KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ ŞİKAYET/İHBAR BİLDİRİMLERİNİN ANALİZİ

CEYDANUR OĞUZ

KOCAELİ 2018

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ

FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ

ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

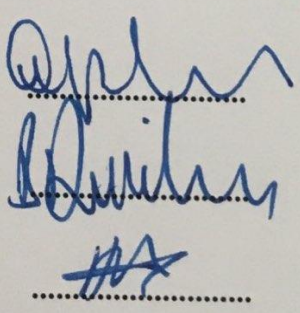
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ ŞİKAYET/İHBAR BİLDİRİMLERİNİN ANALİZİ

CEYDANUR OĞUZ

Prof. Dr. Alpaslan FIĞLALI
Danışman, Kocaeli Üniv.

Dr. Öğr. Üyesi Berrin DENİZHAN
Jüri Üyesi, Sakarya Üniv.

Dr. Öğr. Üyesi Hatice ESEN
Jüri Üyesi, Kocaeli Üniv.



Tezin Savunulduğu Tarih: 10.07.2018

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Yapılan bu çalışmada, ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, çalışanların mevzuat ile ilgili şikayetleri ve şikayet konuları ile iş kazası istatistikleri ve iş yerlerindeki mevzuata aykırılıklar arasındaki bağlantılar incelenmiştir.

Bu tez çalışmasında bana çalışma fırsatı veren, eğitici ve öğretici tavırlarıyla bana yardımcı olan değerli hocam Prof. Dr. Alpaslan FIĞLALI'ya, bana Ulu Önder ATATÜRK'ün açtığı çağdaş yolda yürümeyi öğreten annem Gönül PEHLİVAN, babam Ekrem PEHLİVAN ve abim Ceyhun PEHLİVAN'a, yengem Dr. Vera SMIRNOVA'ya, çalışma arkadaşım, abim, üstadım Dr. Uğur KOÇ'a, tez çalışmamdaki verilerin sağlanmasında kolaylık gösteren İş Teftiş Kurulu Başkanım Hulusi AY'a, çalışma hayatımda desteklerini esirgemeyen Sayın Üstadım İş Başmüfettişi Ertan GÜL'e, verilerin toplanması konusunda yardımlarını esirgemeyen çalışma arkadaşlarım Tevfik Görkem ATGIN ve Alper HANCI'ya ve başarılarımı destekleyen, her daim yanımda olan hayat arkadaşım Özer OĞUZ'a teşekkürü bir borç bilirim.

Haziran – 2018 Ceydanur OĞUZ

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR i
İÇİNDEKİLER ii
ŞEKİLLER DİZİNİ iv
TABLOLAR DİZİNİ v
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ vi
ÖZET vii
ABSTRACT viii
GİRİŞ 1
1. LİTERATÜR TARAMASI VE KAVRAMLAR 2
1.1. Sağlık ve Güvenlik Kavramları 2
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi 2
1.2.1. Dünyada iş sağlığı ve güvenliği 3
1.2.2. Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği 5
1.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İkincil Mevzuat 8
1.3.1. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun getirdiği yenilikler 11
1.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda önlem alma hiyerarşisi 13
1.4. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 14
2. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMLARI 16
2.1. İş Kazası Kavramı 16
2.2. Meslek Hastalığı Kavramı 16
2.3. İş Kazalarının Temel Nedenleri 17
2.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Maliyetleri 17
2.5. Türkiye'de ve Dünyada Yaşanan Çoklu Ölümlü İş Kazaları 18
2.5.1. Ülkemizde son 25 yılda meydana gelen çoklu ölümlü iş kazaları 19
2.5.2. Dünyada yaşanan çoklu ölümlü iş kazaları 21
2.6. SGK Tarafından Yayımlanan İş Kazası İstatistiki Verileri 23
3. İŞ GÜVENLİĞİ DENETİMİ 27
3.1. İş Teftiş Kurulunun Tarihçesi 27
3.2. İş Müfettişi Tanımı 29
4. MALZEME VE YÖNTEM 31
4.1. Örneklem Büyüklüğü 31
4.2. Değerlendirme Kriterleri 34
4.2.1. İş kolları 34
4.2.2. İş yerinin bulunduğu il 35
4.2.3. Tehlike sınıfı 36
4.2.4. İş yeri büyüklükleri 36
4.2.5. Mevzuata aykırılıklar 36
4.3. Yapı İş Yerleri İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftiş Özeti (2016) 37
4.4. SGK Tarafından Yayımlanan İş Kazası İstatistiki Verileri 39
5. BULGULAR VE TARTIŞMA 41
5.1. Şikayet Dilekçelerinin İstatistiki Dağılımları 41

5.1.1. İş kollarına göre dağılım 41
5.1.2. İllere göre dağılım 45
5.1.3. Tehlike sınıfına göre dağılım 47
5.1.4. Çalışan sayısına göre dağılım 48
5.1.5. İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerine göre dağılım 49
5.1.6. Kanun/ yönetmelik/tebliğ dağılımları 52
5.2. Karşılaştırmalar 54
5.2.1. Şikayet/ihbar bildirimleri ile teftiş verilerinin karşılaştırılması 55
5.2.2. Şikayet/ihbar bildirimleri ile iş kazası verilerinin karşılaştırılması 58
6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER 61
KAYNAKLAR 66
KİŞİSEL YAYINLAR VE ESERLER 70
ÖZGEÇMİŞ 71

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. İş kazası maliyetleri buz dağı örneği 18
Şekil 2.2. İş kazası sayılarının yaş aralığına göre dağılımı-2016..... 24
Şekil 2.3. İş kazaları sonucu oluşan yaralanmaların vücuttaki yerlerine göre dağılımları (2016) 25
Şekil 3.1. İş Teftiş Kurulu Grup Başkanlıklarına bağlı iller 29
Şekil 4.1. Dilekçe iade nedenleri..... 33
Şekil 5.1. İllere göre şikayet/ihbar dilekçe yüzdeleri 45
Şekil 5.2. Dilekçe sayılarının tehlike sınıfına göre sayıca dağılımı 47
Şekil 5.3. İş yeri büyüklüğüne göre şikayet dilekçesi sayıları 48
Şekil 5.4. İş güvenliği uzmanı istihdam oranları 50
Şekil 5.5. İş yeri hekimi istihdamı 51
Şekil 5.6. Mevzuata aykırılıkların teftişlerdeki tespit oranları ile şikayet dilekçelerindeki noksanlık oranlarının karşılaştırılması 57
Şekil 5.7. İş kazası, ölümlü iş kazası ve şikayetlerin oransal olarak dağılımları 60

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 2.1. İş kazası sayıları, Türkiye, 2007-2016 23
Tablo 4.1. İş yeri tehlike sınıfları listesi 35
Tablo 4.2. İş kazalarının sektörel olarak sayıları ve oranları (2016) 40
Tablo 5.1. İş kollarına göre şikayet/ihbar sayısı ve yüzdeleri 42
Tablo 5.2. İmalat, inşaat, madencilik ve taş ocakçılığı sektörlerine ait şikayet/ihbar dilekçesi sayıları 44
Tablo 5.3. Şikayet dilekçelerinin İzmir ili için iş kolları dağılımı 46
Tablo 5.4. Şikayet/ihbar bildirimlerinin kanun/yönetmelik/tebliğ dağılımları 53
Tablo 5.5. Şikayet/ihbar bildirimleri ile teftiş verilerinin mevzuata aykırılık konularına göre dağılımları 55
Tablo 5.6. İş kazası verileri ile şikayet verilerinin oransal olarak karşılaştırılması 59

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltmalar

ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
BİMER	:	Başbakanlık İletişim Merkezi
CİMER	:	Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi
ÇSGB	:	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ILO	:	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İSG	:	İş Sağlığı ve Güvenliği
LPG	:	Liquified Petroleum Gas (Sıvılaştırılmış Petrol Gazı)
MÖ	:	Milattan Önce
NACE	:	Nomenclature Générale Des Activités Économiques Dans Les Communautés Européennes (Avrupa Birliği Ekonomik Faaliyet Sınıflandırılması)
SGK	:	Sosyal Güvenlik Kurumu
TBMM	:	Türkiye Büyük Millet Meclisi
UÇÖ	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
WHO	:	World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ ŞİKAYET/İHBAR BİLDİRİMLERİNİN ANALİZİ

ÖZET

İş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatındaki tüm unsurların birlikte güven içinde hareket etmesini sağlayan; insanın, makinenin ve çevrenin korunmasına yönelik çalışmalardan oluşan bir bilim dalıdır. Dünyada ve ülkemizde, iş kaynaklı kaza ve hastalıklardan dolayı çok fazla insanın ve dolayısıyla toplumun ruhsal ve fiziksel bütünlüğü bozulmaktadır. Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliği, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi adına, gelişime açık ve üzerinde çalışılması gereken bir alandır.

Bu çalışma kapsamında, iş sağlığı ve güvenliği kavramı ile ilgili olarak literatür araştırması yapılmış ve kişiler tarafından İzmir İş Teftiş Grup Başkanlığına Alo 170, BİMER, CİMER ve diğer iletişim kanalları aracılığı ile bildirilen şikayet ve ihbarlar analiz edilmiştir. Bu analiz aracılığı ile çalışma hayatını oluşturan çalışan, işveren ve devlet tarafı ile ilgili olarak birtakım veriler elde edilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği kültürünün gelişimine katkıda bulunmak için yapılan bu çalışma sonucunda, şikayet ve ihbarların, daha çok imalat, inşaat ve madencilik sektörlerinden, küçük ölçekli işletmelerden, çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerden, Ege Bölgesi'nde İzmir ilinden ve genellikle kişisel koruyucu donanım konularından geldiği tespit edilmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda, çalışma hayatındaki tüm unsurlara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Çalışan Şikayetleri, İş Güvenliği Denetimi, İş Kazaları, İş Sağlığı ve Güvenliği.

ANALYSIS OF COMPLAINTS/NOTICES REGARDING OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

ABSTRACT

Occupational health and safety is a branch of science that ensures all the elements in the working life act together in a safe and secure manner, protecting of man, machine and environment. In the world and in our country, due to occupational accidents and diseases, the spiritual and physical integrity of many people and consequently of society is deteriorated. Therefore, occupational healty and safety should be studied and improved to prevent more effectively from occupational accidents and occupational diseases.

Within the scope of this study, a literature of occupational health and safety concept was surveyed, employer's complaints been reported to Izmir Labour Inspection Group Headquarter via ALO 170, BIMER, CIMER and other communication channels were analyzed. Through this analysis, data from employee, employer and government sides have been obtained.

Results of this study contribute to the development of occupational health and safety culture; complaints and notices sourced mostly from manufacturing, construction and mining sectors, small-scale enterprises, enterprises in high risk group, within Izmir Province of Aegean Region and generally concerning personal protective equipment issues were determined. With the data obtained, suggestions for all aspects of the working life have been made.

Keywords: Employees' Complaints, Labour Inspection of Occupational Health and Safety, Work Accident, Occupational Health and Safety.

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği, toplumun tüm kesimini etkileyen sosyolojik bir kavramdır. İnsanın en temel hakkı olan yaşam hakkının sürdürülebilmesi için, çalışma hayatının güvenliği olmazsa olmazdır. Yetişkin bireylerin büyük bir kısmı, tatil zamanları haricinde günde yaklaşık 8 saatini çalışmaya harcar. Ülkemizde haftalık çalışma süresi, 4857 Sayılı İş Kanunu ile haftada 45 saat olarak belirlenmiştir.

Çalışmak savaştan üç kat daha tehlikelidir. Her yıl yaklaşık olarak 2 milyon kişi meslek hastalıkları veya iş kazaları sebebiyle yaşamını yitirirken, buna karşılık savaşlarda 650 bin insan hayatını kaybetmektedir. Bu nedenle tüm dünyadaki en tehlikeli işler tarım, madencilik ve yapı işleridir [1]. Bu durumun bir sonucu olarak, ülkelerde çalışma hayatının güvenliği için yasal mevzuatlar düzenlenmektedir. Çalışma hayatının tüm tarafları bu yasal mevzuatlara uymakla yükümlüdürler. Ülkemizde bu mevzuat 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile düzenlenmiştir.

Bu çalışmada, öncelikle literatür araştırması yapılarak, Türkiye'deki ve dünyadaki iş sağlığı ve güvenliği kavramına yer verilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda Türkiye'deki ilk müstakil kanun olan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan ve getirdiği yeniliklerden söz edilmiştir. Ülkemizde ve dünyada yaşanan iş kazaları ile ilgili bilgilere ve istatistiklere yer verilmiştir. Sonrasında, İzmir ve çevre illerden, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ikincil mevzuat hükümleri ile ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kuruluna iletilen şikayet/ihbar bildirimleri, mevzuat hükümleri çerçevesinde değerlendirilmiştir. Yapılan bu değerlendirmeler Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından her yıl yayımlanan iş kazası istatistikleri ve İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından yapılan teftişler sonucunda yıllık olarak yayımlanan genel değerlendirme raporları ile karşılaştırılmıştır. Elde edilen değerlendirmelere sonuçlar ve öneriler bölümünde yer verilmiştir. Yapılan bu çalışmanın, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kültürlerinin ve bilinç seviyelerinin tespitinde fayda sağlayacağı, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine yön verebileceği düşünülmektedir.

1. LİTERATÜR TARAMASI VE KAVRAMLAR

1.1. Sağlık ve Güvenlik Kavramları

Küresel istatistiklere göre dünyada iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle, her 15 saniyede 1 çalışan yaşamını yitirmekte, 160 çalışan ise iş kazası geçirmektedir [2]. Ülkemizde de 2016 yılında, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayımlanan istatistiklerine göre, 241.115'i erkek ve 44953'ü kadın olmak üzere toplam 286.086 kişi iş kazası geçirmiş ve 597 kişiye meslek hastalığına yakalanmıştır. 1405 kişi ise iş kazası sonucunda hayatını kaybetmiştir [3].

Sağlık kavramı, organizmanın yaşanan çevreye uyumlu olması anlamına gelmektedir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) Anayasası'nda sağlık kavramı, sadece hastalık ve sakatlıkların olmayışını değil, aynı zamanda bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik halini ifade eder [4].

İş sağlığı ise; tüm çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik hallerinin devamını sağlamak, çalışma şartlarının tehlike ve risklerinden korunmak ve işin insana ve insanın işe uyumunu sağlamak olarak belirtilmektedir [5].

İş sağlığı ve güvenliğinin, çalışanların korunması, işletmenin korunması ve üretimin korunması olmak üzere üç temel amacı bulunmaktadır. Bir başka deyişle, insanın en temel hakkı olan yaşama hakkını tehdit eden iş kazaları ve meslek hastalıklarından çalışanları korumak, tehlike ve zararları ortadan kaldırmak veya en alt düzeye indirmek, yani güvenli bir çalışma ortamı oluşturmaktır [6].

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İnsanın güvenlik ihtiyacının bir sonucu olarak iş sağlığı ve güvenliği kavramı çeşitli şekillerden geçerek günümüze gelmiştir. Farklı formasyonlardaki araştırmacıların çalışmaları neticesine, yaşadığımız zaman diliminde bir bilim dalı haline gelen bu alan, sanayideki gelişmeler, insanların bilinç düzeyinin artması ve toplumun ihtiyaçlarına bağlı olarak gelişim göstermiştir. Hala gelişimini sürdüren ve yaşanan acı olaylar sonrasında sürekli yenilenen iş sağlığı ve güvenliği kavramının gelişimini sürdürmeyi hiç bırakmayacağı aşikardır.

Yapılan bu tez çalışmasında çalışanların iş yerlerinde kendilerine göre memnun olmadığı durumların neler olduğunun araştırılmış, şikayet konuları ile Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliği konusundaki verilerin birbirleriyle olan ilişkileri incelenmiştir. Analiz aşamasına geçmeden önce, iş sağlığı ve güvenliği kavramının tarihsel gelişimi ve hangi aşamalardan geçtikten sonra bugünkü şeklini aldığını ele almak gerekir. Bu nedenle, bu bölümde iş sağlığı ve güvenliği alanında ülkemizde ve dünyada yaşanan gelişmeler anlatılmıştır.

1.2.1. Dünyada iş sağlığı ve güvenliği

İnsanlar eski çağlardan beri canlarını ve mallarını olası tehlike ve risklere karşı korumaya ve bu konuda önlem almaya çalışmışlardır. Eski çağlarda yaşanan doğal afetlerden korunma ihtiyacı ve vahşi hayvanlara karşı yürütülen savunma çabaları, bugün sanayi devrimi sonrasında meydana gelen tehlikelere karşı önlem almaya evrilmiştir [7].

İnsanların yaptıkları iş ve bu nedenle yaşadıkları sağlık sorunlarına işaret eden ilk kişi MÖ 2600'lü yıllar içerisinde yaşamış, Antik Mısır'da mimar ve mühendis olarak çalışmasının yanı sıra hekim ve rahiplik de yapmış olan İmhotep olmuştur. İmhotep özellikle Mısır Piramitleri'nin yapımı sırasında, meydana gelen kazalarda çok sayıda kişinin ölmesine ve çalışanların yaşadığı bel ağrısı problemlerine yönelik tespitlerde bulunmuştur. İmhotep, modern tıbbın babası olarak kabul edilen Hipokrat'tan yüzyıllar önce bu tespitleri yapmıştır [8].

Yazılı kaynaklardaki ilk bulgulara göre, MÖ 370'li yıllarda, Hipokrat'ın, kurşunun neden olduğu zararları belirten çalışmaları mevcuttur. Hipokrates ilk kez kurşunun zararlarından bahsetmiş ve kurşunun halsizlik, kabızlık, felç ve görme bozukluğu ile ilgisini ortaya koymuştur. Roma Dönemi'nde toksikoloji ilerlemiş ve birçok bitkisel zehir, arsenik ve arsenik asidinin sülfür tuzları keşfedilmiştir. Dioscorides zehirleri, bitkisel, havyansal ve mineral kaynaklı olmak üzere üç gruba ayırmış ve bu ayrım uzun yıllar boyunca geçerliliğini sürdürmüştür. Nikander ise MÖ 200'lü yıllarda Hipokrates'in çalışmalarını geliştirmiş ve kurşun anemisini inceleyerek özelliklerini tanımlamıştır. Bu dönemde yapılan bir başka çalışma da MÖ 23 ile 79 yılları arasında yaşayan Plini'ye aittir. Plini çalışma ortamındaki tehlikeli tozlara karşı, bugün kişisel koruyucu donanım olarak kullanılan maskenin ilkel hali olarak kabul

edebileceğimiz torbayı önermiş ve çalışanların tozlu ortamlarda başlarına torba geçirmeleri gerektiğini söylemiştir. Juvenal ise demircilerde görünen göz ile ilgili şikayetlerin, çalışılan işle ilgili olduğunu, uzun bir süre ayakta çalışan kişilerde de varis oluşabileceğini belirtmiştir [9].

Daha kabul gören bir kanı ise 16. ve 17. asırları başlangıç olarak almaktır. İtalyan hekim Bernardino Ramazzini, (1633-1714) yaptığı bilimsel araştırmalarla, iş sağlığı kavramının kurucusu sayılmaktadır [10]. Ramazzini'yi ölümsüz kılan Meslek Hastalıkları (De Morbis Artificum Diatriba) başlıklı kitabıdır. Basıldığı yıl olan 1701'de, dünyada basılmış olan ilk sistematik meslek hastalıkları kitabı olmuştur. 1701-1713 yılları arasında ise kitabın ekleri çıkmıştır. Hastalıklar arasında herhangi bir ayrımın yapılmadığı o yıllarda, İtalyan hekim Ramazzini, yaşadığı şehirde her üç yılda bir evlerden çıkan atıkların toplandığı çukuru temizleyen işçilerin gözlerinin kanlı ve kızarmış olduğunu gözlemlemiştir. O tarihten sonra şehirdeki kör insanlara "Daha önce ne iş yapıyordun?" sorusunu yöneltmeye başlamış ve değişik meslek gruplarından insanların sağlık durumlarını izleyerek, yapılan işle sağlık arasında bir ilişki olduğunu tespit etmiştir [11].

Çalışanların işverenlere karşı korunması fikri, ilk defa 19. yüzyıl başlarında Birleşik Krallık'ta (İngiltere) meydana gelen bir ayaklanma sonucu ortaya çıkmıştır. Tekstil atölyelerinde çalışan kadın işçilerin ve küçük çocukların çalışma koşulları kamuoyuna yansımıştır. Bu ayaklanmanın öncülerinden biri olan tekstil fabrikası sahibi Robert Oven, çocukların çalışma şartlarını, sahip olduğu atölyede düzenleyen ilk kişi olmuştur. Sonrasında 1802'de İngiltere'de "Çıraklık ve Sağlık Ahlakı Kanunu" çıkarılarak, çocuk işçilerin günlük çalışma süresi en çok 12 saat ile sınırlandırmış ve gece çalıştırılmalarının önüne geçilmiştir [7].

Benzer yasalar, ülkelere göre 1810 yılında Belçika'da, 1833 yılında İngiltere'de, 1839 yılında Almanya'da, 1840 yılında İsviçre'de ve 1841 yılında Fransa'da çıkarılmıştır. Avrupa'da bu gelişmeler kaydedilirken, Amerika Birleşik Devletleri'nin (ABD) Massachusetts Eyaleti'nde 1836 yılında, çocuk işçilerle alakalı bir kanun yürürlüğe girmiştir. 1867'de de Özel Denetim Kanunu'nun uygulanması için bir örgüt kurulmuş ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili istatistiki veri toplama çalışmaları artmıştır [12].

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization - ILO), I. Dünya Savaşı'na son veren Versay Anlaşması ile kalıcı ve evrensel barışın ancak sosyal adalet ile oluşturulabileceği düşüncesiyle, insancıl, siyasal ve ekonomik düşünceler sonucunda 1919 yılında kurulmuştur. ABD'deki Amerikan Emek Federasyonu'nun Başkanı Samuel Gompers'in başkanı olduğu komisyon, Küba, Belçika, İtalya, Çekoslovakya, Fransa, Japonya, Polonya, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri'nden oluşmaktaydı. Böylece işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan üçlü bir kuruluş ortaya çıkmıştır [13].

ILO'nun üçlü bir taraftan oluşan yapısı, erkekler ve kadınlar için insana yaraşır işlerin yaygınlaştırılması açısından eşsiz bir yapı oluşturmuştur. ILO'nun dört adet stratejik amacı vardır. Bu amaçlar:

- Çalışma hayatında standartların, temel ilkelerin ve hakların genişletilmesi ve hayata geçirilmesi,
- Erkeklerin ve kadınların insana yaraşır işlerde çalışıp, insana yaraşır gelir elde etmesi için istihdam fırsatlarının artırılması,
- Tüm kesimler için sosyal korumanın kapsamının genişletilmesi, güçlendirilmesi ve etkinliğinin artırılması,
- Çalışma yaşamıyla ilgili konularda üç tarafın sosyal iletişiminin güçlendirilmesidir [13].

Birleşmiş Milletler'e bağlı Dünya Sağlık Örgütü, insan sağlığıyla ilgili tüm konularda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili de çalışmalarda bulunmaktadır. WHO bu alandaki çalışmalarını yürütürken, ILO ile iş birliği oluşturmaktadır. Birleşmiş Milletler'e bağlı bu iki uluslararası örgüt, meslek hastalıkları konusunda ortak komite oluşturmuştur. Ortak komitenin tavsiyeler hazırlamak, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alt komiteler oluşturmak ve uluslararası düzeyde seminer ve sempozyumlar düzenlemek gibi görevleri mevcuttur [10].

1.2.2. Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği

Osmanlı İmparatorluğu döneminde, Tanzimat Dönemi'ne (1839) kadar modern anlamda, iş sağlığı ve güvenliği veya sosyal güvenlik sistemine yönelik bir düzenleme bulanmamaktadır.

Ulusal sanayinin yavaş gelişimine paralel olarak, Avrupa ülkelerine kıyasla bir gecikme yaşandığı düşünülebilir. Osmanlı Devleti'nin sanayi devriminin getirdiği endüstrileşme hareketlerinden Avrupa devletlerine nazaran daha uzak kalması ve büyük üretim kapasitesine sahip bir sanayisinin bulunmaması sebebiyle, iş sağlığı ve güvenliğindeki gelişmelerde Avrupa'nın hızı yakalanamamıştır. Osmanlı Devleti'nde, iş sağlığı ve güvenliği alanında ilk yasal çalışma olarak kabul edilen Dilaver Paşa Nizamnamesi, 1865 yılında çıkarılmış ve kömür madenlerinde çalışan işçiler için bazı düzenlemelere gidilmiştir. Dilaver Paşa Nizamnamesi'nden sonra 1869 yılında çıkarılan Maadin Nizamnamesi ile de maden işçileri için ek düzenlemeler getirilmiştir [14].

Diğer bir adıyla Ereğli Kömür Maden-i Hümayunu İdaresinin Nizamnamesi (Dilaver Paşa Nizamnamesi) 8 fasıldan ve 100 maddeden oluşmaktadır. Nizamname padişah onayından geçmemiş ve yasalaşmamıştır. Bu nedenle nizamname sadece bir teamülname olarak havzada varlığını sürdürmüştür. Havza dışında geçerliliği olmamakla birlikte askeri bir otorite ile düzenlenmiştir. Nizamnamenin beşinci faslı çalışma koşulları, çalışma hayatının düzenlenmesi ve işçilerle ilgili hükümlerden oluşmaktadır. Bu fasılda, madenlerde çalışacak işçilerin, Ereğli Sancağı'ndan 13-50 yaş arası erkeklerden oluşacağı, günlük çalışma süresinin 10 saat olacağı, nöbetleşmeli bir sistem izleneceği ve kömür madeninden kaçmaya çalışan işçilerin cezalandırılacağı hükümleri yer almaktadır [15].

Yeni Türk devletinin konu hakkındaki ilk yasal düzenlemesi ise 10.09.1921 tarihli ve 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Mütealik Kanun'dur. Kanun'un düzenleme yaptığı alan yine kömür madenciliğidir. Bu Kanun'a göre, 18 yaşından küçük olanların çalıştırılması yasaklanmış, günlük çalışma süresi 8 saat olarak belirlenmiş ve tarafların rızası olması şartıyla 8 saatten fazla çalışılması durumunda ücretin iki kat ödeneceği belirtilmiştir. Ayrıca bu Kanun'la hastalanan ya da kaza geçiren işçileri tedavi ettirme ve madenin etrafında hastane, eczane ve hekim bulundurma zorunluluğu işverene yüklenmiştir. Ölümle sonuçlanan iş kazası olması durumunda ise ölen işçinin vasileri tarafından işverene tazminat davası açabilmekte ve iş kazalarına neden olan işverenler hakkında da cezai yaptırımlar uygulanabilmektedir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği şartlarını yerine getirmeyen maden işletmelerinin ruhsatname ve imtiyazları feshedilebilecektir [8].

1923 yılında gerçekleştirilen İzmir İktisat Kongresi'nde işçilerin haklarının korunmasına yönelik birtakım kararlar alınmıştır. Sonrasında iş sağlığı ve güvenliği ve sosyal haklar ile ilgili olarak, 1924 yılında Hafta Tatili Kanunu, 1926 yılında Borçlar Kanunu, 1930 yılında Umumi Hıfzıssıhha Kanunu yürürlüğe girmiştir. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile 12 yaşından küçük çocukların fabrika ve imalathane gibi yerlerde ve maden işlerinde amele ve çırak olarak çalıştırılması; bar, meyhane, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda ise 18 yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır. 12 ve 16 yaşları arasındaki çocukların günde en fazla 8 saat çalıştırılabileceği ve gece saat 20.00'den sonra çalıştırılamayacağı belirtilmiştir. Ayrıca gebe kadınların doğumdan önceki üç ay boyunca, kendisinin ve çocuğunun sağlığına kötü etki eden ağır işlerde çalıştırılamayacağı belirtilmiş ve doğum sonrası için doğum izninin bitiminde de emzikli kadınlara ilk altı aylık sürede, çocuğunu emzirmek için çalışma saatleri içerisinde yarım saatlik iki ara verilmesi hükmü getirilmiştir [16].

Sonraki yıllarda, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çeşitli yasal düzenlemeler gerçekleştirilmekle birlikte, asıl ilerleme 1932 yılında ILO'ya üye olunması ile başlamıştır. Dünya Sağlık Örgütü'ne ise 1949 yılında üye olunmuş ve iş sağlığı ve güvenliğine verilen önem artmıştır [8].

1930'lardan sonra devletin öncülüğüyle millî sanayi kurulmaya başlanmış ve işçi sayısında artış yaşanmıştır. Bunun sonucu olarak da çalışanlarla işverenler arasındaki hukuki ilişkileri düzenleyecek yasal bir düzenleme ihtiyacı doğmuştur. 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun'un en önemli özelliklerinden biri, grev ve lokavtı yasaklayarak zorunlu tahkim sistemini getirmesidir. II. Dünya Savaşı'ndan sonra çalışma hayatına radikal çözümler getirilmeye başlanmış ve 1946 yılında Çalışma Bakanlığı kurulmuştur [17].

1967 yılında, 3008 sayılı İş Kanunu'nun yerine, 931 sayılı İş Yasası çıkarılmış fakat Yasa Anayasa Mahkemesi tarafından usul yönünden bozulmuştur. Bu nedenle, hiçbir değişikliğe uğratılmadan, 1971 yılında, 1475 sayılı yeni bir İş Kanunu yürürlüğe konmuştur. Kanun'a dayanılarak çok sayıda tüzük ve yönetmelik çıkarılmış, böylece eski kanunlara oranla çok daha çağdaş ve çok daha ayrıntı içeren düzenlemeler getirilmiştir [8].

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde, 2003 yılında 4857 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Fakat iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı hala müstakil bir kanun haline gelememiş ve 4857 sayılı Kanun'un sadece bölümlerinden birini oluşturmuştur. Sonrasında 30.12.2012'de, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Resmi Gazete'de yayımlanmış ve yayımı tarihinden 6 ay sonrasında yürürlüğe girmiştir. Kanun kamuoyunda iş sağlığı ve güvenliği konusunda geniş yankı yapmış ve birçok hükmün, 4857 sayılı İş Kanunu'nda da yer almasına rağmen ilk defa yasalaştığı yönünde izlenim oluşturmuştur. Bu genel kanıda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun müstakil bir kanun olması ve birçok yeniliği beraberinde getirmesinin katkısı büyüktür. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ikincil mevzuat hükümleri, yapılan bu çalışmanın temelini oluşturmakta ve toplanan verilerin mevzuatsal anlamda karşılığının oluşturulmasında büyük rol oynamaktadır. Bu nedenle Kanun ve Kanun'a bağlı ikincil mevzuat konuları ve Kanun'la birlikte gelen yeniliklere ayrı bir başlıkta ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

1.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İkincil Mevzuat

Çalışanların bedensel ve ruhsal bütünlüğüne zarar verebilecek olası risklerden kaçınmayı, hukuki, teknik, tıbbi ve organizasyonel önlemlerle bu riskleri ortadan kaldırmayı amaçlayan iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına 2000'li yılların başından itibaren ülkemizde de hız verilmiş, çok sayıda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarı Taslağı hazırlanmıştır. En sonunda 20 Haziran 2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edilmiş ve 30 Haziran 2012 tarihinde 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. İş kazası ve meslek hastalıklarını önlemeyi amaçlayan Kanun'un getirdiği en önemli yenilik şüphesiz, çoğu hükümde 50 çalışan sınırını ve özel sektör ve kamu ayrımını ortadan kaldırmış olmasıdır [2].

Kanun 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayımlandıktan 6 ay sonra, "iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri" başlıklı 6. maddesinin bazı fıkraları ve "iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi" başlıklı 7. maddesi hariç yürürlüğe girmiştir. Kanun kapsamında çok sayıda ikincil mevzuat bulunmaktadır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na dayanılarak çıkarılan 42 adet yönetmelik ve 7 adet tebliğ mevcuttur. Aşağıda bu yönetmeliklerin tam adları yer almaktadır:

1. Asansör İşletme, Bakım ve Periyodik Kontrol Yönetmeliği
2. Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
3. Askerî İşyerleri İle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik
4. Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
5. Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik
6. Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik
7. Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik
8. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
9. Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik
10. Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik
11. Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
12. Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği
13. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik
14. Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik
15. İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği
16. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
17. İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analiz Laboratuvarları Hakkında Yönetmelik
18. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
19. İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı Görev, Yetki ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik
20. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
21. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik
22. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
23. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği

24. İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik
25. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
26. İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik
27. İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik
28. İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik
29. Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
30. Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
31. Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
32. Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik
33. Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
34. Millî Eğitim Bakanlığı Kurum Açma, Kapatma ve Ad Verme Yönetmeliği
35. Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği
36. Millî Savunma Bakanlığı Askerî İş Müfettişleri Yönetmeliği
37. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik
38. Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği
39. Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik
40. Tozla Mücadele Yönetmeliği
41. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği
42. Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği [18].

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na dayandırılarak çıkarılan 7 adet tebliğ adları ise şöyledir:

1. Asbest Sökümü ile İlgili Eğitim Programlarına İlişkin Tebliğ
2. İş Ekipmanlarının Periyodik Kontrollerini Yapmaya Yetkili Kişilerin Kayıt ve Eğitimlerine İlişkin Tebliğ

3. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ
4. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ
5. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği
6. Tozla Mücadele ile İlgili Uygulamalara İlişkin Tebliğ
7. Yeraltı Maden İşyerlerinde Kurulacak Sığınma Odaları Hakkında Tebliğ [19].

Bu Yasa ve ilgili yönetmelik ve tebliğler ile çalışma hayatında işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. ile 89. maddeleri arasında beşinci bölümünü oluşturan iş sağlığı ve güvenliği bölümü, artık bir bölüm olmaktan çıkıp müstakil bir kanuna dönüşmüştür.

1.3.1. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun getirdiği yenilikler

Bu Kanun ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği konusu ilk kez müstakil bir kanun olarak ele alınmıştır. Kanun'un tanımlar başlıklı 3. Maddesinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtilen "işçi" kavramı yerine "çalışan" kavramı tanımlanmıştır. Kanun'da çalışan tanımı, kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel iş yerlerinde istihdam edilen gerçek kişi olarak tanımlanmıştır. Böylece kamu ve özel sektör ayrımı gözetmeksizin tüm çalışanlar kanun kapsamına alınmıştır. Kanun aynı zamanda çırak ve stajyerleri de kapsamaktadır. Avrupa Birliği'ndeki uygulamalara paralel olarak; Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel Kolluk Kuvvetleri, Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı ve afet ve acil durum birimleri kendine özgü faaliyetleri olan kurum ve kuruluşlar Kanun'un istisnaları arasında yer almaktadır. Ev hizmetlerinde çalışanlar, çalışan istihdam etmeden kendi nam ve hesabına hizmet üretimi yapanlar ile hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetlerinde çalışanlar da Kanun kapsamı dışında bırakılmıştır. Kanun'un getirdiği yenikliklerden bazıları şunlardır:

Kanun genelinde ve uygulamalarında kuralcı yaklaşım yerine önleyici bir yaklaşım benimsenmiştir. Önleyici yaklaşımın temelinde risk değerlendirmesinin yapılması vardır. Risk değerlendirmesinin iş kolu, tehlike sınıfı ve çalışan sayısından bağımsız olarak her iş yerinde yapılması zorunlu hale gelmiş ve belirli periyodlarda veya

gerektiğinde yenilenmesi gerektiği belirtilmiştir. Böylece iş yerindeki tehlike ve risklerin sürekli olarak izlenebilmesi sağlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun bazı maddelerinde belirtilen elliden fazla çalışanı olan, sanayiden sayılan ve sürekli işlerin yapıldığı iş yerleri gibi koşullar, 6331 Sayılı Kanun'da çoğu maddede sınırlandırılmamış olup iş yerindeki çalışan sayısı, faaliyet alanı ve işin süresi Kanun'dan yararlanılmasına engel teşkil etmeyecek şekilde düzenlenmiştir.

İş yerleri tehlike durumlarına göre sınıflandırılmıştır. Böylece 4857 sayılı Kanun'da belirtilen ağır ve tehlikeli iş kavramı ortadan kalkmıştır. Bunun yerine 6331 sayılı Kanun'da, iş yerleri, az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olmak üzere üç sınıfa ayrılmış ve sağlık raporları, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin periyodları, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve diğer sağlık personelinin çalışma süreleri bu tehlike sınıflarına göre belirlenmiştir. Böylece görece tehlike ve riskleri fazla olan iş yerlerinin önlem alma yükümlülüğünün, diğer iş yerlerine göre daha sıkı olması sağlanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri olarak adlandırılan iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve diğer sağlık personeli (on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde) istihdam zorunluluğu 50 çalışan şartı ve faaliyet konusundan bağımsız olarak her iş yerde zorunlu hale getirilmiştir.

Kamu kurumları hariç olmak üzere ondan az çalışanı olan çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerine, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından maddi destekte bulunulabilecektir. Ayrıca Bakanlar Kurulu tarafından ondan az çalışan istihdam eden ve az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerleri de bu destekten faydalanabilecektir.

Çalışan kavramıyla birlikte, çalışan temsilcisi kavramı da ilk defa bu Kanun'la ortaya çıkmıştır. Böylece her iş yerinde, çalışanlar arasından, seçim yoluyla bir çalışan temsilcisi seçilecektir. Çalışan temsilcileri risk değerlendirmesi sürecinde yer alma, iş sağlığı ve güvenliği kurul toplantılarına katılma vb. görevler almaktadırlar.

Kanun, acil durumlarda müdahale ve ilk yardım önlemleri için her iş yerinde destek elemanı görevlendirilmesini ve destek elemanlarının özel olarak eğitilmesini şart koşmaktadır.

Büyük endüstriyel kaza oluşabilecek iş yerlerinde, iş yerlerinin büyüklüğüne göre kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu, iş yeri çalışmaya başlamadan önce istenmektedir. Böylece muhtemel endüstriyel kazaların engellenmesine yönelik önleyici çalışmaların yapılması ve muhtemel kazalarda meydana gelebilecek büyük ölçekli kayıplardan korunmanın sağlanması amaçlanmıştır.

1.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda önlem alma hiyerarşisi

Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrasında, işverenin, çalışanların iş ile ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu belirtilerek, bu kapsamda mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapılması gerektiği belirtilmiştir. Kanun'un 5. maddesinde, önlemlerin alınması için, risklerden korunma ilkeleri belirtilmiş ve işverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkelere uyulacağı belirtilmiştir:

> "a) Risklerden kaçınmak,
> b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek,
> c) Risklerle kaynağında mücadele etmek,
> ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek,
> d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak,
> e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek,
> f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek,
> g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek,
> ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek" [20].

Bu durum ikincil mevzuatının ilgili kısımlarında da aynen belirtilmektedir. Örneğin gürültünün önlenmesi, titreşimden korunma, tozla mücadele, kanserojen ve mutajen maddelerin zararlı etkilerinden korunma, iş yeri bina ve eklentilerinde alınması gerekli önlemler, iş ekipmanların tehlike ve zararlarından korunulması konuları ile ilgili olan yönetmeliklerde ve daha birçok yönetmelikte bu önlem hiyerarşisini

görmek mümkündür. Bu nedenle ilk etapta riski kaynağında yok etmek yerine kişisel koruyucu donanımlarla risklerden korunmayı amaçlamak doğru bir yöntem değildir.

1.4. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun amacı sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak; bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılanma yöntemlerini belirlemek; sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyişi ile ilgili usûl ve esasları düzenlemektir. Bu Kanun sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortasından yararlanacak kişileri, işverenleri, sağlık hizmeti sunucularını, bu Kanun'un uygulanması bakımından gerçek kişiler ile her türlü kamu ve özel hukuk tüzel kişileri ve tüzel kişiliği olmayan diğer kurum ve kuruluşları kapsar [21].

Kanun'a göre kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiye sigortalı denir [21].

Kanun'un 8. maddesinde "İşverenler, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan sigortalı sayılan kişileri, sigortalılık başlangıç tarihinden önce, sigortalı işe giriş bildirgesi ile SGK'ye bildirmekle yükümlüdür." hükmü yer almaktadır. Ancak işveren tarafından sigortalı işe giriş bildirgesi,

a. İnşaat, balıkçılık ve tarım iş yerlerinde işe başlatılacak sigortalılar için, en geç çalışmaya başlatıldığı gün,
b. Yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarına sefer esnasında alınarak çalıştırılanlar ile kuruma ilk defa iş yeri bildirgesi verilecek iş yerlerinde; ilk defa sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihten itibaren bir ay içinde çalışmaya başlayan sigortalılar için, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç söz konusu bir aylık sürenin dolduğu tarihe kadar,
c. Kamu idarelerince istihdam edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre işsizlik sigortasına tabi olmayan sözleşmeli personel ile kamu idarelerince yurt dışı görevde çalışmak üzere işe alınanların, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde SGK'ye verilmesi halinde, sigortalılık başlangıcından önce bildirilmiş sayılır [21].

Yine Kanun'un 8. maddesinde şöyle belirtilmiştir:

> Kamu idareleri ile bankalar, SGK tarafından sağlanacak elektronik altyapıdan yararlanmak suretiyle, SGK tarafından belirlenecek işlemlerde, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol etmek ve sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri, SGK'ye bildirmekle yükümlüdürler" [21].

Ayrıca Kanun'da, belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen ilgililer hakkında idarî para cezası uygulanması gerektiği belirtilmiştir [21].

2. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMLARI

2.1. İş Kazası Kavramı

İş kazasının tanımı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü'ne göre aynı anlama gelecek şekilde fakat farklı tanımlanmıştır.

İş kazası kavramı, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesinde şöyle tanımlanmıştır:

> "İş kazası, sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak iş yeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda veya sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır" [21].

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun tanımlar başlıklı 3. maddesinde ise iş kazası, iş yerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay olarak tanımlanmıştır [20].

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne ait İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Ansiklopedisi'ne göre iş kazası kavramı; belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olay olarak ifade edilir. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre ise, önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makinaların, araç ve gereçlerin zarara uğramasına ve üretimin bir süre durmasına yol açan bir olay olarak belirtilmiştir [22].

2.2. Meslek Hastalığı Kavramı

Meslek hastalığı tanımı, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 14. maddesinde, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden

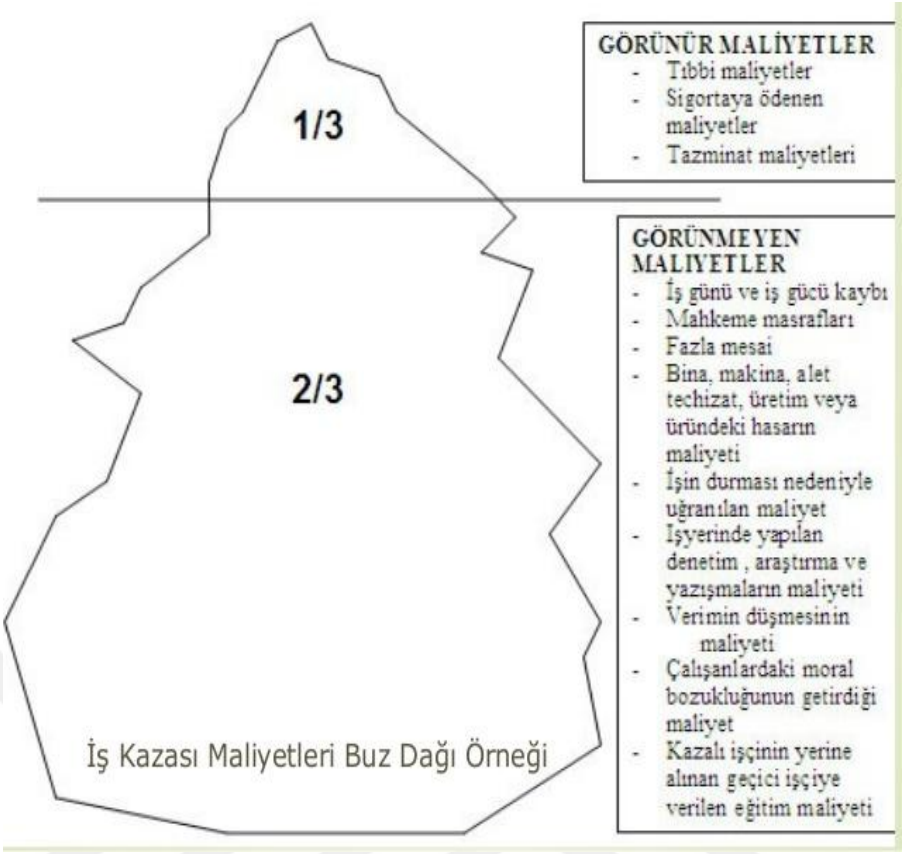
dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri olarak belirtilmiştir [21]. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ise mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalıktır şeklinde tanımlanmıştır [20].

2.3. İş Kazalarının Temel Nedenleri

Yapılan araştırmalar, iş kazalarının meydana gelmesinde birden fazla neden olduğunu göstermektedir. Ekonomik, sosyal, psikolojik ve çevresel etkenler, ülkelerin yasal mevzuatları, sanayileşme şekilleri, kaza istatistik ve araştırmalarının etkinliği, yaptığı bilimsel çalışmalar, işveren ve çalışanların eğitim düzeyi ve kültürleri, üretim planlamaları vb. nedenler kazaların oluşumuna sebep olabilmektedir. Kazaların oluşmasına neden olan etkenlerin tümü literatürde temel iki etken olarak gösterilebilmektedir. Bunlar, iş yerlerindeki güvensiz durumlar ile çalışanların güvensiz davranışlarıdır. Çevre koşulları, makine ve ekipmanlardan kaynaklı riskler güvensiz koşulları, insan ise güvencesiz davranışları temsil etmektedir [23].

2.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Maliyetleri

İş kazası sonucu oluşan yaralanma ve hastalık maliyetleri aslında toplam maliyetin az bir kısmını oluşturur. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meydana gelen toplam maliyet, buz dağı örneğinde incelendiğinde asıl maliyetin görünmeyen maliyetler olduğu sonucu ortaya çıkar. Suyun üstünde kalan görünür maliyetler tüm maliyetlerin 1/3'üne karşılık gelirken, görünmeyen maliyetler toplam maliyetin asıl kısmını ve 2/3'ü oluşturur. Görünmeyen maliyetleri önceden kestirmek zordur. Görünmeyen maliyetler uzun zaman sonra da ortaya çıkabilmektedir. Şekil 2.1 'de iş kazası sonucu oluşan görünür ve görünmeyen maliyetler, buz dağı örneği ile gösterilmiştir [24].



Şekil 2.1. İş kazası maliyetleri buz dağı örneği [24]

Görünür maliyetler ilk müdahale sırasında yapılan tıbbi masrafları ve hastane masraflarını, ayrıca sigortaya, işçiye veya yakınlarına ödenen tazminatları kapsamaktadır. Görünmeyen maliyetler ise, işletmelerdeki makine ve ekipman kayıplarını, makine ve ekipman tamir masraflarını, üründe ya da hammaddede oluşacak zararı, iş gücü kaybı sonucu oluşacak maliyeti, mahkeme masraflarını, yeni çalışanın işe alınması sonucu oluşacak verimlilik kaybını ve harcanacak eğitim ve muayene masraflarını, kaza sonrasında yaşanacak fazla mesainin getireceği maliyetleri, işin durması sebebiyle oluşacak zaman ve para kaybını, bürokratik işlemlerle ilgili harcanacak zaman ve maddi kayıpları, siparişin zamanında veya hiç teslim edilememesi sonucu oluşacak yok satma maliyetini ve diğer çalışanlarda oluşacak verim düşüklünün neden olduğu maliyetleri göstermektedir [24].

2.5. Türkiye'de ve Dünyada Yaşanan Çoklu Ölümlü İş Kazaları

Maalesef ülkemizde ve dünyada çoklu ölümlü iş kazaları yaşanmakta ayrıca bu kazaların çevresel etkileri de uzun yıllar etkisini sürdürmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu istatistik verilerine göre 2016 yılında, 1405 ölümlü iş kazası meydana

gelmiştir. Yılda 360 iş günü olduğu düşünüldüğünde, ülkemizde her gün yaklaşık 4 çalışan hayatını kaybettiği söylenebilir. Kayıt dışı istihdamın ve bildirilmeyen iş kazası verilerinin de olduğu düşünülürse durum daha da kötü görünmektedir.

Ülkemizde bunlar yaşanırken, dünyada yaşanan ölümlü iş kazaları verilerine bakıldığında, Avrupa'da 2004-2007 yılları arasında yaklaşık 5 milyon çalışanın iş kazası sonucunda yaşamını yitirdiği, Hindistan'da ve Çin'de ise her sene ortalama 8500 çalışanın öldüğü belirtilmiştir. Afrika'da her sene ortalama olarak 42 milyon iş kazası yaşanmakta ve 54 bin kişi yaşamını yitirmektedir. Latin Amerika ülkeleri ve Karayipler'de ise her sene ortalama 22.6 milyon iş kazası meydana gelmekte ve yaklaşık 30 bin kişi ölmektedir [25].

2.5.1. Ülkemizde son 25 yılda meydana gelen çoklu ölümlü iş kazaları

13 Mayıs 2014'te, Manisa'nın Soma ilçesindeki bir kömür madeninde, Türkiye Cumhuriyeti tarihinin en fazla ölümle sonuçlanan iş kazası yaşanmış; kazada 301 çalışan hayatını kaybetmiş ve 162 madenci ise yaralanmıştır. Ayrıca ülkemizde yaşanan bu iş kazası, ölen kişi sayısı bakımından dünyada yaşanmış en ölümcül 25. maden kazasıdır. Kazanın temel nedeni bilinmemekle birlikte, yayınlanan ön rapora göre kazanın, kömürün kendiliğinden yanması sonucu açık aleve dönüşen yangının, tahkimat, bant ve kablo gibi yanabilir malzemeleri tutuşturduğu bildirilmiştir. Kazanın başladığı saat olan 15.00 sularında vardiya değişimi yaşanması sebebiyle facianın boyutu daha büyük olmuş ve 787 kişi madende mahsur kalmıştır [26].

28 Ekim 2014 tarihinde, Karaman Ermenek'teki bir linyit madeninde, büyük bir olasılıkla maden ocağının karstik boşluğa çok yakın olması ve karstik boşlukta bulunan suyun kayayı da patlatması sonucu, maden sular altında kalmış ve 18 madenci ölmüştür [27].

31 Ekim 2014 tarihinde, Konya'nın Akşehir ilçesinden gelen mevsimlik tarım işçilerini taşıyan araç, Isparta Yalvaç ilçesinde trafik kazası yaparak devrilmiş ve 15'i kadın, 1'i çocuk toplamda 17 kişi hayatını kaybetmiştir.

6 Eylül 2014'te, İstanbul Mecidiyeköy'de, Ali Sami Yen Stadı'nın yerine inşa edilen rezidans inşaatında kullanılan, asansörün binanın 33. katından düşmesi nedeniyle 10 çalışan yaşamını yitirmiştir.

3 Ocak 2014'te, Kocaeli Gebze'deki ahşap fabrikasında 5 kaçak işçi, ispirtodan zehirlenerek hayatını kaybetmiştir.

8 Ocak 2013'te Zonguldak'taki bir maden ocağında grizu patlaması nedeniyle 8 çalışan hayatını kaybetmiştir.

3 Nisan 2012 tarihinde, Erzurum'un Aşkale ilçesinde, gölet içerisinde bulunan elektrik nakil hattına ait direkte oluşan arızayı gidermek için buzla kaplı gölette, deniz bisikleti kullanarak ilerleyen 5 çalışan, deniz bisikletinin alabora olması sonucu boğularak yaşamını yitirmiştir.

12 Mart 2012'de, İstanbul Esenyurt'ta bir alışveriş merkezi inşaatının barınma yeri olarak kullanılan çadırda yangın çıkmış ve 11 işçi hayata veda etmiştir.

24 Şubat 2012'de, Adana Kozan'daki köprü barajı inşaatında, tüneldeki kapağın patlaması nedeniyle, 10 çalışan hayatını kaybetmiştir [28].

3 Şubat 2011'de, Ankara Ostim'de sondaj makinesi üreten bir iş yerinde, oksijen kaynağı yapılan kısımda bir patlama meydana gelmiş ve 8 çalışan yaşamını yitirmiştir. Aynı gün içerisinde akşam saatlerinde İvedik'te meydana gelen ikinci bir patlamada ise 12 çalışan ölmüştür [29].

6 Şubat ve 10 Şubat 2011'de, Kahramanmaraş Afşin'de termik santralde şev kayması meydana gelmiş ve toplamda 11 çalışan hayatını kaybetmiştir [30].

17 Mayıs 2010'da, Zonguldak'ta bir taş kömürü madeninde grizu patlaması ve göçük sebebiyle 30 kişi yaşamını yitirmiştir [31].

23 Şubat 2010'da, 47 kişinin çalıştığı kömür madeninde metan gazı patlaması sonucu 17 madenci hayatını kaybetmiş, 30 kişi ise ağır yaralanmıştır.

7 Temmuz 2010'da, Edirne Keşan'da kömür madeninde çıkan yangın ve oluşan göçük sonucu 3 çalışan hayatını kaybetmiştir.

Bursa'daki bir kömür madeninde, 10 Aralık 2009 tarihinde, metan gazının patlaması ve oluşan göçük nedeniyle 19 çalışan ölmüştür.

İstanbul Davutpaşa'da, 10 Aralık 2009 tarihinde, kaçak bir havai fişek atölyesinde meydana gelen patlama sonucu 21 çalışan feci bir şekilde hayatını kaybetmiştir.

8 Eylül 2004'te, Kastamonu'da yer altı bakır ocağındaki nakil bantlarının alev alması sonucu oluşan yangında oluşan karbonmonoksit ve diğer zararlı gazların etkisiyle 19 madenci yaşamını yitirmiştir.

Karaman'ın Ermenek ilçesinde, kömür madeninde oluşan grizu patlaması sonucu 10 madenci hayatını kaybetmiştir.

26 Mart 1995'te, Yozgat'taki bir kömür madeninde grizu patlaması sonucu iş kazası meydana gelmiş ve oluşan göçük sonucu 38 madenci ölmüştür.

3 Mart 1992'de, günlük üretim kapasitesi 5000 ton olan, 3625'i yer altında olmak üzere toplam 5369 kişinin çalıştığı, Zonguldak Kozlu taş kömürü madeninde, Türk madencilik tarihinin en büyük felaketlerinden biri meydana gelmiştir. Madende zincirleme patlamalar sonucu 263 madenci can vermiştir [32].

7 Şubat 1990'da, Amasya'da, kömür madeninde grizu patlaması ve göçük nedeniyle, 68 çalışan hayatını kaybetmiştir [33].

7 Mart 1983'te, Zonguldak'ın Ereğli ilçesinde, maden ocağında oluşan grizu patlaması sonucu 103 madenci ölmüştür [28].

2.5.2. Dünyada yaşanan çoklu ölümlü iş kazaları

Ülkemizde olduğu gibi dünyada da iş kazaları ile ilgili olarak çok sayıda üzücü olay yaşanmıştır. Dünyada yaşanan çoklu ölümlü iş kazalarından bazıları şunlardır:

8 Mart 1857 tarihinde, Amerika Birleşik Devletleri'nin New York şehrinde bir grup tekstil işçisi kadın, çalışma koşullarının iyileştirilmesi için grev yaptıkları sırada fabrikada yangın çıkar, fabrikada kilitli kalan 129 kadın işçi hayatını kaybeder. Yaşanan bu üzücü olay sonrasında, 8 Mart tarihi tüm dünyada "Emekçi Kadınlar Günü" olarak kutlanmaktadır [34].

10 Mart 1906 tarihinde, Avrupa madencilik tarihinin en ölümcül iş kazası yaşanmıştır. Fransa'nın kuzeyinde yer alan bir kömür madeninde çıkan yangın ve

patlama sonucu madenci çocuklarının da aralarında bulunduğu ve üçte ikisi çocuk olan 1099 kişi ölmüştür [34].

15 Aralık 1914 tarihinde ise Japonya'nın en ölümcül maden kazası yaşanmıştır. Kyuşu adasındaki kömür madeninde, metan gazının patlaması nedeniyle meydana gelen iş kazasında, 687 madenci hayatını kaybetmiştir [35].

Birleşik Krallık Devletleri'nden olan Galler'de, Senghenydd Kömür Ocağında 14 Ekim 1913'te meydana gelen kömür tozu patlaması sonucu 439 işçi yaşamını yitirmiştir [35].

26 Nisan 1942 tarihinde, Çin Liaoning eyaletinde, Benxihu Kömür Havzası'nda, kömür tozu ve gaz sıkışması sonucu oluşan patlamada 1549 kişi hayatını kaybetmiştir. Patlama sonrasında, madendeki yangını söndürmek için girişlerin ve havalandırmanın kapatılması da içeride kurtarılmayı bekleyen işçiler için felaket olmuştur. Madenci yakınlarının engel olmamaları için ise madenin etrafına elektrikli tel çekilmiştir. 31'i Japon olan 1.549 kişinin cesetleri ancak 10 gün sonrasında madenden çıkarılabilmiştir. Yaşanan bu facia dünyada en çok ölümün yaşandığı iş kazası olayıdır [34].

24 Nisan 2013'te, Bangladeş'teki bir tekstil fabrikasında, 8 katlı binanın çökmesi sonucu 1138 işçi ölmüş ve 2000 çalışan sürekli iş göremez hale gelmiştir [28].

25 Mart 1911'de, New York'ta bir gömlek fabrikasında yangın çıkmış ve çoğu Almanya, İtalya, İrlanda ve Doğu Avrupa'dan göçen 148 kişi hayatını kaybetmiştir [28].

6 Aralık 1907 tarihinde, Amerika Birleşik Devletleri'nin en ölümcül maden kazası yaşanmıştır. Batı Virginia Eyaletinde bulunan Monongah'ta, iki yer altı kömür madeninde grizu ve kömür tozu patlamaları meydana gelmiş ve çoğu İtalyan göçmeni olan 362 kişi ölmüştür. Fakat o tarihlerde çalışanlarla ilgili kayıtların net olmamasından dolayı ölen kişi sayısının 500 civarında olabileceği tahmin edilmektedir [26].

Ayrıca Zimbabve'de 1972 yılında 426 madenci, Hindistan'da, 1965 yılında 375, 1975 yılında ise 372 madenci ve İngiltere'de 1866 yılında 361 madenci yaşamını yitirmiştir [35].

Yaşanan bu kazalar yer altı maden işletmelerinin ne kadar tehlikeli olduğunu gözler önüne sermektedir.

2.6. SGK Tarafından Yayımlanan İş Kazası İstatistiki Verileri

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından her yıl, 5502 sayılı Kanun'un 18. maddesinin b bendi kapsamında, iş kazası ve meslek hastalığı istatistiklerini derlemek, değerlendirmek, bir sonraki takvim yılı sonuna kadar iş kazası ve meslek hastalığı istatistiklerini yayımlamak amacıyla birtakım istatistiki veriler yayımlanmaktadır. Yayımlanan iş kazası ve meslek hastalıklarına ait istatistikler, ekonomik faaliyet sınıflaması, il, yaş, ay, iş göremezlik dereceleri, kaza saati, meslek grupları, sigortalının son işveren nezdindeki çalışma süresi, yaranı türü, yaranı vücuttaki yeri, çalışılan ortam, çalışılan çevre, kaza anında sigortalının yürütmekte olduğu genel faaliyet, kazadan az önceki zamanda sigortalının yürüttüğü özel faaliyet, olayı normal seyrinden saptıran ve kazaya sebebiyet veren olay, yaralanmaya sebep olan olay (hareket), kullanılan materyal ve iş yerinde çalışan sigortalı sayısına göre sınıflandırılmıştır [3].

Bu kapsamda elde edilen ve Türkiye'de yaşanan son 10 yıldaki iş kazası ve ölümlü iş kazası sayısını gösteren veriler Tablo 2.1'de gösterilmiştir.

Tablo 2.1. İş kazası sayıları, Türkiye, 2007-2016* [3]

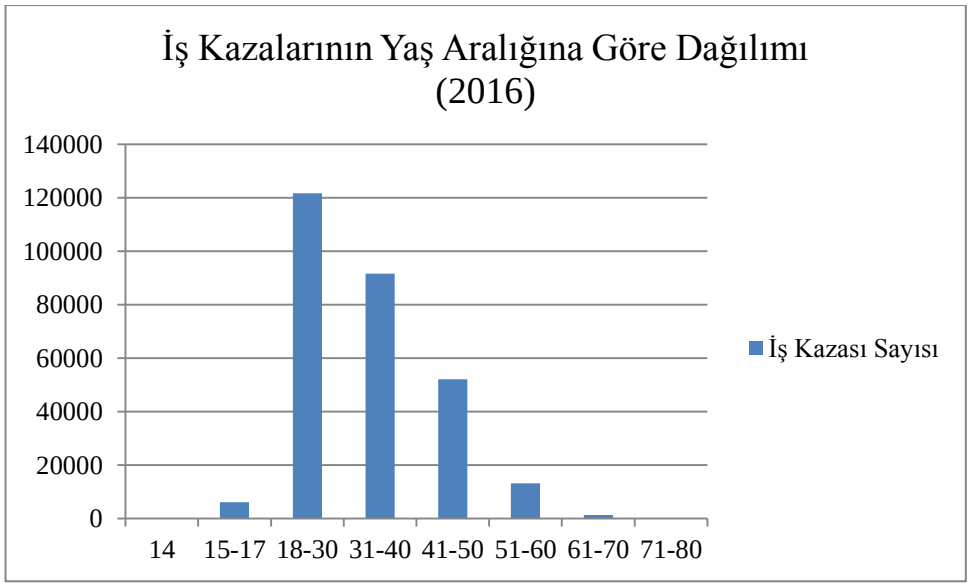
Yıl	***İş Kazası Geçiren Çalışan Sayısı***	***İş Kazası Sonucu Hayatını Kaybeden Çalışan Sayısı***
2007	80.602	1043
2008	72.963	865
2009	64.316	1171
2010	62.903	1444
2011	69.227	1700
2012	74.871	744
2013	191.389	1360
2014	221.366	1626
2015	241.547	1252
2016	286.068	1405

* Tablo SGK istatistik yıllıklarından yararlanılarak tarafımdan oluşturulmuştur.

Tablo 2.1'e bakıldığında yıllara göre iş kazaları sayılarının giderek arttığı, özellikle 2012 yılından sonra önemli bir artış olduğu görülmektedir. Fakat bu verilere göre iş kazası sayısının mı yoksa iş kazaları bildirim sayısının mı arttığını kesin olarak bilmek mümkün değildir. 2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile toplumdaki farkındalık seviyesinin artmasıyla, iş kazalarının bildirim sayılarının arttığı düşünülmektedir.

Ülkemizdeki yasal mevzuat gereği 18 yaşını doldurmayan kişilerin çalıştırılması için gerekli şartlar bulunmaktadır. Çocuk eğer 14 yaşını doldurmamış ise; izin alınması ve eğitiminin aksatılmaması şartıyla, kültür, sanat ve reklamcılık faaliyetlerinde çalıştırılabilir. 14 yaşını dolduran çocuklar ise zorunlu ilköğretim çağını doldurması şartıyla, gelişimlerine ve okula devam edenler için eğitimlerine engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler [36]. Ayrıca yasal mevzuatımızda 18 yaşını doldurmayan kişiler için çocuk ve genç işçi tanımı yapılmaktadır. 15 yaşını tamamlayan fakat 18 yaşını tamamlamayan kişiye genç işçi denirken; 14 yaşını bitiren fakat 15 yaşını doldurmayan ayrıca ilköğretimini tamamlayan kişiye çocuk işçi denir [37].

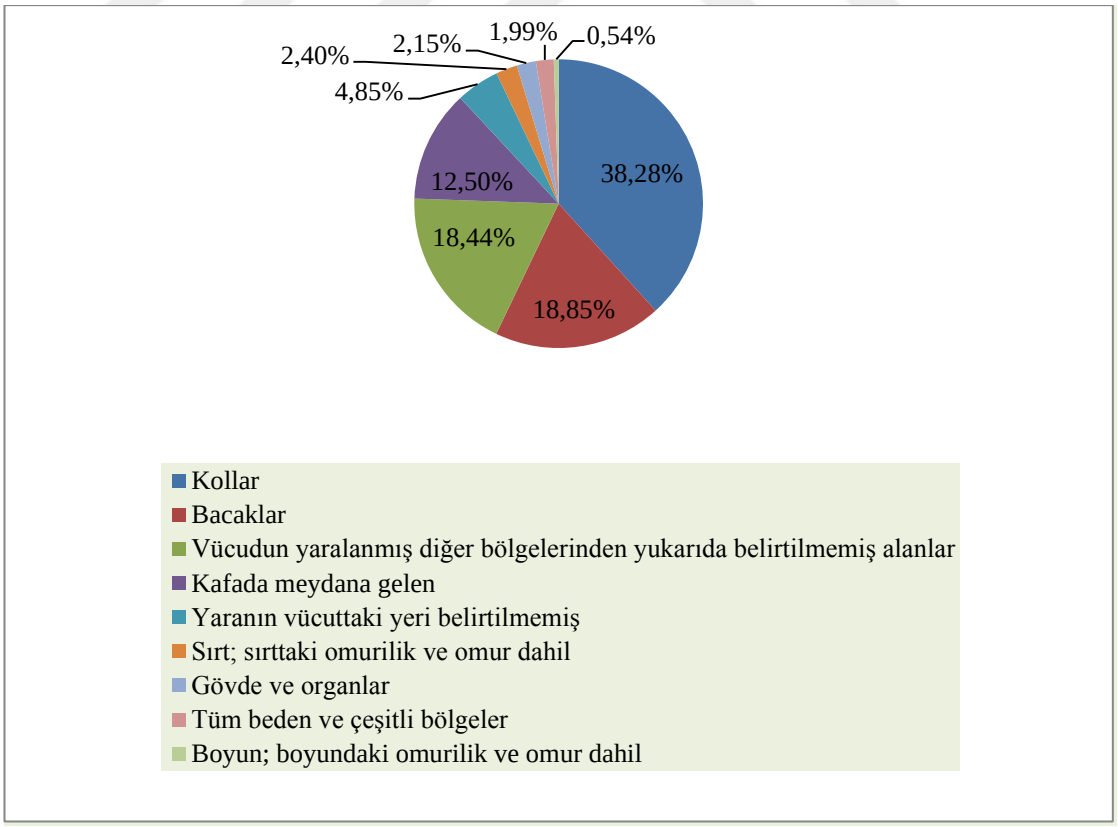
2016 yılında yayımlanan iş kazalarına ait istatistiki veriler, yaş aralıklarına göre kaza geçiren çalışan sayısı bakımından incelendiğinde Şekil 2.2'deki veriler elde edilmektedir.



Şekil 2.2. İş kazası sayılarının yaş aralığına göre dağılımı-2016 [3]

Şekil 2.2'deki verilere bakılarak, 2016 yılında 18-30 yaş aralığında bulunan kişilerin iş kazası geçirme oranın fazla olduğu görülmektedir. SGK tarafından yayımlanan verilere göre 2016 yılında toplamda 286.068 kişi iş kazası geçirmiştir. İş kazasına maruz kalan, 121.659 kişinin 18-30 yaş aralığında olduğu, 91.559 kişinin 31-40 yaş aralığında olduğu, 52.148 kişinin 41-50 yaş aralığında olduğu, 13.222 kişinin 51-60 yaş aralığında olduğu, 35 kişinin ise 71-80 yaş aralığında olduğu belirtilmiştir. Buna karşılık iş kazası geçiren ve 18 yaşını doldurmayan genç işçi sayısı 6.090 iken 14 yaşında kaza iş kazası geçiren çocuk sayısı 74'tür. Yetişkin bireylere ait iş kazası istatistiklerine bakıldığında, yaş aralığı arttıkça, yaşanan iş kazası sayılarında düşüş olduğu görülmektedir.

Kazaların oluş sebepleri ve sonuçları farklılık göstermektedir. Ölümlü iş kazalarından sonra, yaralanma ile sonuçlanan iş kazaları da toplum sağlığını önemli ölçüde etkilemektedir. Şekil 2.3'te, 2016 yılında meydana gelen ve yaralanmayla sonuçlanan iş kazalarının, yaralanmaların vücuttaki yerine göre dağılımı gösterilmektedir.



Şekil 2.3. İş kazaları sonucu oluşan yaralanmaların vücuttaki yerlerine göre dağılımları (2016) [3]

İş kazası sonucu oluşan yaralanma şekillerine bakıldığında, vücutta en fazla yaralanmanın % 38,28 oranla kollarda, % 18.85 oranla ise bacaklarda meydana geldiği görülmektedir. Bu veriler, makinelerdeki döner aksam koruyucularının ne kadar önemli olduğu göstermektedir.

3. İŞ GÜVENLİĞİ DENETİMİ

Türkiye'de iş güvenliği denetimleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olarak görev yapan iş müfettişleri tarafından yapılmaktadır. İş güvenliği denetimlerindeki amaç; iş yerlerindeki çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli olup olmadığı ve iş kazaları veya meslek hastalıklarını önlemek amacıyla alınması gerekli önlemlerin alınıp alınmadığının tespit edilmesi varsa uygunsuzlukların giderilmesinin sağlanmasıdır. Giderilmeyen noksan hususlar için iş yerlerine yaptırım uygulanmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nde iş teftişinin tanımı şu şekilde yapılmıştır:

> " Çalışma süreleri, ücretler, iş sağlığı ve güvenliği, işçilerin refahı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması, kayıtdışılık, işsizlik, istihdam ve işgücü piyasası uygulamaları gibi çalışma şartlarına ve ortamına ilişkin tüm mevzuat hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili olarak araştırma, inceleme ve denetlemeyi de kapsayan ve Devlet adına gerçekleştirilen teftiş faaliyetleri ile mevzuat ile verilen diğer teftiş faaliyetleri" [38].

Bu bölümde, iş teftişinin tarihi gelişimine yer verilmiş, iş müfettişliğinin ve iş müfettişinin tanımları yapılmış ve iş müfettişlerinin görevlerinin neler olduğuna değinilmiştir.

3.1. İş Teftiş Kurulunun Tarihçesi

İş teftişinin temellerinin atılması, Cumhuriyet Dönemi ile başlamıştır. 1923 tarihinde yapılan İzmir İktisat Kongresi'nde, işçi grubunun çalışma ilişkilerini, çalışma şartlarını ve çalışma ortamının özelliklerini düzenleyen, 34 maddelik metnin bir maddesi de Sanayi ve Mesai Müdüriyet-i Umumiyesinde bir mesai heyet-i teftişiyesinin ihdası ve bu heyete birlikler ittihadından müşavir kabulüdür. Sonrasında alınan kararların hataya geçirilmesi kısa sürmemiş ve 1934 tarihinde hazırlanan tasarı 1936 yılında kanunlaşarak 3008 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Sözü edilen 148 maddelik Kanun'un 141. maddesinin 1. fıkrası, İş Kanunu hükümlerinin yerine getirilmesinin denetlenmesi göreviyle, İktisat Vekâletine bağlı bir "İş İdaresi" kurulmasıdır. İş İdaresinin genel merkezinin Ankara'da bulunacağı ve

ihtiyaç halinde memleketin diğer illerinde de kolları olacağı belirtilmiştir. 03.07.1937 gün ve 7030 sayılı kararname ile (Resmi Gazete: 02.09.1937/3698), İktisat Vekâletine bağlı olarak kurulan İş İdaresinin omurgasının, "meslek memurları" olarak nitelenen iş başmüfettişleri ve iş müfettişlerinden oluşacağına yer verilmiştir. İş müfettişleri, mülga 4763 (Resmi Gazete: 27.06.1945/6042) ve 4841 (Resmi Gazete: 30.01.1946/62191) sayılı Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'a aynı niteliklerle taşınmıştır.

28.08.1979 tarih ve 16738 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Teftişi Tüzüğü'nde "iş müfettişi" unvanı ile Çalışma Bakanlığına bağlı merkez birimi olarak kurulmuştur. Sonrasında, 02.11.2011 tarih ve 665 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname ile Türkiye İş Kurumu Teftiş Kurulu ve müfettişleri; İş Teftiş Kurulu bünyesine katılmıştır.

İş teftişi, dayanağını, Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) tarafından onaylanmış olan uluslararası bir sözleşmeden alan tek denetim kuruluşudur. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ) 11.07.1947 tarihli ve 81 sayılı Sanayi ve Ticarette İş Denetimi Sözleşmesi, ülkemizdeki iş denetimlerinin uluslararası dayanağını oluşturmaktadır. Türkiye, 13.12.1950 tarih ve 5690 sayılı Kanun ile bu sözleşmeyi onaylamış ve yükümlülük altına girmiştir. 81 Sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nin 4. maddesinde "iş teftişinin merkezi bir makamın denetimi altında yapılacağı" belirtilmiş ve bu hükme uygun olarak, İş Teftiş Kurulu merkezde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde ve doğrudan Bakan'a bağlı olarak faaliyet göstermektedir. Bu bağlamda iş müfettişliği de uluslararası bir meslek statüsündedir [39].

İş Teftiş Kurulunun merkezi Ankara olmak üzere, Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa ve Adana illerinde grup başkanlıkları bulunmaktadır. Her ne kadar her bir grup başkanlıklarındaki iş müfettişleri Türkiye'nin her yerinde görev yapabiliyor olsa da Şekil 3.1'de Grup Başkanlıklarına bağlı iller gösterilmiştir.



Şekil 3.1. İş Teftiş Kurulu Grup Başkanlıklarına bağlı iller [40]

3.2. İş Müfettişi Tanımı

İş müfettişliği mesleğinin konusu olan, iş yerlerindeki çalışma ortam ve şartlarından kaynaklanan risklerin farklılığı ve birbiri ile olan ilişkisi, birden çok meslek grubunu bir arada çalışmaya zorlamaktadır. İş müfettişleri, iş yerlerinin çalışma koşullarını daha sağlıklı ve güvenli hale getirebilmek, iş kazası ve meslek hastalığı risklerini en aza indirmek, çalışma sürelerinin yasal sınırlar içerisinde kalmasını sağlamak, çalışanların ücret, izin ve sosyal güvence gibi haklardan mevzuatın öngördüğü şekilde yararlanmasını sağlamak, kayıt dışılıkla mücadele etmek ve çalışma hayatında barışın sağlanmasına katkıda bulunmak vb. hedeflere yönelik olarak denetim yaparlar [41]. İş müfettişleri başmüfettiş, müfettiş veya teftiş yetkisi verilmiş iş müfettişi yardımcılarından oluşmaktadır [42].

İş Teftiş Kurulu bünyesinde görev yapan müfettişler, işin yürütümü ile ilgili denetim yapan sosyal müfettişler ve iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapan teknik müfettişler olmak üzere ikiye ayrılır. Çalışanlar tarafından gelen şikayet veya ihbarların iş sağlığı ve güvenliği konularıyla ilgili olması durumunda, iş yerleri teftişe yetkili olan teknik müfettişlerin denetimden geçer. İş müfettişinin görevlerinden bazıları şunlardır:

- İş kanunları kapsamında olan iş yerlerine, gündüz ve gece, çalışılan herhangi bir saatte, işveren veya vekillerine önceden haber vermeden girmek ve teftiş yapmak,
- İş yerinde çalışma mevzuatı gereği olması gereken kayıt ve belgelerin iş yerindeki varlığını tespit etmek,
- Gerekli gördükleri kişilerin bilgi ve ifadesine başvurmak,
- Görevleri ile ilgili her türlü kayıt ve belgeleri incelemek, gerekli kişilerden bilgi toplamak, mevzuat gereği olması gereken türlü evrak ve kayıtları iş yerinde veya teftişe uygun görülen bir yerde teftiş etmek,
- Çalışma koşullarını, üretim ve yöntem şekillerini incelemek, kullanılan makine ve ekipmanların güvenliğini veya hammadde ve ürünlerin tehlike ve zararlarını, mevzuata uygunluk açısından denetlemek, gerektiğinde iş yerinde bulunan maddelerden numuneler alarak veya ortam havasından örnekler alarak tahlil ve muayene etmek veya ettirmek,
- Görevli oldukları yerlerde, programlarında olmasa dahi, iş sağlığı ve güvenliği açısından hayati bir tehlike tespit ettiği iş yerlerinde teftiş yapmak,
- İş yerlerinde çalışanların yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına ilişkin yasal mevzuata aykırılıklar tespit edilmesi halinde, ilgili mülki amire yazı göndererek bu kişilerin çalışmaktan alıkonulmasını istemek,
- Kayıt dışı istihdamla mücadele etmek,
- Yasal mevzuatta gördükleri boşluk ve aksaklıkların giderilmesi için tavsiyelerde bulunmak [42].

4. MALZEME VE YÖNTEM

Bu çalışmada, 2017 yılında İzmir İş Teftiş Grup Başkanlığına iletilen iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile ilgili şikayet dilekçelerindeki veriler incelenmiştir. Veriler Alo 170, BİMER, CİMER iletişim kanalları yolu ile veya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine vatandaşlar tarafından dilekçe ile yapılan başvurular sonucu elde edilmiştir. Elde edilen veriler Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından her yıl yayımlanan iş kazası istatistiki verileri ve iş teftişi sonucu elde edilen verilerle karşılaştırılmıştır.

4.1. Örneklem Büyüklüğü

Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili şikayetleri Alo 170, BİMER ve CİMER iletişim kanalları ile yapabilir veya şahsen dilekçe yazılması suretiyle devletin ilgili birimlerine yazılı olarak başvurabilmektedir.

Alo 170 destek hattı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının telefon ihbar ve bilgi hattı olup, vatandaşlar online kanallar vasıtası ile veya telefon görüşmesiyle başvuruda bulunabilmektedir.

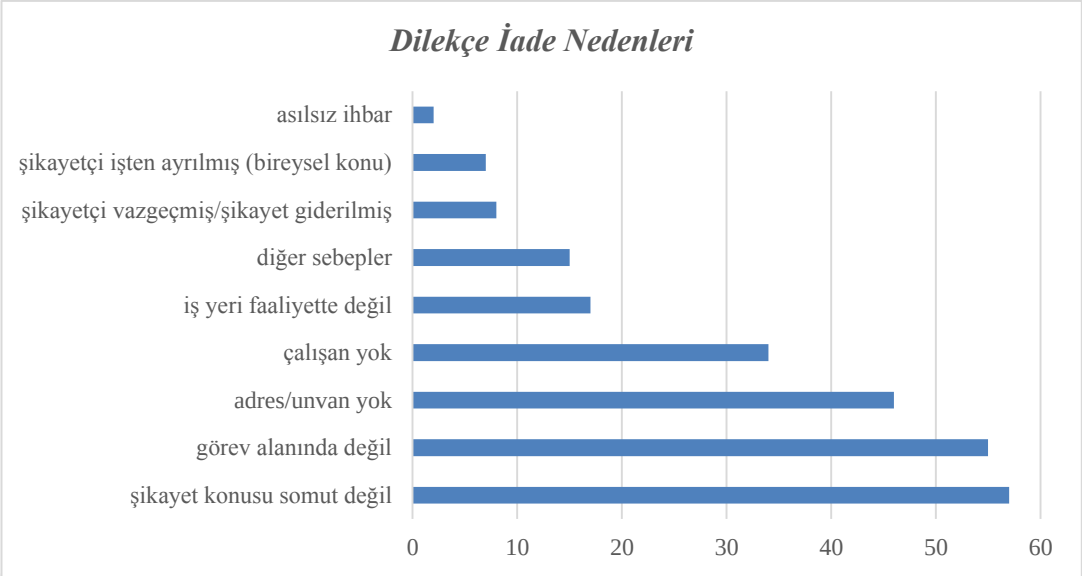
Başbakanlık İletişim Merkezi yani kısa adıyla BİMER, 2006/3 Sayılı Başbakanlık Genelgesiyle yürürlüğe giren bir halkla ilişkiler uygulamasıdır. Devlet ile vatandaş arasındaki iletişim kanallarının tümü (elektronik, mektup, faks, telefon ve şahsen) açık tutularak, vatandaşların kendileri ve kamuyla ilgili, talep, şikayet, ihbar, görüş ve önerileri ile bilgi edinme haklarına ilişkin idari makamlara yapacakları müracaatlara hızlı ve etkin bir şekilde cevap verilmesi amacıyla kuruluştur [43]. BiMER'in yanı sıra Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) de vatandaşların bu haklardan yararlanmasına olanak sağlayan bir başka iletişim merkezidir.

Anayasa'nın 74. maddesinde, vatandaşların dilekçe ve bilgi edinme hakları tanımlanmıştır. İlgili Anayasa hükmünün uygulanması amacıyla, 10.11.1984 tarihinde 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun, 18571 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun'un amacı Türk vatandaşlarının ve Türkiye'de ikamet eden yabancıların kendileriyle veya kamu ile

ilgili dilek ve şikâyetleri hakkında, TBMM'ye ve yetkili makamlara yazı ile başvurma haklarının kullanılma biçimini düzenlemektir. Türkiye'de ikamet eden yabancılar karşılıklılık esası gözetilmek ve dilekçelerinin Türkçe yazılması kaydıyla bu haktan yararlanabilirler. Türkiye Büyük Millet Meclisine veya yetkili makamlara verilen veya gönderilen dilekçelerde, dilekçe sahibinin adı, soyadı ve imzası ile iş veya ikametgâh adresinin bulunması gerekir. Belli bir konuyu ihtiva etmeyen veya yargı mercilerinin görevine giren konularla ilgili olan dilekçelerin incelenmeyeceği Kanun'da belirtilmiştir [44].

Bu tez çalışmasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığının görev alanına giren iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının ile ilgili olarak yukarıda belirtilen iletişim kanalları ile gelen şikayetler değerlendirilmiştir. Şikayet dilekçelerinin incelenmesi için İş Teftiş Kurulu Başkanlığından yazılı olarak izin istenmiş ve iznin verilmesi ile birlikte gizlilik esası gözeterek dilekçelerdeki gizlilik ilkesine aykırı olmayan konular ile ilgili veriler toplanmıştır. Karşılaştırma açısından anlamlı verilerin oluşması için bir takvim yılı belirlenmiş ve 2017 yılında İzmir İş Teftiş Grup Başkanlığına iletilen dilekçeler değerlendirmeye alınmıştır. Başvuruların geldiği iller, İzmir İş Teftiş Grup Başkanlığının çalışma sahasında bulunan İzmir, Manisa, Aydın, Muğla, Denizli, Uşak, Afyonkarahisar, Burdur ve Isparta olmak üzere toplam 9 ille sınırlıdır. Gelen şikayet dilekçeleri içerdiği konu bakımından önce iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve 10.11.1984 tarih ve 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun'a uygunluk açısından değerlendirilmiş ve uygun bulunan dilekçeler ile ilgili veriler toplanmıştır.

2017 yılında İzmir İş Teftiş Grup Başkanlığına intikal eden şikayet/ihbar dilekçelerinden 241 adedi, şikayet dilekçelerinde unvan veya adres bulunmaması, iş yerinde çalışan istihdam edilmemesi, iş yerinin faaliyetinin olmaması, şikayet konusunun somut olarak belirtilmemesi, bireysel bir konuyu ihtiva eden dilekçelerde şikayetçinin işten ayrılmış olması, çalışanın şikayetinden vazgeçmesi veya belirtilen noksanlığın giderilmesi, ihbarın asılsız olduğunun anlaşılması, belirtilen konuların İş Teftiş Kurulunun görev alanına girmemesi vb. nedenlerle iade edilmiş ve bu iş yerlerinde herhangi bir teftiş faaliyeti gerçekleştirilmemiştir. Şekil 4.1'de iade edilen 241 dilekçenin iade nedenlerinin dağılımları gösterilmiştir.



Şekil 4.1. Dilekçe iade nedenleri

Şekil 4.1'e bakıldığında, iade nedenleri arasında en fazla yer alan konunun, 57 dilekçe sayısı ve % 23,65 oranla "şikayet konusunun somut olarak belirtilmemesi" olduğu görülmektedir. Ayrıca İş Teftiş Kurulunun görev alanında olmayan konuları içeren 55 adet şikayet dilekçesi olduğu ve bu durumun tüm iade edilen dilekçeler arasında % 22,82'lik bir orana sahip olduğu görülmektedir. İş yerinin adresi ya da unvanı belirtilmeyen 46 adet dilekçe mevcuttur. Şikayet tarihinde veya sonrasında çalışan istihdam edilmediği görülen 34 iş yeri (dilekçe), ayrıca gayrifaal olduğu tespit edilen 17 iş yeri (dilekçe) bulunmaktadır. 8 adet dilekçe için, şikayetçinin şikayetinden vazgeçmiş olduğu ya da belirtilen noksan hususların teftişe gerek kalmadan giderildiği tespit edilmiştir. 7 adet şikayet dilekçesi ise çalışanın işten ayrılması ve dilekçede belirtilen konuların sadece şikayetçiyi ilgilendiren konular olması sebebiyle işleme alınmamıştır. 15 adet dilekçe diğer sebeplerden dolayı iade edilirken sadece 2 adet dilekçede yer alan bilgilerin asılsız olduğu tespit edilmiştir.

2017 yılında, kişiler tarafından devlete iletilen şikayet/ihbar bildirimlerine bakıldığında 578 adet dilekçenin % 42'sinin yukarıda sayılan sebeplerden dolayı işleme alınmadığı görülmektedir. Neredeyse her iki dilekçeden birinin işleme alınamayacak olması, vatandaşların iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgi eksikliğinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca iade edilen 241 adet dilekçenin % 23,65'inde, şikayet konusunun somut olmaması yani kişinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak ne anlatmak istediğinin tam olarak anlaşılamaması, bu konudaki

bilinç seviyesinin eksik olduğu anlamına gelmektedir. Ayrıca görev alanında olmaması nedeniyle iade edilen 55 adet (%22,82) dilekçenin, vatandaşların iş sağlığı ve güvenliği konusu ile diğer konularının ayrımını tam olarak yapamamış olmasından kaynaklanmaktadır. Elde edilen veriler iş sağlığı ve güvenliği konusunun toplumda tam olarak yerleşmediğinin göstergesi olabilir.

Uygunluğu kabul edilen 337 dilekçe ise teftiş amacıyla değerlendirmeye alınmıştır. Yapılan teftişler işveren, çalışan ve iş müfettişleri arasında gizlilik içerisinde gerçekleştiği için şikayet sonrasında yapılan teftişlere ilişkin herhangi bir veri elde etmek mümkün değildir. Bu nedenle yapılan bu çalışma, teftiş sonrasına ait herhangi bir veri içermemektedir. Şikayet dilekçelerinden elde edilen veriler, bulgular ve tartışma bölümünde değerlendirilmiş ve sonuçlar ve öneriler bölümünde elde edilen çıktıların sonuçlarına ilişkin değerlendirmeler ve yorumlar yapılmış, ayrıca tüm taraflara önerilerde bulunulmuştur.

4.2. Değerlendirme Kriterleri

Verilerle ilgili yapılan değerlendirme kriterleri iş kolları, iş yerlerinin bulunduğu iller, iş yerlerinin tehlike sınıfları, çalışan sayısına göre iş yeri büyüklükleri, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri (iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi), konuların kanun/yönetmelik/tebliğ dağılımları olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca tüm veriler iş kazaları istatistikleri ve teftiş verileri ile karşılaştırılmıştır.

4.2.1. İş kolları

İş yerlerinin iş kolları tespitinde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 9. Maddesi uyarınca çıkarılan "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği" ekinde yer alan İş Yeri Tehlike Sınıfları Listesi baz alınmıştır. İş Yeri Tehlike Sınıfları Listesi'nde A-V arası harflerle gösterilen 22 kısım ve 01- 99 arasındaki rakamlarla iki haneli olarak ifade edilen 88 adet bölüm bulunmaktadır. Grup ise bölümlerin ayrıntılandırılmış halidir ve üç haneli rakamlardan oluşmaktadır. Dört haneli NACE (Nomenclature Générale Des Activités Économiques Dans Les Communautés Européennes - Avrupa Birliği Ekonomik Faaliyet Sınıflandırılması) kodları sınıf olarak adlandırılır ve iş yeri SGK numarasının 2-3-4 ve 5. rakamı bu koda karşılık gelir. Alt sınıf ise sınıfın ayrıntılandırılmış halidir ve 6 hanelidir. İlk 4 hanesi sınıf kodu ile aynıdır. Tablo 4.1'de "İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği" ekinde

yer alan İş Yeri Tehlike Sınıfları Listesi'nin A-V arasındaki harflerle gösterilen 22 kısmı ve Nace Rev.2 kodları gösterilmektedir [45].

Tablo 4.1. İş yeri tehlike sınıfları listesi* [45]

Kısım	Ekonomik Faaliyet Sınıflaması (NACE Rev.2_Altılı Tanım)	Nace Rev.2 Aralıkları
A	Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	01-03
B	Madencilik ve Taş Ocakçılığı	05-09
C	İmalat	10-33
D	Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	35-35
E	Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri	36-39
F	İnşaat	41-43
G	Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı	45-47
H	Ulaştırma ve Depolama	49-53
I	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	55-56
J	Bilgi ve İletişim	58-63
K	Finans ve Sigorta Faaliyetleri	64-66
L	Gayrimenkul Faaliyetleri	68-68
M	Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	69-75
N	İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	77-82
O	Kamu Yönetimi ve Savunma; Zorunlu Sosyal Güvenlik	84-84
P	Eğitim	85-85
Q	İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	86-88
R	Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor	90-93
S	Diğer Hizmet Faaliyetleri	94-96
T	Hanehalklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri; Hanehalkları Tarafından Kendi Kullanımlarına Yönelik Olarak Ayrım Yapılmamış Mal Ve Hizmet Üretim Faaliyetleri	97-98
U	Uluslararası Örgütler ve Temsilciliklerinin Faaliyetleri	99
V	Kendi Adına Menkul Sermaye İradı Faaliyetleri (Temettü, Banka Faizi, İştirak Kazançları Vb.)	66

* Tablo, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği ekinde yer alan İş Yeri Tehlike Sınıfları Listesinden yararlanılarak tarafımdan oluşturulmuştur.

4.2.2. İş yerinin bulunduğu il

Şikayet dilekçeleri, İzmir İş Teftiş Grup Başkanlığının çalışma sahasında içinde bulunan İzmir, Manisa, Aydın, Muğla, Denizli, Uşak, Afyonkarahisar, Burdur ve Isparta olmak üzere toplam 9 ilde faaliyet gösteren iş yerleri ile ilgilidir. Değerlendirmede şikayet dilekçelerinde belirtilen iş yerlerinin kurulu bulunduğu illere göre dağılımları yapılmıştır.

4.2.3. Tehlike sınıfı

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'ne göre iş yerleri az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olmak üzere 3 farklı tehlike sınıfına ayrılmıştır. 337 adet şikayet dilekçesinde yer alan iş yerlerinin tehlike sınıfları, Tebliğ ekinde yer alan İş Yeri Tehlike Sınıfları Listesi'nde belirtilen tehlike sınıfları analiz edilerek değerlendirilmiştir. Tehlike sınıfının belirlenebilmesi için iş yerinin Nace Rev. Altılı kodunun bilinmesi gerekir [45].

4.2.4. İş yeri büyüklükleri

337 adet şikayet dilekçesinde belirtilen iş yerleri, iş yeri büyüklüğü açısından çalışan sayılarına göre ayrılmıştır ve değerlendirme çalışan sayısına göre yapılmıştır. Bu bağlamda, 10'dan az çalışan istihdam eden iş yerleri mikro ölçekli işletmeler, 10 ila 50 arasında çalışan istihdam eden iş yerleri küçük ölçekli işletmeler, 51 ile 250 arasında çalışan istihdam eden iş yerleri orta ölçekli işletmeler ve 250'den fazla çalışan istihdam eden iş yerleri büyük ölçekli işletmeler olarak 4 sınıfa ayrılmıştır. Elde edilen veriler 4 ayrı işletme büyüklüğüne göre analiz edilmiştir.

4.2.5. Mevzuata aykırılıklar

Şikayet dilekçeleri iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı hükümleri çerçevesinde incelenmiş ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ikincil mevzuata bağlı kalınarak noksan hususlar belirlenmiştir. 337 adet şikayet dilekçesinin beş tanesinde ayrıca sigortasız çalışma yapıldığına dair şikayette bulunulduğu tespit edilmiştir. Söz konusu mevzuata aykırılık iş müfettişlerinin görev tanımında yer aldığından, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamına giren bu durum da tez çalışmasında mevzuata aykırılık olarak değerlendirilmiştir ve analize dahil edilmiştir.

Şikayet dilekçelerinde yer alan hususlar doğrudan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ilgili ise mevzuata aykırılık Kanun'a aykırılık olarak değerlendirilmiştir. İkincil mevzuat kapsamına giren konular ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na dayanılarak çıkarılan Yönetmelik ve Tebliğ'lere aykırılık olarak değerlendirilmiştir.

4.3. Yapı İş Yerleri İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftiş Özeti (2016)

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından, yapılan teftişlere ilişkin her yıl genel değerlendirme raporları yayımlanmaktadır. Son olarak, 2017 yılı Eylül ayında yayımlanan "2016 Yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Gerçekleştirilen Programlı Teftişlerin Sonuç Raporu Özetleri" başlıklı raporda, İş Teftiş Kurulu tarafından 2016 yılında iş sağlığı ve güvenliği yönünden, Elektrik Dağıtım Şirketlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi, Kauçuk ve Plastik Ürünlerin İmalatında İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi, Maden İş Yerleri ve Madenciliğe Dayalı Sanayi İş Yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi, Yapı İş Yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi, Kimyasal Ürünlerin İmalatında İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi, Matbaa İş Yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi ve Metal Sektöründe Faaliyet Gösteren İş Yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi olmak üzere toplam 7 ayrı sektörde programlı teftiş yapıldığı belirtilmiştir. Yapılan bu tez çalışmasının "bulgular ve tartışma" bölümünde elde edilen verilerde, bina inşaatı sektöründe faaliyet gösteren iş yerlerinden gelen şikayet dilekçelerinin sayıca fazla olması nedeniyle 337 şikayet dilekçesinden elde edilen veriler İş Teftiş Kurulu tarafından yayımlanan raporun IV. kısmında yer alan "Yapı İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftiş Özeti" raporundaki verilerle karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmanın yapılmasındaki amaç, gerçekte iş yerlerinde var olan mevzuata aykırılıklarla, çalışanlar tarafından şikayet edilen mevzuata aykırılıklar arasında bir paralellik olup olmadığını belirlemektir. Yapı İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftiş Özeti'nde aşağıdaki bilgiler yer almaktadır.

2016 yılında, yapı iş yerlerinde, işverenlerin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili mevzuat çerçevesinde yasal yükümlülüklerini yerine getirip getirmediklerini, gerekli önlemleri alıp almadıkları konularında, "Yapı İş Yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi" gerçekleştirilmiştir. Teftişler Ankara, İstanbul, Antalya, Kocaeli, Sakarya, Konya, Kayseri, Eskişehir, Adana, Mersin, Hatay, Bursa, Balıkesir, Çanakkale, Kütahya, Bilecik, Yalova, Manisa, Muğla, Aydın, Isparta, Kastamonu, Kahramanmaraş, Tekirdağ, Kırklareli, Edirne, Ordu, Samsun, Erzurum, Düzce, Zonguldak, Trabzon, Sivas, Karabük, İzmir, Denizli, Uşak, Afyonkarahisar, Gaziantep, Osmaniye, Malatya, Şanlıurfa, Çorum, Yozgat ve

Bolu illerinde olmak üzere toplam 45 ilde faaliyet gösteren iş yerlerinde yapılmıştır. Teftiş kapsamında 7 iş başmüfettişi, 19 iş müfettişi ve 96 yetkili iş müfettişi yardımcısı olmak üzere toplam 122 müfettiş görev almıştır [46].

Yapı İş Yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftiş Özeti'nde 2016 yılı yapı işleri ile ilgili olarak yapılan programlı teftişlerde, tehlike kaynakların etkileşimi göz önünde bulundurularak aşağıdaki başlıklarda yer alan risk ve konulara öncelik verilerek teftişlerin gerçekleştirildiğine değinilmiştir.

- Yüksekten düşme ile ilgili riskler
- Malzeme düşmesi ile ilgili riskler
- Elektrikle temas ile ilgili riskler
- İş ekipmanlarının kullanımı ile ilgili riskler
- Kazı çalışmaları ile ilgili riskler
- Yangın, parlama, patlama ile ilgili riskler
- İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli
- Risk değerlendirmesi
- Çalışan temsilcisi
- İş sağlığı ve güvenliği kurulu
- Sağlık ve Güvenlik Koordinatörü [46].

Programlı teftiş kapsamında; 4.351 teftişinin yapıldığı ve teftiş süresince 21.853 adet mevzuata aykırı hususun tespit edildiği belirtilmiştir. 21853 adet mevzuata aykırılık "Risk değerlendirmesi, çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliği kurulu, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu (iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi, diğer sağlık personeli, sağlık ve güvenlik koordinatörü, destek elemanı vb.), yüksekte çalışma (düşme riskleri kat platform kenarları, asansör boşluğu, merdiven kenarları), elektrik (enerji dağıtım tesisleri ve elektrikle çalışma, topraklama ölçüm raporu vb.), iskeleler ve iskelelerde genel tedbirler, asma iskele, cephe platformu ve asılı erişim donanımları şeklindeki sistemlerde alınan özel tedbirler, düşen cisimler (yapı alanlarına ve giriş-çıkışlarda malzeme düşmesine karşın önlemler), yaşam hatları, kişisel koruyucu donanım, iş ekipmanları (kompresör, demir kesme makinesi vb.) , vinçler (kule-mobil vinç, gırgır vinç), iş ekipmanları ile ilgili evraklar, uyarı ve ikaz levhaları, geçitlerde güvenlik, düzen temizlik, istif ve depolama, acil çıkış yolları ve kapıları,

acil durum ekipleri, yangın algılama ve yangınla mücadele, parlama-patlama (oksijen tüpleri, emniyet ventilleri vb.), çalışma yerlerinin, barakaların ve yolların aydınlatılması, trafik yolları ve tehlikeli alanlar, yükleme yeri, rampalar, çalışma yerinde hareket serbestliği, ilk yardım, soyunma yeri ve elbise dolabı, duşlar – tuvaletler ve lavabolar, dinlenme ve barınma yerleri, yapı alanı etrafı, el merdivenleri, kazı işleri (kuyular, yeraltı işleri, tünel ve kanal işleri), çatı işleri, betonarme kalıp işleri (kalıp statik hesabı, kalıp söküm işleri vb.), eğitim, talimat, bilgilendirme (isg eğitimi, yüksekte çalışma eğitimi iş ekipman kullanımı vb.), sağlık raporları, güvenlik ağı (mesafe, kurulum belgesi, kılavuz, atık malzeme vb.), acil durum (acil durum planı, kroki, irtibat no. , tatbikat vb.) , operatör belgesi (kule vinç operatör belgesi vb.), onaylı defter, sağlık güvenlik planı, ortam ölçümü, beton döküm işleri, emniyet mandalı, malzeme çekilen yerin saha koruması, yıllık çalışma planı, ankraj, kompresörün korunaklı alana alınması, azami yük, emniyet kemeri ve diğer (paratoner, içme suyu vb.) konu başlıkları altında ayrılmıştır. Karşılaştırma yapılabilmesi için değerlendirilen şikayetlerin mevzuata aykırılıkları da bu başlıklar altında toplanmıştır.

4.4. SGK Tarafından Yayımlanan İş Kazası İstatistiki Verileri

Sosyal Güvenlik Kurumunun istatistik yıllıklarıyla, 2007 yılı ve sonrasındaki yıllara ait verilere ulaşmak mümkündür. İstatistik çok kapsamlı olarak yapılmakla birlikte, yapılan bu çalışma kapsamında iş kazalarının ve ölümlü iş kazalarının yıllara göre sayıları ve son yayımlanan istatistik olan 2016 yılı iş kazası istatistiğindeki verilerin sektörel dağılımları yapılmıştır. Sektörel kapsam olarak da NACE Rev.2 sınıflamasına göre iş kolları belirlenmiştir.

Yapılan bu çalışmada, 337 adet şikayet dilekçesindeki veriler incelenirken, yaşanan iş kazaları ile çalışma hayatı ile ilgili olarak iş sağlığı ve güvenliği konularında gelen şikayetler arasında bir benzerlik olup olmadığının belirlenmesi istenmiştir. Ayrıca ölümlü iş kazaları sayıları da değerlendirmeye alınmış ve şikayet dilekçelerindeki verilerle karşılaştırılmıştır. Bu nedenle Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından en son yayımlanan (2016 yılında) istatistiki verilerden iş kollarına göre olan ayrım kullanılmıştır. Tablo 4.2'de 2016 yılında yaşanan iş kazalarının ve ölümlü iş kazalarının sektörel olarak dağılımları gösterilmiştir.

Tablo 4.2. İş kazalarının sektörel olarak sayıları ve oranları (2016)

Ekonomik Faaliyet Sınıflaması	İş Kazası Sayısı	İş Kazası Oranı (%)	Ölümlü İş Kazası Sayısı	Ölümlü İş Kazası Oranı (%)
İmalat	131896	46,11	262	18,65
İnşaat	44552	15,57	496	35,30
Ulaştırma ve Depolama	19087	6,67	225	16,01
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	18171	6,35	84	5,98
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	18023	6,30	34	2,42
Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı	16470	5,76	91	6,48
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	11792	4,12	83	5,71
Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri	5052	1,77	23	1,63
Eğitim	4744	1,66	9	0,64
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	4696	1,64	10	0,71
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	2842	0,99	23	1,64
Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	2790	0,98	26	1,85
Diğer Hizmet Faaliyetleri	1991	0,70	6	0,43
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi	1760	0,62	15	1,07
Bilgi ve İletişim	543	0,19	5	0,36
Gayrimenkul Faaliyetleri	434	0,15	3	0,21
Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor	404	0,14	3	0,21
Kamu Yönetimi ve Savunma; Zorunlu Sosyal Güvenlik	377	0,13	5	0,36
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	347	0,12	2	0,14
Hanehalklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri; Hanehalkları Tarafından Kendi Kullanımlarına Yönelik Olarak Ayrım Yapılmamış Mal ve	89	0,03	0	0,00
Uluslararası Örgütler ve Temsilciliklerinin Faaliyetleri	8	0,00	0	0,00
TOPLAM	**286068**	**100**	**1405**	**100**

Elde edilen verilere göre, 2016 yılında en fazla iş kazası % 46,11 oranla imalat sektöründe yaşanmıştır. Sonrasından % 15,57'lik oranla inşaat sektörü ikinci sırada yer almaktadır. Ardından % 6,67 oranla ulaştırma ve depolama sektörü iş kazaların en yoğun yaşandığı sektördür.

5. BULGULAR VE TARTIŞMA

Yapılan bu çalışma kapsamında, İzmir İş Teftiş Grup Başkanlığına 2017 yılı içerisinde Alo 170, BİMER ve CİMER iletişim kanalları ile gelen şikayet/ihbar bildirimleri veya vatandaşlar tarafından il müdürlüklerine dilekçe ile şahsen yapılan başvurular incelenmiştir. İncelemede şikayete konu iş yerlerinin iş kolu, tehlike sınıfı, bulunduğu il, çalışan sayısına göre büyüklüğü, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görev yapıp yapmadığı ve şikayetlerin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre dağılımları yer almaktadır. İzmir İş Teftiş Grup Başkanlığına 2017 yılı içerisinde gelen ve değerlendirme sonucu uygun bulunan 337 adet şikayet/ihbar bildirimi bulunmaktadır.

5.1. Şikayet Dilekçelerinin İstatistiki Dağılımları

Şikayet/ihbar bildirimlerinin iş yerinin iş kolu, tehlike sınıfı, iş yerinin bulunduğu il, çalışan sayısına göre büyüklüğü, iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görev yapıp yapmadığı ve şikayetlerin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre dağılımları şu şekildedir:

5.1.1. İş kollarına göre dağılım

İş kollarının dağılımının belirlenmesinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 9. maddesi uyarınca çıkarılan "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği" ekinde yer alan İş Yeri Tehlike Sınıfları Listesi baz alınmıştır. İş Yeri Tehlike Sınıfları Listesi'nde A-V arası harflerle gösterilen 22 kısma göre iş yerlerinin iş kollarının dağılımı en fazla şikayete konu iş kolundan başlanmak üzere sıralı olarak Tablo.5.1'de gösterilmiştir.

Tablo 5.1. İş kollarına göre şikayet/ihbar sayısı ve yüzdeleri

İş Kolu	Şikayet/İhbar Sayısı	Yüzdeler (%)
İmalat	144	42,73
İnşaat	71	21,10
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	22	6,53
Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı	21	6,23
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	20	5,93
Ulaştırma ve Depolama	11	3,26
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	10	2,97
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	8	2,37
Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	7	2,08
Diğer Hizmet Faaliyetleri	7	2,08
Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri	6	1,78
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	6	1,78
Gayrimenkul Faaliyetleri	1	0,29
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	1	0,29
Kamu Yönetimi ve Savunma; Zorunlu Sosyal Güvenlik	1	0,29
Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor	1	0,29

Tablo 5.1'den de görüleceği üzere elde edilen veriler sonucu en fazla şikayet/ihbarda bulunulan iş kolu, 144 dilekçe sayısı ve % 42,73 oranla imalat sektörüdür. Ardından 71 şikayet sayısı ve % 21,10 oranla inşaat sektörü ikinci sıradadır. Sonrasında % 6,53 oranla maden ve taş ocakçılığı, % 6,23 oranla toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı, % 5,93 oranla konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri, %3,26 oranla ulaştırma ve depolama, % 2.97 oranla idari ve destek hizmet faaliyetleri, % 2,37 oranla elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı, % 2,08 oranla tarım, ormancılık ve balıkçılık ve diğer hizmet faaliyetleri, % 1,78 oranla su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri ve insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri gelmektedir. Sadece birer şikayete konu olan iş kolları % 0,29'ar oranla gayrimenkul faaliyetleri, mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler, kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik ve kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor iş kollarıdır.

Yapılan inceleme sonucunda aşağıdaki iş kollarında herhangi bir şikayet/ihbar bildiriminde bulunulmamıştır.

a. Bilgi ve İletişim
b. Finans ve Sigorta Faaliyetleri
c. Eğitim
d. Hane Halklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri; Hane Halkları Tarafından Kendi Kullanımlarına Yönelik Olarak Ayrım Yapılmamış Mal Ve Hizmet Üretim Faaliyetleri
e. Uluslararası Örgütler ve Temsilciliklerinin Faaliyetleri
f. Kendi Adına Menkul Sermaye İradı Faaliyetleri (Temettü, Banka Faizi, İştirak Kazançları vb.)

Burada diğer iş kollarından sayıca çok fazla şikayetin geldiği imalat ve inşaat iş kollarında makine ve ekipmanların fazla olması, üretim yapılması ve iş yeri ortamının sürekli değişen bir yapıda olması gibi sebeplerle şikayet sayılarının fazla olması beklenen bir durumdur. İş Yeri Tehlike Sınıfları Listesi'ne göre imalat ve inşaat iş kolları tehlikeli veya çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinden oluşmaktadır. Üçüncü olarak en fazla şikayetin geldiği sektör olan madencilik ve taş ocakçılığı iş kolu da çok tehlikeli sınıfta yer almaktadır. Ayrıca yer altı ve yer üstü maden ocaklarının dinamik bir yapıya sahip olmasından dolayı üretim bölümlerinin sürekli olarak değişkenlik göstermesi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin de sürekli takibinin yapılmasını getirmektedir. Fakat iş yerlerini, İş Yeri Tehlike Sınıfları Listesi'ne göre sadece 22 kısma ayırarak incelemek, içerisinde çok farklı sektörleri barındıran imalat iş kolundaki değişimleri görememize yol açar. Bu nedenle şikayet dilekçelerinin en fazla geldiği ve toplam oranın % 70,36'sını oluşturan imalat, inşaat ve madencilik ve taş ocakçılığı iş kolları sektör bakımından daha ayrıntılı olarak incelenmiştir. Yapılan bu inceleme sonucu elde edilen bilgiler iş kolları bakımından kendi içerisinde şikayet dilekçesi sayısının fazlalığına göre sıralı bir şekilde Tablo 5.2 'de gösterilmiştir.

Tablo 5.2. İmalat, inşaat, madencilik ve taş ocakçılığı sektörlerine ait şikayet/ihbar dilekçesi sayıları

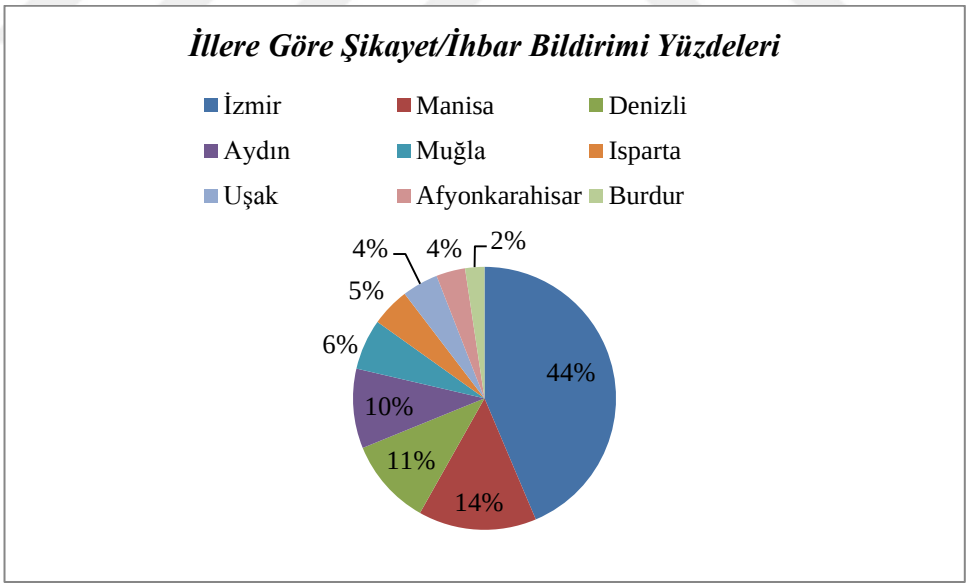
İş Kolu	Sektörler	Şikayet/İhbar Sayısı
İMALAT	Diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı	22
	Fabrikasyon metal ürünleri imalatı (makine ve teçhizat hariç)	16
	Kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı	15
	Tekstil ürünlerinin imalatı	15
	Başka yerde sınıflandırılmamış makine ve ekipman imalatı	14
	Ana demir ve çelik ürünleri ile ferro alaşımların imalatı	11
	Gıda ürünlerinin imalatı	10
	Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı	7
	Elektrikli teçhizat imalatı	6
	Mobilya imalatı	5
	Motorlu kara taşıtı, treyler (römork) ve yarı treyler (yarı römork) imalatı	4
	Makine ve ekipmanların kurulumu ve onarımı	4
	Giyim eşyalarının imalatı	3
	Deri ve ilgili ürünlerin imalatı	3
	Kayıtlı medyanın basılması ve çoğaltılması	2
	Bilgisayarların, elektronik ve optik ürünlerin imalatı	2
	Diğer imalatlar	2
	Ağaç, ağaç ürünleri ve mantar ürünleri imalatı (mobilya hariç); saz, saman ve benzeri malzemelerden örülerek yapılan eşyaların imalatı	1
	Kağıt ve kağıt ürünlerinin imalatı	1
	Diğer ulaşım araçlarının imalatı	1
İNŞAAT	Bina inşaatı	45
	Bina dışı yapıların inşaatı	13
	Özel inşaat faaliyetleri	13
MADENCİLİK VE TAŞ OCAKÇILIĞI	Diğer madencilik ve taş ocakçılığı	15
	Kömür ve linyit çıkartılması	6
	Madenciliği destekleyici hizmet faaliyetleri	1

Tablo 5.2'deki veriler incelendiğinde, şikayete konu iş kolları arasında en fazla şikayetin 45 şikayet sayısıyla 'bina inşaatı' (Nace Kodu: 41) sektöründen geldiği sonucuna varılmaktadır. Sonrasında imalat iş kolunun altında yer alan ve 22 adet şikayetin geldiği 'diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı' sektöründen yoğun olarak şikayet gelmektedir. Diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı sektöründe cam ve cam ürünleri imalatı, ateşe dayanıklı (refrakter) ürünlerin imalatı, kilden inşaat malzemeleri imalatı, diğer porselen ve seramik ürünlerin imalatı,

çimento, kireç ve alçı imalatı, beton, çimento ve alçıdan yapılmış eşyaların imalatı, taş ve mermerin kesilmesi, şekil verilmesi ve bitirilmesi ve aşındırıcı ürünlerin ve başka yerde sınıflandırılmamış metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı konulu iş yerleri bulunmaktadır.

5.1.2. İllere göre dağılım

337 adet şikayet/ihbar bildirimi, İzmir İş Teftiş Grup Başkanlığının görev alanına giren İzmir, Manisa, Aydın, Denizli, Uşak, Muğla, Afyonkarahisar, Burdur ve Isparta illerinden gelmiştir. Yapılan araştırmada 337 şikayet dilekçesinin 147 tanesi sanayinin ve hizmet sektörünün daha yoğun olduğu ve nüfus bakımından en kalabalık şehir olan İzmir ilinden gelmiştir. Sonrasında 49 şikayet dilekçesi ile Manisa ili ikinci sıradadır. Ardından 36 dilekçe sayısı ile Denizli, 33 dilekçe sayısı ile Aydın, 21 dilekçe sayısı ile Muğla, 16 dilekçe sayısı ile Isparta, 15 dilekçe sayısı ile Uşak, 12 dilekçe sayısı ile Afyonkarahisar ve 8 dilekçe sayısı ile Burdur ili gelmektedir. 337 şikayet dilekçesinde belirtilen iş yerlerinin bulunduğu illerin yüzdelik dağılımını gösteren grafik Şekil 5.1'de verilmiştir.



Şekil 5.1. İllere göre şikayet/ihbar dilekçe yüzdeleri

Bu verilere göre neredeyse her iki dilekçeden birinin İzmir ilinde faaliyet gösteren iş yerleri ile ilgili olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle İzmir ilinden gelen 147 adet şikayet dilekçesi iş kolları bakımından da sayı ve yüzde olarak ayrıntılı bir biçimde incelenmiştir. Yapılan bu inceleme sonucu Tablo 5.3'te gösterilmektedir.

Tablo 5.3. Şikayet dilekçelerinin İzmir ili için iş kolları dağılımı

İş Kolu	Şikayet/İhbar Sayısı	Yüzdeler (%)
İmalat	75	51,02
İnşaat	24	16,33
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	2	1,36
Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı	13	8,84
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	8	5,44
Ulaştırma ve Depolama	6	4,08
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	7	4,76
Diğer Hizmet Faaliyetleri	4	2,72
Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri	3	2,04
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	4	2,72
Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor	1	0,68
TOPLAM	**147**	**100**

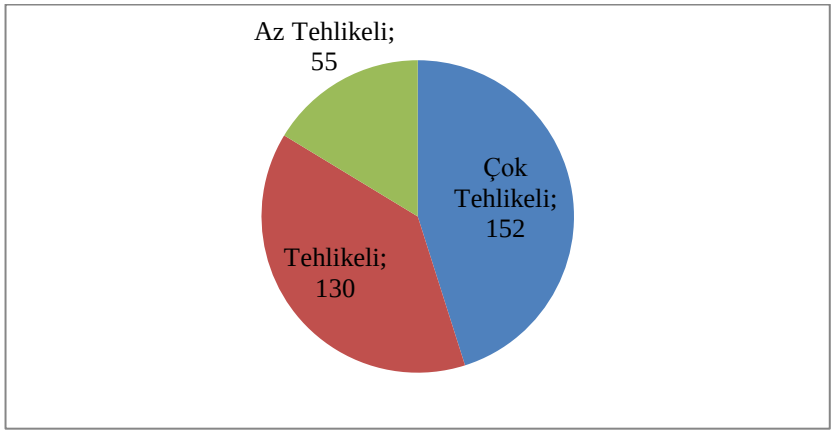
Yapılan inceleme sonucunda İzmir ilinde, bilgi ve iletişim, finans ve sigorta faaliyetleri, eğitim, hane halklarının işverenler olarak faaliyetleri; hane halkları tarafından kendi kullanımlarına yönelik olarak ayrım yapılmamış mal ve hizmet üretim faaliyetleri, uluslararası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri, kendi adına menkul sermaye iradı faaliyetleri (temettü, banka faizi, iştirak kazançları vb.), elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı, tarım, ormancılık ve balıkçılık, gayrimenkul faaliyetleri, mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler ve kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik olmak üzere toplam 11 iş kolunun hiçbirinden şikayet/ihbar bildiriminde bulunulmadığı tespit edilmiştir.

Ayrıca belirtilen 9 ildeki şikayetlerin iş kollarına göre dağılımları ile sadece İzmir ilinden gelen şikayetlerin iş kollarının dağılımı karşılaştırıldığında; imalat iş kolunda tüm illerde % 42,73'lük bir oran olmasına karşın, sadece İzmir ilinden gelen dilekçelerin analizine göre imalat iş kolundaki şikayet dilekçe sayılarının oranın % 51,02 olduğu görülmektedir. Bu durum jeopolitik konumu gereği önemli limanlara sahip ve sanayinin daha yoğun olduğu İzmir ili için beklenen bir durum olabilir. Buna karşılık inşaat iş kolunda bu oranın düştüğü gözlemlenmiştir. Şöyle ki 9 ilin toplamında toplam % 21,10'luk bir oranda şikayetin geldiği inşaat iş kolunun İzmir ilindeki oranı % 16,33'tür. Bu verilere göre İzmir ilindeki ya da büyükşehirlerdeki inşaatlarda alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin, nüfusu daha az olan illere göre daha fazla olduğu düşünülmektedir. Ayrıca inşaat iş kolunun, çalışanlar haricinde

yoldan geçen vatandaşlar tarafından da büyük bir kısmı görülebildiği ve oluşabilecek tehlike ve zararların çalışanlar ve işverenler haricinde üçüncü kişileri de etkileme olasılığı olduğundan büyük şehirlerde işverenler tarafından daha dikkatli davranıldığı düşünülebilir.

5.1.3. Tehlike sınıfına göre dağılım

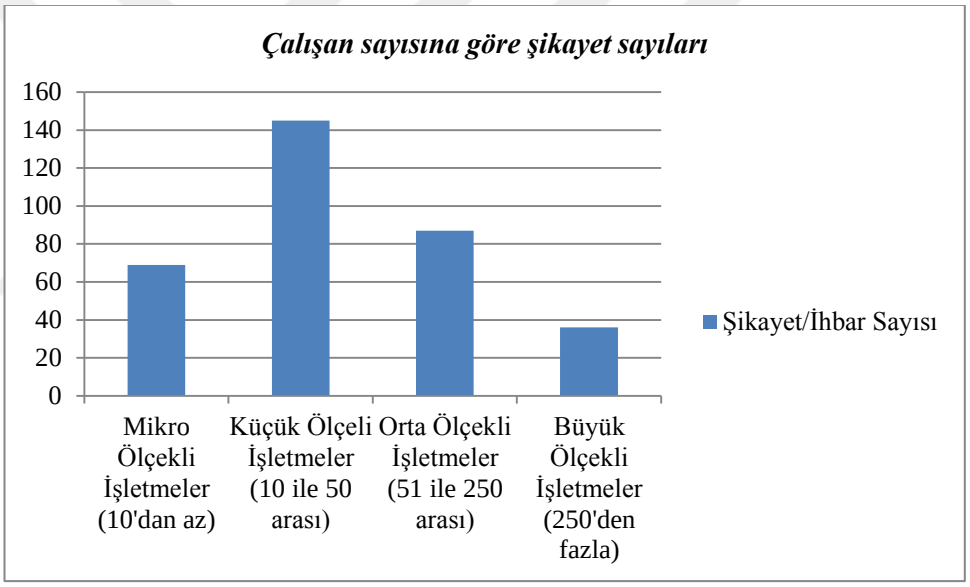
Bilindiği üzere iş yerleri tehlike sınıflarına göre İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'ne göre az tehlikeli iş yerleri, tehlikeli iş yerleri ve çok tehlikeli iş yerleri olmak üzere 3 sınıfa ayrılmıştır. 2017 yılında İzmir Grup Başkanlığına gelen ve değerlendirmeye alınan 337 şikayet/ihbar bildirimi tehlike sınıflarına göre incelendiğinde şikayetlerin en fazla 152 dilekçe sayısı ile çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinden geldiği belirlenmiştir. Sonrasında 130 dilekçe sayısı ile tehlikeli sınıfta yer alan iş yerleri ve 55 dilekçe sayısı ile az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerleri gelmektedir. Yüzde olarak bakacak olursak 337 şikayet/ihbar bildiriminin % 45'i çok tehlikeli iş yerlerine, % 39'u tehlikeli iş yerlerine ve sadece % 16'sı az tehlikeli iş yerlerine aittir. İş yerlerin tehlike sınıflarının belirlenmesinde o iş yerinde yapılan üretim tekniklerinin ve olası tehlikelerin büyüklüğüne göre belirlendiği düşünülürse, şikayetlerin büyük bir kısmının çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinden gelmesi beklenen bir durumdur. Aynı zamanda tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinden gelen şikayet dilekçeleri de az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerine oranla epeyce fazladır. Tehlike sınıfının artmasıyla şikayet dilekçe sayılarının da orantılı bir şekilde artması gelen şikayetlerin doğruluk payını artırdığı da söylenebilir. 337 adet şikayet dilekçesinin tehlike sınıflarına göre sayılarını gösteren grafik Şekil 5.2'de verilmiştir.



Şekil 5.2. Dilekçe sayılarının tehlike sınıfına göre sayıca dağılımı

5.1.4. Çalışan sayısına göre dağılım

Çalışan sayılarına göre işletmeler, mikro ölçekli, küçük ölçekli, orta ölçekli ve büyük ölçekli işletmeler olarak 4 gruba ayrılmıştır. 10'dan az çalışanı olan işletmeler mikro ölçekli, 10 ila 50 arasında çalışanı olan işletmeler küçük ölçekli, 51 ile 250 arası çalışanı olan işletmeler orta ölçekli ve 250'den fazla çalışanı olan işletmeler büyük ölçekli olarak değerlendirilmiştir. Bu ayrım ile beraber, gelen şikayetler ile işletmelerin çalışan sayısına göre büyüklükleri arasında bir değerlendirme yapılmak istenmiştir. Bu bağlamda incelenen şikayet/ihbar bildirimlerinde mikro ölçekli işletmeler, küçük ölçekli işletmeler, orta ölçekli işletmeler ve büyük ölçekli işletmeleri ilgilendiren şikayet/ihbar bildirimleri sayısı sırasıyla 69, 145, 87 ve 36'dır. Bu verilere ilişkin dağılımı gösteren grafik Şekil 5.3'te verilmiştir.



Şekil 5.3. İş yeri büyüklüğüne göre şikayet dilekçesi sayıları

En fazla şikayetin 10 ila 50 arasında çalışan istihdam eden küçük ölçekli işletmelerden geldiği görülmektedir. Bu işletmelerin toplam sayıda oranı % 43'tür. Neredeyse her iki şikayetten biri küçük ölçekli işletmeler ile ilgilidir. Sonrasında % 26'lık bir oranla orta ölçekli işletmeler, % 20'lik bir oranla mikro ölçekli işletmeler ve en az da % 11'lik bir oranla büyük ölçekli işletmelerden şikayet geldiği görülmektedir. Mikro ölçekli işletmelerden küçük ve orta ölçekli işletmelere göre daha az sayıda şikayet gelmesinin nedenleri arasında aile/akraba şirketlerinin çoğunlukta olması, makine ekipman parkurunun kısmen daha az olması, tesislerin kompleks bir yapı içermemesi vb. nedenlerden kaynaklandığı düşünülmektedir.

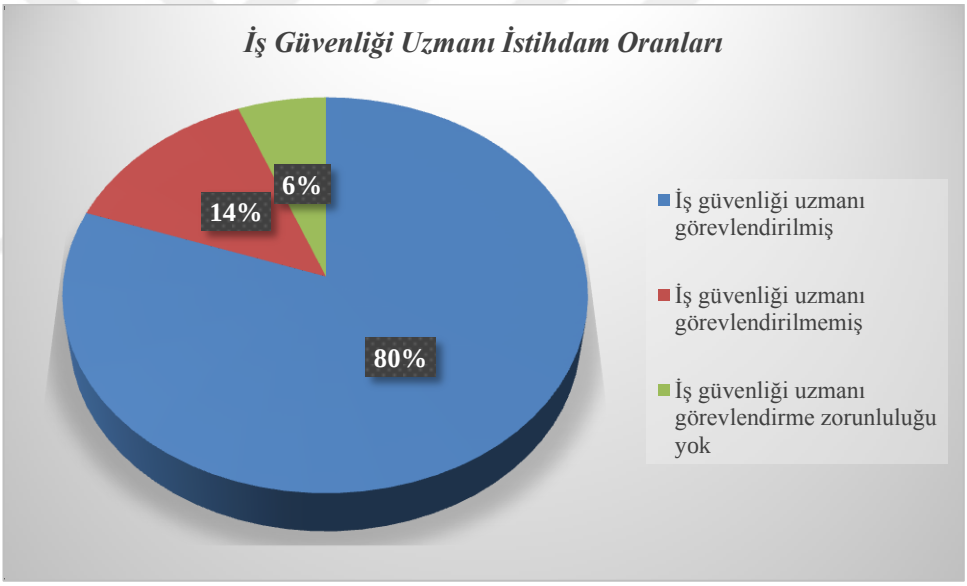
Küçük ölçekli işletmelerde şikayet sayısının fazla olması kurumsal yapının tam olarak oluşmamış olması, dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği kültürünün tam olarak yerleşmemiş olması, iş sağlığı ve güvenliğinin getireceği maliyetin toplam cirodaki oranının büyük ölçekli işletmelere göre daha fazla olacak olması, sendikalaşmanın olmaması vb. sebeplerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca küçük ölçekli işletmelerdeki büyüme isteği ile oluşan üretim yoğunluğunun, kapasite artışına hızlı cevap veremediği durumlarda, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ikinci plana atıldığı düşünülmektedir. Aynı zamanda, büyük ölçekli işletmelerdeki şikayet sayısının toplam dağılımdaki oranın en az seviyede (% 11) kalması bu görüşü desteklemektedir.

5.1.5. İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerine göre dağılım

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle beraber iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri olarak adlandırabileceğimiz iş güvenliği uzmanları, iş yeri hekimleri ve diğer sağlık personellerinin istihdam zorunluluğu kriterlerinde değişiklik olmuş ve kapsam önemli ölçüde genişletilmiştir. Böylece büyük ölçüde, her bir çalışanın, toplam çalışan sayısından bağımsız olarak iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri aracıyla hizmet alması sağlanmıştır. Kanun'un 6. maddesine göre istihdam zorunluluğu bulunan iş yerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerin görev yapması, çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin etkinliğini artırmakta, dolayısıyla çalışanlardaki iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasına katkı sağlamakta, çalışanların sağlık tetkiklerinin daha ayrıntılı bir şekilde incelenmesini sağlamakta, makine ve ekipman güvenliğini artıracak tedbirler alınmasını sağlamakta ve iş yerlerinde alınması gerekli önlemlerin belirlenmesine de profesyonel bir bakış açısı getirmektedir. Bu sebeple şikayete konu 337 iş yerinde, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri olarak iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve/veya diğer sağlık personeli çalıştırılıp çalıştırılmadığı konusunda inceleme yapılmıştır.

337 şikayet dilekçesinde belirtilen bahse konu iş yerlerinin 271 tanesinde şikayet tarihinde iş güvenliği uzmanı çalıştırıldığı tespit edilmiştir. Bu tüm şikayet dilekçeleri arasında % 80'lik bir oran demektir. Hatta 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre 01.07.2020 tarihinde yürürlüğe girecek olan yani şu an mevzuatta olmayan, az tehlikeli sınıfta yer alan ve 50'den az çalışanı bulunan iş

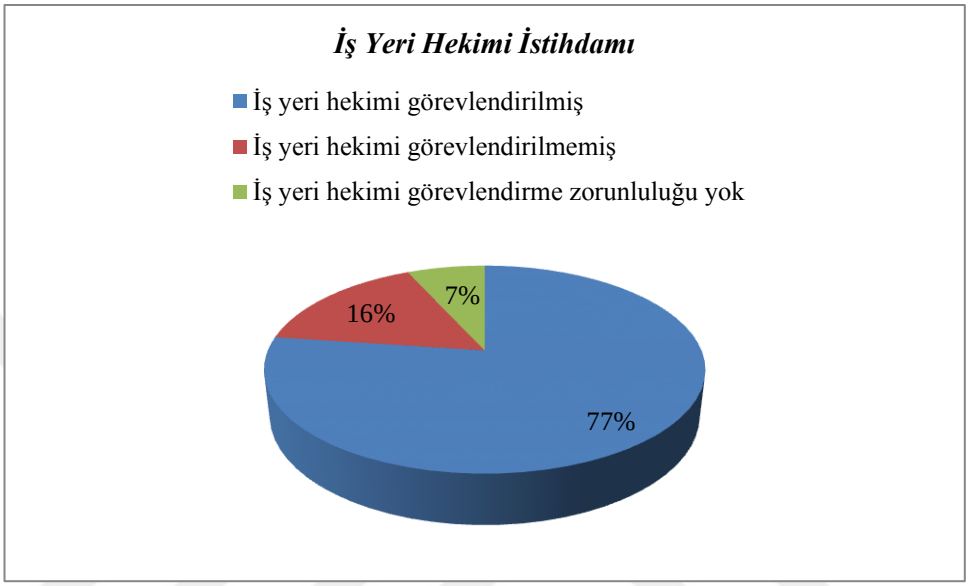
yerlerinin ve kamu kurum ve kuruluşlarının (4857 sayılı İş Kanunu mülga 81. maddesi kapsamındakiler hariç) zorunluluk olmasa dahi şikayet tarihinde iş güvenliği uzmanı istihdam ettiği görülmüştür. Bu durumda bulunan iş yeri sayısı 20'dir. Bu da %80'lik oranda yaklaşık % 6'lık kısmın zorunlu olmasa dahi iş güvenliği uzmanı istihdam ettiği anlamına gelmektedir. Yine şikayete konu iş yerleri arasında, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu bulunmayan 20 iş yeri bulunmaktadır. Sonuç olarak, 337 şikayet dilekçesinden sadece 46'sında kanunen zorunluluk bulunmasına rağmen iş güvenliği uzmanı istihdam edilmediği tespit edilmiştir. Bu sayı genel şikayet dilekçelerinin sadece % 14'üne tekabül etmektedir. İş yerlerinin iş güvenliği uzmanı görevlendirilme, görevlendirilmeme ya da zorunluluk bulunmamasına göre dağılımı Şekil 5. 4'te oransal olarak gösterilmiştir.



Şekil 5.4. İş güvenliği uzmanı istihdam oranları

337 şikayet dilekçesinde belirtilen bahse konu iş yerlerinin 260 tanesinde şikayet tarihinde iş yeri hekimi çalıştırıldığı tespit edilmiştir. Bu tüm şikayet dilekçeleri arasında % 77'lik bir orana denk gelmektedir. Ayrıca yine iş güvenliği uzmanı istihdam etme oranlarında olduğu gibi, zorunluluk olmasa dahi bazı iş yerlerinde şikayet tarihinde iş yeri hekimi istihdam edildiği görülmüştür. Bu durumda bulunan iş yeri sayısı 18'dir. Bu da % 77'lik oranda yaklaşık % 5'lik kısmın zorunlu olmasa dahi iş yeri hekimi çalıştırması demektir. Yine kanunen iş yeri hekimi çalıştırma zorunluluğu bulunmayan ve iş yeri hekimi istihdam etmeyen iş yeri sayısı 23'tür. Bu

sayıda toplam sayıdan düşüldüğünde 337 şikayet dilekçesinden sadece 54'ünde zorunluluk olmasına rağmen iş yeri hekimi istihdam edilmediği tespit edilmiştir. Bu sayı genel şikayet dilekçelerinin sadece % 16'sına tekabül etmektedir. İş yerlerinin iş yeri hekimi görevlendirilme, görevlendirilmeme ya da zorunluluk bulunmamasına göre dağılımı Şekil 5.5'te oransal olarak gösterilmiştir.



Şekil 5.5. İş yeri hekimi istihdamı

Şekil 5.4 ve Şekil 5.5'teki oranla bakılırsa, şikayetlerin geldiği iş yerlerinin % 80'inde iş güvenliği uzmanı, % 77'sinde iş yeri hekimi istihdam edildiği görülmektedir. İş yerinde iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekiminin görev yapması, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin etkin bir şekilde verilmesine, sağlık gözetimlerinin yapılmasına, çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı nedenleri ve kanunen sahip oldukları hak ve sorumlulukları konusunda bilinçlenmesine ve dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasına katkı sağlamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alanında farkındalığın artması nedeniyle çalışanlar tarafından gelen fikir ve önerilerin, işverenlerce çeşitli sebeplerden dolayı yerine getirilmemesinden dolayı, bu fikir ve önerilerin şikayetlere dönüşmüş olabileceği düşünülmektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 6. maddesine göre çok tehlikeli sınıfta yer alan ve 10 veya daha fazla çalışanı bulunan iş yerlerinde diğer sağlık personeli çalıştırılması zorunludur. Ancak tam süreli iş yeri hekiminin görev yaptığı iş yerlerinde diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğu aranmaz. Yine aynı maddeye göre 750 ve daha fazla çalışanı olan iş yerlerin tam süreli bir iş yeri hekimi

istihdamı zorunlu olmaktadır. Bu nedenle çok tehlikeli sınıfta yer alsa dahi 750 ‘den fazla çalışanı olan iş yerlerinde en az bir tane tam zamanlı iş yeri hekimi görev yapacağından bu iş yerlerinde de diğer sağlık personeli istihdam zorunluluğu aranmayacaktır [47].

Şikayete konu 337 dilekçe incelendiğinde bahse konu iş yerlerinin 152 ‘sinin çok tehlikeli sınıfta olduğu görülür. Çok tehlikeli sınıfta olup da 10’dan az çalışan istihdam 31 iş yeri bu sayıdan düşüldüğünde geriye 121 iş yeri kalmaktadır. Bu 121 iş yerinin 4 tanesi çok tehlikeli sınıfta olmasına rağmen 750’nin üzerinde çalışan istihdam ettiğinden ve tam zamanlı iş yeri hekimi çalıştırma zorunluluğu bulunduğundan diğer sağlık personeli istihdam zorunluluğu bulunmamaktadır. Sonuç olarak 337 iş yeri arasından diğer sağlık personeli istihdam zorunluluğu olan 117 iş yeri bulunmaktadır. Bu 117 iş yerinin 66’sında diğer sağlık personeli görev yaparken 51’inde ise kanunen zorunluluk bulunmasına rağmen şikayet tarihlerinde diğer sağlık personelinin istihdam edilmediği görülmüştür. Diğer sağlık personelinin asıl görevi iş yeri hekimince yapılacak çalışmalara yardımcı olmak ve sağlık ilgili işlerin takibini yapmak olduğu için, diğer sağlık personelinin görev yapıp yapmamasının şikayetler üzerinde etkisi için tam anlamıyla sağlıklı bir veri elde edilemeyeceği düşünülmektedir. Bu nedenle herhangi bir yorumda bulunulmamıştır.

5.1.6. Kanun/ yönetmelik/tebliğ dağılımları

337 adet şikayet/ihbar dilekçesinde yer alan konuların, mevzuat karşılıkları, şikayet konusunun hangi kanun, yönetmelik veya tebliğe aykırı olduğu konusu incelenmiş, ayrıca mevzuat içeriğinin çok geniş olması nedeniyle kanun, yönetmelik veya tebliğin alt maddelerine göre de sınıflandırma yapılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapan iş müfettişlerinin, aynı zamanda 5510 sayılı Kanun gereği sigortasız çalışan bulunduğunun tespitini de yapabilmelerinden dolayı mevzuat kısmında 5510 sayılı Kanun’da yer alan sigortasız çalışmaya ilişkin şikayet/ihbarlar da değerlendirilmiştir. Yapılan incelemede 337 adet şikayet/ihbar bildiriminde, toplamda 854 adet mevzuata aykırılıktan bahsedildiği tespit edilmiştir. Bir dilekçede yer alan en fazla aykırılık sayısı 16 olup her bir dilekçenin konusu ortalama 2 ila 3 mevzuata aykırılığı içermektedir. Tablo 5.4’te şikayet/ihbar dilekçelerinde yer alan konuların kanun/yönetmelik/tebliğ dağılımları gösterilmektedir.

Tablo 5.4. Şikayet/ihbar bildirimlerinin kanun/yönetmelik/tebliğ dağılımları

Kanun/Yönetmelik/Tebliğ Adı	Şikayet/İhbar Konu Sayısı
Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik	151
İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik	151
İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği	129
Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği	99
6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	64
Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik	53
Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	38
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	36
Tozla Mücadele Yönetmeliği	21
İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik	18
Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği	14
Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği	13
Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği	9
Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	8
Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik	7
İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik	7
İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik	6
Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik	6
5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	5
Çalışanların Gürültü İle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik	5
Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	4
İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ	3
Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik	3
İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği	2
Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	1
İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik	1
TOPLAM	**854**

Tablo 5.4'e bakıldığında en fazla şikayetin 151'er şikayet konu sayısı ile Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik ve İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik hakkında olduğu görülmektedir. Sonrasında en fazla şikayete konu olan mevzuat maddesinin 129 şikayet konu sayısı ile İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği ve 99 şikayet konu sayısı ile Yapı İşlerinde İş Sağlığı

ve Güvenliği Yönetmeliği olduğunu görmekteyiz. Bu dört yönetmeliğin toplam şikayet konu sayısı arasındaki yüzde olarak dağılımları ise sırasıyla % 17,68, % 17,68, % 15,11 ve % 11,59'dur. Başka bir deyişle, en fazla şikayete konu olan ilk dört yönetmeliğin genel dağılımlarındaki oranlarının toplamı % 62,06'dır. Bir iş yeri için tek dilekçede birden fazla şikayet konusu bulunmakla birlikte, aynı yönetmeliğin farklı maddeleri için de şikayette bulunulabilmektedir. Örnek vermek gerekirse İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik'in 8 ayrı maddesi için şikayette bulunulduğu, buna karşılık Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik'in sadece 2 ayrı maddesine aykırılık için bildirimde bulunulduğu tespit edilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ve bağlı yönetmeliklerin hemen hemen hepsinde tehlike ve risklerin giderilmesinde, toplu koruma önlemlerine öncelik verilmesi gerektiğinden bahsedilmiş ve risklerin öncelikle kaynağında önlenmesi, sonrasında yayılma yolunda önlenmesi ve son olarak da zorunluluk hallerinde kişisel koruyucu kullanma yoluyla önlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Fakat şikayet dilekçelerinin daha çok kişisel koruyucu donanım gerektiren konularla ilgili olduğu ve 337 şikayet dilekçesinden 150'sinde kişisel koruyucu ve donanımların olmaması konusunun şikayet konusu olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda neredeyse her iki dilekçeden birinde kişisel koruyucu donanımlar ile ilgili olduğu söylenebilir. Elde edilen bu verilerle, çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliğinin öncelikle kişisel koruyucularla önlenebileceği gibi bir algı olduğunu söylemek gerekebilir.

5.2. Karşılaştırmalar

337 adet şikayet dilekçesi kendi içinde iş kolu, tehlike sınıfı, iş yerinin bulunduğu il, çalışan sayısına göre büyüklüğü, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görev yapıp yapmadığı ve şikayetlerin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre dağılımları analiz edilmiştir. Bu konular içerisinde mevzuata aykırılıklara göre yapılan analizler, iş müfettişleri tarafından 2016 yılında yapılan iş sağlığı ve güvenliği teftişlerinde tespit edilen mevzuata aykırılıklarla paralellik gösterip göstermediklerinin karşılaştırması yapılmıştır. Ayrıca, şikayet dilekçelerinde belirtilen iş yerlerinin iş kolları ile 2016 yılında SGK tarafından yayımlanan iş kazası verileri de karşılaştırılmış ve iş kazalarının yoğun olarak yaşandığı sektörlerle çalışanların şikayetleri arasında bir paralellik olup olmadığı belirlenmek istenmiştir.

5.2.1. Şikayet/ihbar bildirimleri ile teftiş verilerinin karşılaştırılması

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından 2016 yılında yapılan programlı teftişler 2017 yılı Eylül ayında "2016 Yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Gerçekleştirilen Programlı Teftişlerin Sonuç Raporu Özetleri" başlığıyla bir rapor halinde yayımlanmıştır [46]. 337 şikayet dilekçesi içerisinden, en fazla şikayetin, 45 şikayet sayısıyla bina inşaatı sektöründen gelmesi nedeniyle, şikayet dilekçelerinin içerdiği mevzuat konularına göre dağılımı, raporda belirtilen sektörlerdeki programlı teftişlerden yapı sektörü ile ilgili olan verilerle karşılaştırılmıştır. Tespit edilen mevzuata aykırılığın konusu kanun/yönetmelik/tebliğ dağılımlarına göre değil, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından yayımlanan raporda belirtilen aykırılık konularına göre yapılmıştır. Yapı İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftiş Özeti'nde belirtilmeyen fakat şikayet dilekçelerinde belirtilen hususlar da ayrı kategoriler olarak yazılmıştır. Böylece 50 ayrı kategoride oluşturulmuş ve noksanlıkların veya şikayetlerin yüzdelik dağılımlarına göre karşılaştırma yapılmıştır.

Tablo 5.5. Şikayet/ihbar bildirimleri ile teftiş verilerinin mevzuata aykırılık konularına göre dağılımları

Mevzuata Aykırılığın Konusu	Teftişlerdeki Noksanlık Oranı (%)	Şikayet Noksanlık Oranı (%)
Elektrikten Kaynaklı Riskler	10,57	5,82
İskeleler ve İskelelerde Genel Tedbirler	10,48	7,41
Yüksekte Çalışma	10,00	7,41
İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu	7,51	3,17
İş Ekipmanları ile İlgili Evraklar	7,27	3,17
Risk Değerlendirmesi	5,50	1,59
Yangın Algılama ve Yangınla Mücadele	4,71	0,53
Yaşam Hatları	3,37	2,65
Kişisel Koruyucu Donanım	3,34	22,22
İş Ekipmanları (kompresör, demir kesme makinesi vb.)	3,01	1,06
Düşen Cisimler	2,80	1,59
Çalışan Temsilcisi	2,55	0,00
Eğitim, Talimat, Bilgilendirme	2,18	3,70
Kazı İşleri	2,14	1,06
El Merdivenler	1,94	0,00
Çatı İşleri	1,94	0,00
Düzen, Temizlik, İstif ve Depolama	1,93	0,00
Sağlık Raporları	1,85	4,76
Uyarı İkaz Levhaları	1,64	2,65
Acil Durumlar	1,63	1,59

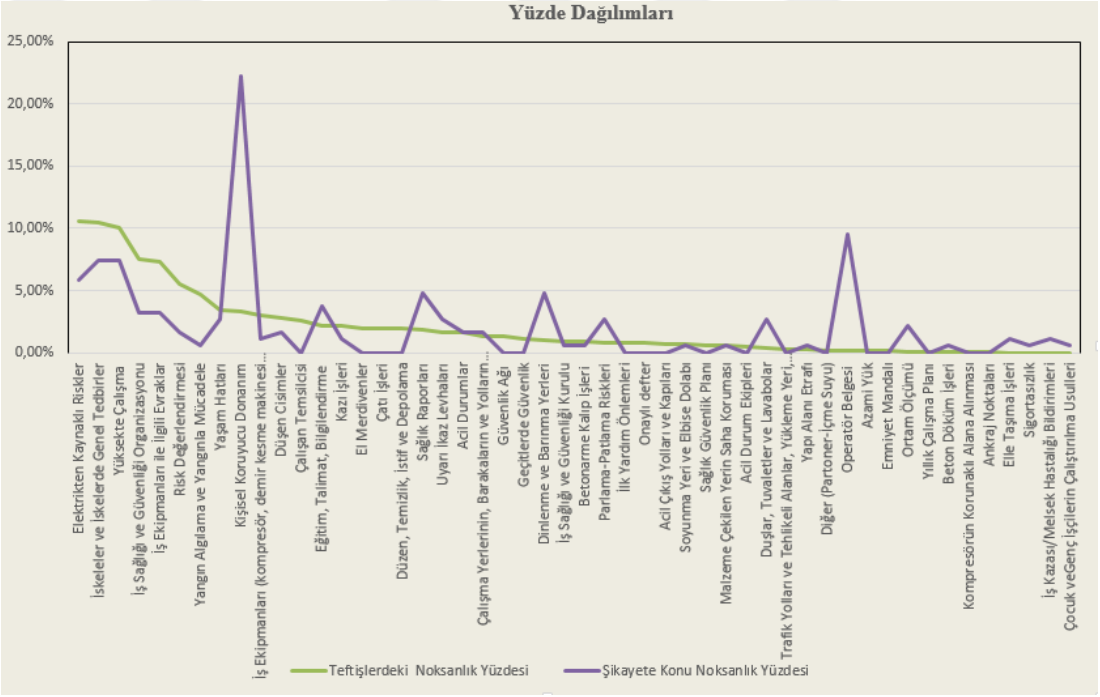
Tablo 5.5. (Devam) Şikayet/ihbar bildirimleri ile teftiş verilerinin mevzuata aykırılık konularına göre dağılımları

Mevzuata Aykırılığın Konusu	Teftişlerdeki Noksanlık Oranı (%)	Şikayet Noksanlık Oranı (%)
Çalışma Yerlerinin, Barakaların ve Yolların Aydınlatılması	1,35	1,59
Güvenlik Ağı	1,29	0,00
Geçitlerde Güvenlik	1,14	0,00
Dinlenme ve Barınma Yerleri	1,01	4,76
İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu	0,92	0,53
Betonarme Kalıp İşleri	0,91	0,53
Parlama-Patlama Riskleri	0,81	2,65
İlk Yardım Önlemleri	0,80	0,00
Onaylı defter	0,77	0,00
Acil Çıkış Yolları ve Kapıları	0,71	0,00
Soyunma Yeri ve Elbise Dolabı	0,66	0,53
Sağlık Güvenlik Planı	0,57	0,00
Malzeme Çekilen Yerin Saha Koruması	0,56	0,53
Acil Durum Ekipleri	0,43	0,00
Duşlar, Tuvaletler ve Lavabolar	0,35	2,65
Trafik Yolları ve Tehlikeli Alanlar, Yükleme Yeri, Rampalar	0,31	0,00
Yapı Alanı Etrafı	0,29	0,53
Diğer (Paratoner-İçme Suyu)	0,21	0,00
Operatör Belgesi	0,19	9,52
Azami Yük	0,15	0,00
Emniyet Mandalı	0,12	0,00
Ortam Ölçümü	0,05	2,12
Yıllık Çalışma Planı	0,03	0,00
Beton Döküm İşleri	0,02	0,53
Kompresörün Korunaklı Alana Alınması	0,01	0,00
Ankraj Noktaları	0,00	0,00
Elle Taşıma İşleri	0,00	1,06
Sigortasızlık	0,00	0,53
İş Kazası/Meslek Hastalığı Bildirimleri	0,00	1,06
Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usulleri	0,00	0,53

Tablo 5.5'teki veriler incelendiğinde en fazla şikayetin % 22 oranla kişisel koruyucu ve donanımlarla ilgili olduğu, buna karşılık da yapılan teftişlerde kişisel koruyucu donanım konusu ile ilgili noksanlığın tespit edilme oranın % 3,34 olduğu görülmüştür. Ayrıca Tablo 5.4'te de Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik ile ilgili olan şikayetlerin oranının yüksek olduğu görülmüştü. Bu nedenle 2016 yılında yapı sektöründe yapılan teftişlerin sonuçları da aynı konuyu destekleyecek nitelikte veriler içermektedir. Bu durumda çalışanların toplu koruma önlemlerine öncelik verilmesi konusunda bilinçsiz olduğu ve iş sağlığı

ve güvenliğinin sağlanmasının, önlem hiyerarşisine aykırı bir şekilde kişisel koruyucu donanımlarla çözülebileceği algısına sahip olduğu söylenebilir.

Ayrıca yine Tablo 5.5'te teftişlerdeki noksanlık oranı ile şikayet noksanlık oranı arasında operatör belgesi konusunda % 0,19'a karşılık, % 9,52'lik bir oran olduğu görülmektedir. İlgili noksanlık konusu Yapı İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftiş Özeti'nde risk esaslı olarak yapıldığı belirtilen teftişlerdeki teftiş konusu kapsamında öncelikli olmaması sebebiyle iki oran arasında farklılık olabileceği düşünülmüş ve bu nedenle konuyla ilgili herhangi bir yorum yapılmamıştır. Teftişlerdeki ve şikayet dilekçelerindeki mevzuata aykırılık konularının yüzde dağılımları grafik olarak Şekil 5. 6'da gösterilmiştir.



Şekil 5.6. Mevzuata aykırılıkların teftişlerdeki tespit oranları ile şikayet dilekçelerindeki noksanlık oranlarının karşılaştırılması

Şekil 5.6'da kişisel koruyucu donanımla ilgili eksikliklerin teftişlerdeki ve şikayet dilekçelerindeki oranların farklı değerlere sahip olduğu görülmektedir. Şikayet dilekçelerinde belirtilen ve teftişlerde şikayetlere oranla daha az noksanlık tespiti yapılan konular "eğitim, talimat ve bilgilendirme", "sağlık raporları", "dinlenme ve barınma yerleri", "parlama, patlama riskleri", "duşlar, tuvaletler ve lavabolar", "ortam ölçümleri", "beton döküm işleri", "elle taşıma işleri", "iş kazası/meslek

hastalıkları bildirimleri" ve "çocuk ve genç işçilerin çalıştırılma usulleri" ile ilgilidir. Ayrıca elektrikten kaynaklı riskler, iskeleler ve iskelelerde genel tedbirler, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu, iş ekipmanları ile ilgili evraklar, risk değerlendirmesi, yangın algılama ve yangınla mücadele, iş ekipmanları (kompresör, demir kesme makinesi vb.), düşen cisimler, çalışan temsilcisi, kazı işleri, el merdivenleri, çatı işleri, düzen, temizlik, istif ve depolama, güvenlik ağı, geçitlerde güvenlik, ilk yardım önlemleri, onaylı defter, acil çıkış yolları ve kapıları, sağlık güvenlik planı gibi toplu koruma önlemlerini içeren ve/veya evrak düzenlenmesini gerektiren konularda çalışanların teftişlerdeki noksanlık oranlarına göre daha az şikayette bulundukları tespit edilmiştir.

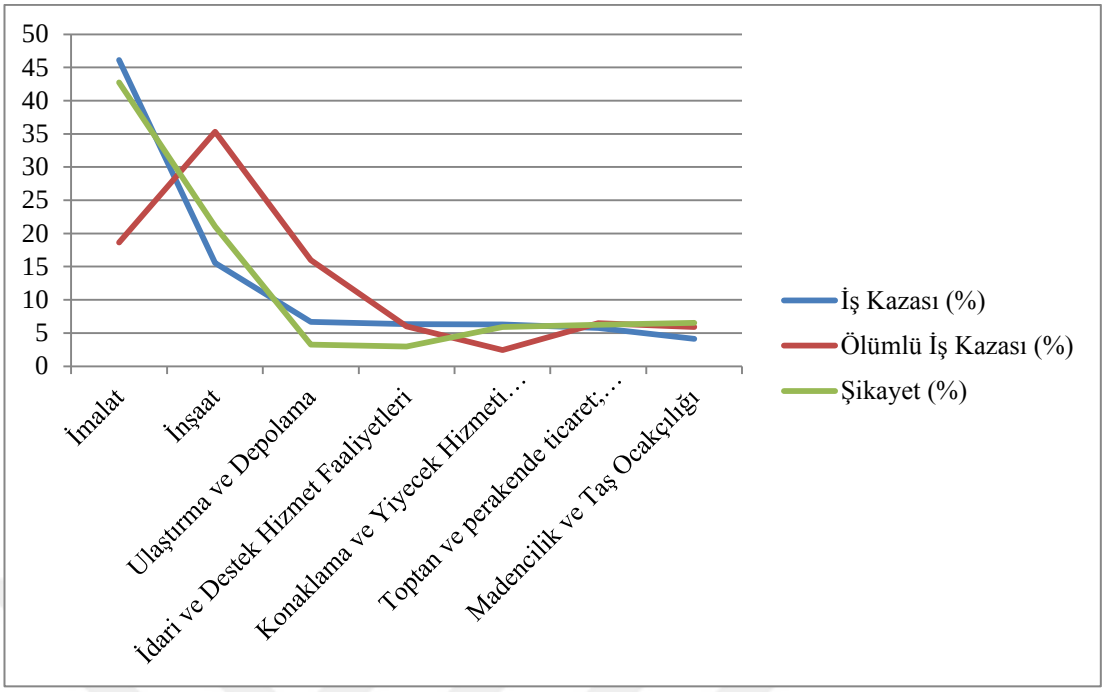
5.2.2. Şikayet/ihbar bildirimleri ile iş kazası verilerinin karşılaştırılması

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından en son 2016 yılına ait iş kazası verileri yayımlanmıştır. Bu nedenle çalışma kapsamında derlenen 2017 yılına ait İzmir ve çevre illerden gelen şikayet/ihbar dilekçelerindeki veriler SGK tarafından yayımlanan 2016 yılına ait iş kazası verileri ile karşılaştırılmıştır. İş kazalarının yoğun olarak yaşandığı ülkemizde meslek hastalıkları tespitinin yapılamaması ve verilere yansımaması vb. nedenlerle meslek hastalıkları verileri ile herhangi bir karşılaştırma yapılmamıştır [48]. SGK tarafından yayımlanan istatistiklerde iş kazası olarak 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde belirtilen tanıma göre "sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada; işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında; bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda; emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda; sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaylar" dikkate alınmıştır. Tablo 5.6'da 2016 yılında yaşanan iş kazalarının sektörel olarak oranları, ölümlü iş kazalarının sektörel olarak oranları ve 2017 yılına ait şikayet verilerinin sektörel olarak oranları yer almaktadır.

Tablo 5.6. İş kazası verileri ile şikayet verilerinin oransal olarak karşılaştırılması

Ekonomik Faaliyet Sınıflaması	İş Kazası/ 2016 (%)	Ölümlü İş Kazası/2016 (%)	Şikayet/ 2017 (%)
İmalat	46,11	18,65	42,73
İnşaat	15,57	35,30	21,07
Ulaştırma ve Depolama	6,67	16,01	3,26
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	6,35	5,98	2,97
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	6,30	2,42	5,93
Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı	5,76	6,48	6,23
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	4,12	5,91	6,53
Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri	1,77	1,64	1,78
Eğitim	1,66	0,64	0,00
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	1,64	0,71	1,78
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	0,99	1,64	0,30
Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	0,98	1,85	2,08
Diğer Hizmet Faaliyetleri	0,70	0,43	2,08
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	0,62	1,07	2,37
Bilgi ve İletişim	0,19	0,36	0,00
Gayrimenkul Faaliyetleri	0,15	0,21	0,30
Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor	0,14	0,21	0,30
Kamu Yönetimi ve Savunma; Zorunlu Sosyal Güvenlik	0,13	0,36	0,30
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	0,12	0,14	0,00
Hanehalklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri; Hanehalkları Tarafından Kendi Kullanımlarına Yönelik Olarak Ayrım Yapılmamış Mal ve Hizmet Üretim Faaliyetleri	0,03	0,00	0,00
Uluslararası Örgütler ve Temsilciliklerinin Faaliyetleri	0,00	0,00	0,00
TOPLAM	**100,00**	**100,00**	**100,00**

Tablo 5.6'daki verilere bakıldığında en fazla iş kazasının % 46,11 oranla imalat sektöründe, sonrasında da %15,57 oranla inşaat sektörünün yaşandığı görülmektedir. Elde edilen bu veriler şikayet dilekçelerinin sektörel dağılımlarındaki oranlarla paralellik göstermektedir. Şikayet dilekçeleri % 42,73 oranla imalat sektöründen gelirken, %21,07 oranla inşaat sektöründen gelmektedir. Fakat ölümlü iş kazaları oranları bu verilerle farklılık göstermektedir. Şöyle ki % 35,30 oranla ölümlü iş kazasının yaşandığı inşaat sektörünün, tüm sektörler arasında ölümlü iş kazaları anlamında büyük bir farklılığının olmasına rağmen şikayet oranları ile herhangi bir paralellik göstermemektedir. Şekil 5.7'de en fazla iş kazasının yaşandığı ilk 7 sektörde, iş kazaları, ölümlü iş kazaları ve şikayetlerin oransal olarak gösterimi yapılmıştır.



Şekil 5.7. İş kazası, ölümlü iş kazası ve şikayetlerin oransal olarak dağılımları

Şekil 5.7' de iş kazası oranları ile şikayet oranları eğrilerinin birbirlerine yakın olmalarına rağmen, ölümlü iş kazaları oranlarının "imalat", "inşaat" ve "ulaştırma ve depolama" sektörlerinde diğer verilerle herhangi bir paralellik göstermediği görülmektedir. Bu durum çalışanların tehlike ve risklerin acil ve hayati bir tehlike olup olmamasına göre değerlendirme yapmadıkları, majör tehlikeler yerine minör tehlikelerden dolayı şikayette bulunduklarını göstermektedir. Yapı sektöründe kişisel koruyucu donanıma ait şikayet sayılarının, toplu koruma önlemlerini içeren şikayet sayılarından fazla olması, önlem hiyerarşisine göre önlem almak gerektiğinin düşünülmediğini göstermektedir.

6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Yapılan bu çalışmada, çalışanların iş yerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirdikleri ve mevzuata aykırı buldukları durumları içeren dilekçelerdeki şikayet ve ihbarlar değerlendirilmiştir. Bu bağlamda yapılan istatistiksel analizler sonucunda bir takım beklenen ve beklenmeyen sonuçlarla karşılaşılmıştır.

Şikayete konu iş yerleri kendi içerisinde değerlendirildiğinde, sanayinin ve üretimin fazla olduğu ve/veya üretim koşullarının sürekli değişkenlik gösterdiği sektörlerden (inşaat ve madencilik ve taş ocakçılığı) daha fazla şikayet dilekçesi geldiği görülmüştür. Riskin artması alınması gereken önlemleri de beraberinde getireceğinden şikayetlerin bu sektörlerde daha fazla görülmesi beklenen bir durumdur. Benzer şekilde nüfus olarak daha kalabalık olan ve sanayinin geliştiği İzmir ve Manisa illerinden de şikayetlerin daha yoğun olarak geldiği görülmüştür. İki ilden gelen şikayet sayısı, toplam şikayet sayılarının % 58'ini oluşturmaktadır.

Tehlike sınıfı arttıkça gelen şikayet dilekçesi sayısında da artış olduğu gözlenmiştir. Tehlikesiz olarak tanımlanan herhangi bir sektör yoktur fakat az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinden gelen şikayet sayısı % 16 iken, üretimin yoğun olarak yapıldığı tehlikeli ve çok tehlikeli iş yerlerinde toplamda bu oran % 84'tür.

Çalışan sayısına göre iş yeri büyüklükleri belirlendikten sonra yapılan analiz sonucunda neredeyse her iki şikayetten birinin küçük ölçekli işletmeler ile ilgili olduğu görülmüştür. Küçük ölçekli işletmelerde kurumsal yapının tam olarak oluşmamış olması, iş yerinde çalışan mühendislerin veya teknik elemanların gerekli sertifikaya sahip olması durumunda kısmi zamanlı olarak iş güvenliği uzmanlığı da yapabiliyor olması, dolayısıyla üretimi ve iş güvenliği önlemlerini değerlendiren kişilerin aynı kişiler olabilme ihtimalinin bulunması, bu durumun işletme körlüğüne yol açabilmesi ve sermayenin iş güvenliği önlemleri için harcanmasına öncelik verilememesi gibi durumların şikayet sayısını artırdığı düşünülmektedir.

İlk etapta, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin (iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi) görev yapmamalarından dolayı gerekli önlemlerin alınmadığı ve bundan dolayı şikayet sayısının artacağı düşünülse bile, elde edilen veriler bu durumunun tersini ortaya koymaktadır. Yapılan analiz sonucu şikayet tarihlerinde, iş yerlerinin % 80'inde iş güvenliği uzmanı, % 77'sinde ise iş yeri hekimi istihdam edildiği görülmektedir. İş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimlerinin yaptıkları çalışmaların iş sağlığı ve güvenliği kültürünün artmasına, çalışanların hak ve sorumlulukları konusunda bilinçlenmesine, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında rol oynamaya başlamasına neden olmaktadır. Bu nedenle kültür oluşumu arttıkça çalışanlardan gelen önerilerin çeşitli nedenlerden dolayı şikayete dönüşmesine neden olduğu düşünülmektedir.

Şikayetlerin mevzuata aykırılık olarak dağılımlarına bakıldığında önlem hiyerarşisine aykırı olarak toplu koruma önlemlerinden ziyade ağırlıklı olarak kişisel koruyucu donanımla ilgili şikayetlerin yoğun olduğu görülmektedir. Bu durum ilk olarak iş yerlerinde gerçekten toplu koruma önlemlerinin alındığı fakat kişisel koruyucu donanımlarda bir eksiklik olduğu anlamına gelebilir. Fakat İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından yapılan denetimlerden elde edilen veriler bu görüşü desteklememektedir ve tespiti yapılan mevzuata aykırılıklarda kişisel koruyucu donanım eksikliği tespit edilme oranın toplu koruma önlemlerinin alınmamasının tespit edilme oranına göre düşük olduğu görülmüştür.

İş kazalarının yaşandığı sektörler ile şikayetlerin geldiği sektörler arasında paralellik bulunması beklenen bir durumdur. Fakat iş kazaları sayıları değerlendirilirken sadece ölümle sonuçlanan iş kazaları değerlendirmeye katıldığında, iş kazaları yaşanan sektörlerle şikayet edilen sektörler arasında herhangi bir paralellik olmadığı görülmüştür. Bu nedenle çalışanların, majör konulardan ziyade minör denebilecek, yani riski ve tehlikesi kısmen daha az olan konuları daha çok şikayet konusu yaptıkları düşünülmektedir.

Çalışma hayatının düzenlenmesi çalışan, işveren ve devlet tarafı olmak üzere üçlü bir yapıdan oluştuğu için yapılan bu tez çalışması sonucu tüm taraflar için ayrı ayrı çıkarımlar yapılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

İlk olarak, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasından ve denetlenmesinden sorumlu taraf olan işverenler, devlete yapılan şikayet ve ihbar bildirimlerini yapıcı bir eleştiri olarak algılanmalı, belki de bu şikayetler sayesinde tehlike ve risklerden korunulduğu düşünülmelidir. Çünkü iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında önlemek ödemekten daha ucuzdur. 10 ila 50 çalışan istihdam eden küçük ölçekli işletmelerde işletme körlüğü yaşanmaması için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini tavsiye eden kişi ile üretimden sorumlu kişilerin farklı kişiler olması gerektiği düşünülmektedir. Küçük ölçekli işletmelere sahip işverenlerin kurumsal yapıya ağırlık vermesi ayrıca üretim planlaması aşamasında, sonrasında yaşanacak zaman ve maddi kayıpların önlenmesi için maliyet hesaplamalarında iş güvenliği önlemlerine harcanacak paranın ve zamanın da hesaplanması gerekmektedir. Herhangi bir proseste yaşanacak bir gecikmenin, tüm üretim sürecini etkileyeceği bilindiğinden iş kazası yaşanmasa dahi ramak kala olaylar sonucunda da hızlı bir şekilde önlem alınması gerekmektedir. Ayrıca çalışanlar tarafından yapılan şikayetlerin son çare olarak devlete iletilmesi, bu nedenle de iş yerlerinde çalışan temsilciliği organizasyonuna önem verilmelidir. Çalışan temsilciliği organizasyonunun etkin bir şekilde çalışması şikayetlerin devlet tarafına iletilmeden önce çözüme kavuşturulmasını sağlayabilir. Böylece çözüm açısından daha yavaş ve maliyetli olan iş teftişi mekanizması devreye sokulmadan iş sağlığı ve güvenliğinde bir iyileştirme sağlanmış olur.

İş yerinin sağlık ve güvenlik açısından iyileştirilmesi şüphesiz ki en çok çalışanlar açısından faydalı olacaktır. Kişilerin güvenli bir ortamda, stressiz olarak çalışması tüm toplumun sağlığını etkilemektedir. Çalışanların kültür seviyesinin artmasının, o iş yerindeki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasına katkısı büyüktür. Fakat çalışanlar tarafından, var olan problemlerin öncelikle kaynağının ne olduğu düşünülmeli, öneri ve isteklerde kalıcı ve uygun olan yöntemin seçilmesi istenmelidir. İş güvenliği uzmanları ve iş yeri hekimleri de aynı zamanda iş yerinin bir çalışanıdır. Sağlık ve güvenlik için önemli çalışmalar yapan bu kişilerin düzenledikleri eğitimlerde önlem hiyerarşisine vurgu yapmaları, yani tehlike ve risklerin temel ilke olarak öncelikle kaynağında, sonrasında yayılma yolunda önlem alınmasıyla çözülmesi gerektiğine değinilmelidir. Çalışanlara kişisel koruyucu donanımların son çare olarak kullanılması gerektiğini belirtmelidir.

Şikayetlerin iade ve ret oranlarına bakıldığında, gelen dilekçelerin % 42'sinin çeşitli sebeplerden dolayı reddedildiği ve işleme alınmadığı, işleme alınmayan dilekçelerin de %23,65'inde şikayet konusunun somut ve net olarak belirtilmediği, %22,82'sinde ise şikayetin devletin yanlış birimine iletildiği yani iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu durumda neredeyse her iki dilekçeden birinde iade sebebinin bulunması, toplumda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün tam olarak oluşmadığı anlamına gelmektedir. Çalışanların, iş yerleri ile ilgili olarak memnun olmadıkları durumları tam olarak ifade edememeleri, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin eksikliğini göstermektedir. Ayrıca bu durum devlet tarafında gereksiz bir iş yüküne sebep olmaktadır. Gelen şikayet/ihbar bildirimlerinin tamamı iş müfettişleri tarafından değerlendirildiğinden, oluşan bu iş yükü, denetim ile ilgili çalışmalar yapması gereken iş müfettişlerinin etkinliğini azaltmakta; dolayısıyla daha fazla çalışana ulaşılmak istenmesi engellenmektedir. Şikayetlerin sadece çalışanlar tarafından gelmediği, ihbar niteliği taşıyan dilekçelerin de olabileceği göz önüne alındığında, tüm tarafların bilinç düzeyinin artması için kamu spotlarının etkinliğinin artırılması gerektiği düşünülmektedir.

Kanunen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasından ve denetlenmesinden sorumlu olan taraf işverendir. Çalışanlar sadece alınan önlemlere uymakla yükümlüdürler. Alınan herhangi bir önlem yoksa çalışanın herhangi bir sorumluluğundan bahsedilemez. Denetimler ise örnekleme yöntemi ile yapılabileceği için iş yerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasından, denetimden sorumlu kişilerin herhangi bir sorumluluğundan bahsedilemez. Fakat denetimlerin işletme körlüğünü azalttığı, iş sağlığı ve güvenliği alanında farkındalık yarattığı, çalışan ve işveren arasındaki anlaşmazlıkları azaltıcı etkisi olduğu unutulmamalıdır. İş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşumu sadece çalışma hayatının düzenleyen bakanlık olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının değil aynı zamanda büyük oranda Milli Eğitim Bakanlığının sorumluluğundadır. Ağaç yaşken eğilir mantığından yola çıkarak, kültür oluşumunun, eğitimin başladığı ilk yıllarda, kreşlerde ve anaokullarında verilmesi gerekmektedir. Okul öncesinde, aile içerisinde söylenen "Çocuğum yapma düşersin, buraya dokunursan yanarsın, iyi beslenmezsen büyüyemezsin, oyuncaklarını toplamalısın vb. " cümlelerin, eğitim ve iş hayatında sağlık ve güvenlik kavramlarına evrilmesi gerektiği düşünülmektedir. Böylece küçük

yaşlardan itibaren, hayatın her alanında önlem alma, risk ve tehlikeleri belirleyerek analiz etme yetisi çocuklara aşılanmış olur. Eğitim hayatında ise görece daha riskli olduğu düşünülen teknik branşlarla birlikte, tüm bilim dallarında iş sağlığı ve güvenliği kavramlarının önemi vurgulanmalıdır. Yapılan bu çalışma sonucu elde edilen verilere bakıldığında, yaşanan iş kazası sayılarının, idari ve destek hizmet faaliyetlerinde ve toptan ve perakende ticaret işlerinde de yüksek olması bu görüşü destekleyecek niteliktedir. Ayrıca çalışma hayatında verilecek olan eğitimlerin etkinliği de unutulmamalıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan, programlı teftişlerin genel bir değerlendirilmesinin yapıldığı raporlarda, iş kazalarının yoğun olarak yaşandığı ve şikayetlerin yoğun olarak geldiği inşaat, imalat ve yapı sektörlerinde programlı teftişlerin yapıldığı görülmektedir. Ek olarak, şikayet dilekçelerinde yoğun olarak belirtilen mesleki eğitimler ile ilgili konuların, risk esaslı teftişlerde öncelik verilmesi gerektiği düşünülen konular arasında yer alması gerektiği düşünülmektedir.

Yapılan bu çalışmada örneklem büyüklüğü İzmir İş Teftiş Grup Başkanlığının görev alanında bulunan İzmir, Manisa, Aydın, Denizli, Uşak, Burdur, Muğla, Isparta ve Afyonkarahisar illeriyle sınırlı kalmıştır. Bu durum genişletilerek tüm illeri kapsayacak şekilde yapılacak olan bir analiz daha etkin sonuçlar doğurabilir.

Ayrıca şikayet/ihbar bildirimlerinin iş kolları, iş yerinin bulunduğu il, tehlike sınıfı, iş güvenliği profesyonellerinin görev yapıp yapmadığı ve iş yeri büyüklükleri açısından analizi aşamalarında, iş yerlerindeki çalışan sayılarının da oranlarının alınması ve bu oranların birbirleriyle karşılaştırılması, analizin etkinliğini ve anlamlılığını artıracağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

[1] Lloyd J., Mitchinson J., Cahillikler Kitabı, Çev. Filiz C. A., Ergüven E., 2. Baskı, NTV Yayınları, İstanbul, s. 81, 2008.

[2] Kılkış İ., İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK), *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2013, **15**(1), 17-41.

[3] SGK İstatistik Yıllıkları, 2016, http://sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, (Ziyaret Tarihi: 01.05.2018).

[4] Demircioğlu A.M., Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği, *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 1997, **4**(2), 193-217.

[5] Yılmaz F., 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, 2009, 261926.

[6] Akıllı H., Aydoğdu Ö., İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi, Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü, Enerji Hammadde Etüt ve Arama Dairesi Başkanlığı,Ankara,http://www.mta.gov.tr/v3.0/sayfalar/hizmetler/kutuphane/ekonomi-bultenleri/2013_16/245.pdf. (Ziyaret Tarihi: 27.05.2018).

[7] Özdemir S., Metal İmalat Sektöründe Oluşan Kazalarda İnsan ve Altyapı Faktörlerinin Araştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2014, 352634.

[8] Çiçek Ö., Öçal M., Dünyada ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 2016, **5**(11), 106-129.

[9] Akadam A., İş Güvenliği Yönetim Sistemi ve Ford Otosan İnönü Fabrikası'nda Psikoteknik Değerlendirme Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2010, 322077.

[10] Alper Y., Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı ve iş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye'deki Uygulama ile Karşılaştırılması, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 1992, **0**(37-38), 83-101.

[11] Akbulut T., Ramazzini'den Aksoy'a, *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 2001, **2**(8), 11-13.

[12] Akgök Lale S., Tunçbilek ve Soma Termik Santrallerinde Çalışan İşçilerde İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Görülme Sıklığı ve İlişkili Etmenler, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2010, 260858.

[13] ILO Türkiye Ofisi, ILO'nun Tarihçesi, Ankara, http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm, (Ziyaret tarihi: 08.05.2018).

[14] Uslu V., İşletmelerde İş Güvenliği Performansı ve İş Güvenliği Kültürü Algılamaları Arasındaki İlişki: Eskişehir İli Metal Sektöründe Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2014, 364750.

[15] Yüksel B., Çalışma İlişkilerine Yönelik İlk Düzenleme: Dilaver Paşa Nizamnamesi ve Çalışma Hayatına Etkileri, *İş ve Hayat*, 2017, **3**(6), 155-178.

[16] 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Madde:173-177, 1930.

[17] Efor OSGB, İş Hukuku'nun Tarihsel Gelişimi, İstanbul, https://www.eforosgb.com/is-hukukunun-tarihsel-gelisimi/, (Ziyaret tarihi: 08.05.2018).

[18] http://www.mevzuat.gov.tr/Yonetmelikler.aspx, (Ziyaret Tarihi:28.05.2018).

[19] http://www.mevzuat.gov.tr/Teblig.aspx, (Ziyaret Tarihi:28.05.2018).

[20] 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012.

[21] 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006.

[22] Akman A., İşler M. C., Trafik İş Kazalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi, *International Journal of Engineering Research and Development*, 2012, **4**(2), 21-25.

[23] Korkmaz S., İnşaat Sektöründe İş Kazası Araştırmalarında Kusur Dağılımı, Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Düzce, 2017, 488034.

[24] Özkılıç Ö., İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2005.

[25] Çiçek Ö., Öçal M., Türkiye ve Avrupa Birliği'nde İş Kazası Verilerinin Karşılaştırmalı Analizi, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 2017 **6**(16), 616-637.

[26] Yaşar S., İnal S., Yaşar Ö., Kaya S., Geçmişten Günümüze Büyük Maden Kazaları, *Madencilik*, 2015, **54**(2), 33-43.

[27] Düzgün H. Ş., 28 Ekim 2014 Tarihinde Ermenek'te Bir Yer Altı Kömür Ocağında Meydana Gelen Facia İle İlgili Değerlendirmeler, Bilim Akademisi,https://bilimakademisi.org/wp-content/uploads/2014/11/ermenek_10.11.2014.pdf, (Ziyaret Tarihi: 01.06.2018).

[28] Ceylan H., 2014 Yılında Türkiye'de Meydana Gelen Ölümlü İş Kazalarının Analizi, *Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi,* 2016, **8**(1), 20-30.

[29] Bayülke N., 3 Şubat 2011 Günü Ostim ve İvedik Organize Sanayi Bölgelerindeki Patlamalar, İnşaat Mühendisleri Odası, http://www.imo.org.tr/resimler/dosya_ekler/d38e22ab5883241_ek.pdf?tipi=2&turu=X&sube=3, (Ziyaret Tarihi: 01.06.2018).

[30] http://www.madencilik-turkiye.com/haberler/haberdetay/302, (Ziyaret Tarihi: 01.06.2018).

[31] Kayhan H., Uçan R., Arslan H., Sezgin Ş., Madenlerdeki İş Kazalarının İrdelenmesi, http://www.istesaglikdergisi.com.tr/index.php/mayis-2012/63-madenlerdeki-is-kazalarinin-irdelenmesi, (Ziyaret Tarihi: 01.06.2018).

[32] Onur Ç., Tezel F., Öney Ö., TTK Kozlu Müessesesinde 03.03.1992 Tarihinde Yaşanan Grizu İnfilakı Neticesinde Ocakların Suyla Doldurulması ve Tahliyesi Çalışmaları, *Türkiye 14 Kontur Kongresi*, Zonguldak, Türkiye, 02-04 Haziran 2004.

[33] http://www.bes.org.tr/dosyalar/dosya/155475c77ebc44.pdf., (Ziyaret Tarihi:01.06.2018).

[34] Madencilik Türkiye, Dünyanın En Büyük 10 Kömür Madeni Kazası, Madencilik Türkiye, http://www.madencilik-turkiye.com/pdfler/mak-1405347513.pdf, (Ziyaret Tarihi: 02.06.2018).

[35] http://segekam.com/calisma-dunyasi/sigortali/dunya-tarihine-gecen-carpici-is-kazalari.html, (Ziyaret Tarihi: 26.05.2018).

[36] 4857 Sayılı İş Kanunu, 2003.

[37] Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 2004.

[38] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği, 2012.

[39] https://www.csgb.gov.tr/itkb/Contents/baskanlik/tarihce, (Ziyaret Tarihi: 26.05.2018).

[40] https://www.csgb.gov.tr/media/5786/gb.pdf, (Ziyaret Tarihi: 26.05.2018).

[41] https://www.csgb.gov.tr/itkb/contents/baskanlik/hakkimizda/%C4%B0smufettisliginedir/, (Ziyaret Tarihi: 26.05.2018).

[42] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği, 2012.

[43] https://www.bimer.gov.tr/bimer-hakkinda, (Ziyaret Tarihi: 08.05.2018).

[44] 3071 Sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun, 1984.

[45] İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği, 2012.

[46] ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, 2016 Yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Gerçekleştirilen Programlı Teftişlerin Sonuç Raporu Özetleri, ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, 67-75, 2017.

[47] İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2013.

[48] https://www.evrensel.net/haber/317617/meslek-hastaliklari-konusunda-veriler yetersiz, (Ziyaret Tarihi: 24.05.2018).

KİŞİSEL YAYINLAR VE ESERLER

Atmaca E. , **Pehlivan C. ,** Aydoğdu C. B. , Yakıcı M. , Hemşire Çizelgeleme Problemi ve Uygulaması, *Erciyes Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 2012, **28**(4), 351-358.

ÖZGEÇMİŞ

1987 yılında Trabzon'da doğdu. İlköğretimine Trabzon'da başladı, Kocaeli'nde tamamladı. 2005 yılında, Kocaeli Oruç Reis Anadolu Lisesinden mezun oldu. 2006 yılında girdiği Gazi Üniversitesi Endüstri Mühendisliği bölümünü 2010 yılında bitirdi. 2011 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığında İş Müfettişi Yardımcısı olarak göreve başladı. İzmir İş Teftiş Grup Başkanlığında görev yapmaktadır.