaye, emek ile olan uzlaşısını tek taraflı olarak bozmuştur (Akpınar, 2014).

İngiltere, yaşadığı ekonomik kriz nedeniyle Keynesçi ekonomi politikalarından uzaklaşmış, Margaret Thatcher yönetimindeki yeni sağ iktidar, neoliberal uygulamaları 1979 yılında hayata geçirmeyi hedeflemiştir. Ülkemizde de 1980’li yıllarda, askeri darbe sonrasında uygulamaya geçirilen neoliberalizm politikaları, ülke içinde gelir dağılımını (gini katsayısı) bozmuştur. Küreselleşme de ülkeler arası gelir farklarını büyütmüş, reel ücretleri düşürmüş, ekonomik krizleri küreselleştirmiş, işçi haklarını törpülemiş, spekülasyon amaçlı finansallaşmayı artırmış, ekonomide durgunluğu artırmıştır (Sallan-Gül, 2000, s. 63).

Türkiye’nin de içinde bulunduğu gelişmekte olan ülkelerin ekonomisi 2002 ve 2008 yılları arasında önemli büyümeler elde etmiştir. Bu büyümenin en önemli nedeni küresel düzeyde likiditenin artması olmuştur. Neoliberalizm ideolojisini hayata geçiren ABD ve İngiltere, ekonomilerindeki durgunluğu istenilen ölçüde aşamayınca sonrasında likiditeyi azaltma yoluna gitmişlerdir. Bu durum da gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerini olumsuz etkilemiş ve ekonomik büyümenin durmasına yol açmıştır (Kazgan, 2016).

Ekonomik gelişmemizin önkoşulu olarak uygulanan serbest piyasa ekonomisi ülkemizi daha çok dışa bağımlı hale getirmiştir. Tarımsal ihracat 1980-2000 döneminde 2 kat, ithalat ise 12 kat artmıştır. İhracatın ithalatı karşılama oranı 2000 yılında yüzde 71’e düşmüştür. 1980 yılında 7 üründe net ithalatçı olan ülkemiz, 2002 yılında 13 üründe net ithalatçı konumuna gelmiştir (Oral, 2002). Günümüzde üretimimiz giderek düşmekte ve dışa bağımlılığımız artmaktadır (Özyıldız, 2018).

Neoliberalizm sonucuyla yaşanan sosyo-ekonomik değişimler, sigortalı çalışma, sendikalaşma, çalışma süreleri ve ücretler üzerinde baskı oluşturmuştur. Neoliberal uygulamalar, 1980’lerden itibaren çalışan yoksulluğunu daha görünür kılmış, küreselleşmeyle birlikte çalışan yoksulluğu giderek artmıştır (Özdemir, 2015, s. 96).

Kapitalist sistemde karın maksimize edilmesi amaçlanılır. İşgücü maliyeti ise üretimde önemli bir girdidir. İşgücü maliyetinin azaltılması için de az sayıda

işçiyle, düşük ücretle, yüksek verimlilikle üretimin sağlanmasına çalışılır. Sigortasız işçi çalıştırmak, uzun çalışma saatleri, iş güvenliği önlemlerinin alınmaması kapitalist açısından sermaye birikimini hızlandırmakta, üretim maliyetlerini azaltmaktadır (Etiler, 2011, s. 20).

Neoliberal politikaların uygulanmasından önce de iş kazaları, meslek hastalıkları, ölümler vardı. Ancak 24 Ocak kararları ve 12 Eylül darbesi sonrasında işçi hakları daha çok budanmış, sendikasılaştırma, taşeronlaşma, kayıt dışı istihdam giderek yaygınlaşmıştır (Çakır, 2016, s. 27). Bu anlamda iş kazası ve meslek hastalıkları neoliberalizmin görünen yüzü, kar hırsının bir sonucu olarak kabul edilmektedir (TMMOB, 2015, s. 274).

Küreselleşmeyle birlikte sanayi, gelişmekte olan ülkelere kaymış ve bu ülkelerdeki iş kazası ve meslek hastalıklarının sayısı artmıştır. Gelişmekte olan ülkelerde de ölümlü iş kazaları azalmasına karşın obezite, stres ve benzeri nedenlerle işe bağlı hastalıklar artmıştır. Ölümlü iş kazaları ile insani gelişmişlik endeksi arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. İnsani gelişmişlik endeksinin düşük olduğu ülkelerde, ölümlü iş kazalarının sayısı artmaktadır. Ayrıca sosyal koruma kapsamında olan çalışan nüfusun oranı azaldıkça, ölümlü iş kazalarının sayısında artış gözlemlenmiştir (Karadeniz, 2012, s. 22). Tüm bu sonuçlara dayalı olarak neoliberalizmin, etkileri bakımından bir halk sağlığı sorununa dönüştüğü söylenebilir.

ILO verilerine göre, yer yıl dünyada 250-275 milyon iş kazası meydana gelmekte, 160 milyon çalışan meslek hastalığına yakalanmakta, 2 milyondan fazla çalışan bu sebeplerden dolayı hayatını kaybetmektedir. Kayıt dışılık, kölece çalışma biçimleri, çocuk işçiliği ise yeni liberal anlayışın bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır (DİSK, 2016, s. 4). Ülkemizde de işyeri denetimleri gerekli ölçüde yapılmamakta, sağlık ve güvenlik şartlarına aykırılık artarak devam etmektedir (Ovacıllı & Pekiner, 2014, s. 151).

Sanayi Devriminin başlangıcından günümüze kadar işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında önemli yasal düzenlemeler yapılmasına karşın Dünya’da iş cinayetleri kritik boyutlarda devam etmektedir. Bu durumun temel sebebinin, erken kapitalist dönemin bir alışkanlığı olarak emeğin meta olarak görülmesi olduğunu söylenebilir. Kar maksimizasyonu için işçi sağlığı ve güvenliği

önlemlerinin işletme için gider olarak görülmesi, insan hayatının değersizleştirilmesine ve İKMH kaynaklı ölümlere yol açmaktadır. Gayri Safi Yurtiçi Hasıla gibi temel ekonomik göstergelerin politik başarı olarak görülmesi de hükümetlerin sermayeye karşı daha tavizkar davranmasına yol açabilmekte, acil olarak alınması gereken tedbirlerin sürüncemede kalmasına neden olabilmektedir. Siyasi ve askeri krizler de işçi haklarının törpülenmesi için uygun koşulları sağlayabilmektedir.

Küreselleşmeyle birlikte, çokuluslu şirketler üretim maliyetlerini düşürmek ve rekabet güçlerini korumak için üretim faaliyetlerini işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının yetersiz olduğu az gelişmiş ülkelere transfer etmeye çalışmaktadır (Tuncay & Ekmekçi, 2016, s. 365).

Türkiye'deki sendikasızlaşma örneği üzerinden iş cinayetlerine bakarsak, ağırlıklı olarak sendikasız işçilerin hayatlarını kaybettikleri İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi tarafından yapılan bir çalışmada ifade edilmektedir. İSİG Meclisi verilerine göre iş cinayetleri nedeniyle hayatlarını kaybedenlerin %98'inin bir sendikaya üyeliği bulunmamaktadır (Turgut, 2017).

Neoliberal politikaların işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki kötü tabloda etkisinin büyük olduğu sıkça ifade edilmektedir. Emek piyasası giderek esnekleştirilmekte, atipik iş akdi türleri yaygınlaşmaktadır. Örneğin ölümlü iş kazalarının (cinayetlerinin) en fazla gerçekleştiği inşaat sektöründe, taşeronlaşma nedeniyle işçiler İSİG önlemlerinin olmadığı ortamlarda çalışmaktadır. İSİG önlemlerinin maliyetinden ise asıl işveren ve alt işveren kaçınmaktadır. Bu nedendir ki kamu binası inşaatlarında dahi güvenlik ağı bulunmamakta, işçiler baretsiz, ikaz yeleksiz, emniyet kemersiz çalışmaktadır. Yani çalışanlar yaralanmamak, ölmek için İSİG maliyetlerini üstlenmek durumunda kalmaktadır. Giresun Organize sanayi bölgesinde uluslararası bir firmanın ana bayisinde çalışan bir işçinin (40 yaşında, erkek) sözleri, neoliberal politikaların İSİG alanına etkilerini özetler niteliktedir:

“İş güvenliği uzmanı her geldiğinde ayakkabını (muhafazalı) giy, diyor, ayağına bir şey düşer, sıkıntı olur, diyor. Ayakkabı verdiler de biz mi giymedik? Şu eldiveni bile kendimiz alıyoruz. Sadece tulumu burası verdi.

Buna da şükür, çoğu yerde tulum da vermiyorlar.” (Kişisel görüşme, 03 Mart 2019).

2.2. Esnek Çalışma

Türkiye'de esnek istihdam biçimleri, 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenmiş ve yasal çerçevesi oluşturulmuştur. Esnek istihdam biçimleri 1475 sayılı İş Kanununda yer almadığından Avrupa Birliğine uyum süreci açısından da önem taşımaktadır. Böylece kısmi çalışma, çağrı üzerine çalışma, ödünç işçilik ve taşeron uygulaması yeni İş Kanununda düzenlenmiştir (Kuzgun, 2004, s. 20). Esnek çalışma; sayısal esneklik, işlevsel esneklik, ücret esnekliği, çalışma sürelerinin esnekliği ve işletmeler arası esneklik (taşeron uygulamaları) bileşenlerinden oluşmaktadır (Etiler, 2011, s. 23).

Neoliberal politikalar doğrultusunda tam rekabetin sağlanabilmesi için emeğin esnekleştirilmesine çalışılmıştır. Kalıcı, düzenli çalışmaya dayalı iş ilişkilerinden uzaklaşarak esnek çalışmaya dayalı güvencesiz iş ilişkileri yaygınlaştırılmıştır. Bu çalışma türü, neoliberal politikaların uygulamacısı konumunda olan Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası (WB) tarafından desteklenmiştir. İş ve ücret koruma yasalarının kaldırılması, tam rekabetin sağlanması açısından IMF ve Dünya Bankası'nın üzerinde durduğu tavsiyelerdir (Bauman, 2014, s. 35). Esnek uzmanlaşma ve esnek çalışma saatleri düzenlemeleri bu dönemde neoliberalizm uygulamalarının bir sonucu olarak ağırlık kazanmıştır (Harvey, 2015, s. 61).

Esneklik, Sanayi Devrimi sonrasındaki liberal döneme geri dönüş olarak da yorumlanmaktadır. Çünkü Sanayi Devrimi sonrasındaki dönemde işçi-işveren ilişkilerinin tek hukuki dayanağı sözleşme özgürlüğüdür. Tarafların piyasada akılcı (rasyonel) davrandığı, kendileri için en iyi koşulları sağlayarak uzlaşacakları kabul edilir. Piyasaya müdahale edilmemesi gerektiği savunulur. Bu anlamda asgari ücret uygulamaları ve işverenin, çalışanlarına eşit işlem borcu yükümlülüğü esnekliğe aykırı bulunmaktadır (Özveri, 2016, s. 72). Toplu sözleşmeler, ücret esnekliğini engellediğinden sendikalaşma da istenmemektedir.

Esneklik anlayışı işçiyi koruyan tüm düzenlemelere karşı olduğu için iş kazası ve meslek hastalıklarının artmasına neden olduğu ifade edilmektedir (Özveri, 2016, s. 76). Esnek çalışma nedeniyle çalışanların ortalama kıdem

süreleri düşmekte, buna bağlı olarak ölümlü iş kazaları artmaktadır (Etiler, 2011, s. 23). Fransa'da 2014 yılında tüm işçilerin kaza sıklık oranı %33,4 iken, 1000 geçici işçide bu oran %46,5 olarak hesaplanmıştır. Yine Fransa'da 18,6 milyon işçi içerisinde 539 kişi iş kazası nedeniyle hayatını kaybetmişken, 774.000 geçici işçiden 32'si iş kazası nedeniyle hayatını kaybetmiştir (Güzel & Heper, 2017, s. 17).

Ülkemizdeki esneklik uygulamalarının bir örneği olarak, 2008 yılından itibaren işsizlik sigortası, aktif işgücü piyasası politikalarının bir aracı olarak kullanılmakta ve piyasa taleplerine göre güvencesiz esnek istihdamı artırmaktadır (Gün, 2016, s. 1295).

Bir TYÇP işçisinin geçirdiği iş kazası örneği, güvencesiz istihdamın ne gibi sonuçlara yol açabildiğinin anlaşılmasını kolaylaştırabilir. Samsun Valiliğinde, İŞKUR aracılığıyla (TYÇP) temizlik işçisi olarak çalışan bir işçi (51), 20 Nisan 2017 tarihinde geçirdiği iş kazasını şöyle anlatmaktadır (İlhan & Çatal, 2017):

Valilikte çevre temizliği, iç koridor ve merdiven temizliği yaptım. Mayıs ayında bir tane paspas makinesi getirdiler. Bu makine başka bir temizlik görevlisine zimmetlenmişti; ancak valilikte bir amir başka bir şahsın üzerine zimmetli olan iş makinesiyle benim temizlik yapmamı istedi. Bana bu makinenin kullanımı konusunda da herhangi bir bilgi verilmedi. Ben bunu yapmaya mecbur değilim dedim. Bana, ben bu emiri vereceksem yapacaksın, denildi. İşten atılma korkusuyla makineyi kullanarak temizliği yapmaya başladım. Amirim beni 20 Haziran'da 5. katta bulunan yemekhaneye temizlik yapmam için gönderdi; fakat yemekhanenin 20 tane çalışanı varmış ve temizliklerini kendileri yapıyorlarmış. Ben yine de temizliğimi yaptım ve asansöre iş makinesi ile bindim. İş makinesinin boyutları, asansör için elverişli değilmiş. O sırada çalışmaya başlayan iş makinesinin kolları, ben 5. kattan zemin kata inene kadar bağsaksaklarımı ezdi ve parçaladı. Beni iş arkadaşlarım ambulansla Samsun Eğitim ve Araştırma Hastanesi'ne kaldırdı. Hemen ameliyata aldılar, 2 gün yoğun bakımda yattım ve 27 gün hastane kaldım. Samsun Valiliği'nden hiçbir yetkili yanıma gelmedi.

Bu örnekten hareketle, geçici işçilerin sağlık ve güvenliklerine gereken önemin verilmediği, iş planlamalarının yapılmadığı, görev alanlarının belirsiz olduğu, kurumun geçici işçileri sahiplenmediği ifade edilebilir. Ayrıca çıkartılma ve gelirden mahrum kalma endişesinin de işçilerin riskten kaçınmasını engellediği söylenebilir.

Gebze’de bir petrokimya işçisi 7 gün 24 saat faaliyet halinde olan bir fabrikada, esnek mesai uygulamalarıyla günde 12 saati bulan çalışma sisteminde yaşanan kazaları şöyle ifade etmektedir (<http://uidder.org>):

Esnek çalışma ile birlikte fabrikada iş kazaları da arttı. Bir ay içerisinde 6-7 kişi iş kazası geçirdi. Bir arkadaşımız makine hatasına müdahale etmek isterken, iki bobin arasına kafasını sıkıştırdı. Bir diğeri ise, mikserine sıkışan malı kurtarayım derken elini kaptırdı. Ardı arkası kesilmeyen iş kazaları yaşanmaya başladı. Bir iki ay sonra “eğitim var, herkes gelmek zorunda” dediler. Ama ne eğitimi, bilmiyoruz. Eğitime geldiğimizde iş güvenliği eğitimi olduğunu öğrendik. Nedense hep böyle oluyor. Ya birimiz iş kazası geçirip öleceğiz ya da zarar göreceğiz ki bu eğitimler verilsin. Yoksa kimsenin aklına gelmiyor öncesinde iş güvenliği eğitimi vermek.

Bir model olarak sunulan esnek çalışmanın insan sağlığına olumsuz etkileri olduğu konusunda bazı çalışmalar yapılmıştır. Çalışma saatlerini kendileri belirleyen ve ofis dışında çalışanlar üzerinde yapılan araştırmalara göre, esnek çalışma stresi artırmaktadır. Kendilerinin verimli olduğunu kanıtlama çabasına giren çalışanlar stres sorunuyla karşı karşıya kalmaktadır. Özellikle de işsizliğin yüksek olduğu ülkelerde çalışılmayan zamanlar bu konumdaki çalışanlar için daha fazla endişe yaratmaktadır. Ayrıca iş saatleri esnek olanlar, görünenin aksine daha fazla mesai yapmakta, çalışma saatleri belli olanlara göre dört saat daha fazla çalışmaktadır (Kenyon, 2016).

2.3. Özelleştirme ve Taşeronlaşma

1980’li yıllardan itibaren özelleştirme, taşeronlaşma, rödovans (kiralama) gibi uygulamaların yaygınlaşması hızlanmıştır. Bilgi ve deneyime sahip kamu kurum ve kuruluşlarının yerini deneyim ve uzmanlaşmanın olmadığı kişi ve şirketler almıştır. Bu durum iş kazalarının artmasına neden olmuştur (Torun, 2014, s. 24).

Kamuda da istihdam yapısı neoliberal politikalara uygun olarak dönüştürülmüştür. İlk olarak hizmetin ana unsurunu oluşturmayan yemek, temizlik, güvenlik, büro hizmetleri gibi çeşitli alanlarda özelleştirmeler yapılmış, taşeron eli ile bu hizmetler yerine getirilmiştir. Bu alanlarda çalışan kamu görevlilerinin işine son verilerek, taşeron firma bünyesinde daha düşük ücretlerle işçiler istihdam edilmiştir. Kamudaki istihdam da neoliberal politikalara bağlı olarak azaltılmıştır (Kablay, 2014, s. 158).

Emek gücünü sağlayan taşeronların, rekabet nedeniyle işin maliyetini mümkün olduğunca düşük tutmaları, ücretlerin düşmesine ve İSİG uygulamalarında zaafiyete yol açmaktadır. İşçiler arasındaki rekabet, ücretlerin düşmesine ve sınıfsal dayanışmanın parçalanmasına neden olmaktadır. Diyarbakır ili için yapılan bir çalışmadan hareketle, Suriyeli göçmenlerin de bu rekabete dahil olmalarının ücretlerin daha çok düşmesine ve kayıt dışı istihdamın, dolayısıyla İSİG uygulamalarında ihmallerin artmasını beraberinde getireceği ifade edilmektedir (Çınar, 2018, s. 125-135).

Taşeronlaşma emek piyasasını parçalamakta, sendikalaşmayı ve doğal olarak toplu pazarlığı engellemektedir. Bu durum ücretlerin düşmesine ve çalışan yoksulluğunun artmasına neden olmaktadır. Ayrıca ülkemizdeki KİT'lerin özelleştirilmesinin bir sonucu olarak istihdamda azalmalar meydana gelmiştir (Öngel F. S., 2014, s. 39). Taşeronlaşma, iş güvencesini ortadan kaldırmaktadır. İşsizlik ve kayıt dışı istihdamın yaygın olması da taşeron firmalarda sömürüyü artırmaktadır (Kaya, 2015, s. 261).

Kaya'nın kamu kurumlarında 400 işçiyle yapmış olduğu çalışmaya göre, taşeron işçilerin %81.2'si, talepleriyle ilgili herhangi bir eylem ve etkinliğe katılmamışlardır. Görüşülen taşeron işçilerin sadece %4'ü sendika üyesidir. İşçilerin %82.9'u sendikalı olmanın zor olduğunu ifade etmiştir. Fazla çalıştırma, ayrımcılık, yıllık izin kullanımında yaşanan problemler de bu araştırmanın sonucu olarak ifade edilmiştir (Kaya, 2015, s. 257-265).

Tuzla tersaneler bölgesinde 1999-2003 yıllarında çalışan bir işçi (43 yaşında, erkek), taşeronlaşmanın boyutlarını anlamamıza yardımcı olacak şu ifadeleri paylaşmıştır:

“Armatör gelir gemi tersanesine verir gemi işini. Geminin kafasını sana verir, göbeğini buna verir, şurasını oraya verir. İşçiye gelene kadar on el (taşeron) daha değişiyor. Taşeronun taşeronunun taşeronunun taşeronu var. Öyle birinci sınıf taşeron da olsa eyvallah...” (Kişisel görüşme, 14 Şubat 2019).

Teşeron firmalar için İSİG önlemleri, maliyet ve zaman kaybı olarak görülebilmekte ve riskler göz ardı edilebilmektedir. Bir iş güvenliği uzmanı şu ifadeleri paylaşmıştır (Ud, 2017):

Büyükşehir Belediyesi kendi çalışanlarına bu işi bu koşullarda yaptıramıyor. Taşeronla 5 günde yapacaksın diyor, taşeron çabalıyor yapıyor. Kendi elemanı olsa daha uzun sürecek. Taşeron şirketler işleri ne kadar erken bitirirse o kadar onlar için. O yüzden hiç bir şeye zaman ayırmayıp hızlıca işi bitirme moduna geçiyor. İş güvenliği önlemi almak onlar için zaman ve para kaybı gibi bir şey. En basit donanımları aldırarak bile zor.

Özelleştirme ve taşeronlaştırma uygulamaları sonucu oluşan yetersiz çalışma koşulları nedeniyle enerji alanı da iş kazalarıyla sıkça gündeme gelmektedir (Bozkıroğlu, 2012).

Taşeronlaşma, tazminat davasını kazanan işçilerin alacaklarının tahsilini de zorlaştırmaktadır. Tuzla tersanesinde çalışan bir işçi, geçirdiği iş kazası nedeniyle açtığı tazminat davasını kazanmış; ancak taşeron firma sahibinin mal varlığı olmadığı için alacağı tahsil edilememiştir (<http://www.32gun.com>).

2.4. Kayıt Dışı İstihdam

5510 sayılı Kanuna göre, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar (4-1/a), çalışmaya başladıkları tarihten en geç bir gün önce işverenleri tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmek zorundadır. Mesleki eğitime veya staja başlayacaklar da bu kurala tabidir. İnşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde çalıştırılacak olanlar ise en geç çalışmaya başladığı gün, işveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmelidir (<http://www.sgk.gov.tr>). Ancak ülkemiz için bu kuralların kağıt üzerinde kaldığıyla ilgili önemli eleştiriler getirilmiştir.

TÜİK tarafından yayımlanan verilere göre 2017 yılında kayıt dışı istihdam oranı, Türkiye geneli için %33,97'dir (Tablo 1). 2002 yılından günümüze kadar tüm sektörlerde kayıt dışı istihdam oranları azalış eğilimini korumuştur. Tarım sektöründen sonra en fazla kayıt dışı istihdam oranı inşaat sektöründedir.

Kayıt dışı istihdam edilen işçilerin, iş kazası ve meslek hastalığı verileri SGK istatistiklerine dahil edilmemektedir. Bu nedenle iş kazaları, meslek hastalıkları ve bunlardan kaynaklanan ölümler mevcut verilerin çok üzerinde gerçekleşmektedir. Örneğin, iş kazası nedeniyle gerçekleşen ölümlerin en fazla olduğu inşaat sektöründe kayıt dışı istihdam oranı yılında %33,49'dur.

Tablo 1. Kayıt Dışı İstihdam Verileri

Yıllar	Tarım	Tarım Dışı	Sanayi	Hizmet	İnşaat	Genel
2002	90,14	31,74	36,4	29,19	-	52,14
2003	91,15	31,55	36,43	29	-	51,75
2004	89,9	33,83	37,28	31,96	-	50,14
2005	88,22	34,32	38,11	32,27	-	48,17
2006	87,77	34,06	38,12	31,88	-	46,97
2007	88,14	32,34	35,51	30,63	-	45,44
2008	87,84	29,76	31,61	28,77	-	43,5
2009	85,84	30,08	33,43	28,4	-	43,84
2010	85,47	29,06	32,68	27,11	-	43,25
2011	83,85	27,76	31,5	25,71	-	42,05
2012	83,61	24,51	27,89	22,73	-	39,02
2013	83,28	22,4	25,23	20,9	-	36,75
2014	82,27	22,32	20,26	21,09	36,61	34,97
2015	81,16	21,23	19,13	20,05	35,58	33,57
2016	82,09	21,72	20,2	20,35	35,76	33,49
2017	83,33	22,1	20,03	20,95	35,8	33,97

Kaynak: <http://www.sgk.gov.tr>, 2018

Kayıt dışı istihdamın olumsuzlukları, mevsimlik tarım işlerinde de kendini gösterebilmektedir. Ocak'ın yaptığı çalışmaya göre 15 kişilik bir minibüse 30 kişi bindirilerek işçiler çalışacakları bölgelere taşınmaktadır. İşçiler günlük 20 lira yevmiyeye ve günlük 14-15 saati bulan çalışmayla kayıt dışı istihdam edilmektedirler. Cinsiyete göre ücret farklılıkları vardır ve kadınlar daha düşük ücretle çalıştırılmaktadır. Suriyeli göçmenlerin çaresizliğinden faydalanmak isteyenler ise günlük 10 liraya kadar ücretleri düşürmüştür. Çalışanlar, fıstık yememesi için sakız çiğnemeye zorlanmaktadır. Ayrıca mevsimlik işçiler çadırlarda, suyun, tuvaletin bulunmadığı ilkel koşullarda yaşamaya çalışmaktadır. Derelerden alınan su, bez yardımıyla süzülerek kullanılmakta ve işçiler hastalık riskiyle karşı karşıyadır. İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin kurulmasını sağlayan araçlar ise bu sömürü çarkının asıl kazananları olmaktadır. Bu ilkel barınma ve çalışma koşullarının, görünüm itibariyle kölelikten bir farkının olmadığı söylenebilir (Ocak, 2014; Çolak, 2011).

Kayıt dışı istihdam, önemli hak kayıplarına neden olmaktadır. Kayıt dışı çalışan işçinin gerçek ücreti belirli olmadığı için tazminata esas ücretin belirlenememesi durumuyla karşılaşılmaktadır. Ayrıca kayıt dışı istihdam edilen işçinin geçirdiği iş kazalarının tespiti çok zordur ve uzun yıllar alabilmektedir (Özveri, 2015, s. 217).

Kayıt dışı istihdam, resmi kaza istatistiklerinin sağlıklı bir şekilde değerlendirilmesini engellemektedir. Kocaeli ilinde yapılan bir araştırmada, 1990-1999 yılları arasındaki ölümlü iş kazalarının %4.4'ünün ilk iş gününde meydana geldiği saptanmıştır. Ayrıntılı bir incelemeyle, işçilerin ancak ciddi bir iş kazası geçirmesi nedeniyle sigortasının başlatıldığı tespit edilmiştir. Ciddi bir iş kazası geçirdikten sonra işçinin sigortasının başlatılması, ilk iş gününde kaza geçirme olasılığının yüksek olduğu yönündeki yorumun güçlenmesine neden olmaktadır (Etiler, 2011, s. 22).

Ekonomik krizler, işsizliği artırdığı gibi, kayıt dışı istihdamın artmasına da yol açmaktadır. Bu durum da iş kazası risklerini artırabilmektedir (Ovacılı & Pekiner, 2014, s. 197).

İSİG alanında getirilecek düzenleme sadece kayıtlı ekonomiyi bağladığı için kayıt dışı istihdam, haksız rekabete yol açmaktadır. Bu durum ise işverenleri kayıt dışı işçi çalıştırmaya itebilir (Yılmaz, 2009, s. 124).

Şırnak ilindeki kaçak madenlerle ilgili Torun'un ifadeleri, binlerce yıl önceki çalışma şartlarının günümüzde de devam ettiğini göstermektedir. Ayrıca bu kaçak madenlerin, kayıt dışı da olsa istihdam yaratma potansiyelinin olmasından dolayı yetkililerce görmezlikten gelindiği ifade edilmektedir (Torun, 2014, s. 25):

Cudi Dağı'nda 25 bin hektar gibi geniş bir alana yayılan asfaltit madenlerinde 1700'lü yılların koşullarında kömür çıkartılmaktadır. Dik kömür damarlarının içine iki metrekare çapında açılan, 160 m derinliğindeki kör kuyulara insanlar; plastik bidonlar, kovalar içinde indirilmektedir; hiçbir mühendislik bilim ve tekniğine dayanmayan, havalandırması olmayan, işçi sağlığı ve iş güvenliği ekipmanları bulunmayan bu kuyulardan çalışanlar, indikleri kovalarla kazdıkları kömürü yeryüzüne çıkarmaktadırlar. Herkesin uzun yıllardır bildiği ama nedense göremediği bu kaçak (!) ocaklarda gençlerimiz günlük 40-50 TL ücret karşılığında çalışmak zorunda bırakılmaktadır. Köylerin boşaltılması ve insansızlaştırılmasıyla birlikte, bölgede yaşanan yoğun işsizlik ve yoksulluk nedeniyle yöredeki gençler, çok düşük ücretler karşılığında sefil koşullarda yerin metrelerce altında çalışmak zorunda bırakılmaktadır. Kaçak olarak adlandırılan fakat herkesin bilgisi dahilinde olan ölüm kuyularında, hiç bir sosyal güvencesi

olmayan gençlerimiz bile isteye ölüme gönderilmektedir. İş cinayetleri, ırk, din, etnik kimlik ayırmaksızın canlarımızı bizden almaktadır.

Ölüm ve yaralanma riskinin yüksek olduğu çalışma koşullarına rağmen kaçak bir madende çalışmak zorunda olan bir işçi şu ifadeleri paylaşmıştır (Özcan, 2016, s. 182):

Ben bu yerin altına inerken, her indiğimde eşhedüenla ilahe illallah diye iniyorum, çünkü biliyorum her an ip kopabilir ya da üstüme kömür düşebilir, ölebilirim sağ çıkamam yukarıya belki de. Ama ben inmesem kim bakacak 5 tane çocuğuma. Ölsem onlar der ki Allahın işidir kaderdir kısımettir, ama çalışsam ne diyeceğim onlara. Bu ocak bizimdir, başkası gelip çalışıp para kazanacağına ben ekmek yiyeyim buradan dedim. Tamam tehlikelidir ama başka da iş yok Şırnak'ta zaten (55 yaşında, okur-yazar değil).

Diyarbakır ili için yapılan bir çalışmaya göre, Suriyeli göçmenlerin rekabete dahil olmalarının ücretlerin daha çok düşmesine ve kayıt dışı istihdamın, dolayısıyla İSİG uygulamalarında ihmallerin artmasına neden olacağını söyleyebiliriz (Çınar, 2018, s. 125,135).

İşsizlik ve yoksulluğun artması, insanları kayıt dışı çalışmaya iten önemli sebeplerdendir. İşsizlik ödeneği alan çalışanlar da hem ödenekten faydalanmak hem de ek gelir elde etmek için kayıt dışı çalışmayı tercih edebilir. Bir çalışan, hayat şartlarının kendisini nasıl kayıt dışı çalışmaya zorladığını şöyle ifade etmektedir (<http://uidder.org>):

İşsizlik ödeneği alıyorum. Kira ödüyorum, kredi ödüyorum yani para yetmiyor. Daha önce tekstilde makineci olarak çalıştığım için Kartal'dan Avrupa yakasına gidip tekstilde yevmiye usulü, sigortasız çalışıyorum. Firmalara benim gibi sigortasız çalışmak isteyen kişileri ayarlayan bir aracı var. Hepimiz aracının bürosunda toplanıyoruz. Firmalar aracıya istediği elemanın özelliklerini söylüyor. Aracı da elindeki elemanların özelliklerine bakıp uygun fabrikalara bırakıyor. Bazen 200 kişinin çalıştığı büyük firmalarda bazen de küçük yerlerde çalışıyoruz.

Bir işçi (32 yaşında, erkek) sigortasız çalıştırılması ile ilgili bizimle şu bilgileri paylaşmıştır:

Araba yıkama işinde bir aydır çalışıyordum. Sigortamın yatıp yatmadığını öğrenmek için SGK'ya gittim. Sadece bir gün yatmışlar sigortamı. Bir ay çalıştım bir gün yatmışlar. İşyerine gidip tartıştım, işten çıktım. Tekstil firmasında üç yıl çalıştım. Onlar da üçbuçuk ay eksik yatmışlar sigortamı. İşe girişten üçbuçuk ay sonra başlatmışlar sigortamı. Doğalgaz tesisatı işinde (taşeron firmada) bir ay çalıştım, ana hatta. Onlar da sigortamı yatırmadı, oradan da çıktım. Benden sonra biri kaza geçirince herkesin sigortasını başlatmışlar. Boru düşmüş ayağına. Boru deyip geçme, 600 kilo var (Kişisel görüşme, 20 Mart 2019).

Metinden de anlaşıldığı gibi, işçilerin kayıt dışı çalıştırılması yaygın bir durum olarak görülebilmektedir. Yine ağır sağlık sorunlarına yol açan iş

kazalarından sonra işçinin sigortasının başlatılması, literatürde karşımıza çıkan önemli eleştiri konularından birisidir.

Taşeronlaşma da kayıt dışı istihdama yol açmaktadır. Yevmiye usulüyle ve sigortasız olarak çalıştırılan işçiler önemli hak kayıplarına uğramaktadır. Tuzla tersaneler bölgesinde çalışan bir işçi (43 yaşında, erkek) konuyla ilgili şu ifadeleri paylaşmıştır:

Tuzla tersanelerinde 3-4 yıl çalıştım (1999-2003 yılları arasında). 15 gün sigortam yatmış. O da 15 tane taşerona girmişimdir de o yüzden. İlk gün işe girişini yapıyorlar o kadar. Tabi sonradan öğrendim sigortasız çalıştırıldığımı. O zamanlar böyle şimdiki gibi düğmeye bastın mı sigorta dökümün önüne gelmiyordu. O zamanlar gidip SSK'dan sorgulayacaksınız, onda da bi dünya kuyruk vardı (Kişisel görüşme, 20 Mart 2019).

Yargıtay'ın yerleşik kararlarına göre sigorta primi ücrete dahildir. Primin eksik ödenmesi, işçinin ücretinin eksik ödenmesi anlamına gelmektedir. Çünkü eksik primler eksik emekli maaşı alınmasına sebep olmaktadır. Sigorta primlerinin tam olarak bildirimini (ödenmesi) yasal bir zorunluluk olmasına karşın, işveren bunu ticari bir tercih olarak görmektedir (Erdoğan, 2013).

Kayıt dışı istihdam küçük işletmelerde daha yaygın olarak görülmektedir. Bu tür işletmelerde genellikle işçiler yevmiyeli çalıştırılmakta, işçilerin ücretli izin ve tatil hakları bulunmamaktadır. Ayrıca günlük çalışma süreleri de 12 saati bulabilmektedir. Bir fırında çalışan işçi (25 yaşında, kadın), kayıt dışı çalıştığını şöyle ifade etmektedir:

13 aydır bu fırında kayıt dışı çalışıyorum. İşverenim sigortamı yatıramayacağını söyledi. Sabah 8.00' de işbaşı yapıyorum, akşam 7.30-8.00'e kadar çalışıyorum. Kasaya bakıyorum genelde. Sabahları paspasla temizlik yapıyorum. Pide siparişi verildiğinde harcımı hazırlıyorum. Yevmiyeli çalışıyorum. Günlüğüm 50 TL. Haftada bir gün izin kullanıyorum. Tabi çalışmadığım günün parasını almıyorum (Kişisel görüşme, 21 Mart 2019).

Ücretlerle ilgili kayıt dışı ödemeler veya kesintiler yapılabilmekte, işverenler ücretler üzerinden rant elde edebilmektedir. Kamu yararına çalışan bir vakıfta uzman pozisyonunda çalışan bir kişi (32 yaşında, erkek), projede belirlenen ücretin bir kısmını çalıştığı kuruma iade etme sürecini şöyle anlatmaktadır:

Uzman konumunda çalıştığım kurumda 5.600 lira alıyordum 1.000 lirasını geri ödüyordum. İşe girmeden önce böyle bir şart koydular. Kurumun Vakıf hesabına yatırıyordum parayı. İlk ay bi bağış fişi imzaladık. Ama sonraki aylarda bağış fişi imzalamadık. İnternet bankacılığında vakıf hesabına gönderiyordum parayı. İnternet bankacılığında gönderirken açıklamaya "bağış" yazmamı istediler. Ama

sonradan bir haksızlığa uğrarsam paramı geri alabileyim diye açıklama yazmadan gönderdim parayı. İki yıllık bir projeydi, iki yıl bu şekilde çalıştım. Proje bitince başka bir kurumda çalışmaya başladım. Tabi iki yıllık tazminatımı da istediler, açıklama yazmadan yine kuruma tazminatımı gönderdim (Kişisel görüşme, 3 Mart 2019).

Neoliberal uygulamalar ile ülkemizde çocuk emeği, vasıfsız ve ucuz işgücü olarak görülmekte, çocuklar korunmasız, güvencesiz bir şekilde çalışmak zorunda kalmaktadır (Disk/Genel-İş Sendikası, 2016, s. 5).

Türkiye’de kırdan kente göç ve tarım ekonomisinden sanayi ekonomisine geçiş süreci de kayıt dışı çocuk işçiliğinin artmasının nedenlerindedir. Sosyal desteklerden mahrum kalan ailelerde çocuklar ailenin gelir düzeyine katkıda bulunması için çalıştırılmakta, sokaklarda ve marjinal sektörlerde çalışan çocukların sayısı artmaktadır (<https://www.ilo.org>).

Ülkemizde sadece 15-17 yaş grubunda olan çocuk işçiler için güncel veriler bulunmaktadır. 15 yaşın altındaki ve tarım sektöründe mevsimlik işçi olarak çalışan çocuklara ilişkin resmi bir istatistik bulunmamaktadır. Ayrıca mesleki eğitim alan, turizm sektöründe uzun saatler çalıştırılan stajyer öğrenciler, çocuk işçi olarak kabul edilmemektedir (DİSK/Genel-İş, 2016, s. 4).

Ülkemizde 2012 yılından itibaren çocuk işçi sayısı artmıştır. 2012 yılında ülkemizde 15-17 yaş arasında 601 bin çocuk işçi varken 2016 yılında bu sayı 709 bine ulaşmıştır. Yani çocuk işçi sayısında %18’lik bir artış olmuştur (DİSK/Genel-İş, 2016, s. 4). TÜİK verilerine göre 2016 yılında 15-17 yaş arası çocuk işçilerin sayısı 708 bindir ve 558 bini kayıt dışı çalıştırılmakta olup sadece 150 bini sigortalıdır. Çocuk işçilerin %78’i kayıt dışı çalıştırılmaktadır. Yani her 10 çocuk işçinin 8’i kayıt dışı istihdam edilmektedir. İşverenlerin, çıraklığı ucuz işgücü olarak görmesi de çocuk işçilerin sayısını artırmaktadır (DİSK/Genel-İş, 2016, s. 6).

Ortadoğu’da meydana gelen savaşlar nedeniyle ülkemize gelen sığınmacıların yarısından fazlasını çocuklar oluşturmaktadır ve bu durum da kayıt dışı çalışan çocukların sayısını artırmaktadır (Eğilmez, 2018, s. 213).

İSİG Meclisi İş Cinayetleri Raporlarına göre, ülkemizde iş kazası nedeniyle ölen çocuk işçilerin sayısı her yıl artmaktadır. 2012 yılında 34 olan çocuk işçi ölümü 2016 yılında 56’ya, 2018’in ilk 10 ayında bu sayı 62’ye yükselmiştir. 2013 yılından 2018’in ilk 5 ayına kadar 319 çocuk işçinin

çalışmaktan kaynaklı olarak öldüğü İSİG Meclisince ifade edilmiştir (www.guvenlicalisma.org).

Özveri, ağır şartlar altında kayıt dışı çalıştırılan çocuk işçilerin, devletçe görmezlikten geldiğini şu cümlelerle ifade etmektedir (Özveri, 2015, s. 162):

...henüz daha on altı yaşında olan bir çocuk, hurdaya çıkmış gemilerin parçalanması işinde çalışırken yasa bu çocuğu görmüyorsa orada sistemin olması anlamını yitirmiştir. On altı yaşındaki bu çocuk gemilerin çelik gövdelerini oksijen kaynağı ile kesip söküyor, çelik gövdenin altındaki asbesti hiçbir koruyucu önlem almadan temizliyor, asbestin altındaki betonu kırıp taşıyor ve kimse onu görmüyorsa işçi sağlığı iş güvenliği sistemi kağıt üzerinde kalmıştır. On altı yaşındaki bu çocuk kendisi gibi, 16-17 yaşındaki çocuklarla birlikte bir uçak hangarını andıran yatakhane, ranzalarda yatıp kalkıyorlarsa, bu çocuklar aynı yatakhane, duvara açtıkları bir delikten pis suları akıtıyorlarsa, yattıkları yatak giydikleri elbise, geminin çeliği ile aynı renge bürünmüşse, sistem en azından kendisini sorgulamalıdır.

ILO verilerine göre, dünya genelinde, çalışan çocukların sayısı, 2000 yılından günümüze üçte bir oranında azalmış, 246 milyondan 168 milyona inmiştir. Çalışan çocukların yarısından fazlasının (85 milyon), tehlikeli işlerde çalıştığı ifade edilmektedir (<https://www.ilo.org>).

Çocuk işçiliği en fazla tarım sektöründe görülmektedir ve dünyada 98 milyon çocuğun (toplam çocuk işçilerin %59'u) bu sektörde istihdam edilmektedir. 54 milyon çocuk işçinin hizmet sektöründe, 12 milyon çocuk işçinin de sanayi sektöründe istihdam edildiği belirtilmiştir. Ancak bu işçilerin çoğunluğu kayıt dışı çalıştırılmaktadır (<https://www.ilo.org>).

Ortadoğu'da meydana gelen savaşlar nedeniyle ülkemize gelen mültecilerin de kayıt dışı çalışmayı artırdığı, mültecilerin riskli ortamlarda çok düşük ücretlerle çalıştığı bir çok araştırmada sıkça vurgulanmaktadır.

Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Konseyi, 1 Mart 2018 tarihi itibarıyla Türkiye'deki Suriyeli sığınmacı sayısını 3.540.648 olarak açıklamıştır. Bu sığınmacıların %9'u sığınmacı kamplarında, diğerleri de kampların dışında yerleşik durumdadır. Sığınmacıların %54'ü erkek, %46'sı kadındır. Avrupa Komisyonu da dünyada en yüksek göçmen kabul eden ülkenin Türkiye olduğunu ifade etmiştir (Eğilmez, 2018, s. 213).

Kayıt dışı çalışmaya razı olan sığınmacılar ülkemizde işsizliğin artmasına, rekabet nedeniyle ücretlerin düşmesine neden olmuştur (Eğilmez, 2018, s. 214).

İnşaat sektöründe göçmen ve mülteci işçilerin istihdam edilmesi daha kolay olarak görülmektedir. Çünkü bu sektörde vasıfsız işçi olarak, dil ve deneyim sahibi olunmadan çalışılabilmektedir. Bu nedenle inşaat sektöründe iş kazaları daha sık görülebilmektedir. Suriyeli mülteciler, ağır çalışma şartları altında gelir kazanmaya çalışmakta, iş kazası nedeniyle sakatlanan işçiler haklarını arayamamakta, uzuv kayıplarını kabullenmek zorunda kalmaktadırlar. Diyarbakır ili için yapılan bir çalışmadan hareketle, Suriyeli göçmenlerin de bu rekabete dahil olmalarının ücretlerin daha çok düşmesine ve kayıt dışı istihdamın, dolayısıyla İSİG uygulamalarında ihmallerin artmasına neden olacağı ifade edilebilir (Çınar, 2018, s. 125-135).

Yapılan bir diğer çalışmada da Suriyeli işçilerin talep edilmelerinin nedeninin daha düşük ücretlerle çalışmayı kabul etmeleri olduğu ifade edilmiştir. Suriyeli işçilerin günlük 20-30 TL ücretle çalıştığı gözlemlenmiştir. 2015 yılı verilerine göre, hafta tatili yapılmadan çalışıldığında dahi bu ücret düzeyi asgari ücretin altında kalmaktadır. Bu çalışmadan yapacağımız bir alıntı göçmen işçilerin, ne tür riskli durumlarla karşı karşıya kaldığını anlamamıza yardımcı olabilir (Lordoğlu & Aslan, 2016, s. 804):

Diyelim işçi çalışırken bir parmağını makineye kaptırdı. Bu iş kazasını bildirip başına iş açacağına, kalan dokuz parmağıyla çalışıp ekmeğini kazanmayı tercih ediyor. Ayrıca iş kazasının bilinmesi ne işverenin ne de işçinin işine geliyor. Böyle bir durumda işveren kaçak işçi çalıştırmaktan para cezası alacak işçi de kaçak çalışma suçundan ceza alacak veya en azından sınır dışı edilme tehdidi ile karşı karşıya kalacak.

Suriyeli mültecilerin kayıt dışı ve riskli ortamlarda çalıştığının devlet yetkililerince de bilindiği ancak hukuki bir işlem yapılmadı, göz yumulduğu ifade edilmektedir (Lordoğlu & Aslan, 2016, s. 805):

Bir keresinde Valilik işverenlerle yaptığı bir toplantıda şöyle bir telkinde bulunuldu: bu insanlar orada burada hırsızlık yapıp suça karışacaklarına kaçak çalışsınlar daha iyi. Yani kaçak çalışmalarına göz yumuluyor. Aynı şekilde işyeri denetimlerinde kaçak Suriyeli işçilere rastlansa da görmezlikten geliniyor. İşyerinde çalışan işçilerin % 30'a kadar olanlar Suriyeli ise göz yumuyoruz, cezai işlem uygulamıyoruz. Küçük çaplı işlerde, örneğin müstakil ev inşaatında çalışanların neredeyse tümü Suriyeli, çünkü bu tür işlerde götürü şeklinde inşaatın tümünü alıyorlar. Suriyelilerin kaçak çalışması sosyal huzursuzluk yaratıyor. Yerli işçiler bu konuda yazılı ihbarda bulunuyorlar. Birçok ihbar bize ALO 170 şikâyet hattıyla yapılıyor. Falan inşaatta kaçak işçi çalıştırılıyor şeklinde. İşimizi elimizden alıyorlar şeklinde şikâyette bulunuyorlar. Bu ihbarları yapanların çoğu yerli işçiler. Yaptıkları yazılı ihbarlarda veya bize yaptıkları başvurularda işverenler Suriyelileri çalıştırıyor, bize iş vermiyorlar diye sitem ediyorlar. Ama biz konuda hiçbir şey yapamıyoruz. Örneğin bir süre önce polis eşliğinde bölgede

yaptığımız işyeri denetlemeleri sırasında inşaatlarda kaçak çalışan üç yüze yakın Suriyeli tespit ettik. Üzerlerinde kimlik belgesi olmadığından onların hakkında veya işyeri hakkında hiçbir işlem yapamadık.

2.5. Uzun Süreli ve Baskıcı Çalışma

OECD üyesi ülkeler arasında en uzun çalışma süresine sahip ikinci ülke Türkiye'dir. Türkiye'nin ortalama çalışma saati 49,3'tür ve Kolombiya'dan sonra gelmektedir. Kolombiya'da ise ortalama çalışma süresi 50,1 saattir. OECD ülkelerinde ortalama çalışma süresi ise 40,4 saat olarak hesaplanmıştır. Türkiye'de tam zamanlı çalışanların %81,58'i 40 saatten fazla çalışmaktadır. Bu değer OECD ortalaması ise %63,95'tir. Ülkemizde haftada 50 saatin üzerinde çalışanların oranı ise %33,8'dir (Gürcanlı, 2018, s. 2008).

14 saati bulan mesailer ve kısa sürede çok iş yetiştirme baskısı ise özellikle inşaat sektöründe ölümlü iş kazalarının artmasına neden olmaktadır. Bir inşaat işçisi konuyla ilgili görüşleri şu şekildedir (Gül, 2018):

Beş metre sıvayı bitirmeye çalışan işçi, bir süre sonra güvenliği için kendine bağladığı halatı çıkarır. O işi yetiştirme amaçlı çalışır. Çünkü yevmiyeyi doğrultması gerekiyor. O halatla da rahat çalışması çok zor. Ve 2 bin lira yerine 4 bin almaya çalışan işçi o boşluklardan düşüp öleceğini düşünmüyor. İşverenin de işine geliyor bu durum çünkü o da bitirme derdinde.

CHP Emek Bürolarının yapmış olduğu çalışmaya göre, fazla çalışanların iş kazası geçirme riski %61 daha fazladır. Günde 12 saatten fazla çalışanların iş kazası geçirme riski %37, haftada 60 saatten fazla çalışanlarda ise %23 artmaktadır. 1990'lardan itibaren artan çalışma saatleri, 1999-2006 yılındaki ölümlü iş kazalarını %35.7 oranında artırmıştır (Öngel, 2017).

Çalışanların ve işletmenin dış görünümünden çalışma şartlarının ne derece kötü olduğu kolay fark edilmeyebilir. Aşağıdaki alıntı, ağır çalışma şartlarını, görünenin ötesini özetler niteliktedir (Arslan, İzci, & Özbey, 2019):

Özellikle mutfaklar o gösterilen en temiz, en güzel yüzleriyle kocaman gülücüklerle gezen insanlarla dolu değil bunu bir anlamalıyız. Aksine tüm gün koşan, ayaküstü yemek yiyen, bazen onu da yapamayan, ateşin başında ter döken ve servise yetişen, serviste müşteriyi memnun etmek adına su bile içemeyen insanlarla dolu; gerçek olan bu. 12 kişinin yapması gereken işi 6 kişi yapan ve aynı kaliteyle yapmaya mecbur edilen mutfak çalışanları var; hepimiz öncelikle bunu anlamalı ve ne yapabiliriz konuşmalıyız.

Uzun ve baskıcı çalışmanın, sağlığa olumsuz etkileriyle ilgili olarak bir işçi şunları ifade etmiştir (<https://www.evrensel.net>):

Uzun çalışma saatleri, zorunlu mesailer belimizi iyice büktü artık. En az ayda iki kere en küçük soğuk algınlığı bile bizi yataklara düşürmeye yetiyor. Sincan Organize’de bulunan fabrikamızda çalışma saatleri uzadıkça, mesailer arttıkça meslek hastalıkları da iş kazaları da artmaya başladı. Yaz gelince aklına tatil gelen işçiler artık yazın gelmesini istemiyor, çünkü yaz gelince işler artıyor ve üretimi artırmak için canımız burnumuzdan getiriliyor. Birçok arkadaşımız bazen günde 14 saate kadar çalışıyor. Bu yorgunluk kendimizi ertesi güne hazırlamamıza, dinlenmemize izin vermiyor. Ve kaçınılmaz elimiz kolumuz makineye sıkışıyor ya da baygın düşüp hastaneye yollanıyoruz.

Dünyanın her yerinde, işletmenin büyüklüğüne bağlı olmaksızın baskıcı, uzun süreli çalışmaya dair örnekler görülebilmektedir. Online alışveriş devi Amazon’un İngiltere Essex’daki deposunda 5 hafta boyunca işçi olarak çalışarak gözlem yapan Sunday Mirror’dan Alan Selby, bazı işçilerin haftada 55 saat çalıştırıldığını, 30 saniyede bir paketleme yapan işçilerin ayakta uyduklarını, zorlu çalışma koşullarına dayanamayan kimi işçilerin bayıldığını, uzun süre ayakta çalışan işçilerin dizlerinde sağlık problemlerin oluştuğunu ve buna rağmen çalışmaya devam ettiklerini aktarmıştır (<https://www.evrensel.net>). Amazon’la ilgili başka bir haberde ise, iş kazası nedeniyle yaralanan işçinin çalışmaya zorlandığı, işçilerin yaşanabilir düzeyin altında maaş ödemesi yapıldığı, işçilerin zaman hedeflerini tutturmak için çöp kutularına ve şişelere ihtiyaçlarını gidermek zorunda kaldıkları, molaların ve izin haklarının çok sınırlı olduğu ifade edilmektedir (<http://www.hurriyet.com.tr>).

Japonya’da ise 2015-2016 mali yılın için 1456 karoşi vakası tespit edilmiştir. Ancak sivil toplum örgütleri, kayıt dışı vakaların olduğunu ve bu sayının gerçeği yansıtmaktan uzak olduğunu ifade etmektedir. Meksika’da ise yıllık ücretli izinlerin yasal alt sınırı 10 günden daha azdır. Nijerya, Japonya ve Çin’de de yıllık ücretli izinlerle ilgili benzer uygulamalar bulunmaktadır. Örneğin Hindistan’da çalışma saatlerinin üst limiti bulunmamaktadır. Ücretli yıllık izinlerin de yasal bir alt sınırı bulunmamaktadır (<https://www.bbc.com>).

Uzun çalışma sürelerinin çalışanda yarattığı sağlık probleminin aksine, daha kısa süreli mesailer verimlilik ve çalışan sağlığı açısından daha faydalı olmaktadır. İsveç’te bir yaşlı bakımevinde yapılan çalışmaya göre, günlük 6 saat çalışan hemşire ve bakıcılar, daha az stres yaşamışlar ve kendilerini daha enerjik hissetmişlerdir. Göteborg’daki Toyota tesislerinde 6 saatlik çalışma süresi uygulandıktan sonra da çalışanların verimliliklerinin arttığı, iş streslerinin azaldığı tespit edilmiştir. Üstelik %25’lik bir kar artışı gerçekleşmiştir (Chirasello, 2015).

Ayrıca yapılan bir çalışmaya göre, kısa çalışma sürelerinin aksine, uzun çalışma sürelerinin alkol kullanımını artırdığı sonucuna varılmıştır (Virtanen vd., 2015).

2.6. “İşçi” Sağlığından “İş” Sağlığına

1970’li yıllarda uygun politik atmosferin ve sendikal hareketlerin güçlenmesinin etkisiyle “işçi sağlığı” kavramı ağırlıklı olarak kullanılmaktaydı. 1974 yılında çıkarılan “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü”, bu kavramın kullanılmasında önemli bir uzlaşmanın olduğunu göstermektedir. Ancak 2000’li yıllardan itibaren “işçi sağlığı” kavramı yerine genel olarak “iş sağlığı” kavramı kullanılmıştır. Mevzuatımızda iş sağlığı kavramı ilk olarak 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanununda kullanılmıştır (Özgümüş, 2013, s. 35).

Tanır’a göre terminolojideki bu değişim, çalışan herkesin işyerinde sağlık sorunu yaşayabileceği için, kapsamın genişletilmesi amacıyla yapılan bir değişimdir (Tanır, 2016, s. 1). Güranlı ise bir işin yapılması esnasında o işte çalışanların sağlığına odaklanılması açısından “işçi sağlığı” kavramını kullanmanın daha isabetli olduğunu belirtmiştir. Ayrıca AB metinlerindeki “İşte sağlık...” (Health and Safety at Work) anlamında kullanılan bu kavram, ILO ve ABD metinlerinde “İşle ilgili sağlık...” (Occupational Health and Safety) olarak kullanılmıştır. Kullanım açısından “işte sağlık” veya “işle ilgili sağlık” kavramlarıyla örtüştüğünden “işçi sağlığı” kavramının daha isabetli olduğu belirtilmektedir (Güranlı, 2016, s. 8-9).

ILO ve WHO, işçi sağlığı kavramının tanımı “bütün mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik hallerinin en üst düzeyde tutulması, sürdürülmesi ve geliştirilmesi çabaları” olarak yapmıştır. Yapılan tanımın çalışan merkezli olduğu açıkça görülebilmektedir. İşyerindeki sağlık ve güvenlik faaliyetlerinin öznesi olan işçinin ön planda tutulması bakımından “iş sağlığı” kavramı yerine “işçi sağlığı” veya “çalışan sağlığı” kavramını kullanmanın daha doğru olacağı ifade edilmektedir (Özgümüş, 2013, s. 35).

Topak’a göre “işçi sağlığı” kavramı yerine “iş sağlığı” kavramının kullanılmasının nedeni basit bir tarif değişikliği değildir. Bu değişikliğin arkasında sermaye ideolojisinin olduğunu savunmuştur. Emeğin, yeniden üretimi için korunması ilkesinden vazgeçilerek üretimin sürekliliğinin sağlanmasının hedeflendiğini belirtmiştir (Topak, 2014, s. 8).

Tarihsel süreç, emek ve sermaye ilişkilerinde kavramların belirleyici olduğunu ortaya koymuştur. Neoliberal dönemde işçilerin yararına yapılan yasal düzenlemelerde, kavramların sınıfsal bir temelden uzak tutulmasına özen gösterilmiştir. İşçileri olumsuz etkileyecek değişiklik istekleri de herkesin üzerinde uzlaşacağı pozitif kavramlar üzerinden dile getirilmiştir (günümüzde esnek çalışma modelinde olduğu gibi). İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin temel amacı işçiyi korumaktır. Konunun asıl öznesini gölgelememek adına “iş sağlığı ve iş güvenliği” kavramı yerine “işçi sağlığı ve iş güvenliği” kavramını kullanılması gerekmektedir (Özveri, 2015, s. 14-15).

Ayrıca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda, “çalışan” kavramı genel, kapsayıcı bir anlam verilerek kullanılmış, işçi- memur gibi bir ayırım yapılmamıştır. 6331 Kanununun kapsamı şöyle ifade edilmiştir (m. 2/1) : “*Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.*” Yani “işçi” kavramının çalışanların tamamını ifade etmediği gerekçesiyle “iş sağlığı” olarak kavramlaştırmak yerine “çalışan sağlığı” olarak da kapsayıcı bir isimlendirme yapılması mümkün olarak görülmektedir. Ayrıca sağlık, canlı varlıklar için bir kullanılan bir kavramdır. Amaç çalışanın sağlığını korumaksa, “iş sağlığı” gibi bir kavramlaştırmanın makul bir nitelendirme olmadığı söylenebilir.

Ancak bu tartışmalar sadece Türkiye’de yapılmamaktadır. Diğer ülkelerde de soruna emekten yana bakanlar ile sermayeden yana bakanlar arasında bu kavramlarla ilgili tartışma devam etmektedir. Thébaud Mony’e göre sözcükler tarafsız değildir. “İş sağlığı” ile “çalışan sağlığı” birbirinde farklı konuları ifade etmektedir. “İş sağlığı” kavramı güvenlik kurallarının ve düzenlemelerin tümünün nesnesidir. İnsan kusuruna, örgütsel veya teknik işleyişteki arızalara gönderme yapar. “Çalışan sağlığı” kavramı ise çalışma hayatına, alt üst ilişkilerine, bu ilişkilerin taraflarından olan kadınlara ve erkeklere gönderme yapar (Bilir, 2012).

2.7. Kaza mı Cinayet mi?

Kaza kavramının sözlük anlamı, istem dışı veya beklenilmeyen bir olay nedeniyle bir kimsenin, bir nesnenin veya bir aracın zarara uğramasıdır (<http://tdk.gov.tr>). Yani bir olayın kaza olarak ifade edilebilmesi için öngörülmez

ve önlenemez olması gerekmektedir. Alınması gereken tedbirlerin kanunlarla ve yönetmeliklerle açıkça düzenlenmesi, işyerinde meydana gelecek olayların öngörülebilir ve önlenebilir olmasının bir neticesidir (Kızılkaya, 2014).

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisinin 2015 yılında yayınladığı raporda iş kazalarının tamamının önlenebilir olduğu ifade edilmektedir (<http://www.guvenlicalisma.org>). 2017 yılında yayınlanan TMMOB oda raporunda da iş kazalarının tamamının öngörülebilir ve gerekli önlemlerin alınması durumunda engellenebilir olduğu belirtilmiştir. Raporda, yönetim sisteminin kurulması, mühendislik ve idari önlemlerin alınmasıyla kazaların tamamının önlenebileceği ifade edilmektedir.

Aydınlat'a göre bütün güvenlik önlemlerinin alınmasına rağmen kazalar olabilir; ancak önlem alınmadığı için meydana gelen olayları kaza olarak değerlendirmek hatalı olacaktır. Bu nedenle önlem alınmadığı için gerçekleşen işçi ölümlerini cinayet olarak kavramlaştırmak daha gerçekçi olabilir (Aydınlat, 2017).

Saymaz, İş Müfettiş Şeref Özcan'ın konuyla ilgili görüşlerini şöyle aktarmıştır (Saymaz, 2017, s. 113):

...Her senede küçük gerilimde 100 işçi hayatını kaybediyor. Elektrikten kaynaklı kazalar mutlak önlenebilir kazalardır. Topraklama yaparsınız, o işyerine kaçak akım rölesi kurarsanız, tedbir alınmış oluyor. Bunlar varsa o işyerinde ölüm beklemiyoruz. ... (Kaçak akım rölesi) 30 lira, 50 lira, 60 lira. Bir işyerine topraklama ve kaçak akım rölesi yapsak her yıl 100 işçiyi kurtarabiliriz. Bunun maliyeti işyeri başına 600 lira ise, işyeri sayılarıyla 350 milyon dolar. Bu sene bu parayı ayırdık mı biz? Hayır. Ne yaptık? İşverenin keyfine ya da teftişe bıraktık. 2017'de de 100 işçinin öleceğini biliyoruz. Buna iş kazası yerine iş cinayeti demek, birileri mutsuz olsa da doğru bir tanımdır.

Can ve arkadaşlarının, işyerinde gerçekleşen bir ölümle ilgili yaptığı çalışma bu aşamada aydınlatıcı olacaktır: Kadın çalışan, 35 yaşında, 2 çocukludur ve 6 aydır sigortasız olarak yufka ve unlu mamüller üreten bir işyerinde çalışmaktadır. Kadın çalışan hamur karıştırma makinesinin içine düşerek hayatını kaybetmiştir. Olay yeri incelemesinde, karıştırma makinesine ait emniyet tedbirleriyle ilgili herhangi bir uyarı yazısı görülmemiştir. Ayrıca makinede, durdurma tertibatlı kapak veya korkuluk olmadığı belirlenmiştir. İşveren birinci dereceden kusurlu bulunmuştur (Can, Bütün, Yılmaz, & Yücel Beyaztaş, 2009).

Yasalarda belirtilen bir takım basit tedbirlerin pratikte yeterince uygulanmıyor olması, iş kazalarına yol açan faktörlerin başında gelmektedir. En temel güvenlik tedbirlerinin alınmamasının neticesi öngörülebildiğinden bu ve benzeri vakalar “iş cinayeti” olarak kavramlaştırılabilir. İş kazaları nedeniyle gerçekleşen ölümlerin, doğal bir sonuç olarak değerlendirilmesi ve önlenemez olarak görülmesi çağdaş bir anlayıştan çok uzaktır (Can vd., 2009).

Kişisel hatalardan kaynaklı olabilecek kazaları önleyecek bir sistemi kurmak da işverenin yasal yükümlülüğüdür. Sağlık ve güvenlik alanı, inisiyatifte bırakılmayacak kadar önemlidir. Bu nedenle iş kazalarında işçiyi birinci dereceden kusurlu gören anlayışın terk edilmesi, iş kazalarının önlenmesinin birincil koşulu olarak görülebilir.

Bir iş kazası nedeniyle beyin travması geçiren, iş kazası sonrasında işsiz kalan ve psikolojik tedavi gören bir işçi şunları söylemiştir (Duran, 2018): “Bu başımıza gelenler kaza değil, iş cinayeti. Çünkü proje sahipleri en ufak güvenlik önlemlerini bile maliyet artacak diye almıyor.”

İş kazalarıyla ilgili yapılan yargılamalarla ilgili de önemli eleştiriler getirilmektedir. İşyerlerinde gerçekleşen ölüm vakaları ülkemizde ve dünyada genel olarak kaza olarak değerlendirilmiş ve yargılamalar ağırlıklı olarak “taksirle adam öldürme” suçu ile yapılmıştır. Yaygın bir durum olmasa da son yıllarda ABD ve Kıta Avrupa’sında kasten veya olası kasta dayalı adam öldürme suçlamalarıyla yargılamalar yapılmaya başlamıştır. 1980’li yıllarda işyerinde meydana gelen ölümleri cinayet olarak kavramlaştırma eğilimleri artmış, işveren vekilleri ya da ara kademe yöneticilerinin ötesine geçerek üst düzey yöneticilerin de yargılandığı davalar görülmeye başlamıştır (Özveri, 2015, s. 154).

Yargılamalarda üzerlerinde durulan “taksir”, “bilinçli taksir” ve “kasıt” kavramlarının da tanımını yapmak faydalı olabilir. Türk Ceza Kanununda taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın, suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmıştır (m.22). Ancak ülkemizdeki çoğu ölümlü iş kazalarında görüldüğü gibi, neticesi öngörülen olaylar nedeniyle işçiler hayatlarını kaybetmektedir.

Türk Ceza Kanununda bilinçli taksir, kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halidir. Bu durumda da taksirli

suça ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılır (m.22). Yani taksir durumunda sonucun öngörülmemesi, bilinçli taksirde ise sonucun öngörülmesi ve öngörülen neticenin istenmemesi durumu vardır. Bu nedenle ölümlü iş kazalarında yargılamaların “taksirle adam öldürme” suçu ile yapılması, insan hayatının kutsallığı karşısında hafif kalabilmektedir.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'ne (m.45/1) göre iş kazası veya meslek hastalığı, işverenin kastıyla oluşmuşsa işveren Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı sorumlu olur. “Kasıt” kavramı bu yönetmelik maddesinde şöyle tanımlanmıştır: “iş kazası veya meslek hastalığına, işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması hâli.”

İşverenin, İKMH ile ilgili mevzuat hükümlerine uymaması nedeniyle iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelirse işveren Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı sorumlu olur (m.45/2). Bu sorumluluğun tespitinde “kaçınılmazlık” ilkesi dikkate alınmaktadır. Kaçınılmazlık, işverenin mümkün olan tüm bilimsel ve teknik kurallar dahilinde gereken önlemleri almasına rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesidir. Eğer işveren, gerekli önlemleri almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilmesi mümkün değildir (m.45/3).

İKMH, üçüncü bir kişinin kusurundan kaynaklı olarak da meydana gelebilir. Bu durumda sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılacak ödemelerle, bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye tutarının yarısı, üçüncü kişilere ve kusuru bulunması durumunda bunları çalıştıranlara rücu edilmektedir (m.45/4). Üçüncü bir kişinin kastıyla malül veya vazife malülü olan sigortalı için bağlanacak aylığın başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere rücu edilir (m.45/5).

2.8. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanının Denetimi

İşçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili çıkarılan düzenlemelere uyulmaması ve devlet tarafından gerekli denetimlerin yapılmaması literatürde sıkça vurgulanan bir konudur. Eğilmez'e göre toplumun mevzuata karşı kayıtsızlığı, toplumu yönetenlerin kendi çıkardıkları yasalara uymamasından kaynaklanmaktadır (Eğilmez, 2018, s. 207).

İş güvenliği uzman sayısının azlığı da İSİG alanını olumsuz etkilemektedir. Türkiye'de “tehlikeli” ve “çok tehlikeli” statüsünde 600 bin işyeri

bulunmasına karşın, iş güvenliği uzmanı sayısının bu işyerlerinin denetimi için yeterli olmadığı, bu işyerlerinin ancak 10 bininde teftiş yapıldığı ifade edilmektedir. Oysa ILO standartlarına göre 20 bin çalışana bir müfettişin düşmesi gerekmektedir. Ülkemizde ise toplamda 2 bin müfettiş kadrosu bulunmaktadır (Şimşek, 2018).

İSİG alanının Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinde piyasalaşması da önemli bir sorun olarak görülmektedir. İş güvenliği uzmanlarının mesleki bağımsızlıklarının bulunmaması İSİG alanını olumsuz etkilemektedir. Taşkiran'ın yaptığı çalışmaya göre, İSİG uzmanları işsizlik kaygısı yaşamakta, baskı altında çalışmakta, mesleklerinin gereklerini yerine getirmekte birtakım sorunlar yaşamakta, işlerine yabancılaşmaktadırlar. Yani iş güvenliği uzmanlarının yaptırım gücü çok sınırlıdır. Bu sonuca göre, işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının verimliliğinin önemli ölçüde işverenin inisiyatifinde olduğu ifade edilebilir. OSGB'ye bağlı çalışan B sınıfı bir uzman (34 yaşında- erkek), İSİG uygulamalarını yerine getirme konusunda yaşadığı problemleri şu cümlelerle ifade etmektedir (Taşkiran, 2016, s. 1763):

İşverene kişisel koruyucu donanımlar ya da teknik eksikliklerle ilgili bildirim yaparken akla karayı seçiyorum. Maliyetleriyle birlikte belirtiyorum özellikle ki çok maliyetli olmayanlar yapılsın, itiraz gelmesin diye. Ama genellikle işverenler öteliyorlar. Benim eksiklik belirttiğim alanlarda şimdiye kadar bir iş kazasının olmaması da onları beni ikna etme konusunda cesaretlendiriyor sanırım. Bir şey olmaz cümlesini duymaktan yoruldum.

Gül tarafından inşaat işçileriyle ilgili yapılan röportaj da durumun vehametini özetler niteliktedir (Gül, 2018):

"Ben çalıştığım şantiyelerde ölümlere şahit oldum. Denetim yok. İş güvenliği uzmanımız var ama patrona bağlı çalışıyor. İş güvenliği uzmanından şantiye güvenliğini almasını istediğimizde, 'Para aldığım adamı nereye şikayet edebilirim?' diyor."

İş müfettişi Şeref Özcan, Devletin teftiş uygulamasıyla ilgili şu ifadeleri paylaşmıştır (Saymaz, 2017, s. 110):

Devletin teftiş uygulamasında sorun var. Şimdi, işyerlerindeki noksanlıkları açığa çıkarıp süre verdik, yaptırım uyguladık ve çıktık diyelim. O an için düzelttik. Ertesi gün ne olacağının kontrolü yok. O yüzden pek çok önlem, müfettişten sonra bozulabilir. Önlemin denetimi nasıl olacak? Sonra teftiş ne zaman olursa, iki yıl, üç yıl sonra... Bir, böyle bir sorun var.

Giresun'da çalışan bir inşaat işçisi (44 yaşında, erkek) ise işyeri teftişleriyle ilgili olarak şu bilgileri paylaşmıştır:

“Denetimden önce işverenlerin haberi oluyor zaten. O da ona göre hazırlık yapıyor. Patron benim yanımda telefonla konuştu. Filanca gün yemek yiyelim demiş gelecek kişi. Yani şu gün geleceğim, ona göre hazırlığını yap diyor.” (Kişisel görüşme, 03 Mayıs 2019).

İş kazası haberleriyle gündeme gelen HABAŞ Demir Çelik Fabrikasındaki denetimin eksiklikleriyle ilgili olarak işçiler şu ifadeleri paylaşmışlardır (Ud, 2017):

Fabrikada olan iş kazalarında olay yerindeki suç teşkil edecek deliller hemen yok ediliyor. Teknik emniyetçiler tarafından çekilen fotoğraflar gelen müfettişlere gösteriliyor. Müfettişler olay yerine götürülüyor. İş kazası geçiren işçi sakat kalıp maluliyet isterse üzerinde baskı uygulamaya başlıyorlar. Fabrikada iş güvenliği sadece uyarı ve ikaz levhalarından ibaret. Üretim hızlı ve seri bir şekilde gittiği için gerekli bakımlar yapılamıyor ve sürekli kazalar oluyor. Örneğin vinç 25 metreden aşağıya düşüyor, müfettiş, ‘çalışır’ diyor hâlbuki vincin her tarafı dökülüyor. Gelen denetimciler fabrikayı gezmek ve işçileri görmek yerine patronla görüşüyor.

Ancak İSİG önlemlerine uyulmamasının da görünürde çok karşılığının bulunmadığı söylenebilir. Uluslararası bir otomobil lastiği firmasının Giresun Ana Bayisinde çalışan bir işçi (40 yaşında, erkek) iş güvenliğiyle ilgili şunları söylemiştir:

Yüzden fazla çalışanı olan firmalarda işçinin güvenliğine önem veriyorlar, eldiveni ayakkabıyı veriyorlar. Ama sanayideki çoğu işveren iş güvenliği malzemelerini almaz. Ama denetleme olsun da bak, alıyor mu almıyor mu? Ama devlet de doğru düzgün denetleme yapmıyor. Kim suçlu? Herkes suçlu. İşçi de işveren de devlet de suçlu. Denetimciler her geldiğinde şurada şu olsun burada bu olsun diyor. Ya sonra? Düzeltiyor mu? Yine giymedim, bir şey yaptılar mı? Hayır. Şu eldiveni bile bana almayan işverene ben ne diyeyim şimdi? Şu eldiveni bile biz kendi cebimizden alıyoruz. Duvarlarda bir sürü iş güvenliği tabelası var. Tabela asmakla iş bitiyor mu? Avrupa birliğine girmeyene kadar da hiçbir şey düzelmez (Kişisel görüşme, 03 Mart 2019).

2.9. Resmi İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Verilerine Yönelik Eleştiriler

Türkiye'nin ölümlü iş kazalarında dünya ülkeleri arasında üçüncü olduğu haberleriyle ilgili olarak ILO 18 Nisan 2015 tarihinde resmi sitesinde bir açıklama yapmıştır. Bazı ülkelerin sayısal veri paylaşmaması veya kısmi veri paylaşması nedeniyle dünya ölçeğinde bu konuda ciddi bir karşılaştırma yapılamayacağı

belirtilmiştir. Yani ILO veri tabanları, çeşitli nedenlerden dolayı tüm ülkeleri kapsamamaktadır (<http://www.ilo.org>).

SGK istatistiklerinin elde edilmiş yöntemlerinde yıllara göre farklılıklar bulunması sağlıklı bir genel bakış açısı elde edilmesini zorlaştırabilmektedir. Örneğin, 2012 ve öncesi yıllarda iş kazası geçiren sigortalı sayıları, ödemesi yapıp kapatılan iş kazası vaka sayıları esas alınarak hesaplanmaktaydı. 2013 yılından sora ise iş kazalarının bildirim, iş kazası bildirim formuyla elektronik ortamda alınmaya başlanmıştır. Bu duruma bağlı daha fazla sayıda iş kazası, resmi verilere yansımıştır (Taşkiran, 2016, s. 1749).

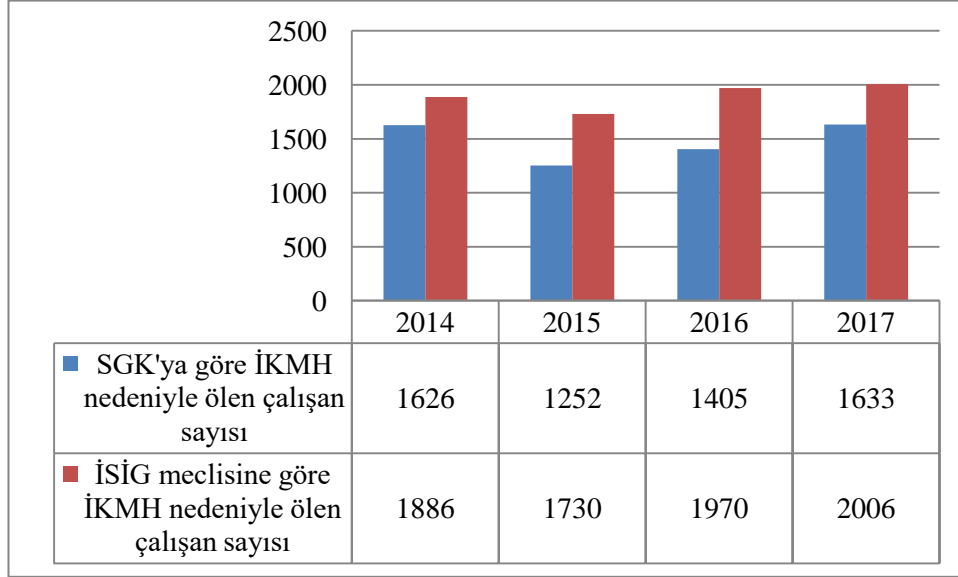
SGK'nın iş kazası ve meslek hastalıkları verilerine tüm çalışanların dahil edilmemesi de önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. SGK verileri sadece 5510 sayılı Kanunun 4-1/a maddesi kapsamındaki aktif sigortalılar içindeki zorunlu sigortalıları kapsamaktadır. Bu nedenle SGK verilerinin iş kazası ve meslek hastalıklarındaki gerçek durumu yansıtmadığı söylenebilir (TMMOB, 2018, s. 30).

Ülkemizde kayıt dışı istihdam oranının oldukça fazla olması da İKMH istatistiklerinin gerçeği yansıtmaktan uzak olmasına neden olmaktadır. Örneğin SGK verilerine göre 2017 yılındaki kayıt dışın istihdam oranı %33,97'dir. Yani, istihdam edilenlerin %33,97'sinin geçirdiği iş kazaları, istatistiklere yansımamaktadır. Bu boyuttaki kayıt dışı istihdam oranının, iş kazası ve meslek hastalıklarıyla ilgili objektif bir değerlendirmenin yapılmasını önemli ölçüde engellediği söylenebilir.

SGK'nın iş kazası ve meslek hastalıklarıyla ilgili verilerin yetersiz olduğu eleştirisinden hareketle iki özel girişim bu veri boşluğunu doldurmak için çaba harcamaktadır. Bunlar İstanbul İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi ile 2014 yılından itibaren İş Cinayetleri Almanağı yayınlayan 1 Umut Vakfı'dır (Dertli, 2018, s. 4).

Grafik 1'e göre İSİG Meclisinin elde ettiği iş cinayeti verileriyle SGK'nın istatistikleri arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. SGK istatistiklerine göre 2014 yılında 1626 işçi iş kazası nedeniyle hayatını kaybetmişken İSİG Meclisine göre bu sayı 1886'dır. İki veri arasındaki fark 260'tır. Bu fark oranı 2015 yılında

478'e, 2016 yılında 565'e, 2017 yılında 373'tür. Ancak İSİG Meclisi bu sayıları "en az" olarak ifade etmektedir.



Grafik 1. SGK ve İSİG Meclisinin İKMİH Verilerinin Karşılaştırması

Kaynak: SGK, İstatistik Yıllıkları, Nisan 2019; <http://www.guvenlicalisma.org>

İSİG Meclisinin İKMİH nedenli ölüm verilerinin SGK verilerinden çok fazla olmasının bir nedeni, İSİG Meclisinin, çalışmaktan kaynaklı tüm ölümleri veri olarak kabul etmesidir. Oysa SGK istatistiklerine sadece 4-1/a kapsamındaki aktif sigortalılar dahil edilmiştir. SGK verilerine sadece 4-1/a kapsamındaki sigortalıların dahil edilmesi, genel bir bakış açısını zorlaştırdığından önemli bir problem olarak değerlendirilebilir.

Ülkemizde iş kazası ve meslek hastalıklarının gerçek boyutunun anlaşılabilmesi için SGK istatistiklerine tüm çalışanların dahil edilmesi gerekmektedir (Dertli, 2018, s. 4).

SGK verilerinde diğer bir dikkat çeken husus, 50'nin altında çalışanı olan küçük işletmelerle (X grubu), 50'nin üzerinde çalışanı olan işletmelere (Y grubu) ait iş kazası-ölüm sayılarındaki orantısızlıktır. 2016 SGK verilerine göre iş kazası nedeniyle en fazla ölüm, 50'nin altında çalışanı olan işletmelerde (X grubu) meydana gelmiştir. Tablo 2'de görüldüğü üzere, Türkiye'deki 4-1/a'lı çalışanların %59'u X grubu işletmelerinde istihdam edilmektedir. İş kazası nedenli ölüm sayısı ile çalışan sayısı bu anlamda paralellik bulunmaktadır.

Dikkat çeken husus kaza sayısındadır. 2016 yılı verilerine göre, 50'nin altında çalışanı olan işletmelerdeki istihdam oranı %59 olmasına rağmen iş kazası

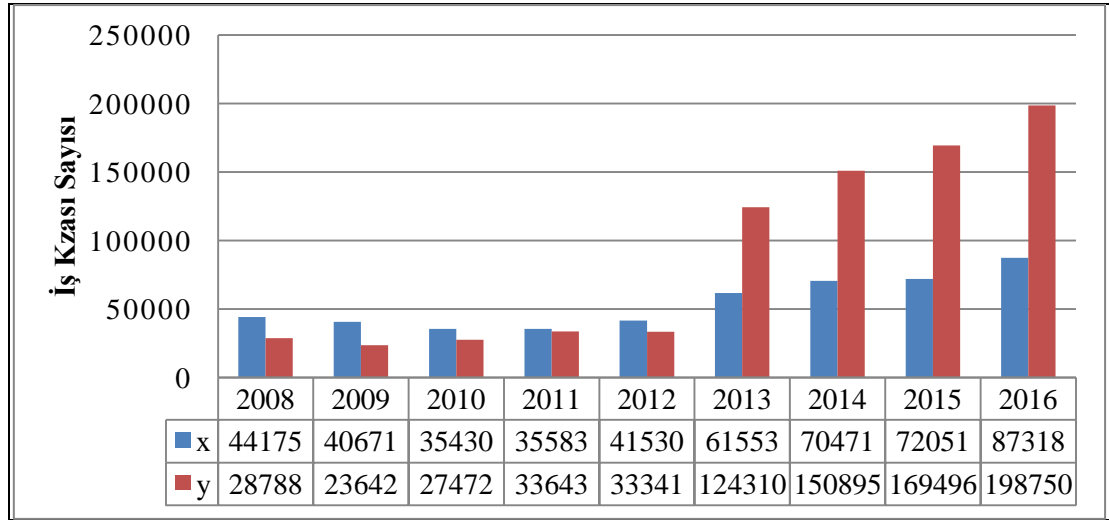
sayısı Y grubuna göre daha azdır. İş kazalarının %31'i X grubunda, %69'u Y grubunda gerçekleşmiştir. Bu durum X grubu işletmelerinde meydana gelen iş kazalarının bildirilmediği anlamına gelebilir.

Tablo 2. X ve Y grubunda iş kazası ve çalışan sayısı verileri (4-1/a)

Yıl: 2016	İş kazasından ölen çalışan sayısı	İş kazası sayısı	Çalışan Sayısı
50'nin altında çalışanı olan işletmeler altı (X grubu)	855 (%61)	87.318 (%31)	8.092.958 (%59)
50'nin üstünde çalışanı olan işletmeler (Y Grubu)	550 (%39)	19.8750 (%69)	5.684.246 (%41)

Kaynak: SGK, İstatistik Yıllıkları, Nisan 2019

Grafik 2'ye göre 2008-2012 yılları arasında iş kazaları X grubunda daha fazla iken, 2013 yılı ve sonrasında Y grubundaki iş kazası sayıları, X grubundaki iş kazalarının iki katından fazla sayıda gerçekleşmiştir. Ölüm sayısının ve çalışan sayısının X grubunda daha fazla olmasına rağmen daha az iş kazasının meydana gelmesi çelişkili bir durumdur.



Grafik 2. X ve Y Grubu İşletmelerinde İş Kazaları (4-1/a)

Kaynak: SGK, İstatistik Yıllıkları, Nisan 2019

İşçi ölümlerinin en fazla 50'nin altında çalışanı olan işletmelerde (X grubu) meydana gelmesine karşın, X grubu işletmeler için iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğunun 2020 yılına ertelenmesi, vahim tablonun devam edeceği anlamına gelebilir.

SGK istatistiklerinde bazı iller için 2012 yılına ait hiçbir iş kazası verisi bulunmamaktadır. Örneği SGK istatistiklerine göre 2012 yılında Çorum, Hakkari ve Iğdır illerinde hiç iş kazası meydana gelmemiştir. Aynı yılda Çorum'da aktif

sigortalı çalışan (4-1/a) sayısı 104.910, Hakkari’de 31.140, Iğdır’da 25.748’dir. Oysa bir sonraki yıl Çorum’da toplam 475 iş kazası, 2014 yılında 558, 2015’te 680, 2016’da 902 iş kazası meydana gelmiştir. En az sigortalının (4-1/a) bulunduğu Bayburt ilinde dahi 2012 yılında 41 iş kazası kayıtlara geçmiştir. Çorum’un aktif sigortalı çalışan sayısı bakımından 81 il içerisinde 35. sırada olmasına karşın SGK’nın 2012 yılına ait istatistiklerinde hiç iş kazası verisi bulunmaması iş kazalarının bildirilmediği anlamına gelmektedir (<http://www.sgk.gov.tr>). İnternet üzerinden kısa bir araştırma yapıldığında dahi 2012 yılında Çorum’da gerçekleşen iş kazaları haberlerine ulaşabilmektedir. Bu durum, iş kazalarının bildiriminde ciddi sorunlar olduğunu göstermektedir.

Ülkemizde meslek hastalığına ait resmi verilerin gerçek durumu yansıtmaktan uzak olduğu ifade edilmektedir. Meslek hastalıklarının tanısının konulması ve bildirilmesi aşamasında önemli eksiklikler bulunmaktadır. Yapılan çalışmalara göre meslek hastalığı sayısı istihdamın binde 4-12 arasında olmalıdır. Oysa 2011 yılında 23.678 sigortalı çalışan içerisinde sadece 697 meslek hastalığı resmi istatistiklere yansımıştır (Akarsu vd., 2013, s. 12).

Tablo 3. Meslek Hastalığı Verileri (2007-2017) (4-1/a)

Yıl	Erkek	Kadın
2007	1	0
2008	1	0
2009	0	0
2010	10	0
2011	10	0
2012	1	0
2013	0	0
2014	0	0
2015	0	0
2016	0	0
2017	0	0

Kaynak: SGK, İstatistik Yıllıkları, Nisan 2019

ILO verilerine göre meslek hastalıkları nedeniyle gerçekleşen ölümler, iş kazası nedeni ölümlerin 5-6 katı düzeyindedir (İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi, 2015, s. 10). SGK’nın 2016 yılı verilerine göre 1.405 işçinin iş kazası nedeniyle hayatını kaybettiği düşünülürse, 2016 yılında en az 7.025 kişinin

meslek hastalığına bağlı olarak hayatını kaybetmesi beklenebilir. Oysa 2017 yılında meslek hastalığı nedeni ölüm sayısı (Tablo 3) SGK'ya göre sıfır (0)'dır (<http://www.sgk.gov.tr>).

Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi İş ve Meslek Hastalıkları Bilim Dalı Başkanı Prof. Dr. İbrahim Akkurt'a göre, meslek hastalıkları konusunda doktorların yetersiz bilgiye sahip olması, yanlış teşhis konulmasına neden olmaktadır. Bu durum da meslek hastalığına yakalanan işçilerin tespitini zorlaştırmaktadır (www.sabah.com.tr). Ayrıca meslek hastalıklarının etkileri yıllar sonra da ortaya çıkabildiğinden birçok kişiye bu nedenle meslek hastalığı tanısı konulmadığı kabul edilmektedir (Fişek, 2015).

2.10. 1 Mayıs'ta İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Ülkemizde 1 Mayıs, 2009 yılından itibaren resmi tatil olarak "Emek ve Dayanışma Günü" olarak kutlanmaktadır. Özel sektör, ancak rızasını almak ve yevmiyesini ödemek koşuluyla bu tarihte işçi çalıştırabilir. 4857 sayılı Kanuna göre işçi, çalışmasa dahi bu tarihteki yevmiyesini tam olarak alır. İşçinin bu tarihte çalışması durumunda ise işveren iki günlük yevmiyesini ödemek zorundadır. Yani bu tarihte işçi çalıştırmak yasak olmamakla birlikte işveren ücretini ödemekle yükümlü tutulmuştur (Tezel, 2014).

Bu yasal düzenlemelere karşın özel sektörde işçilerin 1 Mayıs'ta tatil hakkını kullanamadıkları ifade edilebilir. Giresun'da 1 Mayıs günü bir kamu binası inşaatında çalışan taşeron firma işçisi (46 yaşında, erkek), 1 Mayıs'ta neden çalıştığını şöyle ifade etmektedir:

"İşçiyi düşünen mi var? Bize gel diyorlar geliyoruz. Çalışmak zorundayız. Paraya ihtiyacımız var. Ben çalışsam çoluğum çocuğum ne yer? Aylıklı değiliz ki biz, yevmiyeciyiz." (Kişisel görüşme, 1 Mayıs 2018).

İşçinin ifadesinden anlaşılacağı üzere, 1 Mayısta işçi çalıştırmanın ilk şartı olan "rıza" kavramının bu örnekte bir geçerliliği bulunmamakta, işçi, rızası olmadan çalıştırılmaktadır. Ayrıca 1 Mayıs'ta çalıştırılan işçilere yevmiyesinin 2 katının ödenip ödenmediğinin de araştırılması gerekmektedir.

Bir şirkete bağlı olmadan çalışan özel inşaat işçisi (49 yaşında, erkek), geçim kaygısı nedeniyle 1 Mayıs'ta tatil hakkını kullanamadığını, hatta hafta tatilini de genellikle kullanamadığını ifade etmektedir:

Bana bir aylık ücretimi versinler, 1 Mayıs'ta buradan merkeze kadar bayrak sallayarak gideyim. Yedi nüfusa bakıyorum ben. Çalışmasam onlar aç kalır. Bileğimden başka gelirim yok. Hafta tatilimiz yok. 15 günde bir gün, ayda bir gün belki dinleniriz. Çoluğu çocuğu 600 km ötede (Ağrı'da) bırakmışım. Evim barkım orada ben burada. Giresun'a Ordu'ya inşaat işçileri hep doğudan gelir zaten (Kişisel görüşme, 1 Mayıs 2018).

En basit önlemlerin dahi alınmaması nedeniyle ülkemizde her yıl binlerce çalışan hayatını kaybetmektedir. İnşaat sektörü, ölümlü iş kazalarında ilk sırada olmaktadır. Bu nedenle işçi bayramı olan 1 Mayıs 2018 tarihinde, Giresun ilinde 13.30 ile 18.30 saatleri arasında faaliyet olan inşaat alanlarında beş saatlik gözlem yapıldı. Bu gözlemlerde amaç, kaç inşaat işçisinde temel güvenlik ekipmanlarından olan baret ve ikaz yeleğinin birlikte bulunup bulunmadığının tespit edilmesidir.

SGK'nın Giresun iliyle ilgili en güncel iş kazası verileri 2017 yılına aittir. SGK'nın verilerine göre 2017 yılında Giresun'da 4.218 iş kazası gerçekleşmiştir. İş kazası geçiren çalışanların (4-1/a) 184'ü kadın, 4.034'ü erkektir. İş kazası nedeniyle 2017 yılında 5 erkek çalışan (4-1/a) hayatını kaybetmiştir (<http://www.sgk.gov.tr>).

Baret (güvenlik şapkası), çalışana kaza anında darbelere, cisim düşmelerine ve elektrik çarpmalarına karşı korumaktadır (<https://www.ismont.com.tr>). Hürriyet'in 30.05.2014 tarihli haberine göre, üçüncü kattan kafa üstü düşen bir inşaat işçisi (26), baret kullanması sayesinde hayatta kalmıştır (<http://www.hurriyet.com.tr>). Tekirdağ'da başka bir inşaat işçinin (18 yaşında) kafasına demir düşmüş ve bareti hayatını kurtarmıştır (<http://www.milliyet.com.tr>). Yine Tekirdağ'da 18 yaşında bir işçinin başına 3'üncü kattan kalas düşmüş ve baret sayesinde hayatta kalabilmiştir (<http://ajanstekirdag.com>). İkaz yeleği de çalışanın ve kazazedenin farkedilmesini sağladığı için ölümlü iş kazalarının önlenmesindeki etkisi büyüktür.

Gözlem sonucunda 1 Mayıs 2018' de, 13.30-18.30 saatleri arasında 36 inşaat alanında faaliyet olduğu tespit edilebildi (Tablo 4). Bu faaliyet alanlarından 6'sı kamu binası inşaatı, 30'u özel bina inşaatıdır. Toplamda 155 inşaat işçisi çalışırken gözlemlendi. 155 işçinin 62'si kamu binası inşaatında, 93'ü özel bina inşaatında çalışmaktadır. 155 işçinin sadece 27'sinde (%17'sinde) baret ve ikaz yeleği birlikte bulunmaktadır. Bu iki iş güvenliği ekipmanı bulunan işçilerin tamamı kamu binası inşaatında çalışan işçilerdir. Yani kamu binası inşaatında

çalışan 62 işçinin 27'sinde baret ve ikaz yeleği birlikte bulunmaktadır. Özel bina inşaatında çalışan hiçbir işçide baret ve ikaz yeleği birlikte bulunmamaktadır.

Tablo 4. Baret ve İkaz Yeleği Kullanımı (1 Mayıs 2018)

İnşaat Alanı	İşçi Sayısı	Baret ve İkaz Yeleği Olan İşçi Sayısı	Bareti Olmayan İşçi Sayısı	İkaz Yeleği Olmayan İşçi Sayısı
Özel İnşaat	25	93	0	86
Kamu İnşaatı	6	62	27	22
Toplam	31	155	27	108

Bareti olmayan işçi sayısı kamu binası inşaatında 32 (%51,6), özel bina inşaatında 90'dır (%96,8). Genel olarak da 155 inşaat işçisinin 122'sinde baret bulunmamaktadır. Yani bareti bulunmayan tüm işçilerin oranı %78,7'dir. İkaz yeleği kamu inşaatında çalışan işçilerden 22'sinde (%35,5'inde) bulunmamakta, özel bina inşaatı işçilerinden 86'sında (%92,5'inde) bulunmamaktadır.

Belirtmek gerekir ki, 1 Mayıs'ta bir faaliyet bulunmayan inşaat alanlarının genelinde daha sonraki tarihlerde de çalışan işçiler tespit edilememiştir. Yani 1 Mayıs'ta faaliyetin bulunmaması işçi bayramı nedeniyle değil, başka sebeplerden kaynaklanabilir. Ayrıca doğrusal bir güzergah üzerinde gözlem yapıldığı için şehrin diğer bölgelerindeki inşaat alanlarının durumu bilinmemektedir.

1 Mayıs 2018 tarihinde yaptığımız gözlemlere dayalı olarak, İSİG önlemlerine aykırılığın istisnai değil, yaygın bir durum olduğu söylenebilir. Kamu binası inşaatlarında dahi İSİG önlemlerine yeterince önem verilmemesi endişe vericidir. Ayrıca işçi bayramında kamu çalışanlarına 1 günlük tatil hakkı verilirken, kamu binalarının inşasında çalışan taşeron firma işçilerine 1 günlük tatil hakkı verilmemesi son derece üzücüdür.

İSİG alanındaki sorumluluk tüm paydaşlar tarafından paylaşılmalıdır. İSİG kültürünün oluşması, tüm tarafların sürece etkin olarak katkı ve katılım sağlamasıyla mümkündür. Bu amaçla toplumun tüm kesimlerini kapsayacak bir yaklaşım gereklidir (Özcan, 2015).

Çalışanlar, İSİG önlemlerine uymamanın ne gibi sonuçlar doğuracağını bilmeli, tehlikeleri öngörebilmeli, önlemini alabilmelidir. Çalışanlar hem

kendisinin, hem de çalışma arkadaşlarının sağlık ve güvenliğinden sorumlu olduğunu bilmelidir. Buna iş güvenliği kültürü denilmektedir (Fişek, 2018a, s. 3).

İş güvenliği ekipmanlarının kullanımı, çalışanların tercihinin bırakılmamalıdır. Aksi takdirde hayati riskleri önlemesi açısından çok önemli olan güvenlik ekipmanları, keyfi gerekçelerle devre dışı bırakılabilir, kullanılmayabilir. Daha da önemlisi, çalışan, kendi nam ve hesabına dahi çalışırken, İSİG önlemlerini, dayatma olmaksızın kendisi alabilmelidir. Bunun için de İSİG eğitimleri, yaşam boyu verilmelidir. 1 Mayıs'ta, bir şirkete bağlı olmadan çalışan bir özel inşaat işçisi (26 yaşında, erkek), baretini, çalışırken rahatsızlık verdiği gerekçesiyle kullanmadığını söylemiştir:

“Baret olsa da ben takmam. O ağırlığın altında ben çalışmam. Kimse takmaz. Ustabaşı baret tak diye de baskı yapamaz, derse işçi işi bırakıp gider. İş mi yok sanki? Tabii şantiyede çalışsaydım takmak zorunda kalırdım. Şantiye işi ayrı, bizim yaptığımız iş ayrı.” (Kişisel görüşme, 1 Mayıs 2018).

Bir şirkete bağlı olmadan çalışan bir başka özel inşaat işçisi (38 yaşında, erkek), ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliğine uyulmamasının sorumlusu olarak iş güvenliği uzmanlarını görmektedir. Bu işçiye göre, iş güvenliği uzmanları, iş güvenliğine aykırı hareket eden işçiler için hiçbir girişimde bulunmamaktadır:

Ben Avrupa'da da çalıştım. Tabii bizim burada yaptığımız bir günlük işi yurtdışında üç günde yapıyorlar orası ayrı. Yurtdışı daha rahat. Avrupa'da baretless işçiyi şantiyeye almazlar. İş güvenlikçileri bekler dışarıda, ayakkabına, baretine, kemerine bakar. Eksik yoksa şantiyeye girebilirsin. Şantiye içerisinde de baretini felan takmadığını görürlerse fotoğrafını çekip firmaya ceza yazarlar. Firma da cezayı sana yazar. Firmaya daha yüklü ceza kesiyorlar. Firmaya 3-4 bin dolar ceza yazarlar, işçiye de 50-60 dolar ceza yazarlar. Bu nedenle de firma baretless kimseyi şantiye alanına almaz. İçeri giremeyen işçinin de günlük ücreti yanar tabii. Ülkemizdeki asıl hata iş güvenlikçilerinde. Adam geliyor kontrol yapıyor ama bir şey demiyor. Halbuki uyarı, baskı uygulasa veya ceza yazsa baretini takar işçi. Patrona da baskı yapması lazım. Her yerde aynı problem var (Kişisel görüşme, 1 Mayıs 2018).

Bir inşaat işçisi, benzer şekilde, yasalardaki boşluklara ve iş güvenliği eğitimlerinin yetersizliğine şu sözlerle dikkat çekmiştir (Gül, 2018):

"Yasalarda boşluk olmasa patronlar bu kadar rahat edemez. İş güvenliği eğitimi 20 sorudan oluşan 10 dakikalık bir sınavdan ibaret. Yetmiş alınca geçiyorsun ki, onu da herkes alıyor zaten. Haliyle o eğitimi almış oluyorsun. Aslında iş güvenliğine göstermelik uyuyoruz."

İş güvenliği önlemlerinin alınmamasının genel bir durum olduğu işçinin bu ifadelerinden anlaşılabilir.

Kamu alanında da verilen İSİG eğitimlerinin yeterli düzeyde olmadığı, sadece prosedürü tamamlama amacıyla bazı uygulamaların yapıldığı ifade edilmektedir. Çapa Tıp Fakültesinde çalışan bir laborantın bu doğrultudaki ifadeleri şöyledir (Adalet Arayana Destek Grubu, 2016, s. 247):

“Hastanedeki idari personel, devlet memuru ve işçi olsun, hoca olsun herkesin katılması gereken bir etkinlikti, ama çok göstermelik oldu. Çoğu kişi katılmadığı halde imza attı. Göstermelik sınavlar yapıldı. Kağıt üzerinde yapılması gereken her şeyi yaptılar. İçi boş bir eğitimdi.”

250 kişiyle yapılan başka bir çalışmada, çalışanların %85'inin hayatları boyunca iş güvenliği eğitimi almadıkları saptanmıştır. Ayrıca araştırmaya katılanların %22'sinin sigortasız (kayıt dışı) çalıştığı ifade edilmektedir (Polat, B., & Polat, A., 2017).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BİLDİRİLMEYEN İŞ KAZALARI ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre tüm iş kazaları işverenlerce bildirilmek zorundadır. Ancak yaptığımız saha araştırmalarında önemli yaralanmalara sebebiyet veren iş kazalarının bildirilmediği durumlarla karşılaşmıştır. Bu çalışmada temel amaç iş kazalarının bildirilmemesinin sebeplerinin ortaya konulmasıdır. Bu sebepler iş kazası geçirenlerle gerçekleştirilen yüz yüze yarı yapılandırılmış görüşmelerle belirlenmeye çalışılmıştır.

İş kazalarının bildirilmemesinin sebeplerinin ortaya konulması ile bildirim sürecindeki aksaklıklar ve ihmaller giderilebilir, iş kazaları ile ilgili daha sağlıklı veriler elde edilmesi sağlanabilir, çalışanlar iş kazasının bildirim konusunda bilinçlenebilir, kazazedeler yasalardan doğan haklarından faydalanabilir, hak kayıpları önemli ölçüde giderilebilir. İş kazalarının bildirilmesinin sağlanması ise iş kazalarıyla ilgili gerçek durumun anlaşılmasını ve buna uygun politikalar geliştirilmesini sağlayacaktır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Giresun ilinde ikamet eden ve 2013-2019 yılları arasında Giresun'da iş kazası nedeniyle bedensel zarara uğrayan çalışanların tümü oluşturmaktadır. Bildirilmeyen iş kazalarının yaptırım olması nedeniyle işverenlerin bildirilmeyen iş kazalarıyla ilgili tarafımızla veri paylaşması beklenmediğinden, kazazedelere kartopu örneklem (snowball sampling) yöntemiyle ulaşılmıştır. Kartopu örneklem yöntemiyle ulaşılan 10 kazazedeye ait bilgiler Tablo 5'te verilmiştir.

Bedensel zararın, sağlık hizmet sunucularına müracaat edilecek boyutta olmasına dikkat edilmiştir. Ayrıca iş kazası nedeniyle sağlık durumlarının takibinin gerekli olduğu çalışanlar da çalışmaya dahil edilmiştir.

Tablo 5. Görüşmecilerin Künyeleri

İsim	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Medeni hal	İş Kazası Geçirdiği Mesleği
G0	E	-	Lisans	Bekar	Öğrenci
G1	K	47	İlkokul (5 yıl)	Evli	Temizlik işçisi (TYÇP-İŞKUR)
G2	E	32	Ortaokul (8 yıl)	Bekar	Temizlik işçisi (Taşeron-4-1/a)
G3	E	39	Önlisans	Evli	Teknisyen (4-1/c)
G4	E	32	Lise	Bekar	Kaloriferci (4-1/c)
G5	E	35	Lise 1 Terk	Evli	Apartman Görevlisi (4-1/a)
G6	E	27	Ortaokul	Bekar	Berber kalfası (Sigortasız)
G7	E	-	Lisans	Bekar	Öğrenci
G8	E	-	Lisans	Bekar	Öğrenci
G9	E	24	Üniversite 1 terk	Bekar	İşçi (4-1/a)

3.3. Araştırmanın Kısıtları

Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için belirli hukuki kurallar bulunmaktadır. Görüşmecileri belirlerken kişilere “İş kazası geçirdiniz mi?” ve “İş kazası geçiren birini tanıyor musunuz?” soruları yöneltilmiştir. Bu sorulara doğru yanıtlar verilebilmesi için kişilerin hangi olayların iş kazası olarak kabul edildiğini bilmesi gerekmektedir. Bir çalışan “İş kazası geçirdiniz mi?” sorusuna “İş kazası geçirmediğim ama işyerinde darp edildim.” cevabını vermiştir. Hukuken bu olay da iş kazası olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle araştırmanın en önemli kısıtı, kişilerin hangi olayların iş kazası olarak kabul edildiği konusunda bilgi sahibi olmamalarıdır.

Görüşmecilerin kartopu örneklem yöntemiyle belirlenmesi de belirli bir sektör bazında analiz yapılmasını zorlaştırmıştır. Ancak bildirilmeyen iş kazalarının belirli hukuki yaptırımları olması nedeniyle, görüşmecilerin güvenini kazanmak için kartopu örneklem yönteminin kullanılmasının daha uygun olduğu düşünülmüştür. Yani araştırmanın belirli bir sektör veya sigortalılık statüsü üzerinden yapılamaması araştırmanın diğer bir kısıtını oluşturmaktadır. Ancak sağlık hizmet sunucusuna iş kazası nedeniyle başvuran kişilerin sağlık hizmet

sunucularınca bildirimlerinin yapılıp yapılmadığının da araştırılması gerekmektedir. Bu nedenle sektörel bir sınıflama yapılmasının, bildirilmeyen iş kazalarının sebeplerinin anlaşılması için birincil derecede önemli olmadığı ifade edilebilir.

Bu tez konusu Ekim 2018’de belirlendiğinden kısıtlı bir zamanda çalışma yapılabilmektedir. Ancak bildirilmeyen iş kazalarının sebepleriyle ilgili daha farklı sonuçların elde edileceği beklenilmemektedir. Çünkü iş kazası geçiren başka çalışanlara da ulaşılmış ancak benzer sebeplerle iş kazalarının bildirilmediği anlaşıldığından ve zaman kısıtlaması nedeniyle bu kişilerle görüşme yapılamamıştır.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Nitel araştırma verileri yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle elde edilmiştir. Görüşmede sorulacak sorular, SGK’nın iş kazası bildirim formundan, daha önce bu alanda yapılmış çalışmalardan faydalanılarak ve bildirilmeyen iş kazalarıyla ilgili basında yer alan haberler analiz edilerek hazırlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu 19 sorudan oluşmaktadır (Ek-1). Görüşmenin doğal akışını bozmamak adına, kazazedelerin olayı hikaye etmesini sağlayacak nitelikte sorular hazırlanmıştır. Yapılan görüşmede açık uçlu sorular sorularak kazazedelerden olabildiğince çok veri alınmaya çalışılmıştır. Görüşmenin akışına göre sorular farklılaştırılmıştır. Görüşmecinin uygun olduğu zaman dilimlerine göre 30-50 dk. arasında görüşme tamamlanmıştır. Daha sağlıklı analiz yapılabilmesi için görüşmede eksik kalan hususlarla ilgili olarak görüşmecilerle tekrar iletişime geçilmiştir. Görüşmeciler, kimliklerinin ve çalıştıkları kurumların isimlerinin gizli tutulmalarını talep etmişlerdir.

Görüşmecilerin tamamı iş kazası geçiren çalışanlardan oluşmaktadır. Yani bildirilmeyen iş kazalarının boyutunu anlamak açısından iş kazalarının bildirilme ve bildirilmeme durumlarına ilişkin bir eleme yapılmamıştır. Böylece kaç iş kazasının bildirimini yapıldığı, bildirilmeyen iş kazalarının ağırlığının ne olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. İhtiyaç halinde iş kazasının bildirimini yapılıp yapılmadığının SGK’dan teyit edilmesi istenilmiştir. İş kazalarının bildirilmemesinin yaptırım olduğundan ve güvenilirliği sağlamak adına, iş kazası

geçiren kişilere görüşme yaptığımız kazazedeler aracılığıyla (kartopu örnekleme) ulaşılmaya çalışılmıştır.

3.5. Araştırmanın Bulguları

Giresun ilinde, kartopu örnekleme yöntemiyle 10 kazazedeye yüz yüze görüşme yapılmıştır. Kazazedelerin uğradığı toplam iş kazası sayısı 16'dır. Bazı kazazedeler birden fazla iş kazası geçirmiştir. G2 kodlu görüşmecimiz toplamda beş kere iş kazası nedeniyle sağlık hizmet sunucusundan tıbbi yardım almış, G4 kodlu görüşmeci iki kere, G8 kodlu görüşmeci ise toplamda iki kere iş kazasına uğramıştır. Yani toplamda 16 iş kazasından sadece birinin bildirim yapılmıştır. 15 iş kazası için ise hem işverence hem de sağlık hizmet sunucularınca bildirim yapılmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 6. Görüşmecilerin Geçirdikleri Son İş Kazasıyla İlgili Bilgiler

İsim	Kaza geçirdiği yer/İşyeri	Mesleği /Sigortalılık Statüsü	İş kazası geçirilen yıl
G0	Hastane (Kamu)	Öğrenci	2019
G1	Hastane (Kamu)	Temizlik işçisi (TYÇP-İŞKUR)	2017
G2	Hastane (Kamu)	Temizlik işçisi (Taşeron-4-1/a)	2015
G3	Kamu Kurumu (Eğitim)	Teknisyen (4-1/c)	2017
G4	Hastane (Kamu)	Kaloriferci (4-1/c)	2019
G5	İşyeri (Özel)	Apartman Görevlisi (4-1/a)	2018
G6	İşyeri (Özel)	Berber kalfası (Sigortasız)	2013
G7	Hastane (Kamu)	Öğrenci	2018
G8	Hastane (Kamu)	Öğrenci	2019
G9	İşyeri (Özel)	İşçi (4-1/a)	2014

3.5.1. İş Kazasının Yol Açtığı Bedensel Zararlar

Bir olayın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için olayın çalışanda bedensel ve/veya ruhsal bir zarara yol açması gerekmektedir. Ruhsal zararın tespit edilmesi imkanlarımız dahilinde yapılamadığından kazazedelerin bedensel zararları üzerine yoğunlaşmıştır. Bazı görüşmeciler farklı zamanlarda birden fazla iş kazası geçirdiğini ifade etmiştir. En doğru bilgiye ulaşılması açısından ve zaman baskısı nedeniyle, ağırlıklı olarak görüşmecilerin en son geçirdiği iş kazalarıyla ilgili sorular sorulmuştur. Ancak diğer kaza öykülerinden kısaca söz edilecektir.

Kazazedelerde en son geçirdiği iş kazası nedeniyle oluşan bedensel zararlar ve iş göremezlik süreleri/durumları Tablo 7’de belirtilmiştir.

Tablo 7. Geçirilen Son İş Kazasının Neden Olduğu Yaralanmalar

Adı	Nasıl bir yaralanma oldu?	İş göremezlik süresi	Kaza yılı
G0	“iğne parmağıma battı”	Çalışmaya devam etti	2019
G1	“Sol el bileğim kırıldı. Bileğim parça parça olmuş.”	“45 gün heyet raporu verdiler. 45 gün bitti işe başladım.”	2017
G2	“Elim şişti. Kırılmadı. Kolumu alçıya aldılar.”	“1 hafta istirahat raporu aldım.”	2015
G3	“Sağ ayak topuğum kırıldı. “	“Üç ay rapor aldım.”	2017
G4	“İki parmağım patladı. Tırnaklarım ezildi.”	“İstirahat raporu almadım”	2019
G5	“Çivi sol gözümdeki korneayı dağıtmış dediler. Merceği kaydırmış. Gözün arkasında kanama oluşturmuş. Gözyaşı kanalını ezmiş.”	“Toplamda 2 ay 10 gün kadar istirahat raporu aldım. Yani parça parça.”	2018
G6	“Makas sağ elimi kesti. İki dikiş atıldı.”	“Dikiş atıldıktan sonra işyerine gelip çalışmaya devam ettim.”	2013
G7	“Neşter parmağımın ucunu kesti”	Çalışmaya devam etti	2018
G8	“İğne parmak ucuma battı.”	Çalışmaya devam etti	2019
G9	“Spiralle elimi kestim”, “9 dikiş atıldı elime.”	“10 gün iş göremez raporu verildi.”	2014

3.5.2. Bildirilen Bir İş Kazası Örneği

İş kazalarının bildirilmesini hangi koşulların sağladığının bilinmesi, iş kazalarının neden bildirilmediğini anlamamızı sağlayabilir. Giresun ilindeki bir hastanede (kamu) eğitim alan bir öğrencinin (G0) parmağına 2019 yılında, kullanılmış bir enjektör iğnesi batmıştır. Bu iş kazasıyla ilgili sorulan sorular ve yanıtlar şöyledir:

“İş kazası nasıl gerçekleşti?”

Hastanın ayağını cam kesmişti. Dikiş atmak için iğneyle lokal anestezi yaptım. İğneyi delici kesici alet kutusuna atacaktım. İğnenin ucuna kapağını takarken iğne parmağıma battı. Yoğun bir gündü, dikkatsizliğime geldi (G0, Öğrenci, Erkek).

“İğnenin atılmadan önce kapağının takılması gerekiyor muydu?”

İğnenin kapağının takılmaması gerektiğini bu kazadan sonra öğrendim. Normalde delici kesici alet kutusunda iğne için ayrı bir yer varmış. İğneyi oraya sokunca direkt çıkıyormuş. Bunu da sonradan öğrendim. Zaten muhafazalı bir kutu, iğnenin kapağının takılmasına gerek yokmuş (G0, Öğrenci, Erkek).

“İş kazası geçirmeden önce, kullanılmış iğnenin nasıl atılacağıyla ilgili size bir bilgi verilmiş miydi?”

Stajım sırasında iğnelerin kapağının takılıp takılmaması konusunda bir şey söylenmedi bana (G0, Öğrenci, Erkek).

“Parmağınıza iğne battıktan sonra ne yaptınız?”

İğne battıktan sonra pek önemsemedim. İki üç saat sonra sağlık memuruna anlattım olayı. O da iş kazası olarak bildirmemin daha iyi olacağını, ileride bir sağlık problemi oluşursa maddi destek alabileceğimi söyledi. Sonra oradaki uzman doktora yönlendirdi beni. Doktor da elimi baticonla, sabunla yıkamamın gerektiğini ve enfeksiyon birimine uğramam gerektiğini söyledi ilk başta. Sonra oradaki uzman bir doktora sordum. Yarın enfeksiyon birimine git, ne olur ne olmaz, baksınlar tahlillerine, dedi. Hastanın ismini de öğrenmem gerekiyormuş. Tabi hastanın ismini öğrenemedik, olayın üzerinden 2 saat geçmişti ve hasta gitmişti. Böyle bir olay olduğunda hemen bildirmem lazımmış ve hastadan kan da alınması lazımmış. Tabi bilmiyordum bunları. Baticonla ve sabunla elimi yıkadım. Bir gün sonra gittik enfeksiyona (enfeksiyon birimine). Hepatit A'yı geçirmiştik önceden, Hepatit B aşım da vardı. Sadece Hepatit C'nin bulaşma ihtimali vardı. Zaten dikiş attığım kişi çocuktuktu. Doktor da kolay kolay bir risk oluşmayacağını söyledi. Sonuçlarım da temiz çıktı. Bir ay sonra tekrar tahlillerimi yaptırdım ve temiz çıktı. Altı ay sonra tekrar gideceğim (G0, Öğrenci, Erkek).

“Bu olay hastane kayıtlarına iş kazası olarak geçti mi?”

Ben iş kazası sonrasındaki prosedürleri bilmediğimden önce hastanedeki sağlık personellerine durumu anlattım. Onlar, iş kazası olarak kayıt yaptırırsan daha iyi olur, dedi. Eğer bir sıkıntı çıkarsa devlet maddi yönden destek sağlıyor filan dedi. Zaten sonrasında enfeksiyon birimindeki

doktor da iş kazası olarak giriş yaparsak senin için daha iyi olur dedi (G0, Öğrenci, Erkek).

“Bu iş kazası için ne tür işlemler yapıldı?”

Önce, iş kazası bildirimini diye bir birim var hastanede, oraya gittim. Onlar acilden giriş aldirdılar bana. Acilden iş kazası olarak giriş yaptırdım. Polis de benimle birlikte geldi. Acil polikliniğinde iş kazası formunu doktor doldurdu. Polis de benimle ilgili bilgileri aldı. Sonra da enfeksiyon birimine gönderildim. Enfeksiyon biriminde belirli prosedürler var. İlk gün, bir ay, altı ay ve bir sene sonra tahlil vermem gerekiyormuş (G0, Öğrenci, Erkek).

“Bu kazayla ilgili polis tutanak tuttu mu?”

Tutanak tutuldu evet. Polis tutanağı hastanede tutuldu (G0, Öğrenci, Erkek).

“İfade alma işlemleri ne kadar sürdü?”

Beş dakika falan sürdü benden ifade almaları. Onun dışında adli başka bir süreç olmadı benim için (G0, Öğrenci, Erkek).

“Yaptığınız işlemlerle ilgili olarak size İSİG eğitimi verildi mi?”

İş sağlığı güvenliği eğitimi verilmedi. Hemşireler işin nasıl yapılacağını gösteriyorlar (G0, Öğrenci, Erkek).

Bu olayda iş kazası sonrasında kazazedeye İKMH sigortasından sağlanacak yardımların olduğu bilgisinin verilmesi, diğer sağlık personellerince kazazedenin yönlendirilmesi olayın iş kazası olarak bildirilmesini sağlamıştır.

Olayın iş kazası olarak bildirilmesi sağlansa da öğrenciye böyle bir iş kazası sonrasında yapması gerekenler konusunda önceden bilgi verilmemesi önemli bir eksiklik olarak değerlendirilebilir. Çünkü mevzuatımız, İSİG önlemleri konusunda istisnalara yer vermemiştir ve işverenin her türlü tedbiri almasını zorunlu kılmıştır. Öğrenciye iş kazalarından korunması için yeterli düzeyde İSİG eğitimi verilmediği kendi ifadelerinden anlaşılmaktadır. G0 ne yazık ki işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yapılması gerekenleri deneme-yanılma yoluyla öğrenmek durumunda kalmıştır.

İş kazası geçiren G0'ın öğrencisi olduğu eğitim kurumuna bu iş kazasıyla ilgili resmi bir bilgi verilmediği, eğitim kurumunun da iş kazası geçiren öğrencilerle ilgili resmi bir talep iletmediği çeşitli kaynaklarla tespit edilmiştir. Bu durum eğitim kurumunun iş kazalarının önlenmesi için öğrencilerine daha nitelikli bir eğitim vermesini engelleyebilir.

3.5.3. İş Kazalarının Nedenleri

Bir olayın iş kazası olarak kabul edilmesinin şartlarından bazıları da olayın işyeri kabul edilen bir yerde ve yapılan işle ilgili olarak meydana gelmesidir. Kazazedelerin seçiminde özellikle zararlandırıcı olayın işyeri sınırları içerisinde meydana gelmesine ve tıbbi bir yardım alınmasına dikkat edilmiştir. Ancak belirtmek gerekir ki işyerinde gerçekleşen intihar vakası da iş kazası olarak kabul edildiğinden, işyerinde çalışanın kusuru nedeniyle gerçekleşen, çalışana bedenen ve/veya ruhen zarar veren olaylar da iş kazası olarak kabul edilmektedir.

İş kazalarının meydana gelmemesi için alınması gereken önlemler ayrı bir uzmanlık alanına girdiğinden, eksikliklerle ilgili detaylı bir analiz yapılamayacaktır. Ancak genel bilgi seviyesindeki eksiklikler belirtilmeye çalışılacaktır. Görüşmecilerin “İş kazası nasıl gerçekleşti?” sorusuna verdiği yanıtlar şöyledir:

G1, İŞKUR üzerinden TYÇP kapsamında bir hastanede altı aydır çalışmaktadır. Geçirdiği iş kazasını şöyle anlatmıştır:

Bir buçuk saat vardı işin bitmesine (15.30). Paspasla zemin temizliği yapıyordum. Yerde bilgisayar, telefon kabloları vardı. Geri geri gelirken terliğimin arasına girdi kablolar. Dengemi kaybedip sol kolumun üstüne düştüm. Bileğim kırıldı. Bileğim parça parça olmuş (G1, Temizlik Personeli-TYÇP, Kadın).

Bu kazanın sebebi güvenliği sağlanmamış elektrik kablolarıdır. Ayrıca ıslak temizlik yapılan bir zeminde elektrik kablolarının bulunmasının tehlikeli olduğu herkesçe kabul edilebilir. Bu iş kazasından sonra kabloların güvenliğinin sağlanması da dikkat çekmektedir. Kazazede de güvenliği sağlanmamış kabloların tehlike yarattığını şöyle ifade etmiştir:

Kablolar bir baştan bir başa uzanıyor yerde. Ben öteye itiyorum kabloları paspas atarken. O kadar dikkat ediyordum aslında. Bana göre de her

zaman tehlikeli, açıkta olmaması lazım, kenarlarda olmaması lazım kabloların. Ben düştükten sonra kabloları kenarlara çekip bantlamışlar. Gerekli önlemler zamanında alınsaydı ben kaza geçirmezdim. O kadar da dikkat ediyordum aslında kaza geçirmemek için (G1, Temizlik personeli-TYÇP, Kadın).

Kazazedelerin iş kazası nedeniyle yaşadıkları sağlık problemleri, tedavi süreçlerinin anlaşılması, iş kazalarının ağır sonuçlarını göstermesi açısından önemli olabilir. G1, el bileğinin kırılmasına neden olay sonrasında yaşadıklarını şöyle aktarmıştır:

Bileğimin kırıldığını fark edince bayıldım. Arkadaşlarım hemen doktorun yanına indirdiler. Orada ayıldım. Doktor hemen röntgene gönderdi. Filmi gördüklerinde hepsi çok şaşırıldı. Kemiğin parça parça olmuş dediler. İki gün de beklettiler, ameliyat etmediler beni. Senin aletlerin gelmedi dediler. Ayın 5'inde düştüm 8'inde ameliyat oldum. Derlermiş ki, o bizden, yatsın yatabildiği kadar (G1, Temizlik personeli-TYÇP, Kadın).

El bileğinde parçalı kırık oluşan kazazedenin başka bir sağlık hizmet sunucusuna yönlendirilmeden dört gün bekletilmesinin sağlık riski yaratıp yaratmayacağı tartışılması gerekebilir. İş kazası olarak bildirilmeyen bu vaka, başka bir sağlık hizmet sunucusunda, kazazedenin ifadesine dayalı olarak iş kazası olarak bildirilebilirdi. Bu durum “İş kazasının bildirilmesini engelleme amacıyla mı kazazedenin hastaneden çıkmaması sağlandı?” sorusunu akla getirmektedir.

G2, çalıştığı hastaneye taşeronla bağlı temizlik işçisi olarak girmiştir. G2, bu işyerinde 2012-2015 yılları arasında birden fazla iş kazası geçirdiğini ve hiçbirisinin bildirilmediğini ifade etmektedir. “İş kazası nasıl gerçekleşti” sorusuna G2 şu yanıtı vermiştir:

Hangisini anlatayım ki? Dolap ayağımın üstüne düştü, elimin üstüne düştü, ot biçerken düştüm ayağımı burktum. İğne filan battı hastanede çalışırken. Metal lavaboyu temizlerken elim kesildi. Sterilizasyon yapılan lavaboda yani. İş kazası nedeniyle 5 defa hastaneye gitmişimdir. Üç dört gün rapor alıp geliyordum. Hiçbirisinde de polis ifadem alınmadı, olayla ilgili hiçbir tutanak tutulmadı (G2, Temizlik Personeli -Taşeron, Erkek).

G2, 2015 yılında kolunun alçıya alınmasıyla sonuçlanan en son geçirdiği iş kazasını şöyle anlatmıştır:

İşyerimizin taşınma işi vardı. Mobilyaları arabaya yükledik. Biz de arabanın arkasına bindik. Araba hareket halindeyken dolap devrilmesin diye tutuyordum. Dolap elimin üzerine devrildi, elimi sıkıştırdı (G2, Temizlik Personeli -Taşeron, Erkek).

Temizlik işçisi olarak istihdam edilen bir çalışana yük taşıma işi yaptırılması, çalışanın hareket halindeki aracın içinde mobilyalarla birlikte bulunması büyük bir kusurdur. Bu iş kazasından dolayı G2'nin kolu alçıya alınmış ve G2'ye bir hafta istirahat raporu verilmiştir.

Elimi alçıya aldılar. Kırık değildi ama, incinmişti. Bir hafta rapor aldım (G2, Temizlik Personeli -Taşeron, Erkek).

G3, bir kamu kurumunda kadrolu (4-1/c) olarak istihdam edilen teknik personeldir. Ayak topuğunun kırılmasıyla sonuçlanan iş kazasının nasıl gerçekleştiğini şöyle ifade etmiştir:

A merdivenin son basamağında işimi yapıyordum. Birden merdiven eğilmeye başladı. Merdivenin altında kalmamak için kendimi kenara attım. Atlamasam daha büyük bir kırık olabilirdi (G3, Teknisyen, Erkek).

G3'ün geçirdiği iş kazasından sonra başka bir çalışan da aynı merdiveni kullandığı sırada düşme tehlikesi atlatınca merdivenin arızalı olduğu anlaşılmış ve merdiven kullanımdan kaldırılmıştır. Bu iş kazası sonrasında kurum ve çalışan daha dikkatli davranmaya başlamıştır:

Benden sonra bir kişi daha düşme tehlikesi atlatınca merdivenin arızalı olduğunu anladık. Merdivenin üstüne çıkmadan da, üstüne yük binmeden zaten arızalı olduğunu anlayamazsın. Ben kaza geçirdikten sonra merdiveni çıkartmıyorlar artık. Kolay kolay merdivenlere de çıkmıyorum. Amirler de istemiyor artık. Sonucunda bir işgünü kaybı oluyor. Sevdiği insan olunca belki de korumaya çalışıyorlar (G3, Teknisyen, Erkek).

G3, bildirilmeyen bu iş kazasından dolayı 3 ay sağlık raporu almıştır.

G4, bir hastanede kadrolu (4-1/c) olarak istihdam edilen teknik personeldir. Yine bir A merdiven kazası nedeniyle yaralanan G4, geçirdiği iş kazasını şöyle anlatmıştır:

Elektrikçi arkadaşım tavadaki lambanın tamirini yapıyordu. Ben de merdivenini tutuyordum, düşmesin kaymasın diye. Bu sırada arkadaşımın kilosuz fazla olduğu için merdiven kırıldı. Arkadaşım yüz-yüzon kilo vardı. Biraz da eskiydi merdiven. A merdivendi. Merdiven kırıldığı için sivri yeri arkadaşımın yaralanmasına neden olabilirdi. Bu nedenle düşmek üzereyken arkadaşımı ittirip yan tarafındaki hasta yatağının üzerine düşmesini sağladım. O orada benim parmaklarım merdivenin arasına sıkıştı. İki parmağım patladı. Tırnaklarım ezildi. Arkadaşımda hafif ezikler oluştu, başka bir şey olmadı ona (G4, Kaloriferci, Erkek).

Kazanın “geliyorum” dediği işçinin şu ifadelerinden anlaşılmaktadır: “Arkadaşım yüz-yüzon kilo vardı. Biraz da eskiydi merdiven.” Ayrıca merdivendeki kişinin ağırlığı ve merdivenin kırılan keskin kenarı düşünülünce büyük bir tehlikenin atlatıldığı söylenebilir.

G4’ün eline olay günü, kaza geçirdiği doktorun odasında doktor tarafından pansuman yapılmış ve G4 mesai saati bitimine kadar işyerinde istirahat etmiştir. G4, kazadan sonraki ilk hafta, elindeki yaradan dolayı çalışırken zorlandığını ifade etmiştir.

G4, geçirdiği diğer iş kazasını da şöyle anlatmıştır:

Diğer kazayı da 2012 yılında, bir inşaat firmasında işçi olarak çalışırken geçirdim. Spiralle profil kesiyordum. Normalde iki elle tutmam lazımdı. Benim hatam. Spiral bacağımı kesti. Ama çok derin değildi. Şantiyede iş güvenliği uzmanının yanına gittim. Orada pansumanımı yaptı. Ustabaşı da, sen bugün kaza yaptın, koğuşuna git dinlen mesai dolana kadar dedi. Mesai bitene kadar koğuştaki odamda dinlendim. Ama eğer köyde çalışırken böyle yaralansaydım hastaneye giderdim. Çok derin bir kesik değil ama tıbbi yardım alınması gerekirdi. Bilmiyorum belki dikiş bile atarlardı (G4, Kaloriferci, Erkek).

G4, görüşmede bu olayla ilgili tutanak tutulmadığını, polis tarafından ifadesinin alınmadığını belirtmiştir.

Bir sitede 8 yıldır apartman görevlisi olarak asgari ücretle istihdam edilen G5, gözünü kaybetme riskine neden olan iş kazasının nasıl gerçekleştiğini şöyle ifade etmiştir:

Sığınağa beton dökcektik (20 torba çimento). Duvardan duvara iple ölçü alacaktım. Bunun için çivi çakıp iple ölçü alacaktım. Çiviye çakarken sekti çivi. Gözüme değdi. Saplanmadı ama. Gözüme çarpıp düştü. Yay gibi sıçradı resmen (G5, Apartman Görevlisi, Erkek).

“İş gözlüğünüz var mıydı?”

İş gözlüğüm de aracımın bagajında vardı aslında. Bir iki çivi çakacağıma diye pek önemsemedim açıkçası (G5, Apartman Görevlisi, Erkek).

G5, bu olaydan dolayı gözünde oluşan sağlık problemlerini şöyle ifade etmiştir:

Çivi sol gözümdeki korneayı dağıtmış dediler. Merceği kaydırmış. Gözün arkasında kanama oluşturmuş. Gözyaşı kanalını ezmiş (G5, Apartman Görevlisi, Erkek).

Görüşmemizde, bu sitede çalışırken iş güvenliği eğitimi aldığını ifade eden G5'in, iş gözlüğünü kullanmadan çalışması ve site yönetiminin iş güvenliği önlemlerini sağlamaması tartışılması gereken konulardır. Daha önce ne tür işler yaptığı sorulan G5, *elektrik işleri yaptım, bağ bahçede çalıştım*, cevabını vermiştir. Mevcut işyerinde 8 yıldır çalışan, inşaat işlerinde uzun süreli deneyim sahibi olmayan çalışana site yöneticisi tarafından böyle bir iş verilmesi büyük bir hatadır. G5, neden böyle bir işe girdiğini şöyle ifade etmiştir: *“Nasıl olsa burada çalışıyorum. Başkasına para vermektense ben yapayım bana ver üç beş dedim yöneticiye. Yani yöneticinin oluruyla yapıyordum işi.”* G5 bu kazanın mesai günü ve mesai saatleri içerisinde gerçekleştiğini söylemiştir.

Bir kuaförde dört yıldır kayıt dışı çalışırken 2013 yılında, elinin kesilmesi ve dikiş atılmasıyla sonuçlanan iş kazasını G6 şöyle anlatmıştır:

Müşteriyi tıraş ediyordum. Bir müşteri şaka amaçlı makasla sakalımı kesmeye çalıştı. Ben de kesmemesi için makası tuttum, o da makası çekince elim kesildi. Makasın keskin tarafını tuttuğumun farkında değildim (G6, Kalfa-Sigortasız, Erkek).

G7, bir hastanede öğrenci olarak 1 aydır staj yapmaktadır. İş kazası şöyle gerçekleşmiştir:

Hastanın yatak yarasını temizlerken neşterin ucu elime değdi. Ufak bir yaralanma oldu. (G7, Öğrenci, Erkek).

G8, kamuya ait bir sağlık hizmet sunucusunda öğrenci olarak 1 aydır staj yapmaktadır. İş kazası şöyle gerçekleşmiştir:

Hastadan kan alırken iğne (kullanılmış enjektör) parmak ucuma battı. Hastanın kanını almıştım, daha sonra tüplere başatlıktan sonra iğnenin kapağını kapatırken elime battı (G8, Öğrenci, Erkek).

“İğnenin kapağının kapatılması gerekiyor muydu?”

Bazı hemşireler kapağı kapatmayın, elinize batar, doğrudan çöpe atın diyor. Hocalarımız da kapağı kapatıp öyle atın diyor. Hocamızı dinledim kapağı kapattım. Bence de kapağının kapatılmaya çalışılmadan olduğu gibi atılması gerekiyor. Zaten özel kutuları var iğnelerin, oraya atıyoruz. Stajımın birinci ayında oldu bu olay. Yorgunluğun da etkisinin olduğunu düşünüyorum (G8, Öğrenci, Erkek).

Sağlık çalışanları, en sık iğne batması nedeniyle yaralanmakta ve bulaşıcı hastalıklar nedeniyle iğne batması ölüm riski taşımaktadır (<https://www.haberturk.com>). Ölüm riski bulunmasına karşın, iğnenin nasıl muhafaza edileceğiyle ilgili öğrenciye net bir bilgilendirme yapılmaması büyük bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. G8, bu olaydan önce bir iş kazası daha geçirmiştir:

Bir keresinde de gözüme kan sıçramıştı. Ameliyat sonrasında diren dediğimiz torbasını tutuyordum. Kapağı açınca kan fişkırdı, gözüme geldi. İlk bir ay içinde oldu iki olay. Acemlik de var tabi (G8, Öğrenci, Erkek).

G9, doğal gaz tesisatı işi yapan bir firmada, 1 yıldır sigortalı olarak çalışmaktadır. Okuduğu üniversitenin iş bulmasını sağlamadığını düşündüğü için üniversite eğitimine devam etmeyerek bu işte çalışmaya başlamıştır. 2014 yılında geçirdiği iş kazası şöyle gerçekleşmiştir:

Bir firmada işçi olarak çalışıyordum. Doğalgaz işi yapıyorduk. Çatı arasında havalandırma deliği açmamız gerekiyordu. Çatı arasında, dar bir alanda çalışırken, spiralle elimi kestim (G9, İşçi, Erkek).

“Bu kazanın olmaması için sizin almanız gereken bir önlem var mıydı?”

Spirallerin koruyucu başlıkları vardır. Ben sökmüştüm onu, çalışırken nereye kestiğimi daha rahat göreyim diye (G9, İşçi, Erkek).

G9’un ifadesinden anlaşılacağı üzere bu kazanın meydana gelmesinde kendisinin büyük kusuru bulunmaktadır. Ancak çalışanına hiç işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi vermemekle en büyük kusurun işverende olduğu söylenebilir. İSİG eğitimleriyle ilgili bilgiler aşağıda ayrıca paylaşılacaktır.

3.5.4. İş Kazalarının Bildirilmemesinin Nedenleri

İş kazalarının bildirmeme nedenlerinin anlaşılabilmesi için kazadan sonraki sürecin analiz edilmesi gerekmektedir. İşverenin ya da işveren vekilinin iş kazasından haberinin olup olmadığı; kazazedenin sağlık hizmet sunucusuna nasıl ulaştığı (ambulansla veya kendi imkanlarıyla), sağlık hizmet sunucusunda sağlık personellerine yaralanma sebebini nasıl anlattığı, sağlık personellerinin bu vakayı hastane polisine bildirip bildirmediği, kazazedenin polis ifadesinin alınıp alınmadığı iş kazasının bildirimini yapıp yapılmadığını anlamamızı sağlayabilir.

Tekrar belirtmek gerekir ki, 9 görüşmecinin toplamda uğradığı 15 iş kazasının hiçbirini bildirilmemiştir. Çünkü görüşmeciler bu olaylarla ilgili hiçbir tutanak tutulmadığını, hiçbir belge düzenlenmediğini, ifadelerinin kolluk kuvvetlerince alınmadığını ifade etmişlerdir. Ayrıca sağlık hizmet sunucuları, uygulamada iş kazasını adli vaka olarak değerlendirerek kolluk kuvvetlerine olayı intikal ettirmekte ve kolluk kuvvetleri kazazedenin ifadesini almaktadır.

El bileğinde parçalı kırık oluşan G1, kazayla ilgili tutanak tutulup tutulmadığı, polis ifadesinin alınıp alınmadığı sorusuna şu yanıtı vermiştir:

Tutanak tutmadılar. İfadem alınmadı. Bana hemşireler dediler ki, sen polise haber verdin mi? Ben polis görmedim ki, dedim. Beni kırık kolla polis mi arayacak sandılar? (G1, Temizlik Personeli-TYÇP, Kadın).

Kazazedenin bu ifadesinden, iş kazalarının derhal kolluk kuvvetlerine bildirilme zorunluluğunu bilmediği anlaşılabilir. Ayrıca sağlık personellerinin, kazazedenin polise ifade verip vermediğini sorgulayarak, olayın kayıtlara geçmediğinden emin olmaya çalıştıkları kazazedenin ifadesinden anlaşılabilir. G1, “İş kazasının bildirimi yapıldı mı?” sorusuna şu yanıtı vermiştir:

İlk başta bildirilmedi. Ama sonradan Başhemşire bildirmiş. Hastanede (tedavim sürerken) oradaki çalışana, “Ben iş kazası geçirdim.” dedim. Onlar da, hayır, dedi, buraya (kayıtlara) iş kazası olarak geçmemiş dediler. Sen normal yatmışsın, dediler. Şikayet edeceğim, dedim. Benim susacağımı sandılar. Telefon edin dedim. Onlara (hemşirelere) telefon ettiler. Başhemşire telefonda demiş ki, nasıl olur, kâğıtlarını ben dolaştırdım, iş kazası olarak kaydettirdim, demiş. Bi daha ameliyatlı kolla aşağı in, bi daha yukarı çık. Çok çile çektim ama işte rapor paramı aldım. Eğer konuşmasaydım iş kazasını bildirmeyeceklerdi. Yoksa rapor vermeyeceklerdi bana. Kameradan falan izlediler herhalde ki ondan sonra sustular. Baktım ki beni susturacaklar, hiç olmazsa rapor paramı alayım dedim. O kadar kolumun zahmetini çektim, ne acılar, ne ağrılar çektim. Kaç ay iş göremedim. (G1, Temizlik Personeli-TYÇP, Kadın)

Kazazede, sağlık raporu almasının iş kazasının bildirilmesini sağlayacağını düşünmüştür. Ayrıca, ifadelerinden anlaşılacağı üzere kazazedenin amacı, çalışamayacağı süre için gelir kaybına uğramamasıdır. İşveren vekilinin iddia ettiği gibi olay iş kazası olarak bildirilseydi öncelikle kolluk kuvvetlerinin kazazedenin ifadesini alması gerekirdi.

Kazazede, hastane sistemine kendisinin normal hasta olarak kayıtlandığını öğrenmesiyle bu olayın üzerine gitmiştir. Ancak sonrasında da kazazedenin ifadesi alınmamış, hakkında belge-tutanak düzenlenmemiştir. Bu olay hakkında bilgisi olan bir kurum çalışanı, G1 hakkında düzenlenmiş bir iş kazası dosyası olmadığını, hastane sistemine de G1’in normal hasta olarak kaydının yapıldığını ifade etmiştir.

İşyerinde geçirilen kalp krizi nedeniyle işçinin ölmesi de mevzuatımızda iş kazası olarak kabul edilmektedir. Ancak bu olayda, işçinin tansiyonu nedeniyle

düşüp kolunu kırdığı iddia edilerek, iş kazası olmadığı yönünde kazazedeye baskı yapılmıştır.

Benim için demişler ki, onun tansiyonu vardı, tansiyondan düştü, demişler. (Olay günü) Tansiyonuma bakmışlar, 12'ye 8'miş tansiyonum. Tansiyondan değil demişler. Kabul etmiyorlardı o zaman (iş kazasını). Ben tansiyondan dolayı düşmedim, dedim. Tansiyon ilacı alıyordum. Bir hafta ilaç kullanmamıştım. Tansiyonum iyiydi (G1, Temizlik Personeli-TYÇP, Kadın).

İşveren vekilinin, kazayı gören olup olmadığıyla ve kazazedenin polise bilgi verip vermediğiyle ilgili G1'e sorular sorması, iş kazasının gizlenmeye çalışıldığını düşündürmektedir.

Başhemşire, kazayı gören var mı, diye sordu. Beni personellerin hepsi gördü zaten, hastane doluydu zaten, kameradan izleyebilirsiniz dedim. O çok şey (baskı) yaptı bana. Polise şikayet ederim, dava açarım dediğimde, ne sana zarar gelsin ne bana zarar gelsin, dedi. Hayır, dedim ben işimden oldum. Ya kolum tutmasa ne olacaktı dedim? Yalan söylüyorsun dediler (kabloya takılıp düşmedin, bayılıp düştün) (G1, Temizlik Personeli-TYÇP, Kadın).

Bir hastanede taşeronu bağı olarak çalışan G2, iş kazasının işveren vekillerince bilindiğini ifade etmiştir. G2 iş kazası sonrasındaki süreci şöyle aktarmıştır:

Amirime söyledim kaza geçirdiğimi. Hastaneye gitmem için izin aldım. Devlet hastanesine gittim. Nasıl oldu diye sordu doktor. Dolap düştü elime dedim. Olayın işyerinde olduğunu söyledim. Elimi alçıya aldılar. Kırık değildi ama, incinmişti. Bir hafta rapor aldım (G2, Temizlik Personeli - Taşeron, Erkek).

G2'nin bu ifadelerinden, iş kazasını gizleme amacının olmadığını, sağlık personelinin olayın iş kazası olduğunu bildiğini söyleyebiliriz. Görüşmede G2'ye ikinci kere, "Olayın işyerinde olduğunu sağlık personeli biliyor muydu?" sorusu sorulmuş, G2 "Evet" cevabı vermiştir. Olayla ilgili polis ifadesinin alınıp alınmadığı, tutanak tutulup tutulmadığı sorusuna G2 şu yanıtı vermiştir:

Tutanak tutulmadı, ifadem alınmadı. Kazayla ilgili işyerinde ve hastanede tutanak tutulmadı. Fazla bir sıkıntı olmadığı için iş kazası kaydedilmemesi çok önemli değil benim için. Olayın işyerinde gerçekleştiğini söylerken iş kazası olarak kaydedilsin diye bir niyetim yoktu zaten. Onlar da önemsiz bir yaralanma diye çok üzerinde durmadılar, polise filan söylemediler galiba (G2, Temizlik Personeli -Taşeron, Erkek).

G2'ye, önemsiz gördüğü yaralanma için bir hafta istirahat raporu verildiği ve G2'nin kolunun alçıya alındığı düşünülürse, iş günü kaybına yol açan bu yaralanmanın önemsiz olduğu söylenemez.

G2, aynı işyerinde geçirdiği diğer kazalar için de benzer şeyler yaşandığını, normal hasta olarak kaydedilip istirahat raporu verildiğini ifade etmiştir:

İş kazası nedeniyle beş defa hastaneye gitmişimdir. Üç dört gün rapor alıp geliyordum. Hiçbirisinde de polis ifadem alınmadı, olayla ilgili hiçbir tutanak tutulmadı (G2, Temizlik Personeli -Taşeron, Erkek).

İş kazası geçirdiğimi amirlere söyleyip öyle hastaneye gidiyordum. Ama hiç tutanak tutulmadı. Yaralandım ama bir işlem yapılmadı. Doktorlar da hiç yönlendirmedi (G2, Temizlik Personeli -Taşeron, Erkek).

G2'nin geçirdiği beş iş kazasından da kurumunun bilgisi olmasına karşın polis tarafından ifadesinin alınmaması kuşku uyandırıcı olduğundan G2'den ALO SGK hattını (170) arayarak iş kazası kaydının bulunup bulunmadığı bilgisini alması istenmiştir. G2, bu görüşmeyi yanımızda gerçekleştirmiş ve hiçbir iş kazası kaydının bulunmadığı bilgisi verilmiştir.

“En son geçirdiği iş kazasıyla ilgili herhangi baskıyla, engellemeyle karşılaştın mı?” sorusuna G2 şu yanıtı vermiştir:

Bir hafta istirahat raporu aldıktan sonra şirketten beni aradılar. Eğer iş kazası olarak raporu aldıysan, raporu değiştir dediler. Kazayla ilgili rapor tutulmadı dedim. İş kazası olarak rapor alsan da adamlar sana değiştirtiyorlar raporu. İşten atılma korkusu, ister istemez anlatılanlar, gördüklerimiz bizi etkiliyor. Bundan önce bizim arkadaşımızın ayağının üzerine dolap düşmüştü. Doktor direkt iş kazası olarak kaydetmiş. Ondan dolayı bir sürü ceza geldi şirkete. Raporu iş kazası olarak aldıysan değiştir

diye de bana telefon açtılar. İş kazası olarak kaydettirme dediler. Kaydettirdiyse değiştir dediler. Raporun örneğini bize gönder dedi şirketin buradaki sorumlusu. İş kazası olarak kayıtlansaydı da telefon gelince gidip değiştirirdim (G2, Temizlik Personeli -Taşeron, Erkek).

Bu ifadelerden de anlaşılacağı üzere taşeron firma, çalışanlarına iş kazası geçirmeleri durumunda baskı yaparak iş kazasının bildirilmesini engellemekte, çalışanlar da işten çıkartılma endişesiyle iş kazalarının kayıt dışı kalmasına göz yummaktadır.

İş kazası nedeniyle ayak topuğu kırılan G3, iş kazası sonrasındaki süreci şöyle anlatmıştır:

Çok ciddi bir şey beklemiyordum, burkulmuştur diye düşündük. Kurumun aracıyla hastaneye gittik. 112'yi aramadık. Ama bilinçli yapmadık açıkçası. Biz erkenden gidelim diye. Hemen acile geçtik. Acil hasta kabulde sordular iş kazası mı diye. Yok dedim. Doktora söyledim ama iş kazası nedeniyle ayağımın kırıldığını. İşyerinde kaza geçirdiğimi söyledim. Doktor iş kazası diye yazalım mı dedi. Yok dedim gerek yok. Çünkü zor durumda bırakmayalım milleti (amirleri) (G3, Teknisyen, Erkek).

G3, üstlerini koruma amacıyla iş kazasının bildirilmemesini sağladığını ifade etmiştir. Ancak G3, hastanede olayın işyerinde meydana geldiğini ama iş kazası olarak kayıtlanmamasını istediğini sağlık personeline söylemiştir.

Eğer ben bu iş kazasını bildirseydim, daire başkanına, müdüre ceza gelirdi. Çünkü bu normal bir kaza olmuyor. İşçiye, memura, çalışana hiçbir suç bulunmuyor. Başka bir kamu kurumunda çalışırken, aynı şekilde bizim bir usta düştü. Onun da aynı şekilde ayağı kırıldı. O hastanede iş kazası olarak belirtmiş. Ondan sonra amirler bayağı bir soruşturma yedi, bayağı bir başı ağrıdı. Ben de amirlerimi korumak için iş kazasını bildirmedim (G3, Teknisyen, Erkek).

G3, amirlerini koruma amacını da, ilişkilerinin iyi olmasından kaynaklandığını ifade etmiştir:

Amirlerimle ilişkilerim bu kadar iyi olmasaydı, başka bir kurumda çalışsaydım, ben bunu iş kazası olarak bildirirdim. Amirlerimin iyi niyetini bildiğim için o sürece girmelerini istemedim. Çünkü büyük bir soruşturma

iyorlar. Cezalar geliyor, ve bunların başı acayip ağrıyor. O süreci bildiğim için iş kazası olarak belirtmedim. Zaten kendi evimde de düşsem aynı şekilde yatacaktım (çalışamayacaktım) (G3, Teknisyen, Erkek).

G3, kamu sektöründe çalışanların (kamu personellerinin), iş kazalarının bildiriminde, özel sektörde çalışanlara göre daha avantajlı olduğunu ifade etmektedir. G3, iş kazasını bildirmeme yönünde üstlerinden bir baskı görüp görmediği sorusuna şu yanıtı vermiştir:

Amirlerim iş kazasını bildirmemem için herhangi bir telkinde bulunmadı. Kamu sektöründe iş kazalarının bildirilmemesi yönünde çalışana baskı yapılamaz. Çünkü özel sektöre göre kamu sektörü daha şeffaftır. Özel sektör çok farklı. (Özel sektörde) Çalışan kişi üç ay sonrasını düşünmek zorunda. İşten çıkarmalar oluyor. İşsiz kalma korkusu oluyor. Bunlar çok büyük riskler. Ve insanlar buna cesaret etmiyor. Ayrıca patron bunun bilincinde. İş kazası durumunda erkenden gidip parayla pulla bu işi hallediyorlar (G3, Teknisyen, Erkek).

Bir hekimin muayene odasında iş kazası geçirerek parmakları yaralanan G4'e ilk müdahale, odadaki hekim tarafından yapılmıştır.

Poliklinikteki doktor benim elimin kanadığını görünce, tentürdiyotla elimi güzelce temizledi. Pansuman yaptı. Saat 14.00'te kaza yaptım. 17.00'ye kadar işyerinde dinlendim. Çalışmadım (G4, Kaloriferci, Erkek).

Müdahale eden doktorun, kendisine iş kazası olarak giriş yaptırması konusunda bir yönlendirmede bulunup bulunmadığı sorusuna şu cevabı vermiştir:

Poliklinik doktoru da kaza anında odadaydı. Yorum yapmadı, pansumanı yaptı, biz çıktık odadan. Herhangi bir yönlendirme yapmadı (G4, Kaloriferci, Erkek).

G4 geçirdiği iş kazasından amirlerinin de bilgisinin olduğunu ifade etmiştir; ancak bu olayla ilgili herhangi bir işlem yapılmamıştır. Üstlerinin iş kazasından haberi olup olmadığı sorusuna G4 şu yanıtı vermiştir:

Üstlerim iş kazası geçirdiğimi, merdivenin kırıldığını biliyorlardı. Tutanak tutulmadı. İdarenin benim yaptığım kazadan, yaralandığımdan haberi vardı. Bina sorumlusu hemşirenin haberi vardı (G4, Kaloriferci, Erkek).

Mobbinge uğrama endişesi nedeniyle G4, iş kazasını bildirmekte çekinmiştir. G4, neden iş kazası olarak kendisinin acilden giriş yaptırmadığı sorusuna ise şu yanıtı vermiştir:

Sırf amirlerle münakaşaya girmemek için iş kazası olarak bildirmedim. Sorun çıkarırlardı. Ben gidip sizin yüzünüzden ben bu hallere geldim deseydim, “Ne olacak ondan, küçük bir şey, dikkat edeceksin.” diyeceklerdi tartışmaya başlayacaktık. Zaten anlaşıyoruz, aramız iyice bozulacaktı onlarla. Muhatap olmak istemedim. Zaten mobbing yapılıyor bana (G4, Kaloriferci, Erkek).

G4, 2011 yılında geçirdiği diğer iş kazası sonrasında işyerinde pansuman yapıldığını ve o gün işyerinde istirahat ettiğini, sonraki gün çalışmaya devam ettiğini ifade etmiştir:

Şantiyede iş güvenliği uzmanının yanına gittim. Orada pansumanımı yaptı. Ustabaşı da, sen bugün kaza yaptın, koğuşuna git dinlen mesai dolana kadar dedi (G4, Kaloriferci, Erkek).

İş kazası nedeniyle gözünü kaybetme riski bulunan G5, kazadan sonraki süreci şöyle anlatmıştır:

Hemen devlet hastanesine gittik yöneticimle. Hastaneye gittiğimde, evimde çivi çakarken kaza geçirdiğimi söyledim. Yani iş kazası olarak bildirilmesini istemedim. İş kazası mı, diye sordular ama, değil dedim. Çünkü iş kazası olduğu taktirde çok başımız ağrırdı. Kendi isteğimle bildirmedik (G5, Apartman Görevlisi, Erkek).

İş kazasının bildirilmemesi yönünde site yöneticisinden baskı görüp görmediği sorusuna G5 şu cevabı vermiştir:

Eğer yöneticim illa sen bu işi yapacaksın deseydi o zaman iş kazası olduğunu söylerdim. Şikayetçi de olurum. Yöneticim bana iş kazası olduğunu söyleme diye bir baskıda bulunmadı. Çünkü iş kazası olarak bildirilse ben de ceza yiyecektim. Hem, bu işi ben yaparım, diyeceksin hem de gidip şikayet edeceksin (G5, Apartman Görevlisi, Erkek).

Kazazedeye, iş kazası nedeniyle ceza alacağı bilgisinin kaynağının ne olduğu, site yöneticisinin mi kendisine böyle bir bilgi verdiği sorusu sorulmuş

ancak kazazede bu sorulara yanıt vermek istememiştir. Ayrıca iş kazası bildirimini “şikayet” olarak algılaması da önemli bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır.

G5, gittiği tüm sağlık hizmet sunucularında olayın kendi evinde meydana geldiğini ifade etmiş ve iş kazasını gizlemiştir. İş kazası nedeniyle oluşan sağlık probleminin ciddiyeti ve tedavi süreciyle ilgili olarak G5 şu bilgileri paylaşmıştır:

Hemen devlet hastanesine gittik yöneticimle. Saat 15.00 gibi. Orada anlamadılar korneanın dağıldığını, merceğin kaydığını. Bir şey olmamış geçer dediler. Damla verdiler. Birkaç gün bekledim. Geçmeyince üniversite hastanesine gittim, 12 gün orada yattım. Yere bakma, yat dinlen dediler. Damla verdiler. Ama çare olmadı, göremiyordum. Sadece gölge görüyordum. Göz tansiyonum beşe altıya düşmüş. Sen eve git 15 gün sonra gel dediler. Bir gün sonra gözümde aşırı bir ağrı meydana geldi. Yöneticimi aradım, gözüm yerinden çıkacak gibi ağrıyor, dedim. Otobüse hemen bindim Trabzon'a gittim. Göz tansiyonum altıdan altmışa çıkmış. Yani eğer o gün hastaneye gitmeseydim gözüm kör olacaktı. Orada iki iğne vurdular, hap verdiler, serum taktılar. Üç saatin içinde yirmibeşe kadar düşürdüler tansiyonumu. Bir hafta sonra bir daha gel dediler. Eve gelince yine aynı ağrı başladı. Giresun'daki özel bir hastaneye gittik. Bu hastanede ameliyat oldum. Beş sene damla kullanıp tekrar ameliyat olacaktım. Daha önce gözlük kullanmıyordum. Ama artık mecburum. Toplamda onüç farklı göz doktoruna gittim. Bazısına rica ettim. Bazısına para verdim, muayene olmak için. İstanbul'a da gideceğim (G5, Apartman Görevlisi, Erkek).

Makasla eli kesilen ve kayıt dışı çalışan G6, benzer şekilde, sağlık personeline olayın işyerinde gerçekleştiği bilgisini vermiştir. Ancak kazazedenin polis ifadesi alınmamıştır. Ayrıca bu yaralanma olayı işverenin yanında gerçekleşmiştir.

Devlet hastanesinin acil polikliniğine gittim. Acildeki görevliler de sordu nasıl oldu diye. Ben de işyerinde çalışırken elimi makas kesti dedim. Hastanede kazayla ilgili bir tutanak tutulmadı, polis ifademi almadı. İşverenimle beraber çalışıyorduk o gün. Yani patronum ben yaralanırken

yanımdaydı. İşverenim iş kazası olarak bildir ya da bildirme demedi (G6, Kalfa-Sigortasız, Erkek).

İşverenin, iş kazasını bildirmemesi yönünde bir telkinde bulunmaması, iş kazası prosedürlerini bilmemesinden kaynaklı olabilir. Çünkü zaten kazazede kayıt dışı olarak istihdam edilmektedir ve iş kazasıyla birlikte değerlendirildiğinde işverene ağır yaptırımlar uygulanabilirdi.

G6, eline dikiş atıldıktan sonra, yevmiyesi kesilmemesi için işyerine gelerek çalışmaya devam etmiştir:

Dikiş atıldıktan sonra işyerine gelip çalışmaya devam ettim. Çalışmasam yevmiyem yanacak neticede. Tabi (çalışırken) zorlandım (G6, Kalfa-Sigortasız, Erkek).

Bir hastanede öğrenci olarak bulunan G7, kendi rızasıyla olayın iş kazası olarak kayıtlanmasını istememiştir. İş kazasının yaptırımlarının ne olacağını bilmemesi, kendi hatası nedeniyle olayın gerçekleştiğini düşünmesi ve üstlerinin olumsuz tutumundan çekinmesi iş kazasını gizlemesine neden olmuştur.

İş kazası olarak belirtmedik. Tıbbi sekreter bana istersen iş kazası olarak kayıt edeyim dedi ben de çekindiğimden kabul etmedim. Fırça yemekten korktum biraz. Mevzuatı da bilmiyorum, ne gibi bir yaptırımı oluyor bilmiyorum. Çünkü aslında görevim olmayan bir işi yaparken bu kaza gerçekleşti. Çünkü Hoca hastaya müdahale et dememişti bana. Sadece gözlem yapmamız gerekiyordu. Ben de fırsat geçmişken elime hastaya müdahale edeyim dedim. Yani kendim gönüllü olarak yaptım o işi. Sağlık memuru vardı yanımda. O yönlendirdi zaten, 'enfeksiyona git, için rahat etsin' dedi (G7, Öğrenci, Erkek).

“İş kazası geçirdiğinizi enfeksiyon birimindeki doktor da biliyor muydu?”
Doktora da tıbbi sekretere de olayın nasıl gerçekleştiğini söyledim (G7, Öğrenci, Erkek).

Sağlık personellerinin, öğrencinin iş kazası geçirdiğini bilmesine rağmen, kaza kaydını yapmaması, kaza kaydının yapılmasını kazazedenin tercihine bırakması, kazazedenin yönlendirilmemesi önemli bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bir hastanede öğrenci olarak eğitim alan G8, parmağına iğne batmasından sonraki süreci şöyle aktarmıştır:

Hastanın kanlarını tüplere boşalttıktan sonra, bulaşıcı bir hastalığı var mı diye hastanın dosyasına baktım. Kan sonuçları da vardı dosyasında. Hastalığının olmadığını görünce bildirmedim. Tabi hastalığı olsaydı bildirirdim (G8, Öğrenci, Erkek).

“Bu kazadan kimlerin bilgisi oldu ve iş kazası olarak bildirmen gerektiğini söyleyen oldu mu?”

Hemşirelerin bilgisi oldu bu kazadan. Hastanın dosyasına baktın mı dedi. Ben de baktım dedim, o zaman bir şey olmaz korkma, dedi. Bana tutanak tuttur ya da iş kazası olarak kaydettir diye bir şey söylemedi. İş kazası olarak bildirseydim buna engel olmazlardı. Tamamen kendi tercihim bildirilmemesi (G8, Öğrenci, Erkek).

İş kazası sonrasında üstlerin tutumunda endişelenmesi de iş kazasının kayıt dışı kalmasına neden olmuştur.

...Çünkü üstlerim bu tür olaylar üzerinden bana karşı olumsuz bir tutum sergileyebilir, kasıtlı olarak olumsuz davranabilirler diye korktum. Bir de azar yemek var üstüne. Sen kaç yaşına geldin, bir iğne kullanmasını bilemiyor musun, diye kızabilir bana. Üstüm anlayışlı olsa gider söyledim iş kazası geçirdiğimi (G8, Öğrenci, Erkek).

İş kazası sonrasında uzun bir adli-hukuki süreç olduğunu düşünmesi de G8'in iş kazasını gizlemesine neden olmuştur. G0'in geçirdiği iş kazası örneğinde görüldüğü gibi polis ifadesini alınması sadece beş dakika sürmüştür.

Bir de süreç çok uzuyor iş kazası olarak kaydedilince. Polise gidiyorsun, iki üç kere tutanak tutuluyor, sürekli telefon açılıyor. Bir haftayı buluyor. Bunlarla ilgilenmek istemedim biraz da. Süreç biraz kısa olsa, en azından bir saatte halledilebilecek bir şey olsa belki yine bildirirdim. Bu nedenle kendi işimi kendim halledeyim dedim (G8, Öğrenci, Erkek).

G8, bu iş kazasından önce 2019 yılında bir iş kazası daha geçirmiş, diren torbasından gözüne kan fişkırmıştır. İş kazasını gizleme gerekçelerinin yukarıdaki açıklamasıyla aynı olduğunu ifade etmiştir:

Bu kazada yanımda kimse yoktu. Gözümü yıkadım hemen, hastanın dosyasına baktım sonra. Bir hastalığı olmadığını görünce olayı bildirmedim. Yine bildirmeme gerekçelerim aynı (G8, Öğrenci, Erkek).

Ancak genel bir tıp bilgisiyle, hastanın, o anki kan sonuçlarının temiz olmasının, bulaşıcı hastalık taşımadığı anlamına gelmediği ifade edilebilir. Öğrencinin de bunu bilmediği düşünülemez. G8'in "Bir de azar yemek var üstüne. Sen kaç yaşına geldin, bir iğne kullanmasını bilemiyor musun, diye kızabilir bana." ifadesinden hareketle, mobbinge uğramamak amacıyla riske girmeyi göze aldığı ifade edilebilir.

Spiral makinesiyle elini kesen G9, iş kazası sonrasındaki süreci şöyle anlatmıştır:

Çalışırken tektim. Kan tutuyor bir de beni. Apartmanda asansör olduğunu da unutmuşum. Sekizinci kattan merdivenle aşağıya indim o heyecanla Patronu aradım. Elimi kestiğimi söyledim. İşyerinin arabasıyla gelmiştim. Elimin kanamasını azaltmak için elimi bacağın altına koydum, arabayı tek elle sürerek hastaneye gittim (G9, İşçi, Erkek).

"İşvereniniz size, olayın iş kazası nedeniyle gerçekleştiğini hastanede söyleme, gibi bir uyarıda bulundu mu?"

Bana iş kazasını bildir ya da bildirme gibi bir şey söylediğini hatırlamıyorum (G9, İşçi, Erkek).

G9, sağlık personellerine iş kazası nedeniyle yaralanmadığını, olayın kendi evinde meydana geldiğini söyleyerek olayın iş kazası olarak kayıtlanmasını engellemiştir.

Acil serviste iş kazası olup olmadığını sordular. Ben de iş kazası olmadığını, yeni taşındığım evde kapının altını keserken yaralandığımı söyledim (G9, İşçi, Erkek).

G9, işverenini koruma amacıyla olayın iş kazası olarak bildirilmesini istememiştir.

Bana işi öğreten adamlar onlar. İşimiz gücümüz yokken, o kadar işsizliğin içinde işe almış meslek öğretmiş. Ben bu gün para kazanıyorsam o adam

sayesinde kazanıyorum. Hala da aramız iyidir. Bana çok iyiliği dokundu (G9, İşçi, Erkek).

İşverenine olan bağlılığının boyutunu anlamak amacıyla “Hangi durumda iş kazasının bildirilmesini isterdin?” sorusu yöneltilmiştir:

Eğer parmağımı kaybetseydim veya kalıcı bir sağlık problemi yaratsaydı iş kazasını bildirirdim (G9, İşçi, Erkek).

İş kazalarının bildirimine engel olan sebeplerin genel bir bakış açısıyla değerlendirilebilmesi için araştırmanın diğer bulgularından da faydalanılması gerekmektedir. Görüşmecilerin ifadelerinden ve araştırmanın diğer bulgularından hareketle iş kazalarının bildirimine engel olan tüm sebepler, araştırmanın Değerlendirme ve Sonuç bölümünde maddeler halinde belirtilmiştir.

3.5.5. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi

Sağlık sektöründe çalışanların yüksek risk altında bulunmalarına karşın, İSİG eğitimini almamaları oldukça endişe vericidir. Sağlık hizmet sunucularında G1, G2, G4, G7 ve G8 kodlu görüşmeciler iş kazası geçirmiş ancak, G1, G2, G7 ve G8 kodlu görüşmeciler hiçbir İSİG eğitimi almadıklarını ifade etmişlerdir. Tıbbi atıkların tahliyesinde de görev alan G2 üç yıl eğitim almadan bu hizmeti yerine getirdiğini, denetleme yapılacağı nedeniyle kurumun kendilerine belge almalarını sağladığını ifade etmiştir.

Kazazedelerin, “İSİG eğitimi aldınız mı?” sorusuna verdiği yanıtlar şöyledir:

Hayır, hiç (İSİG) eğitim verilmedi. Sadece temizlik eğitimi verdiler. Elinize iğne batar dikkat edin dediler. Enfeksiyon kaparsınız dediler. Arkadaşım çift eldiven tak dedi. Şunların içine elini koyma, çöpleri şöyle al dedi (G1, Temizlik Personeli-TYÇP, Kadın).

Hayır, hiç iş sağlığı güvenliği eğitimi almadım. Tıbbi atık eğitimiyle ilgili son iki üç ay kala eğitim aldım. Halk eğitime gittik. Tıbbi atıkla ilgili belge almak için halk eğitime götürdüler. Üç sene belgesiz çalıştım. Denetleme olacak diye belge aldırıldılar (G2, Temizlik Personeli -Taşeron, Erkek).

Ayrıca bir iş sağlığı güvenliği eğitimi almadık. Ama derslerde hocalarımız bahsediyordu (G7, Öğrenci, Erkek).

Ayrı bir ders olarak İSİG eğitimi almadık. Sadece hocalar sözlü olarak derslerde bu konuyla ilgili bir şeyler anlatıyordu (G8, Öğrenci, Erkek).

Sadece G4 kodlu görüşmeci kurum tarafından İSİG eğitimi aldırıldığını ifade etmiş ancak eğitimi yeterli bulmamıştır.

Buraya atanmadan önce bir inşaat firmasında işçi olarak çalışıyordum. Bu firmada bana iş sağlığı güvenliği eğitimi verdiler. Makineye çıktığımız zaman, yelekleri takıyorduk, baretsiz gezmiyordum orada asla. Emniyet halatlarımızı kesinlikle güvenli bir yere bağlıyorduk, orada kesinlikle iş güvenliği vardı. Çok büyük bir firmaydı. 2000-3000 çalışanı vardır belki. Orası buradan daha güvenliydi. İki üç haftada bir kesinlikle iş güvenliği eğitimi veriliyordu bize. İş güvenlik uzmanları sürekli etrafımızda dolanıyordu (G4, Kaloriferci, Erkek).

G8, olay anında elinde eldiven bulunup bulunmadığıyla ilgili sorulara şöyle cevaplar vermiştir:

İğne battığında elinde eldiven yoktu. Normalde eldiven olması gerekiyor ama eldivenle çalışırken çok rahat hareket edemiyorum. Zaten bazı hemşireler eldiven takın diyor, bazıları da, dikkatli olun, eldiven kullanmayın, daha rahat yaparsınız diyor. Eldiven elin hissini azaltıyor çünkü. Ondan dolayı ben eldiven kullanmıyorum. Eldivensiz olarak çalıştığımızda kimse eldivenini tak demiyor. Öyle denetleme gibi bir şey yok yani (G8, Öğrenci, Erkek).

G9, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanının piyasalaşmasıyla ilgili çarpıcı ifadelerde bulunmuştur.

Hiç işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi verilmedi. 15 kişilik bir firmaydı. Firmaların geneli böyle ama. Resmi olarak bir iş güvenliği uzmanıyla anlaşılıyorlar. Semineri vermiş gibi gösteriyorlar. Diğer firmalardan da biliyorum. Eğitim verilmiş gibi hallediyorlar evrakları (G9, İşçi, Erkek).

Bu ifadelerden, İSİG eğitimlerine gereken önemin verilmediği, İSİG önlemlerine uyup uymamanın çalışanın inisiyatifine bırakıldığı sonucu çıkabilir.

Diğer görüşmecilerin, “İSİG eğitimi aldınız mı?” sorusuna verdiği yanıtlar şöyledir:

İşçi sağlığı ve güvenliği eğitimi verildi (G3, Teknisyen, Erkek).

İşçi sağlığı güvenliği eğitimi aldım. Derse gittim yani (G5, Apartman Görevlisi, Erkek).

İşçi sağlığı güvenliği eğitimi almadım (G6, Kalfa-Sigortasız, Erkek).

Her ne kadar G3 ve G4 İSİG eğitimi aldıklarını ifade etseler de, bu eğitimlerin yüzeysel yapıldığı, kamu kurumlarında çalışan birçok kişi tarafından dile getirilmiştir. Giresun ilinde bir kamu çalışanı (36 yaşında, erkek) verilen eğitimle ilgili olarak şunları söylemiştir: “Eğitilere birçok kişi katılmadı zaten. Eğitim aldıklarına dair imzalarını sonradan attılar. Derse gelenler de imzasını atıp dersten çıktı. Nitelikli bir eğitim değil, sadece prosedürü tamamlama amaçlı bir eğitimdi bu.” (Kişisel görüşme, 30.02.2019).

İSİG eğitimi aldığını ifade eden G5’in çalışırken iş gözlüğünü takmaması ve gözünü kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kalması verilen eğitimin yetersiz olduğunu göstermektedir.

Görüşmecilerin tamamı, geçirdikleri iş kazası sonrasında kendilerine İSİG eğitimi verilmediğini, göreviyle ilgili bir değişiklik yapılmadığını belirtmişlerdir. Ayrıca tüm görüşmeciler iş kazası ve meslek hastalıklarını önleme konusunda özel bir öğrenme çabası göstermediklerini ifade etmişlerdir.

3.5.6. Çalışmaktan Kaynaklı Olduğu Düşünülen Sağlık Problemleri

G1, görüşme için kararlaştırılan yere koltuk değnekleriyle gelmiştir. Bu durumun çalışmaktan kaynaklı olabileceği düşünüldüğünden kazazedeye rahatsızlığıyla ilgili sorular yöneltilmiştir. “Ne tür sağlık problemleriniz var?” sorusuna G1 şu cevabı vermiştir:

Bel kayması var. Fıtık da vardı, fıtığı (ameliyatla) aldı doktor. Bel kayması için belime platin taktılar (G1, Temizlik personeli-TYÇP, Kadın).

“Bu sağlık problemlerinin çalışmaktan kaynaklı olduğunu düşünüyor musunuz?”

Tabii. Daha önce ben hep yemekhanelerde, yurtlarda çalışmıştım. Çok ağır kazanlar kaldırım. Çok ağırdı işim. Sabah dörtte gidiyordum, akşam altıda yedide çıkıyordum (G1, Temizlik Personeli-TYÇP, Kadın).

G1, daha önce çalıştığı işyerlerinde günlük çalışma süresinin 14-15 saati bulunduğunu ifade etmiştir. Yapılan işin ağırlığı, çalışma süresinin uzunluğu mevcut sağlık problemlerinin sebebi olarak görülebilir.

G1, iş kazası geçirdiği son işyerinde de ağır yük taşıdığını ifade etmiştir. “İş kazası geçirdiğiniz son işyerinizde temizlik dışında hangi işler yaptınız?” sorusuna verdiği yanıt şöyledir:

Sadece temizlik yapmadım. Hasta götürüyorsun. Hastaneye malzeme geliyor malzeme taşıyorsun. Masa, sandalye... Altı tane çekyat taşıdım. Bi tarafından ben tutuyordum bi tarafında erkek. Taşıyamıyorum dedim, (işveren vekilleri) taşırısın taşırısın dediler. Ne malzemeler, ne yataklar (hasta yatakları) taşıdım. Orası işyeri, her işi yapacaksın. Allaktan hayırlısı. Kaderde bu da var (G1, Temizlik Personeli-TYÇP, Kadın).

G2'nin de bel fitiği rahatsızlığı bulunmaktadır ve G2 bu sağlık probleminin ağır yük taşımaktan kaynaklı olduğunu düşünmektedir:

Üç tane fitiğim var. Önceden bir taneydi ameliyat oldum. Hastane sağ olsun oradan oraya taşınırken üç tane fitik çıktı. Ameliyatlı olduğum halde taşıyacaksın dediler taşıdık (G2, Temizlik Personeli -Taşeron, Erkek).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 24 Temmuz 2013 tarih ve 28717 sayılı Elle Taşıma İşleri Yönetmeliğine göre, elle taşıma işi yapan çalışanların yeterli ve uygun bilgi ve eğitime sahip olmamaları risk yaratmaktadır. Temizlik personeli olarak istihdam edilen G1 ve G2'ye, İSİG eğitimi verilmeden elle taşıma işi yaptırılması önemli bir problem olarak görülebilir. Üstelik G1'in 47 yaşında ve normalin çok üstünde bir kiloya sahiptir.

Halen bir berber dükkanında çalışan G6 ise, kozmetik ürünlere alerjisi olmasına karşın çalışmak zorunda olduğunu söylemiştir:

Alerjim var, spreyleyler, kimyasal ürünler beni çok rahatsız ediyor. Ama çalışmak zorundayım (G6, Kalfa-Sigortasız, Erkek).

3.5.7. Sendikalar İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Neresinde?

İş kazası geçirenler içerisinde sadece G3 ve G4'ün (kamu personellerinin) sendikaya üyeliği bulunmaktadır. Ancak sendikaların iş kazası geçiren üyeleriyle ilgili, sürece bir katkı sunmadıkları söylenebilir.

Sendikam var. Aramadılar bile. İş kazası geçirdiğimi biliyorlardı da (G3, Teknisyen, Erkek).

Sendikamın belki üyesi olduğumdan bile haberi yoktur (G4, Kaloriferci, Erkek).

Sendikaların, çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak için girişimde bulunmaları, çalışanların İSİG eğitimi almalarını sağlamaları, iş kazası geçiren çalışanlarla temas halinde olmaları gerekmektedir. Görüldüğü gibi sadece ağır iş kollarında değil, tüm işlerde, tüm işyerlerinde, çalışanlar risk altındadır. Beyaz ve mavi yakalı çalışan ayrımı yapılmadan tüm çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması için sendikaların aktif bir rol alması gerekmektedir. Ayrıca iş kazası geçiren işçilerin ne yapmaları gerektiğiyle ilgili de sendikaların eğitim faaliyetleri düzenlemeleri gerekmektedir.

3.5.8. Diğer Bulgular

Çalışmamız kapsamında elde ettiğimiz bulgulardan hareketle, sağlık personellerinin iş kazalarına karşı hassasiyetlerinin artırılması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Örneğin 2019 yılında, alan araştırmasının gerçekleştirildiği yer olan Giresun ilinde acil serviste görev yapan iki hekim ile İstanbul ilinde görev yapan bir hekimle gerçekleştirilen yüz yüze görüşmeler sonucunda hekimlerin tamamı, iş kazası nedeniyle hastaneye gelen birçok kişi için kaza bildirimini yapmadıklarını ifade etmişlerdir. Hekimlerin “form doldurulması gerekiyor, farklı işlemler yapılması gerekiyor” şeklindeki ifadelerinden bu durumu bir iş yükü olarak gördükleri anlaşılmaktadır. Yani kazazedenin bir talebi olmasa dahi sağlık personellerince iş kazası kaydı yapılmamakta, bildirim prosedürleri bir iş yükü olarak görülebilmektedir. Bir hekim ise iş kazalarının kolluk kuvvetlerine bildirilmesi gerektiğini bilmediğini ifade etmiştir.

Kamuya ait bir hastanenin acil servisinde staj yapan bir öğrenci, kazazedelerin işini kaybetme korkusuyla iş kazasının kayıtlanmasını istemediklerini ifade etmiştir:

Yasal olarak işyerinde meydana gelen her şey, kişinin kendi hatası da olsa iş kazasıdır. Ama gelen hastalar kendi işverenlerinden çekindikleri için iş kazasını gizlemeye çalışıyorlar. İşimi kaybederim korkusu da var, işverenin baskısı da. Hasta geldiği zaman iş kazası mı diye soruyoruz hayır diyor. İşyerinde çalışırken mi oldu diyoruz kem küm ediyor. İşyerinde olmuşsa iş kazasıdır diyoruz, hayır diyor. Biz işverenle kendi aramızda hallederiz diyor. Biz de iş kazası olarak kayıt yapmıyoruz. 100 iş kazası vakasından en az 95'inde durum böyledir. İşverenlerinin bu konuda kazazedeye çok baskı yaptığını biliyorum. Kazazedenin iş kazası olarak bildirmesini istemiyorlar. Kazazede de işten atılma korkusundan patronu ne derse onu yapıyor. Bazıları yevmiyeli çalışıyor, sigortası yok zaten. İşini kaybetmemek için iş kazasını gizliyor (Kişisel görüşme, 28 Nisan 2019).

Benzer bir ifadeyi acil serviste staj yapan bir öğrenci daha dile getirmiştir:

Acildeyken bir inşaat işçisi geldi. Tam olarak ne şikayeti vardı bilmiyorum ama bir iş kazası olmuştu. Hoca (doktor) iş kazası olarak kaydetmeyi önerdi ona. İş kazası olarak kaydedilmesi lazım dedi. Hasta, yok ben istemiyorum, dedi. Bu durumda hastaya notunu aldırıyoruz. Kendi el yazısıyla "İş kazası olarak kaydedilmemesini kendi isteğimle istiyorum." diye yazdırıp imzasını attırıp gönderiyoruz. Çünkü hasta sonradan "Bana kimse bir şey söylemedi, iş kazası olarak kaydedilmedi." diye suçu bize atabilir. Bu yıl (2019) oldu bu olay. Galiba patronu da vardı yanında. Muhtemelen patronları baskı yapıyordur (Kişisel görüşme, 30 Nisan 2019).

Bir akademisyen (37 yaşında, kadın), 2017 yılında kamuya ait bir üniversitede geçirdiği iş kazasını, mobbinge uğrama endişesiyle gizlediğini ifade etmiştir:

"Zaten yönetimin bana karşı olumsuz bir tutumu vardı ve benimle daha fazla uğraşmamaları için iş kazası geçirdiğimi gizlemek durumunda kaldım." (Kişisel görüşme, 09 Nisan 2019).

İş kazası geçiren çalışanlar, işverenlerin talebi doğrultusunda geçirdikleri iş kazalarını gizlemektedirler. Kocaeli ilinde 2011 yılında bir fabrikada çalışırken iş kazası geçiren bir işçi (39 yaşında, erkek), işverenin ricasıyla iş kazasını gizlediğini ifade etmiştir.

"İşverenim bana, iş kazasını bildirme, buraya gelecek kişiler benden çok rüşvet istiyorlar, dedi. Ben de hastanede iş kazası olarak belirtmedim." (Kişisel görüşme, 03 Mart 2019).

Başka bir ildeki taş ocağında çalışan bir işçi, ölümlü bir iş kazası sonrasında yaşananları şöyle ifade etmiştir:

Çalıştığım yerde iş kazasından biri öldü, taş ocağında, öldü adam. Bir köylü abimiz. Patlatma oldu taşın altında kaldı. Patronu ailesine ev almayı teklif etti. Ailesi kabul etmedi, tazminattan daha fazla kazanacağını düşündüler. Kabul etmediler. Devlet ne veriyorsa biz onu alacağız dediler. Ama kazandıkları para bir

ev almaya yetecek tutarda olmadı. Çalışan kişi iş kazasını bildirip neden riske girsin ki? Ne kadar büyük tazminat alabilecek mi? Aynı taşocağında başka bir kaza oldu. Bu sefer ölen kişinin ailesi kabul etti. Çünkü bir önceki durumu biliyor adam (Kişisel görüşme, 08 Şubat 2019).

Kamuya ait bir hastanede teknik personel olarak (4-1/c) istihdam edilen bir çalışan, iş güvenliğiyle ilgili eksiklikleri defalarca yönetimle paylaştığını, ancak bu eksikliklerin giderilmesi için herhangi bir şey yapılmadığını ifade etmiştir. Ayrıca çalışanlara, uzmanı olmadığı alanlarda yönetici konumunda görev verilmesinin İSİG önlemlerinin alınmasını güçleştirdiğine dikkat çekmiştir. Görüşmecinin isteğiyle hastanenin hangi ilde olduğu belirtilmemiştir.

Ben beş senedir hastanedeki eksiklikleri dile getiriyorum, dilekçe veriyorum. Geliyorlar eksiklikleri kontrol ediyorlar. Aradan üç ay geçiyor, yine gelip eksikliklere bakıyorlar. Aynı şeyleri bir daha anlatıyorum adamlara. Bir şey yapmıyorlar. Üç ay sonra aynı amirler geliyor eksiklikleri soruyor. Söylüyorum aynı şeyleri, yine kimsenin bir şey yaptığı yok. Beş senedir aynı şeyleri soruyorlar aynı şeyleri söylüyorum yine bir halt olduğu yok. Beş senedir yangın söndürme sistemimiz çalışmıyor. Ameliyat havalandırma sistemlerimize üç senedir bakım yapılmıyor. Cihazların motorları yandı. Diyorum bunu yetkiliye, ben bunu üstlerle konuşayım diyor. Eksiklikler için dilekçe yazıyorum, gidip yalvarıyorum sonra. Ama değişen bir şey olmuyor. Teknik işlerle ilgili yönetici kadrosuna teknik eğitim almayan kişileri atarlarsa zaten iş güvenliği sağlanamaz. Bu işin gerçek uzmanları bu işin başına gelmediği müddetçe iş güvenliği sağlanamaz. Teknik hizmetler müdürünü hemşireden atarsan... Hemşire geliyor yine bize soruyor nasıl yapabiliriz diyor, bir tıkanma olduğu zaman. Çözüm üretmesi gereken makamda oturan kişi yine bize soruyor ne yapabiliriz diye (Kişisel görüşme, 21 Ocak 2019).

İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında karşılaşılan sorunlar çözülmesi basit, yüzeysel problemler değildir. Kamu kurumlarında liyakat ilkesinin göz ardı edilmesinin dahi İSİG alanına olumsuz yansımaları bulunmaktadır. Hem özel hem de kamu sektöründe İSİG alanı için yazılı olmayan kuralların hakim olduğu, yasaların kağıt üzerinde kaldığı tüm bu ifadelerden anlaşılmaktadır.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Çalışmamız kapsamında yüz yüze derinlemesine görüşme gerçekleştirdiğimiz 10 kişi, 2012-2019 yılları arasında toplam 16 iş kazası geçirmiştir. Elde edilen bulgulardan hareketle, söz konusu iş kazalarının yalnızca bir (1) tanesinin bildirimini yapıldığı anlaşılmaktadır. Çalışmamız kapsamında iş kazası geçiren başka kişilere de ulaşılmış, ancak kazaların bildirilmeme sebepleri değişiklik göstermediğinden, diğer bir deyişle görüşmelerde elde edilen bulgular tekrar etmeye başladığından derinlemesine görüşme gerçekleştirilmeye gerek duyulmamıştır.

Bir iş kazasının bildirilip bildirilmediğini anlamamızın iki yolu mevcuttur: 1- kazazedenin, işyerinde ya da tedavi amaçlı başvurduğu sağlık hizmet sunucusunda polis tarafından ifadesinin alınıp alınmadığı ve 2- işyerinde ya da sağlık hizmet sunucusunda iş kazasıyla ilgili herhangi bir belge (tutanak, form) düzenlenip düzenlenmediği. Tablo 8'e göre çalışmamız kapsamında görüşme gerçekleştirilen kişilerden yalnızca G0 kodlu görüşmecinin geçirdiği iş kazasının bildirildiği anlaşılmaktadır.

Tablo 8. İş Kazalarının Bildirim Durumuna İlişkin Veriler

İsim	Geçirilen iş kazası sayısı	İş kazası geçirilen yıllar/yıl aralıkları	Polis tarafından ifadeniz alındı mı?	Kazayla ilgili tutanak/form/belge düzenlendi mi?	İş kazasının bildirilme durumu
G0	1	2019	Evet	Evet	Bildirildi
G1	1	2017	Hayır	Hayır	Bildirilmedi
G2	5	2012-2015	Hayır	Hayır	Bildirilmedi
G3	1	2017	Hayır	Hayır	Bildirilmedi
G4	2	2012, 2019	Hayır	Hayır	Bildirilmedi
G5	1	2018	Hayır	Hayır	Bildirilmedi
G6	1	2013	Hayır	Hayır	Bildirilmedi
G7	1	2018	Hayır	Hayır	Bildirilmedi
G8	2	2019, 2019	Hayır	Hayır	Bildirilmedi
G9	1	2014	Hayır	Hayır	Bildirilmedi
Toplam	16				

İş kazalarının bildirimini engelleyen sebepler üç başlık altında toplanmaktadır. Bunlar kazazededen kaynaklı sebepler, sağlık hizmet

sunucusundan (sağlık personellerinden) kaynaklı sebepler ve işverenden/işveren vekilinden kaynaklı sebeplerdir. Ancak bu noktada, aşağıda açıklamasını yapmak kaydıyla, kazazededen kaynaklı sebeplerin de birinci derecede sorumlusunun işveren olduğu hususuyla ilgili bir rezerv koymak gerekmektedir.

Kazazedeler iş kazasından dolayı sağlık hizmet sunucusuna başvurduklarında aşağıda saydığımız sebeplerden ötürü, olayın ya iş kazası olmadığı beyanında bulunmaktadırlar ya da sağlık personellerine olayın iş kazası olduğunu beyan etmekte, öte yandan olayın iş kazası olarak kayıtlanmamasını istemektedirler. Kazazededen kaynaklı sebepler şunlardır:

- İşten çıkartılma korkusu: Kazazede işten çıkartılmamak için iş kazasının kayıt dışı kalmasını istemektedir. Bu durum ağırlıklı olarak özel sektör çalışanları için geçerlidir.
- Mobbinge uğrama korkusu: Kazazede, işyerindeki yöneticiler tarafından mobbinge uğramamak için iş kazasının kayıt dışı kalmasını istemektedir. Bu durum ağırlıklı olarak kamu personelleri için geçerlidir.
- İş kazası sonucu oluşan sağlık problemlerini önemsememek: Kazazede, uzun süreli veya kalıcı bir iş göremezlik durumu olmadıkça iş kazalarının kayıt dışı kalmasını istemektedir. İş göremezlik durumunun belli olmadığı durumlar için de iş kazalarının kayıt dışı kalmasını isteyerek risk almaktadırlar.
- İş kazasının bildirim prosedürlerini bilmemek: Kazazede, iş kazasının bildirilmesini istemekte ancak bildirim prosedürlerini bilmediği için iş kazası kayıt dışı kalmaktadır. Örneğin, iş kazalarının derhal kolluk kuvvetlerine bildirilmesi gerektiğini bilmeyen kazazede, iş kazasının kayıt dışı kalmasını isteyen kişilerce yanıtlanabilmektedir.
- İş kazasının tanımını bilmemek: Kazazede, hangi olayların iş kazası kapsamına girdiğini bilmediği için yaralanma nedenini sağlık hizmet sunucusunda iş kazası olarak belirtmemektedir. Örneğin işvereni tarafından işyeri dışına bir iş yapması için gönderilen çalışanın trafik kazası geçirmesi durumunda bu olay iş kazası kapsamına girmekte, ancak kazazede bu kuralı bilmediği için iş kazası kayıt dışı kalmaktadır.
- İş kazasının meydana gelmesinde çalışanın kendisini suçlu hissetmesi: Çalışanlar geçirdikleri iş kazalarından dolayı kendisini suçlu hissederek

işverenini/işveren vekilini zor durumda bırakmamak gerekçesiyle iş kazasının kayıt dışı kalmasını istemektedir.

- Adli ve hukuki prosedürlerden kaçınmak: Kazazede, kolluk kuvvetlerine ifade vermek gibi resmi işlemlerden kaçınmak amacıyla iş kazalarının kayıt dışı kalmasını istemektedir.
- İşverenini/işveren vekilini idari ve cezai yaptırımlardan korumak: Kazazede, çeşitli sebeplerle işverenini/işveren vekilini iş kazası nedeni yaptırımlardan korumak amacıyla iş kazasının kayıt dışı kalmasını istemektedir. Çalışanın işvereniyle olan iyi ilişkileri, akrabalık bağları iş kazalarının kayıt dışı kalmasına neden olmaktadır. Ayrıca ülkemizde işsizlik oranının yüksek olması da çalışanların işverenlerine karşı borçlu hissetmelerine neden olmaktadır.

Sağlık hizmet sunucusu tarafından iş kazası bildirimini yapılması ile SGK, işverenin iş kazası bildirimini yapmadığını tespit ederek para cezası uygulama yoluna gitmektedir. Yani iş kazalarının bildirimini sağlanabilmesi için sağlık hizmet sunucularınca yapılacak bildirim önemi büyüktür. Ancak sağlık hizmet sunucusundan (sağlık personellerinden) kaynaklı sebeplerle de iş kazaları kayıt dışı kalmaktadır. Bu sebepler şunlardır:

- Sağlık personellerinin, iş kazası geçirdiğini ifade eden çalışanlarla ilgili gerekli işlemleri yapmaması: Sağlık personelleri, iş kazası nedeniyle sağlık hizmet sucusuna başvuran kazazedeler için iş kazası kaydı oluşturmamaktadır. İş kazası sonucu oluşan sağlık probleminin ciddi derecede olmaması, sağlık personellerinin iş kazası bildirim prosedürlerini ayrı bir iş yükü olarak görmesi bu duruma neden olmaktadır.
- Kazazedenin talebi doğrultusunda iş kazası kaydı oluşturmaması: Kazazede sağlık personeline olayın iş kazası nedeni olduğunu söylemekte ancak çeşitli nedenlerle (işten çıkartılmamak vb.) iş kazasının kayıt dışı kalmasını istediğini sağlık personeline iletmektedir. Sağlık personeli kazazedenin talebine göre iş kazası kaydı oluşturmamaktadır.

İş kazalarının bildirimini önündeki en büyük engel kuşkusuz işverenden/işveren vekilinden kaynaklanmaktadır. İşverenin, çalışanına iş kazasının bildiriyle ilgili tüm bilgileri vermesi gerekmektedir. İşverenin, iş kazasının bildirilmesi durumunda işten çıkartılmayacağı, mobbinge uğramayacağı

konusunda çalışanına güvence vermesi gerekmektedir. İşverenden/işveren vekilinden kaynaklı sorunlar şöyle sıralanmaktadır:

- İşverenin/işveren vekilinin kazazedeye baskı yapması: İşveren, iş kazasını bildirmemesi yönünde kazazedeye baskı yaparak iş kazalarının kayıt dışı kalmasına neden olmaktadır. Kazazede de haksız yere işten çıkartılmamak, mobbinge uğramamak vb. sebeplerle iş kazasının bildirilmemesini kabul etmek durumunda kalmaktadır.
- İşverenin/işveren vekilinin idari ve cezai yaptırımlardan kaçınması: İşveren/işveren vekili, iş kazasıyla ilgili bir yaptırımla karşılaşmamak için iş kazasının bildirimini engellemektedir. Kazazede iş kazasının bildirilmesini istemekte ancak bildirim prosedürlerini bilmediği için bildirim yapıp yapılmadığını takip edememektedir. Medyaya yansıyan bir çok haberde de işverenin özel bir hastane veya klinikle anlaşarak iş kazasının, kazazedenin bilgisi olmadan, kayıt dışı kalmasını sağladığı görülmektedir.

İş kazalarının bildirimini sağlanabilmesi için iş kazası geçiren kişilerin veya iş kazasını görenlerin olayı derhal kolluk kuvvetlerine bildirmeleri gerekmektedir. Kolluk kuvvetleri tarafından tutulacak tutanak veya elde edilecek diğer bilgi ve belgeler delil niteliği de taşıyacağından işverenin iş kazasını bildirmesini sağlayabilir. Kolluk kuvvetlerince elde edilen bu bilgi ve belgeler, kazazede tarafından açılacak davaların daha kısa sürede tamamlanması açısından da önemlidir.

Sağlık hizmet sunucularına iş kazası nedeniyle başvuran kişilerin, kolluk kuvvetlerince ifadeleri alındıktan sonra, aynı gün içerisinde kolluk kuvvetlerince işverenin, işveren vekilinin, görgü tanıklarının ifadelerinin alınması gerekmektedir. Kolluk kuvvetlerince işyerinde elde edilecek bilgi ve belgeler, iş kazasının kayıt dışı kalmasını engelleyebilir. Sağlık hizmet sunucusuna iş kazası nedeniyle başvuran çalışan, işverenine iş kazası geçirdiğini söyleyebilir. Bu durumda da işverene iş kazasını bildirmediği için SGK tarafından para cezası uygulanacaktır. Sağlık hizmet sunucusuna başvuran çalışanla ilgili olarak kolluk kuvvetlerinin, olayla ilgili işvereni bilgilendirmesi işverenin hak kayıplarını da giderebilir.

Medyaya yansıyan bildirilmeyen iş kazalarıyla ilgili haberler göz önünde bulundurulursa, iş kazası geçiren işçilerin işgücü kaybı nedeniyle bir müddet sonra işten çıkartıldıkları söylenebilir. İş kazaları, işsiz kalma riskinden daha ağır sonuçlar doğurabilmektedir. Bu nedenle sağlık personelleri, iş kazası nedeniyle sağlık hizmet sunucusuna başvuran kazazedenin isteğini dikkate almadan olayın iş kazası olarak kayıtlanmasını sağlamalı ve olayı kolluk kuvvetlerine intikal etmelidirler. Ülkemizde acil servise başvuran hasta sayısının fazlalığı da iş yükü nedeniyle sağlık personellerinin iş kazalarının bildirimini hususuyla ilgili ihmallerini artıracığı açıktır.

Yapılan görüşmeler neticesinde, İSİG eğitimlerinin teorik düzeyde kaldığı görülmüştür. Çalışma alanına İSİG eğitimlerinin bir yansıması olmamıştır. İşyerlerinde İSİG önlemlerine uymamanın bir yaptırımı olmamakta, dahası işyerlerinde belirlenmiş, tatbik edilmeye hazır bir güvenlik talimatı bulunmamaktadır. Bunun da denetlenmesi gerekmektedir.

Çalışanların İSİG önlemlerini iş kazası geçirdikten sonra öğrenmesi ise kamu kurumlarının önemli bir eksikliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamu kurumlarının, İSİG kurallarının uygulanmasında model olması beklenmektedir.

Kamu kurumlarında iş kazalarının bildirimini yapılabilmesi için öncelikle mobbing ile mücadele edilmesi gerekmektedir. Kazazedeye olay anında ve sonrasında suçlayıcı davranılmaması, olgunlukla yaklaşılması kazazedelerin uğradıkları iş kazalarını gizlememesini sağlayabilir. Mobbing ile devletin ve sendikaların etkin mücadele etmesi gerekmektedir. Çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri iş kazalarının bildirimini sağlayabilir. Sendikaların İSİG alanına daha fazla katkı sunması ve iş kazası geçiren çalışanların takibini yapması gerekmektedir.

Özel sektörde ise iş kazalarının bildirilmesinin sağlanabilmesi için iş ve gelir güvencesinin sağlanması gerekmektedir. İşsizlik sigortasının kapsam kısıtlarının esnetilmesi, işsizlik sigortasından yararlanma süresinin uzatılması iş kazalarının bildirimini sağlayabilir. Çünkü ülkemizde işsizlik de oldukça yüksek seviyede olduğundan, kazazedeler uzun süre iş aramak durumunda kalmakta ve bu riski göze alamamaktadırlar.

İş kazasının bildirim prosedürlerinin tüm işverenler ve çalışanlar tarafından iyi bilinmesi gerekmektedir. İKMH sigortasının kapsamı, sağlanacak yardımların ne olduğu tüm çalışanlar tarafından bilinmelidir. Bu konuda sendikalar daha etkin bir rol üstlenmelidir.

Sağlık personellerinin, hangi olayların iş kazası kapsamına girdiğini bilmeleri gerekmektedir. Örneğin görevi nedeniyle işyeri dışında bulunduğu sırada yaralanan çalışan için sağlık personelinin iş kazası kaydı oluşturması gerekmektedir. Ancak kazazedeye doğru soruların sorulabilmesi için iş kazasının hukuki çerçevesinin bilinmesi gerekmektedir. Bu nedenle sağlık personellerine gerekli mevzuat eğitimleri düzenli aralıklarla verilmelidir. Konuyla ilgili SGK birçok genelge yayınlamıştır ancak bu durum, kuralların kağıt üzerinde kalmasını engellememiştir.

İş kazalarının bildirilmemesi ihmallerin, risklerin devam etmesine neden olacaktır. İSİG kültürünün oluşabilmesi için iş kazalarının bildirilmesi, işyerlerindeki tüm çalışanların, daha önce gerçekleşen kazaların neden kaynaklandığını bilmeleri sağlanmalıdır. Bu nedenle işverenler işyerlerinin kaza tarihçesini oluşturmalı ve çalışanlarla paylaşmalıdır.

İş kazalarının bildiriminin yapılıp yapılmadığının takibi de işçi açısından önemlidir. Bu nedenle iş kazası geçiren işçilerin işveren ve sağlık hizmet sunucularınca bildirimleri yapıldığında SGK'nın kazazedelere elektronik veya yazılı bilgilendirme yapması gerekmektedir. Yine e-Devlet uygulamasında bildirilen iş kazalarıyla ilgili bilgilerin bulunması gerekmektedir. İş kazası geçirenlerin de Alo SGK hattını (170) arayarak kaza bildirimlerinin yapılıp yapılmadığını sorgulaması gerekmektedir.

Kayıt dışı çalıştırılan kişilerin sağlık ve güvenliklerinin onları çalıştıranlar tarafından önemsenmesi beklenemez. Ancak bazı durumlarda işçiler kayıt dışı çalıştırıldığını bilemeyebilir. Kayıt dışılığın önlenmesi açısından çalışanlara, sigortalılığının başladığı gün SGK tarafından sms/telefon/e-posta ile otomatik bilgilendirme yapılması gerekmektedir. Yine sigortalılığı sona eren çalışanlara da otomatik bilgilendirme yapılmalıdır. Çünkü emeğin maliyetini minimize etmek için yıllık ücretli izin hakkı vermemek, kıdem tazminatı ödememek vb. nedenlerle

işverenlerin eksik sigorta primi yatırdıkları çeşitli alan çalışmalarında görülmüştür.

Sektör ve meslek ayrımı yapılmadan tüm çalışanlara, teorik ve pratik İSİG eğitimleri düzenli aralıklarla ve yaşam boyu verilmelidir. İSİG kurallarının çalışma ortamında tatbik edilmesi gerekmektedir. Ev kazaları nedeniyle ülkemizde binlerce insanın hayatını kaybettiği de göz önünde bulundurulursa, risklerle hayatın her alanında mücadele edilmesi gerekmektedir. Aynı sebeplerle yaralanan, ölen insanların “kaza” nedeniyle zarar gördüğü söylenemez.

Çalışma yaşamında, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında düzenlenen mevzuata aykırılıklar, herkesin gözü önünde gerçekleşmektedir. Üniversitelerin, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini uygulamada öncü olması beklenir. Ancak kamu üniversitelerinde dahi hiçbir güvenlik önlemi alınmadan yüksek katlarda cam temizliği yapan işçileri görmek neredeyse olağan bir durum olarak kabul edilmektedir. Yine kamu sektöründe çalışan temizlik personellerine, hiçbir İSİG eğitim verilmeden elle taşıma işi yaptırılması neredeyse normal olarak karşılanmaktadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında eğitim veren kamu üniversitelerinde dahi bu tür ihmallerin görülmesi, özel sektör çalışanlarının ne tür mesleki risklerle karşı karşıya olduğunu anlamamızı sağlayacaktır.

İş kazalarının bildirimini ise ancak işçi sağlığı ve iş güvenliğinin mevzuatta belirlenen seviyeye çıkarılmasından sonra gerçekleşebilir. Çünkü, işverenin İSİG önlemlerini alma sorumluluğunu yerine getirmeden, iş kazalarını bildirmesini beklemek akla ve mantığa aykırıdır. Bu, suç işleyen herkesin polise kendi rızasıyla teslim olmalarını beklemekle eşdeğerdir. Zaten işverenin İSİG konusunda gereken önlemleri almaması nedeniyle iş kazaları meydana gelmekte ve çalışanlar meslek hastalıklarına yakalanmaktadır. Aynı ihmallerle her yıl binlerce çalışmamızın hayatını kaybetmesinin başka bir gerekçesi olduğu düşünülemez.

Tarihsel gelişmelere dayanılarak, devletin işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki pasif tutumunu değiştirmesinin kendiliğinden olmayacağı söylenebilir. Çalışanlar, sağlık ve güvenlikleri için, geçmişte olduğu gibi örgütlü ve küresel düzeyde mücadele etmek zorundadır. Çünkü küreselleşmeyle birlikte sermaye

sahipleri, işçi haklarının en az olduğu ülkelere yatırımlarını kaydırmaktadır. Oysa kötü çalışma koşulları sadece ulusal bir sorun değil bir insanlık sorunudur.

İş kazalarının bildirimini sağlanabilmesi için bildirilen iş kazalarının iyi analiz edilmesi, hangi koşul ve durumların iş kazalarının bildirimini sağladığı araştırılmalıdır. Bu nedenle bildirilen iş kazalarıyla ilgili kazazedelerle yapılacak çalışmalar alana önemli katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Abrams, H. K. (2001). A Short History Of Occupational Health. *Journal Of Public Health Policy*, 22(1), 34-80.
- Adalet Arayana Destek Grubu. (2016). *İş Cinayetleri Almanacağı 2015*. İstanbul: BirUmut Yayıncılık.
- Akarsu, H., Ayan, B., Çakmak, E., Doian, B., Boz Eravcı, D., Karaman, E., & Koçak, D. (2013). *Meslek Hastalıkları*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı/ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi. Ankara: Özyurt Matbaacılık.
- Akpınar, T. (2014). Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Ekonomi Politikği: Kuruluş Süreci. *Çalışma ve Toplum*, 3(42), 137-158.
- Aksoylu, D. (2015). *Türkiye'de İnşaat Sektöründeki İş Kazalarının Detaylı Analizi ve Mevzuatın Uygulamadaki Etkinliğı*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=XM9ZoIuIoNTj2P7iY13hbNci7YCtS0WsPpvYTj4-9_Jfwobe15u030T7qh8aPyv.
- Alper, Y. (2014). *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku*. Bursa: Dora.
- Arik, Ö. (2017). *Devlet Memurlarının İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirimleri*. erişim <http://www.muhasibetr.com/yazarlarimiz/omerarik/002/>. [Erişim Tarihi 16 Mart 2019].
- Arslan, G., İzci, İ., & Özbey, S. (2019). *Garsonlar, Komiler, Yamaklar ve Şefler Anlatıyor: Dışarıda Döner, Köfte, Lahmacun Yemeyin!* erişim <http://www.hurriyet.com.tr/kelebek/hurriyet-pazar/garsonlar-komiler-yamaklar-ve-sefler-anlatiyor-mutfak-sirlari-41135052>. [Erişim Tarihi 15 Mart 2019].
- Aydınolat, N. E. (2017). *İş Kazaları mı? İş Cinayetleri mi?* erişim <http://www.tepav.org.tr/tr/blog/s/4744>. [Erişim Tarihi 02 Aralık 2018].
- Aysoy, A. M. (2013). *Kayıt Dışı Çalıştırılan İşçinin İş Kazası Geçirmesinin Maliyeti Nedir?* erişim <https://www.dunya.com/gundem/kayit-disi-calistirilan-iscinin-is-kazasi-gecirmesinin-maliyeti-haberi-226779>. [Erişim Tarihi 23 Ekim 2018].
- Bauman, Z. (2014). *Küreselleşme- Toplumsal Sonuçları*. İstanbul: Ayrıntı.
- Bayram, F. (2008). *Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve İş Güvenliğı Denetimi*. İstanbul: Beta.
- Bilir, E. (2012). *Mesleğın Haritası Bedenimizde Çizilidir: "Çalışmak Sağlığa Zararlıdır"*. erişim <http://sendika63.org/2012/07/meslegin-haritasi-bedenimizde-cizilidir-calismak-sagliga-zararlidir-ertugrul-bilir-69889/>. [Erişim Tarihi 13 Şubat 2018].
- Bilir, N. (2016a). *İş Sağlığı ve Güvenliğı*. Ankara: Güneş Tıp Kitabevleri.
- Bilir, N. (2016b). *İş Sağlığı ve Güvenliğı Profili: Türkiye*. Ankara: ILO Türkiye Ofisi.

- Boratav, K. (2016). *Bir Neoliberalizm Eleştirisi*. erişim <https://www.birgun.net/haber-detay/bir-neoliberalizm-elestirisi-114528.html> [Erişim Tarihi 03.06.2018].
- Bozkıroğlu, M. (2012). *Özelleştirme, Kazaları Artırdı*. erişim http://www.emo.org.tr/ekler/968d4ec00921a04_ek.pdf?dergi=893 [Erişim Tarihi 18 Kasım 2018].
- Can, M. (2018). *İstatistiklere Yansımayan İş Cinayetleri Var*. erişim <https://www.evrensel.net/haber/344164/istatistiklere-yansimayan-is-cinayetleri-var> [Erişim Tarihi 26 Eylül 2018].
- Can, M., Bütün, C., Yılmaz, R., & Yücel Beyaztaş, F. (2009). İş Yerinde Beklenmedik Bir Ölüm: Olgu Sunumu. *Van Tıp Dergisi*, (16), 40-42.
- Ceylan, C. (2009). *Hastanede Çalışan Hemşirelerin Bildirimlerine Dayalı İş Kazalarını İncelemesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=CwVIqqBuz1VksVpueogAckOFef5_CyYxV9BaUdUc-RQ9eFB0Km3dDfoz8sVp1XH.
- Chirasello, A. (2015). *İş Günü 6 Saat Olsa Ne Olur?* erişim https://www.bbc.com/turkce/haberler/2015/10/151006_vert_cap_6_saatlik_i_sgunu. [Erişim Tarihi 11 Ekim 2018].
- Çakır, S. M. (2016). Yaşamsal Bir Sorun Olarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. *DİSK İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bülteni*, (1), 27-33.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., & Canbolat, T. (2014). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta.
- Çınar, S. (2018). İnşaat İşgücü Piyasasında Yeni Aktörler ve Yeni Çatışmalar: Türkiyeli İşçiler Gözünden İnşaat İşçileri. *Çalışma ve Toplum*, 1(56), 121-137.
- Çolak, D. (Yöneten). (2011). *Mevsimlik İşçiler/Sen Olsaydın Ne Yapardın?* [Belgesel].
- Demircioğlu, M. (2013). *Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı*. İstanbul: Beta.
- Demircioğlu, M., & Centel, T. (2016). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta.
- Demircioğlu, M., & Kaplan, H. A. (2016). *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. İstanbul: Beta.
- Dertli, N. (2018). SGK İş Kazası İstatistikleri, Alternatif Veri Kaynakları ve Bilgi Açığı. *Çalışma Ortamı*, (155), 4-5.
- Dilik, S. (1985). Atatürk Döneminde Sosyal Politika. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 40(1), 93-102.
- Disk/Genel-İş Sendikası. (2016). *Türkiye'de Çocuk İşçi Olmak*. <http://cloudsdomain.com/uploads/dosya/14918.pdf>.
- Duran, A. E. (2018). *Türkiye'de İşçi Ölümünde Tablo Kararıyor*. erişim <https://www.dw.com/tr/t%C3%BCrkiyede-i%C5%9F%C3%A7i-%C3%B6l%C3%BCmlerinde-tablo-karar%C4%B1yor/a-42286578>. [Erişim Tarihi 08 Mart 2019].

- Durdu, H. İ. (2014). İş Kazalarının Ekonomik Analizi ve Bazı Sektörler Bazında Değerlendirilmesi. *Sosyal Güvençe Dergisi*, (5), 67-91.
- Durmuş, M. (2016). Savaşlar ve İşçi Sınıfı. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 16(58-59), 29-44.
- Dut, Y. (2015). *İnsana Yakışır İş. Numan Özcan İle Röportaj*. erişim https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_423452/lang--tr/index.htm. [Erişim Tarihi: 02 Şubat 2019].
- Eğilmez, M. (2018). *Değişim Sürecinde Türkiye*. İstanbul: Remzi.
- Engels, F. (2013). *İngiltere'de Emekçi Sınıfların Durumu*. (O. Emre, Çev.) İstanbul: Ayrıntı (Özgün eser 1845 tarihli).
- Erdoğan, M. (2013). *SGK Primlerinin Eksik Ödenmesinin Yaptırımları nelerdir?* 2019 tarihinde erişim <https://wise.tv/videolar/sgk-primlerinin-eksik-odenmesinin-yaptirimlari-nelerdir.html>. [Erişim Tarihi 10 Ocak 2019].
- Erkan, C. (1972). *İş Sağlığı Ders Kitabı*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Etiler, N. (2011). Özelleştirme ve İş Kazaları. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 11(40), 17-25.
- Fişek, G.(2015). *2013 İş Kazalarının Maliyeti*. erişim <https://gurhan.fisek.net/2013-is-kazalarinin-maliyeti/>. [Erişim Tarihi 22 Nisan 2019].
- Fişek, G. (2016a). Meslek Hastalıklarına Karşı Bir Savaşçı: Rauf Birol. *Çalışma Ortamı*(148), 18-19.
- Fişek, G. (2016b). *İş Sağlığı Güvenliğinde Büyük Tuzak*. erişim <http://mulkiyehaber.net/is-sagligi-guvenliginde-buyuk-tuzak/>. [Erişim Tarihi 08 Kasım 2019].
- Fişek, G. (2018a). Kayıt-Dışı Çalıştırma ve Kazalar. *Çalışma Ortamı*, (157), 3.
- Fişek, G. (2018b). Meslek Hastalıkları. *Çalışma Ortamı*, (156), 16-18.
- Gül, D. (2018). *Türkiye'de iş kazaları: 'İş yetiştirme zorunluluğu işçileri öldürüyor'*. erişim <https://tr.euronews.com/2018/12/07/turkiye-de-is-kazalari-is-yetistirme-zorunluluğu-iscileri-olduruyor>. [Erişim Tarihi 04 Şubat 2019].
- Gülerman, A. (1987). *Türkiye'nin Ekonomik ve Toplumsal Yapısı*. İzmir: Anadolu Matbaacılık.
- Gün, S. (2016). Aktif İstihdam Siyasetinin Gelişimi Açısından İşsizlik Sigortasının Dönüşümü. *Çalışma ve Toplum*, 3(50), 1295-1320.
- Güranlı, G. E. (2014). *Bir Cinayetin Öyküsü*. İstanbul: Yazılama Yayınevi.
- Güranlı, E. (2016). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği'nde Omurgayı Oturtmak. *DİSK İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bülteni*, (1), 7-25.
- Güranlı, E. (2018). Şantiyelerde Çalışan Teknik Elemanların Çalışma Koşulları Üzerine Bir Alan Çalışması. *Çalışma ve Toplum*, 4(59), 1987-2014.
- Güzel, A., & Heper, H. (2017). Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi. *Çalışma ve Toplum*, 1(52), 11-58.
- Harvey, D. (2015). *Neoliberalizmin Kısa Tarihi*. İstanbul: Sel Yayıncılık.

- http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari [Erişim Tarihi 17 Mayıs 2019]
- <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-43882131>. [Erişim Tarihi 06 Ocak 2018].
- <https://www.haberturk.com/saglik/haber/849887-saglik-calisanlarini-bekleyen-buyuk->[Erişim Tarihi 16 Nisan 2019]
- <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/child-labour/lang--tr/index.htm>. [Erişim Tarihi 15 Aralık 2018].
- <http://www.32gun.com/konu/ismail-saymaz-ile-is-cinayetleri>. [Erişim Tarihi 12 Nisan 2019].
- http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_372684/lang--tr/index.htm [Erişim Tarihi 11 Ocak 2019].
- <http://www.tki.gov.tr/Dosyalar/Dosya/MadenKanunununTarihcesi.pdf>. [Erişim Tarihi 01 Nisan 2018].
- http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/is_kazasi_ve_meslek_hastaligi/is_kazasi. [Erişim Tarihi 28 Mart 2019].
- http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/sikca_sorulan_sorular/is_kazasi. [Erişim Tarihi 19 Mart 2019].
- http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani. [Erişim Tarihi 11 Aralık 2018].
- <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/united-kingdom>. [Erişim Tarihi 01 Ağustos 2018].
- <https://www.jniosh.johas.go.jp/icpro/jicosh-old/english/osh/outline/index.html>. [Erişim Tarihi 25 Temmuz 2018].
- <http://www.guvenlicalisma.org/19520-turkiyede-cocuk-isciligi-ve-cocuk-is-cinayetleri-raporu-ankara-isig-meclisi>. [Erişim Tarihi 15 Nisan 2019].
- İlhan, M., & Çatal, E. (2017). *Valilikte 'Gizlenen Kaza' İddiası*. erişim <https://www.samsuncanlihaber.com/samsun-haber/valilikte-gizlenen-kaza-iddiasi-h643.html>. [04 Ocak 2019].
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi. (2015). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi Raporu*. erişim <http://www.guvenlicalisma.org/icerik/haber/dosyalar/0isig.pdf>.
- İşık, A. (2011). *Neoliberalizm ve 3. Dünya Savaşı*. İstanbul: Kırmızı Kedi Yayınevi.
- İşler, M. C. (2013). *İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri ile Güvenlik Kültürünün İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi*. (İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı/ İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Ankara.
- İşler, M. C. (2014). Uluslararası Kaynaklar ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2(2), 53-65.

- Kablay, S. (2014). Kamu İstihdamındaki Esnekleşmeye 4B Örneğinden Bakış. Özgür Müftüoğlu & Arif (Ed.), *Türkiye'de Esnek Çalışma* içinde (s. 158-184). İstanbul: Evrensel Basım Yayın.
- Kahya, E., & Özkar, D. (2014). *İş Güvenliği*. Eskişehir: Özkağıtçılık.
- Karadeniz, O. (2012). Dünya'da ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği. *Çalışma ve Toplum*, 3(34), 15-75.
- Kavalcı, C. (2015). *Acil Serviste Adli Kaza Yönetimi*. erişim <http://www.jcam.com.tr/files/KATD-3681.pdf>. [Erişim Tarihi 05 Mayıs 2019].
- Kaya, G. (2015). Kamudaki Taşeron İşçiler Üzerine Bir Alan Araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(55), 257-267.
- Kazgan, G. (2016). *Liberalizmden Neoliberalizme-Neoliberalizmin Getirisi ve Götürüsü*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kenyon, G. (2016). *Esnek Çalışma Neden Strese Yol Açıyor?* erişim <https://www.bbc.com/turkce/vert-cap-37361855>. [Erişim Tarihi 17 Kasım 2018].
- Kılıkış, İ. (2016). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Bursa: Dora.
- Kızılkaya, S. (2014). *Mevzuata Uyulsa İş Cinayetleri % 95 Azalır. Erbay Yucak ile Görüşme*. <http://www.aljazeera.com.tr/al-jazeera-ozel/mevzuata-uyulsa-cinayetleri-95-azalir>. [Erişim Tarihi 06 Kasım 2018].
- Kocabaş, F. (2013). İş Hukuku Hakkında Genel Bilgiler ve 4857 Sayılı İş Kanununun Uygulama Alanı. Nüvit Gerek & Fatma Kocabaş (Ed.), *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* içinde (s. 2-27). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Korkut, G., & Tetik, A. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Geirdiği Yenilikler ve Temel Sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 455-474.
- Kuzgun, İ. (2004). Türkiye'de Esnek İstihdam Biçimlerinin Düzenlenmesi. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 17-31.
- Ladou, J. (2002). ABD'de İş Sağlığının Yükselişi ve Düşüşü. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 3(9), 44-49.
- Lordoğlu, K., & Aslan, M. (2016). En Fazla Suriyeli Göçmen Alan Beş Kentin Emek Piyasalarında Değişimi. *Çalışma ve Toplum*, 2(49), 789-808.
- Makal, A. (2006). *Zonguldak Kent Tarihi 05 Bienali Bildiriler Kitabı*. Zonguldak: Zonguldak Kültür ve Eğitim Vakfı.
- Marx, K. (1986). *Kapital* (Cilt 1). (M. S. Satlıgan, Çev.) Yordam Kitap. (Özgün eser 1867 tarihlidir.).
- Ocak, O. (2014). *Sofralarımızın Modern Köleleri: Mevsimlik Tarım İşçileri*. erişim <https://m.bianet.org/biamag/emek/160751-sofralarimizin-modern-koleleri-mevsimlik-tarim-iscileri> [Erişim Tarihi 26 Aralık 2018]
- Oral, N. (2002). *Tarımda Dışa Bağımlılık Artıyor*. erişim <http://m.bianet.org/bianet/tarim/13913-tarimda-disa-bagimlilik-artiyor> [05 Mart 2018].

- Ovacılı, S., & Pekiner, T. (2014). *Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Öngel, F. S. (2014). Türkiye'de Taşeronlaşmanın Boyutları. *DİSKAR*, (Kış 2014), 38-51.
- Öngel, İ. (2017). *CHP: Aşırı ve uzun çalışma ölümlü kazaları artırdı*. erişim http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/ekonomi/839709/CHP__Asiri_ve_uzun_calisma_olumlu_kazalari_artirdi.html. [Erişim Tarihi 12 Eylül 2018].
- Özcan, D. (2016). Güvencesiz Çalışma Koşullarında Şırnak Kömür Ocakları Çalışanları. *Çalışma ve Toplum*, 1(48), 169-198.
- Özdemir, A. (2015). Çalışan Yoksulluğuna İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme: Dünya'da ve Türkiye'de Çalışan Yoksulluğunun Boyutları ve Mücadele Politikaları. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (2), 96-126.
- Özen, M., Özen, N. M., Kayabaş, Ü., Köroğlu, M., & Topaloğlu, B. (2006). Biyokimya Laboratuvarı Personelinin İş Kazaları Hakkındaki Bilgi ve Tutumları. *İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 13(2), 87-90.
- Özgümüş, H. (2013). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Hatalı Yaklaşımlar. *TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi Bülteni*, (55), 35.
- Özpınar, S. (2018). *Bir Üniversite Hastanesinin Dâhili Birimlerinde Çalışan Hemşire ve Hekimlerin İş Kazaları ve Ramak Kala Olaylara Maruz Kalma Sıklığı, Bildirim Durumları ve Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=fS4sqEZr79C_n60Rk6MjFXj0ZrKttfVpCYeE7i-Oe4TLvj24HYbFAtX98-2d5I7m.
- Öztürk, T. (2008). İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Genel Bir Bakış. *Mühendis ve Makina*, 49(579).
- Özveri, M. (2015). *İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri*. İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.
- Özveri, M. (2016, Mart). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Aykırı Bir Kavram Olarak Esneklik. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 16(58-59), 71-76.
- Özyıldız, H. (2018). *Uygulama Yanlışları Tarımda Dışa Bağımlılığı Artırdı, Merkez Bankası da Enflasyonu Düşürmek İçin Yırtınıyor*. erişim <https://t24.com.tr/haber/uygulama-yanlislari-tarimda-disa-bagimlilik-artin-di-merkez-bankasi-da-enflasyonu-dusurmek-icin-yirtiniyor,535878>. [Erişim Tarihi 24 Ocak 2019].
- Polat, B., & Polat, A. (2017). İnşaat Sektöründe Doğu Anadolu Bölgesi için İş Güvenliği Koşullarının İncelenmesi. *International Journal of Pure and Applied Sciences*, 3(1), 24-32.
- Sallan-Gül, S. (2000). Yeni Sağ Sosyal Güvenlik Anlayışının Tarihsel Bağlantıları: İngiltere ve Türkiye Örnekleri. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 40(3-4), 51-66.
- Saymaz, İ. (2017). *Fitrat- İş Kazası Değil, Cinayet*. İstanbul: İletişim.
- Sözer, A. N. (2017). *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Süzek, S. (2015). *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)*. İstanbul: Beta.

- Şahin, Ç. E., & Kablay, S. (2015). Türkiye'de Kömür Madenciliğinde Çalışma Rejiminin Evrimi ve Özyönetim Seçeneği. *Kent ve Yoksulluk*, (16), 210-257.
- Şen, M., & Tunç, Y. E. (2017). Türkiye'de Çalışma Yaşamında Özel Grupların İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Değerlendirilmesi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6(16), 569-596.
- Şık, A., & Akar Şahingöz, S. (2015). *İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Eğitimi*. Ankara: Detay.
- Şimşek, H. (2018). *600 Bin Tehlikeli İşyerinden Sadece 10 Bini Denetleniyor*. erişim <https://www.birgun.net/haber-detay/600-bin-tehlikeli-isyerinden-sadece-10-bini-denetleniyor-210990.html>. [Erişim Tarihi 02 Ocak 2019].
- Talas, C. (1992). *Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*. İstanbul: Bilgi Yayınevi.
- Tanır, F. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı-Tarihçesi-İlkeleri. Ferdi Tanır (Ed.), *Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi* içinde (s. 1-9). Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Taşkıran, G. (2016). Güvencesiz İş Güvenliği Uzmanları, Piyasalaşan İş Güvenliği: Bir Alan Araştırması. *Çalışma ve Toplum*, 4(51), 1747-1768.
- Taşyürek, M. (2018, Nisan-Mayıs-Haziran). İş Kazalarının Çoğunluğu Kaza Geçiren İnsanların Hatasından mı Olur? *Çalışma Ortamı*, (156), 8-12.
- Telman, N., Önen, L., & Özgeldi, M. (2015). *Psikolojide İş Sağlığı-İş Güvenliği*. Ankara: Nobel.
- Tezel, A. (2014). *1 Mayıs'ta İşçi Çalıştırmak Yasak Değil Ama Parasını Vermek Şartıyla*. erişim <https://www.haberturk.com/yazarlar/ali-tezel-1016/944668-1-mayista-isci-calistirmak-yasak-degil-ama-parasini-vermek-sartiyla#>. [Erişim Tarihi 16 Nisan 2018].
- TMMOB. (2011). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Temel Bilgiler*. İstanbul: Özdil .
- TMMOB. (2017). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu*. Ankara: Ankamat Matbaacılık.
- TMMOB. (2018). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu*. Ankara: MMO.
- Tokol, A. (1994). *Türkiye'de Sendikal Hareket*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Topak, O. (2014). İşçiden İş Kavramına Geçiş ve Değişikliğin Gizli İdeolojisi. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 5(18), 7-12.
- Torun, M. (2014). Soma'dan Şırnak'a İş Cinayetleri. *Mühendis ve Makine*, 55(655), 24-26.
- Tuncay, C., & Ekmekçi, Ö. (2016). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta.
- Tuncer, K. (1998). *Tarihten Günümüze Zonguldak'ta İşçi Sınıfının Durumu "Kumpanyalar Dönemine Geri Dönüş"*. İstanbul: Göçebe Yayınları.
- Tunçomağ, K. (1982). Çalışma Hayatında Çocuk ve Gençler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (31), 71-83.

- Turgut, F. (2017). *İş Cinayetlerinde Ölen İşçilerin Yüzde 98'i Sendikasız!* erişim <https://www.evrensel.net/haber/339189/is-cinayetlerinde-olen-iscilerin-yuzde-98i-sendikasiz>. [Erişim Tarihi 11 Mart 2018].
- Ud, M. (2017). *Taşeronlaşma Sürüyor İş Cinayetleri Artıyor.* erişim <https://www.evrensel.net/haber/336832/taseronlasma-suruyor-is-cinayetleri-artiyor>. [Erişim Tarihi 01 Aralık 2018].
- Virtanen, M. (2015). *Long Working Hours And Alcohol Use: Systematic Review And Meta-Analysis Of Published Studies And Unpublished Individual Participant Data.* <https://www.bmj.com/content/350/bmj.g7772>. [Erişim Tarihi 26 Mart 2018].
- Waldron, H. A. (1989). *Occupational Health Practice*. Butterworth-Heinemann.
- Yaman, M. (2014). *6331 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Yasası'nın Eleştirisi.* erişim <http://ahmetsaltik.net/2014/08/04/6331-sayili-is-sagligi-guvenligi-yasasinin-elestirisi/> [Erişim Tarihi 18 Mart 2019]
- Yıldız, A., Tekin, B., & Odman, A. (2008). İşçilerin Sağlığı ve Güvenliği İşverenin İnsafına Emanet. *Mühendis ve Makina*, 49(579), 19-34.
- Yılmaz, A. (2017). Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı: Kıta Avrupası ve Anglosakson Hukuk Sistemlerinden Birer Örnek İle Türk Hukuk Sisteminin Karşılaştırması. *Sosyal Güvence Dergisi*, (11), 107-127.
- Yılmaz, F. (2009). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi.* (Doktora Tezi) İstanbul Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=ZeTyprYuef2HkaF3xt4wYtA97jj-cZPJr4CD9Lc6u8enU2xXbyAZ7uTA564W6Uqu>.
- Yılmaz, F. (2015). *Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yaşanılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri.* İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Okan Üniversitesi.

EKLER

EK 1. YARI YAPILANDIRILMIŞ SORU FORMU

1. Kazanın nasıl gerçekleştiğini anlatır mısınız?
2. Nasıl bir yaralanma oldu?
3. İlk müdahale ve tedavi sürecini anlatır mısınız?
4. Sağlık personellerine iş kazası olduğunu söylediniz mi?
5. Kazayla ilgili tutanak tutuldu mu? İfadeniz alındı mı?
6. Bu iş kazasından üstlerinizin bilgisi var mı?
7. Bu olay iş kazası olarak bildirildi mi?
8. Bu kazayla ilgili bir engellemeyle, baskıyla karşılaştınız mı?
9. Ne kadar süreyle çalışmadınız?/ Kaç günlük istirahat raporu verildi?
10. Bu işinizde İSİG eğitimi verilmiş miydi?
11. Sözleşme süresince ne tür işlerde çalıştırıldınız?
12. Rapor bittikten sonra (işe dönüşünüzde) ne tür işler yaptınız/ yaptırdılar?
13. Kazayı görenlerin (mesai arkadaşlarınızın) size karşı desteği nasıldı?
14. Daha önce ne tür işlerde çalıştınız?
15. Çalıştığınız diğer işlerde size İSİG eğitimi verildi mi?
16. İş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme konusunda sizin özel bir öğrenme çabanız oldu mu?
17. Çalışmaktan kaynaklı olabileceğini düşündüğünüz başka sağlık problemleriniz var mı?
18. Bir sendikaya üyeliğiniz var mı?
19. Sendikanızdan bir destek aldınız mı?

Doğum Yılı	
Cinsiyeti	
Eğitim durumu	
İş kazası geçirdiği yıl	
İş kazası geçirdiği gün/saat	
İş kazası geçirdiği yer/kurum/işletme	
Statüsü/Mesleği	
Kaza geçirdiği il	
Görüşme tarihi	

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı-Soyadı	Eray AL
Doğum Yeri-Tarihi	İzmir- 11.09.1985
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Yüksek Lisans	Ordu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD.
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri (varsa)	
İş Deneyimi	
Stajlar	
Projeler	
Çalıştığı Kurumlar	Giresun Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığı
İletişim	
E-Posta Adresi	eray.al@hotmail.com
Tarih	14.06.2019