



**T.C. İSTANBUL RUMELİ
ÜNİVERSİTESİ**

FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞ KAZALARININ MEYDANA GELMESİNDE ÜCRET
FAKTÖRÜ: TÜRKİYE UYGULAMASI /DEMİR ÇELİK
UYGULAMASI /İNŞAAT SEKTÖRÜ UYGULAMASI**

Tuğba EŞSİZ

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Fatih USLU

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

Sunuş Tarihi: 03.05.2019

SİLİVRİ – İSTANBUL

2019

T.C. İSTANBUL RUMELİ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞ KAZALARININ MEYDANA GELMESİNDE ÜCRET
FAKTÖRÜ: TÜRKİYE UYGULAMASI /DEMİR ÇELİK
UYGULAMASI/ İNŞAAT SEKTÖRÜ UYGULAMASI**

Tuğba EŞSİZ

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Fatih USLU

Sunuş Tarihi: 03.05.2019

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

SİLİVRİ – İSTANBUL

2019

Her hakkı saklıdır



T.C
İSTANBUL RUMELİ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Tuğba EŞSİZ'in "İş Kazalarının Meydana Gelmesinde Ücret Faktörü Türkiye Uygulaması / Demir-Çelik Uygulanması-İnşaat Sektörü Uygulaması" adlı tez çalışması, jürimiz tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı İş Sağlığı ve Güvenliği Bilim Dalı YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Prof. Dr. Ulvi AVCIATA
İstanbul Esenyurt Üniversitesi

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Fatih USLU
(Danışman)
İstanbul Rumeli Üniversitesi

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Haldun TURAN
İstanbul Rumeli Üniversitesi

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

ONAY

.... / / 2019

Prof. Dr. Ahmet CAN
Enstitü Müdür V.

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

T.C. İstanbul Rumeli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez içindeki tüm veri, bilgi ve dokümanların doğru ve tam olduğunu, akademik etik ve ahlak kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini belirtirim. Tez çalışmasında kullandığım verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı ve çalışmamın özgün olduğunu bildiririm. Aynı zamanda bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve yararlandığım bütün kaynakları atıf yaparak belirttiğimi ve bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını belirtir; aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Tuğba EŞSİZ

ÖZET

(Yüksek Lisans Tezi)

İŞ KAZALARININ MEYDANA GELMESİNDE ÜCRET FAKTÖRÜ: TÜRKİYE UYGULAMASI/DEMİR ÇELİK UYGULAMASI/ İNŞAAT SEKTÖRÜ UYGULAMASI

TUĞBA EŞSİZ

T.C. İstanbul Rumeli Üniversitesi

Fen Bilimleri Enstitüsü

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Fatih USLU

Günümüzde işçiler, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu çeşitli yaralanmalar, sakatlıklar hatta ölümlerle karşı karşıya kalmaktadır. İş kazalarına neden olan çeşitli faktörler vardır. Bu faktörler araştırıldığında %10-20'si çalışma ortamında bulunan ağır metaller, gazlar ya da basınç, titreşim gibi teknik sebeplerden kaynaklanırken; %80-90'ı ise iş güvencesinin olmaması, çalışma süreleri gibi insani nedenlerden kaynaklanmaktadır.

Bu tez çalışmasındaki amaç, iş kazalarının meydana gelmesinde ücret faktörünün araştırılmasıdır. Bu doğrultuda en çok iş kazasının yaşandığı inşaat ve demir-çelik sektörü ele alınmıştır. Bu sektörlerde yaşanan iş kazaları ve ücret dağılımları incelenmiştir. Elde edilen veriler ile değerlendirme yapılmıştır.

Tarih (Mayıs/2019), 60 sayfa

Anahtar Kelimeler: İş Kazaları, Ücret, İnşaat, Demir-Çelik

ABSTRACT

(M.Sc. Thesis)

WAGE FACTOR IN OCCURENCE OF OCCUPATIONAL ACCIDENTS: TURKEY APPLICATION/ IRON AND STELL APPLICATION/ CONSRUCTION SECTOR APPLICATION

Tuğba EŞSİZ

T.C. İstanbul Rumeli University

Graduate School of Natural and Applied Sciences

Department of Occupational Health and Safety

Supervisor : Asst. Prof. Mehmet Fatih USLU

Nowadays, workers face various injuries, mutilation and even deaths as a result of occupational accidents and occupational diseases. There are several factors that cause occupational accidents. When these factors are investigated, 10-20 % of accidents are caused by technical reasons such as heavy metals and gases in the working environment or pressure and vibration; 80-90 % of them are caused by humane reasons such as lack of job security, working hours.

The aim of this thesis is to investigate the wage factor in the occurrence of occupational accidents. In this direction, construction and iron and steel sectors which most experienced occupational accidents are discussed. Occupational accidents and wage distribution in these sectors are examined. The data obtained were evaluated.

Date (May/ 2019) ,60 pages

Keywords: Occupational Accidents, Wage, Construction, Iron and Steel

İÇİNDEKİLER

Sayfa

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
TEŞEKKÜR	iv
İÇİNDEKİLER	v
SİMGELER ve KISALTMALAR	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ	vii
1. GİRİŞ	1
2. KAYNAK ÖZETLERİ	3
3. İŞ KAZASI	5
3.1 İş Kazası Tanımı	5
3.2 İş Kazalarının Sınıflandırılması	8
3.2.1 Yaralanmanın Ağırlığına Göre İş kazası.....	9
3.2.2 Yaralanmanın Cinsine Göre İş Kazası	9
3.2.3 Kaza Cinsine Göre İş Kazası	9
3.3 İş Kazalarına Yol Açan Faktörler	10
3.4 İş Kazalarının İşçi ve İşveren Açısından Sonuçları.....	11
3.4.1 İş Kazalarının İşçi Açısından Sonuçları	11
3.4.2 İş Kazalarının İşveren Açısından Sonuçları.....	12
4. PSİKOSOSYAL SAĞLIK KAVRAMI	14
4.1 Psikososyal Sağlık Tanımı.....	14
4.2 İş Kaynaklı Psikososyal Riskler.....	14
4.3 Psikososyal Risklerin Neden Olduğu Durumlar	15
4.3.1 Stres.....	15
4.3.2 Tükenmişlik.....	16
4.3.3 İşyeri İntiharları	17
5. ÜCRET KAVRAMI	18
5.1 Ücret Tanımı	18
5.2 Ücret Çeşitleri	18
5.2.1 Ücret Haddi ve Ücret Geliri	18
5.2.2 Brüt Ücret ve Net Ücret.....	19
5.2.3Parasal Ücret ve Gerçek Ücret	19
5.2.4 Asgari Ücret.....	19
5.3 Ücret Düşüklüğünün Sebepleri.....	21
5.3.1 Taşeronlaşma	21
5.3.2 Özelleştirme	23
6. BULGULAR	24
6.1 İnşaat Sektörü	25
6.1.1 İnşaat Sektöründe Yaşanan İş Kazaları	29
6.1.2 İnşaat Sektöründe İşçilerin Aldığı Ücretler	33

6.2 Demir Çelik Sektörü	34
6.2.1 Demir Çelik Sektöründe Yaşanan İş Kazaları	37
6.2.2 Demir-Çelik Sektöründe İşçi Ücretleri	39
7. SONUÇ	41
KAYNAKLAR	43
EKLER	47
Ek 1	48
Ek 2	49
ÖZGEÇMİŞ	50



1.GİRİŞ

Yaşamın her anında insanın yeri vardır. İnsanoğlu yaradılışından itibaren çalışmak zorunda kalmıştır. Çalışılan ortamın koşulları veya çalışan kişinin psikososyal durumu çeşitli iş kazalarını da beraberinde getirmiştir. Dünyada ve ülkemizde iş kazaları istenmeyen sonuçlar doğurmaktadır. İş kazaları çalışanlarda çeşitli yaralanmalar, kalıcı sakatlanmalar ve çalışanların ölmesi ile sonuçlanabilmektedir. Ayrıca iş kazaları yalnızca çalışan kişiyi etkilemekle kalmayıp o kişinin ailesini, çalışma arkadaşlarını, işverenini etkilemektedir. Bütün bunların yanı sıra iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin veriler insan sağlığına verilen önem sebebiyle ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin de bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Bu sebeplerden dolayı iş sağlığı ve güvenliği konusu işletmeler ve devletler için çok büyük öneme sahiptir.

ILO (2017) bir araştırma verisi yayınlamıştır. Bu verilere göre dünya genelinde her 15 saniyede bir ortalama 153 işçi iş kazası yaşamaktadır ve bu iş kazalarından biri ölümlle sonuçlanmaktadır. Dünya genelinde günde ortalama 6300 çalışanın meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu hayatını kaybetmekte olduğu tespit edilmiştir. Bu verilere göre yapılan hesaplamalara göre iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen işçi sayısının 2.3 milyondan fazla olduğu görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının yetersiz olması sonucu yapılan harcamanın ekonomik boyutu düşünüldüğünde ise dünya gayri safi hasılasının yaklaşık olarak % 4'ü olduğu tahmin edilmektedir.

Türkiye, yaşanan iş kazalarında Avrupa ve dünyada ilk sıralarda; ölümlü iş kazalarında ise Avrupa'da ve dünyada üst sıralarda yer almaktadır. (Çakar vd., 2017) SGK'nın 2015, 2016 ve 2017 iş kazaları istatistikleri incelendiğinde; 2015 yılında yaşanan iş kazalarının 2016 yılında yaklaşık olarak %18 arttığı görülmektedir. 2017 yılında yaşanan iş kazaları da 2016 yılına göre yaklaşık olarak %25 oranında artış göstermektedir. Bu veriler ülkemizin iş sağlığı ve güvenliği açısından yetersizliğini veya eksikliğini ortaya koymaktadır. İş kazalarının yaşanmasında çalışılan ortamın iş güvenliği açısından uygun olmaması iş güvencesinin azlığı, çalışma saatlerinin uzun olması gibi pek çok neden vardır. İşçinin aldığı ücret de bu faktörlerden biridir.

Bu çalışmada ücret faktörünün çalışan kişinin psikososyal durumu da göz önüne alınarak iř kazaları üzerindeki etkisi araştırılacaktır. Bu araştırma iř kazalarının en çok yaşandığı inşaat ve demir-elik sektörü üzerinden yapılacaktır. Elde edilen bilgiler işığında, bu çalışmada iř kazaları ve ücret dağılımı arasında doğrudan veya dolaylı olarak bir bağlantının olup olmadığının değerlendirilmesi yapılacaktır.



2. KAYNAK ÖZETLERİ

Literatür araştırmasında iş kazalarının meydana gelmesinde ücret dağılımının etkisini bire bir ele alan araştırmalar bulunmamıştır. Fakat sektör olarak tehlikeli işlerde çalışan kişilerle daha az tehlikeli işlerde çalışan kişiler arasındaki ücret farklılıkları, ücret faktörünün işçiler ve aileleri üzerindeki etkisi ve psikososyal risk faktörlerinden stres ile iş kazaları arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar göz önünde bulundurulmuştur.

Kara (2018), çalışmasında işin taşıdığı risk değerini iş kazaları ve meslek hastalıklarının ekonomik faaliyet alanlarındaki dağılımlarını göz önünde bulundurarak telafi edici ücret farklılığının ödenip ödenmediğini değerlendirmiştir. Yapılan bu çalışmada 2009-2015 yılları arasında ülkemizdeki veriler ve panel veri yöntemleri kullanılarak ücret denklemi tespit edilerek tahmin edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen tahmin sonuçlarında iş kazalarıyla ücretlerin pozitif bir ilişkisi olduğu fakat bu etkinin çok küçük değerde olduğu ve ücretler üzerinde pozitif ve yüksek etkinin yaşandığı konunun işgücü verimliliği olduğu görülmüştür. Ayrıca iş kazalarının yüksek olduğu ekonomik faaliyet alanlarında reel ücretlerin yüksek olmasının yanı sıra bu durumun tüm endüstriler için aynı olmadığı görülmüştür.

Can (2008), yaptığı çalışmada düşük ücret ve olumsuz koşullar içerisinde çalışan iş görenlerin aile bireyleri ve sosyal çevreleriyle olan ilişkilerini araştırmıştır. Niğde ilinde yapılan bu araştırma, 654 işçiye anket yapılarak gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlara bakıldığında ise iş görenlerin düşük ücretlerle ve iş güvencesinden yoksun olarak çalıştığı bütün bunların yanı sıra çalışmaları sırasında birçok olumsuzlukla karşı karşıya kaldığı gözlemlenmiştir. Sonuç olarak ekonomik olumsuzluklar ve çalışma koşullarının yetersizliği aile bireyleriyle ve sosyal çevreyle ilişkilerin olumsuz etkilenmesine neden olduğuna; bütün bu olumsuzlukların azaltılması için işçilerin gelir düzeylerinin ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerekliliği gözler önüne serilmiştir.

Aydın (2004) ise örgütsel stresin diğer bir deyişle iş yaşamındaki stresin nedenlerini ve etkilerini araştırdığı çalışmasında ücret düşüklüğünün örgütsel politika sonucu yaşanan strese neden olduğunu belirtmiştir. Aytaç (2009), iş yaşamındaki stresin nedeni, oluşumu ve başa çıkma yollarını araştırarak bir çalışma oluşturmuştur. Sonuç olarak; çalışanların özel yaşamlarında karşılaştıkları stres ile birlikte iş hayatında karşılaştıkları,

iş tanımlarının olmaması veya tanım eksikliği, aşırı yüklenme, yeterli kaynak ve ücret gibi her türlü stres faktörünün çalışanların sağlığına olumsuz etki yaptığı görüşüne varmıştır.

Soysal (2009) yaptığı çalışmada iş yaşamında stresi konu edinmiştir. Yaptığı araştırmalar sonucu iş yaşamında çalışma saatlerindeki fazlalık, vardiyalı çalışma sistemi, adil olmayan düşük ücretler gibi nedenlerin strese ve yorgunluğa sebep olduğunu bunun sonucunda da dikkatsizlik sonucu iş kazalarının yaşandığını vurgulamıştır. Ayrıca yaptığı araştırmada iş kazalarının meydana gelmesinde insan faktörünün %80 etkili olduğunu vurgulamıştır.

Sarıççek (2018) yaptığı çalışmada inşaat şantiyelerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında belirtilen şartlara uyulup uyulmadığını ve bu kuralların inşaat maliyetlerine olan etkilerini belirlemiştir. Bu amaçla iki farklı ilimizde yapılan bir kamu binası inşaatı ile özel sektöre ait bir otel inşaatı incelenmiş olup inşaatlarda alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri belirlenmiş ve bu önlemlerin oluşturduğu maliyetler piyasa araştırması yöntemiyle belirlenmiştir. Çalışma yapılan okul ve otel inşaatlarında iş güvenliği ve sağlığına ne düzeyde dikkat edildiği belirlenmiş ve ekipmanların temininin inşaat maliyetine olan etkisi incelenmiştir. Sonuç olarak, iş sağlığı ve güvenliği ekipmanlarının inşaat maliyetleri üzerine etkisinin fazla olmadığı belirlenmiştir.

3. İŞ KAZASI

Türkiye’de ve dünyada yaşanan iş kazaları sebebi ile iş güvenliğinin önemi gün geçtikçe daha da artmaktadır. Yaşanan kazaların iş kazası kapsamına girip girmediğini tespit edilebilmesi için yasa ve yönetmelikte geçen iş kazası tanımlarına uygun olması gerekmektedir. Bu konu da birçok iş kazası tanımlamaları yapılmış olup kısımda iş kazası tanımları, sebepleri ve sonuçları incelenecektir.

3.1 İş Kazası Tanım

Genel olarak bakıldığında, iş kazaları ve meslek hastalıkları, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınmamasından kaynaklı olarak ortaya çıkan ve büyük bir oranda önlenebilen kazalar ve hastalıklar olarak bilinmektedir (iş kazasının, yaptığı işle ilgili olması gerekmiyor) . İş yeri sınırları içinde herhangi bir işle ilgilenirken başına bir şey gelmesi de iş kazası olarak nitelendirilir. İş yerinde kalp krizi geçirmesi, ara dinlenme sırasında kayıp düşmesi ya da o esnada başına cisim çarpması vb. İş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde iş kazasına bakıldığında genel olarak bir çalışanın iş ortamında, yaptığı işle alakalı geçirdiği kaza şeklinde nitelendirilebilir. İş kazaları maddi kayıplar, yaralanmalar ve ölümlere sebep olabilen, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden oldukça önemlidir.

Bir tanımlama yapıldığında iş kazası ILO tarafından yapılan iş kazası tanımlaması; bir veya birden fazla çalışanın yaralanmasına, hastalanmasına veya ölümüne sebep olan, beklenmeyen ve önceden planlanmamış olay olarak yapılmıştır. (Yılmaz, 2014: 2105) OECD’de (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) iş kazası tanımını bu şekilde kullanılmakta ve çalışma saatleri içerisinde ya da ücret karşılığı yapılan bir işin yapılması sırasında meydana gelen trafik kazaları da iş kazası bünyesinde değerlendirilmektedir.

Bu çerçevede kaza kavramı, geniş anlam ve dar anlam olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Geniş anlam, birden meydana gelen ve istenmeden bir zararın ortaya çıkmasına sebep olan olaylar olarak tanımlanırken dar anlam, çalışanın vücut bütünlüğünü etkileyebilen, çalışana zarar veren ölümüne sebep olan olaylar olarak ifade edilmektedir. (Günay, 2010: 433).

Ayrıca iş yerindeki bir kaza, iş esnasında fiziksel ya da zihinsel bir hasara yol açan ayrı bir olay şeklinde de tanımlanmaktadır (ESAW, 2001: 12). Yine iş kazaları, çalışma hayatına ve işe özgü sağlık ve güvenlik konularındandır. Diğer bir ifadeyle, çalışanın yapmadığı bir iş ile ilgili sağlık sorunu yaşamayacağı olarak ifade edilmektedir. (Bilir ve Yıldız, 2014:351).

Bir başka tanıma göre iş kazası, iş kazası olarak sayılabilmesi için işverenin sorumluluğu altında bulunduğu esnada yapılan iş ya da işi gereği başına gelebilecek ani ve dışardan bir etken sebebiyle oluşan sigortalıya bedenen veya ruhen zarar veren olay olarak da adlandırılmaktadır. (Yıldız, 2010: 3).

Genel kabul gören bir başka tanıma göre iş kazası, işçinin, işverenin otoritesi (hakimiyeti), altında bulunduğu bir sırada, onun için ifa ettiği işten veya iş dolayısıyla dış bir sebeple ve aniden meydana gelen bir olay sonucu uğramış olduğu kaza diye de ifade edilebilir.

AB yönergelerine uyumu sağlamak amacı ile çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunundan sonra, iş güvenliği açısından çok önemli olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu 30.06.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir.. iş kanunu ile birlikte kullanılan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmelikler ve tüzükler 6331 sayılı İş sağlığı ve güvenliği kanunu ile birlikte yürürlükten kaldırılarak yoğun çalışmalar sonucu iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmelikler çıkmaya başlanmış olup günümüzde tamamlanmıştır. 6331 sayılı İş sağlığı ve güvenliği kanunu işyerlerinde kapsamlı bir iş sağlığı ve güvenliği politikalarının, örgütlenmenin oluşmasını sağlamak, çalışanların eğitilmesi, risk değerlendirmesi, uygunsuzlukların giderilmesi, önlemlerin belirlenmesi, işverenler arası koordinasyon gibi önleme amacı hedefleyen kapsamlı bir sistem istenmektedir. (Alpagut, 2014: 31).

İş kazalarının oluşumundaki temel nedenlere bakıldığında ise daha çok işçi sağlığı ve iş güvenliği gerekliliklerinin yeterince önemsenmemesi, yerine getirilmemesi ve devamlılığın sağlanmaması ve denetimlerin düzenli olarak yapılamaması söylenebilir (Oğan, 2014: 22).

Bu çerçevede Türkiye’de ekonominin tarımsal niteliği ve sanayileşme temellerinin henüz yeni atılmakta oluşu, kazaların en önemli hazırlayıcılarından biri olarak görülebilmektedir. Bu anlamda sanayileşme gayretleri, tarım kesiminden sanayi kesimine işgücününün geçmesini mecburi kılmıştır. Bu durum, birçok vasıfsız ve niteliksiz çalışanın üretim sürecine girmesine yol açmıştır. Ayrıca ülkemizde küçük boyutlu ve orta boyutlu işletmelerin, iş güvenliği uygulamalarına, iş sağlığı ve güvenliği ve mesleki eğitimlerine, kontrol ve denetimi konularına yeteri kadar önem vermemesi, bu işler için yeteri kadar bütçe ayıramaması gibi durumlar, beraberinde iş kazalarının artması gibi olumsuz etkileri meydana getirmiştir. (Güzel vd. 2008:1-2).

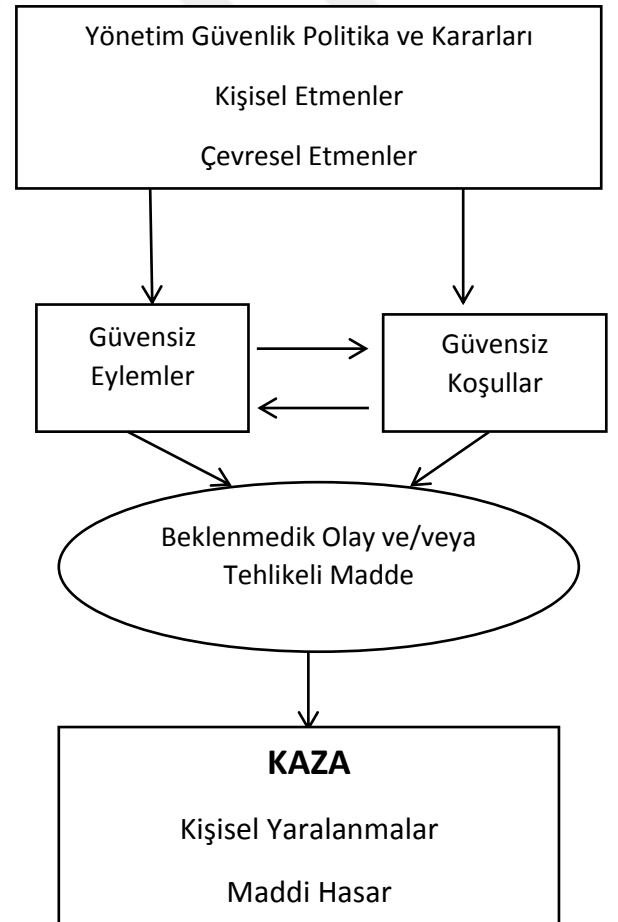
Bu durum Şekil 3.1’de gösterilmiştir:

Tanımlamalardan görüldüğü üzere iş kazası tanımları temelinde aynı şeyleri ifade etseler de aslında farklı örgütler tarafından kendi çalışma niteliklerine göre tanımlamalar yapıldığı görülmüştür. Bu durum aslında iş kazasının tüm dünyada ne kadar önemli bir yere sahip olduğunu göstermektedir.

TEMEL NEDENLER

DOLAYLI NEDENLER (BELİRTİLER)

DOLAYSIZ NEDENLER



Şekil 3.1 İş kazası meydana gelme sebepleri (MSHA, 1990)

Ülkemizde iş kazasının tanımı detaylı ve hukuki sorumluluk bakımından 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesinde belirtilmiştir. Bu maddeye göre iş kazası;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaydır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre iş kazası sayılabilmesi için bu beş maddenin varlığı olması gerekmektedir.

Bunlarla birlikte ülkemizde 2012 yılında kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesi g bendinde iş kazası; İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olay şeklinde tanımlanmıştır.

WHO'ya göre iş kazası; Önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makinalar ile araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olaydır. ILO'ya göre iş kazası; Önceden planlanmayan, beklenmeyen, belirli bir zarar ya da yaralanmaya neden olan bir olay olarak tanımlanmıştır. İş kazası ve ölümlü iş kazası sayılarının yıllara göre dağılımı EKLER kısmında verilmiştir.

3.2 İş Kazalarının Sınıflandırılması

İş kazaları olayın meydana gelme şekline, olay sonucu oluşan zararın niteliğine, iş kazasının sonuçlarına bağlı olarak sınıflandırılır.

İş kazaları, yapılan işin niteliğine ve yapılan işin tehlike ve risklerine göre değişiklik gösterir. Örneğin, inşaatta işçinin üstüne düşen malzeme ile iş kazası geçiren işçi ile haddehanede üstüne düşen malzeme ile iş kazası geçirme durumu aynıdır. Bu durumda iş kolları farklı olsa da temelinde benzerlik gösteren bir iş kazası durumu mevcuttur. Bu sebeple temel alınması gereken ve irdelenmesi gereken nokta iş kazalarının sebepleri olmalıdır.

3.2.1 Yaralanmanın Ağırlığına Göre İş Kazaları

- Yaralanma ile sonuçlanan kazalar,
- Bir günden fazla işten ayrı kalmayı gerektirecek şekilde tedavi gerektirmeyen kazalar,
- Bir günden fazla işten ayrı kalmayı gerektirecek şekilde tedavi gerektiren kazalar,
- Sürekli iş görmezliğe neden olan kazalar,
- Ölüm ile sonuçlanan kazalar.

3.2.2 Yaralanmanın Cinsine Göre İş Kazaları

- Kafa yaralanmaları
- Göz yaralanmalı kazalar
- Kol yaralanmalı kazalar
- El ve parmak yaralanmalı kazalar
- Ayak ve ayak parmağı kazaları
- Bacak kazaları
- İç organ yaralanmalı kazalar
- Ruhsal ve psikolojik sonuçlar doğuran kazaları

3.2.3 Kaza Cinsine Göre İş Kazaları

- Düşme, incinme kazaları
- Parça düşmesi kazaları
- Göze yabancı cisim kaçması kazaları
- Yanma kazaları
- Makine kazaları
- El aletleri kazaları

- Elektrik kazaları
- Ezilme, sıkışma kazaları
- Zehirlenmeler (eforosgb, 2017)

3.3 İş Kazalarına Yol Açan Faktörler

İşyerlerinde çalışma ortamında çalışanın sağlığını olumsuz etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlere bakıldığında şunlar söylenebilir:

Kimyasal Faktörler: Metaller (kurşun, nikel, krom, cıva, arsenik, kadmiyum, vb.), gazlar (karbon monoksit, siyanür, hidrojen sülfür, kükürtlü hidrojen, vb.), çözücüler (benzen, etilen, hekzan, vb.), asit ve alkaliler (amonyak, sülfürik asit, vb.), pestisitler (organik fosforlu insektisitler vb.), boyalar, plastik maddeler.

Fiziksel Faktörler: Çalışma ortamının niteliğine göre, sıcaklık, gürültü, aydınlatma, basınç, termal konfor şartlarının uygun olmaması çalışanın sağlığını olumsuz etkiler.

Biyolojik Faktörler: Çalışma ortamında bulunan mikroorganizma ve parazitlerin hava, besin ve bunun gibi taşıyıcılarla vücuda girmesi sonucu çalışanın sağlığını olumsuz etkileyen etmenlerdir.

Ergonomik Faktörler: Sürekli ayakta veya sürekli oturarak çalışma gerektiren işler, postür bozukluğuna sebep olabilecek eylemler, taşınması ve müsaade edilenden fazla yük taşınması sonucu sağlığın bozulmasına sebep olan nedenlerdir.

Psikososyal Faktörler: Taşeronlaşma, özelleştirme, iş tanımının olmaması, işten kovulma korkusu, uzun çalışma süreleri, vardiya sistemi, fazla sürelerde çalışma vb.

Mekanik Faktörler: Çalışılan makine ve ekipmanlarda koruyucu olmaması, periyodik kontrolü yapılmamış güvenliğinden emin olunmayan iş ekipmanı kullanımı (Gümüş, 2017).

İşyerlerinde iş güvenliği çalışmaları yapılması esnasında bu faktörlerin her biri ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Özellikle risk değerlendirme işlemleri esnasında bu faktörlerin ayrı

ayrı incelenmesi ve önlem alınması halinde iş kazalarında azalmalar meydana gelmesi olası bir durum olacaktır.

3.4 İş Kazalarının İşçi ve İşveren Açısından Sonuçları

Bu kısımda iş kazalarının işçi ve işveren açısından sonuçları değerlendirilecektir.

3.4.1 İş Kazalarının İşçi Açısından Sonuçları

İş kazalarında en büyük zararı işçi görmektedir. Karşılaşılan tehlike ve riskler farklılık gösterse bile iş kazaları sonucunda mağdur olan kısım işçilerdir (Altınel, 2011). İş kazası sonucunda işçinin yaşadığı sakatlıklar veya uzuv kayıpları sebebiyle geçici ya da tamamen iş göremez hale gelebilirler. Bu durumlar, işçiler ve ailelerini maddi ve manevi açıdan fazlasıyla zora sokmaktadır.

Kaza, işçinin kaza sonrası geçici iş göremezlik durumunda ekonomik anlamda yıpranmasına neden olmaktadır. Kaza geçiren işçinin tedavi masraflarının yanı sıra evde bakım, bakıcı temin etme, tedavi veya herhangi bir uzuv kaybı sonucu yaşanan protez uygulaması için sağlık merkezlerine gidip gelme masrafları göz önüne alınarak ekonomik durumunun fazlasıyla etkilendiği görülmektedir. (Ofluoğlu & Uysal, 2000).

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu vücut bütünlüğü bozulan veya çalışamaz duruma gelen kişi iş göremezlik gelirini hak kazanır. İş göremezlik geliri kişinin aldığı ücretten daha düşük olması, işçiyi ekonomik olarak zora sokmaktadır. Dolayısıyla işçinin bakmakla yükümlü olduğu ailesi içinde sıkıntı olabilmektedir. (Süzek, 2011)

Kalıcı iş göremezlikten daha da vahim bir durum olarak kaza geçiren işçi hayatını kaybedebilir. Böyle bir durum da hayatını kaybeden işçinin ailesinin maddi ve manevi kayıplar yaşamasına sebep olabilecektir. Özellikle hayatını kaybeden işçi, ailenin reisi konumunda ise; ailenin yaşadığı manevi sıkıntının yanı sıra maddi gelir azlığı veya gelirin tümden sonlanması ile sıkıntılı günler yaşayabilirler. Ayrıca kazada hayatını kaybeden işçinin sosyal güvencesi yok ise ailesi çok daha fazla sıkıntılar yaşayacaktır (Yılmaz, 2009).

İş kazaları hem işçi hem bakmakla yükümlü olduğu ailesi bakımından ekonomik sorunlar yaşattığı gibi aynı zamanda psikososyal sorunlar da yaşatmaktadır. Örneğin; iş kazası sonucu parmağı kopan bir işçi mevcut statüsünü kaybederek daha farklı statülere geçtiğinden, psikolojisi de etkilenmektedir. Bu durum çoğu kez, kişinin etrafındakilere karşı küskünlük gibi veya ailesi ile olan iletişiminin olumsuz yönde etkilenmesi gibi problemler meydana getirmektedir. (Ofluoğlu & Uysal, 2000)

3.4.2 İş Kazalarının İşveren Açısından Sonuçları

Günümüz şartlarında işletmelerin, varlıklarını sürdürmek ve rekabet üstünlüğü elde etmek için, çalışanlar için kendilerini rahat ve güvende hissedebilecekleri bir çalışma ortamı sağlamalarının gerekliliğinin söylenmesi mümkündür. Bu durumda işveren tarafından iş kazalarını önleyecek önlemlerin alınması gerekmektedir (Şimşek ve Öge, 2011).

İşletmelerin çoğu, kar paylarını arttırıp maliyetlerini azaltarak rekabet ortamıyla başa çıkabilmek için maliyet olarak gördükleri iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine gerekli önemi vermemektedir. Bu durum sonucunda ise gerek ülkemizde gerekse dünyada yaşanan teknolojik gelişmelere ve sanayileşmeye paralel olarak çalışan sayılarının fazlalığı da göz önüne alınarak iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili problemler ortaya çıkmaktadır. İlk etapta fazla önem verilmeyen bu problemler işletmenin maddi kayıplarının yanı sıra prestij kaybına da neden olmaktadır. Ayrıca iş verimini düşürerek işletmeyi zarara uğratmaktadır (Yılmaz, 2009).

Bazı işverenlerin üretim çokluğuna insan sağlığından daha fazla önem vermesinden kaynaklı, çalışılan ortamdaki risk ve tehlikeleri değerlendirip, önlem almamasından kaynaklı iş kazaları meydana gelmektedir. Bu durum direkt ve dolaylı olarak maliyetlere yol açmaktadır. Direkt maliyetler, hesaplanabilen kaza sonrası masraflar, işgücü kaybı ve tazminat giderleri olarak görülmektedir. Dolaylı maliyetler, hesaplanamayan, gözle görülemeyen maliyetlerdir. Örneğin, üretim kayıpları gibi. (Demirbilek, 2005)

İşverenler açısından alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerin alınmamasından veya yeterli olmamasından kaynaklanan bu kayıplar, çalışanların sayısına, çalışanın

kaza veya hastalıktan etkilenme derecesine, kazanın türüne, işletmenin bağlı olduğu sektöre ve çevresel etkilerine göre değişiklik gösterebilmektedir. Örnek olarak inşaatla gerçekleşen bir iş kazasının yalnızca inşaatın bulunduğu ortamı etkilediği görülürken, kimyasal madde üretimi yapan bir fabrikada meydana gelen bir iş kazasının hem fabrika için hem de fabrikanın etrafındaki diğer yerler için tehdit olduğu görülmektedir (Orhan, 2007).

İş sağlığı ve güvenliği için tedbirler alan ve yasal düzenlemelere uyan firmalar; işletmelerin de sağlık harcamalarını azaltırken üretim ve hizmette de işyerinin kalitesini arttıracaklardır. Böylelikle rekabet ortamında güçlenecek ve varlıklarını sürdürmeye devam edeceklerdir. Ayrıca iç ve dış pazarda tercih sebebi olurken prestij kazanmalarını da sağlayacaktır (Altınel, 2011).

Aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına özen gösterilen çalışma ortamında çalışmak, işçiye güven duygusu sağlayacaktır. Bu güven duygusu hem işçinin moraline olumlu etki yapar hem de verimliliğini artırır. Verimli çalışan, üretim sürecine de olumlu katkı sağlayarak, hatalı üretimin önüne geçilmesi sağlayacaktır. (Şimşek ve Öge, 2011).

İşçi sağlığı ve güvenliğiyle ilgili önlemlerin alınmasıyla şirket; kaza geçiren işçinin tedavi masrafları, tazminatları, geçici veya sürekli iş göremezlik ödenekleri, yasal mevzuatlara uymadığı için ödenmesi gereken cezalar, üretim kayıpları, hasar gören cihazların tamir ve bakım masrafları gibi birçok harcamadan kurtulup maddi olarak da yarar görmektedir.

4. PSİKOSOSYAL SAĞLIK KAVRAMI

Çalışma hayatında psikososyal sağlığı olumsuz yönde etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar çalışanlarda olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Bu kısımda psikososyal sağlık tanımı yapılacak ve psikososyal riskler ve sonuçları incelenecektir.

4.1 Psikososyal Sağlık Tanımı

WHO'ya göre sağlık; Sağlık, sadece hastalık ve sakatlığın olmaması değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir şeklinde tanımlanmıştır. Psikososyal sağlık kavramı ise sağlık tanımının bir bileşeni olarak görülür. WHO'nun yapmış olduğu sağlık tanımından yola çıkılacak olursa psikososyal sağlık, ruhen ve sosyal yönden tam bir iyilik hali olarak tanımlanabilir (Özağaç, 2014).

4.2 İş Kaynaklı Psikososyal Riskler

ILO tarafından yapılan araştırmada en önemli psikososyal riskler; işsizlik, iş güvencesinin olmaması, düşük ücret, vardiyalı çalışma, monoton iş olarak belirtilmiştir.

- İşin Mahiyeti: Fazla çalışma, daha fazla üretme baskısı, süre baskısı, termin süresine uyma baskısı.
- İş Yükü ve İş Temposu: İşte çeşitliliğin yeterli olmaması, yeteneklerinin çok altına görev verilmesi, işin işçiye uygun olmaması, görev tanımının olmaması.
- İş Programları: Vardiya sistemi, esnek çalışma saatleri, uzun süre bireysel çalışma gerektiren işler.
- Kontrol: Yönetimin verdiği kararlarda çalışanların katılımının az olması, iş programının çalışanların müdahalesinin yetersiz olması.
- Çevre ve Ekipman: Çalışma ortamının iş güvenliği açısından uygun olmaması, koruyucusuz makine, yetersiz ekipman, aydınlatmanın uygun olmaması veya gürültülü çalışma ortamı gibi fiziksel faktörler.
- Kurum Kültürü: İletişimin yetersiz olması, sosyal ve psikolojik desteğin olmaması, şirket politikası ve hedefleri gibi bilgilerin çalışanlara aktarılmaması, kişisel gelişim çalışmalarına destek verilmemesi.
- Kişilerarası İlişkiler: Sosyal desteğin yetersizliği, kişiler arası iletişimde engeller.

- İşyerindeki Görev: Görev tanımının olmaması, rol çatışması, sorumlulukların belirsizliği.
- Kariyer Gelişimi: Görevde yükselmenin olmaması veya belirsiz olması, ücretin yeterli olmaması, işin kişisel özelliklerine veya bilgi ve becerilerine uygun olmaması
- İş ve İş Dışı Yaşam Etkileşimi: Ev ve iş hayatının çakışması, aileden gerekli desteğin olmaması, ikili kariyer sorunları.(Genel-İş, 2017)

4.3 Psikososyal Risklerin Neden Olduğu Durumlar

Psikososyal riskler kişide stres, tükenmişlik ve işyeri intiharlarına sebep olabilmektedir. Bu kısımda bu durumlar incelenecektir.

4.3.1 Stres

Stres, “kişinin günlük hayatında fizyolojik ve psikolojik dengesini etkileyen en önemli” faktördür. Çalışma hayatında da stres faktörleri mevcuttur. TDK’ye göre iş stresi; “Kişilik özellikleri, rol çatışması, rol belirsizliği, iş deneyimi, iş yükü, yönetim tarzı, geri bildirim eksikliği, kontrol kaynağı, işin monoton olması, kariyer engeli, iş güvenliği, fizik çevre koşulları, performans değerlendirme gibi nedenlerle çalışanın gösterdiği endişe, üzüntü, gerilim gibi psikolojik ve fizyolojik tepkiler” olarak tanımlanmıştır.

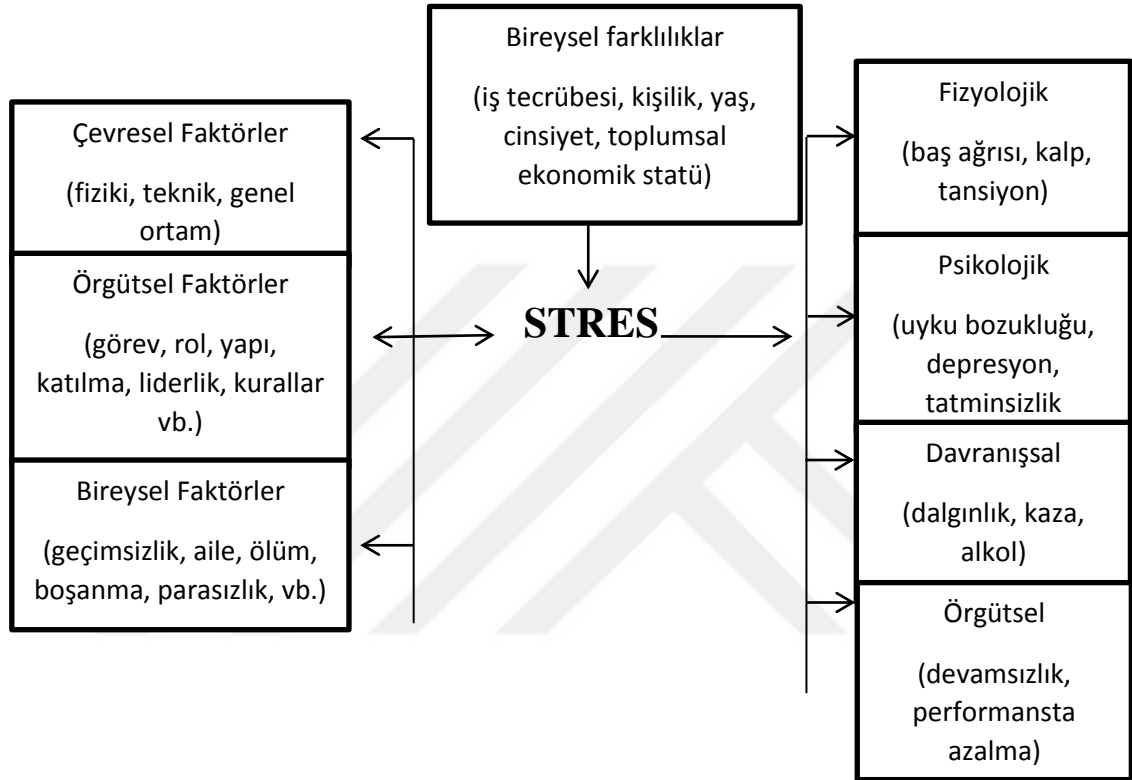
Bu alanda yapılan birçok araştırmaya göre çalışma hayatındaki stres faktörleri çalışanı işe olan bağlılığını olumsuz etkileyerek işten uzak kalmasına sebep olmaktadır. Bu duruma bağlı olarak en çok zarar görenler işyerleri veya işverenlerdir. Bir işyerindeki stres faktöründen etkilenen çalışan diğer çalışanları da etkileyerek verimliliğin azalmasına sebep olmaktadır. Stresin azaltılması yönündeki çalışmalar çalışanın üretimde verimliliğini artırır. Aynı zamanda iş tatminini ve çalışma isteğini yükseltmektedir. (Balcı, 2000).

İşyerlerindeki kronik stres kaynakları; rollerdeki belirsizlik, kişilerarası çatışma, fiziki mekân ve çevre şartları, vardiyalı çalışma düzeni, düşük ücret, yoğun iş yükü ve

yönetim tarzı olarak sıralanmaktadır. Bireysel stres faktörleri ise kişinin bedensel, psikolojik ve kişisel durumlarıyla ilgilidir. Bireyin kişisel özellikleri ve duygusal yapısı, aile sorunları, yaşam standartları, hayal kırıklığı yaşama anları ve orta ve ileri yaş dönemi bunalımları bireysel stres kaynaklarının en önemlileridir (Aytaç, 2009).

POTANSİYEL KAYNAK

SONUÇ



Şekil 4.1 İş stresinin neden ve sonuçları (Aytaç, 2009)

Günümüzde iş sebebiyle yaşanan stres, birçok sağlık kuruluşu ve uzman ve tarafından hastalık olarak değerlendirilmektedir. Strese maruziyet sonucunda çalışanların performanslarında düşüklük, iletişimlerinde bozukluk, depresyon ve kaygı bozuklukları görülebilmektedir (Özağaç, 2014). Bu durum sonucunda da istenmeyen çeşitli iş kazaları yaşanmaktadır. Şekil 4.1’de bu neden sonuç diyagramı gösterilmiştir.

4.3.2 Tükenmişlik

Tükenmişlik sendromu en bilindik haliyle bireylerin işleri dolayısıyla karşılaştıkları kişilere karşı duygusal tükenmeler yaşama, ruhen kendilerini tükenmiş hissetmeleri ve

başarısız olma, enerji ve gücün giderek yok olması şeklinde ifade edilmiştir. (Keser, 2011).

Tükenmişliğin diğer örgütsel kaynaklı psikososyal faktörlerin ortaya çıkardığı diğer olaylardan farkı, çalışanların görevi nedeni ile iletişim kurmak zorunda kaldıkları kişilerle çok fazla etkileşim sonucu meydana gelmesidir. Örgütün bireyden yüksek beklenti içinde olması bireyde tükenme hissini oluşmasına neden olmaktadır. Birey bu yüksek beklentileri karşılamaya çalışırken yoğun stres altında kalmaktadır. Bu durumda bireyin duygusal anlamda tükenme yaşamasına neden olmaktadır. (Keser, 2011).

Tükenmişliğin sebep olduğu öfke, kızgınlık, sinirlilik, gerginlik hali kişinin iş ve sosyal çevresinin yanı sıra aile ve akrabalarının bulunduğu yakın çevresiyle de ilişkilerini olumsuz yönde etkilemektedir. Tükenmişlik sendromu “kişinin özgüvenin azalmasına sebep olmaktadır. Bununla birlikte yalnızlık hissi, umutsuzluk, depresyon, sinirlilik ve öfke hali veya konsantrasyon güçlüğü gibi durumlara da neden olmaktadır. Tükenmişliğin örgütsel sonuçları; çalışan kişinin tatmin duygusunda azalma, örgütsel bağlılığın azalması, motivasyon düşüklüğü, işe devamda azalmalar ve sonuç olarak işten ayrılma şeklinde sıralanmaktadır (Özağaç, 2014).

4.3.3 İş Yeri İntiharları

Bireylerde çalışma yaşamında görülen psikososyal faktörlerin neden olduğu en vahim durumlardan biri de işyerlerinde görülen intiharlardır. İşyeri intiharlarının en önemli sebepleri arasında sosyoekonomik yetersizlikler, yoğun iş temposu gibi faktörler bulunmaktadır (Özağaç, 2014).

Çalışana fazla iş yüklenmesi sebebi ile duygusal olarak yıpranan, dolayısıyla ruh sağlığı olumsuz etkilenen ve sonuç olarak intihar eden birçok çalışan görülmektedir. Kamu kurumlarında meydana gelen polis ve adliye çalışanlarının intiharları ya da Aselsan’da meydana gelen işyeri intiharları gibi örnekler vererek bu tip örnekleri çoğaltmak mümkündür. İşyeri intiharlarının nedenleri arasında, aşırı iş yükü, monoton çalışma, ekonomik yetersizlikler öne çıkmaktadır. Bu sebepler göz önüne alındığında işveren önemli sorumluluklar düşmekte, işveren çalışanına stresle başa çıkma yöntemleri konusunda eğitim vermeli, çalışma koşullarını iyileştirmelidir (Özağaç, 2014)

5. ÜCRET KAVRAMI

Çalışmanın bu kısmında ücret tanımı, ücret çeşitleri, çalışma hayatında ücret düşüklüğüne sebep olan etkenler incelenecektir.

5.1 Ücret Tanımı

Alan yazında ücret bir emeğe, bir hizmete karşılık olarak verilen ya da alınan para olarak ifade edilmektedir. Kanunlarımızda ise ücret kavramı İş Kanunu'nda 4857 sayılı İş Kanununun 32. Maddesine göre ücret; Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır şeklinde tanımlanmaktadır.

5.2 Ücret Çeşitleri

Çalışmanın bu kısmında yapılan işe göre ödenen ücretlerin çeşitlerinden bahsedilecektir.

5.2.1 Ücret Haddi ve Ücret Geliri

Ücret haddi ve ücret geliri kavramları farklı şeylerdir. Bu kavramları birbirlerinden ayırmak gerekmektedir. Ücret haddi, emeğin, belirli bir zaman veya üretim birimi başına elde ettiği para miktarıdır şeklinde tanımlanabilir. Diğer bir tanım olarak ücret haddi, muayyen bir zaman içerisinde veya muayyen üretim birimi başına ödenen ücreti göstermektedir. Ücret gelirinin tanımı ise, prensip olarak iş müddeti ile ücret haddinin çarpımına eşittir. Genellikle, iş seçimi sırasında değerlendirme yapılırken ve pazarlıkta kullanılan ücret çeşidi, ücret haddidir. Ücret geliri ise işveren yönünden üretim birimi başına işçilik maliyetinin hesaplanmasında dikkate alınan ücret çeşididir. Ücret geliri; gündelik ücret geliri, haftalık ücret geliri, aylık ücret geliri ve yıllık ücret geliri olarak dikkate alınmaktadır. (Köse, 2007).

5.2.2 Brüt Ücret ve Net Ücret

Brüt ücret, işveren tarafından çalışanlara ödenen ücrettir. Kısacası işletme kasasından çıkan ücrete brüt ücret denilmektedir. Net ücret ise işletme tarafından belirli bir dönem için ödenen ücret gelirinden, vergi ve sosyal sigorta primleri gibi kesintiler yapıldıktan sonra işçinin eline geçen ücret olarak tanımlanmaktadır. İşveren, çalışana ödeyeceği ücret hesabını yaparken brüt ücreti temel alırken işçi için eline geçen net ücret önemli olmaktadır (Durmaz, 2010).

Brüt ücretler, toplu iş sözleşmelerinde, ücret istatistiklerinde ve uluslararası karşılaştırmalarda kullanılan ücretlerdir (Zaim, 1974).

5.2.3 Parasal Ücret ve Gerçek Ücret

Ücretler, ödenen ücretin değeri bakımından bir sınıflandırma yapılırsa ikiye ayrılmaktadır. Bunlar; parasal ücret ve gerçek ücrettir. Bu ücretler, işçi ve işveren için farklı önemlere sahiptir. Parasal ücret, işçinin eline geçen ücretin parasal değeridir. Parasal ücret, nominal veya nakdi ücret olarak da adlandırılmaktadır. Gerçek ücret diğer bir deyişle reel ücret ise ücretin satın alma üzerindeki gücünü ifade etmektedir (Işığışok, 2007).

İşletmeler için bu ücretler incelendiğinde parasal ücretin önemli olduğu görülmektedir. Bunun sebebi ise işverenin bir işçi için kasasından çıkan ücretin önemidir. Çalışan açısından bakıldığında ise paranın satın alma gücünü ifade eden net ücretin önemli olduğu görülmektedir. Belirli bir dönemdeki gerçek ücretin bulunabilmesi için o dönemdeki parasal ücretin tüketici fiyat indeksine bölünmesi gerekmektedir. (Gündoğan ve Biçerli, 2004).

5.2.4 Asgari Ücret

Asgari ücret, işçilere ödenmek zorunda olunan en düşük ücret şeklinde tanımlanabilir. (iskanunu, 2018).

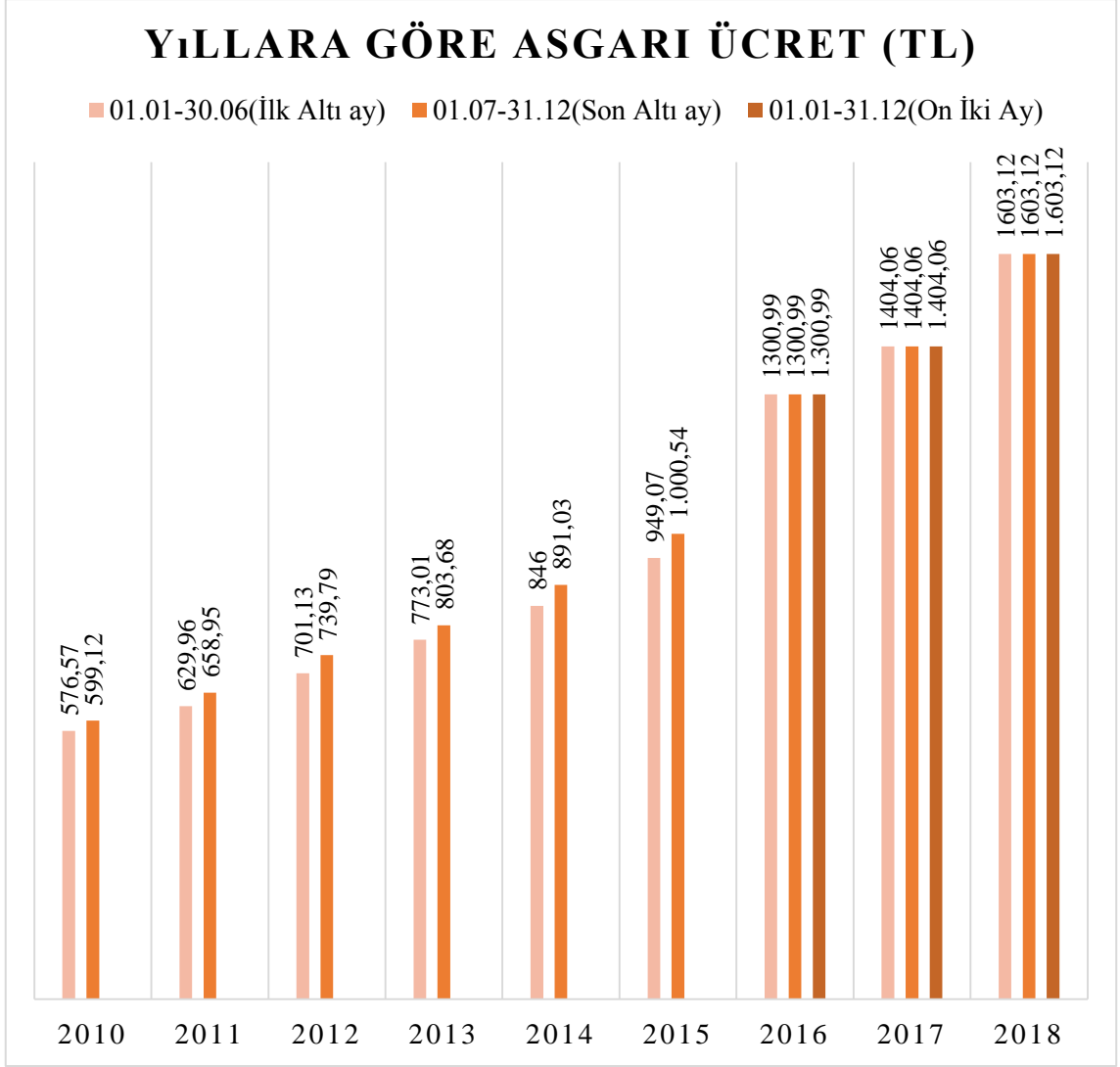
Ücretlerin belirlenmesinde bazı sistem ve yöntemler kullanılmaktadır. Hangi sistem ya da yöntem kullanılırsa kullanılsın belirlenen ücret çalışanın alacağı ücretin insanın onur ve şahsiyetine uygun bir yaşam sürmesini sağlayacak düzeyin altına düşmemesi gerekir. (Talas, 1997)

İşverenlerin ücret ödeme borcunun en alt sınırını ifade eden asgari ücret için yapılacak olan tanımlamaları çoğaltmak mümkündür. Çünkü asgari ücret kavramı içerisinde bir yanda işçilerin ihtiyaçları olan önemli ölçütleri barındırırken diğer yanda işletmelerin ödeme kapasitelerini kısaca parasal ölçütler gibi zamana ve yere göre değişen kriterleri barındırmaktadır. Asgari ücretlere sosyo-ekonomik, sosyo-kültürel ve sosyo-politik gibi yaşam için önemli birçok faktör etki etmektedir (Korkmaz, 2003).

Asgari ücret, ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre değişiklik göstermektedir. Asgari ücret uygulaması, gelişmekte olan ülkelerde yalnızca ücretlerin alt sınırını belirlemez. Bunun yanı sıra asgari ücretin, ülkelerin ekonomik ve sosyal anlamda politikalarına da etkisi olmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde asgari ücret belirleme sistemi üzerinde yürütme organının etkisi fazla iken gelişmiş ülkelerde yürütme organının gelişmekte olan ülkelere kıyasla etkisi daha azdır. Ayrıca gelişmekte olan ülkelerde asgari ücretin, endüstriyel demokrasinin ve işçi örgütlenme düzeylerinin bir sonucu olarak çoğu zaman toplu pazarlık sistemleri ile belirlenmekte olduğu görülmektedir. (Korkmaz, 2003).

Türkiye’de asgari ücret, Asgari Ücret Tespit Komisyonunca belirlenmektedir. Bu komisyonda işçi örgütleri, işverenler ve hükümetten 5'er temsilci bulunuyor. En az yılda 2 kez toplanması gereken kurul, son 3 yılda her yılsonu toplanarak bir sonraki yılın zam oranını belirlemektedir.

Son 9 yılın asgari ücret tablosu Şekil 5.1’de gösterilmektedir.



Şekil 5.1 Türkiye’de asgari ücretin yıllara göre dağılımı (ÇSGB, 2018)

5.3 Ücret Düşüklüğünün Sebepleri

Çalışma hayatında ücretlerin düşmesine, taşeronlaşma ve özelleştirme faaliyetlerinin etkisinin olduğu bilinmektedir. Bu kısımda taşeronlaşma ve özelleştirmenin ücrete olan etkisi incelenecektir.

5.3.1 Taşeronlaşma

Taşeronlaşma, bir iş yerinde belirli bir işin asıl işveren tarafından belirli bir iş sözleşmesine karşılık alt işverene vermesidir. Alt işveren, işyerinde belirli bir sözleşmeyle tanınmış olan işveren için yapılması gereken işi veya hizmeti yapan kişidir.

İşveren ile alt işveren arasındaki üretime dayalı olan ilişkilere fason üretim adı da verilebilmektedir. Taşeron işçi ise taşeron işverenin istihdam ettiği işçidir (Suğur, 2012).

Taşeron çalışma yöntemi despotik bir emek rejimidir; çünkü taşeron firma ile ana firma arasındaki bağımlılık ilişkisi baskı koşullarını yeniden üretmektedir. Taşeron çalışma, üretimin bölünmesinden doğan bir çalışmadır. Bu bölünme, asıl işveren ile alt işveren arasında bağımlılık ilişkisi kurmaktadır. Ayrıca bu bağımlılık ilişkisinde asıl işveren çok güçlüdür. Alt işveren, asıl işverenin verdiği işi alabilmek için despotizmi, ücretler, çalışma saatleri ve çalışma koşulları anlamında en sert şekilde uygulamaktadır (Yücesan, 2010).

Türkiye’ de taşeronlaşma sistemi 2002 yılı itibari ile düzenli olarak artmıştır. Verilere göre taşeron çalışan sayısının 2002 yılında 387 binden 2011 yılında 1 milyon 611 bine çıktığı tespit edilmiştir. Taşeronlaşma sistemi, asıl işverenlerin hukuki sorumluluklarından kurtulmak için kullandıkları bir sistemdir. Dolayısıyla bu sistem özel sektörde ve kamuda fazlasıyla kullanılmaya başlanmıştır. (Öngel, 2014)

Öncelikle bu tür çalışma türünde görüldüğü üzere uygun olmayan uzun çalışma süreleri ve düzensiz çalışma zamanlarından bahsetmek mümkündür. Bu durum işçileri uygun olmayan uzun çalışma sürelerinde yoğun çalışmaya itmektedir. Dolayısıyla işi daha erken bitime isteği doğmakta olup bu durum iş kazalarına sebep olabilmektedir. Şöyle ki, işi erken ve bir an önce bitime isteği acelecilik, dikkatsizlik ve uygun olmayan çalışma ortamını da beraberinde getireceği için iş kazası riski yükselmiş olacaktır.

Bu tür çalışma şekli aynı zamanda işçilerin verimliliğini de olumsuz yönde etkilemektedir. Yoğun çalışma sürelerinin iş güvenliği eğitimi almaları gereken sürenin önüne geçmesi sebebi ile ortaya eğitimsiz işçiler çıkmaktadır.

Aynı zamanda taşeronlaşma da en düşük maliyet ile iş bitime gerekliliği olduğu için, düşük ücretle çalışan işçilerle çalışma tercih edilmektedir. Bu durum kaçak ve göçmen işçi çalıştırmaya sebep olmakta, dolayısıyla iş kazası riski artmaktadır.

5.3.2 Özelleştirme

Özelleştirme Hazine ve Maliye Bakanlığı'na bağlı Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından yapılmaktadır. Özelleştirme devletin sahip olduğu işletme ve varlıkların, ekonomik, sosyal ve siyasi amaçlar için özel sektöre kısmen veya tamamen devredilmesidir şeklinde tanımlanmıştır.

Özelleştirme kamuoyuna tanıtılırken amacının milli servetin geniş kitlelere yayılmasını sağlamak olduğu ifade edilmektedir. Türkiye için bakıldığında bu durum çok gerçeği yansıtmamaktadır. Çünkü Türkiye'de çalışan kesimin büyük bir bölümünün asgari ücret ve altında çalışıldığı görülmektedir. Dolayısıyla özelleştirmede asgari ücretli kesimin pay sahibi olmadığı görülmüştür. (Ar, 2007).

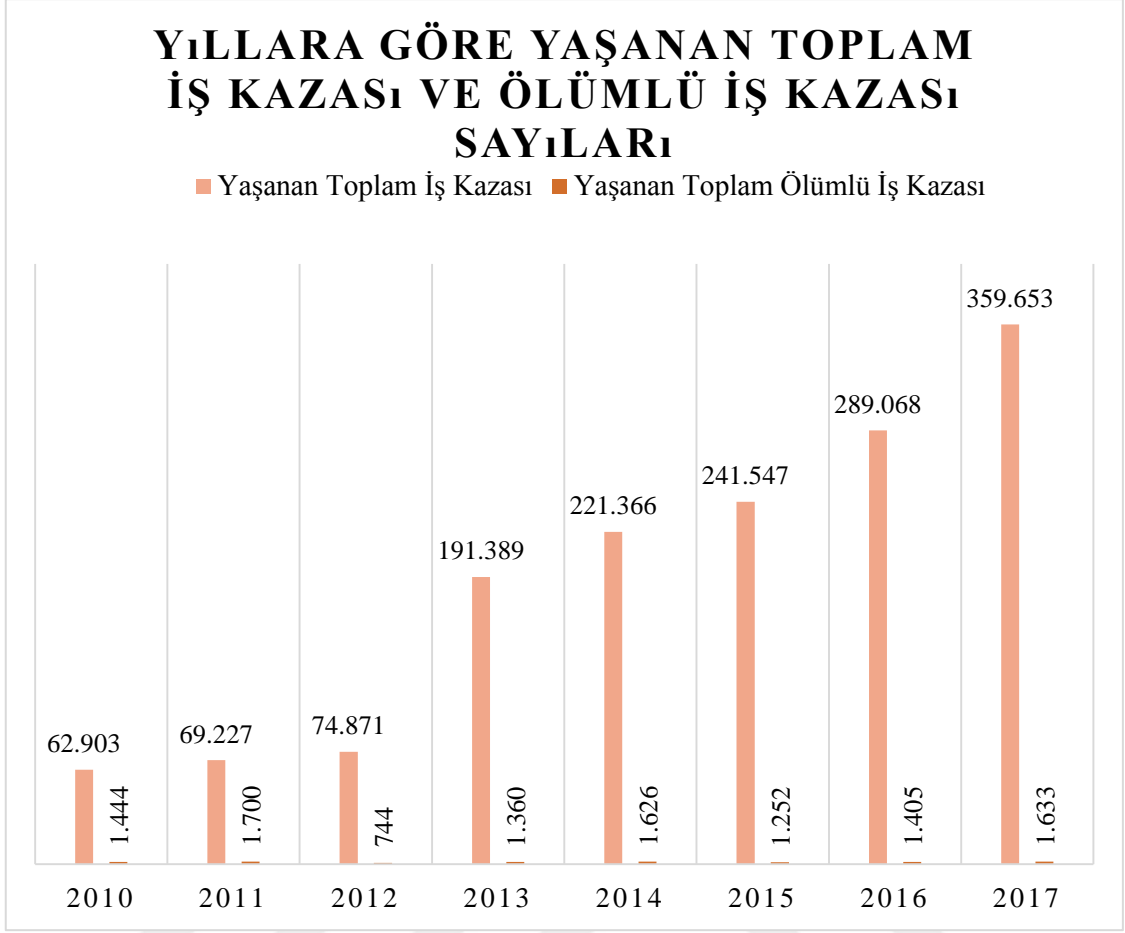
Özelleştirmenin en önemli etkilerinden biri de ücretler üzerindedir. Özel kesimin, ücretler karı büyük ölçüde düşüren bir maliyet faktörü olarak görmesinden kaynaklı olarak oluşturdukları ücret politikaları, kamu kesimi ücret politikalarından farklıdır. Türkiye'de özelleştirme, özellikle niteliği düşük emek için daha fazla sorun kaynağı olmakla beraber istihdam kapasitesini düşürerek işsizliğin artmasına yol açmaktadır. Böylece ücretlerin genel seviyesini düşürme yönünde baskı oluşturmaktadır (Ar, 2007).

6. BULGULAR

İstatistiklere göre Türkiye’de son 10 yılda birçok iş kazası meydana gelmiş ve verilere göre bunların inişli-çıkışlı bir durumda olduğu görülmüştür. Bu durumu şu şekilde açıklamak mümkündür. 2007-2011 yılları arasında iş kazaları iniş eğilimindeyken 2011 yılından sonra çıkma eğilimi gösterdiği görülmüştür. 2012 yılında 74.871 iş kazası kayıtlara geçerken 2013 yılında 191.389 adet iş kazası meydana gelmiş ve yaklaşık olarak 2,5 kat arttığı tespit edilmiştir. 2013 yılında meydana gelen ölümlü iş kazası verileri ile bir önceki yılın iş kazası verileri mukayese edildiğinde yaklaşık olarak %83 oranında artma olduğu gözlemlenmiştir. Aynı zamanda iş kazası sayısı ile birlikte sürekli iş göremezlik verilerindeki artışlarda dikkat çekmektedir. 2014 yılında 1.421 adet olarak açıklanan sürekli iş göremezliğe sebep olan iş kazası sayısı 2015 yılında 3.433 olarak açıklanmıştır. 2012 yılından önce Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödemesi yapılan iş kazaları ile istatistikler yapıyordu. 2013 yılı itibari ile 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkması nedeni ile birlikte bu sistem de değişmiştir. Yeni sistemde iş kazaları elektronik ortamda bildirilip, veriler elektronik ortamda direkt toplanmaktadır. Bu yeni sistem AB ve ESAW uyumu dikkate alınarak oluşturulmuş olup ona göre veriler toplanmaktadır. (Kara, 2018: 42)

İş kazası bildirimlerinin elektronik ortamda alınması, 2012-2013 yılları arasında iş kazası sayılarında artış görülmesinin asıl sebebidir. Fakat bu artış 2013-2016 yılları arasında da devam etmiş olup iş kazalarının yaklaşık %50 oranında arttığı tespit edilmiştir. (Üçüncü 2015: 2).

Çalışmanın bu bölümünde; iş kazalarının fazlasıyla yaşandığı inşaat ve demir-çelik sektörleri ele alınmıştır. Bu sektörlerde yaşanan iş kazaları ve çalışanların aldıkları ücretler yayınlanan SGK verileri göz önüne alınarak sunulmuştur.



Şekil 6.1 Yıllara göre yaşanan toplam iş kazası ve ölümlü iş kazası sayıları
(SGK, 2017)

6.1 İnşaat Sektörü

İşin tehlike ve riskleri göz önüne alındığında inşaat sektörü için iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve çalışmaların etkinliği çok önemli bir faktördür. Verilere göre Türkiye’de her yıl birçok çalışan iş kazası geçirmekte, yaralanmakta, sakatlanmakta, hastalanmakta ve yaşamını yitirmektedir. Bu durum görünen ve görünmeyen birçok maliyete sebep olmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda gelişme gösteremeyen ülkelerin ekonomileri de bu duruma bağlı olarak gelişme gösteremediği düşünülmektedir. Bu sebeple sadece işveren ve işçilerin değil, tüm toplumun iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçlendirilmesi gerekmektedir. (safetyhealth, 2017)

Türkiye’de verilere göre en çok iş kazası ve meslek hastalığı inşaat sektöründe gerçekleşmektedir. İnşaat sektörünün diğer sektörlere göre farklı çalışma şartları, tehlike ve riskleri mevcuttur. İnşaat sektörü kendi içinde de birçok farklılık göstermekte olup,

her projenin kendine özgü çalışma şartları vardır. Bu sektörde çalışan işçiler için tecrübeli olmaları ve işin niteliği gereği fiziksel zorluklara uyum sağlayabilme şartlarını aramak ön plana alınmalıdır. Bu çalışanlar için fabrika çalışanları gibi düzenli çalışabilecekleri işyeri ortamı yoktur. Bir proje bittiğinde diğer projelere geçmeleri gerekmektedir. İnşaat sektörü tehlikeli ve riskli işleri barındırmaktadır. Aynı projede birden fazla çalışan grubun olması riski dolayısıyla artırmaktadır. Bu sebeple, bu sektörde etkili bir iş sağlığı ve güvenliği sistemi kurmak zordur. (Yüce, 2017: 16).

Bilimsel ve teknolojik gelişmeleri işletme koşullarına göre takip edilip faydalanmak iş kazalarının önüne geçebilmek için önemli bir faktördür. İşverenler iş sağlığı ve güvenliği için yapılan harcamaların maliyet anlamında gereksiz olduğunu düşünmektedirler. Çünkü iş kazalarının işçilerin dikkatsiz davranışlarından dolayı meydana geldiğini düşünmektedirler. Fakat kaza sonrası görünen ve görünmeyen maliyetin daha fazla olduğu görülmektedir. Maliyet; sadece ekonomik olarak gider olarak düşünülmemeli, iş kazası geçiren işçi, ailesi ve çevresi için manevi zararlar da düşünülmalıdır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini zamanında etkin şekilde almak iş kazalarının önlemek için çok önemlidir. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak için planlama ve programlama yapılması esnasında mevzuata uygunluğun sağlanması için iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmeliklerden faydalanılması esastır. (Yüce, 2017: 17).

İş kazaları doğrudan ve dolaylı nedenlerle meydana gelmektedir. Doğrudan nedenler için; patlayıcı maddeler, tehlikeli maddeler, radyasyon, elektriksel sorunlar söylenebilmektedir. Dolaylı nedenler için de; güvenliksiz çalışma şartları, uyarı ve ikazlara uymamaktan meydana gelen iş kazaları olarak görülmektedir. Kişilerin yaptığı uygunsuz hareketlerden kaynaklanan iş kazaları güvensiz çalışma koşulları kapsamına girmektedir. Örneğin; koruyucusuz ekipman kullanımı, bakım ve onarımı yapılmayan makine kullanım. Yapılan araştırmalarda en çok iş kazasının güvensiz davranışlardan meydana geldiği tespit edilmiştir. Yüce, (2017: 16)

Bunu Yüce, (2017: 16) şöyle ifade etmiştir:

a. İşletmelerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulama ve yöntemleri (üretim hedefine iş güvenliği yönetiminin entegre edilmesi, iş güvenliğine gerekli önem ve hassasiyetin

gösterilmesi, çalışanların katılımının sağlanması, sorumluluk verme, eğitime öncelik verme, denetim ve kontrollerin etkin yapılması vb.)

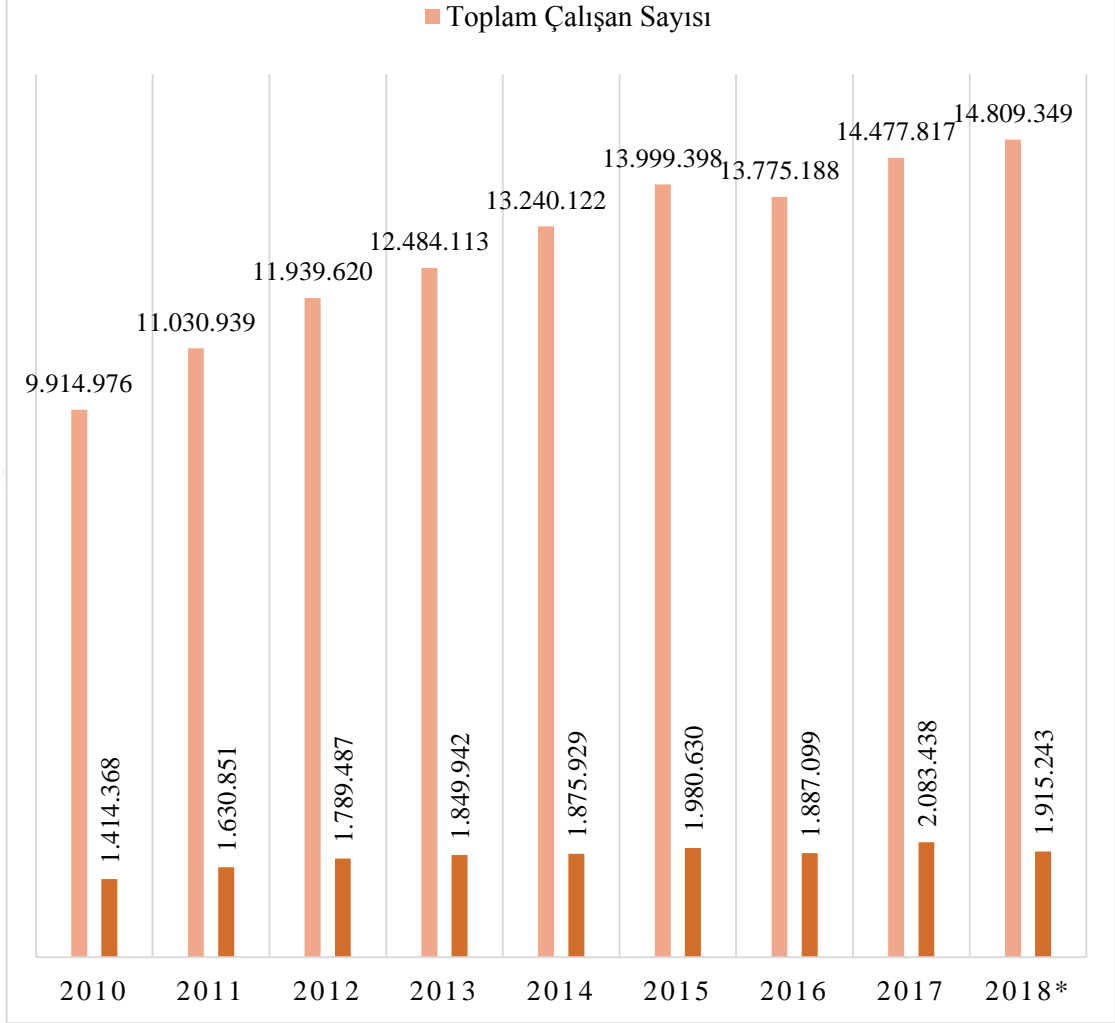
b. Çalışandan kaynaklanan nedenler (işin işçiye uyumu, yaşı, yeterlilikleri, eğitim seviyesi, psikososyal sağlığı, çalışanın performansı ve işine olan dikkati, sağlık durumu vb.)

c. Çevre faktöründen kaynaklanan nedenler (termal konfor şartlarının uygunsuzluğu, gürültülü ve titreşimli çalışma ortamı, işin niteliği gereği basınç, buhar, sıcak ortam, toz ve gazlı çalışma ortamı, aydınlatma, havalandırma vb.)

Bu çerçevede inşaat sektörü; yoğun işgücü sağlaması, hem sosyal anlamda hem de ekonomik anlamda katkı ve üretimle doğrudan ilişkili olması nedeniyle ekonomi temel alındığında önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra oluşturduğu işgücü istihdamı ve ekonomiye olan katma değer açısından ülkelerin ekonomisinde en baş konumdadır. İnşaat sektöründe farklı projeler ve çok çeşitli üretim olması sebebi ile farklı meslek dallarına da hitap etmektedir. Dolayısıyla istihdama yönelik önemli bir sektör olduğu görülmektedir. (Koç, 2008).

Yıllara göre inşaat sektöründeki istihdam grafiği Şekil 6.2’de verilmiştir.

YILLARA GÖRE İNŞAAT SEKTÖRÜNDEKİ İSTİHDAM SAYISI



Şekil 6.2 Yıllara göre inşaat sektöründeki istihdam sayısı (SGK, 2018)

İnşaat işlerinde proje bitim süresi önceden hesaplanır ve termin süresi belirlenir. Dolayısıyla yapılacak işin kısa bir süre içinde bitirilmesi istenir. Bu durumun da yine yapılan araştırmalara göre iş kazalarına sebep olduğu anlaşılmaktadır. Yapılan üretimin termin süresine uymak amacı ile 24 saatlik çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Gece çalışması yapabilmenin en önemli şartı aydınlatmanın yeterli olmasıdır. Dolayısıyla 24 saatlik vardiyalı çalışmaya uyan inşaatların daha çok baraj ve yol inşaatlarında yapıldığı anlaşılmaktadır. Aydınlatmanın, yeterli veya iyi olmayan yerler için en çok gün ışığının en verimli olduğu zaman olan yaz aylarında yoğun olduğu görülmektedir. (Obuz, 2016).

İnşaat sektörünün niteliği ve çalışma şartları dikkate alındığında görülen tehlikeler, en fazla yüksekten düşme, cisimlerin çalışanların üzerine düşmesi, iş ekipmanlarının çarpması, elektrik akımına kapılma, kazı esnasında oluşan kazalar, tehlikeli maddelerle teması, müsaade edilenden fazla yük taşınması sonucu oluşan kas-iskelet ağrıları, işitme kaybına neden olabilecek gürültülü çalışma olarak söylenebilmektedir. (Tüzer, 2012).

6.1.1 İnşaat Sektöründe Yaşanan İş Kazaları

İnşaat sektöründe en fazla yüksekten düşme sonucu iş kazası meydana gelmektedir. Bu durumun %37 gibi bir orana sahip olması bu tür kazaların önüne geçmek için iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına ağırlık verilmesi gerektiğini göstermektedir. En çok karşılaşılan yüksekten düşme olayları; çatı yapımında düşme, el ve sabit merdivenlerden düşme, asansör boşluğuna düşme, açık boşluklara düşme, döşeme ve kat kenarında düşme, kalıp yapımında denge kaybı sonucu düşme ve iskeleden düşmelerden oluşmaktadır. Bu tür çalışmaların yapımında, işverenlerin ve çalışanların sorumluluk ve yetkilerini bilmeleri çok önemlidir. Çalışanların eğitilmesi ve bilinçlendirilmesi, kişisel koruyucu donanımların işe göre doğru temini ve kullanılması işverenlerin alması gereken tüm önlemleri alması esastır. Aynı zamanda bu tür işlerde çalışılacak iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ve görev yapacak teknik personellerin işe uygun bilgi ve donanımlı olmaları gerekmektedir.

Diğer fazla rastlanan iş kazası tipi malzeme düşmesidir. Buna örnek olarak, kalıp sökümü esnasında sökülen kalıbın işçinin üstüne düşmesi, gırgır vinçten malzeme düşmesi, yük ve malzeme asansöründen malzeme düşmesi, elle kaldırma esnasında malzemenin ayağa düşmesi, istifin altında kalma, kren ve vinçle malzeme taşınması esnasında düşen malzemeler örnek verilebilmektedir. Bu tür kazaların aslında çok basit tedbirlerle önüne geçilebileceğini söylemek mümkündür. Bu tehlikelerin her biri ayrı ayrı incelenip önlem alınması ile diğer kaza gruplarını da en aza indirmek ve hatta ortadan kaldırmak açısından önemli bir kolaylık sağlayacaktır. (Çavuş, 2015: 22).

İnşaat sektöründe en fazla görülen yüksekten düşme olayı %29,6 oranında döşeme-platform kenarından düşme şeklinde gerçekleşmektedir. Bunun önlenmesi amacı ile en etkili iş sağlığı ve güvenliği tedbiri döşeme-platform kenarına koruyucu geçici korkuluk, şeritleme ve uyarı levhası koyulmasıdır. Aynı zamanda aydınlatmanın uygun

ve etkin olması da çok önemlidir. Geçici korkuluk yapılmasını işverenler ek maliyet olarak görmekte, işçilerde gereksiz olduğunu düşünmektedir. Fakat dalgınlık ve dikkatsizlik sonucu düşmenin kötü sonuçları ile karşılaşmamak için korkuluk sisteminin şart olduğu görülmektedir. İşveren ve çalışanlar bu konuda mutlaka eğitilip bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Mevzuata uygun iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini eksiksiz uygulamak yasal bir zorunluluktur.

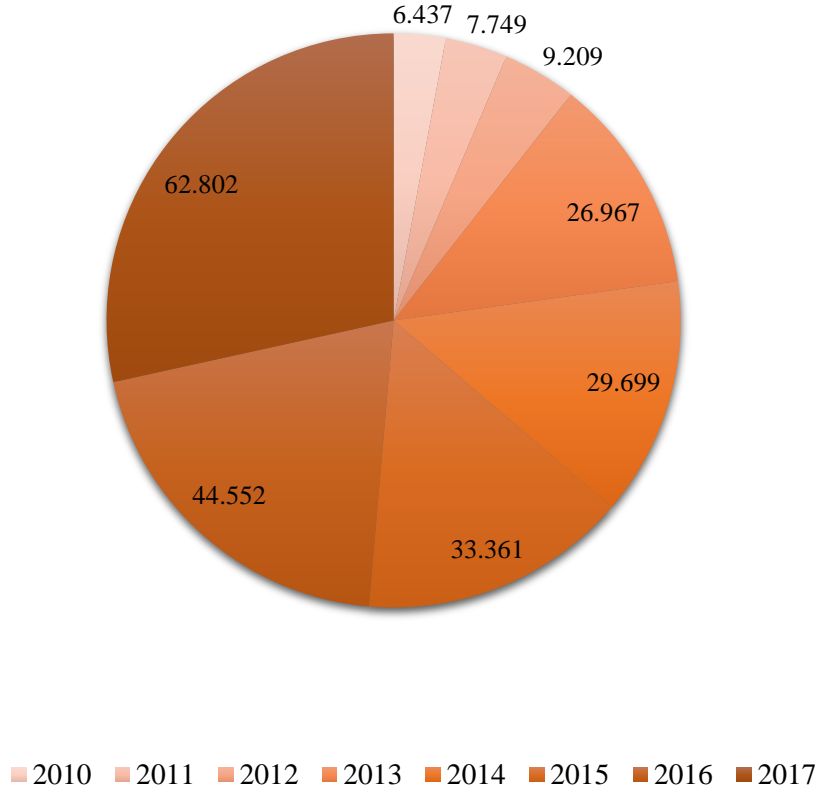
Alt grup olarak incelenen iskeleden düşme olayının %25,3 oranında meydana gelmesi durumu önemli bir alt grup olduğunu göstermektedir. Bu konuda alınması gereken en önemli tedbir; iskelenin mevzuat ve standartlara uygun olması ve eğitimli personeller tarafından kurulmasıdır. İskelenin standartlara uygunluğunda aranan özelliklerden birkaçı; bağlantı tijlerinin uygun olması ve uygun bağlantı yapılması, taşıma kapasitesinin belirtilmesi, fırtına ve rüzgâr gibi hava koşullarına karşı dayanıklılığının uygun olması, merdivenlerin olması ve uygun sabitlenmesi, çaprazlarda eksiklik olmaması, platformlarının çift olması, korkuluklarının tam olması, topuk tahtalarının takılmasıdır. Uygun olmayan iskelelerde işçilerin çalışması engellenmelidir. Uygunluğu kontrol edildikten sonra kullanılabilir ibaresi olan rapor alındıktan sonra kullanılması sağlanmalıdır. Periyodik kontrollerinin yapılması da aranması gereken diğer koşuldur. İşçiler iskelede güvenli çalışma konusunda eğitilmeli, gerekli kişisel koruyucu donanım verildikten sonra yaşam halatları çekilerek emniyet kemerinin kullanıldığından emin olunmalıdır. (Çavuş, 2015: 23).

Açık boşluklara düşme olarak incelenen diğer alt grup %11,5 oran ile önemli bir yere sahiptir. Bu konuda da önlemler alınması şarttır. Alınması gereken tedbirler; işveren açısından, korkuluk yapılması, şerit ile alan sınırlamalarının yapılması, uyarı levhaları konulması, kişisel koruyucu donanımların alınması ve kullanımının sağlanması olarak belirtilmektedir. Çalışan açısından bakıldığında ise, verilen kişisel koruyucu donanımların mutlaka kullanılması, çalışma ortamı uygun değil ise işverene bildirmesi, dikkatli olması olarak söylenebilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği çalışanları açısından bakıldığında ise; bu tür riskli işlerde kontrol ve denetimlerini daha hassas, zamanında ve özenli yapmaları, uygunsuzluk varlığında işveren ve işçileri bilgilendirip bilinçlendirmektir.

İnşaat sektörüne ait bu tür olası tehlike ve riskler alt grupları ayrı ayrı incelenmeli ve alınması gereken tüm önleyici faaliyetler zamanında alınmalıdır. Bu alt gruplar her proje ve şantiyeler için farklılıklar gösterebilmektedir. İncelenen bu alt gruplar genel inşaat sektörü kaza oranları dolayısıyla kaza alt gruplarının içeriğini göstermektedir. İnşaat sektörünün kendi alt kollarının olduğunu belirttiğimizde her birinde ayrı risk ve tehlikeler görülmektedir. Örneğin; konut inşaatlarında yüksekten düşme oranları yüksekken, tünel inşaatlarında malzeme düşmesi oranının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum alınması gereken önlemler konusunda da kolaylık sağlamaktadır. Her inşaat türü için alınması gereken önlemler farklıdır. Bunların kendi tehlike ve risklerine göre belirlenmesi gerekmektedir. Bunun en etkili yolu detaylı risk değerlendirme raporu hazırlamaktır. Risk değerlendirme ekibi ve iş güvenliği uzmanının hiçbir detayı atlamadan detaylı araştırma yapması gerekmektedir. (Çavuş, 2015: 23).

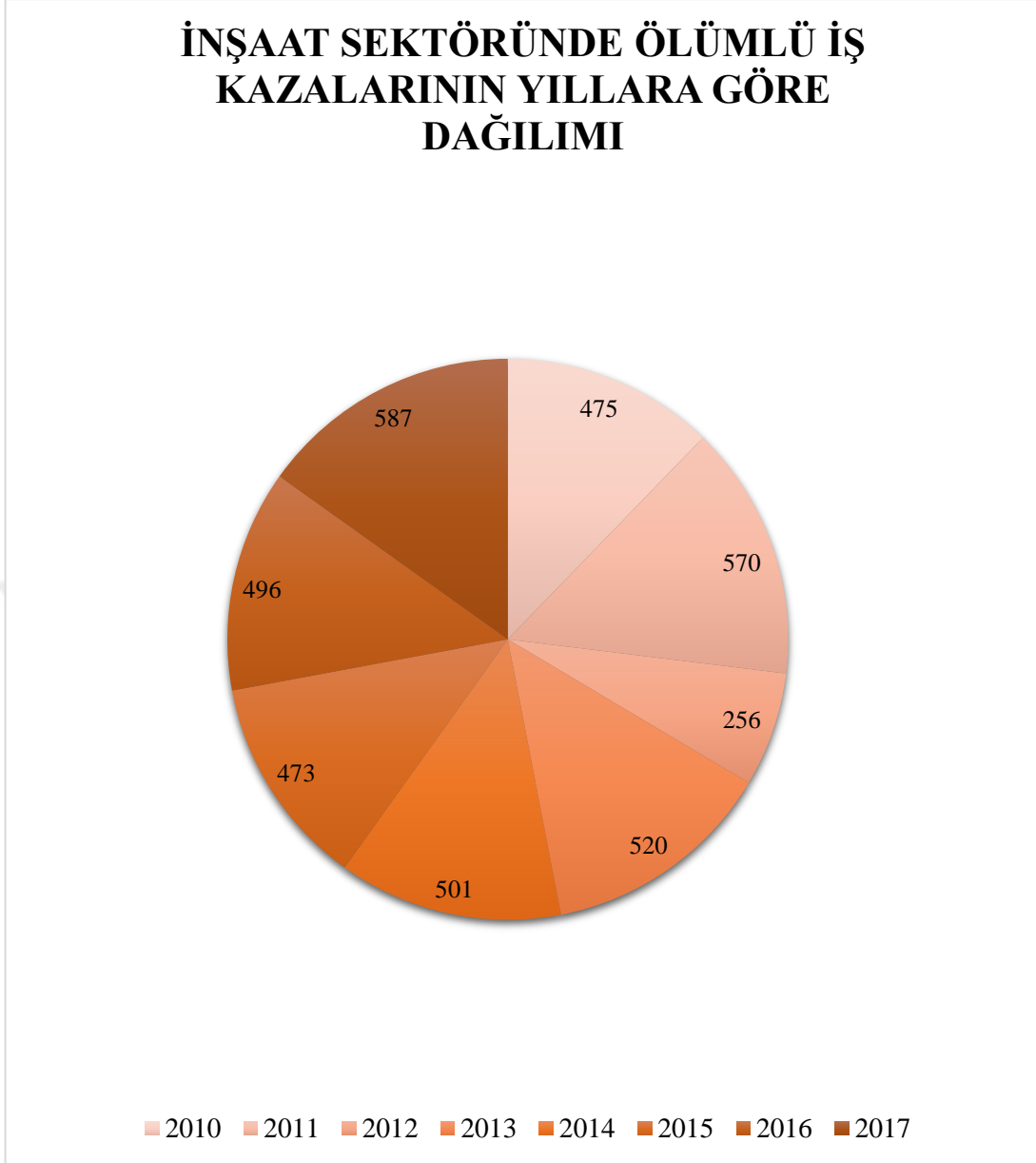
2010-2017 yılları arasında inşaat sektörüne ait yaşanan iş kazaları (Şekil 6.3) ve ölümlü iş kazaları (Şekil 6.4) verileri aşağıda gösterilmiştir.

İNŞAAT SEKTÖRÜNDE İŞ KAZALARININ YILLARA GÖRE DAĞILIMI



Şekil 6.3 İnşaat sektöründeki iş kazalarının yıllara göre dağılımı
(SGK, 2017)

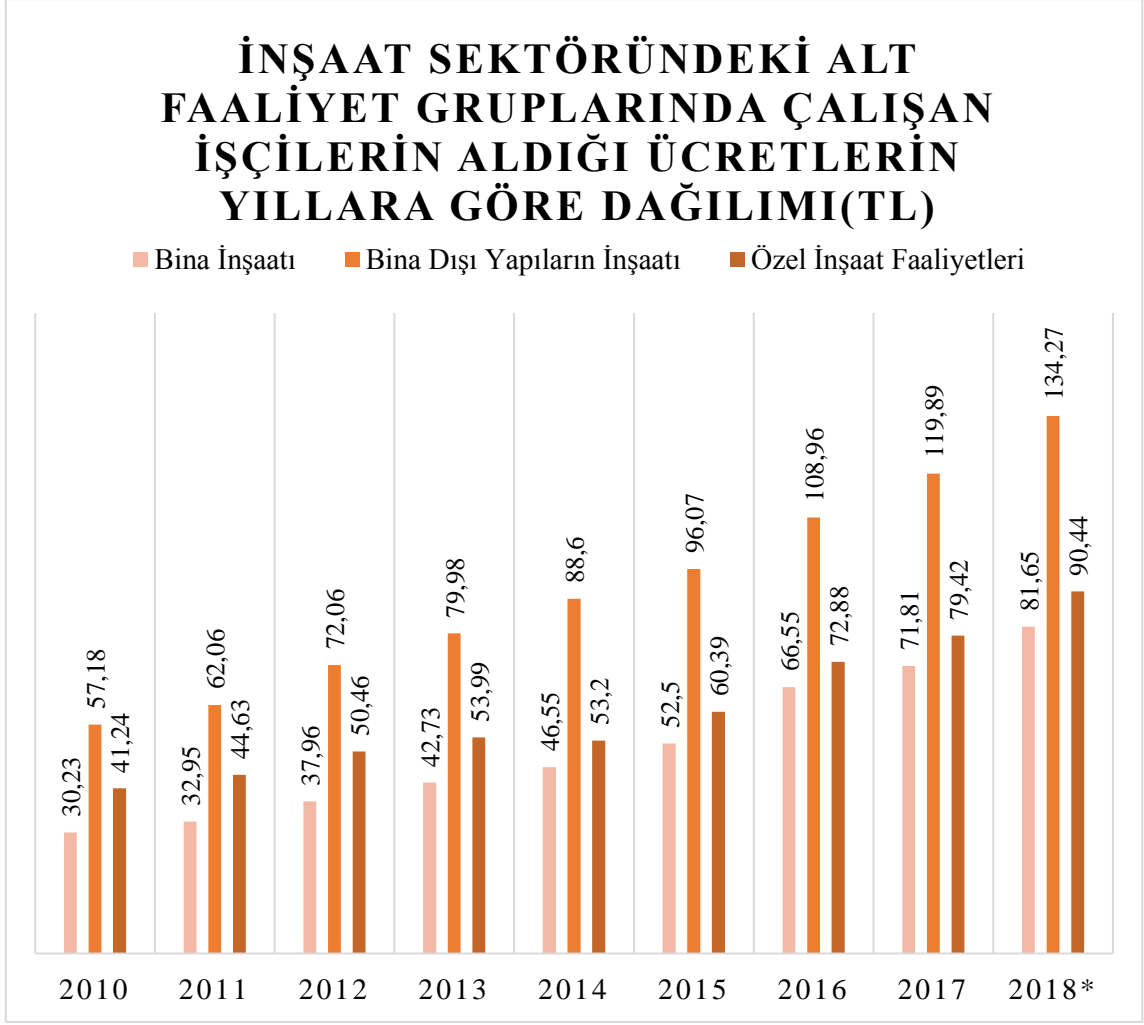
İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÖLÜMLÜ İŞ KAZALARININ YILLARA GÖRE DAĞILIMI



Şekil 6.4 İnşaat sektöründeki ölümlü iş kazalarının yıllara göre dağılımı
(SGK, 2017)

6.1.2 İnşaat Sektöründe İşçilerin Aldığı Ücretler

İNŞAAT sektöründeki alt faaliyet grupları; bina inşaatı, bina dışı yapıların inşaatı ve özel inşaat faaliyetleridir. Bu alt gruplarda çalışan işçilerin aldıkları ortalama ücretler Şekil 6.5'te gösterilmiştir.



Şekil 6. 5 İnşaat sektöründeki alt faaliyet gruplarında işçilerin aldığı ücretlerin yıllara göre dağılımı (SGK, 2018)

6.2 Demir-Çelik Sektörü

Türkiye ve Dünya’da demir-çelik üretimi önemli bir yere sahiptir. Fakat 2009 yılında küresel bir kriz yaşanmasıyla birlikte dünya çelik üretimi yavaşlamaya başlamıştır. Dünya Çelik Derneği (worldsteel) verilerine göre krize bağlı gerileme kendini hissettirmiştir. 2015 yılında Türkiye arka arkaya üç kez gerileme göstermiş olup bu etki dünya çelik üretimi sektöründe de aynı şekilde olmuştur. Dünyada da çelik üretimi 2015 yılında ilk kez gerileme göstermiştir. Dünyada ham çelik üretimi %2,8 oranında düşmüştür. Verilere göre 1 milyar 670 milyon ton üretimden 1 milyar 623 milyon tona düşmüştür. Bu gerilemeden bu dönemde sadece Hindistan etkilenmemiş olup üretiminde artış göstermiştir. Çelik üretimi sektöründe 15 büyük üretici ülke bulunmaktadır. Bunlardan 14’ü gerileme göstermiştir. En çok etkilenen ülke %15,6 ile

Ukrayna ve %10,5 ile ABD'dir. Türkiye'de de etkisi fazlasıyla hissedilmiş olup %7,4 oranında düşüş görülmüştür. Yaşanan bu olumsuz krizler nedeni ile etkilenen Türkiye 2015 yılında dünya çelik üretimi sıralamasında bir basamak gerilemiş ve 9. sıraya düşmüştür. Çin'de 19 milyon ton, Asya'da ise 25,5 milyon ton düşüş yaşanmıştır. 2015 yılında ham çelik üretimi Çin Halk Cumhuriyeti tarafından %49,5 oranında gerçekleşmiştir. (Türkiye Çelik Üreticileri Derneği, 2019)

Dünya Çelik Derneği verilerine göre, 2014 yılında ham çelik üretimi artmıştır. Üretimin verilerdeki orana göre 2 milyar 351 milyon tondan 2 milyar 384 milyon tona yükseldiği görülmektedir. Yükseliş Çin'de de olmuştur. Çin, önceki yıllarda 1 milyar 140 milyon ton üretim yaparken üretimi 1 milyar 154 milyon tona yükselmiştir. 2015 yılında yaşanan ham çelik üretimindeki kriz ile birlikte 1 milyar 661 milyon tondan 1 milyar 640 milyon tona düştüğü görülmektedir. Dünya Çelik Derneği verilerine göre atıl kapasiteler de gösterilmiştir. 2015 yılında Dünya'da yaklaşık 750 milyon ton atıl kapasitenin olduğu gösterilmektedir. 2007 yılında 270 milyon ton olan atıl kapasite 2015 yılında görüldüğü üzere 3 katı artış göstermiştir. Dünya çelik üretimi üzerinde yaşanan daralma başta Çin olmak üzere çelik üretimi yapan ülkeleri derinden etkilemiştir. Bu fazla artış sebebi ile son 10 yılda kapasitesini %172 oranında arttırdığı ve çelik üretiminin en başı olan Çin'in 1 milyar ton civarındaki kapasite artışının %71 i karşıladığı görülmüştür. Kapasite fazlalığı 2015 yılında Çin'de 450 milyon tona çıkmıştır. Worldsteel verilerinde çelik kapasite kullanım oranları da gösterilmiştir. Verilere göre 2007 yılında bu oran %85 iken yaşanan küresel finans krizi ile birlikte talep daralması yaşanmıştır. Daha sonra ki yıllarda kapasite kullanım oranında yükselişler görülmüştür. Bu yükseliş oranları ise 2014 yılında %73,4 e ulaşmıştır. 2015 yılında üretimde yeniden düşüş yaşanmış ve kapasite kullanım oranı yeniden %69,7'ye düşmüştür. Yaşanan tüm bu olumlu ya da olumsuz durum ve sonuçlara rağmen ülkemizde demir çelik üretiminin önemi hala yerini korumaktadır. (Türkiye Çelik Üreticileri Derneği, 2019)

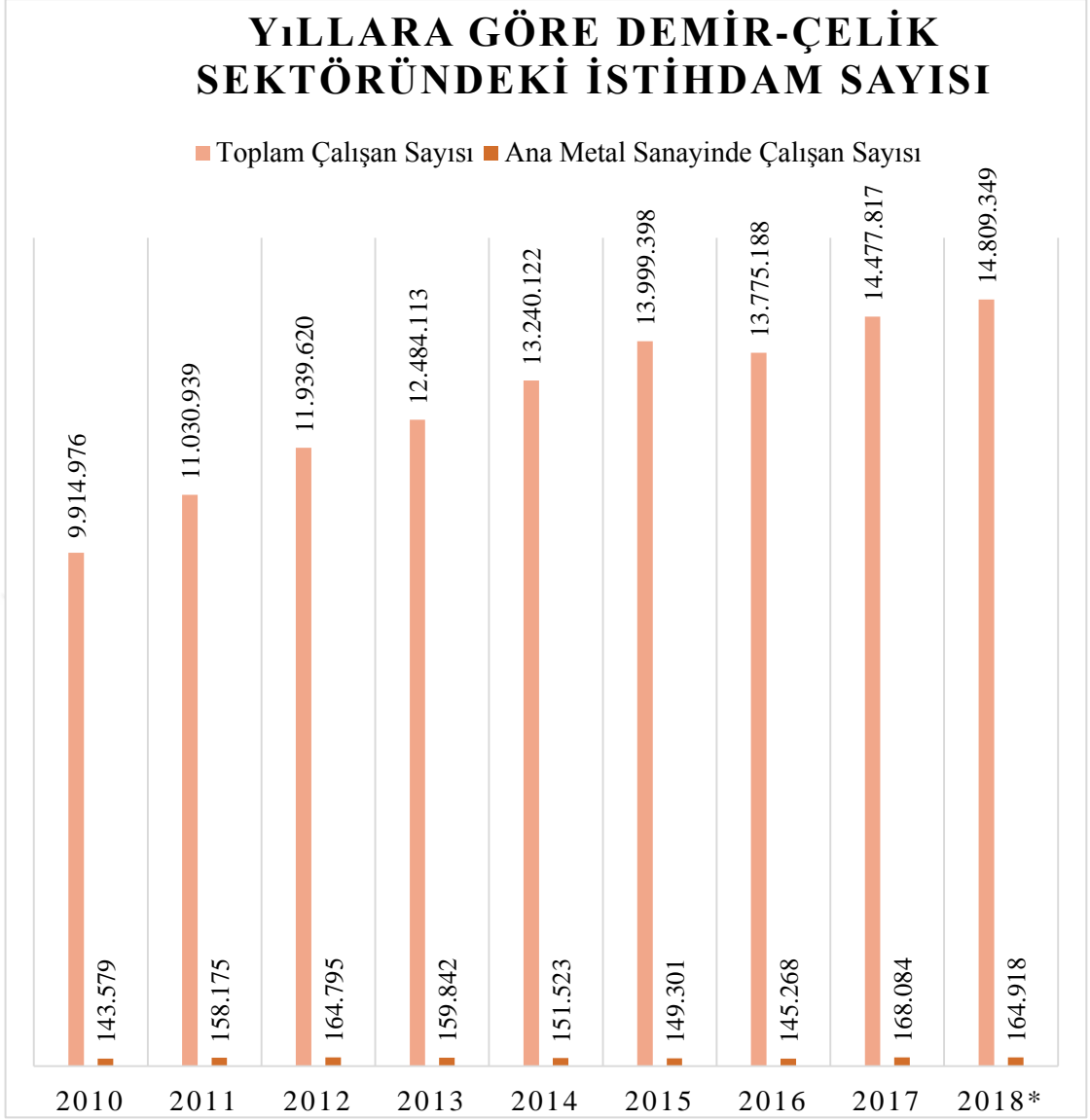
Dünya demir-çelik üretiminde ki mal ve hizmete en çok talep oluşturan sektör inşaat sektörüdür. Aynı zamanda demir çelik üretiminin 200'e yakın yan sektörü bulunması ülkenin büyümesinde önemli bir rolü vardır. Yaşanan iş kazaları sonucu hayatını kaybeden işçilerin yaklaşık %32'si inşaat sektöründendir. Oranlara bakıldığında ülkemizde ölümlü iş kazalarının üçte birinin inşaat sektöründe yaşandığı ortaya

çıkılmaktadır. İş kazalarının azalması, iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ile güvenli çalışma ortamları oluşturulması için kanun ve yönetmelikler çıkartılmıştır. Fakat SGK istatistiklerine bakıldığında, iş kazalarının sıklık ve şiddetinde istenilen hedefe ulaşılamadığı görülmektedir. İstenilen hedefe ulaşmanın koşulu için iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının mevzuata tam uygun olması, uygunsuzlukların giderilmesi için denetim ve gözetimlerinin en etkin şekilde gerçekleşmesi ile mümkün olacağı söylenebilmektedir. (Kale, 2018: 895).

Demir çelik sektörü kendi içinde birkaç aşamadan oluşmaktadır. Demir cevherinin yer altından çıkartılması yani madencilik işlemleri, çıkan cevherin konsantrasyon (yoğunlaşma) işlemleri ile başlar. Daha sonra çeliğin çeşitli üretim yöntemleri ile şekillendirme işlemleri yapılmaktadır. Üretim yöntemleri için, dökme, haddeleme, döküm çekme işlemleri gösterilebilmektedir. Yapılan bu işlemler için ayrı işletmelerde kurulabilmekte olup, büyük ölçüde iş kolu oluşturmaktadır. Örneğin; demir çelik ve yan kollarında Karabük gibi illerin büyük bir iş kapısı haline gelmiş olup, bu bölgede büyük istihdamlar oluşturmaktadır. Demir çelik sektörü üretilen malzeme sebebi ile birçok sektöre girdi sağlamaktadır. Demir çelik sektörü stratejik konumda olan bir sektördür. Çünkü, inşaat sektöründe veya savunma sanayiinden elektronik sektörüne kadar birçok başka sektörde kullanılmaktadır. Bu sektörler de demir çelik sektörünün gelişimine bağlı olarak gelişmektedir. (Doğu Akdeniz Kalkınma Ajansı, 2014).

Önceki yıllarda ulusların ve toplumun gelişmişlik düzeyi kişi başına düşen ham çelik tüketimi ile ölçülmekteydi. Bu durum son yıllarda kişi başına düşen vasıflı çelik tüketimi ölçümü olarak değişmiştir. Gelişmiş ülkelerde kişi başına düşen demir çelik tüketimi ortalama 400-500 kg olduğu, ülkemizde ise 2013 yılı sonunda 415 kg düzeyinde olduğu görülmüştür. (Doğu Akdeniz Kalkınma Ajansı, 2014)

Üretim ihtiyacı bu kadar fazla iken bu sektörde işçi istihdamı da (Şekil 6.6) büyük öneme sahiptir.

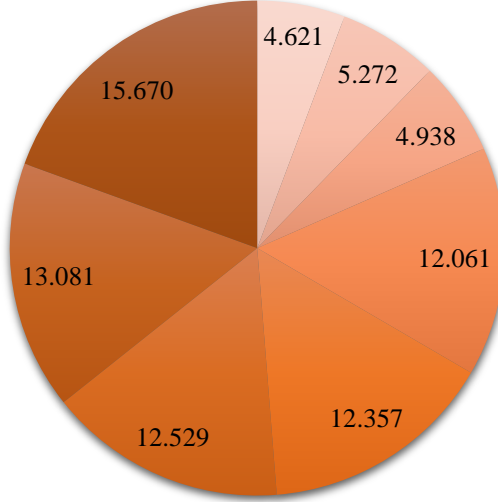


Şekil 6.6 Yıllara göre demir-çelik sektöründeki istihdam sayısı
(SGK Yıllıkları, 2018)

6.2.1 Demir-Çelik Sektöründe Yaşanan İş Kazaları

2010-2017 yılları arasında demir-çelik sektöründe yaşanan iş kazaları (Şekil 6.7) ve ölümlü iş kazaları (Şekil 6.8) verileri aşağıda gösterilmiştir.

DEMİR-ÇELİK SEKTÖRÜNDE İŞ KAZALARININ YILLARA GÖRE DAĞILIMI



■ 2010 ■ 2011 ■ 2012 ■ 2013 ■ 2014 ■ 2015 ■ 2016 ■ 2017

Şekil 6.7 Demir-çelik sektöründeki iş kazalarının yıllara göre dağılımı
(SGK Yıllıkları, 2017)

DEMİR-ÇELİK SEKTÖRÜNDE ÖLÜMLÜ İŞ KAZALARININ YILLARA GÖRE DAĞILIMI



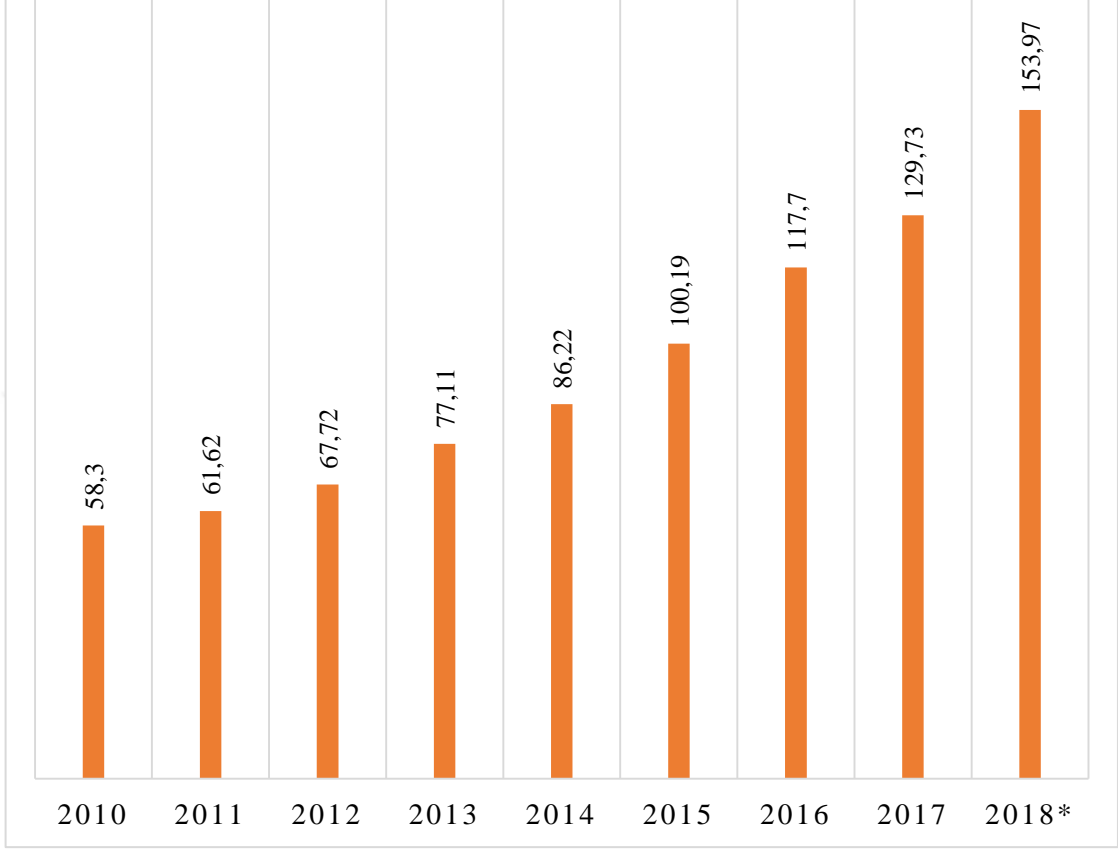
Şekil 6.8 Demir-çelik sektöründeki ölümlü iş kazalarının yıllara göre dağılımı (SGK Yıllıkları, 2017)

6.2.2 Demir-Çelik Sektöründe İşçi Ücretleri

Demir-çelik sektörünün alt faaliyet kolu olan ana metal sanayinde çalışan işçi ücretleri (Şekil 6.9) aşağıda gösterilmiştir.

DEMİR-ÇELİK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN İŞÇİ ÜCRETLERİ (TL)

■ Ana Metal Sanayi



Şekil 6.9 Demir-çelik sektöründeki alt faaliyet gruplarında işçilerin aldığı ücretlerin yıllara göre dağılımı
(SGK Yıllıkları, 2018)

7. SONUÇ

Araştırma verilerine göre toplam çalışan işçi sayısının sektörlere göre istihdam oranları ele alınırsa inşaat sektöründeki istihdamın %12-15 arasında demir-çelik sektöründeki istihdamın ise %1-1,5 arasında değiştiği; yıllar arasındaki istihdam oranlarında çok büyük farklılıkların olmadığı gözlemlenmiştir.

İş kazası ve ölümlü iş kazası istatistikleri ele alındığında seçilen sektörlerdeki istatistiklerin göze çarpıcı rakamlarda olduğu görülmektedir. Demir çelik sektöründe yaşanan iş kazalarının yaşanan toplam iş kazalarına oranı %4-8 arasında değişirken bu oranın inşaat sektöründe %10-18 arasında değiştiği görülmektedir. Ölümlü iş kazası istatistiklerine bakıldığında ise demir-çelik sektöründe %1-2 arasında değişen oranlar inşaat sektöründe vahim denebilecek %32-38 oranlarındadır.

Yıllar arasındaki en büyük istatistik oranlarının 2012-2013 yılları arasında yaşandığı görülmektedir. 2013 yılında 2012 yılına göre yaşanan iş kazaları % 155,65 artarken % 82,8 de ölümlü iş kazalarında artış görülmüştür. Sektörlere göre 2012-2013 yıllarındaki dağılımlara bakılırsa; demir-çelik sektöründe yaşanan iş kazalarında %103,13'lük ve ölümlü iş kazalarında %240'lık artış yaşanırken inşaat sektöründeki iş kazalarında %192,83'lük ve ölümlü iş kazalarında %144,25'lik artış karşımıza çıkmaktadır. Bu durumun sebebi olarak ise 30 Haziran 2012'de çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 14. Maddesi gereği iş kazalarının kayıt ve bildirimini işverenin tutması ve gerekli sürelerde bu iş kazalarını kurumlara bildirmesinin gerekliliği olduğu öngörülmektedir.

Örnek olarak, 2018 yılı ücretleri temel alındığında, asgari ücret aylık 1603,12 TL olduğu görülmüştür. Günlük ücret olarak hesaplandığında 53,43 TL ye denk gelmektedir. İnşaat sektörü 2018 yılı günlük ücret, bina inşaatı için 81,65 TL, bina dışı inşaat için 134,27 TL, özel inşaat faaliyetleri için 90,44 TL olduğu görülmektedir. Demir çelik sektöründe ise 2008 yılı günlük ücretin 153,97 TL olduğu görülmektedir. İşçilerin aldıkları ücretler incelendiğinde inşaat sektörüne göre demir-çelik sektöründe ücretlerin daha iyi olduğu görülmüştür. İnşaat sektöründe alt faaliyet gruplarına bakıldığında bina dışı yapıların inşaatında çalışan işçilerin ücretlerinin fazlalığı görülmektedir. Bu iki durumu göz önüne aldığımızda tehlikeli iş kollarında çalışan

işçilerin ücretlerinin diğer faaliyet alanlarında çalışan işçilere göre daha fazla olduğu çıkarımı yapılabilir. Bir diğer yandan çalışan kişinin kendi yemek, sağlık vb. gibi ihtiyaçlarının yanı sıra bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı, evli olup olmaması, çocuk sahibi olup olmaması gibi koşullar da göz önüne alınmalıdır. Ayrıca ölümlü iş kazalarının yoğun olarak yaşandığı bu sektörlerde kişinin aldığı ücret ne olursa olsun yeterli olmayacağı düşünülmektedir.

Asgari ücret bazında bir değerlendirme yapıldığında ise incelenen iki sektör içinde ücretlerin yüksek olduğu görülmektedir. Fakat ülkemizdeki asgari ücretin yeterli olup olmadığının da göz önüne alınarak bir değerlendirme yapılmasının daha doğru olacağı bilinmelidir. Açlık sınırı ve asgari ücret uygulamaları göz önüne alınarak ücretin yeterli olup olmadığının da ayrıca düşünülmesi gerekmektedir. Bu konularda birçok araştırma yapılmıştır ve yapılmaktadır. Yapılan araştırmaların çoğunda ise ücret yetersizliği sayısal verilerle gözler önüne serilmiştir.

Alınan ücretler; tehlikeli iş kollarına sahip sektörlerde psikososyal risk faktörüdür. Bu sektörlerde ise psikososyal risk faktörünün kişinin yoğun stres altında çalışması demek olduğu bilinmelidir. Bu durum çeşitli iş kazalarına hatta sonucu ölümlü biten iş kazalarına neden olmaktadır. Aynı zamanda iş kazası yanı sıra birçok psikososyal sağlık sorunlarını da ortaya çıkarmaktadır. Tükenmişlik sendromu kaynaklı işyeri intiharlarına ücret yetersizliğinin etki ettiği görülmüştür.

Sonuç olarak bir değerlendirme yapmak gerekirse, yapılan bu çalışmada farklı bir bakış açısı ve özgün bir yaklaşım ile iş kazalarının psikososyal açıdan değerlendirilmesi amaçlanmış olup, ücret faktörünün iş kazalarına olan etkileri dolaylı ve dolaysız olarak ele alınarak incelenmiş ve etkileri görülmüştür.

KAYNAKLAR

- Alpagut, G. (2014). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 72(2), 31-45.
- Altınel, H. (2011). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ar, K. N. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Türkiye'deki Ücretlerin Gelişimi*. Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Aydın, Ş. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3).
- Aytaç, S. (2009). İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi. *İş Stresi Yönetimi El Kitabı*. Bursa: Uludağ Üniversitesi.
- Balcı, A. (2000). *Öğretim Elemanının İş Stresi Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bilir, N. ve Yıldız, A. N. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği. 3. Baskı. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları. 4, 20, 189, 351. 1
- Çakar, A. E., Akbaba, T., Tekin, B., Yazıcı, M., & Çakar, Y. (2017). *İşçi sağlığı ve iş güvenliği*. Ankara: TMMOB Makine Mühendisleri Odası.
- Çavuş, A. (2015). Türkiye’de inşaat sektöründeki iş kazalarının sınıflandırılarak nedenlerinin incelenmesi. *Akademik Platform Mühendislik ve Fen Bilimleri Dergisi*, 4(2).
- Demirbilek, T. (2005). *İş Güvenliği Kültürü*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Durmaz, Ş. (2010). *Türkiye’de Uygulanan Ücret Politikaları*. Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.
- European Statistics on Accidents at Work (ESAW)–Eurostat/Doc. ESTAT/E3/HSW/2001/1130.
- Gümüş, R. (2017). Türkiye’de 2015 yılında meydana gelen iş kazalarının analizi ve 2014 yılı verileri ile karşılaştırılması. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 277-287.
- Günay, C. İ. (2010). İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku. Ankara: Yetkin Basım Yayın ve Dağıtım, 433.

- Gündoğan, N., & Biçerli, M. K. (2004). *Çalışma Ekonomisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Güzel, A., Okur, A.R. ve Caniklioğlu, N. (2008). Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım. 1,2.
- Türkiye Çelik Üreticileri Derneği. Demir Çelik Sektörü. 10 Mart 2019 tarihinde <http://celik.org.tr/demir-celik-sektoru/> adresinden erişildi.
- İş kanunu, 17 Aralık 2018 tarihinde <http://iskanunu.com/pratik-bilgiler/asgari-ucet-nedir/> adresinden erişildi
- Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası, 17 Aralık 2018 tarihinde <http://www.genel-is.org.tr/calisma-hayatinda-psikososyal-riskler-2> adresinden erişildi
- [http://safetyhealth.com.tr/inşaat -sektöründe-iş-kazaları-ve meslek-hastalıkları](http://safetyhealth.com.tr/in%C5%9Faat-ve-meslek-hastalıkları) (29.03.2017)
- http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari
- http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri 18 Aralık 2018 tarihinde adresinden erişildi
- http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari yıllara göre inşaat sektöründeki istihdam sayısı
- <https://www.ailevecalisma.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/asgari-ucet/asgari-ucetin-net-hesabi-ve-isverene-maliyeti/> 18 Aralık 2018 tarihinde adresinden erişildi
- <https://www.eforosgb.com/is-kazalari/> - adresinden 16 Aralık 2018 tarihinde erişildi
- Işığışık, Ö. (2007). *Ücret Teorisi, Politikası, Yönetimi, Sistemleri*. Bursa: Marmara Yayınları.
- İnşaat Sektöründe İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları. 29.03.2017 tarihinde [http://safetyhealth.com.tr/inşaat-sektorunde-is-kazalari-ve-meslek-hastalıkları/](http://safetyhealth.com.tr/in%C5%9Faat-sektorunde-is-kazalari-ve-meslek-hastalıkları/) adresinden erişildi.
- Kale, Ö. A. (2018). İnşaat sektöründe iş kazaları ve alandaki iyileşmeleri etkileyen faktörlerin analizi. DÜMF Mühendislik Dergisi, 9(2), 895-906.

- Kara, Ç. (2018). *İş Kazaları, İş Güvenliği ve Telif Edici Ücret Farklılıkları: Türkiye Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi, Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Kara, Ç. (2018). *İş Kazaları, İş Güvenliği ve Telif Edici Ücret Farklılıkları: Türkiye Uygulaması*. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Keser, A. (2011). *Çalışma Psikolojisi*. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Koç, E. (2008). *Osmaniye'nin Sosyoekonomik ve Kültürel Yapısı*. Osmaniye: Adana Nobel Yayınevi.
- Korkmaz, A. (2003). *Çağdaş Gelişmeler Açısından Asgari Ücret*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Köse, T. (2007). *Ücret ve Maaş Yönetimi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Obuz, S. (2016). *İnşaat Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkındaki Bilgi Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeni Yüzyıl Üniversitesi.
- Ofluoğlu, G., & Uysal, F. (2000). İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Psiko-Sosyal Sorunların Dışsal Maliyeti. *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 5(4).
- Oğan, H. (2014). Sağlık Çalışanları İçin İşçi Sağlığı ve Güvenliği. Ankara: Türk Tabipleri Birliği, 7
- Orhan, M. (2007). *İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde İşveren Yükümlülükleri*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Öngel, S. F. (2014). Türkiye'de Taşeronlaşmanın Boyutları. *DİSKAR Bülteni*.
- Özağaç, G. S. (2014). *İşyerinde Psikososyal Sağlık: Tekirdağ İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ: Namık Kemal Üniversitesi.
- Sarıçiçek S. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirlerinin İnşaat Maliyetine Etkileri. Konya Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- Sosyal, A. (2009). İş Yaşamında Stres. *Çimento İşveren Dergisi*, 17-40.

- Suğur, N. (2012). Türkiye’de Çalışma Yaşamı ve Sorunları. *Sungur, Z. (Der.) Türkiye’nin Toplumsal Yapısı*, 208-226. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.
- Süzek, S. (2011). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Şimşek, Ş., ve Öge, S. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Talas, C. (1997). *Toplumsal Ekonomi – Çalışma Ekonomisi (7. b.)*. Ankara: İmge Kitapevi.
- Tüzer, F. S. (2012). *İstanbul Genelinde İnşaat İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Üçüncü, K. (2015). “2014 Yılı SGK İş Kazası İstatistiklerinin Analizi”. (<http://www.isteguvevlik.tc/2014%20SGK%20Analiz.pdf>, 19 Mart 2018’de erişildi).
- Yılmaz, A. (2014). “İş Kazaları ve Kültür: İş Kazalarının Önlenmesinde Kültürel Yaklaşım”, *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 9/5 Spring 2014*, p. 2105-2124
- Yılmaz, G. (2009). İş Kazalarının Nedenleri ve Maliyeti. *Mühendis ve Makine Dergisi*, 20(592).
- Yüce, S. (2017). İnşaat Sektöründe İş Kazalarının Tipleri ve Kazaların Azaltılmasına Yönelik Alınacak Önlemler. Yüksek Lisans Tezi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Mersin Üniversitesi.
- Yücel, C. (2008). *Düşük Ücret ve Çalışma Koşullarının İşçilerin Aileleri ve Sosyal Çevreyle Olan İlişkilerine Etkisi*, *Eğitim- Kültür ve Araştırma Dergisi*, 4(15): 29-42.
- Yücesan, Ö., & Yücesan, G. (2010). Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(27), 35-50.
- Zaim, S. (1974). *Türkiye’de Ücret ve Gelirler Siyaseti*. İstanbul: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- (2014). Demir Çelik Sektör Raporu. Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye: Doğu Akdeniz Kalkınma Ajansı.

EKLER

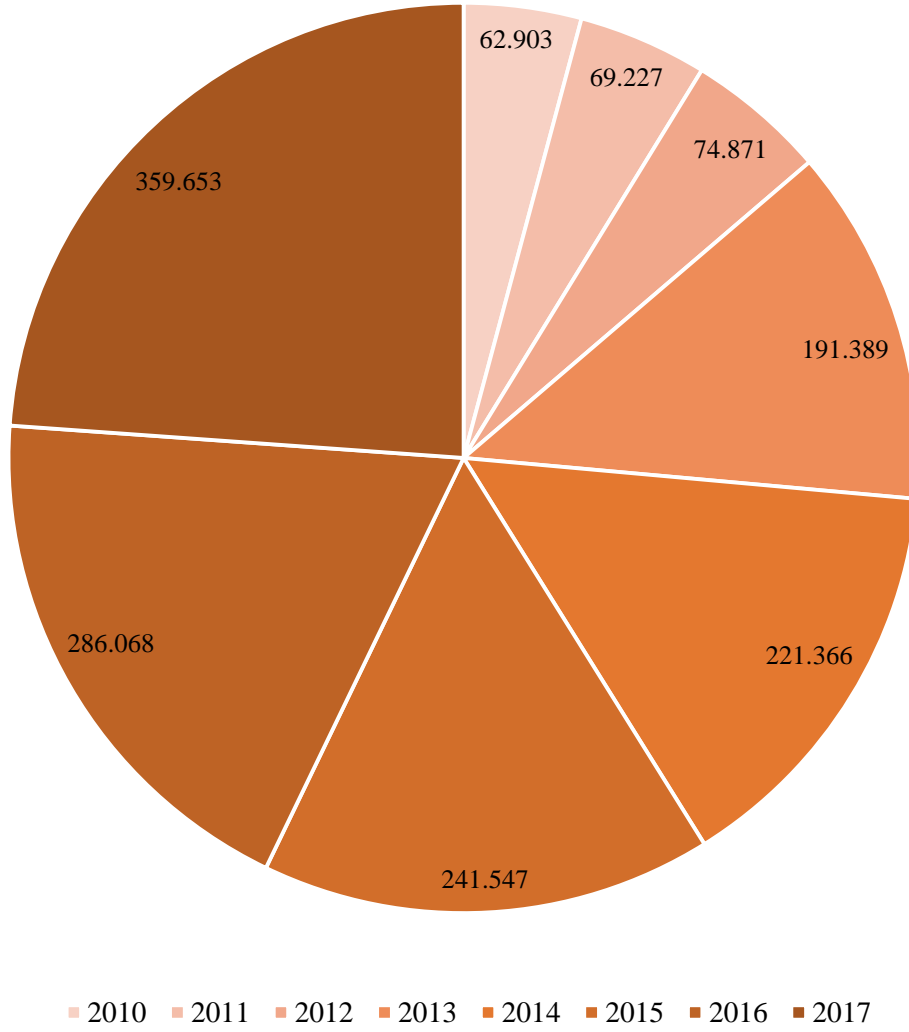
EK 1: Türkiye'deki İş Kazalarının Yıllara Göre Dağılımı

EK 2: Türkiye'deki Ölümlü İş Kazalarının Yıllara Göre Dağılımı



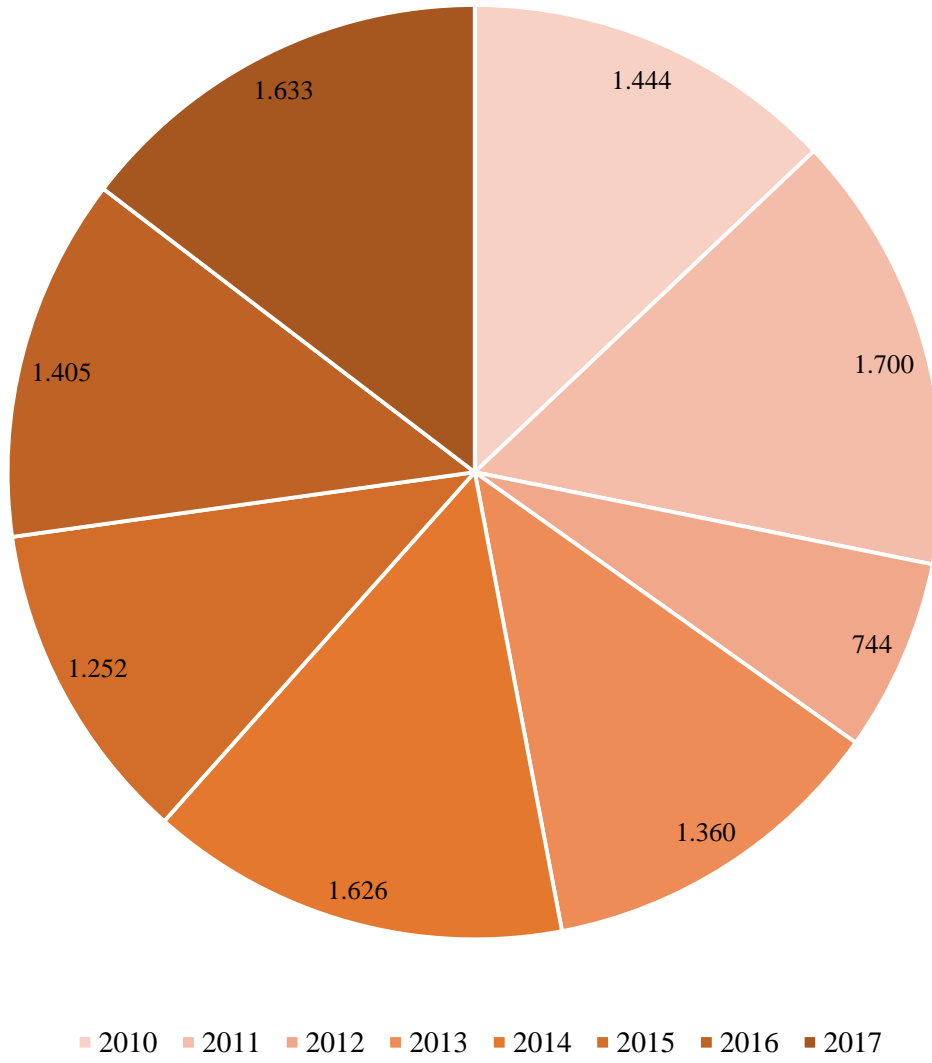
EK 1

İŞ KAZALARININ YILLARA GÖRE DAĞILIMI



EK 2

ÖLÜMLÜ İŞ KAZALARININ YILLARA GÖRE DAĞILIMI



ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Tuğba EŞSİZ
Uyruğu : Türkiye Cumhuriyeti
Doğum Yeri ve Tarihi : Karabük, 1989
Yabancı Dili : İngilizce
Medeni hali : Evli
İletişim (e-posta) : tugbaessizz@gmail.com

Eğitim Durumu (Kurum ve Yıl)

Lise : Karabük Demir Çelik Lisesi (2016)
Ön lisans :Kocaeli Üniversitesi Hereke Ömer İsmet Uzunyol
Meslek Yüksek Okulu İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü
(2010)
Lisans :Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi
ve Endüstri İlişkileri (2015)

Çalıştığı Kurum/Kurumlar ve Yıl

Çebioğlu İnşaat, İş güvenliği uzmanı (2015- Devam ediyor)
Mizan Demir Ticaret, İş güvenliği uzmanı (2013- Devam ediyor)
Çankaya OSGB, Demir Çelik işletmeleri- akaryakıt istasyonları- elektrik firmaları
dolum tesisi gibi işletmelerin iş güvenliği uzmanlığı (2018-2019)
Karabük Üniversitesi, Part-time öğretim görevliliği-İş güvenliği dersleri (2018)
Sözbir inşaat, İş güvenliği uzmanı(2012-2014)
Çakır inşaat, İş güvenliği uzmanı (2013-2014)
Mimaş A.Ş, LPG ünitesi yapım işlerinde İş güvenliği Uzmanı (2011-2012)

