TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ KAZALARI SONRASI PSİKOSOSYAL HİZMET GEREKSİNİMLERİNİN GÜÇLENDİRME YAKLAŞIMI ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ

Serap ARSLAN TOMAS

SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN
Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN ÇİFÇİ

ANKARA
2020

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ KAZALARI SONRASI PSİKOSOSYAL HİZMET GEREKSİNİMLERİNİN GÜÇLENDİRME YAKLAŞIMI ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ

Serap ARSLAN TOMAS

SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN
Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN ÇİFÇİ

ANKARA
2020

ETİK BEYAN

Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Doktora tezi olarak hazırlayıp sunduğum "İş Kazaları Sonrası Psikososyal Hizmet Gereksinimlerinin Güçlendirme Yaklaşımı Çerçevesinde İncelenmesi" başlıklı tez; bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir. Tezde yer alan deneysel çalışma/araştırma tarafımdan yapılmış olup, tüm cümleler, yorumlar bana aittir.
Yukarıda belirtilen hususların doğruluğunu beyan ederim.

Öğrencinin Adı Soyadı: Serap ARSLAN TOMAS
Tarih: 08.06.2020
İmza:

KABUL VE ONAY

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Sosyal Hizmet Anabilim Dalında
Serap ARSLAN TOMAS tarafından hazırlanan
"İş Kazaları Sonrası Psikososyal Hizmet Gereksinimlerinin Güçlendirme Yaklaşımı Çerçevesinde İncelenmesi" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından DOKTORA TEZİ olarak OY BİRLİĞİ ile kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi:……..2020

İmza
Unvanı Adı ve Soyadı
Üniversitesi
Jüri Başkanı

İmza
Unvanı Adı ve Soyadı
Üniversitesi
Raportör

İmza
Unvanı Adı ve Soyadı
Üniversitesi
Üye

İmza
Unvanı Adı ve Soyadı
Üniversitesi
Üye

İmza
Unvanı Adı ve Soyadı
Üniversitesi
Üye

Tez hakkında alınan jüri kararı, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır.

İmza
Prof. Dr. Mehmet AKAN
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

İÇİNDEKİLER

Etik Beyan ii
İçindekiler iv
Önsöz vii
Şekiller x
Çizelgeler xi

1. GİRİŞ 1
1.1. İş Kazası 5
1.2. İş Kazalarında Aktörler 7
1.2.1. Kazaya Uğrayan (Çalışan/İşçi) 9
1.2.2. İşveren 13
1.2.3. Devlet 16
1.3. Türkiye'de İş Kazaları 18
1.3.1. Politika Belgelerinde İş Kazaları 24
1.3.2. Türk Çalışma Hukukunda İş Kazaları 28
1.3.3. Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İş Kazaları 28
1.3.4. Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazaları 31
1.3.5. İş Kazalarında Sağlanan Haklar ve Hizmetler 35
1.4. İş Kazası ve Travma 39
1.4.1. Ruhsal Travma ve Travmatik Olay 39
1.4.2. Travmatik Olayların Sonuçları 43
1.5. Güçlendirme Yaklaşımı Perspektifinden İş Kazaları ve Çalışma Yaşamında Sosyal Hizmet 45
1.6. Araştırmanın Problemi 64
1.7. Araştırmanın Amacı 68
1.8. Araştırmanın Önemi 68
1.9. Tanımlar 69

2. GEREÇ VE YÖNTEM 71
2.1. Araştırmanın Modeli 71
2.2. Çalışma Evreni ve Örneklem 73
2.3. Veri Toplama Araçları: Görüşmeler 78

2.4.Araştırma Süreci 80

3. BULGULAR 85
3.1. İşçi Görüşmeleri 86
3.1.1. İş Kazası Sonrası Destek 87
3.1.2. İş Kazası Sonrası Sorunlar 105
3.1.3. Kazazede Talepleri ve Tavsiyeler 111
3.1.4. İş Kazası Sonrası Adli Süreç 114
3.1.5. Deneyim Kazanma ve Hayata Bakış 118
3.1.6. İş Sağlığı ve Güvenliği 120
3.1.7. İş Kazası Sonrası İşten Atılma 121
3.2. İşveren Görüşmeleri 123
3.2.1. Eleştiriler 123
3.2.2. Talep ve Tavsiyeler 127
3.2.3. Kazazede ve Ailesine Destek 130
3.2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği 133
3.2.5. Güvenlik Önlemleri 134
3.2.6. İşçi Bilgilendirmesi, Eğitimi ve Psikolojik Destek 135
3.2.7. Kazazedelere Yönelik Hizmet ve Yönergeler 137
3.3. Devlet Temsilcisi(Müfettiş) Görüşmeleri 138
3.3.1. Eleştiriler 138
3.3.2. Tavsiye ve Öneriler 145
3.3.3. İşçi, Kazazede ve Yakınlarının Bilgi Düzeyleri 151
3.3.4. İş Kazaları ve Sonrasına Dair Görüşler 154
3.3.5. Kazazedeye Destek (Ekonomik, Adli, Sağlık) 156
3.4. Sendika Çalışanları Görüşmeleri 158
3.4.1. İşçi ya da Kazazede ve Ailesine Destek 158
3.4.2. Öneri ve tavsiyeler 160
3.4.3. Eleştiriler 161
3.4.4. İş Sağlığı ve Güvenliği (Eğitim Boyutu) 162

4. TARTIŞMA 163
5. SONUÇ VE ÖNERİLER 170
ÖZET 193

SUMMARY 194
KAYNAKLAR 195
EKLER 204
Ek-1. Devlet Temsilcisi İçin Yarı Yapılandırılmış Görüşme Yönergesi 204
Ek-2. İşveren Temsilcisi İçin Yarı Yapılandırılmış Görüşme Yönergesi 206
Ek-3. İş Kazası Geçiren Kişi İçin Yarı Yapılandırılmış Görüşme Yönergesi 208
Ek-4. Konfederasyon/Sendika Temsilcileri İle Görüşme 210
Ek-5. Etik Kurul Onayı 211

ÖZGEÇMİŞ 213

ÖNSÖZ

Bu araştırmada; sosyal hizmetin güçlendirme yaklaşımı çerçevesinde iş kazalarında psikososyal hizmet gereksinimlerini; işçi, işveren ve devlet boyutlarıyla ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırmada bir durum analizi yapılarak sorunlar ortaya konulmuş ve geliştirilmesi gereken hizmetler konusunda önerilerde bulunulmuştur.

Bu çalışmanın hazırlanması sürecinde bana yardımcı olan, değerli fikirleri ile beni destekleyen, yönlendiren, yolumu aydınlatan, bitmek bilmeyen sorularıma ve sorunlarıma karşı bir kere bile kayıtsız kalmadan hep çözmeye çalışan, akademik vizyonu ile hep en iyiye araştırmayı götüren, tezin adında bulunan psikososyal desteği her türlü bana sağlamış olan canım danışmanım Sayın Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN ÇİFÇİ'ye ne kadar teşekkür etsem azdır.

Tez sürecinde izleme komitemde bulunan çalışmamı zenginleştiren, deneyimi ile, düşündüren soruları ile, bilim ve ilim insanı bakış açısı ile bana doğru cevapları buldurtan, emeklerini çalışmamdan esirgemeyen sevgili hocam Prof.Dr.Veli DUYAN'a, büyük bir özenle tezimi inceleyen ve fikirlerinden fazlasıyla yararlanmış olduğum, pozitif bakış açısıyla hep beni olumluya yönlendiren sevgili hocam Prof.Dr.Tarık TUNCAY'a bu teze vermis oldukları emek için çok teşekkür ederim. Tüm yoğunluğuna rağmen büyük bir özenle tezimi inceleyen, fikirlerinden fazlasıyla yararlanmış olduğum sevgili hocam Prof.Dr. Emine ÖZMETE'ye, jürime katılmayı kabul eden ve katkılarıyla bakış açımı geliştiren sevgilimi hocam Prof.Dr. İshak AYDEMİR'e bu teze vermiş oldukları emek için çok teşekkür ederim.

Bununla birlikte beni evlerine, yaşamlarına kabul eden, zamanlarını ayıran, büyük bir içtenlikle bana güvenerek deneyimlerini paylaşan iş kazası geçirmiş olan kişilere, çok büyük iş yoğunluklarının arasından benimle görüşmeyi kabul eden işverenlere, tüm bürokratik engellere ragmen kendi fikirlerini, düşüncelerini hizmetlerin daha iyi bir şekilde gelişmesine katkı vermek bilinci ile paylaşmaktan çekinmeyen değerli devlet temsilcilerine teşekkürü bir borç bilirim.

Bu araştırmada çalışma hayatının duayenlerinden olan, çalışmamı çok yönlü bakış açısı ile geliştiren, veri toplama sürecimde desteğini esirgemeyen Sayın Dr. Osman YILDIZ'a teşekkürü bir borç bilirim.

Bu çalışmada mensubu olmaktan gurur duyduğum Türk Kızılay ailemede çok büyük bir teşekkür etmek isterim. Tezimi en iyi şekilde yapacağıma inançlarını her seferinde dile getirerek beni motive eden mesai arkadaşlarım Ebru UZ'a, Eslem KÖSEBALBAN'a, Seher KUŞ'a, Cansu OKMAN'a, Kızılay Akademi Başkanlığının değerli çalışanlarına ve yöneticilerine sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Benim kendi sınırlarımı öğrenmeme neden olan bu süreçte hep yanımda olan, motivasyonumun düştüğü anda elimden tutup kaldıran, destekleyici tutumlar ile beni motive eden canım arkadaşlarım Sibel ELDEMİR, Rezzan KATILMIŞ, Mehtap BAYKAL ve Ece YILMAZTÜRK'e gönülden teşekkürlerimi sunarım.

Mesleki hayatımda birlikte yol aldığım, onlardan çok şey öğrendiğim, kafama takılan her soruda içlerinden birisinden mutlaka bir cevap bulduğum, mesleki süpervizyonları dışında benim çok uzun yıllardır arkadaşım olan, benim stresli anlarımda hep yanımda olan, destekleyen canım meslektaşlarım ve arkadaşlarım Eylen ŞAVUR'a, İrem TUFAN'a, Meltem KILIÇ'a, Mine AKDOĞAN'a, Hülya GÜMÜŞ'e ve Meralhan BOĞAZ'a içten teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmanın her aşamasında mesleki bilgisini, becerisini ve manevi desteğini benden esirgemeyen, tezim için bıkmadan benimle çalışan, araştırmada tökezlediğimi düşündüğüm anda kaynaklarla bana yol gösteren, hem doktora sürecinde hem de tez aşamasında bana önemli katkılar sunan sevgili meslektaşım, arkadaşım Dr. Çiğdem ADEMHAN TUNAÇ çok teşekkür ederim.

Varlıkları ile hep güçlü olduğum, beni destekleyen tutumları, bana her zaman güvendiklerini belli eden davranışları, onların kızı olmaktan hep gurur duyduğum canım annem ve meslektaşım Sosyal Hizmet Uzmanı Nurten ARSLAN'a ve kıymetli babam Alp ARSLAN'a, birlikte büyüdüğüm, desteğini hep hissettiğim, yaslanıcak dalım, akademik hayatı anlamamı sağlayan, araştırma sürecinde tezimi defalarca

okuyan ve bakış açısından çok şey öğrendiğim, örnek aldığım akademisyen, arkadaşım, dostum, sırdaşım canım ağabeyim Doç.Dr. Korhan ARSLAN'a, bana hep güç veren ve yaptığım her işte cesaretlendiren ağabeyimin sevgili eşi Alev ARSLAN'a ve biricik yiğenim, prensim Kaan ARSLAN'a yanımda oldukları için çok teşekkür ederim. Tezime yeterince özen göstermemi kolaylaştıran, yeterli zaman ayıramadığım bütün diğer işlerde beni destekleyen, motive eden, yanımda olan sevgili annem Müfide TOMAS'a, ablam Özge TOMAS YÜKSEL'e, pırıl pırıl zekası ile beni gururlandıran yiğenim Müfide İmer YÜKSEL'e, hayatımdaki desteğini hiçbir zaman unutmayacağım ve duruşu ile örnek aldığım devlet adamı merhum babam Süleyman TOMAS'a teşekkür ederim. Doktora sürecimde o olmasaydı ne yapardım diye sürekli düşündüğüm, kızlarımı aile dışında tek emanet edebileceğim kişi, beni evimle ilgili süreçlerde sürekli destekleyen sevgili Mukkaddes YİĞİT (nam-ı diğer Fadime abla)'e de teşekkür ederim.

Bana olan güvenini her zaman hissettiğim, yanımda hep dimdik ayakda duran, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki profesyonelliğini, mesleki bilgisini, araştırmacı kabileyetini, alandaki deneyimini hep benimle paylaşan, araştırmamı bir felsefeye oturtan, süreç boyunca beni daima teşvik eden, bunaldığımda fikir veren, araştırmamın fikir babası olan çok değerli eşim Yüksek Çevre Mühendis Kadir TOMAS'a minnettarım. Hem doktora ders sürecimde hemde tez sürecimde minicik akılları ve yürekleri ile benim çalışmam gerektiğini anlayıp bana bu imkanı sunan, gözlerine baktığımda tez sürecimdeki tüm stresimi bana unutturan, kalbimin iki yarısı canım kızlarım Selin Türkan TOMAS'a ve Cemre Güneş TOMAS'a çok teşekkür ederim. İyiki benim kızlarım olmuşsunuz….

ŞEKİLLER

Şekil 1.1. Sosyal Hizmetler Uygulamasında Teorik Yönelimler 4

Şekil 1.2. İş Kazasının Görünür/Görünmeyen Maliyetleri 7

Şekil 1.3. En Çok Ölüm Yaşanan İllerde Ölüm Hızları, 2017 23

Şekil 1.4. Araştırma Probleminin Kurgusu 67

Şekil 1.5. Ana Tema ve Alt Tema Kurgusu 85

Şekil 1.6. Üretilen Kodun Dağılımı 86

Şekil 1.7. Psikososyal Gereksinimler 171

Şekil 1.8. Çalışma Yaşamında Sosyal Hizmet Uygulama Alanı Yapı Önerisi 185

Şekil 1.9. Öneri Yapı İçindeki Fonksiyonlar 187

Şekil 1.10. İş Kazası Sonrası Psikososyal Destek Sistemi Döngüsü 188

ÇİZELGELER

Çizelge 1.1.	2013-2017 Dönemi İçin İş Kazası	6
Çizelge 1.2.	Türkiye Sosyal Güvenlik Kapsamı	20
Çizelge 1.3.	Türkiye'de İş Kazası Oranları	20
Çizelge 1.4.	İş Kazası Sıklık ve Ağırlık Hızları	21
Çizelge 1.5.	SGK verilerine göre Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları	22
Çizelge 1.6.	İşkoluna Göre 2017 Yılı İş Kazası Sayıları	22
Çizelge 1.7.	İş Kazası Sonucu Ölen İşçilerin İllere Göre Dağılımı	23
Çizelge 1.8.	2006-2008 Yılı Eylem Planı	25
Çizelge 1.9.	2009-2013 Yılı Eylem Planı	26
Çizelge 1.10.	2014-2018 Yılı Eylem Planı	27
Çizelge 1.11.	İşyerinde Refah ve Verimliliği Artırma Programlarında Sosyal Hizmet Uzmanlarının Görevleri, İşlevleri ve Uygulama Düzeyleri	60
Çizelge 2.1.	Araştırmaya Katılan Çalışan/İşçi Bilgileri	76
Çizelge 2.2.	Araştırmaya Katılan İşverenlerin Bilgileri	77
Çizelge 2.3.	Araştırmaya Katılan Devlet Temsilcileri Bilgileri	78
Çizelge 2.4.	Araştırmadaki Soru Türleri	80
Çizelge 2.5.	Tematik Analiz Aşamaları	83

1. GİRİŞ

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş kazasını "belirli bir zarar ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen, önceden planlanmayan bir olay" şeklinde tanımlamıştır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ise iş kazasını şöyle tanımlamaktadır: "Önceden planlanmamış ve çoğu zaman, kişisel yaralanmalara, teçhizatın zarar görmesine, üretimin bir süre durmasına yol açan olaydır." Endüstrileşmiş toplumlarda her sene binlerce iş kazası olmaktadır. Bu iş kazaları sonrasında bazı çalışanların hayatlarına mal olmakta ya da sakatlanma ile sonuçlanmaktadır. Bazı çalışanlar için ise sadece hafif yaralanma şeklinde sonuçlanabilmektedir. Kişiler ve toplumlar yoğun olarak, iş kazalarının maddi ve manevi açıdan oldukça ağır sonuçları ile karşı karşıya kalabilmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sayılarına göre dünya genelinde her yıl 270.000.000 iş kazasında yaklaşık 2.200.000 kişi hayatını kaybetmekte; bu rakamlara paralel olarak da her gün ortalama 6000 insan iş kazası sebebiyle yaşamını yitirmektedir (TMMOB, 2011). Ülkemizde ise, her yedi dakikada bir iş kazası meydana gelmekte, her on saatte bir işçi ölmekte ve her beş saatte ise bir çalışan sürekli iş göremez şekilde engelli durumuna düşmektedir. Bunula birlikte Türkiye'de kayıt dışı çalışmanın yaygın olması ve bu alanda tutulan kayıtların yetersizliği nedeniyle gerçek sayıların daha fazla olduğu öngörülmektedir (TMMOB, 2011).

Ülkemizde her gün ortalama 173 iş kazası olmakta, bu kazalarda en az 5 insan hayatını kaybetmektedir. Avrupa sıralamasına baktığımızda Türkiye, 100 bin çalışan başına ölümlü iş kazasında birinci, dünya genelinde ise üçüncü sırada yer almaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre de ülkemiz dünyada, çalışan ölümlerin de El Salvador ve Cezayir'in arkasından üçüncü sırada yer almaktadır (Madencilik Haberleri, 2014).

İş kazaları; işçilere, kurumlara ve devletlere ekonomik anlamda ciddi zararlar vermekte, ayrıca devletlerin gelişmesini negatif yönde etkilemekte veya

engellemektedir. İş kazasının sonuçları insanın hayatında çok ciddi sıkıntılara hatta ölümlere yol açmaktadır. Bu süreçten sonra iş kazası geçirmiş olan kişi eski hayatına geri dönememekte ve sağlığına kavuşması söz konusu olamamaktadır. (Ofluoğlu ve Uysal, 2000). Tüm bu zorluklara ek olarak ekonomik, sosyal, psikolojik ve fiziksel yönden kişiyi, ailesini ve toplumu ilgilendiren birçok problemin oluşmasına neden olmaktadır.

İş kazaları, kişinin ruh sağlığını etkilemesi nedeni ile travmatik yaşam olayları içinde yer almaktadır. Bireyin yaşamsal bütünlüğünü zedeleyen olaylara veya durumlara travmatik yaşam olayı denilmektedir. Tanımda yer alan yaşamsal bütünlükten kasıt bireyin bedenen ve ruhen sağlıklı bir şekilde birlikteliğidir (Köroğlu,2015). İş kazası sonucunda kişinin yanı sıra ailesi ve yakınlarının ruh sağlığı da etkilenebilmekte/ bozulabilmektedir.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından yapılan iş sağlığı tanımında da; "İş hayatında çalışanların fiziksel, ruhsal ve toplumsal refahlarını en üst dereceye yükseltmek, çalışanların sağlıklarında iş koşulları nedeni ile bozulmaları önlemek, çalışanları sağlığa aykırı etmenlerden korumak, her çalışanı, kendi iş çevresinde bedensel ve psikolojik koşullarına uygun işe yerleştirmek ve orada muhafaza etmek" olarak ifade edilmektedir. Tanımdan da anlaşılacağı gibi, çalışma hayatındaki kişilerin fiziksel, ruhsal ve toplumsal refahlarını en üst dereceye yükseltebilmek amaçlanmaktadır (Piyal, 2013).

Bu noktadan hareketle işçi sağlığı ve iş güvenliği kapsamında ana hedef travmatik bir olay olarak adlandırabileceğimiz iş kazalarını önleyerek bireylerin sağlıklı bir hayat sürmesi için uygun ortamı sağlamak, iş kazası olmuş ise de bunun sonucun da ortaya çıkan etkileri konusunda kişi, grup ve toplumları güçlendirerek, olumsuz etkilerini en az düzeye indirmek olmalıdır. Bu nedenlerle yapılacak çalışmalar insanların sağlığını ve güvenliğini koruma altına almak ve kişi, grup ve toplumların güçlendirilmesini sağlamak amacıyla ele alınmalı, uygulanmalı ve geliştirilmelidir (TMMOB, 2011).

Güçlendirme süreci, kişilerin yaşamlarını olumsuz etkileyen, sosyal güçlerin tanınması gibi durumları öne çıkartmakta, toplum arasında eşitlik kurma amacının olması gerektiğini ifade etmektedir. (Tuncay ve Erbay, 2006)

Güçlendirme yaklaşımı, eleştirisel düşünme, kendi haklarını savunma, baskıcı uygulamalara karşı güçlü olma gibi nitelikleri kazandırmayı amaçlamaktadır. Amaç, kendi ayakları üzerinde durabilen bireylere destek olmaktadır. Bu süreçte sosyal hizmet uzmanları ise, sürecin güçlü yönlerini öne çıkartan ve müracaatçıyı destekleyen profesyonel kişilerdir. Sosyal hizmet uzmanlarının amacı, müracaatçıların sorumluluk almalarını sağlamak bu süreçte onlara yol göstermektir.

Sosyal hizmet uzmanları güçlendirme yaklaşımına göre ekosistem ve güçler perspektifini temel alır. Böylece sosyal hizmet uzmanı, müracaatçının güçlerini ve kaynaklarını araştırır ve ihtiyaçlarını tanımlar.

Güçler perspektifinin ilkeleri aşağıdaki gibi sıralanabilir: (Saleeby, 1997)

- Müracaatçının güçlü tarafları ortaya çıkartılmalıdır.
- Müracaatçının motivasyonunun, güçlü yanlarının iyileştirilmesine dayanmadığı bilinmelidir.
- Müracaatçı ile iş birliğini içeren bir ilişki kurulmalıdır.
- Problemlerin çözümlenmesi için yaşanılan çevrenin olanaklarını kullanmak hedeflenmeli.
- Müracaatçının pasif bir kişi olduğu düşüncesinden uzaklaşılmalıdır.

Sosyal hizmetlere yön veren yaklaşımlar aşağıdaki şekilde sınıflandırılmıştır: (Healy, 2005)



Şekil 1.1. Sosyal Hizmetler Uygulamasında Teorik Yönelimler

Sosyal hizmet uzmanları için başarılı bir güçlendirmenin öğeleri aşağıdaki gibidir (Sheafor ve Herjsi, 2003):

- Sosyal politika uzmanı, kişileri değiştirilebileceklerine ve arzu edilen sosyal ve politik değişimi yaratabileceklerine inanmalıdır.
- Müracaatçının kendi yaşamı ve içinde bulunduğu durum hakkında tek bilgi sahibi kişi olduğunu sosyal hizmet uzmanı kabul etmelidir.
- Sosyal hizmet uzmanı, özgüven ve özsaygı geliştirmesi için müracaatçıya yardım etmelidir.
- Sosyal hizmet uzmanı, karar alma yönünde destekleyerek ve buna izin vererek müracaatçının kişisel gücü yaşamasına olanak vermelidir.
- Sosyal hizmet uzmanı, yaşadığı güçsüzlük duygusuna katkıda bulunan faktörleri anlaması için müracaatçıya yardım etmelidir.
- Sosyal hizmet uzmanı, kendisine etki edecek insanları, organizasyonları ve sistemleri anlamasına yardım edecek öğrenme fırsatlarını araştırması için müracaatçıyı cesaretlendirmelidir.
- Sosyal hizmet uzmanı, kendi durumunu düzeltmek için kullanabileceği potansiyel güç kaynaklarını belirlemesi için müracaatçıya yardım etmelidir.
- Sosyal hizmet uzmanı, müracaatçı yardımsız olmadığını ve güce sahip olduğunu hissettiğinde; arzu edilen değişime ulaşmak için var olan gücü planlı ve disiplinli bir şekilde kullanma yönünde onu desteklemelidir.

- Sosyal hizmet uzmanı, güçlendirmenin her türlü ortamda tüm müracaatçılar için kullanılabilir olduğunu bilmelidir.

Güçlendirme yaklaşımı, başarıya ulaşma hedefi doğrultusunda sosyal hizmette olmazsa olmaz noktadadır. Güçlendirme yaklaşımını temel almayan sosyal hizmet uygulaması, müracaatçıları edilgen bir konuma geçmekten öte geçemeyecektir. Bu yaklaşımın araştırmanın metodolojisine katkısı özellikle sorun alanını ilgilendiren tüm aktörlerin (çalışan/işçi, işveren ve devlet) araştırma kapsamına alınmasına yol göstermiştir. Sorunların çözümünde bu üç aktörün görevleri bulunmakta olup, iş kazaları sonrasında çalışan, işveren ve devlet boyutunda güçlendiren ve güçsüzleştiren unsurların tespit edilerek psikososyal hizmet gereksiniminin ortaya konulmaya çalışılmasını sağlamıştır.

1.1. İş Kazası

Günümüz dünyasında çalışma yaşamında maruz kalınan riskler sonucunda ortaya çıkan ölümler, savaşlarda meydana gelen ölümlere göre daha fazla olduğu söylenebilmektedir. Türkiye ve Avrupa Birliğinde iş kazalarına ilişkin verilerin karşılaştırıldığı 2017 yılına ait bir çalışmada, her yıl 313 milyon iş kazası yaşandığı ifade edilmiştir. İş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle 2,7 milyonun üzerinde insanın yaşamını yitirdiği, dünya üzerinde her gün 1000 çalışanın iş kazası sonucu vefat ettiği ve kazaların günde 860 bin kişiyi etkilediği ve yaklaşık 1,25 trilyon dolar maliyete yol açtığı ifade edilmektedir (Öçal ve Çiçek, 2017).

2013-2017 dönemi için iş kazası sıklığı tablo1.1 de gösterilmektedir. 2013 verileri öncesinde Sosyal Güvenlik Kurumu'nun veri yönetimi ve yayınlama yöntemi farklı olması sebebiyle 2012 yılı öncesi, tabloda yer almamaktadır. İş kazası geçiren kişi sayısında yıllar içinde düşüş sağlanması beklenirken 2013 yılında 191.389 olan sayı 2017 yılında 359.653 kişiye çıkmıştır. Genel olarak iş kazasından sonra ölüm oranlarında azalma, genel durumda yıldan yıla iyileşme beklenirken; aksine bir ivme olduğu, iyileşme bir yana bozulma olduğu görülmektedir.

Çizelge 1.1. 2013-2017 Dönemi İçin İş Kazası

YIL	2013	2014	2015	2016	2017
İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı	191,389	221,366	241,547	286,068	359,653
Sürekli İş göremezlik Aylığı Bağlanan Kişi Sayısı	1.660	1.421	3.433	4.447	3.987
Ölüm Vaka Sayısı	1,36	1,626	1,252	1,405	1,633

(Kaynak: 2013-2017 arası SGK istatistikleri)

Bu kapsamda gerek dünyada gerek ülkemizde çok sayıda insanın yaşamını yitirmesine veya engelli/çalışamayacak duruma gelmesine neden olan iş kazalarının, çalışma hayatına dair en önemli sorunlardan biri olduğu söylenebilir.

Türkçe 'de "kaza" sözcüğü can veya mal kaybına neden olan kötü olay olarak tanımlanmakta (Türk Dil Kurumu) ve genel olarak herhangi bir kasıt söz konusu olmaksızın meydana gelen, beklenmedik ve istenmeyen sonuçlar doğuran olayları ifade etmek için kullanılmaktadır.

İş kazası ise Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından "önceden planlanmamış, bilinmeyen ve kontrol altına alınmamış olan, etrafa zarar verecek nitelikteki olaylar" şeklinde tanımlanmaktadır. WHO'ya göre iş kazası ise "önceden planlanmamış, çoğu kişisel yaralanmalara, makinelerin ve araç gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olaydır (ILO 2019).

Ülkemizde iş kazası sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kanunlarda yer almaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda iş kazası "işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay" olarak tanımlanırken, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda özetle "sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada, görevi sebebiyle çalışma yeri dışında bulunduğu dönemde veya işveren tarafından sağlanan bir araçla işe gidiş geliş sırasında gerçekleşen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olay" olarak tanımlanmaktadır.

1.2. İş Kazalarında Aktörler

İş sağlığı ve güvenliği psikoloji, tıp, sosyoloji, hukuk, mühendislik gibi çeşitli teknik bilim dallarından yararlanmaktadır (Işık, 2007). Tıp, psikoloji, hukuk gibi bilimler genellikle tedavi edici ya da düzeltici (onarıcı) iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ağırlık vermişken; teknik ve mühendislik bilimleri açısından önleyici iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri daha çok önem arz eder (Yılmaz, 2009). İş kazaları sonrasında yapılan faaliyetler tedavi edici ya da düzeltici(onarıcı) iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri olarak ifade edil. İş kazası, çalışanın iradesi ya da suç sayılır bir hatası olmaksızın iş göremezlik ya da vefatla sonuçlanan geçici ya da sürekli bir hastalık durumu olarak açıklanmaktadır (ILO, 1998). İş kazaları, ürünü meydana getirme sürecini ve bunu meydana getiren "çalışan/işçi/sigortalı kişi" nin yaşamını ve sağlığını direkt etkilemekte; ayrıca çalışanın ailesi, yakın çevresi, işveren ve devlet için de zarar verici etkiye neden olmaktadır. Bu nedenle iş kazaları ülkemizin önemli problemlerden birini oluşturmaktadır (Uçak, 2009).

Aşağıdaki şekil 1.2' de iş kazası maliyetleri ile ilgili görünür ve görünmeyen maliyetleri bulunmaktadır (Diego,1986).



Şekil 1.2. İş Kazasının Görünür/Görünmeyen Maliyetleri

Hazırlanan istatistiklerde görülmektedir ki her yıl binlerce çalışan iş kazaları nedeni ile doğrudan ya da dolaylı birçok kayıp yaşamakta ya da yaşamını yitirmektedir. Bu durumdan dolayı çalışanlar psikolojik, sosyal ve ekonomik kayıplar yaşarken bir yandan da üretimde verimlilik düşmekte ve bu durumdan işverenlerde etkilenmektedir (Unsar ve Sut, 2009).

Bazı araştırmacılar, iş kazalarının etkilerini buz dağına benzetmektedirler. Buz dağının su üzerinde kalan kısmında görünür/direkt/doğrudan maliyetler/etkiler, buz dağının su altında kalan yani görünmeyen büyük kısmında ise görünmeyen/indirekt/dolaylı maliyetler/etkiler söz konusudur. Ancak özellikle görünmeyen/indirekt/dolaylı maliyetlerin/etkilerin zaman içinde meydana çıkması nedeni ile ölçülebilmesi çok zor olmaktadır (Bütüner ve Uzun, 2010).

Yapılan bir araştırmada iş kazaları nedeni ile ortaya çıkan maliyetlere bakıldığında, para ile net olarak ölçülemeyen dolaylı maliyetlerin, para ile nispeten sağlıklı ölçülebilen doğrudan maliyetlerden 4-10 kat daha fazla olduğu ifade edilmektedir (Balcı, Taçkın, Balcı ve Yerden, 2013).

Sosyal sorun kapsamında ele alınan bir konu olan iş kazaları, kişinin vefat etmesi ya da sürekli veya geçici iş göremez durumuna gelmesi ile ekonomik ve sosyal anlamda kayıpların doğmasına neden olmaktadır (Tan, 2019). İş kazaları sonrasında görünür maliyetler olarak sağlık giderleri, sigortalının ödenen sigorta giderleri ve tazminatları sayılabilir. Görünmeyen maliyetleri/etkileri olarak sınıflandırıldığında; işgünü ve işgücü kaybı, mahkeme masrafları, iş kazası geçirmeyen iş arkadaşlarına yönelik fazla çalışma yaptırılması, taşınmaz, makina, malzeme, imalat veya üründeki hasarın bedeli, iş kazası sonrası iş yerlerinin denetimi nedeni ile oluşan maliyetler, verimin iş yerinde düşmesi, iş arkadaşlarının moral bozukluğu, yeni işe alınan kişinin sürece dahil olmasında ortaya çıkan maliyetlerin ön plana çıktığı görülmektedir (Biçer, 2007; Demir, 2009).

İş kazaları sonrasında ortaya çıkan etkinin çalışan, işveren ve devlete yönelik olması nedeniyle toplumun tüm kesimlerini ilgilendirdiği bildirilmektedir (Songur ve Songur, 2018). Özellikle bu etkilerin nedenlerinin doğru şekilde ortaya konularak farkındalık yaratılması ve bunun da önleme kültürüne etki etmesinin sağlanması büyük önem taşımaktadır. Bundan sonraki bölümde bu çok boyutlu sonuçları ilgilendiren aktörlerin (çalışan, işveren ve devlet) iş kazası sonrası süreci içindeki yerleri incelenecektir.

1.2.1. Kazaya Uğrayan (Çalışan/İşçi)

İş kazası geçirmiş olan kişi ve ailesi bu süreçten en çok etkilenenlerdir. İş kazası sonrasında işçi bedenen ve ruhen kayıplar yaşayabilmekte ya da hayatını kaybedebilmektedir. İşçinin sürekli iş göremez duruma düşmesi kişi ve ailesi için tıbbi, psikolojik, sosyal ve ekonomik bazı sorunlara yol açmaktadır.

İş kazası sonucunda sağlığını kaybetmiş olan kişi tıbbi açıdan bakıma ihtiyaç duymaktadır. Kişinin sürekli iş göremez duruma düşmesine sebep olan iş kazası, bedenin normal fonksiyonlarını yerine getirememesine neden olmaktadır. Çalışan, çalışma gücünü kısmen veya tamamen kaybedebilir, bu da fiziksel zorlukları beraberinde getirir. Aynı zamanda bu durum çalışanın öncelikli olarak sağlık giderleri olmak üzere pek çok giderinde artışa neden olur (Bütüner ve Uzun, 2010). Kaza geçirmiş bireyin tıbbi açıdan sürekli bakım altında olması gerekebilir. Bunun yanında çalışan, tıbbi rehabilitasyon ihtiyacının olması, evde bakım altına alınması, hastane ile evi arasında gelip gitme durumunda olması, tıbbi bakım sürecinde bedenen duyulan acının baş edilemeyecek düzeylere ulaşması vb. sorunlarla karşılaşabilmektedir.

İş kazası geçirmiş olan kişi, çalışamaması nedeni ile önceki maaşından daha düşük olarak iş göremezlik maaşı alması neticesinde ekonomik olarak bir kayıp yaşamaktadır. Özel bakım alması gerekiyor ise bu bakımdan kaynaklanan maliyetler gündeme gelmektedir (Koç ve Akbıyık, 2011).

İş kazası geçirmiş olan kişi psikolojik olarak; iş kazasının sonucunda özellikle beden bütünlüğünde bozulmanın meydana gelmiş olması ve bu nedenle yaşantısında kısıtlamaların oluşması nedeni ile ruh sağlığı açısından sıkıntılar yaşar. Stres ve kaygı düzeyinin fazla olması, kendisi gibi ailesi ve arkadaş çevresini de olumsuz etkiler (Bütüner ve Uzun, 2010:1-33). Travmatik olay olarak tanımlanan iş kazalarını kişisel ya da sosyal, tekil veya çoğul ya da sürekli durumların meydana getirdiği süreçler olarak sınıflamanın da mümkün olduğu bildirilmektedir (Aker, 2012). İş kazaları da bu tanıma uygun olarak ruhsal açıdan insanı örseleme riski yüksek olan olaylardır. Bu nedenle iş kazalarından sonra yaşanılan fiziksel, psikolojik ve davranışsal travmatik tepkilerle kişilerin baş etmeleri ve mümkün olduğu kadar iş kazası öncesi yaşamlarına dönebilmeleri için uygulanacak müdahaleler içinde hem psikolojik hem de sosyal destek mekanizmalarının yer alması önem arz etmektedir. Çalışanın iş kazası sonrası engelli durumuna düşmesi, toplumdan dışlanacağı düşüncesini beraberinde getirmekte ve çalışanı psikolojik olarak olumsuz etkilemektedir (Doğru, 2010). İş kazası sonucunda yaşanan işsizliğin kişide statü kaybı oluşturması söz konusu olmakta, arkadaş çevresinde azalmalar meydana gelmekte ve ailesine külfet olduğu düşüncesi taşıması nedeni ile ölçülemeyen durumlar oluşmakta, olayın psikolojik etkisi artmaktadır (Kılkış, 2014).

Konuyla ilgili olarak; Dong ve arkadaşları (2015) tarafından iş kazası geçirmiş inşaat çalışanlarının uzun dönem psikolojik etkileri üzerinde yapılan bir araştırmada, depresyon, duygusal problemler ve doktor tarafından teşhis edilen psikolojik süreçlerin yüzdesinin 6 ila 17 arasında olduğu ortaya konmuştur. Aynı çalışmada bu durumun sebebinin, iş kazasının travmatik bir olay olması ve bunu yaşamış olan çalışanlarda post travmatik stres bozukluğu veya majör depresyon görülmesinin olduğu ifade edilmiştir. Bunun yanında konu ile ilgili alanda yapılan araştırmaların azlığı da yine aynı makalede vurgulanmıştır.

Chin ve ark. (2016) Tayvan'da iş kazası geçirmiş olan kişilerin travma yaşama süreçleri ile ilgili yapmış oldukları araştırmada ise iki ölçüm uygulamışlardır. Bunlardan ilki kazayı geçirdikten sonra 3 ay ila 12 ay arasında yapılan bir ölçme olarak bildirilirken; ikinci ölçümün ise 6 yıl sonra yapıldığı bildirilmiştir. İlk kısım için

toplamda 2308 kişiye ulaşılmış iken 6 yıl sonra yapılan değerlendirmede, önceden ulaşılmış olan kişilere ulaşmada zorluklar yaşanmış ve sayı 570'e düşmüştür. İlk ölçümde psikiyatrik rahatsızlık düzeyinin %5,1 ile %6,8 arasında olduğu, 6 yıl sonra yapılan ölçümde ise bu düzeyin toplamda %26 olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar psikiyatrik rahatsızlığın iş kazası sonrasında da devam ettiği yönünde bir düşünce oluşturmaktadır. Genel olarak iş kazası sonucu ölüm oranlarında azalma, genel durumda yıldan yıla iyileşme beklenirken; aksine bir ivme olduğu, iyileşme bir yana bozulma olduğu görülmektedir. Araştırmada çıkan bulgular arasında bu kişilerin istihdam edilme olanaklarının da etkilendiği tespit edilmiştir. Psikiyatrik rahatsızlıkların devam ediyor olmasının kalitesiz yaşam koşullarının oluşmasına ve sosyo-ekonomik statüde de kayıplara neden olduğu bulgular arasında yer almıştır. Yapılan çalışmada post travmatik stres bozukluğunun zaman içinde düzelmediği ve sürekli hale geldiği tespit edilmiştir. Bu duruma yol açan etmenler ise, ekonomik zorluklar yaşanması ile birlikte iş kaybı, düşük gelir ve düşük yaşam kalitesi ve bundan kaynaklanan zor koşullar olarak belirtilmektedir Yine aynı çalışmada psikiyatrik rahatsızlıkların fazla olmasının nedenleri; iş kazası sonrası süreçte önemli olumsuz yaşamsal olayların yaşanması, bakım gerektiren aile üyesi/leri, daha uzun hastanede kalma, yaralanmadan etkilenen fiziksel görünüm ve mevcut işsizlik olarak tespit edilmiştir. Araştırmada öneri olarak gelecekte psikiyatrik rahatsızlıkları en aza indirmek için strateji geliştirmenin gerekliliğine vurgu yapılmıştır.

İş kazası geçiren kişi, engelli durumuna düşmesi nedeni ile iş göremez hale gelmekte ve ekonomik açıdan güçlükler yaşamaktadır. Çalışanın hayatını kaybetmesi durumunda bunun sonuçlarını ölçmek imkansızdır. Oluşan maluliyetin veya vefatın maddi veya manevi karşılığını ifade eden bir bedel belirlenmesi çok zor olmaktadır. Bu kapsamda en büyük bedeli iş kazası sonucunda çalışan ödemektedir. Ailesi de ekonomik kayıplardan etkilenir ve çalışan tarafından sağlanan sosyal güvenlikten iş kazası nedeni ile mahrum kalır. Bu durum da ailenin maddi durumunun kötüleşmesine neden olur (Bütüner ve Uzun, 2010:1-33). Çalışanda bir uzuv kaybının ya da benzer bir kaybın olması sonucunda yeni bir işin bulunması zorlaşır, hatta iş bulamamasına bile neden olabilir. İş yaşantısının kesintiye uğraması nedeni ile işinde yükselme imkânı bulamaması ve bu nedenle de iyi bir gelire sahip olamamasına neden olur.

Çalışabilmesi mümkün ise beden fonksiyonlarını tam manası ile yerine getirememesi nedeni ile kendi mesleği dışında bir işte çalışması ve hatta daha önceki ücretinden daha düşük bir ücretle çalışması söz konusu olabilmektedir. Çalışanın engelli duruma düşmesi ile iş görmezlik ücreti ya da aylık alması mümkün olabilecekse de bu durum işçinin kaybolan uzvunu telafi etmeyeceği gibi, psikolojik sıkıntısını da bitirmeyecektir. Çalışanın ekonomik açıdan kötü duruma düşmesi bakmakla yükümlü olduğu çocukları için de sıkıntılı süreçlerin yaşanmasına neden olmaktadır. İş kazası sonucunda kişinin tedavi sürecinin zorluğu ve zor yaşam koşulları nedeni ile çocuklar da eğitimlerini yarıda bırakarak erken yaşta çocuk işçi olarak çalışmak durumunda kalabilmekte, ayrıca suç ortamlarına itilebilmektedir (Türkoğlu, 2006).

İş kazası sonucunda engelli durumuna düşüp işini kaybedebilmektedir. İşçinin hayatını kaybetmesi durumunda ise aile de bu süreçten çok olumsuz etkilenmektedir. Eve para getiren kişinin kaybı ile maddi zorluklar yaşamakta ve bilmediği bir adalet arama sürecinin içine girmektedir. Bu nedenle bu süreç sadece işçiyi değil ailesinde ve çevresinde bulunan kişileri de muhtaç duruma düşürüp zarar verebilmektedir (Erol, 2015).

Ailenin ekonomik olarak etkilenmesinin nedenlerinden biri de iş kazası geçiren kişinin ailede çalışan tek kişi olması ve iş kazası sonucunda gerçekleşen kaybın fazla olması nedeni ile eski mesleğini yapacak durumda olmamasıdır (Orhan, 2019).

İş kazası geçiren kişi sosyal anlamda da ailesi, arkadaşları, yakın çevresi ve sosyal kurumlar ile ilişki kurmada sorunlar yaşayabilmektedir. Aile içinde üzüntünün yaşanması, kişinin diğer yakın çevresi ile sosyal ilişkilerinin bozulması, toplumdan soyutlanma gibi sorunlarla karşı karşıya kalınabilmektedir (Biçer, 2007). Hem maddi kayıplar hem yaşam düzeninde değişiklikler hem de bunlara bağlı olarak aile içi ilişkilerin bozulması gibi nedenlerle bu süreçlerden en fazla aile etkilenmektedir. İş kazasının ölümlü olması durumunda, çocuğun annesiz ya da babasız büyümesinin ileride doğuracağı problemlerin ne olacağını ölçmek mümkün olamamaktadır (Doğru, 2010).

1.2.2. İşveren

İş kazalarının sonuçları işverenler/işletmeler açısından iki bölümde incelenebilir: Bunlardan birincisi para ile tanımlanabilecek somut maliyetleri anlatan doğrudan sonuçlardır. Özellikle işveren tarafından ödenecek olan tazminatlar, cezalar, iş gücü kaybını önlemek için ödenecek ekstra ücretler, zarara uğrayan malzeme ve teçhizatın yeniden alınma bedelleri, ferdi kayıplar ve tıbbi ödemeler bu sonuçlar arasında sayılabilmektedir (Ceylan, 2011). Bu maliyetler, genellikle sigorta kapsamında ödenebilmekte ve para miktarı ile gösterilebilmektedir. Bunlar;

- Tıbbi harcamalar,
- İş kazası nedeni ile vefat eden işçinin yakınlarına veya engelli durumuna düşen işçiye ödenen tazminatlar,
- Dava süreçlerindeki mahkeme giderleri ve avukatlık ücretlerinin olması,
- Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenen iş kazaları primleri, olası iş kazalarına karşı ödenen mali mesuliyet veya risk sigortaları primlerinin toplamıdır (Tan, Bütüner, Uzun, 2010; Balcı, Taçkın, Balcı ve Yerden, 2013).

İkincisi ise dolaylı sonuçlarıdır. Dolaylı sonuçlar; işgücü ve üretim kaybına, siparişlerin vaktinde karşılanamaması sonucunda meydana gelen kayıplara, mahkeme (yargı ve idari soruşturma) giderleri vb. sonuçlar olarak tanımlanabilir (Gülhan, 2008).

Dolaylı maliyetleri yani buzdağının görünmeyen kısmının nelerden oluştuğuna baktığımızda bu maliyetleri de ikiye ayırmaktayız.

1. İşveren kapsamında hesaplanması zor olan potansiyel maliyet:

- Kesintiye uğrayan üretim kaybının maliyeti,
- İş kazası geçirmiş olan kişinin iş arkadaşlarının psikolojik nedenlerden dolayı yaşadığı verim kaybının maliyeti,
- Yeni işe alınan işçilerin süreci öğrenmesi ve uyum sağlaması durumları ile ilgili verim kaybının maliyeti,

- Kaza nedeni ile malzemelerin hasara uğraması sonucu üretimin kesilmesi ile ilgili maliyet,
- Kalite bozukluğunun maliyeti,
- Kaza sonucunda tedavilerin bitmesine müteakip tekrar işe başlayan çalışanın veriminin düşmesinden dolayı oluşan maliyettir.

2. İşveren kapsamında hesaplanabilen potansiyel maliyet:

- İşyerinde kazaya uğramış kişilerin iş yapamadıkları süreler için ödenen ücretlerin maliyeti,
- Çalışılamayan dönem için fazla çalışma yapılması nedeni ile oluşan maliyet,
- Zarara uğrayan ekip ekipman için ödenecek maliyet,
- İş kazası sonucunda ortaya çıkan zorunlu düzenlemeleri yapan çalışanların harcadığı zamanın maliyeti,
- Yeni işçilerin öğrenme süresinin maliyeti,
- Devletin bu konuyu denetiminden sorumlu görevlilerinin (savcı, hâkim, bilirkişiler, müfettiş, polis v.b.) ya da basın yayın kuruluşlarının işverene kaybettirdikleri iş sürelerinin maliyetidir (Tan, Bütüner, Uzun, 2010; Balcı, Taçkın, Balcı ve Yerden, 2013).

İş gücü kaybı kapsamında; çalışanın tekrar çalışamaması ya da çalıştığı süre boyunca iş yerine gelememesi ve ona yardım etmek amacıyla diğer çalışanların çalışmalarına ara vermesi iş gücü kaybına neden olabilmektedir. Kazadan etkilenen diğer kişilerin verimindeki düşüş ve dolaylı/dolaysız olarak moral bozukluğu nedeni ile işi yavaşlatma; üretim kaybı ve siparişin zamanında yetiştirilememesi gibi sorunlar nedeni ile firmanın güven ve prestij kaybetmesi söz konusu olabilmektedir (Demir, 2009).

Hukuki ve idari süreçlerde avukatlık, mahkeme, kaza sonrası teftiş yapılması nedenleri ile belirli giderler meydana gelmektedir. İşverenin iş kazası primine tek başına katlanması, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun rücu yoluyla masrafları işverenden istemesi, çalışanın ve yakınlarının işyeri sahibinden tazminat talep etmesi gibi

durumlar işverenin iş kazası maliyetlerini arttıran durumlar olarak söylenebilir. (Demir, 2009).

Çalıştırdığı çalışanının iş kazası geçirmesi işveren için de travmatik bir süreç olup psikolojik tepkiler vermesine neden olabilir. İşyerindeki diğer çalışanlar da iş kazasından kötü etkilenmektedir. Çalışanları motive olamayabilir ve aynı iş kazası durumuyla karşılaşma ihtimali nedeniyle endişe duyabilirler (Bütüner ve Uzun, 2010). Bu durum işin verimliliğini düşürerek yavaşlamasını sağlayabilmektedir. İş kazası geçiren yetkin çalışanın üretimden uzaklaşması hem o kişinin, hem de işyerinde çalışan diğer kişilerin olumsuz yönde kazadan etkilenmelerine neden olur ve işyerinde verimliliği azaltan unsurların başında gelir (Koç ve Akbıyık, 2011).

İşverenlerin iş kazalarını önleme faaliyetlerine ayıracağı bütçe, iş kazası sonrası ortaya çıkan maliyetin çok altındadır. Araştırmalar iş sağlığı ve güvenliğinde önleme faaliyetlerine yapılan yatırımların maliyetlerinin, iş kazaları sonrası ödenen maliyetlerden daha düşük oranda olduğunu göstermektedir (Tekelioğlu, 1994).

Araştırmalara göre, iş kazaları ile çalışma hayatının verimliliği arasında bir bağlantı bulunmaktadır. İş kazaları ile verimlilik bağlamında zıt yönlü bir ilişki olması nedeni ile işletmelerin verimliliği olumsuz yönde etkilenmekte, bunun sonucunda kurumsal ve finansal performans olarak da düşüş yaşanmaktadır (Korkmaz, 2011).

İş kazası geçiren çalışanına yardım eden işveren için zaman kaybı da oluşabilmektedir. İş kazası sonucunda iş yavaşlayabilir, üst yöneticiler yaşanılan iş kazasıyla uğraşırken işyerindeki rutin işlerini aksatabilir. Yine iş kazası geçirenlerin yerine yeni personellerin alınması ile oluşan zaman kaybı, ekstra maddi maliyet ve yeni personel işi öğrenene kadar geçen süredeki düşük verim söz konusu olabilir. İşverenin yeteri kadar üretim yapamaması nedeni ile bulunduğu sektördeki pazar payında kayıplar oluşabilir ve bu durum beraberinde politik ve sosyal sıkıntıların yaşanmasına da yol açabilir. İş kazası, iş akışını durdurarak malzemeyi piyasaya sürme sürecini yavaşlatır. İş yerinin iş kazası sonrası tekrar eski haline getirilmesi belirli bir

süre istediğinden ekonomik kayıplarda çoğalma da gerçekleşebilmektedir (Gülhan, 2008).

1.2.3. Devlet

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği kapsamında uluslararası alanda kabul görmüş sözleşmeler ve yasalar bulunmaktadır. Anayasal hükümlere bakıldığında, çalışma hayatı kapsamında sorumlulukların sadece işçiye ve işverene ait olmadığı, devletin de çıkartılmış yasalar ve sağlıklı çalışma hayatının olmasını sağlayıcı kontroller konusunda sorumlulukları olduğu görülmektedir.

Anayasamız ve diğer yasalarla ilgili kaynaklarında çalışma hayatını düzenleyen maddeler mevcuttur. Bu yasal maddeler işçi, işveren ve devlete bu konuda çeşitli yükümlülükler getirmektedir. İş kazası neticesinde çeşitli tahkikatlar yapılmaktadır. İş kazasına yönelik olarak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişleri tarafından yapılan tahkikatlar ile açılan mahkemelerin masrafları önemli bir maliyet oluşturmaktadır (Koç ve Akbıyık, 2011).

İş kazaları, çalışan ve işverenlere yarattığı olumsuz sonuçlarının yanında sağlık giderleri nedeni ile de sosyal güvenlik sistemine ve ulusal ekonomiye önemli maliyetler getirmektedir. Geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, ölüm geliri, evlenme ödeneği ve cenaze ödeneği sigortalı olan kişiye ya da hak sahiplerine iş kazaları sonrasında devlet tarafından sağlanan haklardır. İş kazalarının ulusal ekonomiyi olumsuz yönde etkilemesi, özellikle çalışanın vefatı, sürekli ya da geçici iş göremez hale gelmesi durumlarının artmasında söz konusudur. Gelişme aşamasında bulunun ülkeler bütçelerini sosyal güvenlik harcamalarına ayırmaktansa gelişmeye yönelik harcamalara ayırmayı tercih edebilmektedir. Ancak, ülkede iş kazaları fazla ise ulusal ekonominin karşılaşacağı kayıplar azaltılmadıkça hem çalışan, hem işveren, hem de kalkınma ile birlikte sosyal refahı gerçekleştirecek emek verimliliği artışı söz konusu olamayacaktır (Tekelioğlu, 1994).

İş kazası geçirmiş olan kişi ücretini alamaması nedeni ile vergi kaybı da meydana gelmektedir. İş kazası geçirmiş olan kişilerin ölümü halinde bakmakla yükümlü oldukları kişilere ödenen aylık ile geçici veya sürekli iş göremezlik durumuna düşmeleri sonucunda ödenen aylıktan kesilen vergiler buna bir örnek olarak verilebilir (Demir, 2009).

İnsan bir ülkenin en önemli sermayesidir. Nitelikli işgücü aslında, ülke ekonomisine katkı sağlarken endüstrinin de gelişmesine destek olmaktadır İş kazası sonucunda nitelikli iş gücü kaybı meydana gelir. İş kazası geçirmiş kişi sağlığının yanında psikolojik, sosyal ve ekonomik birçok kayba da uğramakta, ayrıca ülke ekonomisine de katkıda bulunamamaktadır. (Koç ve Akbıyık, 2011).

İş kazaları sonucunda işletmelerin üretimlerinin durması ya da aksaması mikro düzeyde işletme faaliyetine etki ederken makro düzeyde de ekonomik açıdan etkinlik ve verimliliğe olumsuz etki etmektedir. Maddi kayıplar sonucunda milli refah düzeyi olumsuz etkilenmektedir. Milli refah düzeyinin arttırılması hem ekonomik kalkınmanın sağlanması hem de sosyal refah düzeyinin arttırılması ile sağlanabilmektedir (Şakar, 2006; Sulmaz, 2016)

Beşerî kaynaklar bir işletmenin en önemli üretim faktörüdür. Nitelikli işgücü, endüstri alanında üretim ekonomisi için önemli bir yer işgal eder. İş kazaları nitelikli insan gücünü kısıtlaması nedeniyle toplumsal kayıpların oluşmasına da neden olmaktadır. İnsan sosyal hayatın en önemli unsurudur. Kişinin toplum içinde bir birey olarak yaşaması; eğitim, sağlık, kültür vb. hizmet sunan birçok kuruluşun faaliyetlerinden yararlanması; yine edinmiş olduğu bilgi ve birikimi topluma sunması, toplumsal gelişim açısından büyük önem taşımaktadır. Toplum içinde kültürel aktarım bu şekilde olmakta ve bunun da ülke ekonomisine bir maliyeti bulunmaktadır. İş kazası geçirilmesi sonucunda bireyin vefat etmesi işte bu kişiye yapılan bütün yatırımların aslında bir anlamda kaybolmasına neden olmaktadır. Toplum için bu durum hem ekonomik hem de kültürel bir kayıptır (Sulmaz, 2016).

Çalışma hayatındaki risklerin önlenmesi için gerekli mevzuatların çıkartılması, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi ve kontrolü, bu konularda çıkacak sorunların düzeltilmesi devletin görevidir. İş kazası geçirme oranının düşük olduğu işletmelerde devletlerin teşvik edici düzenlemeler yapması büyük önem taşımaktadır. Bu durumun örnekleri Avrupa'da birçok ülkede görülebilmektedir (Şakar, 2006).

İş kazalarının, ülke ekonomisinde yani devlette yarattığı kayıplar genel olarak aşağıdaki şekilde özetlenebilir;

a) İnsan gücü ve iş günü kayıpları,
b) Engelli durumuna düşme ya da vefatın giderinin sosyal güvenlik kuruluşlarına ve sistemine oluşturduğu yük,
c) Gelecekte planlanmış üretimdeki kayıp,
d) İşveren ve devlet tarafından yapılan masrafların yükü,
e) Ödenecek primlerin kaybı,
f) Yeni işçi istihdamı nedeni ile oluşan maliyet (ILO, 1985).

1.3. Türkiye'de İş Kazaları

İş kazaları geçmiş dönemlerden beri gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkeler için önemli bir problem haline gelmiştir. İş kazaları sonrası çalışanların çalışma durumlarından mahrum kalmaları veya vefat etmeleri, ülkeleri bu kazaları önlemeye ya da önlemler almaya itmektedir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları alanında Türkiye'de yürürlüğe giren ilk uygulama 1945'te 4772 sayılı iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasıdır. Bu uygulama endüstrileşme ile birlikte süregelen ve riskleri karşılamaya yönelik bir sosyal güvenlik uygulaması olarak tanımlanır. Günümüzde ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile ilgili düzenlemeler devam etmektedir.

Türkiye'de süregelen önemli sosyoekonomik problemlerden biri iş kazaları ve bu kazaların meydana getirdiği olumsuzluklardır. Özellikle sanayileşme sonrası iş ortamlarında karşılaşılan iş kazası riskleri de artış göstermiştir. Yaşanan bu artışın nedenleri ise, personellerin yetersiz eğitim seviyeleri, yetişmiş uzman personellerin yetersizliği ve istihdam zorluğu, denetimlerin yeterli olmaması şeklinde sıralanabilir. Özellikle Türkiye'de meydana gelen son yıllardaki kaza oranları incelendiğinde kaza sonrası ölüm oranlarının artış içerisinde olduğu gözlemlenmektedir. İşverenlerin maliyet azaltmak amacıyla işinin bir bölümünü alt işverene devretmesinin ve alt işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almamasının, oluşan iş kazalarında ciddi artışa sebebiyet verdiği gözlemlenmektedir (Karadeniz, 2012).

Ülkemizde iş kazalarına ilişkin veriler SGK tarafından tutulmakta ve her yıl istatistikleri paylaşılmaktadır. Diğer taraftan bakıldığında ise kişilerin demografik özelleri iş kazalarını etkileyen unsurlar arasındadır. Geçtiğimiz dönemde yapılan birçok araştırmada iş kazası oranlarının genç işçilerde daha fazla olduğu, özellikle 25-30 yaş arasındaki kişilerde ise iş kazasının en yüksek düzeyde olduğu, ilerleyen yaşlarda ise azalma eğimi gösterdiği gözlemlenmektedir (Camkurt, 2013).

İş kazalarına göre yapılan istatistiklere göre, oluşan iş kazalarından %50'si civarında bir kısmının kolayca engellenebilir durumda olduğu, %48'inin ise ancak bir etüt yardımıyla ve metotlarla engellenebileceği, %2'lik kısmının için ise engellenmesinin mümkün olmadığı ortaya konulmuştur.

Türkiye'de iş kazası anlamındaki en önemli problemlerden biri ise iş kazalarındaki gerçek sayıların yansıtılmamasıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ya göre, dünyada her yıl 270 milyon iş kazası olmakta ve 353 bin çalışan bu kazalar ile bağlantılı olarak hayatlarını kaybetmektedirler (Hamalainen, 2009).

Türkiye'de Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre, 2015 ve 2016 yıllarına ait aktif sigortalı çalışan sayısı 2015'de 20.773.227 iken 2016 yılında 21.131.848. 2017 yılında ise 22.280.463'dür. Son 5 yıldaki ortalama iş kazası sayısı

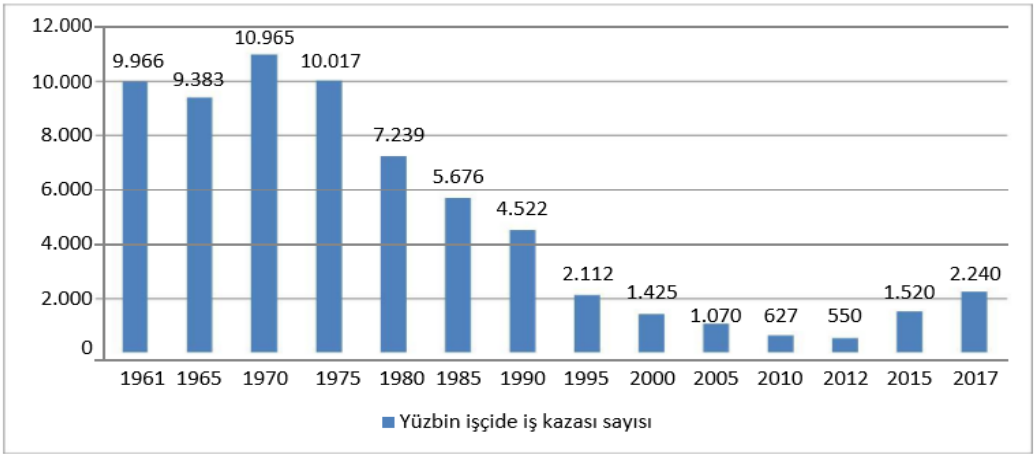
ise 203.048'dir (Sgk İstatistikleri, 2012-2016). Aktif sigortalı çalışanların yıl bazlı dağılımı aşağıdaki gibidir:

Çizelge 1.2. Türkiye Sosyal Güvenlik Kapsamı

	2010	2015	2016	2017	2016-2017 Değişim (%)
Türkiye Nüfusu (TÜİK ADNKS)	73.722.988	78.741.053	79.814.871	80.810.525	1.2
I-Aktif sigortalılar	16.865.294	20.773.227	21.131.838	22.280.463	5.4
II- Pasif (Aylık alan) sigortalılar -Dosya	8.820.679	10.808.165	11.052.334	11.418.722	3.3
III- Bağımlılar	35.470.436	34.786.174	34.933.242	35.522.389	1.7
IV-Özel sandıklar	341.103	386.572	392.201	406.856	3.7
Sigortalı nüfusun (I+II+III+IV) Türkiye nüfusuna oranı	84%	85,5%	85,5%	87,1%	3.2
Aktif/Pasif oranı	1,91	1,92	1,91	1,95	2,1

Değerlendirmelerde bağımlılar, kapsam içerisinde olan kişiler olarak anılacaktır. Özel sandıklar ise kamuda kadroya alınmamış, sözleşmeli olarak çalışan personelleri ifade eder. 2017 yılında Türkiye nüfusu 1,2 oranında yükselirken, aktif sigortalı aranı 5,5 oranındadır. Çizelge 1.3'de ise Türkiye'de 1961-2017 seneleri arasında olan iş kazaları ele alınmıştır. Veriler incelendiğinde ise her 100 bin çalışanda iş kazası oranı 10 bin civarında olmaktadır. Yani kayıtlara bakıldığında her 10 işçiden birinin iş kazası geçirdiği anlaşılmaktadır. 2013 yılından itibaren ise istatistiklere yansıyan verilerin değişmesi ve getiren düzenlemelerle cezai durumların artması, bildirimlerin yakinen takip edilmesiyle bu oran artarak yüz bin kişide 2.240'a kadar yükselmiştir.

Çizelge 1.3. Türkiye'de İş Kazası Oranları (SGK İstatistikleri, 1961-2017)



İş kazalarında beklenen iş kazası sonucu gerçekleşen ölümlerin azalması ve kaza gerçekleşme oranlarındaki sıklığın ise azalmasıdır. İş kazası sıklık ve ağırlık oranlarının 2012-2017 yılları arası değerlendirmesi Çizelge 1.3'de sunulmuştur. Çizelge değerlendirildiğinde ise 2013 yılında kaza sıklık oranı 5,88 iken, 2017 yılında 9,44'e yükseldiği görülmektedir.

Çizelge 1.4. İş Kazası Sıklık ve Ağırlık Hızları (SGK İstatistikleri, 2012-2017)[1]

Kategori		2012	2013	2014	2015	2016	2017
İş kazası geçiren sigortalı sayısıs		74.871	191.389	221.366	241.547	286.068	359.653
Yıllık toplam prim tahakkuk eden gün sayısı (x 1.000)		3.855.795	4.069.832	4.248.428	4.462.091	4.524.502	4.524.384
İş kazası sıklık hızı	1.000.000 iş saati	2,43	5,88	6,51	6,77	7,9	9,94
	100 kişide	0,55	1,32	1,47	1,52	1,78	2,24
Geçici işi göremezlik süresi (gün)		1.647.127	2.357.505	2.065.962	2.992.070	3.453.702	3.996.873
Sürekli iş göremezlik derece toplamı		66.039	52.825	42.857	103.833	134.403	252.916
Ölüm vaka sayısı		744	1.360	1.626	1.252	1.405	1.633
İş kazası aırlık hızı	Gün	395	507	514	565	665	973
	Saat	0,32	0,41	0,41	0,45	0,53	0,778
İş Cinayetleri (İSİG Meclisi)		878	.235	1.886	1.730	1.970	2.006

İş kazaları esnasında gerçekleşen ölümlü kazaların, normal yaralanama olaylarına göre saklanması ve kayıtlara geçirilmemesi çok zordur. Özellikle Türkiye gibi verilerin sağlıksız olduğu bir ülkede ölümlü kazaların verilerini almak daha gerçekçi olacaktır. Her geçen yıl iş kazası nedeniyle gerçekleşen ölümlerde ise artış olduğu gözlemlenmektedir.

Çizelge 1.5'de SGK verilerine göre Türkiye'de 1995-2017 seneleri arasında gerçekleşen İş Kazası ve Meslek Hastalıkları verileri sunulmuştur (ÇSGB, 2012, SGK İstatistikleri, 2011-2017):

[1] 2012 yılı içerisinde incelemesi devam eden ve sonradan sonuca kavuşturulan iş kazası oranları diğer yılların gerçekleşen rakamlarına yansıdığı için sonraki verilerin bir kısmı süreklilik göstermektedir.

Çizelge 1.5. SGK verilerine göre Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

Yıllar	Meslek hastalığı sayısı	Meslek hastalığı sebebiyle ölüm sayısı	İş kazası sebebiyle ölüm sayısı	İK ve MH sonucu ölüm sayısı
1995	975	121	798	919
1996	1.115	196	1.296	1.492
1997	1.055	191	1.282	1.473
1998	1.400	158	1.094	1.252
1999	1.025	168	1.165	1.333
2000	803	6	1.167	1.173
2001	883	6	1.002	1.008
2002	601	6	872	878
2003	44	1	810	811
2004	384	2	841	843
2005	519	24	1.072	1.096
2006	574	9	1.592	1.601
2007	1.208	1	1.043	1.044
2008	539	1	865	866
2009	429	0	1.171	1.171
2010	533	10	1.444	1.454
2011	697	10	1.700	1.710
2012	395	1	744	745
2013	371	0	1360	1360
2014	494	0	1626	1626
2015	510	0	1252	1252
2016	597	0	1405	1405
2017	691	0	1633	1633

Türkiye'de iş kazalarının iş kolu olarak değerlendirildiğinde 2017 yılında 587 kişinin ölümü ile inşaat sektörünün 1. sırada yer aldığı görülmektedir. SGK kayıtları incelendiğinde ortalama tüm ölümlerin %36 oranında inşaat işkolunda meydana geldiği anlaşılmaktadır.

Çizelge 1.6. İşkoluna Göre 2017 Yılı İş Kazası Sayıları

No	İşkolu Adı	İş kazası sonucu ölümler	2018 Ocak çalışan sayıları	100.000 işçide ölüm hızı
13	İnşaat	587	1.747.228	33,6
15	Taşımacılık	233	777.741	30,0
10	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar	162	3.477.748	4,7
12	Metal	124	1.553.106	8,0
3	Madencilik ve Taş Ocakları	86	191.538	44,9
20	Genel İşlet	69	1.046.832	6,6
11	Çimento, Toprak ve Cam	58	173.550	33,4
18	Konaklama ve Eğlence İşleri	47	861.471	5,5
2	Gıda Sanayi	41	571.080	7,2
16	Gemi Yapımı ve Deniz Taşımacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk	33	168.839	19,5
5	Dokuma, Hazır Giyim ve Deri	32	1.040.213	3,1
1	Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormancılık	3	151.358	20,5
14	Enerji	30	253.841	11,8
4	Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç	28	482.142	5,8
6	Ağaç ve Kağıt	27	241.878	11,2
19	Savunma ve Güvenlik	21	295.701	7,1
17	Sağlık ve Sosyal Hizmetler	12	382.685	3,1

Çizelge 1.6 (Devam). İşkoluna Göre 2017 Yılı İş Kazası Sayıları

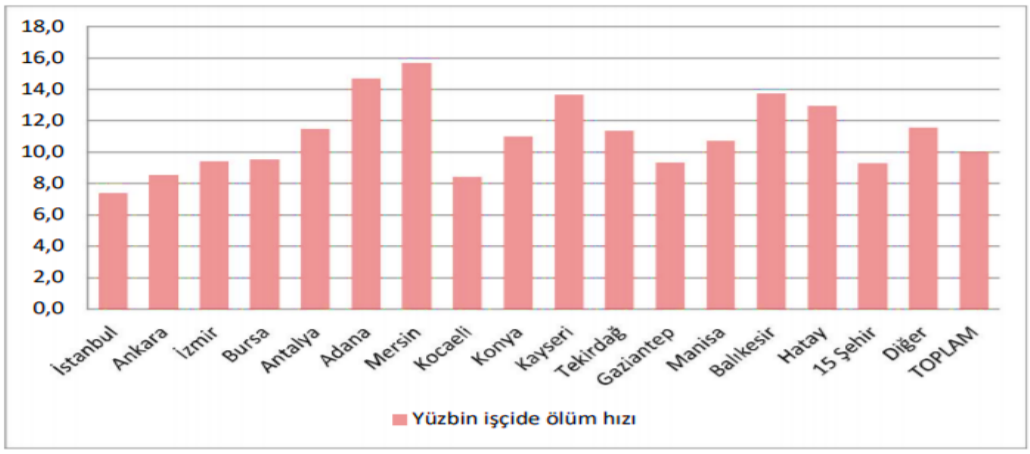
8	Basın, Yayın ve Gazetecilik	4	92.159	4,3
7	İletişim	3	61.660	4,9
9	Banka, Finans ve Sigorta	2	291.426	0,7
-	İşkolu tespit edilemeyenler	3	--	
	TOPLAM	1.633	13.844.196	11,8 *(Ortalama)*

Çizelge 1.7'de ise 2017 yılında iş kazası nedeniyle vefat eden çalışanların illere göre dağılımı bulunmaktadır (SGK İstatistikleri, 2017). Nüfuslarının yoğunluğu açısından ilk üçte İstanbul, Ankara ve İzmir bulunmaktadır. Yalnız illerdeki kişi sayısıyla oranlandığında sıralamada değişiklikler görülmektedir.

Çizelge 1.7. İş Kazası Sonucu Ölen İşçilerin İllere Göre Dağılımı

Sıra	İller	İş kazası sonucu ölen işçi sayısı	İldeki işçi sayısı (4-1/a kapsamı)	Yüz bin işçide ölüm hızı
1	İstanbul	330	4.462.970	7,4
2	Ankara	116	1.358.882	8,5
3	İzmir	95	1.008.272	9,4
4	Bursa	73	767.551	9,5
5	Antalya	58	506.868	11,4
6	Adana	55	374.778	14,7
7	Mersin	48	306.001	15,7
8	Kocaeli	46	546.844	8,4
9	Konya	40	363.660	11,0
10	Kayseri	34	248.998	13,7
11	Tekirdağ	33	290.715	11,4
12	Gaziantep	31	332.297	9,3
13	Manisa	31	289.496	10,7
14	Balıkesir	28	204.295	13,7
15	Hatay	27	208.949	12,9
+			**11.270.576**	**,3**
Diğer			**5.098.497**	**11,5**
TOPLAM			**16.369.073**	**10,0**

Şekil 1.3. En Çok İş Kazası Sonucu Ölüm Yaşanan İllerde Ölüm Hızları, 2017



1.3.1. Politika Belgelerinde İş Kazaları

Çalışma hayatında iş kazalarının önlenmesi için farkındalığın arttırılması, topluma yaygınlaştırılması büyük önem arz etmekte, işverenlerin yanı sıra çalışanlara ve sosyal taraflara da büyük sorumluluklar düşmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği kavramı modern anlamda 70'li yılların ilk yarılarında mevzuatımıza girmeye başlamıştır. Bu başlangıç dönemimde ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) gibi uluslararası örgütlerde katkı sağlamışladır.

Ülkemizde Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi; sivil toplum örgütleri, sosyal taraflar, üniversiteler, diğer yapılarla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki gereksinimlerin, politika ve stratejilerin belirlenmesini amaçlayan bir platform olarak kurulmuştur. Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği politikaları 2006 yılından itibaren İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi tarafından belirlenmeye başlanmıştır.

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi; I. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi (2006-2008) ve II. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesini (2009-2013) belirlemiştir. 2019-2013 yılları arasında ise tüm çalışanları içeren, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yayınlanmıştır. 2018 yılında da iş sağlığı ve güvenliği alanında ulaşılması hedeflenen noktaların bulunduğu 2014-2018 dönemi III. politikası ve eylem planı yayınlanmıştır.

2006-2008 I. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi

Türkiye'nin iş sağlığı ve güvenliği alanında 2006-2008 yılları için ulaşılması gereken hedefleri ve öncelikleri, belirlenmiştir. Bu hedef ve öncelikler 20 Ocak 2006 tarihindeki ilk politika belgesinde yayınlanmıştır.

2006-2008 yılları için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan eylem planı aşağıdaki gibidir (www.fisek.org, 2009);

Çizelge 1.8. 2006-2008 Yılı Eylem Planı

SÖZ	EYLEM
İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun çıkarılması,	Bu yasa ancak 2012 yılında çıkarılabilmiş ve aşamalı olarak 2014 yılı başında uygulamaya başlanabilmiştir.
İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin bütün çalışanları kapsaması,	2012 tarihli İş Sağlığı Güvenliği Yasası, bu hedefi öngörmekle birlikte, henüz bütün çalışanları kapsayan uygulamaya ulaşılamamıştır.
İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işyerindeki düzenlemelerde 50 sayısının getirdiği olumsuzlukların giderilmesi,	2014 yılı başından başlayarak bu adaletsizlik giderilmiştir. Buna karşın, çok-tehlikeli, tehlikeli ve az -tehlikeli olarak sınıflandırılan işyerleri arasında adaletsizlikler yaratılmıştır.
İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanmasının zorunlu hale getirilmesi,	İşverenler, zaten bu hizmetlerden yararlanmak zorundaydı.
İş kazalarının sayısının en az %20 oranında azaltılması,	2007 yılından 2009 yılına, a) İş kazası sayısı %20 azalmış; b) Sürekli iş göremezliğe yol açan iş kazası sayısı %22 artmış; c) Ölümle sonuçlanan iş kazası sayısı %12 artmıştır. Bu rakamlar ne yazık ki hedeflere ulaşılamadığını ortaya koymaktadır.
Ülkemizde meslek hastalıkları tanı sistemlerinin geliştirilmesi,	2007yılından 2009 yılına meslek hastalıkları sayısında, 1208'den 429'a düşmüştür (%282 azalmıştır).
Ülkemizde Kamu eliyle yürütülen İSG teknik destek hizmetlerinin %20 oranında arttırılması.	Teknik destek hizmetlerinin özellikle meslek hastalıklarının tanısında ve önlenmesinde, önemli olduğu anımsanırsa, yukarıdaki verilerin ışığında bu hedefe ulaşılamadığı anlaşılır.

Bakanlığın 2006-2008 Politika Belgesinde olan ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği hedefleri değerlendirildiğinde, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun çıkartılamadığı, iş kazalarının hedeflenen %20'lik oranın altına düşürülemediği ve meslek hastalıkları sisteminin geliştirilemediği görülmektedir.

2009-2013 II. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin değişim süreci 2009-2013 II. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi ile gerçekleştirilmiştir. Sürecin en önemli gelişmesi ise İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinin ve diğer üyelerin katkılarıyla 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun hazırlanması ve 30 Haziran 2012 tarihinde 28339 sayılı resmi gazetede yayınlanmasıdır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yayınlanmasıyla birlikte çalışma hayatında yeni bir döneme başlanmıştır. 6331 sayılı Kanunun getirdiği başlıca yenilikler aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- İşçi, memur ayrımı yapılmaksızın tüm çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği hükümlerinden faydalanması,

- Risk değerlendirmelerine içeren önleyici yaklaşımın esas alınması,
- İş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin iş yaşamında bulunan tüm paydaşlara sunulması,
- Çalışan temsilcisi kavramının getirilmesi v.b.

2009-2013 yılları için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan eylem planı aşağıdaki gibidir (www.fisek.org, 2009);

Çizelge 1.9. 2009-2013 Yılı Eylem Planı

SÖZ	EYLEM
İSG Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ve ilgili mevzuat çalışmalarının tamamlanması,	Yasanın 2012 yılında TBMM'den çıkarılabildiği düşünülürse, bunu izleyen zaman diliminde AB direktifleri, Yönetmelik olarak Türkçe 'ye kazandırılmıştır.
Yeni mevzuat uygulanmasını sağlamak amacıyla ilgili tarafların ve kamuoyunun bilgilendirilmesi ve tanıtım faaliyetlerinin Konsey üyesi kurum ve kuruluşlar tarafından yürütülmesi,	Ulusal İş sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nin tarafların katılımı açısından çok önemli bir mekanizma olduğu göz önünde tutulursa, gerekli demokratik işleyiş ve katılım ne yazık ki sağlanamamış ve bu hedefe ulaşılamamıştır.
Yüz bin işçide iş kazası oranının %20 azaltılması,	2009'dan 2013'e a) İş kazası sayısı %75 artmış; b) Sürekli iş göremezliğe yol açan iş kazası sayısı %16 azalmış; c) Ölümle sonuçlanan iş kazası sayısı %39 artmıştır. Bu rakamlar ne yazık ki hedeflere ulaşılamadığını ortaya koymaktadır.
Beklenen ancak tespit edilememiş meslek hastalığı vaka sayısı tespitinin %500 artırılması,	2009'dan 2013'e tanısı konulan meslek hastalığı sayısı 429'dan 371'e düşmüştür (%14 azalmıştır).
Sunulan İSG laboratuvar hizmetlerinin ulaştığı çalışan sayısının %20 artırılması,	Teknik destek hizmetlerinin, özellikle meslek hastalıklarının tanısında ve önlenmesinde, önemli olduğu anımsanırsa, meslek hastalığı verilerinin ışığında hedefe ulaşılamadığı anlaşılır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2. eylem planı da maalesef başarısız olarak değerlendirilmiştir. Başarısızlıklarının en önemli göstergesi ise iş kazası ve meslek hastalıkları istatistikleridir.

2006-2014 arası Sosyal Güvenlik Kurumu istatistikleri aşağıdaki gibidir: (Not: 2014 Sosyal Güvenlik Kurumu istatistikleri 2013 verilerine dayanmaktadır.)

- İş kazası sayı %188 oranında artmış,
- İş göremezliği yol alan iş kazası sayısı % 33 oranında artmış,
- Ölümle sonuçlanan iş kazası sayısı % 2 oranında azalmış,

- Meslek hastalıkları sayısı %14 oranında azalmıştır.

2014-2018 III. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2014-2018 dönemine ait en önemli hedeflerinden biri iş sağlığı ve güvenliğini yaygınlaştırmak ve geliştirmektir. 2014-2018 yılları için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan eylem planı aşağıdaki gibidir (www.fisek.org, 2009);

Çizelge 1.10. 2014-2018 Yılı Eylem Planı

SÖZ	EYLEM
İş sağlığı güvenliği alanında yapılan faaliyetleri niteliğinin arttırılması ve standart hale getirilmesi.	
İş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerinin ve kayıt sisteminin geliştirilmesi.	Bu hedefe ulaşıldığını doğrulayacak herhangi bir gözlem ya da veri bulunmamaktadır.
Metal, maden ve inşaat sektörlerinin her biri için iş kazası oranlarının azaltılması.	2015 yılına ilişkin SGK verileri yayınlanmamış olmakla birlikte; 2014 yılında Soma ve Ermenek maden kazalarının çok sayıda ölüme yol açtığı göz önünde tutulduğunda bu hedefin tutturulamayacağı anlaşılmaktadır.
Karşılaşılması muhtemel meslek hastalıklarını belirlenerek ön tanıların toplanması	Bu hedefe ulaşıldığını doğrulayacak herhangi bir gözlem ya da veri bulunmamaktadır.
Kamu ve tarım sektöründe, iş sağlığı güvenliğinin geliştirilmesine yönelik faaliyetlerin arttırılması.	Henüz 2012 tarihli İş Sağlığı Güvenliği Yasası kapsamında, bu sektörler uygulamaya girmedi.
Toplumda iş sağlığı güvenliği kültürünün yaygınlaştırılması.	Özellikle Soma ve Ermenek maden kazalarından sonra toplum duyarlılığında bir artış olmuşsa da; özellikle risk altında çalışanlar açısından "çaresizlik", "bilincin" önüne geçmektedir.
Tehlikeli ve çok-tehlikeli işlerde MYK mesleki yeterlik beldelerinin zorunlu hale getirilmesi.	Bu konuda şimdiye kadar başarılı olunamamıştır.

Bir önceki politika ve hedeflerin gerçekleşme oranlarının düşüklüğünden olsa gerek 2014-2018 yılına ilişkin koyulan hedeflerde önemli değişiklikler gözlenmektedir.

- Özellikle iş kazası sayılarının azaltılması konusunda hedef konulmasından vazgeçilmiştir.
- Çalışmaların yıllık değerlendirilmesi biçiminde bir belgelendirme çabasından vazgeçilmiştir.

1.3.2. Türk Çalışma Hukukunda İş Kazaları

İş Sağlığı ve Güvenliği önlemlerinin gerekli şekilde alınmaması sonucu meydana gelen kazalar iş hukuku kazaları olarak değerlendirilir. Bireysel iş kazaları, işverenin iş kazası geçiren işçiye karşı hukuki sorumluluğunu doğurur. Bu yönden de sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası anlamındaki iş kazalarından farklıdır (Güneren, 2018). Bireysel iş hukuku açısından iş kazası unsurları aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Dıştan gelen istenmeyen bir olayın varlığı
- Uygun illiyet bağının varlığı
- Uygun illiyet bağının kesilmesi
- Maddi bir zararın varlığı

İş sağlığı ve Güvenliği Kurulları 1971 tarihli 1475 sayılı kanun ile hayatımıza girmiştir (Ekmekçi, 2005). Kanunun 76. Maddesinde ise İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu gerek duyulan firmalar için ise İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu bulundurulması gerektiği belirtilmiştir. Bu kurulun nasıl ve hangi şartlar kapsamında kurulacağı ise Bakanlıkça çıkartılan tüzüğe bırakılmıştır.

1.3.3. Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İş Kazaları

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından 20.06.2012 tarihinde kabul edilerek çalışma hayatına kazandırılmıştır. Dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddeleri 30.12.2012 tarihi itibariyle yürürlükten kaldırılmıştır. (md.82 hariç)

6331 sayılı İş Güvenliği ve Sağlığı Kanunu beş bölümden ve 39 maddeden oluşmaktadır. Bu bölümler; (Gerek, 2012)

- 1. Bölüm, Amaç Kapsam ve Tanımlamalar,
- 2. Bölüm, İşveren ve Çalışanların Yetki ve Yükümlülükleri,

- 3. Bölüm, Konsey, Kurul ve Koordinasyon,
- 4. Bölüm, Teftiş ve İdari Yaptırımlar,
- 5. Bölüm, Çeşitli ve Geçici Hükümler olarak düzenlenmiştir.

6331 sayılı İş Güvenliği ve Sağlığı Kanunu'ndan önceki 4857 sayılı Kanunun da iş sağlığı ve güvenliği anlamındaki yaptırımların sınırlı olduğu, yapılan düzenlemelerin gereksinimleri karşılamaya yetmediği, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki düzenlemelerin bağımsız bir kanun tarafından detaylı ve tekrar düzenlenmesi gerektiği şeklinde önerilerde bulunuyordu. (Kılıç, 2011) 6331 sayılı Kanun bu bağlamda bağımsız olarak düzenlenmiş ilk kanun olup, düzenlemeler yapılırken önleyici yaklaşım dikkate alınmıştır.

6331 sayılı kanun, kamu ve özel sektör ayırt etmeksizin tüm çalışanlar kapsam dahiline almıştır. Tüm işyerlerinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi gibi uzman personellerin çalışması zorunlu hale gelmiştir (Karadeniz, 2012). İşyerleri tehlike sınıflarına göre aşağıdaki şekilde sınıflandırılmışlardır:

- Az tehlikeli
- Tehlikeli
- Çok tehlikeli

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun en önemli maddelerinden biri risk değerlendirmesi yapılmasının yada yaptırılmasının zorunlu hale gelmesidir. Risk değerlendirmesi, tehlikelerin önceden tanımlanarak önlem alınmasıdır. 6331 sayılı kanunun önemli amaçlarından biri, iş kazalarına sebebiyet verecek riskleri ve tehlikeleri önceden tespit ederek oluşumuna engel olmaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği risklerinden bahsedildiğinde akla ilk gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır. İş kazaları maddi ve manevi birçok zarara sebebiyet verebilmektedir. Bu nedenle iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenlerinin tespit edilmesi, personellere gerekli eğitimlerin verilmesi, nedenlere göre tedbirlerin alınması iş sağlığı ve güvenliği temel gereklilikleri içinde yer almaktadır. (Ütük, 2013)

6331 sayılı iş kanuna göre iş kazası; "İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engele uğratan olayı ifade eder.".

Kanunun 14. Maddesinde iş kazaları bildirimlerine ait yükümlülükler yer almaktadır. Daha önce iş kanunu kapsamında 2 gün içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildirim zorunluluğu bulunmaktaydı. Yeni düzenlemeye göre;

- İş kazaları kazadan sonraki 3 gün içerisinde
- Meslek hastalıkları öğrenildiği tarihten itibaren 3 gün içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirecektir.

İş Sağlığı Güvenliği Kanunu m. 3/1/g'de bir olayın, iş kazası olarak sayılması için çalışanın ölümüne sebebiyet vermesi veya çalışana ruhen, bedenen bir zarar vermis olması gerekir.

6331 sayılı Kanun'daki iş kazası tanımında 5510 sayılı Kanun'daki iş kazası ifadesine göre iş kazasının sigortalıyı ruhen ya da bedenen engelli hâle getirmesine ilişkin olarak kullanılan "hemen veya sonradan" ifadeleri bakımından bir farklılık bulunmaktadır. Bu ifade, 6331 sayılı Kanun'daki iş kazası tanımında yer almamıştır. 6331 sayılı Kanun'daki bir başka husus ise çalışan ifadesinin kullanılmamış olmasıdır (Demircioğlu ve Kaptan, 2016).

İş kazalarının engellenmesinde işverenin de sorumluluğu bulunmaktadır. 6331 sayılı Kanun'un 15. maddesi işverenin sağlık gözetimini yerine getirmesi gerektiğine ilişkindir. Bu hükmün gerekçesinde sağlık gözetimlerinin iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılması ve önlenmesiyle ile doğrudan bağlantılı olduğu belirtilmiştir (Süzek, 2018).

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları kapsamında iş kazalarına engel olmak için işletmelerde sağlıklı bir iş sağlığı ve güvenliği sistemi kurulmalıdır. Bu sistem dört ayrı yöntemden oluşur (Kanat ve Utku, 2014):

- Risk değerlendirme
- İnandırma özendirme
- İşe uygun işçi seçme
- İş güvenliği disiplininin sağlanması.

İş kazalarının engellenebilmesi için çalışanların iş güvenliği uygulamalarına harfiyen uyması gerekir (Cengizler, 2014).

6331 sayılı Kanun'un bir çok amacının yanı sıra öngörülen alt amaçları aşağıdaki gibi sıralanabilir: (Kılkış, 2013)

- İşyerlerinin uygun şekilde tasarlanması,
- Tüm çalışma ortamlarının çalışanların sağlığına uygun olması,
- Olası risklerden kaynaklanabilecek kazaları önlemek için gerekli tedbirlerin alınmış olması,
- Çalışma alanında bulunan her türlü ekipmanın, hastalık ve kazaların meydana gelmesini önleyecek şekilde konumlandırılmış olması,
- Çalışma ortamında kazaya sebebiyet verecek her türlü tehlikeli maddenin kullanımının zorunlu olduğu yerlerde iiş güvenliği önlemlerinin titizlikle alınmış olması,
- Kaza olma riskinin en aza indirilmesi için işverence temin edilen koruyucu ekipmanların eksiksiz olarak kullanımının sağlanması,
- Çalışanların taşınmasında insan taşımak için üretilmiş olan araçların kullanılması.

1.3.4. Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazaları

5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu uyarınca, bir iş kazasının meydana gelmesi durumunda geri kalanlara veya kazaya uğrayan kişilere önemli haklar sağlanmaktadır. Ancak 5510 sayılı Kanun hükmüne dayalı haklardan faydalanabilemek için öncelikli olarak Sosyal Güvenlik Kurumu'na kaza bildiriminin yapılmış olması ve Sosyal

Güvenlik Kurumu'nun da olayı iş kazası olarak kabul etmesi gerekmektedir. Bu açıdan bildirimi gerçekleştiren işveren vekillerinin, kazaya uğrayan kişilerin veya yakınlarının, hangi durumların 5510 sayılı Kanun'a göre iş kazası olarak değerlendirildiğini bilmeleri gerekir.

Sosyal Güvenlik Hukuku kişiler üzerinde etki ve sosyal risk oluşturan durumları onarma amacı gütmektedir. (Arıcı, 2015) Mesleki risklerden oluşan iş kazaları sosyal riskler olarak değerlendirilirler.

İş kazası ve meslek hastalıkları sigortası 1964 yılında, 506 sayılı Kanun ile diğer sigorta kolları ile birlikte düzenlenmiştir. Bu konunun bazı hükümleri günümüzde hala yürürlükte olup, 2006 yılında iş kazalarınında içinde düzenlendiği 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu yürürlüğe girmiştir (Güzel, Onur ve Canikoğlu, 2009) Bu kanunların amacı çalışanın zarara uğraması durumunda doğrudan koruma altına alacak bir kuruluşun olmasıdır. 506 sayılı Kanunn'da kapsam dışı bırakılan bağımsız çalışanlar (4/IB'liler) 5510 sayılı Kanun ile birlikte İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları sigortası kapsamına alınmışlardır. (www.kazancihukuk.com, Erişim Tarihi:04.04.2019)

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun'u md.13'te iş kazasının tanımından ziyade meydana gelen olayın hangi şartlarda iş kazası sayılacağı üzerinde durulmuştur (Güleşçi, 2014).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun'u md.13'e göre iş kazası;

- Sigortalının işyerinde olduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle,
- Sigortalı kendi adına veya bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

- Bir işyerine bağlı olarak sigortalı çalışanın, görevli olarak başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmak dışında geçen zamanlarda,
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. maddesi birinci fıkrasının a bendi kapsamında emziren annenin çocuğunu emzirmek için işyerinden ayrıldığı zamanlarda,
- Sigortalının işveren tarafından tahsis edilecek bir araç ile işin yapılacağı yere gidiş-gelişleri esnasında meydana gelen olaylardır (Müngen, 2011).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre iş kazası unsurları aşağıdaki şekilde sınıflandırılabilir (Güleşçi, 2014):

- Kazaya uğrayan kişinin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa anlamında sigortalı olarak sayılıyor olması,
- Sigortalının kazaya uğraması,
- Sigortalının vücut bütünlüğünün veya ruhen bir zarara uğraması,
- Kaza olayı ile sigortalının uğradığı zarar arasında illiyet bağının bulunması,

Kazaya uğrayan kişinin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda sigortalı olarak sayılıyor olması: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. ve 5. maddesinde, tüm sigorta kolları açısından sigortalı sayılan çalışanlar ve bazı sigorta kollarının uygulanacağı kişiler açık olarak belirtilmiştir. 6. madde ise sigortalı sayılmayanları kapsamaktadır. İlgili nedenlerle bir olayın iş kazası sayılabilmesi için 4. maddede belirtilen tüm sigorta kolları açısından sigortalı sayılan çalışanlar arasında yer alması veya 5. Maddesinde belirtilen iş kazası ve meslek hastalıkları sigorta kollarının uygulanacağı kişiler arasında olması gerekmektedir.

Sigortalanın kazaya uğraması: Sigortalının uğradığı kazanın iş kazası sayılabilmesi için Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda adı geçen yasal düzenlemelerin 13. maddede belirtilen aşağıdaki hallerden birinde meydana gelmiş olması gerekir:

- Sigortalının iş yerinde olduğu sırada meydana gelen kaza hiçbir şart aranmaksızın iş kazası olarak nitelendirilir. Yasal düzenleme, sigortalının başına gelmiş olan iş kazasının muhakkak iş saatleri içerisinde olması şartı koşmamaktadır. (Güzel, Okur, Canikoğlu, 2009) Örneğin; sigortalının öğle yemeğinde iş yerinde veya iş dışında uğradığı trafik kazası, işe sarhoş gelen çalışanın kendisine zarar vererek kan kaybından ölmesi, çalışanın işyeri bahçesindeki merdivenlerden düşerek yaralanması veya ölmesi iş kazası olarak nitelendirilmektedir.
- Sigortalının çalışma yeri dışında başına gelen kaza veya sigortalının başka bir iş vermesi nedeniyle iş dışında başına gelen kaza iş kazası olarak sayılır. (Güzel, Okur, Canikoğlu, 2009) Örneğin; çalışanın işverenden aldığı bir talimat ile bakımı yapılacak olan şirket aracını bakım için götürdüğü sırada başına gelen trafik kazası iş kazası olarak nitelendirilmektedir.
- Sigortalının, işveren tarafından görevli olarak asıl işini yapmaksızın şirket dışına gönderildiği sırada meydana gelen kazalar iş kazası sayılır. (Güzel, Okur, Canikoğlu, 2009) Örneğin; sigortalının işveren tarafından bir toplantı nedeniyle şehir dışına gönderdiği sırada sosyal yaşantısı için alışveriş yapmaya veya yemek yemeye gittiği sırada başına gelen kaza iş kazası olarak nitelendirilir.
- 4857 sayılı kanunun 74. maddesine göre, kadın işçilere doğum sonrasında çocukları bir yaşına gelene kadar günde toplam 1,5 saat emzirme izni verilecektir. Kadın sigortalının emzirme süresi boyunca başına gelen kazalar iş kazası olarak sınıflandırılmaktadır. Örneğin; çalışanın iş yerinden çıkarak bebeğini emzirmek için evine giderken başına gelen kaza iş kazası olarak nitelendirilmektedir.
- Sigortalının, işveren tarafından tahsis edilen araç ile işyerine gidip gelirken başına gelen kaza iş kazası olarak sınıflandırılmaktadır. (Güzel, Okur, Canikoğlu, 2009) Örneğin; çalışanın işten eve giderken servis aracının kaza yapması sonucu yaralanması veya ölmesi iş kazası olarak nitelendirilmektedir.

Sigortalının vücut bütünlüğünün veya ruhsal olarak bir zarara uğraması: Çalışanın başına gelen olayın iş kazası olarak sayılabilmesi için vücut bütünlüğünün

bozulması veya ruhsal olarak bir zarara uğramış olması gerekir. Vücut bütünlüğün iç ve dış yaralanmaların hepsi iş kazası olarak nitelendirilmektedir. Örneğin; beyin kanaması, iç yaralanmalar gibi durumlar iş kazası olarak nitelendirilmektedir.

Kaza olayı ile sigortalının uğradığı zarar arasında illiyet bağının bulunması; Çalışanın başına gelen kaza ile meydana gelen zarar arasında bir neden sonuç ilişkisi bulunması halidir. Örneğin; Yargıtay bir çalışanın iş kazası geçirmesi sonrası hastanede gördüğü tedaviden sonra memleketine giderken yolda trafik kazası geçirerek ölmesi durumunu iş kazası olarak nitelendirmemiştir.

1.3.5. İş Kazalarında Sağlanan Haklar ve Hizmetler

İş kazası ve meslek hastalıkları durumunda yapılacak yardımlar, çalışana ve hak sahiplerine olmak üzere iki başlık altında incelenebilir.

Öncelikle iş kazası ve meslek hastalıkları kapsamında olan sigortalılar aşağıdaki şekilde sıralanabilir (sgk.gov.tr,2019):

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

- **Sigortalıya Yapılacak Yardımlar**

İş kazaları işçinin gelirinin azalmasına sebebiyet verebildiği gibi tamamen işsiz kalmasına da sebebiyet verebilir. Ek olarak maluliyet ve ölüm durumu karşılaşılan en ağır durumlardır. Bu durumlardan dolayı maddi kayıplar yaşandığı gibi manevi kayıplar da yaşandığı görülmektedir ve kayıpların bir şekilde telafi edilmesi gerekmektedir. (Kılıç, 2011)

Sigortalıya yapılan yardımlar, sağlık yardımları ve parasal yardımlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır:

- **Sağlık Yardımları**

Sigortalıya yapılacak parasal yardımlar 5510 sayılı Kanun'la düzenlenmiş olup, sağlık yardımları ise Genel Sağlık Sigortası kapsamı içerisinde madde 63. ve devamındaki maddelerde düzenlenmiştir (Güzel, Okur ve Canikoğlu, 2016).

Sağlık yardımları, iş kazası ve meslek hastalıklarına uğrayan kişilerin kaza nedeniyle bedensel ve ruhsal sağlıklarını kaybetmeleri durumunda sağlıklarını tekrar kazanmaları için yapılan her türlü yardımlardır. Söz konusu sağlık yardımları sigortalı iyileşinceye kadar devam etmektedir (Arıcı, 2015).

- **Parasal Yardımlar**

Sosyal güvenliğin önemli amaçlarından biri sosyal riskler ile karşılaşmış olan çalışana ekonomik güvence sağlamaktır. İş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle çalışamayan sigortalının maddi olarak kayıp yaşayacağı öngörülen bir durum olup sağlanan yardımların yanında maddi yani parasal yardımlarda sağlanması gerekmektedir. Yapılacak yardımlar sigortalıya ekonomik güvence sağlama amacını taşımaktadır (Korkusuz, 2007).

Bu yardımların sağlanmasındaki koşul sigortalının iş göremez hala gelmesi olup bu durumda iki farklı şekilde ödenek. Bunlar ise;

- Geçici iş göremezlik ödeneği
- Sürekli iş göremezlik ödeneğidir.

- Sigortalının Ölümü Halinde Hak Sahiplerine Yapılacak Yardımlar

Sosyal Sigortalılar Kanunu kapsamına olan en önemli konulardan biri de ailenin geçimini sağlayan sigortalılardan birinin ölümüdür. Bu durumlarda geride kalanlar gelir kaybına uğramış olur. (Dilik, 1991) Özellikle önem arz eden bu nedenden ötürü sadece sigortalıya değil, sigortalının ölümü durumunda hak sahiplerine de yardım yapılır. Ölüm geliri olarak bilinen bu yardımlarda doğrudan hak sahiplerine ödeme yapılır (Tuncay, Ekmekçi, 2016).

Hak sahiplerine bağlanacak olan gelir 5510 sayılı Kanun'da belirtilmiştir. (m.16/I,c) Kanunda ölen sigortalının eş, çocuk, anne ve babasına yapılacak yardımlar aşağıdaki şekilde belirtilmiştir: (Güzel, Okur ve Canikoğlu, 2016)

- Cenaze giderlerinin ödenmesi
- Eş ve çocuklara gelir bağlanması
- Evlenme ödeneği
- Sigortalının ana ve babasına gelir bağlanması

- Cenaze giderlerinin ödenmesi

Cenaze ödeneği, sırası ile çalışanın eş ve çocuklarına yoksa ana ve babasına yapılır. 5510 sayılı Kanun kapsamında, hak sahiplerine onaylanan tarife üzerinden cenaze ödeneği ödenir.

Cenaze ödeneği hakkı kişinin ölüm tarihi itibariyle başlar. İş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle kazanılan geçici iş göremezlik ödemeleri, hak kazanılan tarihten itibaren 5 yıl içerisinde istenilmezse kazanılmış hak kaybedilir. (Yüksel, 2012)

- Eş ve çocuklara gelir bağlanması

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu sağlanan haklardan biri de daha önce de ifade edildiği üzere bu riskler sonucunda ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanmasıdır. Bunun için sigortalının bir süre çalışmış ve prim ödemiş olması zorunlu değildir.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine 17.madde esas alınarak hesaplanan aylık kazancın % 70'i kanunun 55.maddesi hükümlerine göre güncellenerek 34.madde hükümlerine göre gelir olarak bağlanacaktır. Yine iş kazası ve meslek hastalığı sonucu kendisine gelir bağlanan ve bu geliri almaktayken ölen sigortalının hak sahiplerine de gelir bağlanacaktır. Bu durum kanunun 20.maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre;

Eğer sigortalı yüzde 50 ve daha fazla oranda meslekte kazanma gücü kaybı dolayısıyla gelir almakta iken ölmüş ise 20/1 hükmüne göre aylık (tam aylık) bağlanacaktır. Eğer sigortalı yüzde 50 oranının altında meslekte kazanma gücü kaybı dolayısıyla gelir almaktayken ölmüşse, ölümün iş kazası ve meslek hastalığına bağlı olması halinde yine 20/1 hükümlerine göre tam aylık bağlanacaktır. Ancak ölüm sebebi iş kazası ve meslek hastalığına bağlı bir sebeple gerçekleşmemişse kendisine verilmekte olan aylık (kısmi aylık) bağlanacaktır. 5510 sayılı Kanunun 20.maddesinde yer alan söz konusu bu düzenleme 506 sayılı Kanun hükümlerine göre yeni bir düzenlemedir (Alper, 2016)

- Evlenme ödeneği

5510 sayılı Kanuna göre ilk olarak eş ve çocuklar için tanımlanmış olan evlenme ödeneği, 5570 sayılı Kanunla yapılan değişikliklerle sadece kız çocukları için uygulamaya alınmıştır. (Alper, 2016)

Kanunun 37.maddesi gereğince evlenmeleri nedeniyle, gelir veya aylıkları kesilecek kız çocuklarına evlenmeleri ve talepte bulunmaları halinde almakta oldukları aylık veya gelirlerinin iki yıllık tutarı bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak peşin ödenir. Evlenme ödeneği alan hak sahibinin aylığının kesildiği tarihten

itibaren iki yıl içerisinde yeniden hak sahibi olması halinde, iki yıllık sürenin sonuna kadar gelir veya aylık bağlanmayacaktır.

- **Sigortalının Ana ve Babasına Aylık Bağlanması**

Sigortalının iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle ölümü durumunda sigortalının anne ve babası için aylık bağlanabilecektir. Bu gelir için anne ve babanın gelirinin asgari ücretin altında olması gerekmektedir.

Söz konusu koşulların gerçekleşmesi durumunda anne ve babaya gelirin % 25 i oranında her birine ise % 12,5 oranında, anne ve babanın yaşlarının 65 yaş üzerinde olması durumunda ise diğer şartlara bakılmaksızın % 25 oranında gelir bağlanacaktır (Tuncay ve ekmekçi, 2016).

1.4. İş Kazası ve Travma

1.4.1. Ruhsal Travma ve Travmatik Olay

Ruhsal Travma bireyin yaşamsal bütünlüğünü tehdit eden bir olaya maruz kalması ve olay esnasında bu kişide dehşet, çaresizlik ve korku gibi tepkilerin meydana gelmesidir. Yaşamsal bütünlük ifadesinde anlatılmak istenen, kişinin bedensel ve ruhsal anlamdaki birlikteliğidir. Yaşamsal bütünlüğü tehdit ederek ruhsal travmaya yol açan bu olaylar "Travmatik Olay" olarak adlandırılmaktadır. Bireyler travmatik olayı dört şekilde yaşantılayabilir:

1. Travmatik olayın, doğrudan bireyin başına gelmesi.
2. Bireyin travmatik olaya tanık olması.
3. Travmatik olayın, kişinin önem verdiği bir kişinin yaşadığını öğrenmesi.
4. Travmatik olayın kişiyi mutsuz eden ayrıntılarıyla, tekrarlayıcı bir şekilde ya da seviyede maruz kalmak.

Travmatik Olaylar; ruhsal travmaya yol açabilecek olayları tanımlamaktadır. Bir travmatik olayın dehşet, korku, çaresizlik gibi tepkiler uyandırdığı yaşantılara da "Ruhsal Travma" olarak adlandırılması nedeni ile her iki kavram da birbirlerinin yerine kullanılabilmektedir.

Ruhsal travmaya neden olabilecek olaylar çeşitli şekillerde sınıflandırmak mümkündür. En yaygın olanı ise aşağıda belirtilmiştir;

i. İnsan elinden kasıtlı olarak çıkan olaylar,
ii. Doğal afetler
iii. Kazalar (iş, trafik vb.) (Köroğlu, 2015)

İş kazaları da bu tanıma uygun olarak ruhsal açıdan insanı örseleme riski yüksek olan olaylardır. Bu nedenle kişilerin iş kazalarından sonra yaşanılan fiziksel, psikolojik ve davranışsal travmatik tepkilerle baş etmelerini ve iş kazası öncesi yaşamlarına mümkün olduğu kadar dönebilmeleri için uygulanacak müdahaleler içinde hem psikolojik hem de sosyal destek mekanizmalarının yer alması önem arz etmektedir.

Türkiye'de travmadan etkilenen kişilerle yapılan araştırmaların çoğu doğal afet nedeni ile travmaya uğramış olan kişileri kapsamaktadır. Kasıtlı olaylar sonucunda fiziksel travmaya uğramış olan kişilerin ruh sağlığı ile ilgili ise kısıtlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Eşsizoğlu ve ark. (2009) çalışmalarında, terör saldırısına tanık olan bireylerin olaydan bir ay sonra %12,5'inin ruhsal travma tepkilerinin gözlemlendiği ve Travma Sonrası Stres Bozukluğunun ortaya çıkmasında bedensel yaralanmaların çok önemli bir risk faktörü olduğu ortaya konulmuştur.

Özaltın ve ark. (2004)'nın yapmış olduğu araştırmada motorlu araç kazasında yaralananların %20'sinde ilk bir ayda akut stres bozukluğu, %17'sinde altıncı ayda travma sonrası stres bozukluğu ortaya çıktığını belirtmişlerdir.

Larsoon ve Björnstig (1995) tarafından yapılan bir araştırmada, iş kazası geçirmiş olan kişilerin 10 yıl sonraki durumlarına bakıldığında %35,6 oranında psikiyatrik rahatsızlık olduğu tespit edilmiştir.

Dong ve ark. (2015) tarafından iş kazası geçirmiş inşaat çalışanlarının uzun dönem psikolojik etkileri üzerinde yapılan bir araştırmada depresyon, duygusal problemler ve doktor tarafından teşhis edilen psikolojik süreçlerin yüzdesinin 6 ila 17 arasında olduğu tespit edilmiş. Çünkü iş kazasının travmatik bir olay olması nedeni ile bunu yaşamış olan çalışanlarda post travmatik stres bozukluğu veya majör depresyon görülme olasılığı bulunduğu ifade edilmiştir. Bu alanda yapılan araştırmaların azlığı da makalede vurgulanmaktadır.

Chin ve ark. (2016) Tayvan'da iş kazası geçirmiş olan kişilerin travma yaşama süreçleri ile ilgili yapmış oldukları araştırmada ise iki ölçüm uygulanmıştır. Bunlardan ilki kazayı geçirdikten sonra 3 ay ila 12 ay arasında yapılan, ikincisi ise 6 yıl sonra yapılan bir ölçümdür. İlk kısım için toplamda 2308 kişiye ulaşılmış iken 6 yıl sonra yapılan ölçümde bir kısımda uygulama yapılan çalışana ulaşmada zorluklar yaşanmış ve sayı 570'e düşmüştür. İlk ölçümde psikiyatrik rahatsızlık düzeyinin %5.1ila %6.8 arasında olduğu tespit edilmiş olup, 6 yıl sonra yapılan ölçümde ise bu düzeyin toplamda %26 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç bize psikiyatrik rahatsızlığın iş kazası sonrasında da devam ettiğini göstermektedir. Yapılan araştırmada çıkan bulgular arasında bu kişilerin istihdam edilme olanaklarını da etkilediği tespit edilmiştir. Psikiyatrik rahatsızlıkların devam ediyor olmasının kalitesiz yaşam koşullarının oluşmasına ve sosyo-ekonomik statüde de kayıplara neden olduğu bulgular arasında yer almıştır. Yapılan çalışmada post travmatik stres bozukluğunun zaman içinde iyileşmediği, gerilemediği aksine arttığı tespit edilmiştir. Bu durumun böyle olmasını destekleyecek süreçler ise ekonomik zorluklar yaşanması ile birlikte iş kaybının olması, düşük gelir ve düşük yaşam kalitesi gibi koşulların olması nedeni ile çalışanların psikolojik sağlığının iyileşme yönüne gidememesinin sebeplerini oluşturabilmektedir. Yine psikiyatrik rahatsızlıkların fazla olmasının nedeni; iş kazası sonrası süreçte önemli olumsuz yaşam olaylarının yaşanması, bakım gerektiren aile üyesi/leri, daha uzun hastanede kalma, yaralanmadan etkilenen fiziksel görünüm ve

mevcut işsizliğinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada öneri olarak gelecek de psikiyatrik rahatsızlıkları en aza indirmek için strateji geliştirmenin gerekliliğine vurgu yapmıştır.

Avusturalya'da iş kazası geçirmiş 1167 kişi ile 72 ay sonra yapılan araştırmada %25,1 oranında psikiyatrik rahatsızlığın olduğu tespit edilmiştir. İsviçre'de de sürekli iş göremez durumda kalanlarla yapılan bir çalışmada, 5 yıl sonrasında %23 oranında psikiyatrik rahatsızlık olduğu tespit edilmiştir (Chin, 2016).

Norveç'te Sigurdardottir ve ark. (2013) tarafından yapılan araştırmada, iş kazası sonucunda 89 hafif şiddetli beyin hasarı geçirmiş olan kişilerle 5 yıl sonrasında %18 oranında depresyon tanısının konulduğu tespit edilmiştir.

Malt (1988) tarafından Norveç'te; 107 iş kazası geçirmiş en az 7 gün hastanede yatmış olan kişilerle 3 yıl sonra psikiyatrik rahatsızlığın olup olmadığının tespiti ile ilgili yapılan çalışmada %9,3 oranında psikiyatrik rahatsızlığın devam ettiği tespit edilmiştir.

Travma sonucunda etkilenen kişilerde meydana gelen ruh sağlığı sorunlarının derecesinin tespit dilmesi önem taşımaktadır. Hukuki açıdan travmatik olaylar sonucunda meydana gelen ruhsal sorunlar ve travmanın psikolojik etkileri, ceza ve hukuk davalarında değerlendirmeye alınması önem taşımaktadır. Ülkemizde fiziksel travma yaşayan kişilerde meydana gelen ruhsal sıkıntılar delil olarak kabul edilmektedir, ancak hem yargı makamının hem de hekimlerin görüşlerini bildirirken fiziksel bulgulara daha fazla önem verdikleri gözlemlenmektedir (Can ve arkadaşları, 2013).

İnsanlarda meydana gelen yaralanmalardan sonra zaman içinde fiziksel travmaya ait bulgular ortadan kalkabilirken ruhsal ve psikolojik etkiler uzun süre devam edebilmektedir. Önemli kanıt oluşturabilecek psikolojik bulguların saptanabilmesi için ayrıntılı bir psikolojik muayene gereklidir. Yaralanma olgularının

tıbbi değerlendirmesi ve erken tanı ile tedaviye başlanması önemli olduğu gibi, adli açıdan ceza ve tazminat davaları sırasında yapılacak değerlendirmelerde de raporların önemi bulunmaktadır. Yaralanmaya sebep olan kişilerin ceza almasında veya tazminat talepleri sırasında dikkate alınacak raporların düzenlenmesine ilişkin yapılan fiziksel ve ruhsal muayene sonrasında saptanan bulguların değerlendirilmesi, hak ihlalinin ortaya çıkarılması açısından önem taşımaktadır (Can ve ark., 2013).

1.4.2. Travmatik Olayların Sonuçları

Travmatik olay ile karşı karşıya kalan bireylerin büyük bölümünün yaşanılan olay sonrasında davranışsal, duygusal, bilişsel ve fiziksel tepkiler verdiği bilinmektedir (Erdur ve ark., 2014).

Travmatik yaşantılar üst düzeyde ve şiddetli olarak stres kaynaklarını içermektedir. Gündelik stresler insan yaşantısı içinde daha kontrol edilebilirdir. Ancak travmatik olaylar gündelik hayatta karşılaşılan streslerden farklı olarak ani, beklenmedik bir şekilde meydana gelmesi nedeni ile kontrol edilebilme olasılığı düşüktür. Stres tepkisi konusunda yapılan araştırmaların sonuçlarına baktığımızda ruhsal travmanın etkilerinde uyarlanabilmektedir. Yapılan birçok araştırmada psikolojik, fiziksel, ailesel ve sosyal işlevselliğe kronik stresin olumsuz etkilerinin odluğu ifade edilmiştir. Stres sonucunda orta çıkan bedensel tepkilerin (solunumun hızlanması, terleme vb.) herkes için ortak olduğu ancak stresten bireylerin etkilenme seviyelerinin farklı olduğu bilinmektedir. Travmatik olay sonucunda ortaya çıkan fiziksel tepkiler yaşanılan durumun şiddeti ile orantılı olarak artar ya da azalır. Ancak önemli olan konu yaşanılan bu süreç sonrasında verilen tepkilerin anormal olaylar sonucunda verilen normal tepkiler olduğudur (Joseph ve ark., 1997).

Yaşanılan travmatik olay sonucunda bireyde hayatta var olan düzen ve sürekliliğin olduğu inancının yok olmasına neden olabilir. Kişiler travmatik yaşam olayı sonucunda kaygı, korku verici duygu ve deneyimlerle baş edebilmeyi sağlayacak içsel ve dışsal alanda güvenli bir yere sahip oldukları duygusunu kaybederler. Stres

kaynaklarının üst üste gelmesi ile görece daha az zarar görebilir düzeyde olan kişinin dahi travma benzeri tepkiler oluşabilmektedir (Janoff-Bulman ve Berg, 1998). Travmatik olaya maruz kalan kişide meydana gelen bu fiziksel değişim ve yıpranmadan dolayı bireysel ileri düzey uyarılmışlık, travmatik olayla ilgili huzursuz edici düşünceler ve kaçınma davranışları başlıkları altında toplanabilen tepkiler gelişebilmektedir. Travmatik olay sonucunda ortaya çıkabilen bu tepkiler bazıları için zaman içinde kaybolacağı gibi bazılarında şiddeti giderek artan bir duruma da gelebilir. Fiziksel, duygusal, bilişsel, davranışsal ve sosyal açıdan ortaya çıkması muhtemel bu tepkiler, sınıflandırma sistemlerindeki ölçütleri karşılamadığı için travma sonrası stres bozukluğu tanısı almasa da belirli bir süre sonra işlevselliği bozucu bir etki yaratabilir. Bu tepkilerin sonucunda, akut stres bozukluğu ve travma sonrası stres bozukluğu tanı grubu ile tanımlanabilmektedir (Yılmaz, 2006).

Travmatik yaşantılar sonrasında, bu olaylar ortadan kalksa dahi, olayların yarattığı psikolojik ve fiziksel olumsuz etkiler devam edebilir (Flannery, 1999). Böyle bir durumda Travma Sonrası Stres Bozukluğu ortaya çıkabilir. Genel anlamıyla yoğun strese yol açan travmatik olaylardan sonra verilen uzun süreli bazen de gecikerek ortaya çıkan tepkiler Travma Sonrası Stres Bozukluğu olarak tanımlanabilir (APA, 2007).

Travmatik olayların sonucunda ortaya çıkma ihtimali olan tepkiler sadece travma sonrası stres bozukluğu ve akut stres bozukluğu ile sınırlı değildir. Travmatik olay yaşayan kişiler, diğer kaygı bozuklukları, depresyon, madde kullanımı ve disosiyatif bozukluklar gibi pek çok başka ruhsal hastalık da görülebilir. Travma sonrası stres bozukluğunun ifade edilen hastalıklarla da birlikte görülebildiği de bilinmektedir (Önder ve Tural, 2004).

1.5. Güçlendirme Yaklaşımı Perspektifinden İş Kazaları ve Çalışma Yaşamında Sosyal Hizmet[2]

İş kazalarının çalışma yaşamı içinde en iyi bilinen etkileri fiziksel, sosyal, ekonomik ve psikolojik yıkımlardır. İş kazaları ile birlikte işte verimin azalması, ruh sağlığının bozulması, yardım sağlayan kişi ve kurumlara suçlayıcı ve öfkeli davranışların oluşması gibi toplumsal davranışlar ortaya çıkar. Toplumu oluşturan bireylere de etkisi olan iş kazalarının özellikle; korku, çaresizlik, suçluluk, umutsuzluk, kaygı, öfke, gerginlik, güvensizlik, duygularına; uyku sorunları, konuşma bozuklukları, yeme alışkanlıklarında değişme, ailesi ve çevresinden uzaklaşma ya da ilgi göstermeme, alkol ve ilaç kullanımında artış, iş ve okul sorunları, intihar girişimleri; gibi tepkilerin oluşmasına neden olabilmektedir. Bu tepkilerin içerikleri ve çeşitliliği göz önüne alındığına iş kazası sonrası kişilerin yaşamlarının birçok alanında zorluklar yaşadıkları ve iş kazası öncesindeki dönemlerine geri dönmek konusunda güçlük çektikleri ifade edilebilir.

Sosyal hizmetin çalışma alanı içinde yer alan çalışma yaşamında sosyal hizmet çalışanlar ve çalışma hayatı için önemli bir rolü bulunmaktadır. Carrol (1996) gibi birçok yazar, çalışma hayatı içinde sosyal hizmet uzmanlarının hayati bir rolü olduğuna vurgu yapmaktadır. Pincus ve Minahan (1983) sosyal hizmet uzmanının bu rolünün bireysel ve organizasyonel etkililiğin arttırılması ile ilgili olduğunu ifade etmektedir. Googins ve Godfrey (1987) çalışma yaşamında sosyal hizmeti *"sosyal hizmet uzmanlarının uygun müdahaleleri oluşturup uygulayarak çalışma hayatındaki beşeri ve sosyal ihtiyaçlarla ilgilendiği ve bu sayede daha sağlıklı çalışanlar ve ortamlar sağladığı çalışma dalı"* olarak tanımlamıştır (Iversen,1998). McCathy ve Steck (Akt:Maribe,2001) sosyal hizmet uzmanının rolünün çalışanların hayat

[2] Sanayi/Endüstri Devrimi'nin 18.yy da patlak vermesi ile ortaya çıkan işsizlik, yaşlılık, göç, aile ve çocuk sorunları, gençlik, hastalık gibi birçok sosyal sorunu beraberinde getirdi. Bu sosyal sorunların çözümünün çabası ise ihtisaslaşma, profesyonelleşme ihtiyacı ile sosyal hizmeti, "hayırseverlik" duygusundan arındırıp, bir meslek nitelik kazanmış ve mesleki müdahalelerle sosyal refah alanındaki sorunların çözümüne yönelmiştir. Mesleğin doğuşu ile aslında başlayan çalışma yaşamında sosyal hizmet müdahalesi bu zamana kadar farklı isimlerle anılmıştır. İlk olarak endüstriyel sosyal hizmet kavramı üzerinde durulmuş ancak bu kavramın çalışma hayatının tüm aktörleri ve sorunlarını içine almaması ve eş zamanlı olarak gelişen iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına da entegre olabilecek yeni bir kavramın adlandırılması yapılmıştır. Bu kavram, araştırmada Çalışma Yaşamında Sosyal Hizmet (Occupational Social Work) olarak Türkçeye çevrilmiştir.

kalitesini yükseltmek ve organizasyonun performansını artırmak için organizasyon içindeki değişimi etkilemek olduğunu savunmaktadır

Çalışma yaşamında sosyal hizmet 20. yy. başlarından itibaren büyümüş ve gelişmiştir. 1969'da Dublin'de bulunan bir bira fabrikasına atanan Hilda Madden'in söylediklerine göre; çalışma yaşamında sosyal hizmet uygulamaları yapan sosyal hizmet uzmanlarının çalışanlar, aileleri, emekli olmuş çalışanlar veya dul kalan eşlerine kriz durumlarında çeşitli mesleki müdahalelerde bulunduklarını ifade etmişlerdir. Bu kriz durumları; bir aile ferdinin ani ölümü, iş kazaları, beklenmedik işten çıkarılmalar ve alkole bağlı sorunlar gibi durumlar olabilmekteydi. Sosyal hizmet uzmanı buna ek olarak çalışanların kişisel ve grup içindeki ilişkileri ile ilgili iş yerinde yönetime danışmanlık yapar, sorunları hafifletmek için çözüm önerileri geliştirir ve uygulanmasında görev alır. Ancak sosyal hizmet uzmanı işe gelmeme ve yönetim sorunları gibi konular ile ilgilenmemekte, işyerinde "polis" rolünü oynamamaktadır (Powell, 2001).

Çalışma yaşamında sosyal hizmetin geleneksel olarak ilk başta tanımlanan rolleri çalışan haklarının (industrial award) uygulanması konusunda yöneticiler ile çalışanlar arasında arabuluculuk işlevini yerine getirmekti. Bu konu hala önemli olsa da son zamanlarda odak noktası çalışanların iş sözleşmelerinin uygulamaya konulmasına daha fazla kaymıştır. Sözleşmelerde yer alan çalışan haklarının ve çalışma koşullarındaki karmaşıklıklar çalışma yaşamında sosyal hizmet uzmanlarının artık bir hak savunucusu rolünü üstlenmesini gerektirmiştir. Çalışanların iş yerinde verilen haklarının uygulanması konusunda sosyal hizmet uzmanları savunuculuk yapmaktadırlar. Özel sektör sanayi kuruluşlarında işe alınan sosyal hizmet uzmanlarının temel görevi; sosyal hizmet programlarını değerlendirmek ve yönetmek için uygun stratejiler üretmektir. Amaç sosyal hizmet uygulamalarının iş yerlerinde geliştirilmesi için belirgin prensip ve protokoller sağlamaktır. Bu prensip ve protokoller vaka çalışması yapmayı ve belli kuruluşlarla iş birliği yaparak kaynak yaratma çalışmalar yapmayı da içermektedir. Çalışma yaşamında sosyal hizmet uzmanları kimi zaman iş yerlerinde işe alma ve işten çıkarma süreçlerinde etik ikilem

yaşamaktadır. Bu durumlar için geliştirilen prensip ve kurallar büyük önem taşımaktadır (Logan, 2001).

Avusturalya'da sosyal hizmet uzmanlarının devlet yapısı altında çalışırken özel sektörde çalışma yaşamında sosyal hizmet uzmanı olarak çalışmaya başlamalarının, uygulama boyutunda genelci sosyal hizmet bakış açısından uzaklaşmaya neden olduğu ifade edilmektedir. Bu durumun çözülebilmesi için ortak alanları ifade edecek araştırmalar yapılması önerilmiştir. Endüstri alanında özel sektörde çalışan sosyal hizmet uzmanlarının güncel sosyal problemlerden nasıl etkilendiğine, rekabet etme bakış açısı ile hizmet veren endüstri sektöründe sosyal sorunlara yönelik ne gibi ihtiyaçlar meydana geldiğine bakmak gerektiği ifade edilmektedir. İkinci öneri olarak sosyal hizmet uzmanlarının geçerli bir sosyal politika ve mesleki alternatif olduğunu göstermek için lisans programlarına saha çalışmaları eklenmesi önerilmiştir. Üçüncü öneri boyutu ise sosyal hizmet uzmanlarının özel sektör yöneticileri ile aralarındaki iletişime dairdir. Şirket yöneticileri devlete bağlı sosyal hizmet görevlilerini genellikle kendi toplumsal adalet algılarını işyerine dayatarak karışıklığa sebep olmak için çalışanlarla iletişime geçmeye çalışan hayırsever bir grup olarak görmektedir. Çalışma yaşamında sosyal hizmet müdahaleleri, yöneticiler ve çalışanlar arasında bir arabuluculuk görevi tanımlanır ve bu sayede daha akılcı bir iletişim yöntemi kurulmuş olur. Sosyal refah ve toplumsal adalet konularından ziyade bu alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının insan kaynaklarının yönetimine önem verilmesi, çalışanların günlük çalışmalarında üretimle ilgili karar verme prosedürlerine dâhil edilmesinin sağlanması gibi süreçlerin şirket yöneticileri tarafından kabul edilmesine olanak sağlamıştır (Logan, 2001).

Hindistan'da çalışma yaşamında sosyal hizmet uygulamasında başlıca iki hizmet modeli tanımlanmıştır. Bu modelden ilki kurumsal ikincisi ise toplumsal olarak adlandırılmaktadır. Kurumsal model kurumun sınırları dahilin de çalışmayı gerektirirken, toplumsal model de sosyal hizmet uzmanının endüstri alanında çalışanlara mesleki müdahalelerde bulunması anlamına gelmektedir. İki modelde de görülen temel bir olgu, farklı kuruluşlar arasında iş birliği çabasının eksikliğidir. Her kuruluş çalışanlarına refah hizmetleri sağlamak için kendi sistemini kurar. Bu olgunun

önemli olmasının sebebi ise sosyal hizmet için kuruluşlarda ayrı bir sistem kurulmasının maliyeti nedeniyle birçok kuruluşun sosyal hizmet departmanı oluşturamamasıdır (Siddiqui ve Sukhramani, 2001).

Endüstri içerisindeki iş ile ilgili sorunların ele alınmasında sosyal hizmet uzmanlarının bulunmasının sürdürebilirliği ve kabulü sağlandıktan yarım yüzyıl sonra bile "endüstride sosyal hizmete yer var mıdır?" tartışması devam etmektedir. 1960'larda bir makalede ifade edilen düşünceler bugün hala tekrar edilmektedir. Viswanathan'ın 1963'te yayımlanan "Endüstride Sosyal Hizmet" isimli makalesi şu sorunu tartışmıştı: *"Görünüşe göre ortada en az iki yaygın muhalif ideolojik taraf var. Bir tarafta çalışma yaşamında sosyal hizmetin gereksiz olduğunu savunan sosyal hizmet uzmanları ve akademisyenleri, sosyal hizmet değerlerini göz önün de bulundurduğunda toplum kaynaklarının kişi için azami imkanlar sağlanmasında kullanılması gerektiğini ve bu sebeple asıl amacı kar olan endüstri ile uyumsuz olduğunu belirtmektedir. Diğer tarafta ise sosyal hizmet ve endüstrinin amaçları arasında kesin bir çelişme yahut çatışma olması gerekmediğini, hatta en etkili sosyal hizmet müdahalelerinin bazılarının endüstri tarafından düzenlendiğini belirten görüş vardır. Sosyal hizmet de endüstri alanı da toplumla çalışma alanlarından birisidir. Birbirlerinden destek alırlar. Endüstride sosyal hizmet kavramının gelişmesi hedeflerde bir ortaklığa işaret eder"* (Siddiqui ve Sukhramani, 2001).

Sharma (1993)'a göre; *"bir sosyal hizmet uzmanının endüstrideki işine tehdit oluşturan durum, ikincil bir öncelikle çalışıyor olmasıdır, çünkü işlevi endüstrinin kar üretme hedefiyle bağdaştırılmayan refah sağlama üzerinedir. Buna ek olarak, sosyal hizmet görevlisi kuruluşun diğer işlevlerinin aksine sayılamaz, soyut hizmetlerle ilgilenir."* Fakat bu alanda kendini geliştirmiş sosyal hizmet uzmanına talebin artması sebebiyle işverenlerin bu meslek grubunun uygunluğu hakkında şüphesi olmadığı söylenebilir (Siddiqui ve Sukhramani, 2001).

Bir yaklaşıma göre de çalışma yaşamında sosyal hizmet uygulamasına yönelik daha önemli bir sorun ekonominin küreselleşmesi sürecinden doğacaktır. Bu gelişmeler geniş çaplı kuruluşların uygulamaları ve prensipleri üzerinde güçlü bir

etkiye sahip olacak, işe bağlı sorunların çözümlenmesiyle ilgili kullanılan yaklaşımlar büyük değişimler geçirecektir. İnsan kaynakları yönetimiyle ilgili bağlam yeniden şekillenecek, odağı endüstri ilişkileriyle ilgili sorunlardan şahıs ile ilgili faaliyetlere çekilebilecektir. Çalışanlar ile ilgili faaliyetler alanında toplum odağı çoktan bu yola girmiş bulunmaktadır. Fakat çalışma yaşamında sosyal hizmet müdahalelerinin gelecekte farklı bir karakter geliştirmesi olasılığı ve daha genel olarak ayrı bir uzmanlık alanına dönüşmesi olasılığının az olduğu da düşünülmektedir (Siddiqui ve Sukhramani, 2001).

Hindistan uygulamasında, bir sosyal hizmet alanı olarak çalışma yaşamında sosyal hizmet çalışanlarla ilgili sorunları ele alması beklenir. Ancak şimdiye kadar çoğunlukla büyük çaplı kuruluşlardaki çalışanlara hizmet vermiştir. Çalışma Refahı Ulusal Komitesi (NCLW: The National Committee on Labor Welfare)[3] küçük çaplı sanayilerde refah tesislerini iyileştirmek için birtakım önerilerde bulunmuştur. Yıllar içerisinde bu önerilerin bazıları devlet tarafından uygulanmıştır, fakat sosyal hizmet uzmanları çoğunlukla bu planlara bağlı görevler bulamamışlardır. Çalışma Refahı Ulusal Komitesi aynı zamanda tarım ve benzeri kırsal sanayilerin çalışanları ile de ilgilenmiştir fakat asgari ücret seviyelerini düzeltmek haricinde pek bir şey yapılmamıştır. Asgari ücretin kırsal alanlarda uygulanması milyonlarca çalışanı etkileyen devamlı bir problemdir. Sadece birtakım devlet-dışı kuruluşlar bu alanda faaliyet göstermektedir fakat sosyal hizmet uzmanları bu alanı olası bir iş fırsatı olarak görmemektedir (Siddiqui ve Sukhramani, 2001).

Almanya uygulamasında; çalışma yaşamında sosyal hizmet müdahalelerinde kişisel, sosyal ve kurumsal kaynakları kullanmaktadır. Karmaşık bir kurumun iç sorununun çözümünde adil olmak için verilen hizmetlerin çeşitliliği klasik kişisel danışmanlığa kıyasla çok daha fazla olmalıdır. Çalışma yaşamında sosyal hizmetler kurumların ve çalışanların ihtiyaçlarına uygun olarak şekillendirilmeli, sadece çalışan danışmanlığında değil hem kuruma hem çalışanlara dair prosedürlerde de yer

[3] Çalışma Refahı Ulusal Komitesi (NCLW): Hindistan da çalışma ile ilgilileri yasaların düzenlenmesini yapmaktan sorumlu olan komitedir.

almalıdır. Bu amaçla, çalışanlara danışmanlık yapma görevinin yanı sıra çalışanların ve kurumsal gelişimin düzenlenmesini içeren tüm konulara dahil olmalı ve özellikle sosyal komiteler ve personeli içeren grup çalışmaları ile ilgilenmelidir. Sosyal hizmet uzmanları iş sağlığı ile ilgili iletişimsel sorunlarda çözüm stratejilerinin başlatılması ve gelişimlerin denetlenmesi boyutunda görevleri bulunmaktadır (Gehlenborg, 2001).

Almanya da çalışma yaşamında sosyal hizmet müdahaleleri aşağıda ifade edilmiştir;

Çalışan Danışmanlığı: Çalışanın pozisyonunda bağımsız olarak psikososyal alanda danışmanlık verilebilecek birçok konu başlığı bulunmaktadır. Bireysel, ailesel, sosyal ve psikolojik sorunlara ek olarak iş ve çalışma ile ilgili konularda sosyal hizmet uzmanının çalışma alanı içine girmektedir. Sorun alanları; işyerinde çatışma, yönetimsel olaylar, eğitim talepleri, bağımlılık sorunları, kurum içi ve dışı desteği düzenleme, tedavi sonrası topluma geri katılma, finansal sorunlar ve emeklilik planları olarak gruplandırılabilmektedir.

Bilgi, Talimat ve Eğitim: Çalışanlar için iletişim seminerleri, madde bağımlılığının engellenmesi üzerine eğitim, stres kontrolü seminerleri ve belirli gruplara yönelik diğer eğitim programları gibi birçok çalışma mevcuttur. Bu çalışmaları sosyal hizmet uzmanları ile şirkette insan kaynakları sürecinde yer alan uzmanlarla birlikte planlamak önem arz etmektedir.

Kurum ile İlgili Tedbirler: Modern çalışma yaşamında sosyal hizmet uzmanları için bu başlığın altında tanımlanabilecek birçok iş bulunmaktadır. Eski madde bağımlıları için destek hizmetleri oluşturulması; kurumun birimlerine özel konularda danışmanlık yapılması, örneğin personel bölümünde değişen pozisyonuna uyumlaştırmak için entegrasyon çalışmaları; işveren komitelerine iş hayatı, sosyal ve sağlık problemleri ile ilgili savunuculuk çalışmaları, iş birliği, iletişim ve çalışma ortamı alanları ile ilgili çalışmalar bu işler arasındadır. Bazı sosyal hizmet uzmanları toplam kalite yönetimi algısını da kurum içinde çalışma başlıklarından biri olarak ele almaktadır.

Pazarlama: Çalışma yaşamında sosyal hizmet alanında pazarlama çoğunlukla göz ardı edilmiştir. Fakat pazarlama konusu, çalışma yaşamında sosyal hizmet açısından yönetici ve çalışanlar için işi sergileme amacıyla ve finansal sıkıntı dönemlerinde yüksek önem taşıyan bir alandır. Halkla ilişkiler ile ilgili çalışmalar yapılması sürecinde de sosyal hizmet uzmanlarının belirli görevleri olabilmektedir. Örneğin kurum içi bültenler, personel toplantıları, yeni çalışanlar için seminerler, basın duyuruları, promosyonlar ve iş birlikleri; sadece şirketin imajını parlatmaya değil, aynı zamanda sosyal hizmet uzmanının profesyonel kabiliyetlerini ve değerli tedbirler alındığını göstermeye yönelik çalışmalardır. (Gehlenborg, 2001).

Amerika'da çalışma yaşamında sosyal hizmet uygulamalarının yapıldığı ilk ülkeler arasında yer almaktadır. 1800'lerin sonu ile 1900'lerin başı arasında ortaya çıkan sosyal hizmetler Amerikan endüstrisindeki ilk refah hareketlerine bir yanıt niteliği de taşımaktaydı. 19. yüzyılın sonlarında işverenler alışkın oldukları otokratik yönetim biçimine tehdit olarak görülen birçok iş sorunu ile karşılaştı (Maiden, 2001).

Çalışma yaşamında sosyal hizmet alanının yeniden ortaya çıkışı sosyal hizmet uzmanları tarafından herhangi bir amaçla yaratılmış model yahut konseptten kaynaklanmamıştır. Bugün çalışma yaşamında sosyal hizmet olarak tanımlanan alanın yaratılması birtakım yenilikçi sosyal hizmet uzmanları ve akademisyenlerin öngörü ve istikrarlılığı sayesinde oluşmuştur. Sosyal hizmet mesleği işyerinde insani hizmetler ile ilgili ön sıralarda yer alan mesleklerden olmuştur. 1979'da Amerika Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği (NASW-The National Association of Social Workers) ve Amerika Ulusal Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği (CSWE-the National Association of Social Workers-sosyal hizmet okullarının akreditasyonundan ve sosyal hizmet akademisyenlerinin üyeliğinden sorumlu organizasyon) ortak olarak çalışma yaşamında sosyal hizmet eğitimi ve uygulamasına tam destek gösteren bir projenin sponsorluğunu yaparak, o döneme kadar bu alanda ilk kez hazır bir mesleki grup oluşmasını sağlamışlardır. Buna ek olarak, NASW'a bağlı İş Alanında Ulusal Sosyal Hizmet Görev Gücü (National Occupational Social Work Task Force)'nü kurması 1982 yılında gerçekleşmiştir. İş Alanında Ulusal Sosyal Hizmet Görev Gücü'nün iş tanımı *"Çalışma hayatında sosyal hizmet uzmanlarının mesleki işlevlerini*

değerlendirmek ve bu işlevleri yerine getirmek için gerekli bilgi ve kabiliyetleri belirlemek; çalışma yaşamında sosyal hizmet uzmanlarının kullanımındaki yeni trendleri incelemek ve gelecekte hangi koşullarda nasıl işe alınabileceklerini belirlemek, mevcut ve gelecekteki uygulama ihtiyaçlarına nasıl karşılık verilebileceğiyle ilgili NASW'a danışmanlık yapmak; müfredat oluşturma ve bu alandaki eğitimi ile ilgili CSWE'a ve eğitim sağlayıcılara danışmanlık yapmak" (Maiden, 2001).

İş kavramı 100 milyondan fazla çalışan Amerikalının hayatının önemli bir parçası olarak görülmektedir. İş, şahsın özsaygısı, ekonomik refahı ve toplumdaki statüsü için mühimdir. Bu bakış açısı kavramsallaştırma yönünden sistemiktir ve işyerinde oluşan sorunların şahıslara özel anlam ifade ettiğini ve ev ile topluma sorun olarak yansıdığını öne sürer. Benzer bir şekilde, evde yaşanan sorunlar şahıslarca işyerine aktarılır. İş ortamı şahısların yardım süreçlerine (danışmanlık, destek, bilgi ve yönlendirme) erişimlerini sağlamak için önemli bir alandır. Yönetim, çalışan ve sosyal hizmet uzmanları ortak amaçlarının farkına varmaktadırlar. Bu farkındalık sosyal hizmet uzmanının işyerine giriş yapmasına sebep olmuştur. Sosyal hizmet mesleğinde bu alanın belirli bir çalışma alanı olarak gelişmesini desteklemesinin birçok sebebi vardır. İlk olarak, sosyal hizmet uzmanları iş ile işe bağlı menfaatlerin önemini ve sorunların birey, aile ve toplum üzerinde yarattığı etkiyi bilmektedirler ve bu konular hakkında bilgi sahibidirler. Bilgilerini, yeteneklerini ve tecrübelerini sistemlerin daha düzgün çalışmasını sağlamak, çalışanları savunmak ve yönetim için çalışanların haklarını göz önünde bulunduran yeni yaklaşımlar oluşturmak, çalışanların hizmet gereksinimleri ile ilgili bilgi sağlamak ve bu gereksinimleri çeşitli hizmetlere bağlamak için kullanabilirler.

Amerika'da çalışma yaşamında sosyal hizmet uygulamaları 3 kategoriye ayrılabilir:

Prensip, planlama ve yönetim; doğrudan rehberlik gerektirmeyen bir alandır. Örneğin sosyal refah düzenlemeleri, eğitim, kariyer gelişimi için prensipler geliştirilmesi, olumlu hareket programlarının uygulanması gibi.

Bireyler, aileler ve özel nüfuslar ile doğrudan çalışma; örneğin krize müdahale, kişisel problemlerin değerlendirilmesi, alkol, madde ve zihinsel sağlıkla ilgili sorunlar için yönlendirme, kişisel sorunlar için kısa süreli danışmanlık, şirket veya sendika programı içerisinde çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri gibi.

Doğrudan hizmet ile yönetim/prensip üretimini bir arada kullanan uygulamalar; Çalışma yaşamında sosyal hizmet uygulamaları çalışanın kişiler, aileleri ve işverenleri üzerine odaklanır. Sosyal hizmet işyerine dahil olan tek çalışma dalı olmasa da sosyal hizmet uzmanının nitelikleri işyerinde çalışmaya özellikle uygundur. Bu nitelik çalışan bireylere yardımcı olmak için temeldir. Çalışma yaşamında sosyal hizmet geçmişte farklı sosyal hizmet alanların da edinmiş olduğu yetenek ve hizmetleri işyeri ortamına sunar. Sosyal hizmet için bu uygulama ortamını farklı kılan ise kurumsal düzen ve kültürün bu hizmetlerin sunulmasını etkilemesidir. Çalışma yaşamında sosyal hizmet müdahaleleri şirketler, küçük işyerleri, sendikalar, hastaneler, okullar, askeri birimler ve devletler içerisinde uygulanmaktadır (Maiden, 2001).

Botha (Du Plessis,1999) tarafından yapılan bir araştırmada; bir kuruluşta çalışan 13 sosyal hizmet uzmanının yapmış olduğu mesleki çalışmalar incelenmiştir. İnceleme de sosyal hizmet uzmanlarının örgütsel/kurumsal sorunlardan çok daha fazla çalışanların bireysel sorunlarıyla ilgilendikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma yaşamında çalışan sosyal hizmet uzmanlarının işyeri uygulamaları, işte refah ve diğer işyeri programları bağlamlarında kazandıkları bilgi ve yetenekleri sistematik olarak kullanmalıdırlar. Bu alan birçok iş odaklı görevin aynı anda ve birçok yapısal düzeyde uygulanmasını sağlamaktadır. Sosyal hizmet uygulamalarının işsiz kişilerin ve yeni işe başlamış insanların işle ilgili ihtiyaçlarına odaklansa da bahsi geçen uygulama yeteri kadar çalışamayan, yeri değiştirilmiş ve çalışan yoksul insanlar, hatta sıkıntısız bir şekilde çalışan insanlar için dahi geçerlidir (Iversen, 1998).

Çalışma yaşamında sosyal hizmet alanı diğer mesleklerle birlikte, çalışanın iyilik halini korumak ile ilgilenmektedir. Straussner (1989)'a göre de bu alanın hedefi ihtiyaçları belirlemek ve kuruma uyum sağlamak/adapte olmaya teşvik etmektir. Bu,

Mckendrick'in (1990) argümanını desteklemekte olup, sosyal hizmet uygulamasının insanları kaynaklarla ilişkilendirdiğini ve onların yaşamlarındaki görevleri ile başa çıkmalarına yardımcı olduğunu ifade etmektedir. Çalışma yaşamında sosyal hizmet çalışanlara, sendikalara ve hizmet sağlayan diğer kurumlara/aktörlere çeşitli programlar tasarlamak ve uygulamak için yardımcı olurlar (Maribe, 2001).

Straussner'a (1989) göre, endüstriyel bir ortamda, sosyal hizmet uzmanı, doğal yaşam alanında büyük bir nüfusa kolay erişim sağlayan işlevsel bir topluluk içinde çalışır. Çalışma yaşamında sosyal hizmet uzmanları ihtiyacı olanları destekleyen bir hizmet modeli sunmaktadır. Bu model özellikle stresli, incinmiş, kırılgan ve yoksullukları olan kişilerin güçlendirilmesini kapsamaktadır (Dubois, 1996 ve Egan 1994, Akt; Maribe, 2001).

Bu nedenle, bu alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarına iş yerinde gelişimin desteklenmesi, problem çözme becerisinin gelişmesi, başa çıkma mekanizmalarının arttırılması, kurum içi sistemlerin güçlendirilmesi, çalışanları kaynak ve hizmetlerle ilişkilendirme, işyerindeki sosyal politika ve programların geliştirilmesi ve iyileştirilmesine yönelik eğitim ve katkı sağlanması konusunda büyük ihtiyaç bulunmaktadır. Skidmore ve ark. (1994), çoğu iş dünyasının ve endüstrinin insancıllık ve maliyet etkinliği nedeniyle sosyal hizmet programlarıyla ilgilendiğini iddia etmektedir. İşverenler, süreçte kar elde ederken çalışanlarına saygı ve haysiyetle davranmak isterler (Straussner, 1989, Akt: Maribe, 2001).

Carol (1996)'a göre iş yeri çalışan, işveren ve diğer paydaşlar için bir buluşma noktasıdır. İşyerinin ana ve birincil amacı, harcanan zaman veya tamamlanmış görev için bir ücret karşılığında iş sağlamak olsa da, işgücünü de çeşitli şekillerde etkilediğini ifade etmektedir. Genellikle, işverenler üretime odaklanırken çalışanlar ücretlere odaklanırlar (Van Holdt & Webster, 1994, Akt: Maribe, 2001). Genellikle, iki tarafın çeşitli hedeflerini karşılamak için birbirlerine ihtiyacı vardır. Sistematik olarak, bir tarafın yaptığı şey, diğer paydaşları etkilemektedir.

Carrol'a (1996) göre işyeri çalışanlara çeşitli amaçlar sunmaktadır. Çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak ile ilgili olarak özellikle şu amaçlar önem arz etmektedir. İlk olarak iş yeri işlevsel bir toplum olarak çalışana hizmet etmektedir. Çoğunlukla çalışanlar evlerinde geçirdikleri vakitten daha fazla vakti iş yerinde geçirmektedir. Belirli bir süre sonra iş yeri çalışan için referans alabileceği grupların bulunduğu bir ortam ve en önemli ikinci toplum haline gelebilmektedir. (Ganter & Yeakel, 1980 & Carrol, 1996, Akt: Maribe, 2001).

Çalışanların kendi değerlerinde doğrudan etkisi olacak bir aidiyet duygusu geliştirmesi muhtemeldir. Örneğin, işyerine kendini ait hisseden bir çalışan, kendi düşüncelerin ve aktivitelere katılım isteğini rahat bir şekilde paylaşabilecektir. Bu nedenle işyerinin çalışanın hayatında önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Öte yandan, çalışanlar ikinci topluluklarına uyum sağlamakta zorlanabilirler. Bu aşamada, çalışanlar kendilerinin işyerine ait olmadıkları hissini geliştirebilir ve işyerinde kendilerini tanımlamakta zorlanabilirler. Aidiyet duygusu olmayan çalışanlar tecrit edilmiş ve yabancılaşmış olabilirler. Örneğin, işyerinde gerçekleşen etkinliklere aktif olarak katılmak konusunda çekimser davranabilirler.

İkincisi, Weiten (1995) ve Carrol (1996) 'a göre işyeri insanın gelişmesinde rol oynayabilmektedir. Buradaki gelişimden kasıt çalışanların fiziksel, duygusal ve bilişsel gelişimini ifade etmektedir. İşyeri fiziksel ve sosyal güvenceyi, kişisel ve sosyal büyümeyi sağlar. Araştırmacılar, olumlu beslenen gelişimin sorumluluk, hesap verebilirlik, sıkı çalışma ve özveriye yol açacağı görüşündedir. Olumlu gelişmeyi sürdürmek için terfi, karar alma sürecine katılım ve iyi çalışma koşulları gibi teşvikler dikkate alınmalıdır. İşyeri çalışanın ruh sağlığının gelişimi için iyi bir alan olarak kabul edilebilmektedir. Ayrıca işyeri, çalışanın ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyecek bir alan haline de gelebilmektedir. Koşulları iyi olmayan işyerlerinin çalışana olumsuz etkileri olur. Örneğin; iş yerinde çalışana sağlanan yemek hakkından yeterinde yararlanamaması durumunda iş yaşantısında sorunlar, dikkat eksikliği vb. süreçler meydana gelebilmektedir (Van Holdt ve Webster, 1994 Akt: Maribe, 2001).

Üçüncüsü, işyeri çalışanlara göre bir finansal kurum niteliğindedir. Büyük kuruluşlar, ekonomiye daha fazla katkıda bulunan şirketler olması nedeni ile, daha fazla fon yaratma potansiyeline sahiptir. Çalışanlar işyerini bir gelir kaynağı olarak görüyorlar. Bu, çoğunlukla işyerinde gerçekleşen bir ücret karşılığında emeğin değiş tokuş edilmesi faaliyetinden kaynaklanmaktadır (Maribe, 2001).

Yukarıda belirtilen konular, işyerinin çalışanların hayatlarında önemli bir rol oynadığı anlamına gelmektedir. İşyerinde karşılanması gereken belirli ihtiyaçların karşılanıp karşılanmama durumuna bağlı olarak çalışanların yaşamı olumlu veya olumsuz yönde etkilenebilmektedir. İşyerinin beklenen rolünü oynaması ve olumlu değişiklikler yapması için işveren ve çalışanların, paydaşların ve hizmet sağlayıcıların bu sürece katkı vermeleri gerekmektedir. İşyerinde çalışanların hayatlarına dokunan bu hizmet sağlayıcılardan en önemli grup çalışma yaşamında sosyal hizmet alanında çalışanlardır.

Weil & Gamble (1995), sosyal hizmet uzmanlarının işyerinde; organizatör, savunucu, arabulucu, eğitmen, kolaylaştırıcı, müzakereci, planlayıcı, geliştirici, yazar, analist, yönetici, uygulayıcı, izleyici ve değerlendirici gibi rollerinden bahsetmektedir. Roller birbiriyle ilişkilidir ve genellikle bir durum için birden fazla role ihtiyaç duyulabilmektedirler. Bu roller ayrıca çalışma hayatında uygulanan sosyal hizmet yöntemlerinde de benimsenebilir. Lombard (1992), özelikle çalışma yaşamında sosyal hizmet alanında çalışan sosyal hizmet uzmanlarının anahtar rollerinin kolaylaştırma ve arabuluculuk olduğunu ifade etmektedir. (Maribe, 2001).

Çalışma yaşamında çalışan sosyal hizmet uzmanlarının mesleki rolleri ile işyerinde sundukları hizmetler arasında birçok benzerlik vardır. Du Plessis (1999), işyerindeki sosyal hizmet uzmanları tarafından sunulan başlıca hizmetleri; danışmanlık, yönetim, eğitim ve öğretim, topluluk çalışması, grup çalışması, kurumsal sosyal katılım ve araştırma olarak tanımlamaktadır.

Çalışma yaşamında sosyal hizmet uygulamaları kapsamında sunulan hizmetler üç seviyeye ayrılmıştır. Du Plessis (1999) ve Netting ve ark. (1998) gibi çeşitli yazarlar

bu hizmet düzeylerini; mikro, mezzo ve makro olarak belirlemiştir. Bu üç uygulama seviyesi de endüstriyel sektör için önemlidir ve gereklidir. Bundan sonraki bölümde bahse konu üç düzey uygulama ile ilgili bilgi aktarılacaktır.

- Mikro Düzey Uygulamalar

Mikro uygulama düzeyinde, sosyal hizmet uzmanı bireylere, çiftlere ve ailelere odaklanır (Googins, 1987). İş yaşamında çalışanların yönetimsel ve çözüme ihtiyacı olan kişisel sorunlarla karşılaşması muhtemeldir. Netting ve ark. (1998) ile Evian (1991) gibi çeşitli yazarlar, işyerinde yaşanan ortak kilit sorunlar olarak şunları ortaya koymuştur: madde bağımlılığı, aile içi şiddet, evlilik sorunları ve HIV / AIDS. Bu zorluklara cevap olarak, değerlendirme ve kriz müdahalesi (kısa vadeli) gibi eylemlerin gerçekleştirilebileceği ifade edilmektedir. Mikro müdahalede belirlenen sorunun çalışanın aile üyelerini etkileyip etkilemediğini incelemesi de müdahalenin bir parçasını oluşturmaktadır. Müdahalesine bu nedenle çalışanın ailesini de dahil edebilmektedir. Müdahalenin süresinin devam etmesi durumunda sosyal hizmet uzmanı işyeri dışındaki kurum ve kuruluşlardan konu sorunun çözümü için destek alabilmektedir (Maribe, 2001).

Çalışma hayatında mikro uygulamalar uygun olabileceği kadar olumsuz sonuçlar da doğurabilmektedir. Mikro uygulama çalışanlar yerine işverenlere fayda sağlayabilir. Carrol (1996), mikro uygulamanın örgüt politikasının bir parçası olarak kullanılabileceğini savunmaktadır. Örneğin, işverenler, bir sosyal hizmet uzmanıyla iletişim kurduktan sonra çalışma gereksinimlerini karşılamayan bir çalışanı işten çıkarabilmektedir (Maribe, 2001).

- Mezzo Düzey Uygulamalar

Mezzo uygulama düzeyinde, sosyal hizmet uzmanı, organizasyondaki belirli bir grup insana odaklanır (Du Plessis, 1994). Netting ve arkadaşları (1998) göre, belirli bir insan grubuna odaklanarak, özel ihtiyaçlar tanımlanmakta ve bu ihtiyaçlar özel olarak ele alınmaktadır. Çalışan grubuna çoğunlukla sosyal grup çalışması yöntemi, eğitimler, seminerler ve çalıştaylar düzenleyerek ulaşılmaktadır. Örneğin, işten

atılmak üzere olan kişiler için bir atölye çalışması düzenlenebilmektedir. Bu gruplarla; işlerini kaybetme süreci, bütçeleme ve gelecek planları gibi konular tartışılmaktadır (Maribe, 2001).

Mezzo müdahale ayrıca işverene, yönetime veya kuruluştaki diğer paydaşlara da uygulanabilmektedir. Örneğin, aynı işten çıkarma konusu yönetimle de görüşülebilecek bir konu olabilmektedir. Bu çalışmada işten çıkarmanın şirket üzerindeki etkisi, bunun nasıl farklı bir şekilde yapılabileceği ve örgütün gelecek planları ele alınabilmektedir. Bu aşamada, Weil & Gamble (1995) ve Lombard (1992) tarafından belirtildiği gibi arabulucu, müzakereci ve savunucu gibi roller büyük önem taşımaktadır (Maribe, 2001).

Sendikalar organizasyonda önemli bir rol oynamaktadır. İşçilerin temsilcileri olarak, doğrudan veya dolaylı olarak çalışanları etkileyecek kararlar alma süreçlerinde yönetime etki edebilmektedirler. Bu nedenle Sendikalaşan örgütlerde, mezzo uygulama seviyesinde sendikalar büyük önem taşımaktadır.

- Makro Düzey Uygulamalar

Sosyal hizmet uygulamasının çalışma yaşamındaki üçüncü düzeyi makro seviyedir. Makro seviyede, tümüyle odaklanılan taraf organizasyondur (Du Plessis, 1999 ve Netting ve diğerleri, 1998). Yapılan müdahalede organizasyonel değişikliklerin olması öngörülmektedir ve bu nedenle tüm organizasyon üyeleri etkilenmektedir. Müdahale genellikle politika ve yöntem değişiklikleriyle sonuçlanır. Organizasyon seviyesindeki makro müdahalelerin amacı, kurumun işleyişini geliştirmek, hâlihazırda var olan hizmetlerin sunumunu iyileştirmek ve yeni hizmetler geliştirmektir (Poulin, 2005: 209,Akt: (Maribe, 2001).

Makro uygulamalar işyerinde uygulanırken hayati öneme sahiptir. Makro uygulamalar organizasyonlarda çalışanların ihtiyaçlarını gidermeye yönelik birçok karar alınmasına etki edebilmektedir. Bu politikalar ve prosedürler çalışanları

doğrudan ve dolaylı olarak etkiler. Uygulamanın etkili olması durumunda, kaliteli hizmet aynı anda birçok insana ulaşabilmektedir.

Makro uygulamalarla çalışanların karar alma süreçlerine katılımı ve katılımı için elverişli bir ortam sağlanabilmektedir. Bu durum çalışanlara işyeri tarafından saygı duyulduğu, onurlu davranıldığı ve görüşlerine değer verildiği anlamına gelmektedir. Mutlu ve memnun çalışanların, kendi görevlerini de beklendiği gibi yerine getirebileceğini ifade etmektedir.

Sosyal hizmet uzmanı bu düzeyde organizasyonun değerlendirmesini ve analizini yapmalıdır. Bunu, politikaları ve kurumsal uygulamaları analiz ederek ve çalışma hayatı üzerindeki etkisini değerlendirerek yapabilmektedir. Örneğin, bir danışma forumu oluşturulabilir, çalışanlar ve işverenler arasında arabuluculuk rolü oynayabilir. Çalışanların sorunları ile ilgili yönetimle istişarede bulunur, müzakere eder ve sorunları giderici hizmetleri tanımlar.

Makro uygulamalar çalışanlar ve işverenler tarafından iyi anlaşılıyorsa, başarıya ulaşabilmektedir. İşverenler, makro uygulamanın başarılı olmasını sağlayabilecek gerekli kaynaklar üzerinde tam kontrol sahibidir. Örneğin, finansmana izin vermeleri, aktif olarak katılmaları ve çalışanlara gerekli toplantılara katılmak için izin vermeleri gerekir. Du Plessis (1999), yönetim desteği eksikliğinin ve mesleki ortamın otoriter niteliğinin, işyerinde sosyal hizmet pratiğinin makro düzeyde karşılaştığı zorluklardan bazıları olduğu ifade edilmiştir.

İşyeri, çalışanlarını duygusal, fiziksel ve sosyal olarak etkileyen karmaşık ve güçlü bir kurumdur (De Bryn, 2001, Akt: Maribe,2001). Çalışma yaşamında sosyal hizmet uzmanları işyerinde bütünsel bir hizmet sunma potansiyeline sahiptir. Ayrıca, her seviyede hizmete ihtiyaç duyulduğundan mesleki sosyal hizmet uzmanlarını da bilgilendirir. Çalışma yaşamında sosyal hizmetin makro müdahalede, politikaları ve organizasyonel uygulamaları incelemek, işgücü üzerindeki olumsuz etkiyi nasıl yaptığını değerlendirmek ve değişmesi gereken politika ve uygulamaları geliştirmek için stratejiler planlamak gerekmektedir. Çalışma yaşamında sosyal hizmet stratejileri,

işgücünün çoğunluğuna hem kişisel hem de politika düzeyinde ulaşmalıdır. Etkili bir cevap için, sosyal hizmetin büyük ölçüde bütünsel ve bütünleşik hizmetler sağlaması gerekir.

Çizelge 1.11. İşyerinde Refah ve Verimliliği Artırma Programlarında Sosyal Hizmet Uzmanlarının Görevleri, İşlevleri ve Uygulama Düzeyleri:

İşle ilgili Uygulama Görevi	**İş-Program İşlevleri**	**İşle İlgili Çok Düzeyli Uygulama Örnekleri**
Durum Tespiti, Kısa Süreli Danışmanlık ve Yönlendirme	Durum Tespiti: -Çalışmanın anlamı -Tavır, değerler ve mesleki amaçlar -Gençlerde çalışma tecrübesi -Bilgi kaynakları -Eğitime erişim -İşte izlenen yolun içeriğinin istikrarı -Ayrımcılık -Fiziksel kabiliyet Kısa süreli danışmanlık ve yönlendirme -İş arkadaşları ilişkileri -Madde bağımlılığı -Zihinsel sağlık Kişisel ve kurumsal düzeyde veri toplama	Birinci örnek: Çalışmanın anlamını değerlendirme (mikro) Şirket bünyesinde bir OSW çalışanı ile işbirliğinde bulunma (mikro/mezzo) Ayrımcılık içermeyen işe alım prosedürlerini savunma (mezzo/makro)
Savunuculuk	Şirket bünyesindeki OSW çalışanları ile işbirliğinde bulunma İşe alım prosedürlerini değerlendirme Vergi sorunlarıyla ilgili işletmeleri bilgilendirme Aile durumlarını göz önünde bulunduran prensip ve programlar sunma Çalışma ile ilgili veri toplama	İkinci örnek: Adölesanların iş tecrübelerini değerlendirme (mikro) Şirket çalışanlarının gençlik tecrübelerini değerlendirme (mezzo) Yaz mevsiminde gençlere iş vermek için lobi yapma (makro)
Program Geliştirme	-Kariyer geliştirme ve okul-iş programları oluşturma -Rehberlik çalışmaları başlatma -İşletme/toplum ortaklıkları kurma	Üçüncü örnek: Depresyon duyguları için kısa süreli danışmanlığın değerlendirilmesi (mikro) Program katılımcısını işyeri rehberi ile eşleştirme (mikro/mezzo) İşyerinde akranlar arası destek gruplarının korunması (mezzo)
Sosyal Aktivist	-Yerel, eyalet ve ülke çapında maaşlar, işyeri uygulamaları ve programlarının şekil ve içeriği için politik düzenlemeler -İş fırsatı oluşturulması için lobi yapmak -Sosyal hizmet işlerinin devletçe tanınmamasını engellemek -Kişisel ve program düzeyinde veri toplamak	

Çalışma yaşamında sosyal hizmet alanında sosyal hizmet uzmanına tanımlanan roller ve hizmetlerin çalışma hayatı sırasında yaşanan sorunların çözümüne yönelik

olduğu görülmektedir. Bahsedilen makro, mezzo ve mikro uygulamaların iş kazası sonrası çalışana, ailesine, işyerine ve işverene verilmesi gereken hizmetleri de kapsayacağı düşünülmektedir. Çalışma hayatının olumsuz etkileri üzerine çalışmalar yürüten mesleki sosyal hizmet alanının iş kazaları sonrası müdahalelerde güçlendirme yaklaşımı çerçevesinde rol tanımlaması ve hizmet üretmesi sosyal hizmet alanına önemli bir katkı sunacaktır. İş kazaları sonrası ortaya çıkan psikososyal ihtiyaçların çalışan, çalışanın ailesi, işveren, sendika ve devlet boyutunda tanımlamalarının yapılması, mesleki sosyal hizmet alanında çalışan sosyal hizmet uzmanlarına uygulayacakları müdahale teknikleri ile ilgili yol gösterici olacaktır.

Psikososyal kelimesi, bireyin psikolojik süreçleriyle sosyal ilişkileri arasındaki yakın ilişkiyi vurgulamak için kullanılır. Psikolojik süreçler; bilişsel, duygusal ve davranışsal süreçler gibi bireyin farklı düzeydeki işlevselliğini etkiler. Sosyal süreçler; ilişkiler, aile ve sosyal ilişkiler ağı, sosyal roller, kültür ve gelenekleri ifade eder. Psikososyal kavramı bireylerin psikososyal iyilik hallerini etkileyen psikolojik ve sosyal süreçlerin dinamik ilişkisi anlamına gelir. Bu nedenle iş kazası sonrası yürütülen yardım çalışmalarında bireylerin psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması kadar sosyal işlevselliğinin de arttırılması yönünde çalışma yapmak gerekmektedir (Uluslararası Kızılay Kızılhaç Dernekleri Federasyonu (IFRC), Reference Center, 2009).

Bireylerin sosyal ihtiyaçlarının göz ardı edilerek yalnızca psikolojik olarak desteklenmesi yeterli olmayacaktır. Bireylerin iş kazası sonrasındaki yeni yaşamlarına uyum sağlamayı başarmaları, sorumluluk alarak aktif bir şekilde katılımlarıyla mümkün olacaktır.

İş kazası yaşamış olan kişinin kaynakları harekete geçirmesi ve normal hayata adapte olabilmesi için kendi hayatının kontrolünü eline alması gerekmektedir. Travma sonucunda ortaya çıkan olumsuz sosyal, ekonomik ve psikolojik etkiler karşısında gizil güçlerini harekete geçirmesi ve tekrar hayatı ile ilgili kontrolü eline alması, özgün güçlenme deneyimine destek sağlayacağı düşünülmektedir.

Max Weber'e göre gücün 4 boyutu bulunmaktadır. Bunlardan ilki kaynaklardır. Kaynağa sahip olmak ve onu kabullenmek önemli bir güçtür. İkincisi; karar verme sürecidir. Bu süreçte kontrolü elde tutmayı içerir. Üçüncü güç ise saklı ya da gizli olmasıdır gücün. Bireyde potansiyel olarak bulunan ve gerektiğinde kullanılabilecek bir konumda bir gücü bulunduğunu kabul eder. Gücün görünür olması, bireyin üstündeki baskının hafiflediğinde ortaya çıkacağını ifade etmektedir. Son boyut ise; gücün sınırlarının olmasıdır. Bu konu karmaşık ilişkiler sistemi içinde var olan gücün ortaya çıkmasının sağlanmasını içermektedir. (Hardy, 1998 Akt; Tuncay, 2009).

Güçlendirme yaklaşımını psikoloji disiplini içinde ele alan Albert Bandura (1997, Akt: Tuncay 2009) öz-yeterlilik kavramsallaştırması yapmıştır. Öz-yeterlilik; bireyin ileride karşılaşması olası durumlar için kaynakları düzenleyip hayata geçirebilme yolunda kendi kapasitesine olan inancı olarak tanımlanmaktadır. Motivasyon kavramı bu aşamada önem taşımaktadır. Kişinin bir sorumluluğunu yerine getirebilme yeteneği ile yapabileceğine ilişkin inancı arasında sıkı sıkıya bir bağ bulunmaktadır. Bu inanç motivasyonun kaynağıdır. Bandura; çevrenin insan davranışını, insan davranışının da çevreyi etkilediğini vurgular. Değerlendirme ve müdahale süreçlerinde çevre faktörünü ele alır. Sonuç olarak, baskı ya da tehdit yaratan bir durum karşısında güçlenmek için öz-yeterliliğe gereksinim duyar.

Çalışan ve ailesinde baskı yaratan bir durum yaşanmasının ardından başlayan güçlendirme sürecinde inanç ve motivasyonla perçinlenen öz-yeterlilik arttıkça, bireyin normal hayata dönmesi, tekrar sosyal işlevselliğini kazanması ve psikososyal iyilik halini gerçekleştirmesi kolaylaşmaktadır.

Bireylerin sorunlarının özünde güçsüzlüğün yatıyor oluşu güçlendirme yaklaşımının temel varsayımlarındandır. Bunun nedeni, bireyin kendisinden ziyade onu etkileyen çevresel sistemin birey üzerinde yarattığı baskılardır. Sosyal hizmet uzmanı bireyin bu durumu görmesini ve baş etmesini kolaylaştırmak amacını benimsemelidir. Bireyin üzerindeki toplumsal baskının kalkması, haklarının korunması ve geliştirilmesi için sosyal hizmet uzmanının savunuculuk rolünü hayata

geçirmesi gerekmektedir. Sosyal ve politik güçlerde değişim yaratma çabası nihai hedefi olmalıdır.

İş kazasına maruz kalınması sonucunda iş kazası geçirmiş olan çalışan ve ailesi en üst düzeyde etkilenmektedir. Özellikle kaza sonrasında meydana gelen kötü koşullar bu kişi ve yakınları üzerinde baskıya neden olmaktadır. Güçlendirme yaklaşımı kapsamında iş kazası yaşamış olan müracaatçı sisteminin haklarını korumada savunuculuk rolü ile birlikte, iş kazası geçirmiş olan kişiyi sürece katarak yardımcı rolü ile müdahale etmesi önemlidir.

Gutierres (1991, Akt: Duyan, 2010) güçlendirme yaklaşımını; bireylerin yaşam koşullarını geliştirmek üzere harekete geçmeleri için kişisel, kişilerarası ve politik güçlerinin arttırılması olarak tanımlamaktadır. Barker ise; birey, aile, grup ve toplumun; kişisel, kişilerarası, sosyo-ekonomik, kültürel ve siyasal güçlerini arttırmalarına ve koşullarını geliştirmelerine yardımcı olmayı amaçlar.

İş kazası geçiren bireyin kişisel boyutu; kişinin öz-yeterliliğinin farkına varması ve pasif bir mağdur olmaktan çıkıp aktif bir birey haline gelmesi için çevresine de etki edebilme kapasitesinin geliştirilmesinin önemini ifade eder. Kişilerarası boyutta ise; kişinin sosyal kaynaklarını, sosyal gücünü, sosyal destek sistemini ifade etmektedir.

Zimmermen (1995, Akt: Tuncay, 2009) güçlendirme yaklaşımını; kendi kaderini kontrol etme ve kendi yaşamını etkileyen kararlar verme olarak tanımlar. Kendi kendine yardım edebilme ya da kendi kaderini kontrol edebilme kavramı iş kazası geçiren kişiler ve onların aileleri için psikososyal destek hizmetini ifade eder.

Sosyal hizmet konusuna giren sorunlar güç eşitsizliğinden kaynaklanır. Güçlü olan unsurun kendisinden daha güçsüz olan unsur üzerinde yarattığı baskı sosyal sorunların yaratıcısıdır. Nihai amaç güç eşitsizliklerine meydan okumak için bireyin potansiyel güçlerini ortaya çıkarmaktır.

İş kazası geçirmiş olan bireylerin kaynaklardan yararlanmaları kapsamında sosyal çevrenin etkisini kullanarak bunu güce çeviren bireylere karşı güçleri eşitlenmelidir. Çünkü bu durum bireyde kendi ihtiyaçlarını karşılamak için kaynağının olmadığı inancı nedeniyle, güçlenmesini olumsuz etkilemektedir. Sosyal hizmet uzmanının buradaki rolü bireyin güçlenmesini kolaylaştırmaktır.

Sosyal hizmetlerde güçlendirme yaklaşımı; kişilerin hayatlarının kontrolünü ellerine almaları için kişisel, kişilerarası ve politik güce sahip olmalarını desteklemek ve kişilerin yaşamlarını negatif yönde etkileyen politikalar, kurumlar ve toplumsal tutumlarda değişikliğe neden olacak tarzda çalışmaları içerir. Birey, aile, grup, örgüt ve toplulukların var olan güçlerinin ve olumlu özelliklerinin vurgulanmasını sağlamak, bu özellikleri arttırmak, desteklemek, geliştirmek ve kendi kararlarını kendilerinin tayin etmesini sağlayarak yaşamları üzerindeki güç ve denetimlerinin olmasını sağlamak amaçlanmaktadır.

Güçlendirme yaklaşımı ile, iş kazaları sonrasında ortaya çıkan sıkıntıların giderilmesinde, iş kazası geçirmiş olan çalışan ve ailesinin güçlendirilmesi, psikososyal iyilik halinin sağlanması ve kapasitelerini arttırarak iş kazası öncesi bulundukları durumdan daha iyi duruma geçmeleri amaçlanmakta, Psikososyal Hizmetlerde önemli bir müdahale perspektifi sunulmaktadır.

1.6. Araştırmanın Problemi

Endüstrileşmiş toplumlarda iş kazası meydana gelme oranı çok yüksektir. İş kazalarının sonucunda da birçok çalışan/işçi hayatını kaybetmekte, birçoğu sakat kalmakta, birçoğu da hafif düzeyde yaralanmaktadır. İş kazası sonucunda ödenen bedel manevi ya da maddi olarak hesaplanamayacak kadar büyük boyutta olmaktadır.

İş kazalarının çalışanlara, kurumlara ve ülkenin ekonomisine büyük seviyede olumsuz etkileri bulunmaktadır. Ayrıca ülke kalkınmasını da iş kazaları olumsuz şekilde etkilemektedir. Her şeyden önemlisi ise iş kazaları, insanların vefat etmesine

veya engelli durumuna düşmelerine neden olmaktadır. İş kazaları sonucunda zarar gören kişilerin, eski sağlıklarına kavuşmaları çoğu zaman mümkün olmamaktadır (Ofluoğlu ve Uysal, 2000). Bununla birlikte iş kazaları sonrasında işçinin, ailesinin ve toplumun sosyal, ekonomik, fiziksel ve psikolojik açıdan etkileyen birçok problem meydana gelmektedir.

Ruhsal sağlığa etkileri bakımından iş kazaları travmatik yaşam olayları arasında bulunmaktadır. Travmatik yaşam olayı, kişinin yaşamsal bütünlüğüne yönelik tehdit içeren bir durumdur. Travmatik bir olay dört şekilde yaşanabilir; travmatik olayı doğrudan yaşama, travmatik olay yaşanırken tanık olma, travmatik olayın yakın bir aile üyesi ya da yakın bir arkadaşın başına geldiğini öğrenme, görevi veya mesleği gereği travmatik olayın dehşet verici ayrıntılarına aşırı derecede veya tekrar tekrar maruz kalmadır. Bu nedenle iş kazası yaşamış bir kişinin ve bu durumun kendi yakınının başına geldiğini öğrenen ailesinin ruh sağlığını etkilediği söylenebilmektedir.

Sağlıksız işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği tanımına uygun önlemler alınmaması nedeniyle yaşanan travmatik olayların sonucunda sağlığını yitiren çalışanlar utanç, korku, çaresizlik, dehşet ve suçluluk gibi tepkiler verebilir ve geçici ya da kalıcı olarak üretimden dışlanabilir. Bununla birlikte üretimden dışlanan kişiler ve aileleri açlığa ve yoksulluğa mahkûm olabilmektedirler. Bir şekilde işten dışlanmayanlar, ancak sağlığını yitiren çalışanlar ise işsizliğin arttığı dönemlerde diğer çalışanlara göre daha dezavantajlı konuma düşmektedir (Piyal, 2013).

İş kazaları sonucunda ülkemizde çalışana sağlanacak destek "İş Kanunu" ve "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" kapsamında ele alınmış bulunmaktadır. Ancak bu kanunlarda sadece olayın iki boyutuna vurgu yapmaktadır. Bu da maddi tazminat ve gelir durumunun sürekliliği ile ilgilidir. Oysa ki iş kazasının travmatik bir olay olduğu düşünüldüğünde bu konu ile ilgili kanunlarda psikososyal desteğin tanımı ve uygulamasına yönelik herhangi bir kanun maddesi bulunmamaktadır.

Psikososyal kavramı bireylerin psikososyal iyilik hallerini etkileyen psikolojik ve sosyal süreçlerin dinamik ilişkisi anlamına gelir. (Uluslararası Kızılay Kızılhaç Dernekleri Federasyonu (IFRC), Reference Center, 2009) Psikolojik süreçler; bilişsel, duygusal ve davranışsal süreçler gibi bireyin farklı düzeydeki işlevselliğini etkiler. Sosyal süreçler; ilişkiler, aile ve sosyal ilişkiler ağı, sosyal roller, kültür ve gelenekleri ifade eder. Birleşmiş Milletlerin ve diğer insani yardım çalışmaları yapan kurumların arasında koordinasyonu sağlamak için kurulmuş olan Kuruluşlararası Daimi Komite'nin (IASC) 2007 yılında yayınlamış olduğu Acil Durumlarda Ruh Sağlığı ve Psikososyal Destek El Kitabı'nda kullanılan Psikososyal destek tanımı ise; kişilerin psikososyal iyilik hallerini korumak ve herhangi olası davranış bozukluklarını önlemek ve/veya gidermek amacıyla yapılan her türlü içsel ve dışsal destekleri kapsayan bir faaliyetler bütünüdür (ISAC, 2007).

İş kazaları sonrası ile ilgili yapılan çalışmalar daha çok hukuki, cezai, idari sorumlulukları içeren araştırmalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Alan yazında ele alınan iş kazası kavramı ile ilgili araştırmalarda bu konunun aktörleri olan çalışan, işveren ve devlet boyutunda üçlü yapının değerlendirildiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca alan yazında psikososyal hizmet gereksinimlerine yönelik iş kazası süreçlerinde işveren ve devlet boyutunda da herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Varolan bu bilgi eksikliğini gidermek amacıyla, bu çalışmada iş kazaları sonucunda çalışanlara ve ailelerine yönelik psikososyal hizmet gereksinimlerinin neler olduğunun ortaya konulması gerektiği üzerine odaklanılmıştır. Çalışma yaşamının yukarıda ifade edilen bu üçlü yapıya dayanması, farklı sosyal tarafları (devlet, işçi ve işveren) bulunduğunu ve bu tarafların karşılıklılık temelinde tanımlanmış ödevleri (devlet), yükümlülükleri (işverenler) ve hak ve görevleri (çalışanlar) olduğunu gösterir. Alanın çok boyutlu olduğu ve çeşitlilik gösterdiğini; bu nedenle sorunların ancak sosyal tarafların ve farklı uzmanların işbirliği ve eşgüdüm temelinde yürüttükleri ortak çalışmalar ile çözülebileceği ortadadır. Sosyal hizmet uygulamalarında kullanılan Güçlendirme Yaklaşımı ile bireylerin yaşam koşullarını geliştirmek üzere harekete geçmeleri için kişisel, kişilerarası ve politik güçlerinin arttırılması hedeflenmektedir (Gutierrez,1990). İş kazaları yaşayan kişi ve ailelerin psikosoyal hizmet gereksinimlerinin ortaya konularak ifade edilen güçlerinin

geliştirilmesine yönelik yapılabilecek sosyal hizmet uygulamaları ile psikososyal iyilik halinin sağlanmasına yönelik bir öneri geliştirmek hedeflenmektedir.

Bu doğrultuda araştırmanın problemi iş kazaları sonrasında etkilenen kişi ve ailelere yönelik devlet, işveren ve işçi boyutunda sosyal hizmetlerde güçlendirme yaklaşımı çerçevesinde psikososyal gereksinimlerin tespit etmek ve güçlendirme temelinde psikososyal hizmetlerine ilişkin model önerisinde bulunmaktır. Araştırma probleminin kurgusu Şekil 1.4'te sunulmuştur.



Şekil 1.4. Araştırma Probleminin Kurgusu

1.7. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada; sosyal hizmetin güçlendirme yaklaşımı çerçevesinde iş kazalarında psikososyal hizmet gereksinimlerini; işçi, işveren ve devlet boyutlarıyla ortaya koymak amaçlanmaktadır.

Yukarıda belirlenen genel amaç doğrultusunda araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. İş kazası geçirmiş çalışanın, iş kazası süreci ve sonrasında psikososyal gereksinimleri nedir?
2. İşveren temsilcisinin iş kazaları sonucunda ortaya çıkan psikososyal gereksinimlere ilişkin görüş ve düşünceleri nedir?
3. Devlet temsilcileri ve sendika çalışanlarının iş kazaları sonrasında ortaya çıkan psikososyal gereksinimlere ilişkin görüş ve düşünceleri nedir?
4. İş kazası sürecinde, iş kazası geçirmiş olan çalışanı, işvereni ve devleti psikososyal hizmet gereksinimi çerçevesinde güçlendiren ve güçsüzleştiren unsurlar nelerdir?

1.8. Araştırmanın Önemi

Çalışma, iş kazası geçirmiş olan çalışan, işveren ve devlet boyutunda psikososyal gereksinim kavramını incelemektedir. Alan yazında iş kazası sonrası verilen hizmetlerin neler olduğuna bakıldığından acil sağlık ihtiyacı, maddi ve manevi tazminatlar ile para desteği dışında bir hizmet türüne rastlanmamıştır. Yine iş kazası geçirmiş olan çalışanın ve ailesinin bundan sonraki süreçte psikososyal hizmet gereksinimlerinin neler olabileceği ve buna karşılık ne tür hizmetler planlanabileceği ile ilgili de bir derlemeye de rastlanmamıştı.

Bu çalışma iş kazası geçirmiş olan işçinin yaşadığı psikososyal sorunları ve bu kapsamdaki gereksinimlerini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte çalışma

kapsamında çalışan kişi dışından işveren ve devlet boyutu da ele alınmıştır. İşvereninde bu süreçte psikososyal kavramını algılayışı, bu hizmet türü konusundaki düşünceleri ve iş kazası sürecinin insan olarak bir parçası olması nedeni ile kendi etkilenme düzeyi konusunda bilgi edinilmeye çalışılmıştır. Devlet temsilcisi boyutunda da psikososyal gereksinimlerle ilgili alan gözlemlerine başvurulmuş, çalışma hayatı mevzuatında iş kazası sonrasında ortaya çıkan psikososyal hizmet gereksinimine yönelik hak ve hizmetlerin varlığı sorgulanmıştır. Bu çalışmada sosyal hizmetin güçlendirme yaklaşımı kapsamında travmatik bir olay olarak adlandırılan iş kazasının sonrasında psikososyal hizmet gereksinimlerinin neler olabileceğinin ortaya konulması hedeflenmiş olması nedeni ile konu olarak özgün olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırmanın, bahse konu çalışmayı ele alış biçimi bakamından da, özgün olduğu düşünülmektedir. Yapılan literatür taramasında iş kazaları sonrası psikososyal gereksinim tespitine yönelik üç aktörü (çalışan, işveren ve devlet) birarada analiz eden bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısı ile sunulan tez çalışmasının iş kazası boyutundaki aktörlerin (çalışan, işveren ve devlet) seslerini, psikososyal hizmet gereksinimlerinin neler olabileceğini duyurmanın yanısıra bu alanda yapılacak yasal düzenlemeler ve politikaların şekillenmesine de katkı sağlayacak nitelikte olduğu söylenebilir. Ayrıca bu alanda çalışan meslek elemanlarına sosyal hizmetin güçlendirme yaklaşımı çerçevesinde bir perspektif sunacak ve iş kazaları sonrasında yapılacak psikososyal alandaki mesleki müdahaleye katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.9. Tanımlar

İş Kazası: Çalışanın işe veya iş eğitimine giderken veya işletme içinde çalışırken veya çalışma araçlarının bakımını ve muhafazasını yaparken aniden olan çalışana bedensel olarak zarar vererek sürekli iş göremez duruma düşmesine sebep olan olaylardır.

Sürekli İş Göremezlik: İş kazası sonucu oluşan hastalık ve özürler nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücünün en az % 10 oranında azalmış olma durumunu ifade eder. (5510 sayılı Kanunun 19. Maddesi)

Çalışan/İşçi: Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi tanımlamaktadır.

Çalışan Temsilcisi: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı ifade etmektedir.

İşveren: Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları ifade etmektedir.

Devlet Temsilcisi: İş kazası sürecini devlet adına inceleyen, denetleyen kişi.

Psikososyal Hizmetler: Bir iş kazası sonucunda ortaya çıkabilecek psikolojik uyumsuzluk önlenmesi, çalışanın ve ailesinin normal yaşantılarına geri dönmelerinin sağlanması amacıyla kendi kapasitelerini fark etmeleri ile kişisel gücün geliştirilmesi, bozulan aile ve toplum ilişkilerinin yeniden kurulması ve geliştirilmesi için kişilerarası gücün tesis edilmesi ve ileride ortaya çıkabilecek iş kazası ve sorunlarına yönelik hizmetlerin geliştirilmesini sağlamak amacıyla politik gücün arttırılmasını içeren hizmetler bütünüdür.

Güçlendirme Yaklaşımı: İş kazası sonucunda işçi ve ailesinin, yaşam koşullarını geliştirmek için kişisel, kişiler arası ve politik güçlerinin artırılması amacıyla uygulanan psikososyal hizmetler sayesinde nasıl güç kazandıklarının sosyal hizmet disiplini bağlamında açıklayan süreçler bütünü.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın konusu olan iş kazaları sonrasında çalışan/işçi, işveren ve devlet boyutundaki psikososyal hizmet gereksinimlerinin ortaya konulması sürecinin sosyal hizmette güçlendirme yaklaşımı çerçevesinde ele alınıyor olması nedeni ile bu çerçeve içinde "temel nitel araştırma" olarak kurgulanmıştır. Bu bölümde araştırma modeli ve bu kapsamda çalışma evreni seçimi, araştırmanın süreci ve analiz yöntemleri ile ilgili bilgi aktarılacaktır.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada iş kazalarında psikososyal hizmet gereksinimlerini işçi, işveren ve devlet olmak üzere üç farklı boyutta ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bu amacın gerçekleştirilmesi öncelikle iş kazası geçirmiş işçiler ile iş kazalarıyla temas eden işveren ve devlet temsilcilerinin iş kazası sürecinin bütününe ilişkin deneyim, görüş ve düşüncelerinin anlaşılmasını gerektirmektedir. Araştırmayı destekleyeceği düşüncesi ile belirli sendikalardan da veri toplama yoluna gidilmiştir. Anılan sürecin anlaşılması için en uygun başlangıç noktasının "nasıl" sorusu olduğu düşünülmektedir. Bir başka deyişle iş kazalarının, işçiler ile işveren ve devlet temsilcileri tarafından nasıl deneyimlendiği ve anlamlandırıldığı boyutu burada önem kazanmaktadır. Araştırmanın alana ilk giriş niteliğinde bir çalışma olması ve metodolojik olarak ihtiyaç analizi yaklaşımının gerekliliği nitel araştırma yönteminin kullanılmasının uygun olacağı fikrini ön plana çıkarmıştır.

Bireylerin veya grupların araştırmak istenilen konuyla ilgili deneyimlerini analiz ederek anlamak, tanımlamak ve bazen de açıklama yapmak isteyen araştırmacılar için nitel araştırma yöntemi kullanmak büyük önem taşımaktadır. Bu yaklaşımda hedef insanların durum ve/veya süreçleri nasıl inşa ettiklerinin ortaya konmasıdır. Bu yaklaşımda insanların "Çevrelerindeki dünyada neler oluyor? Bu durumlara karşı reaksiyonları, nedir?" gibi soruları anlamlı hale getirmek ve zengin bir anlayış geliştirmek amaçlanmaktadır (Flick, 2007).

Bilimsel araştırma sürecine ilişkin birçok çalışmada nasıl sorusunun cevabının arandığı araştırmalarda en uygun bakış açısını nitel yaklaşımların sunduğu ifade edilmektedir. İnsanların yaşamlarını, davranışlarını, kurumsal süreçlerin ve sosyal değişmeyi anlamaya yönelik bilgi üretme süreçlerinden biri olarak adlandırılır nitel yaklaşımlı araştırmalar. İstatistiksel analizlere dayalı nicel araştırmanın tersine nitel araştırma, bireylerin durumlara ve olaylara ne tür anlamlar verdiğini, yani olayları nasıl niteledikleri sorusuna cevap aramaktadır. Bu çerçevede, bu çalışma da nitel bir bakış açısıyla tasarlanmıştır. Bir başka deyişle sunulan çalışmayı Merriam'ın ifadesiyle temel nitel araştırma olarak sınıflandırmak mümkündür (Merriam, 2009, Akt: Turan, 2013).

Pozitivist bir felsefe ile temellenen nicel araştırmaların aksine, nitel araştırmaları şekillendiren çeşitli felsefi yaklaşımların (yorumsamacılık, fenomenoloji, sembolik etkileşimcilik, inşacılık, postmodernizm vb.) ortak noktası deneyim, anlam ve anlamlandırmaya yaptıkları vurgudur. Bu bağlamda temel nitel araştırmalarda bireylerin gerçeği sosyal dünyada nasıl inşa ettiğini anlamak önemlidir. Merriam'a göre nitel araştırmacılar insanların yaşamlarını nasıl yorumladığı, dünyalarını nasıl inşa ettiği, deneyimlerini nasıl anlamlandırdıklarıyla ilgilenirler (Merriam, 2009, Akt: Turan, 2013).

Bu çalışmada da benzer olarak işçi, işveren ve devlet temsilcilerinin gözünden iş kazalarının nasıl deneyimlendiği ve anlamlandırıldığını anlayarak, güçlendirme yaklaşımı çerçevesinde psikososyal hizmet gereksinimleri ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Araştırmacılar; az araştırma yapılan bir kavramın incelenmesini gerektiğinde, araştırılacak önemli değişkenlerin bilinmediğinde, yeni bir konu olduğunda ve öncesinde belirli bir örneklem ya da grupla çalışılmadığı nitel araştırma yaklaşımına ihtiyaç duyulabilir (Patton, 2014).

Yapılan araştırmanın sosyal hizmette güçlendirme yaklaşımı çerçevesinde ele alınan alana ilk giriş niteliği taşıması nedeni ile özellikle nitel analiz yöntemine

başvurulmuştur. Yine iş kazalarında ele alınması gereken tüm aktörleri güçlendiren ve güçsüzleştiren yanların belirlenmesi hedeflendiği için, önceden böyle bir örneklem grubu ile çalışma yapılmamış olması da sebeplerden birini oluşturmaktadır.

2.2. Çalışma Evreni ve Örneklem

Araştırmada iş kazaları sonucunda verilecek psikososyal hizmetlerin neler olacağını tanımlamak amacıyla konunun üç saç ayağını oluşturan devlet, işveren ve işçi (iş kazası yaşamış kişi ve ailesi, iş kazası yaşamış vefat etmiş kişini ailesi ve sendikalar) temsilcileri ile görüşülmüştür. Ayrıca verileri destekleyecek nitelikte olmasını sağlamak amacı ile az sayıda işçi konfederasyonu ve sendika [4]temsilcileri ile de görüşmeler yapılmıştır. Bu özelliğinden dolayı maksimum çeşitleme örneklemesi yapılmıştır.

Maksimim çeşitleme örneklemesinde seçilen örneklem araştırmanın problemi ile ilgili olarak kendi içinde benzeşik, değişken ve farklı durumlardan oluşacak şekilde belirlenmektedir. Genelleme yapabilmek için çeşitlilik sağlamak amaçlanmaz, tam tersi farklılık ve çeşitlilik gösteren durumlar arasında herhangi bir ortaklık veya paylaşılan olgu olma durumunun olup olmadığın bakılır ve bu şekilde araştırma probleminin farklı boyutları incelenebilir. Bu örnekleme çeşidi ile incelenen olay ve durumlar ile ilgili çok fazla sayıda farklılığı ifade eden ana temaları ortaya çıkarma şansı olur. Örneklem büyüklüğünün küçük veya az olduğu alan yazındaki çok sayıda çalışmada çeşitliliğin fazla olması belirgin bir problem oluşturabilmektedir. Ancak bu problem, maksimum çeşitlilik örneklemesi kullanılarak giderilebilir ve büyük farklılıkların oluşturduğu ortak örüntülere odaklanılarak incelenen olguların benzer yönleri belirlenebilir. Araştırmada en fazla bilgi edinmeyi olanaklı hale getirecek

[4] 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanununa göre;
-Konfederasyon: Değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşu,
- Sendika: İşçi betimserin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları, tanımlamaktadır.

etkenler belirlenmeli ve araştırmacı öncelikle farklılıklara odaklanmalı ve farklılıklar içinde benzer veya ortak yönlerin sıralamasını oluşturmalıdır (Baltacı, 2018).

Bu çalışmada temel verilen toplandığı katılımcılar üç farklı grupta sınıflanmıştır. Birinci grup iş kazası geçirmiş çalışanlardan/işçilerden oluşmaktadır. Çalışan/işçi katılımcıların seçiminde; iş kazası geçirerek sürekli iş göremez durumunda olmak, Ankara'da yaşıyor olmak ve yasal anlamda sürecini tamamlamış olmak kriterleri aranmıştır.

İkinci grup çalışmanın işveren boyutunu oluşturan işveren temsilcileridir. Görüşülecek işveren temsilcileri için bir iş kazası süreci yaşamış olmak ve Ankara'da bulunuyor olmak dışında başka bir kriter belirlenmemiştir.

Üçüncü grup devlet temsilcilerinden oluşmaktadır. Devlet temsilcilerinin seçiminde iş kazaları sonrasında devlet adına aktif olarak görev alan yapılar olan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı olan Sosyal Sigortalar kurumu yada Teftiş Kurulu Başbakanlığında müfettiş olarak çalışmış yada çalışıyor olma kriterleri aranmıştır.

Çalışan/işçi katılımcılarıyla ilk aşamada iş kazası geçirmiş olan çalışanların listesine ulaşmak amacı ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı olan Sosyal Sigortalar Kurumu'na resmi yazı ile başvurulmuştur. Ancak kişisel verilerin korunması ile ilgili mevzuat gereği bahse konu talep reddedilmiştir. Bundan sonraki süreçte sosyal medya kanalı ile sesini duyuran ve iş kazası geçirmiş olan çalışanlara ulaşılmaya çalışılmıştır. En yoğun kullanılan sosyal medya mecralarından biri olan "twitter" dan iş kazası geçirmiş olan bir kişiye ulaşılmış ve kendisi ile görüşme talep edilmiştir. Sonraki süreçte kartopu örneklemesi yöntemi ile iş kazası geçirmiş kişilere ulaşılmıştır. Bu örneklem seçme yöntemi araştırma evreninde seçilen birimlere ulaşmakta güçlük yaşandığı zaman veya evren hakkında bilgiler eksik olduğunda kullanılmaktadır. Bu yöntem ile araştırmacı evrende en çok bilgiye sahip olduğunu düşündüğü kişi ve durumlar için "Görüşmeye kim ile başlamalıyım? Bu konu hakkında en çok kimin bilgisi vardır?" sorularını sormaya başlar. Burada önemli olan

nokta araştırmacının görüştüğü kişilerin güvenini kazanmış olmasıdır. İnsanlar güvenmedikleri bir kişiyle bilgi paylaşmayabilir ve görüşülecek yeni kişi bulmak için referans olmayabilir (Baltacı, 2018). Araştırmada ulaşılan ilk kişiye sosyal medya[5] kanalı ile ulaşılmış olup sonrasında o kişi kanalı ile iş kazası geçirmiş olan kişiler tarafından kurulan bir mesajlaşma grubuna(whatsapp) dahil olunmuştur. Bu guruptan görüşmeyi kabul eden 10 kişi ile görüşme sağlanmıştır. Çalışmaya dahil edilen iş kazası geçirmiş olan katılımcılara ilişkin temel bilgiler Çizelge 2.1'de sunulmuştur.

[5] Sosyal medya; kullanıcıların içeriğini kendilerinin belirlediği, yayınladığı ve paylaştığı her türlü online platformun genel adıdır. Sosyal medya içinde genel olarak birçok farklı uygulama mevcuttur. En çok kullanılan uygulamalardan bazıları olarak Facebook,whats app, YouTube, MySpace, Linkedin, Twitter, Google uygulamaları, Wikipedia ve Blog sayfalarını sayabiliriz. Sosyal medya uygulamalarında içeriği tamamen bireyler belirler ve bireyler birbirleri ile sürekli bu uygulamalar üzerinden etkileşim halindedirler (Klıeber, 2009).

Çizelge 2.1. Araştırmaya Katılan Çalışan/İşçi Bilgileri

No	Takma İsmi	Yaşı	Eğitim Durumu	Medeni Durum	İş Kazası Oncesi Kurum	İş Kazası Oncesi Görevi	Evde Yaşayan Kişi Sayısı	Çocuk Sayısı	Çocukların Yaşları	İş Kazası Geçirdiği Tarih	İş Kazası Yeri	Olay Açıklaması	Engel Oranı
1	**Adem**	42	İlkokul	Evli	Belediye	Temizlik İşçici	4	2	15 - 8	2015	Ankara	Trafik Kazası	50,20 %
2	**Altan**	34	İlkokul	Boşanmış (İş kazası sonrası)	Özel Sektör	İnşaat İşçisi	4	0	0	2007	Ankara	Yüksekten Düşme	71,00 %
3	**Ahmet**	39	Meslek Lisesi	Evli	Özel Sektör	Elektirik Tesisat Ustası	3	1	11	2007	İstanbul	Yüksekten Düşme	91,00 %
4	**Ayşe**	46	Lise	Evli	Dernek	Büro Sekreteri	4	2	26-20	2011	Balıkesir	Trafik Kazası	25,00 %
5	**Adnan**	42	Lise	Evli	Özel Sektör	Montaj Ustası	4	2	6-8	2011 (1. İş kazası 2014 (2. iş kazası)	Adana	Yüksekten Düşme	32,20 %
6	**Alp**	36	Ortaokul	Evli	Özel Sektör	Makine Ustası	4	2	5-11	2015	Kocaeli	Göze Cisim Sıçraması	41,20 %
7	**Aytaç**	28	Üniversite	Evli	Özel Sektör	Resepsiyon	4	2	4-2	2016	İstanbul	Parmak kopması	37,00 %
8	**Akın**	40	Teknik Lise	Bekar	Devlet	Elektronik Teknisyeni	1	0	0	2014	Ankara	Trafik Kazası	9.3%
9	**Akif**		Üniversite	Bekar	Yurt Dışı Firması/ Özel Sektör	Tercüman	1	0	0	2014	Irak	Beton Çökmesi	15,00 %
10	**Anıl**	38	Lise (Üniversitesi iş kazası nedeni ile bırakmış)	Bekar	Özel Sektör	İşçi	1	0	0	2003	Tokat	Patlama	45,00 %

İşveren boyutunda katılımcılara ulaşmak içinde kartopu veya zincir örneklem tekniği kullanılmıştır. Ankara'da tanınmış olan bir mali müşavirlik firması kanalı ile bu firma ile ortaklaşa çalışan işyeri sahiplerine ulaşılmaya başlanmıştır.

İşverenlerin iş kazası deneyimi yaşamış olması en önemli kriteri olarak kabul edilmiştir. Bu kritere sahip işveren temsilcilerinden toplam 10 kişi ile görüşme yapılmıştır. Görüşmelere dahil edilen işveren temsilcilerine ilişkin temel bilgiler Çizelge 2.2'de sunulmuştur.

Çizelge 2.2. Araştırmaya Katılan İşverenlerin Bilgileri

NO	TAKMA İSMİ	YAŞI	EĞİTİM DURUMU	MESLEĞİ	MEDENİ DURUM
1	Sinan	30	Üniversite	İnşaat Mühendisi	Evli
2	Sibel	36	Üniversite	Kimya Mühendisi	Evli
3	Sadık	40	Üniversite	Doktor	Evli
4	Savaş	34	Üniversite	Tekniker	Evli
5	Sabri	42	Üniversite	İşletme	Evli
6	Sadi	29	Üniversite	İnşaat Mühendisi	Evli
7	Safa	38	Üniversite	Tekniker	Bekar
8	Sait	34	Üniversite	İnşaat Mühendisi	Evli
9	Salih	42	Üniversite	Çevre Mühendisi	Evli
10	Samet	36	Üniversite	Tekniker	Bekar

Devlet boyutunda Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı iş sağlığı ve güvenliği müfettişleri ve Sosyal Sigortalar Kurumu müfettişi olan toplam 10 kişi ile görüşme yapılmıştır. Öncesinde bahse konu Bakanlığın ilgili birimlerinden çalışmayı yapmak için resmi izin talep edilmiştir. Ancak bu izin alınamamıştır. Sonrasında Bakanlıkta önceden görev yapmış ve emekli olmuş kişilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Sonraki süreçte İş Müfettişleri Derneğine başvurulmuş ve üyeleri ile görüşme yapılmak istendiği yazılı olarak talep edilmiştir. Ancak Dernek görüşmelere katılımcı bulmak konusunda aktif bir rol oynamamıştır. Nihai aşamada kaynak bir kişi kanalı ile hem Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına hem de Sosyal Sigortalar Kurumuna bağlı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığındaki iş müfettişlerine ulaşılmıştır. Çalışmaya dahil edilen devlet temsilcilerine ilişkin temel bilgiler Çizelge 2.3'de sunulmuştur.

Çizelge 2.3. Araştırmaya Katılan Devlet Temsilcileri Bilgileri

NO	TAKMA İSMİ	YAŞI	EĞİTİM DURUMU	MESLEĞİ	MEDENİ DURUM
1	Demir	52	Üniversite	Kimya Mühendisi	Evli
2	Davut	45	Üniversite	Kimya Mühendisi	Evli
3	Derviş	42	Üniversite	Çalışma Ekonomisi	Evli
4	Dursun	38	Üniversite	Kamu Yönetimi	Evli
5	Dündar	45	Üniversite	Çalışma Ekonomisi	Evli
6	Dilaver	49	Üniversite	İktisat	Evli
7	Dinçer	37	Üniversite	Kamu Yönetimi	Evli
8	Doğan	47	Üniversite	İktisat	Evli
9	Doğu	34	Üniversite	Maden Mühendisi	Evli
10	Doruk	32	Üniversite	Maden Mühendisi	Evli

Çalışmayı destekleyeceği düşünülerek çalışma hayatında önemli bir yere sahip olan üç büyük işçi Konfederasyonuna bağlı sendikalar ile görüşme yapılmıştır. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu/TÜRK-İŞ'e bağlı 1962 yılında kurulmuş olan Türkiye Ticaret, Koop, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZKOP İŞ), HAK-İŞ Konfederasyonu genel merkez düzeyinde görüşme yapılmış olup ayrıca bu konfederasyona bağlı olan Hizmet-İş Sendikası temsilcileri ile görüşülmüş ve Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonuna bağlı Sosyal-İş Sendikası temsilcileri ile görüşme yapılmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları: Görüşmeler

Araştırmanın verilerinin oluşturulmasında, temel nitel araştırma metodolojisinin bir uzantısı olarak görüşme yöntemi tercih edilmiştir. Nitel araştırma sosyal olaylar ve olguların nasıl ve ne şekilde gerçekleştiğini anlamamızı sağlayan tekniktir. Görüşme sistematik ve katılımı gözlem, odak grup görüşmesi ve analizi gibi çeşitleri vardır (Patton, 2014).

Görüşme türlerinden biri olan fenomenolojik görüşme de ise katılımcıların araştırma ile ilgili olayı nasıl algıladığı, kavramlaştırdığı ve değerlendirdiğini ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır. Diğer bir deyişle fenomenolojik görüşmede araştırmacı,

kişilerin dış gerçekliğe nasıl anlam yüklediklerini anlamaya çalışmaktadır (Özdemir, 2010).

Araştırma kapsamında nitel araştırma yöntemleri arasından yüz yüze görüşme yönteminin kullanılması ve yapılan görüşme sonucunda elde edilen veriler tematik analiz yöntemi ile yorumlanmıştır. Alan yazında içerik analizi ile ilgili birçok tanımlama olmak ile birlikte aşağıda özellikle iki tanıma vurgu yapılmıştır (Koçak ve Arun,2006).

> *"İçerik analizi veriden onun içeriğine ilişkin tekrarlanabilir ve geçerli sonuçlar çıkarmak üzere kullanılan bir araştırma tekniğidir."*

> *"İçerik analizi, metinden çıkarılan geçerli yorumların bir dizi işlem sonucu ortaya konulduğu bir araştırma tekniğidir. Bu yorumlar, mesajın göndereni, mesajın kendisi ve mesajın alıcısı hakkındadır."*

Nitel veri analizi türleri arasında en sık kullanılan yöntemlerden biridir içerik analizi. Yazılı ve görsel verilerin ağırlıklı olarak analiz edildiği bir yöntemdir. Bu yöntemde tümden özele giden (tümdengelimci) bir süreç takip edilmektedir. Araştırmacı öncelikle bu analiz yönteminde araştırmanın konusu ile ilgili kategoriler geliştirmekte ve sonrasında incelemiş olduğu verilerin içeriğinde bulunan kelime, cümle ya da resimleri sayma yöntemi ile analiz etmektedir (Silverman, 2001).

Alanda veri toplamada iş kazası sürecinin daha açık bir şekilde irdelemek amacıyla yüz yüze görüşme yöntemi kullanılmıştı. Araştırmada araştırmacı tarafımdan hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılmıştır. Görüşme formu yöntemi benzer konulara yönelmek yoluyla değişik insanlardan aynı tür bilgilerin alınması amacıyla hazırlanır (Patton, 1987: 111'den Aka. Şimşek ve Yıldırım, 2000:95, Akt; Çiftçi, 2008). Bu tarz görüşme biçimine "Sorun Merkezli Görüşme" adı da verilmektedir (Mayring, 2000: 56-57, Akt; Çiftçi, 2008) Görüşme formu araştırma problemiyle ilgili tüm boyutların ve soruların kapsanmasını güvence altına almak için geliştirilmiş bir yöntem olması nedeniyle kullanılmıştır. (Şimşek ve Yıldırım, 2000: 95, Akt; Çiftçi, 2008).

Araştırmanın iş kazaları sonrasındaki süreçte yer alan başlıca üç aktör (çalışan, işveren ve devlet) için ve bu üç boyutu destekleyeceği düşünülen sendika temsilcileri de dahil olmak üzere dört adet yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Formlar hazırlanırken ortak soru başlıkları ve ayrışan soru başlıkları olmak üzere iki kategori oluşturulmuştur. Aşağıdaki Çizelgede ortak olan ve ayrışan sorulara yer verilmiştir.

Çizelge 2.4. Araştırmadaki Soru Türleri

	Çalışan/İşçi	**İşveren Temsilcileri**	**Devlet Temsilcileri**	**Sendika Temsilcileri**
Ayrışan Soru Türleri	Kişisel bilgilerde ek olarak iş kazası öncesi ve sonrası gelir durumu, medeni durum, evde bakmakla yükümlü olunun kişi ve çocuk sayısı ile ilgili bilgiler			İş sağlığı ve güvenliği boyutundaki çalışmaları ile ilgili bilgiler
	İş kazası sonrasında fiziksel, psikolojik ve duygusal, ailesi ile ilgili, toplumsal, bilişsel tinsel alandaki ihtiyaçları ile ilgili bilgiler			İş kazası sonrası rolünün ne olduğu ile ilgili bilgiler
	İş kazası sonrasında çalışanın haklara ve hizmetler ulaşma durumu ile ilgili bilgiler			
	Sendika, işveren ilişkileri ile ilgili bilgiler			
Ortak Soru Türleri	Kişisel bilgiler (cinsiyet, yaş, eğitim durumu/ mesleği/ iş yerindeki mesleki ünvanı, medeni durum)			
	İş kazası ile ilgili genel bilgiler			
	İş kazası tespit süreci ile ilgili bilgiler			
	İş kazası geçiren işçi/işveren/devlet/sendika boyutundaki güçlendiren/güçsüzleştiren unsurlar			
	İş kazası sonrasında hak ve hizmetler ilgili bilgiler			
	Psikososyal Hizmet kavramı ile ilgili bilgiler			

2.4.Araştırma Süreci

Araştırma kapsamında toplanan veriler dört farklı grubu (işçi, işveren temsilcisi, devlet temsilcisi ve sendika temsilcisi) ifade etmekte idi. Bu nedenle her bir gruba ulaşma süreci ayrı bir şekilde gerçekleştirilmiştir. Tüm gruplardan veri toplama süreci yaklaşık bir buçuk yılı bulmuştur. Veri toplanma sürecinde kişiye ulaşmanın ve görüşme yapmanın en uzun sürdüğü grup iş kazası geçirmiş olan işçi grubu olmuştur. İşçilere ulaşıldıktan sonra kendilerinin bulunduğu illere gidilerek görüşmeler

gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında 6 işçi ile Ankara'da görüşülmüş, ikisi yakın ilçelerinde (Haymana ve Kahramankazan), geriye kalan dört işçi bulundukları illere (2 İstanbul, 1 Adana ve 1 Eskişehir) gidilerek görüşmeler gerçekleşmiştir. Verilerin toplandığı diğer gruplar olan işçi, devlet ve sendika temsilcileri ile Ankara ilinde görüşme yapılmıştır.

Araştırmaya dâhil edilen görüşmeleri değerlendirdiğimde, mümkün olduğunca çeşitlilik/farklılık içeren bir katılımcı profiline ulaştığımı düşünüyorum. Bu bağlamda verinin nitelik açısından zengin, nicelik açısından yoğun bir içerik taşıdığına ve bunun araştırmanın kalitesini arttırdığını ve alana ilk giriş niteliğinde bir çalışma olması nedeni ile alanyazına katkı sağladığına inanmaktayım.

Araştırmada veri toplanacak kişilerin öncelikle telefon numaralarına ulaşılmış ve telefon ile araştırmanın amacı açıklanarak görüşme talep edilmiştir. Telefon ile önceden aranarak randevu talep edilen toplamda 17 iş kazası geçirmiş olan işçi olmuş, bu işçiler arasında 10 kişisi görüşmeyi kabul etmiştir. İşveren temsilcilerine kaynak kişiler kanalı ile ulaşılması nedeni ile ilk ulaşılan işveren temsilcisi direk görüşmeyi kabul etmiş ve toplamda 10 kişi ile görüşülmüştür. Devlet temsilcilerine ulaşmak konusunda tıpkı iş kazası geçirmiş olan işçilerde yaşanılan durum meydana gelmiştir. Toplamda 16 devlet temsilcisine ulaşılmış aralarından kabul eden 10 kişi ile görüşmeler tamamlanmıştır. Sendika temsilcilerine de telefon ile randevu alınarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

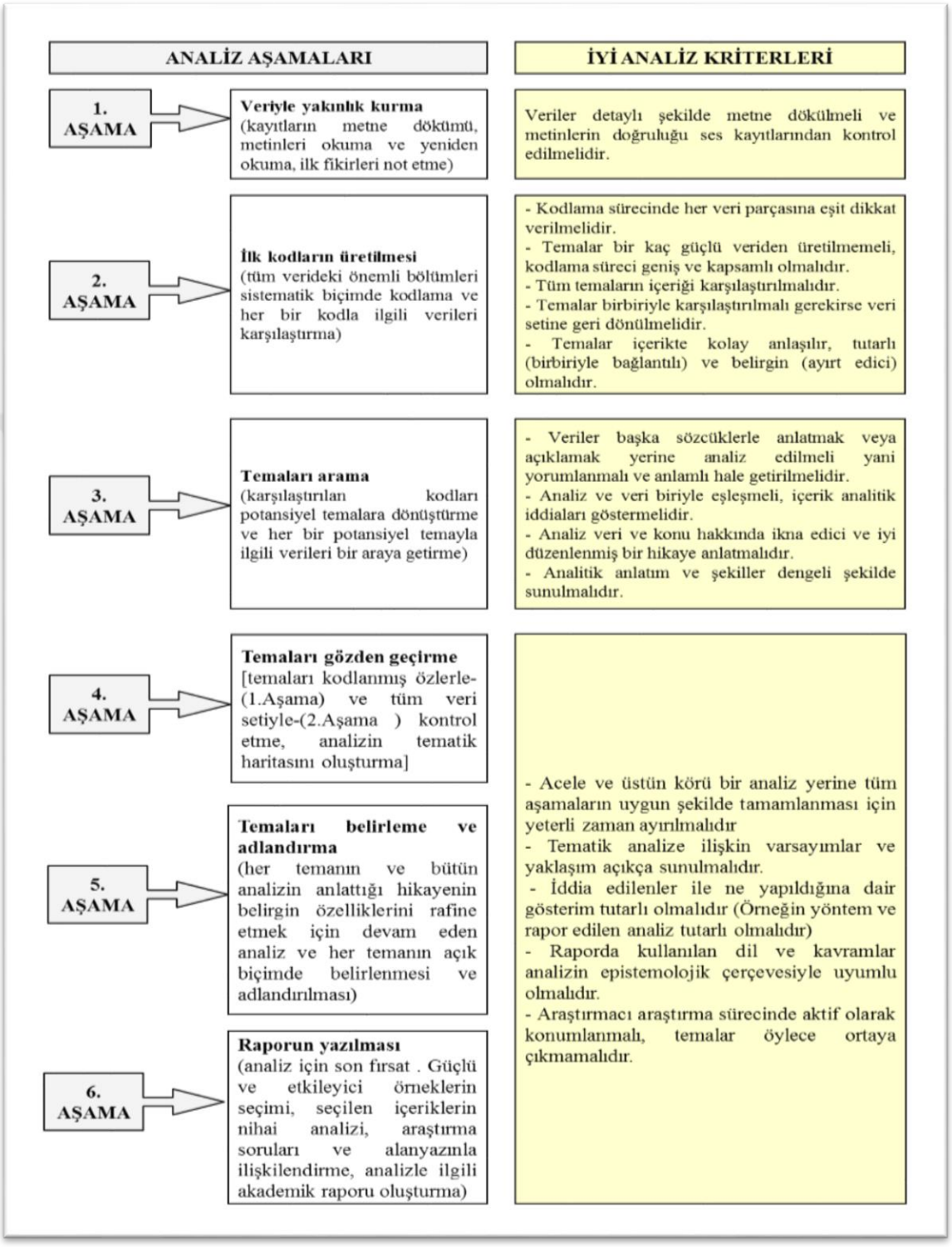
Görüşme yöntemiyle araştırma yapmak için gerekli yetkinliklere sahip olmak araştırmacının etik bir sorumluluğu olarak görülmeli ve bu nedenle araştırma boyunca görüşmeler öncesinde hazırlık yapılmıştır. Bu aşamada ayrıca görüşmelere gidilirken araştırmanın yanımda bulunması gerekenlere (ses kayıt cihazı, yedek pil, görüşme yönergesi, onay formu, not defteri, kalem, kâğıt mendil vb.) ilişkin bir kontrol listesi oluşturulmuştur. Görüşmelerde Olympus marka VN 2100PC modeli ses kayıt cihazının ses kaydetme, kayıt durdurma, yeniden başlatma, kayıtları bilgisayar ortamına aktarma gibi özellikleri nedeni ile tercih edilmiştir.

Görüşmelerin başında hem etik hem de metodolojik bir zorunluluk gereği, bütün grupları çalışmaya dair bilgilendirme yapılmış olup ve katılım için onayları alınmış bulunmaktadır.

Araştırma sürecinde verilerin analizi boyutunda görüşmelerin ses kayıtlarının metne dökümü, görüşme yapılması ile birlikte eş zamanlı olarak yürütülmüştür. Bu aşamada metin dökümü işinin zaman alıcı ve zor niteliğinin olduğu da araştırmacı tarafından deneyimlenmiştir. Bu açıdan metne döküm sürecinde ifadeleri, kelimeleri, anlattıkları üzerinde düşünmek, analizde kullanılabilecek notları almak için bir fırsat olarak görmüştür. Ses kayıtlarının dökümlerini MS Office Word yazılımı kullanılmıştır.

Veri analizinde bir başka deyişle kodlama ve tema oluşturma sürecinde, MAXQDA Analytics Pro 12 yazılımının bir yıllık öğrenci lisansı satın alınarak kullanılmıştır. Araştırma kapsamında yapılan analizde Braun ve Clarke'ın (2006) tematik analiz adımları kapsamında ilerlenmiştir. Bu yöntemin araştırmacının kodları ve temaları oluşturmadaki aktif rolünü vurgulaması ve temaların araştırmacı tarafından inşa edildiğini kabul etmesinin uygunluğu nedeni ile tercih edilmiştir. Braun ve Clarke'ın (2006) tematik analizi kayıtların metne dökümünden başlayan ve analiz raporunun yazılmasıyla sonlanan altı aşamalı bir çerçeve sunmaktadır. Bu aşamalar (1) veriyle yakınlık kurma, (2) ilk kodların üretilmesi, (3) temaları arama, (4) temaları gözden geçirme, (5) temaları belirleme ve adlandırma, (6) raporun yazılmasıdır. Braun ve Clarke'ın (2006) tematik analiz aşamaları Çizelge 2.5 'te sunulmuştur (Clarke ve Braun, 2014, Akt: Ademhan, 2018).

Çizelge 2.5. Tematik Analiz Aşamaları



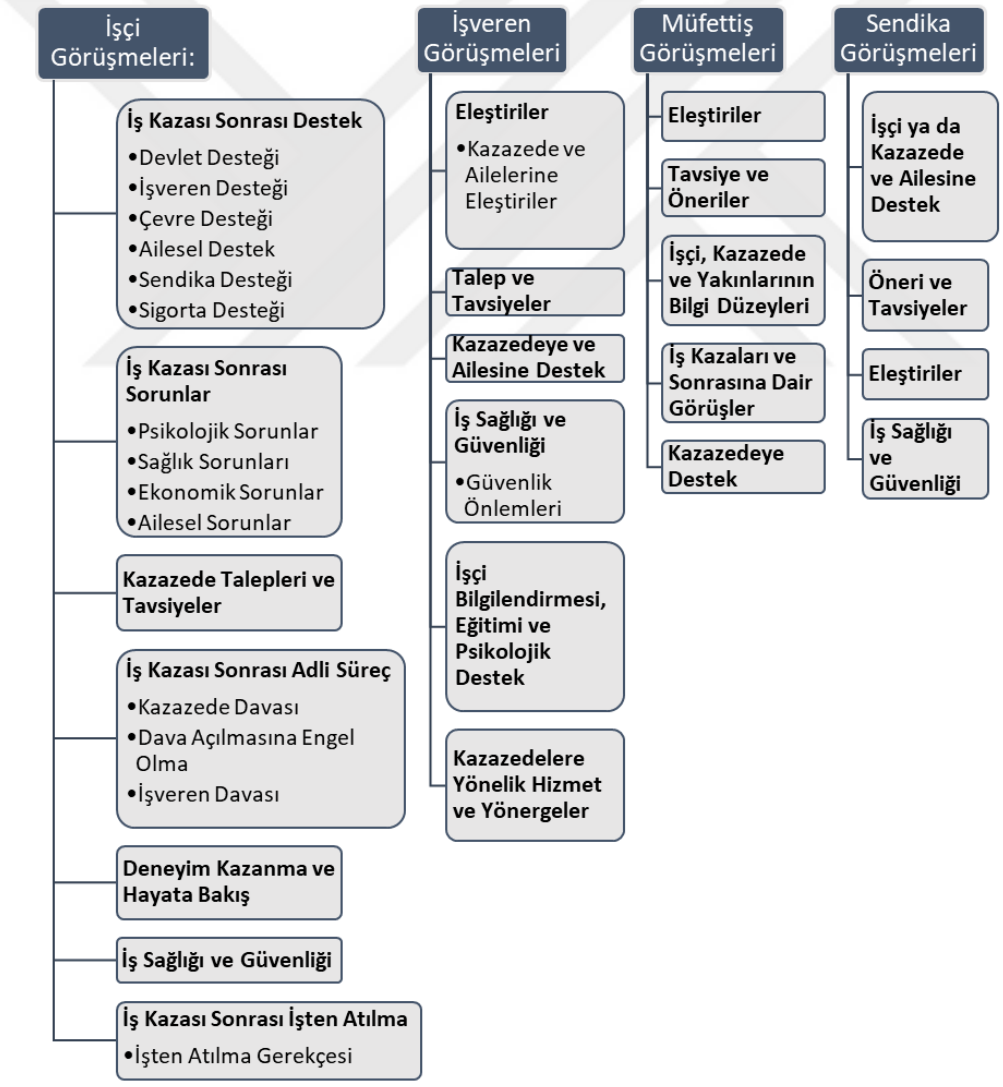
Araştırmanın etik boyutunda öncelikle Ankara Üniversitesi Etik Kurul onayı ilk aşamayı oluşturmuştur. Sonraki süreçte özellikle sosyal hizmet bakış açısına uygun mesleki etik ilkeler çerçevesinde araştırma süreci gerçekleştirilmiştir. Sosyal hizmet

araştırma etiğinin ilk boyutunu araştırma katılımcılarına ilişkin temeli sosyal hizmet disiplinin insan onuru ve insan hakları değerlerine dayanan etik vardır. Bunlar bilgilendirilmiş onam, gönüllük ve gizlilik, katılımcıları risklerden koruma olarak sıralanabilir. Bu ilkeler çerçevesinde gönüllüğü önemsediğimden çalışmaya katılmayı kabul etmeyen gruplar için herhangi bir zorlama yapılmamıştır. Çalışmaya katılmak isteyenlerden bilgilendirilmiş onam formunu imzalamaları ya da ses kayıt alınması nedeni ile bu görüşmeyi yapmak istediklerine dair sesli onam vermeleri talep edilmiş ve bu şekilde kişilerden onam alınmıştır.

Araştırmada gizliliği sağlamak üzere katılımcılara kendi isimlerinden farklı takma isimler verilmiştir. Gizliliği korumak adına metinlerinde adlandırılması da dâhil olmak üzere asıl isim kullanılmamış ve gereken her yerde bu takma isimler kullanılmıştır. Analizde sunulan metin parçalarından araştırmaya dahil edilen kişilerin kimliğini açığa çıkarabilecek kişi ve yer adları yer almamıştır.

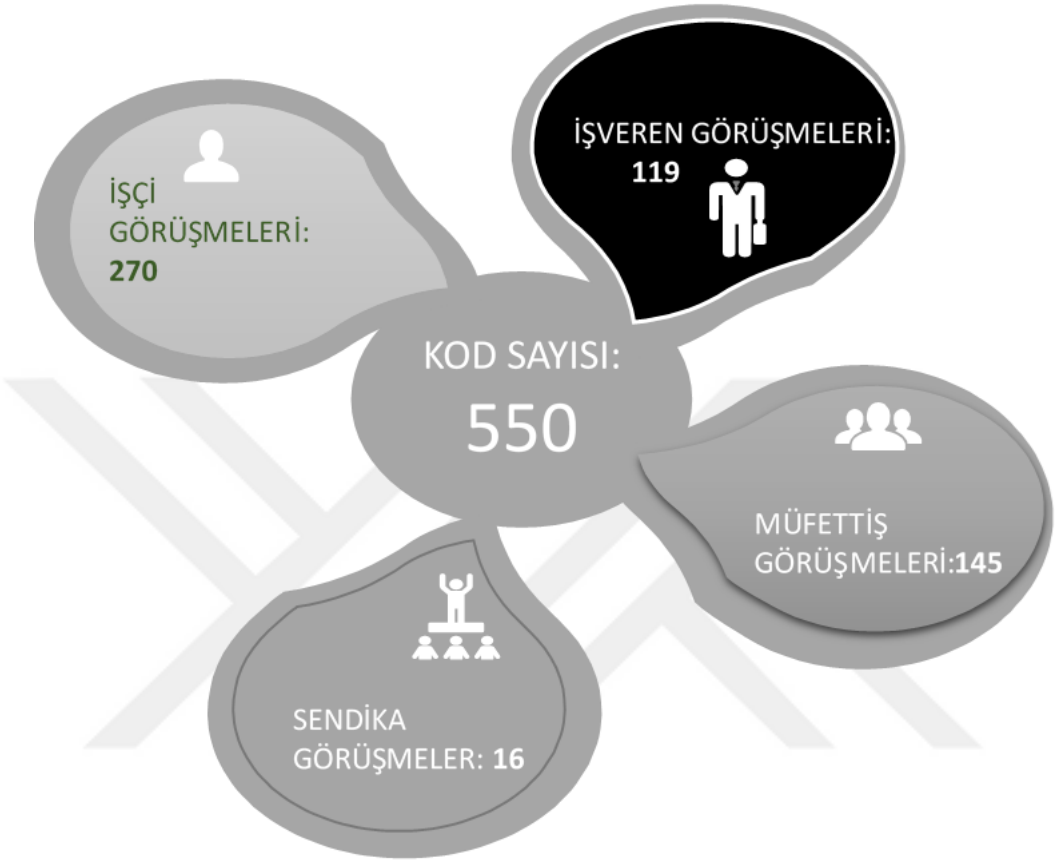
3. BULGULAR

Araştırma süresince işçi, işveren, devlet(müfettiş) ve sendika çalışanlarıyla yapılan mülakatlarda toplanan veriler, içerik analizi, kodlama ve tematik yöntemle analiz edilmiş ve her bir grup için ayrı ayrı temalar oluşturulmuştur. Aşağıda analiz sonucunda ortaya çıkan temalar, grup başlıkları altında incelenmiş ve tartışılmıştır. Analiz sonucunda ortaya çıkan temalar birlikte değerlendirildiğinde, her dört grupta öneri ve tavsiyeler, eleştiriler ve iş sağlığı ve güvenliği temalarının ortak olduğu görülmüştür. Aşağıda Şekil 1.5'de ana tema ve alt temalar görselleştirilmiş hali ile sunulmuştur.



Şekil 1.5. Ana Tema ve Alt Tema Kurgusu

Araştırmada verilerin temalaştırılması kapsamında toplam 550 kod üretilmiştir. Bu kodların hedef kitleye göre dağılımı aşağıda yer alan Şekil 1.6. da yer almaktadır.



Şekil 1.6. Üretilen Kodun Dağılımı

3.1. İşçi Görüşmeleri

Araştırma süresince 10 işçiyle "iş sağlığı ve güvenliği" konusunda görüşme yapılmış ve elde edilen kodlarla aşağıdaki temalar açığa çıkarılmıştır. Temalar en çok kod sayısına sahip olandan, en az kod sayısına sahip olana doğru sıralanmıştır. İşçi görüşmeleri analizi sonucunda toplamda 270 kod elde edilmiştir.

3.1.1. İş Kazası Sonrası Destek

Bu tema altında; devlet desteği, sigorta desteği, sendika desteği, çevre desteği, işveren desteği ve ailesel destek olmak üzere toplamda altı alt tema oluşturulmuştur. Bu alt temalarda ise toplamda yüz adet kod çözümlenmiştir.

- **Devlet desteği**

Bu alt temada toplamda 24 kod tespiti yapılmıştır. İşçiler genel olarak iş kazaları sonrasında devletten destek görmedikleri ya da devletin desteğinin yetersiz olduğunu söylemişlerdir. Bir işçi:

> *Hiç kimseyi görmedim. Ne aradılar, ne sordular, ne de geldiler. Üstüne üstlük bir de Sağlık Bakanlığı benim kurul raporumu bozmaya çalıştı. Ama bozamadı. Benim aldığım kurul raporunun Sağlık Bakanlığı tarafından bozulmasını talep etti belediyemiz.*

Sözleriyle devletin desteğini beklerken, bunun aksine Sağlık Bakanlığı'nın, işçinin daha önce çalıştığı belediyenin başvurusuyla birlikte, işçiye verilen kurul raporunu bozmak için çalışma yürüttüğünü ifade etmiştir. Ancak aynı işçi, Sağlık Bakanlığı'nın, dolayısıyla da devletin, hastaneye gidiş gelişlerde ulaşım hizmeti verdiğini de söylemiştir. Bir başka işçi ise devletin iş kazası sonrasında kendisine kesinlikle hiçbir desteğinin olmadığını iddia etmiştir.

Görüşmelerde kazazede olan işçilere zaman zaman aileleri de katılmıştır. Genç yaşta iş kazası sonrası sakatlanan bir işçinin annesi, belediye tarafından evlerine psikolojik destek vermesi için doktor geldiğini, bu doktorun oğluyla siyasi konuşmalar yaptığını, oğluna hangi partiye oy verdiğini sorduğunu ve bu konuşmadan sonra evlerinde aldıkları bu hizmetten mahrum olduklarını iddia etmiştir. Bununla birlikte kazazede olan oğlunun devlet desteğiyle havuz seansı ve fizik tedavi aldığını ancak bahsi geçen olaydan sonra havuza da alınmadığını vurgulamıştır.

Bir işçi devletin kendilerine sağlık ve maddi (iş görmezlik maaşı, engelli maaşı vs) olarak yardımı olduğunu söylerken;

> *Adalet konusunda büyük zorluklar yaşadım. Mesela devlet iş kazaları konularında danışmanlık yapabilir. İş kazası geçiren insanlara yönlendirme yapabilir, danışmanlık yapabilir, destek olabilir. Tamam, Allah razı olsun yararlanıyoruz. Evde bakım ücreti alıyoruz. Benim kalçamda yara vardı, beş seneden beri geçmedi. Yara bakımını falan yapıyordu onlar. Hiçbir sözüm yok sağlık konusundaki desteklerine. Ancak bürokraside, adalet sisteminde çok eksik var bence. Bu tür iş kazalarında devletin o kişinin yanında olması lazım. Eşinin yanında olması lazım. Bir danışmanlık verebilir veya benimkindeki gibi bir kaza olduğunda, o kişinin iyi niyetli olup olmadığını tespit edebilir. Benim kazamda kişiler iyi niyetli değil. Bu yüzden iki senem heba oldu.*

Sözleriyle adli konularda devletin kendilerine daha çok destek verebileceği tavsiyesinde bulunmuştur. İşçi, devletin adli konularda desteğinin çok yetersiz olduğunu vurgulamıştır. Başka bir işçi de benzer olarak;

> *Adalet bize sağlanmıyor gerçekten. Bakıyorum sosyal medyada bir vatandaş bir vatandaşa dava açarken 15-20 günde dava açılıyor. 15-20 günde dava sonuçlanıyor. Tazminat davası açıyorlar, 6 ayda, 1 yılda sonuçlanıyor. Biz burada mağdur oluyoruz, elimizi kolumuzu gözümüzü kaybediyoruz. Ben 3 senedir bekliyorum, bu bana karşı işlenmiş bir suç bence.*

ifadelerini kullanmış, adalet sisteminin kendileri için işlemleri çok geç yaptığından ve devletin bu konudaki desteğinin yetersizliğinden dem vurmuştur. Başka bir işçi de;

> *Devlet bizi bilinçlendirmedi bu iş kazasından dolayı. Yani hakkınız*

şudur budur şunu yapabilirsiniz... Hiç bir şey söylenmedi bize. Ondan sonra bir de mahkeme süreci… Maddi tazminatım 10 sene sürdü, manevi tazminatım da 2 sene sürdü, yaklaşık 12 senede davam bitmiş oldu. Şunu söyleyebilirim ki, devlet kesinlikle hiç yardımcı olmadı. Bu süreçleri yaşayan insanların zaten psikolojik durumları çok sorunlu oluyor. Davalar uzadıkça hepsi işkence gibi geliyor. Hayatımızdan bir 10 senenin davanın sürecini bekleyerek geçtiğini düşünürseniz, bu çok acı bir şey bizim için.

sözleriyle davaların uzamasının kendilerinde psikolojik travmalar oluşturduğunu ve geçen sürenin kendileri için büyük kayıplara yol açtığını ifade etmiştir.

İşçilerden biri devletin kanunlarında boşluklar olduğu ve boşluklardan işverenlerin faydalandığını;

İŞKUR'da sözleşmeyi imzaladık. Onlarda 600 dolar yazmışlardı benim maaşımı. SSK diyor ki asgari ücret veriyorum. İş Kur diyor ki 600 dolar ödüyorum ama siz 2000 dolar ödeyin. Yani nasıl devlete daha az vergi öderim hesabı yapılıyor. Kanun boşluklarından hep faydalanıyorlar. Bu bilinen bir şey, yüzde yüz eminim. Biz orada kurbanlık koyun gibi dikilmiş bekliyoruz şuraya imza at buraya imza at sadece. Yani her şeyden haberi var bu İŞKUR'daki memurların hepsinin haberi var.

şeklinde ifade etmiş ve işverenlerin daha az vergi ödemek için işçilerin maaşlarını düşük gösterdiklerini, maaşın kalan kısmının elden verildiğini iddia etmiştir. Bu durumda bir işçi kaza geçirdiği zaman SGK'da maaşı az göründüğü için daha az işsizlik maaşı almaktadır. Aynı işçi bu durumun devlet tarafından bilindiğini ancak kazazedeye daha az para ödemek devletin de işine geldiği için, bu tür hukuksuzluklara göz yumulduğunu savunmuştur. Bu noktada da adalet sisteminin yetersizliğinden söz etmek mümkündür. Aynı işçi;

Devletten destek almak yerine devlet bize köstek oldu diyebilirim. SGK hakkında şunu söyleyebilirim; iş kazası geçiren herkesten SGK iş yetkilisi ifade alıyor. Herkesin bilgisine başvurup rapor tutuyor. Bu süreçte benden ifade alınmadı. Ben iş yerine gittiğim zaman, oradaki bir bayan vardı, yani bir bayan bana bilgi verdi, bu işverenine sakın güvenme dedi. Benden ifade alınmamasını açıkçası anlamıyorum. Rüşvet mi verdiler ya da bir şekilde olayı kapatmaya mı çalıştılar?

sözleriyle büyük bir iddiada bulunmuş ve büyük vahamet yaşamış işçilerin haklarını korumak zorunda olan bir devlet kurumunun, işverenin tarafında olduğunu gösteren hareketler sergilediğini savunmuştur.

Yine adalet sisteminin tam manasıyla yürütülemediğini düşünen bir işçi, iş kazası sonrasında, kendisinin "ahlaksız davranışlar sergileme" gerekçesiyle bir kodla işinden atıldığını, ancak böyle bir durumun kesinlikle söz konusu olmadığını, işvereni dava eden ya da engelli bir insanı çalıştırmak istemeyen kurumların genelde bu kodla işten çıkarma yaptığını ve devletin de bu durumun doğru olup olmadığını araştırmadan kazazede işçilere haksız muamelelerde bulunduğunu, netice itibariyle de işsizlik maaşı vermeyerek, işçileri maddi yönden zarara soktuğunu iddia etmiştir. Bir işçi ise olayın vahametini şu sözleriyle ifade etmiştir:

İŞKUR bile ben haksızlığa uğradım, ne yapayım, intihar mı edeyim dediğim halde umursamadı, benimle ilgilenmedi bile.

Bu ifadelerden işçilerin hem yaşadıkları sağlık sorunları hem de ekonomik sıkıntılar yüzünden intiharın eşiğine geldiklerini kanıtlamaktadır.

İşçilerin tamamı devletin kendilerine iş kazası sonrasında yönlendirme konusunda destek olmaları gerektiğini vurgulamışlardır. Bir işçi iş kazası sonrasında hastaneye getirildiğini ancak yasal prosedürleri kan revan içinde tek başına halletmek zorunda kaldığını söylerken, hastanedeki memurların işlerini kolaylaştırmak yerine,

kazazedeyi oradan ortaya sürüklediklerini söylemiştir. Devletin kendisine böylesi acı bir durumda destek olması, işçinin hasta yatağında yatarken devlet görevlilerinin bu tür evrak işlerini takip etmesi gerekirken, kazanın üstüne bir de uzun süre koşturmaca yaşadığını iddia etmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren işçilerden 10 da 9'u dar gelirle çalışmaktayken iş kazası geçirmiş ve mağduriyet yaşamışlardır. Bir işçi;

> *İyi de benim bir birikimim yok. Ondan sonra hastaneye gidiyorum, geliyorum... Pansumanlar, tedaviler, bilmem neler… Mesela ilk ameliyattan sonra evime geldiğimde pansumanlar için sağlık ocağına gittim. Sağlık ocağı dedi ki, "Hayır biz yapmayız pansumanı." Niçin? "Biz o riski almayız, nerde ameliyat olduysan oranın doktoru yapacak." Gidiyorum hastaneye, doktor beni azarlıyor. "Niye buraya geldin sağlık ocağına gitsene." Ee ben gittim sağlık ocağına…*

sözleriyle sağlık kurumlarının hastaya yardım etmede gevşek hareketler gösterdiği ve sorumlulukları birbirlerinin üzerine atmaya çalıştıklarını,

> *Mecburen hastaneye gidip gelmek zorunda kaldım. Neyle, otobüsle dolmuşla… İki kez, üç kez denedim o da sıkıntı. Şimdi kolunuzun birini kullanamıyorsunuz, tamamen iptal. Otobüste tutunacaksınız fren yapıyor bilmem ne yapıyor, insanlar yer vermediler. Ciddi anlamda bir kere yer veren oldu onun dışında yer veren olmadı. Tartışılır neyse… Ondan sonra baktım bu otobüsle dolmuşla olacak iş değil, mecburen taksiyle gidip gelmeye başladım. Ee buda benim için maddi külfet. İyi de para alamıyorum, SGK'da ödemiyor.*

sözleriyle ise sağlık hizmeti alırken kendisine ulaşım hizmeti sağlanmadığını ifade etmiştir. İşçiler arasında evde sağlık hizmeti alanlar olduğu gibi bu hizmetten faydalanamayanlar da mevcuttur. Bu durumda, işçilerin engel durumlarının

yüzdesinin etkili olmasının yanı sıra, SGK'daki işlemlerin hızının ya da kazazedenin yaşadığı bölgenin ekonomik yapısının etkili olduğu anlaşılmıştır. Aynı zamanda sağlık hizmetlerini büyük ya da küçük çapta almak zorunda kalan her hastanın, hastaneye toplu taşımayla ulaşması zorluğunun, devlet tarafından göz önünde bulundurulmadığı görülmektedir.

Araştırma verilerinden işçilerin devletten en büyük beklentilerinin maddi olduğu anlaşılmaktadır. Bunun nedeninin kaza geçiren işçilerin işsiz kalması ya da çalışırken engellerinden dolayı zorlanmalarından kaynaklı olduğu açıktır.

> *Devlet boyutunda maddi anlamda yalnız kaldım. Tamam, işverenler vermiyor ama devlet bir ödenek, bir şey belirleyebilir. Maddi anlamda bir şekilde biri destek olsun, ama devlet ama işverenler… Bu da yok mesela.*

İşçi bu sözleriyle maddi beklentisinin aslında sadece devletten olmadığını ifade etmiştir.

- **İşveren Desteği**

Bu alt temada toplamda 22 adet kod tespiti yapılmıştır. İşçilerin tamamı işverenlerin kazanın hemen sonrasında belirli düzeyde destek olduklarını,

> *Ben belediyemizin desteğini almadım.*

şeklindeki sözleriyle ifade ederken, kimisi de,

> *Tabi bu süreçte şirket ilk 1,5-2 ay benimle ilgilendi daha sonra o ilgiyi geri çekmeye başladı, yani işte maddi manevi. O anda ben mağdurum, çalışamıyorum, sizin yüzünüzden oldu biliyorsunuz dedim. Tamam, bizden haber bekle deyip duruyorlardı. Maddi anlamda hiçbir şey vermediler.*

şeklindeki ifadelerle, kazanın hemen akabinde işveren desteğini gördüklerini ancak bir süre sonra bu desteğin tamamen çekildiğini ifade etmiştir. Benzer olarak bir işçi,

> *Hastanede bulundular, ihtiyacın var mı bir şey olursa yardım edelim dediler. Ama bundan fazlası yok. Benim yanımda kardeşim vardı. İş yerinde en çok kardeşimle çalışıyordum, 20 gün boyunca hastanede o yardım etti bana. Eşim hamile, annem babam da yaşlı olduğu için erkek kardeşim yanımda bulundu.*

ifadelerini kullanmış ve işverenin, kazanın olduğu ilk gün kendisine hal hatır sorduğunu, destek olunacak bir durum söz konusu olduğunda yanında olabileceğini söylediğini ancak bunun sadece söylemde kaldığını iddia etmiştir. Taşeron bir işçi de;

> *Ben hastaneye kaldırıldıktan sonra geldiler, işte bir geçmiş olsun deyip kendi personelleri ile ilgilendiler. Orada yapayalnız hissediyorsunuz kendinizi. Ne sizin kendi firmanızın patronları ya da şefleri geldi olaydan hemen sonra ne de anlaştığınız firmanınkiler...*

sözleriyle bu durumu desteklemiştir. Ve aşağıdaki şekilde devam etmiştir:

> *Kazadan haberleri vardı, sabahı beklediler sabah geldiler. Ondan sonra ne kendi firmam ne de çalışırken kaza geçirdiğim firma ilgilendi. Ben orda tek başıma bekledim. Ondan sonra, sabah oldu. Ameliyata alındım, ameliyat oldum, çıktım. Ondan sonra, iş yeri patronları geldi geçmiş olsun dediler. Asıl firmanın müdürleri, koordinatörü geldi, geçmiş olsun dedi gitti. Ondan sonra da bir daha iki şirketten de hiçbir destek görmedim.*

Taşeron işçi, hem kendi bağlı olduğu firma, hem de taşeron olarak çalıştığı firmadan destek beklerken, her ikisinden de maddi manevi destek görmediğini ve

hastalığıyla tek başına mücadele etmek zorunda kaldığını ifade etmiştir.

> *İşveren yardımcı olup yani yardımcı olacak gibi gözüküp yardımcı olmuyor. Ben işverenden yardım geleceğini falan düşünmüyorum. Onlar sadece hastane masraflarımı karşıladı benim.*

Bu ifadeden de işverenlerin ilk etapta kazazedeye destek oldukları ancak bir süre sonra bu desteklerini çektikleri anlaşılabilir. Benzer olarak başka bir işçi de şunları söylemiştir:

> *Ameliyattan sonra işveren çekildi aradan. Sadece benim yol paramı karşılıyordu. Bir de İstanbul'da otelde kaldığım zaman otel paralarımı ödüyordu. Ondan sonra her şey bana kaldı. Ben de bir şekilde geçinmeye çalıştım bu iş göremezlik rapor parasıyla.*

İşçilerin işverenlerden kaza sonrası en çok maddi destek beklentisi içerisinde oldukları analiz sonucunda ortaya çıkmıştır. Bir işçinin;

> *Ben onlardan şunu bekledim ilk aşamada. Devlet hastaneleri biraz sıkıntılı, ameliyat konusunda. Belki beni özel hastaneye götürürler diye beklenti içine girdim. Beni iyi bir hastaneye götürürler, orada yaparlar ameliyatımı diye düşündüm ama yapmadılar. Benim işim çok önemliydi mesela, iyi bir hastanede tedavi görmek, iyi bir hastanede ameliyat olmak sonrası süreçte… Bu benim için önemliydi ama yapmadılar.*

ifadelerinden, kazazedelerinden ilk etapta maddi beklentiden ziyade, iyi bir hastanede tedavi beklentisi içerisinde oldukları anlaşılmaktadır. Ancak işçinin beklentisi karşılanmamış ve devlet hastanesinde ameliyat olmak durumunda kalmıştır.

Katılımcılardan birinin annesi, iş kazası geçiren oğlunun 3 ay yoğun bakımda kaldığını ve işverenin her gün hastaneye gidip geldiğini hatta ve hatta özel bir araç

tahsis edip bu aracı hastanenin önünde beklettiğini, işverenin kaza sonrasında kazazedeye bir ev bile aldığını ifade etmiştir. Ancak işveren bu desteği sağlarken aileyi kendisine dava açmamaları hususunda ikna etmiştir. Çok iyi niyetli bir eşe sahip olduğunu söyleyen anne, dava açıldığı takdirde çok daha büyük paralar elde edilebileceğini sonradan anladıklarını söylemiştir.

Bir başka işçi de yaşadığı süreci şu sözleriyle aktarmıştır:

> *Şunu söyleyebilirim, kazadan hemen sonra acil ambulans çağrıldı, acil servise götürdüler beni. Orada işverenler de vardı tam olarak bilmiyordum. Daha doğrusu şöyle anlatayım; beni yatırmak için acil servise götürdüler. Orada uzman doktorlar olmadığı için başka bir hastaneye sevk ettiler. O sırada işverenler de ikinci hastaneye gelmişlerdi. İkinci hastanede karşılaştık kendileriyle. Bana şunu söylediler; davacı olmamamı (...) çok büyük bir baskı yaptılar.*

Bu ifadelerden işverenlerin hastaneye, kazazedeye destek olmaktan ziyade kendileri hakkında davacı olmamasını söylemek için geldikleri anlaşılabilir. Devamında işçi:

> *Şimdi askeri hastanede yattığım zaman aradan 1 ay kadar zaman geçti, işveren beni bu hastaneden çıkarmak istedi ameliyatlarım tamamlanmadan. Hastane masrafları çok olduğu için kendilerine fazla yük olduğumu söylediler. Başka bir hastaneye nakil etmek istediler ama askeri hastanedeki doktorlar sağ olsun yardımcı oldular. Başka bir hastaneye gönderemeyeceklerini söylediler. Böylelikle tedavinin sonuna kadar kaldım.*

şeklinde iddialarda bulunmuş, işverenlerin kazazedenin sağlığını hiçe sayarak, kendilerine fazla paraya mal olması gerekçesiyle, kazazedeyi daha düşük fiyatlı hastaneye götürme teşebbüsünde bulunduklarını ifade etmiştir.

İş kazası geçiren işçilerin, işverenlerin başlarına bela olduğu düşüncesi katılımcıların tamamında vardır. Bir işçi;

> *Onlar iş kazası geçirildiği an; işçimiz başımıza bela olacak diye düşünüyorlar. Yani sizin kaza sonucu canınızın yanması ya da başka bir şeyi düşünmüyorlar.*

sözleriyle bu durumu net olarak ifade etmiştir. Katılımcıların tamamı işverenlerin kendilerine olması gerekenden az destek sağladıkları ya da hiç destek olmadıklarını savunmuşlardır.

- **Çevre Desteği**

Bu alt temada toplamda 19 kod tespiti yapılmıştır. Katılımcılardan çevresinden büyük destek görenler olduğu gibi, hiçbir destek alamayanlar da mevcuttur. Katılımcılar iş kazası sonrasında ivedilikle hastaneye o anda çevrelerinde bulunan işveren, iş güvenliği uzmanı ya da iş arkadaşlarının desteğiyle ambulans tarafından götürülmüşlerdir. Katılımcılar ilk etapta başlarına gelen olayın şoku ve şiddeti yüzünden sağlıkları dışında herhangi bir şeyi düşünmemişler ve çevrelerinden kendilerine bu noktada yardımda bulunmalarını istemişlerdir. Ancak hastaneye götürülen kazazedelerin adli süreçleri de otomatikman başlamış bulunmaktadır. Öyle ki yaralı olan işçiler başta polis olmak üzere doktorlara da ifade vermek durumunda kalmışlardır. Bir işçi;

> *Mesela benim en büyük problemlerimden biri hastanedeki süreçti. Şimdi benim kimsem olmadığı ve tek başıma olduğum için evrak işleri beni uğraştırdı. Benim zaten kolum ameliyatlık bir halde. Ondan sonra üstüm başım kan içinde ben o halde evrak işine düştüm. O evrakı tamamla bu evrakı tamamla... Hastanede ki görevliler de işlerini doğru düzgün yapmadılar. Şimdi kardeşim, bu adamın üstü başı kan içinde yeni ameliyattan çıkmış… Ondan sonra benim gidip ifade vermem gerekiyor hastaneye, polisine… İşte ondan sonra evrakların peşinden koşturmam*

gerekiyor. Yani benim hiçbir arkadaşım eşim dostum olmayabilir. Allahtan benim bir iki arkadaşım kardeşim vardı, onlar ilgilendiler. Ama olmayabilir de.

sözleriyle çevresine eleştiride bulunması yanı sıra, eşi dostu olmayan kişiler için hastanedeki evrak takibi gibi işlerin, devletin görevlendirdiği memurlar tarafından yapılması gerektiğini vurgulamıştır. Çevresinden maddi destek gören bir işçi;

Çalışan personel arkadaşlarım kendi aralarında bana yardım maksadında para toplamışlar, sağ olsunlar. Sendikanın bundan hiç haberi yok. Para toplayıp getiriyorlar, diyorlar ki işte desteğimiz olsun, çalışmayacaksın 3-5 ay, 6 ay, 1 sene.

demiştir. Bunun gibi başka bir katılımcı da;

İş arkadaşlarınız haliyle üzüldüler. Yeri geldi ziyaret ettiler beni. Destek olmaya çalıştılar. Hatta kazada benim üstüm başım parçalanmıştı. Aralarında para toplayıp mont aldılar ne biliyim pantolon aldılar, gömlek aldılar. Bir sürü şey aldılar, destek oldular yani. Ben bunu şirketlerden beklerdim, iş arkadaşlarımdan değil de mesela, işverenden beklerdim.

ifadesiyle çevre desteğini gördüğünü ancak bu desteği öncelikli olarak işverenin vermesi gerektiğini söylemiştir. Başka bir katılımcı ise;

Şu an çevrem olsun apartmanım olsun, annem babam olsun, ailem olsun, bana maddi anlamda destek oldular. Ellerinden gelen desteği de halen daha esirgemiyorlar. Zaten onların destekleri sayesinde ben ayağa kalktım. Bu süreçte Allah razı olsun desteklerini hep gördüm. Burada çevrem de var, ailem de var, komşularım da var. Ben komşularımla da çok iyi geçiniyorum. Bir şey olduğunda da komşularım herkesten çok bakıyorlar bana.

şeklinde görüşlerini belirtmiş ve gerek çevresinden gerekse de ailesinden büyük destek gördüğünü ifade etmiştir. Aynı işçi;

> *Fiziksel zorluk dışında psikolojik bunalım gibi bir şeyim olmadı. Allah'a çok şükür. Çünkü ben ailem sayesinde, kendi çevrem sayesinde ayağa kalktım. Kendimi kapatmış olsaydım veya yaşadıklarımı kafama takmış olsaydım kendimi toparlayamazdım.*

sözleriyle yaşadığı zorlu süreç yüzünden psikolojik bunalıma, çevresi ve ailesi sayesinde girmediğini vurgulamıştır. Başka bir işçi;

> *İşverene dava açtığım için çevremden tepki veren olmadı ama sağ olsunlar şahidim çok oldu. Onlar da intikam almak için şahit oldular, hepsi yönetime düşman çünkü. Hatta ben oraya raporum bitip ilk gittiğimde dava açtığımı duyduklarında helal olsun hakkını arıyorsun tarzı şeyler söylediler. Genel olarak bana hak veriyorlar ama bazıları işten çıkartırlar korkusuyla şahit olamadılar. Geri döndüğümde korkudan telefonumu açmayanlar bile oldu yani.*

sözleriyle hem çevresinden büyük destek aldığını hem de bazı arkadaşlarının işverenden korkmaları yüzünden kendisine destek olamadıklarını ifade etmiştir.

Benzer olarak bir işçi de;

> *Fabrikada çalışanlar patronlardan korktukları için hiç yardım yapmadılar. En son orada bir kişi vardı, benim numaramı almış. O biliyor adamların ne türden insanlar olduklarını. Bana dedi ki sonuna kadar sürdür davanı. Bunlar sana anlaşırız derler, sakın kanma, uzatmaya çalışıyorlar zaten, sakın davandan vazgeçme dedi. Bir kere o aradı. Benim aradığımı da kimseye söyleme dedi.*

şeklinde işvereni tanıyan birinin kendisini özel olarak arayıp işverenlerin sözlerine kanmamasını ve davasını sürdürmesi gerektiğini tembihlemiştir. Ancak tüm bunların aksine yaşadığı zorlu süreçten sonra çevresine güveni kırılan ve herkesi hayatından silen işçiler de olmuştur:

> *Çevrem benim için tamamen değerini kaybetti. Çünkü insan zor zamanlar geçiriyor, çalışamıyorsun kaç yerden istifa ettim kaç sene geçti üstünden şimdiye kadar, 10 tane iş yeri değiştirdim. Sigortalı ve sigortasız olmak üzere 4-5 ay çalışıp çıkıyordum işten. Mücadele gücüm kalmıyordu duruşum bile değişiyordu eşim her defasında diyordu çok sinirleniyorsun diye.*

Bu durumu bir işçi yukarıdaki gibi ifade etmiştir. Benzer şekilde;

> *Sözde hepsi yanımdaydılar ama hiç biri yanımda değildi aslında. Kendilerine de hak veriyordum, ateş düştüğü yeri yakıyor. İşten çıkanlar yanında oluyor. Onları da anlıyorum, onların da çocukları var, onlara da hiç kırgın değilim. Hepsi tanık olarak yalan söylüyorlar ama akşam arayıp mecburum işten çıkartırlar dediler ama sözde yanımdalar işte. Biz seni destekliyoruz sen kazanacaksın diyorlar.*

sözleriyle çevresinden beklediği desteği görmese de kimseye kırgın olmadığını, herkesi anlayışla karşıladığını vurgulamıştır. Bazı katılımcılar araştırma yaparak internet ortamında çevre edinmiş ve oradan bilgi anlamında destek aldıklarını ifade etmişlerdir:

> *İnternette bir sitede konu olarak açmıştım başıma gelenleri. Oradaki arkadaşlar da kendi gruplarına alıp her türlü bilgiyi ilettiler bana. Yönlendirdiler beni. Raporluyken girmiştim o gruba. Raporum bitip işe başladığımda da gruba yazmıştım kötü davranıyorlar ne yapmalıyım diye. Gruptakiler elimdeki belgeleri ve heyet raporunu kullanabileceğimi*

bu şekilde sorunumun çözebileceğimi söylediler. O belgeleri avukatla ilettik ama bizde bu hallere düştük hala devam ediyor işte süreç.

Katılımcı internet ortamı sayesinde kendi durumu ile ilgili bilmediği pek çok şeyi, deneyim sahibi iş kazazedeleri sayesinde öğrenmiştir. Bir katılımcı ise kendi çevresinden ziyade toplumla ilgili şöyle bir yorum yapmıştır;

Hastanede bazen engelim nedeniyle bana öncelik verilmesi gerekirken, destek göremiyorum. Eşim kızıyor oradakilere, eşim tekerlekli sandalyeli diyor. Ben de onlar bizden daha çok engelli, onlar önden çıksın diyorum, yani toplumumuzun da kat etmesi gereken çok yol var.

Bu yorum toplumun davranışlarına büyük bir eleştiri mahiyetindedir. Bu ifadelerden toplumun bazı bireylerinin üzerine düşen sosyal görevleri yerine getiremediği anlaşılabilir.

- **Ailesel Destek**

Bu alt temada toplamda 12 kod mevcuttur. Katılımcılar genel olarak yaşadıkları bu zorlu süreçte ailelerinden destek gördüklerini ifade etmişlerdir. Ancak 2 katılımcı çekirdek ailesi dışında kalanların kendilerine destek olmadıklarını söylemişlerdir. Bir katılımcının annesi;

Doktorlar dedi ki oğlun bir hafta senden uzak dursun. Ama kimse bir hafta kabul etmedi oğlumu yanına. Mesela köyde yerimiz var, oğlum orada kalmayı istedi. Benim diğer çocuklarım da bekâr. Onları bırakıp gidemiyorum. Sadece bu çocuğumun peşine gidersem onlar perişan oluyor, diğerlerinin peşine gidersem de bu oğlum perişan. Hiç kimse bir hafta evine kabul etmiyor. Sen de beraber gelirsen olur diyorlar. Oysaki doktor bir hafta ayrı durun demişti.

sözleriyle çevresinden bir haftalık bakım desteği dahi göremediğini ifade

etmiştir. Bir işçi ise;

> *Yani sağ olsunlar destek oldular, Allah razı olsun ama belli bir süreden sonra herkes her şeyi unutuyor, yani normalleşiyor, kanıksanıyor. İnsan kabullenemiyor ama etrafındakiler kabulleniyor Mecburiyetten herhalde yani her şey eskisi gibi oluyor.*

şeklinde yorum yapmış ve durumunun ailesi tarafından bir süre sonra kanıksandığını ancak kendisinin durumunu kabullenemediğini vurgulamıştır.

> *En çok güç veren, destek veren, çocuğum ve ailem. Tabii ki bir de karşı tarafın yaptıklarını yanına bırakmamak en büyük isteğim de o.*

Katılımcı bu sözleriyle ailesinin desteğinin ve kazanma inancının kendisini ayakta tuttuğunu iddia etmiştir. Geçirdiği iş kazası sonrası ağır derecede yaralanan bir işçi de;

> *Bir ayı hastanede olmak üzere, affedersiniz tuvalete dahi tek başıma gidemiyordum. Yattığım yerde ihtiyacımı gidermek zorunda kalıyordum. O büyük bir sıkıntıydı. Koca adamsın, anneniz geliyor, küçük bebek gibi altınızı temizliyor, ne bileyim. Banyo yapamıyorsunuz, banyoya giremiyorsunuz. Her tarafınız ıslak mendille siliniyor. Koca bir adam küçük bebek gibi bakıma muhtaç şekilde yaşıyordum. Ailem tüm ihtiyaçlarımı gideriyordu.*

yorumunu yapmış ve ailesine olan minnetini dile getirmiştir. Başka bir işçi de benzer olarak;

> *Bu zorlu süreçte yanımda ağabeyim vardı, kardeşim vardı, arkadaşlarım vardı. Bu süreç çok zor bir şekilde geçti. Nasıl anlatayım. Çok dibe battık. Çünkü ben şunu söyleyeyim; ortopedi ameliyatı olana*

kadar ayağımı yere basamıyordum. Koltuk değnekleriyle yürüyordum, o süreç yaklaşık 1,5 sene sürdü. Ameliyatıma kadar 1,5 sene… O süreçte koltuk değnekleri kullandım. Hani yürümeyi dahi unuttum. Çok sıkıntı yaşadım psikolojik olarak da. Bir kazaya karışıyorsunuz, o kazada sizin hiçbir kusurunuz olmadığı halde hayatınız mahvoluyor. Ailem bu süreçte en büyük destekçim oldu.

sözleriyle bu süreçte başta ailesi olmak üzere çevresinden insanlar sayesinde zor günlerini geride bıraktığını ifade etmiştir.

Sendika desteği

Bu alt temada toplamda 12 kod tespiti yapılmıştır. Katılımcılardan sendikaya üye olanlar olduğu gibi olmayanlar da mevcuttur. Katılımcılardan biri sendikanın ne işe yaradığını bilmediğini söylemiştir. Sendikaya üye olanlardan, sendikadan destek görenler olsa da genel olarak bunun yetersiz olduğundan bahsedilmiş ya da bazısı sendikadan hiçbir şekilde destek görmediğini ifade etmiştir.

Sendika olarak yardımcı oldular. Allah razı olsun onlardan. 19 ay boyunca beni getirdiler, götürdüler araçlarıyla arabalarıyla. İlgilendiler. Geldi buraya başkanımız ziyaret etti o zaman. Bir kere geldiler. Bir daha da ziyaret etmediler. Tabi biraz da maddi yönden de yardım ettiler. Onu da inkâr etmeyeyim yani. Biraz sendikanın para desteği oldu bana. Yılbaşı günü akşamı 2016 yılına girerken, belirli bir miktar para getirdi evde bir daha da desteğini görmedik.

yorumundan işçinin bağlı olduğu sendikanın, misyonunu yerine getirmeye çalıştığı ancak desteğini belirli bir süre sürdürdüğü anlaşılmıştır.

Sendika olarak yanıma bir kere gelindi. O zaman sendika başkanımızla geldiler. Üç yılda yani bir kere geldiler. Bir daha gelmediler.

Katılımcının bu sözleri sendikanın, işçinin hakları koruma misyonu dışında davranışlar sergilediği ancak bunun yetersiz olduğunun düşünüldüğü anlamına gelebilir. Yine başka bir katılımcı;

> *Yani inanın bana, sendikama bir dilekçe yazıp göndermek de istiyorum. Şu davam bir sonuçlansın, 17'sinde tazminatım belli olacak. İş kazasından sonra beni işten öyle bir attılar ki… Bayram günüydü. Beni Arefe günü işten çıkardılar. 2015'in haziran ayında bayramlığımızı koltuğumuzun altına verdiler. Servisten indim mesaj geldi: SGK'dan iş sözleşmen sona erdirilmiştir diye. Düşünün yani bir anda şoke oldum. Yani o kadar gaddarlar ki! Beni aslında sendikamın savunması gerekirken… Sendikaya sorduğumuz zaman bizim hiçbir şeyden haberimiz yok diyorlar. Sen nasıl sendikasın nasıl haberin yok? Normalde sendikanın ben işten atıldıktan sonra bana iş bulması lazım.*

sözleriyle sendikaya olan eleştirisini ifade ettiği gibi, işten atılma sürecinde kendisine destek olunmadığı için, sendikasını şikayet edeceğini dahi söylemiştir. 2 katılımcı ise sendikaya üye olmaları durumunda yaşadıkları zorlu süreci daha kolay atlatabileceklerini düşündüklerini ifade etmişlerdir. Nitekim sendika üyesi olmayan bir işçi;

> *Ben sendikalı değilim ama sendikalı olup iş kazası geçiren arkadaşlarım da var. Onlarda sendika avukatları biraz cevval oluyorlar. Ondan sonra, sendika olduğu için arkalarında, haliyle işverenler biraz daha durumu kabulleniyorlar.*

şeklinde iddialarda bulunmuş ve sendikalı olmanın bir işçiye bilhassa adli süreçte büyük kazanımlar getireceğini düşündüğünü vurgulamıştır.

- **Sigorta desteği**

Bu alt temada toplamda 11 kod mevcuttur. Katılımcılardan sigorta kurumundan destek görenler olmuştur ancak genel olarak bu desteğin yetersizliğinden bahsedilmiştir. Bununla birlikte SGK'nın işverenlerin usulsüzlüklerini araştırmadan çeşitli kararlar aldığı noktasında eleştirilerde de bulunulmuştur. Bu konuyla ilgili olarak bir katılımcı,

> *Ben 2 000 dolar maaş alıyordum, şirket beni asgari ücret üzerinden göstermiş. Biz o kadar müfettişe anlatmamıza, şahit ve banka dekontlarını sunmamıza rağmen SGK beni dikkate almadı, müfettiş maaşımı asgari ücret üzerinden hesapladı. Şu anda %15 sakatlığım var ve yaklaşık olarak 290 lira maaş alıyorum aylık. Bu yüzden büyük ihtimalle de SGK'yı da dava edeceğim.*

şeklinde beyanda bulunmuş ve SGK'nın işverenlerin beyanatlarını kendilerinden daha çok önemsediğini ifade etmiştir. Benzer olarak;

> *Ben ilk zamanlar, bak devlet bizi düşünmüş harika bir şey dedim. İşin içine girdiğinizde öyle olmadığını görüyorsunuz. Ben şu anda devletten aylık 250 lira alıyorum 3 senelik zamlarla. 250 lira nedir ki? Benim yaşadığım acının yanında 250 lira versen ne olur, vermesen ne olur? Gerçekten çok yetersiz. Zaten dediğim gibi şirketlerin %60-70'i yalan beyanda bulunuyorlar. Maaşı asgari ücret gösteriyorlar.*

şeklinde kaza geçiren işçi yorum yapmış ve devletin kendisine verdiği maaşı düşük bulduğunu, işverenlerin sahte beyanlarıyla birlikte eleştirmiştir. Başka bir katılımcı ise;

> *Şimdi ben geçimimi sağlamak zorundayım. Bana rapor verdiler 1 ay… Sonra bir daha uzattılar 2 ay… Sonra bir daha uzattılar 3 ay... Ben raporluyum. Bu 3 aylık sürede, ilk ay rapor parası denilen bir para var*

bilirsiniz sizde. Ve bu parayı SGK hemen vermiyor. Yani çalışmadığınız sürece size hemen vermiyor. 2 ay sonra falan veriyor.

şeklinde SGK'daki işlerin uzun sürmesinden şikayet etmiştir. Benzer olarak bir işçi de;

SGK'da dediğim gibi çok zor bir süreç. Telefonla arayarak, SGK'ya ayda en az bir kere giderek, oradaki memurla mücadele ederek, çoğu vakaların dosyalarının tozlu raflarda unutulduğunu… Ayy bu senin miydi tamam diyip çıkarıp işleme sokulduğunu… Bunları çok yaşadık yani.

sözleriyle SGK çalışanlarının kendilerini zorladığını, işlerini doğru düzgün yapmamaları yüzünden sürecin uzadığını iddia etmiştir. Bir işçi ise SGK müfettişlerinin iş kazaları sonrasında, ilgili herkesten ifade aldığını ancak kendisinin ifadesinin alınmadığını söylemiştir. Başka bir işçi ise SSK'nın kendisine verdiği maaştan memnuniyetini;

SSK'dan faydalanıyorum çok güzel bir fırsat, maaş alıyorsun. 420 lira iyi kötü ilaç gibi geliyor çok şükür, bunu bulamayanda var. Devletin iş kazası geçirene bakması da çok güzel dediğim gibi.

sözleriyle ifade etmiştir. Ancak bu işçi dışında hiçbir işçi, SGK'dan aldıkları desteğin yeterli olduğunu söylememiştir.

3.1.2. İş Kazası Sonrası Sorunlar

Bu temada biri ana temada olmak üzere toplamda 57 adet kod tespiti yapılmıştır. Temanın dört adet alt teması, sağlık sorunları, psikolojik sorunlar, ailesel sorunlar ve ekonomik sorunlar başlıklarından ibarettir. Aşağıda alt temalar, en çok kod sayısına sahip olandan en az kod sayısına sahip olana doğru sıralanarak yazılmıştır.

- **Psikolojik Sorunlar**

Bu alt temada toplamda 26 adet kod bulunmaktadır. Katılımcılardan biri hariç tamamı psikolojik sorunlar yaşadığını söylemiştir. Psikolojik sorun yaşamayan işçi ise kendisinin, çevresinin hatta doktorların bile kendisindeki psikolojik güce şaşırdıklarını söylemiştir. İşçilerin yanı sıra, ailelerinden bazı üyelerinin de kaza sonrası psikolojik sorunlar yaşadığı analiz sonucunda açığa çıkmıştır. Bir katılımcı çocuklarının her ikisinin de psikolojik tedavi gördüğünü;

> *Benim öyle birdenbire sakat olarak eve dönmem çocuklarımı çok etkiledi. Ailemi çok etkiledi. Halen çocuğum psikiyatrik tedavi görüyor. Çocuklar son bir senede kendilerini toparlayabildiler. O da sürekli başlarında olduğum için. İşten de çıktım. Kaza sonrasında istediklerini alamıyordum da yapamıyordum da. Tabi ister istemez çocuk babasının istediğini almasını ister. Ben onların isteklerini gerçekleştiremediğim için çok üzülüyorlardı. Allah'a çok şükür şu son bir senede iyiyiz. Biraz kendimizi toparladık. Halen çocukların üzerinde etkisi var ama kendimizi toparlamaya çalışıyoruz.*

sözleriyle ifade etmiş ancak kendisinin onlarla fazlaca ilgilenmesi ve psikiyatrik tedavi almaları neticesinde bu rahatsızlıklarından epeyce kurtulduklarını söylemiştir. Başka bir katılımcı;

> *Çocuklarımdan biri giysisini, aldığımız kitabı, defteri yırtmaya, perdesini kesmeye başladı. Yani akla gelmedik şeyler yapmaya başladı. En sonunda okulun da desteğiyle psikiyatriye başvurmak zorunda kaldım. Psikiyatri tedavisinde doktor çocuğuma hiperaktivite teşhisi koydu. Benim çocuğum bir anda dengesini şaşırdı, kolay değil, şu an kendini yeni yeni toparlıyor.*

demiş. Bir başka katılımcının annesi ise iş kazası geçiren oğluyla ilgili olarak;

Yürürken zorlanıyor desteksiz gidemiyor. İki değnekle yürüyordu şimdi teke düştük. Sinirlendiği zaman üzüldüğü zaman titreme artıyor kasılma artıyor.

ifadelerini kullanırken, oğlunun psikolojik tedavi gördüğünü ve aslında yaşadıklarından sonra kendisinin de psikolojik tedavi görmesi gerektiğini bildiğini eklemiştir. Başka bir katılımcı ise daha önceleri kimseye ihtiyaç duymadan yaşarken, kaza sonrasında, başkasına muhtaç olması nedeniyle psikolojik bunalıma girdiğini söylemiştir. Bir başka işçi de;

Psikolojik destek alıyorum. Daha dün gittim. İlaçlar alıyorum, o ilaçları kullanıyorum. Sonra çocuğum… Onun varlığı güç veriyor. Çocuğu olunca, sadece kendini düşünemiyor insan.

sözleriyle kendisine tedavinin yanı sıra çocuğunun güç verdiğini beyan etmiştir. Bununla birlikte kaza sonrası panik atak hastası olan bir kadın işçi ise uzun yolculuğa çıkamadığını söylemiştir. Aynı kazazede yaşadığı bunalımla üç kere sinir krizi geçirdiğini ve oğluna bıçak fırlattığını anlatmıştır. Böyle bir ortamda yetişen ergenlik dönemindeki oğlunun da psikolojik sorunlar yaşadığını eklemiştir. Başka bir işçi ise;

Rapor bittiğinde işe döndüğümde beni işten çıkaracaklar mı diye düşünmekten psikolojim bozulduğu ve insanların bana bakışı değişecek, parmağın niye böyle diyecekler düşüncesiyle psikiyatriye gittim.

sözleriyle kazadan ziyade işten atılma düşüncesi ve kaygıları yüzünden psikolojik sorunlar yaşadığını söylemiştir. Benzer olarak bir katılımcı daha kaygıları yüzünden psikolojik bunalıma girdiğini ifade etmiştir. Bunun gibi kaygıları olan başka bir işçi de;

Ölüm korkusu, ayağımın kangren olabileceği düşüncesi, ayağımı kaybedebileceğimin söylenmesi… Onun verdiği büyük psikolojik

bunalım... Çektiğim büyük acılar… Hastanede bir ay kalmam... Başkalarına bağımlı hale gelmem...

sözleriyle psikolojik bunalım yaşamasındaki etkenleri tek tek sıralamıştır. Toplanan veriler ışığında, bir kişi dışında iş kazası geçiren tüm işçilerin psikolojik tedavi ihtiyacı duyduğu ortaya çıkmıştır.

- **Sağlık Sorunları**

Bu temada toplamda 17 kod tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan tüm kazazedelerin sağlık sorunları halen devam etmektedir. Hiçbiri tam olarak iyileşme gösterememiştir. Bir katılımcı iş kazası sonrasında işe başladığını ancak sabahları başı dönerek uyandığı için işe gitmekte çok zorlandığını söylemiştir. Başka bir katılımcı;

Kulağımda ve çenemde hala sorun var. Konuşurken örneğin ağız tükürüğünü çok fazla toparlayamıyorum, kaymaya bağlı olarak yanaklarda ödem oluşuyor, ağrılar oluyor.

demiştir. Başka bir katılımcı ise;

Mecburen hastaneye gidip gelmek zorunda kaldım. Neyle otobüsle dolmuşla… İki kez üç kez denedim, o da sıkıntı. Şimdi kolunuzun birini kullanamıyorsunuz, tamamen iptal. Otobüste tutunacaksınız fren yapıyor, insanlar yer vermediler.

sözleriyle kaza sonrasında sağlık sorunlarının devam etmesine ek olarak, toplum üyelerinin duyarsız davranışları ve maddi zorluklara bağlı olarak hasta haliyle otobüse binmek zorunda kaldığını söylemiştir.

Araştırmaya katılım gösteren işçiler genel olarak hastaneden çıktıktan sonra fizik tedavi aldıklarını ifade etmişlerdir. Fizik tedavinin zor bir tedavi olduğunu ve bu tedavi yüzünden de psikolojilerinin bozulduğunu da eklemişlerdir. Bazı katılımcılar

ise tek ameliyatla hastalıklarından kurtulamamışlar birkaç operasyon geçirmek zorunda kalmışlardır. Başka bir katılımcı da ayağının kangren olma riski yüzünden ameliyat olduğunu ve şu anda halen daha topalladığını söylemiştir. Panik atak hastalığı da kaza geçiren işçilerde sık rastlanan bir vaka olmuştur.

- **Ekonomik Sorunlar**

Bu alt temada toplamda 8 kod bulunmaktadır. Sağlık sorunlarından sonra iş kazası geçirmiş olan işçilerin en büyük sorunlarından biri ekonomiktir. Bu alt tema diğer temalar altında da tartışılmıştır. Devletin sınırlı düzeyde kendilerine maddi destek olduğunu söyleyen işçiler, işverenlerini de bu noktada eleştirmişlerdir. İş kazası sonrası engel durumları oluştuğu için genelde işverenler bu kişileri iş yerinde çalıştırmak istememekte, mobbing uygulamakta ya da kendi rızalarıyla istifaya zorlamaktadırlar. Bir katılımcı;

> *Kazadan sonra 19 ay rapor kullandım. 19 ay boyunca bunlar benim maaşımı da kestiler. Bana sadece SSK'dan aldığın rapor parasıyla geçineceksin dediler. Rapor parası da 400 lira. Benim evim kira. Elektrik var. Su var. İki de çocuk okutuyorum. 19 ay nasıl geçinebilirsin? O şekilde geçindim ben. Şirketimiz benim maaşımı da kesti. Beni tamamen mağdur etti.*

şeklinde şirketin kendisine karşı ne derece olumsuz bir tutum içinde olduğunu anlatmıştır. Bir işçi de yaşadığı maddi sıkıntılar yüzünden evini, arabasını satarak geçindiğini söylemiştir. Başka bir katılımcı da kendisinin asgari ücretle çalışan biri olarak gösterilmesine bağlı olarak büyük maddi zorluklar yaşadığını iddia etmiştir. Bu noktada genelde SGK'nın işçilere vermesi gereken parayı çok geç ödemesine bağlı olarak büyük mağduriyetler yaşandığından da bahsedilmiştir. Bununla ilgili olarak bir işçi;

> *Bize tedavi bittikten sonra SGK'dan maaş bağlanacağı söyleniyordu. Ancak kaza geçirdikten yaklaşık 1,5 sene sonra maaş*

bağlandı.

şeklinde durumu özetlemiştir. Başka bir katılımcı da;

Ameliyattan sonra işveren çekildi aradan. Sadece benim yol paramı falan karşılıyordu. Bir de İstanbul'da otelde kaldığım zaman otel paralarımı karşılıyordu. Ondan sonra her şey bana kaldı. Ondan sonra bende bir şekilde geçinmeye çalıştım bu iş göremezlik rapor parasıyla. Tabi yine ailem destek oldu yeri geldi. Böylelikle tedaviyi sonlandırmaya çalıştık.

diyerek işverenin kendisine maddi açıdan olması gerektiği kadar yardım etmediğini söylemiştir. Özetle tüm işçiler geçirdikleri iş kazasından sonra maddi sıkıntılarla baş etmek durumunda kalmıştır. İşçilerin tamamı bu konuda işverenleri suçlamışlardır. Bununla birlikte devlet ve SGK'nın da maddi açıdan sorumluluğunun olduğundan bahsedilmiştir. Konuyla ilgili olarak en az sendikaların suçlandığı görülmüştür.

- **Ailesel Sorunlar**

Bu alt temada toplam 5 kod bulunmaktadır. Bir katılımcı iş kazası öncesi bir aile kurma hayali kurduğu kız arkadaşının olduğunu ancak bu kazadan sonra yaşadığı olumsuz durumlar neticesinde terk edildiğini söylemiştir. Başka bir katılımcı ise kaza sonrası tekerlekli sandalyeye mahkûm olduğu için karısının kendisinden boşanmak istediğini ifade etmiştir. Bir başka katılımcı ise ailesel ve psikolojik olarak yaşadığı sıkıntıları şu sözleriyle açıklamıştır;

Psikolojik olarak yaşadığım sorunlarımdan dolayı iki kere boşanmaya çalıştım, iki kere intihara teşebbüs ettim. İlaçlarım çok ağır geliyordu eşim de çok etkilendi bu durumdan.

Bir başka katılımcı ise bunun aksine;

Kaza sonrası çocuklarımın psikolojileri bozuldu ama şu anda kendilerini toparladılar. Ancak kendilerini toparlayana kadar da bayağı yıprandık, bu kaza bizi de ailecek yıprattı. Ama birbirimizin desteğiyle toparlandık Allah'a şükür.

şeklinde aile içinde sorunlar olduğunu ancak birbirlerine tutunarak tüm sorunların üstesinden geldiklerini söylemiştir. Bir işçi de;

Ailemin tabi maaş bağlanmazsa ne olur gibisinden düşünceleri vardı, ekonomik olarak düşünceleri vardı. O süreç benim için de ailem için de zor geçti diyebilirim.

ifadeleriyle ailesiyle zor günler geçirdiğini anlatmıştır.

3.1.3. Kazazede Talepleri ve Tavsiyeler

Bu temada toplamda 46 adet kod tespiti yapılmıştır. Kazazedelerin tamamı yaşadıkları olumsuz olaya bağlı olarak çeşitli talep ve tavsiyelerde bulunmuşlardır. Bu temada kullanılan kodlar genel olarak diğer temalardaki kodlarla ilintilidir. Diğer temalarda kazazedelerin iş kazası sonrası en çok maddi sorunlar yaşadığı vurgulanmıştı. Bu temada da kazazedelerin öncelikli olarak yetkililerden maddi destek talepleri olduğu açığa çıkmıştır. Bununla birlikte kazazedeler iş kazası sonrası ne yapmaları gerektiği hususunda bilgi sahibi olmadıkları için kendilerini bilgilendirecek bir mekanizmanın olması, bu bilgilendirmenin daha çok adli süreçle alakalı olması gerektiğini vurgulamışlardır. Bir katılımcı;

Hastaneye giderken devletin yardımcı olmasını istiyorum. Yol yardımı olmazsa eğitim konusunda yardımcı olmalarını çok istiyorum. Yine toplum ve devlet tarafından bu insanların hor görülmemesini istiyorum. Bazı yerlerde hepiniz görüyorsunuzdur engelli insanları hor görüyorlar, engelli insanları yormaya, yıpratmaya çalışıyorlar. Bu gibi

durumların önlenmesini istiyorum. Toplu taşıma araçlarında, onlara yardımcı olunsun istiyorum.

sözleriyle tüm isteklerini sıralarken diğer kazazede işçilerin de bir nevi sözcüsü olmuştur. Başka bir işçi de;

İş kazası sonrasında sendika ve devlet yetkililerinin beni ziyaret etmesini isterdim. Maddi manevi yönden destek olunmasını isterdim. Sendikanın, gelip belediyemiz sizi işten çıkarttı, nasıl geçiniyorsunuz diye sormasını isterdim. Ama sendikamız bunu maalesef yapmadı.

ifadelerini kullanmış ve kendisine sendikanın iş bulmasını da istemiştir. İşçilerin tamamı engel durumlarına rağmen, yapabilecekleri işlerin olabileceğini söylemiş ve iş istediklerini beyan etmişlerdir. Bununla birlikte işçiler kaza sonrasında ne yapmaları gerektiği konusunda oldukça bilgisiz olduklarını söylemişlerdir. Bu sebeple hepsinin talebi, çalışma süresince kendilerine iş güvenliği ve sağlığı bilgilendirmelerinin yanı sıra herhangi olumsuz bir durumla karşılaştıkları zaman, adli kapsamda nasıl hareket edeceklerinin eğitiminin kendilerine verilmesidir. Bu eğitimler verilmese bile her biri, kaza sonrasında devlet tarafından memur görevlendirilmesi gerektiği ve bu memurların kendilerini bilgilendirmelerinin çok yerinde olacağını vurgulamışlardır. Katılımcılar arasında avukatlar tarafından kandırıldığını, adli süreçte bilgisizlikten kaynaklı zaman ve para kaybı yaşadığını söyleyenler olmuştur.

Burada devlet bizlere yardımcı olabilir, destek verebilir. Der ki işverene; sen o adamı mağdur etmişsin, gerekirse o da müdahil olsun, artık Çalışma Bakanlığı mı dâhil olur, Adalet Bakanlığı mı olur bilemem. Eğer böyle olursa sistem daha da hızlanır. Ayriyeten bu kadar cüretkâr olamazlar, bu kadar adilik yapamazlar firmalar.

Tavsiyesi, işçilerin mağduriyetlerinde işverenlerin ve avukatların sistem boşluğundan faydalandığını göstermektedir. Bunun yanı sıra iş kazası sonrası engel

durumu oluşan işçiler çevre düzenlemesi yapılırken engelli vatandaşların daha çok düşünülmesi gerektiğini söylemişlerdir.

İşçilerden bazısı sağlık konusundaki devlet desteğinin, adalet konusundan daha iyi olduğunu, adalet sisteminin çok yavaş işlediğini ve bunun kendilerini çok mağdur ettiğini iddia etmişlerdir. Bu nedenle işçilerin isteği, iş kazaları davalarının daha kısa sürede adil bir şekilde sonuçlanmasıdır. Ancak sağlık konusunda da psikolojik tedavi hizmetlerinin geride olduğu ortak bir görüştür. Burada tüm işçiler denetim mekanizmasının daha iyi çalışması gerektiğini de vurgulamışlardır. Özürlülük oranları da tüm katılımcıların ortak olarak değindiği bir konudur.

> *Benim tek istediğim, özürlülük oranlarına dikkat edilmesi. Gerçekten çok mağduruz. Bir insanın gözü görmüyorsa %40 özürlülük oranı verilmesi tek temennim.*

ifadeleriyle bir katılımcı talebini söylemiştir. Diğer katılımcılardan da kendilerine farklı doktorların farklı oranların verildiğini söyleyenler olmuştur.

Kod sistemi ile işten atılan bir kazazede ise SGK'nın araştırma yaptıktan sonra muamele yapması gerektiğini söylemiştir.

> *Özellikle iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının şirketlerin sorumluluğunda olması durumunun kaldırılması gerekiyor. Bunu devlet denetlemeli. Ayrıca bizim için kod verildiği zaman mahkemenin sonuçlanmasından önce kod verilmesinde haklılar mı diye araştırılabilir.*

sözleriyle, hem kendisine verilen kodun mahkeme tarafından araştırılması, hem de devlet tarafından iş sağlığı ve güvenliğinin iş yerlerinde sağlanması gerektiğinden söz etmiştir. Benzer olarak başka bir işçi de SGK'nın iş yerlerini gerektiği gibi denetlemediği ve bunun üzerine eğilmesi gerektiğini tavsiye etmiştir. Aynı işçi, iş kazalarında SGK'nın büyük sorumluluğu olduğunu da vurgulamıştır.

3.1.4. İş Kazası Sonrası Adli Süreç

Bu temanın bir adet ana başlıkta "Hak arayışım devam edecek" kodu olmak üzere; dava açılmasına engel olma, kazazede davası ve işveren davası alt temalarıyla birlikte toplamda 30 kodu mevcuttur. Aşağıda alt temalar; en çok kod sayısına sahip olandan, en az kod sayısına sahip olana doğru sıralanarak tartışılmıştır.

- **Kazazede Davası**

Bu alt temada toplamda 15 adet kod tespiti yapılmıştır. Kazazedelerden yaşadığı kaza sonrasında dava yoluna gidenler olduğu gibi hakkını hukuksal açıdan aramayanlar da olmuştur. Bir katılımcı hiçbir şekilde dava açmadığını ancak pişman olduğunu söylerken başka bir katılımcının annesi, eşinin çok iyi niyetli biri olduğunu, kazazede olan oğlunun işvereninin oğluna kazadan sonra ev aldığını, eşinin de bu yüzden "işvereni dava edersek sıkıntıya girer adam" diyerek dava açılmasına engel olduğunu, ancak dava açmadığına pişman olduğunu söylemiştir. Başka bir katılımcı ise;

> *Ben bu süreçte mahkemeyi kazandım aslında, Yargıtay bozdu. Bozma kararı verdi, kusur tespiti yapılmamış, tekrar bilirkişiye gönderilmesi lazım dedi. Saçma sapan bir adalet sistemimiz var, hâlbuki kusur tespiti yapıldı.*

sözleriyle işverene dava açtığını ancak mahkemelerin maddi hatalarına bağlı olarak sürecin uzadığını söylemiştir. Aynı katılımcı, hastanede kendinde değilken işverenin kendisinden imza aldığını eve gelince öğrenmesi üzerine dava açtığını da eklemiştir.

Katılımcılar genelde öncelikli olarak alacak davası daha sonra da iş kazası davası açtıklarını söylemişlerdir. Ancak bu süreçte avukatlar tarafından dolandırılan katılımcılar da olmuştur. Bir katılımcı ise;

Dedim ki bana verdiğiniz sözleri tutun. Eğer tutmayacaksanız da ben başımın çaresine bakacağım. Ben sizden hiç bir şey talep etmedim. Etmiyorum da. Ama vermiş olunan bir söz var. İstediğini yapabilirsin dediler. Peki, o zaman dedim. Ben de gittim iş kazası davası açtım onlara. İş kazası davasında tabi tüm belgeler, tüm evraklar elimdeydi. %90 fabrika kusurlu bulundu. Hatta 3-4 tane müfettiş atandı benim soruşturmama. 4 müfettişten 3'ü zaten Makine Birliği Odalar Başkanı ve %100 fabrikaya kusur verdi.

sözleriyle başlarda işverenin kendisine söz verdiğini buna bağlı olarak da kazazedenin firmaya dava açmadığını ancak işverenin vaat ettiği sözlerde durmamasına karşılık dava sürecini başlattığını söylemiştir. Araştırmaya katılım gösteren kazazede işçilerden dava açanların tamamı dava sürecinde belli oranlarda haklı bulunmuştur. Bir işçi, iş kazası geçiren işçilerin hepsinin er ya da geç tazminat aldıklarını söylemiştir. Ancak işverenlerin dava sonucunda kararın aleyhlerine çıkacağını bildikleri halde, işçilere olumsuz ve umursamaz tavır sergilediklerini söylemiştir. Bunun sebebini ise dava sürecinin çok uzamasına bağlamıştır. Sonuç olarak işverenler dava sürecinin uzamasına bağlı olarak maddi kâr elde etmektedirler düşüncesi işçilerde hâkimdir.

- **Dava Açılmasına Engel Olma**

Bu alt temada toplamda 12 adet kod tespiti yapılmıştır. Tüm iş kazaları sonrasında işverenler dava açılmasına bir şekilde engel olmaya çalışmışlardır. Bir katılımcı bu süreci;

İşverenler iş kazası olur olmaz hemen işçiden bir imza alalım bu olayı kapatalım diye düşünüyorlar. Bunu benden sonra birçok iş kazası geçiren arkadaşlar var, arada sırada telefonla görüşüyorum onlarla. Onlar da aynı şeyi söylüyor. Yani işveren olayı kapatmaya çalışıyor. Biz haklarımızı bilmediğimiz için, işveren bize çok büyük vaatlerde bulunuyor. Ama maalesef imza atıldıktan sonra dönüp işçiye bakmıyorlar. Hatta işten

de çıkarıyorlar. Özellikle şunu söyleyeyim, iş kazası olduktan sonra öncelikle bize işverenler sahip çıkıyor, yanında olduğunu gösteriyorlar. Ama zamanla işin gerçek yüzünü anlıyorsunuz.

şeklinde özetlemiştir. Benzer olarak tüm katılımcılar kendilerine olayın ilk anlarında işverenlerin büyük vaatlerde bulunduklarını ancak daha sonra bu vaatleri yerine getirmediklerini söylemişlerdir.

Katılımcılardan bu süreçte, doktorlardan, işverenin bu haksız tutumunu dolaylı yoldan destekleyenlerin olduğunu söyleyenler de olmuştur. Hatta bir katılımcı, hayati tehlikesine rağmen, işverenlerin işçinin acil olarak götürüldüğü hastaneden ısrarla kendi anlaşmalı oldukları hastaneye sevk edilmesi için uğraştıklarını, bu sayede olayı daha iyi ört bas edebileceklerini düşündüklerini iddia etmiştir.

Bir başka katılımcı ise işverenlerin bu süreçte ellerinden geldiğince sahte delil üreterek, dava sürecini zora soktuklarını;

Ben bunca yıllık emeğime rağmen beklemediğim şeyler gördüm. Dedim ya beni mahkemeden de çıkardılar, mahkeme sürecinde özlük dosyası istediler onlardan. Ben onları dava ettiğim için özlük dosyam gerekiyordu. Mahkemeye dosyamı sunmuşlar ama evraklar sahte, yerime imza atılmış, yerime istifa düzenlenmiş. Avukatım bana bunları göstermiyordu, bunlardan bir şey çıkmaz dedi. Savcılığa gittim, suç duyurunda bulundum bu evraklar sahte diye. Sonra savcılık incelemeye girdi, tanıkları dinledi ve takipsizlik verdi. 3 gün boyunca internetten araştırdım, 6 sayfalık dilekçe hazırladım, nöbetçi mahkemeye her şeyi delilleriyle sundum.

sözleriyle aktarmıştır. Başka bir katılımcı ise işçi olarak çalışırken işverenin kendisiyle hiç muhabbeti yokken, kazadan sonra her gün dava açmaması için konuştuğunu iddia etmiştir. Kod sistemi ile işten çıkarılan bir kazazede ise, işverene

açtığı davayı geri çekmesi halinde kodda düzeltme yapılacağının kendisine vaat edildiğini söylemiştir. Yurt dışında Amerika ile iş yapan bir Türk firmasında çalışırken iş kazası geçiren başka bir katılımcı, kendisine firma tarafından vaatlerde bulunulduğunu ve bir miktar para verildiğini, anlaştıkları miktarın daha sonra verileceği söylenmesine rağmen verilmediğini söylemiş ve şöyle devam etmiştir;

> *Ben kendime geldikten 6-7 ay sonra Amerikalılara mail attım. Olanları anlattım. Onlar da çok şaşırdılar, tabi adamlar orada benim kazam yüzünden mağdur olmuşlar ve Türk firmasına bu işi çözmeye gideceksiniz demişler. 15 gün süre vermişler. Bunun üzerine tabi patronlar tutuştu. Telefonumuza çıkmayan patron, İskenderun'a özel arabasıyla kendi geldi. Benim haberim yoktu bana söylemediler dedi. Ne istersin, ne istiyorsun gibi sorular sordu. Ben de ne isteyebilirim, yaklaşık 1,5 senedir çalışmıyorum sizi mahkemeye vermeyi düşünüyorum dedim. Verme anlaşırız dedi. 50 bin vereyim dedi, tamam dedim. O anda çıkardı 10 bin lira verdi 40 bin lirayı da bir hafta içinde vereceğim dedi. İyi tamam dedim. Notere gittik, otelde sadece sözleşmeyi imzalattılar ama parayı vermediler. Sözleşmede de paradan bahsetmediler hiçbir şekilde. Dışarı çıktıktan sonra noterlikten kağıda imza attırdılar. Kendi nüshalarına ben 100 bin lira aldım diye imza attırdılar. Güvendim bir şekilde. Sonra bir de "Amerikalılara mail atar mısın, işverenim yanımda, notere gittik bana parayı verdi diye" dediler. Amerikalılara mail attım, teşekkür ederim ilgilendiniz, sizin sayenizde ihtiyaçlarım karşılandı şu anda patron yanımda bana ödemeyi yaptı, diye mail attım. Ancak sonrasında paramı alamadım.*

Bu ifadelerden işçilerin işverenler tarafından kandırıldığı açığa çıkmaktadır. Benzer olarak katılımcılardan psikolojik baskıyla olayın işverenler tarafında ört bas edilmeye çalışıldığını söyleyenler de olmuştur.

- **İşveren Davası**

Bu alt temada toplamda 2 kod bulunmaktadır. Bu iki kod da aynı işçi deşifresine aittir. 10 katılımcıdan sadece biri işveren tarafından dava edilmiştir. İşçi bu süreci;

> *Devletin verdiği maaşa adamlar itiraz ediyor. Devlet bana kurul kararıyla engelli maaşı bağlamış. Belediye de bunu engellemek için durdurmaya çalışıyor. Dilekçe veriyor SSK'ya. Tekrar incelemesi için. Tekrar inceleniyor sosyal sigortalarda. Diyorlar zaten bunu devlet bağlamış. Onu siz engelleyemezsiniz. O işveren kurumun cebinden de çıkmıyor. Belediyenin kendi cebinden de çıkmıyor. Bu devletin bağlamış olduğu maaş. Bunu siz nasıl engellemeye çalışıyorsunuz? Onu da yapamadılar.*

sözleriyle özetlemiş ve devlet tarafından yasal hakkı olan maaşı almasından, daha önce işçi olarak çalıştığı kurumun rahatsızlık duyduğunu ve kendisine dava açtığını ifade etmiştir. İşçi sonrasında, belediyeyi dava etmesi yüzünden kendisine bu türden anlamsız bir dava açıldığını iddia etmiştir.

3.1.5. Deneyim Kazanma ve Hayata Bakış

Bu temada toplamda 15 adet kod tespiti yapılmıştır. Araştırma katılımcılarının tamamı kaza sonrasında çeşitli açılardan deneyim kazandıklarını ve hayata karşı duruşlarının değiştiğini ifade etmişlerdir. Bir katılımcı;

> *İnsanlara güvenim kalmadı. Hayata bakışım değişti. Edindiğim tecrübelerden araştırmalardan dolayı. O kadar yatalak kaldım, elimde tablet, televizyon, kitap araştırdım tecrübe edindim. Benim iş yerim 30 yıllık firma, bu güne kadar hiç kimse tazminat alamamış, izinleri yoktu, tazminatları yoktu. Mahkemeyle mücadele ede ede bu gün itibari ile bütün işten çıkanlara tazminat ödüyor, izin veriyor, cumartesi öğleye kadar çalıştırıyor. İşçi arkadaşlarım da her defasında Allah razı olsun sen*

olmasan zor olurdu diyorlar. Ondan sonra iş kazası geçiren 1-2 arkadaş daha vardı, onlara da yardım ettim, bilgilendirdim. Ben de haklarımı bilmiyordum, başıma gelince öğrendim.

sözleriyle yaşadığı zorlu sürecin kendisine çok şey katmasının yanı sıra başkalarına da faydalı olduğunu söylemiştir. Bir başka kazazede ise kaza sonrasında haklarını öğrenmeye çalışırken başka kazazedelere faydalı olmak üzere bir grup kurduğunu ve grup üyelerini bilinçlendirdiğini vurgulamıştır. Benzer olarak bir işçi de kendisinin yaşadığı kazadan sonra iş yerinde iş güvenliğine daha çok dikkat edildiğini iddia etmiştir. Bir başka katılımcı ise ölümle burun buruna geldikten sonra hayatta hiçbir şeyin sağlıktan ve insanların sevdiklerinden daha kıymetli olmadığını anladığını ve artık bunu düşünerek yaşadığını ifade etmiştir. Bir katılımcı ise;

İnternet üzerinde bir sitede yaşadıklarımı konu olarak açmıştım. Oradaki arkadaşlar da kendi gruplarına alıp her türlü bilgiyi ilettiler bana, yönlendirdiler beni. Örneğin ben raporluyken girmiştim o gruba, raporum bitip işe başladığımda da gruba yazmıştım kötü davranıyorlar ne yapayım diye. Oradakiler de elimdeki belgeleri ve heyet raporunu kullanabileceğimi, bu şekilde çözebileceğimi söylediler. O belgeleri avukatla ilettik ama biz de bu hallere düştük, hala devam ediyor işte süreç.

sözleriyle deneyim sahibi olan kişilerle iletişim halinde olmanın kendisine büyük faydasının olduğunu belirtmiştir. Başka bir katılımcı da;

Güçlenmek midir bilmiyorum ama iyi kötü birilerine arada bir güvenirsiniz ya da sonsuz güvenirsiniz. Bu kişi eşiniz olur, çalıştığınız iş yeri olur, arkadaşınız olur... Kimseye güvenmeyeceğimi, güvenmemem gerektiğini anladım. Bütün bu olayların sonunda, size sizden başkasının faydalı olmadığını öğreniyorsunuz.

ifadelerini kullanmış ve kaza sonrasında insanlara güvenini yitirdiğini, bundan

sonraki hayatını bu felsefeyle yaşayacağını söylemiştir.

3.1.6. İş Sağlığı ve Güvenliği

Bu temada toplamda 10 adet kod tespiti yapılmıştır. Araştırma katılımcıları, işçi olarak çalıştıkları süre zarfında kendilerine ya iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmediğini ya da verilen bu eğitimlerin çok yetersiz ve üstünkörü olduğunu ifade etmişlerdir. Bir katılımcı;

> *Eğitmenler gelip bize şunu şunu yapacaksın diyorlar ama unutuluyor hepsi. İşçi arkadaşlarımız hiçbir iş güvencesi olmadan çalışıyorlar.*

sözleriyle eğitimlerin kendilerine formalite icabı verildiğini ve devamının gelmediğini sonrasında ise bu bilgilerin kolaylıkla unutulduğunu ifade etmiştir. Ayrıca öncelikle iş sağlığı ve güvenliği önlemleri firmalar tarafından alınması gerektiğinden, işçilerin iş güvenceleri olmadan çalıştıklarını da eklemiştir. Başka bir katılımcı da;

> *İş sağlığı ve güvenliği uzmanı getiriyor genelgeyi duvara asıyor, buna uyulacak diyor ama hiçbir kimse uymuyor. Çünkü arkadaşlarımızın bazı istekleri yerine getirilmiyor. Mesela arkadaşımızın kışın giymesi gereken bot alınmıyor, kendi imkânı ile alıyor*

yorumuyla işverenlerin, işçilerin güvenlikleri için alınması gereken teçhizatları almadığını ve bu nedenle de iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili yönetmeliklerin sadece kağıt üstünde kaldığını düşündüğünü söylemiştir. Başka bir katılımcı ise;

> *Aslında iş güvenliği ile alakalı firmada hiç bir şey yoktu. Gözlük, kask, kişisel koruyucu ekipmanlar… Artı fabrikada beş yıllık makine var, 4 yıldır hiçbir bakımı yapılmamış, hiçbir şekilde dokunulmamış, 4 yıldır makine o şekilde çalışmış ve en son benim elimde kalmış. Bakımı olmayan*

bir üründü. 4 yıl çalıştırılmış. Aslında makinelerin aylık rutin bakımları, artı senelik genel bakımları yapılmak zorunda.

sözleriyle, iş kazası geçirmesinin nedenini, işverenlerin makinelere bakım yaptırmamalarına, gerekli teçhizatları sağlamamalarına bağlamış ve geçirdiği kazadan işvereni sorumlu tutmuştur. Amerikan firması ile ortak çalışan bir Türk firmasında çalışan kazazede işçi ise, Amerikan firmasının kendilerine rutin olarak iş güvenliği ve sağlığı konusunda eğitimler verdiğini ve sık sık denetimler yaptıklarını söylemiştir. Aynı işçi Amerikan firmasının her gün bir sonraki gün yapılacak iş hakkında bilgilendirmeler yaptığını ve bu iş yapılırken oluşabilecek tehlikelerden, önceden işçileri haber ederek, dikkat edilmesi gereken hususları söylediklerini de vurgulamıştır. Ancak Türk firmasının bu tarz eğitimleri hiç umursamadığını da sözlerine eklemiştir.

3.1.7. İş Kazası Sonrası İşten Atılma

Bu temada 6 adet ana temada, 6 adet de alt temada olmak üzere toplamda 12 adet kod tespiti yapılmıştır. İş kazası geçiren işçilerden işten atılanlar olduğu gibi, iş yerinde uğradığı mobbingle işten soğutulmaya çalışılan ya da ağır işleri kaza sonrası engel durumlarına bağlı olarak yapamadıklarından işten ayrılanlar da olmuştur. Bu temadaki kodlar aşağıda belirlenen alt temayla birlikte tartışılmıştır.

- **İşten Atılma Gerekçesi**

İşten atılan katılımcılar, genel olarak işten atılma gerekçelerinin, işverenlerin ya da firmaların dava edilmesi durumu olduğunu düşünmektedirler. Bir katılımcı bu durumu;

Ondan sonra belediyemiz beni işten çıkardı. Kadrolaşmaya gittikten sonra bunu yaptı. İşten çıkarmasının tek sebebi de hakkımı aramamdı. Mahkemeye verdin bizi dediler. Hakkını arıyorsun, kaza bedelini arıyorsun diye beni işten çıkardılar.

şeklinde ifade ederken, başka bir katılımcı da;

Ben bildirim yaptım, 1 yıl sonrasında böyle bir hakkım olduğunu öğrendim ve bildirim yaptıktan bir ay sonra benim iş çıkışım verildi. Ben orada 13-14 senelik çalışanım. Benim hakkımda suçlayıcı karar alınıp çıkışım yapıldı. Tazminat vermemek için bunu yaptılar ama sonra tazminatımı ödediler. Ben de şikâyette bulundum.

şeklinde durumu destekleyen sözler söylemiştir. Başka bir katılımcı ise artık çalışmaya gün yetiremediği için çıkışını istediğini ancak iş yerinin tazminatını vermemek için işi yokuşa sürdüğünü iddia etmiştir. Bir işçi ise bunlardan farklı olarak;

O zaman dedim peki beni, ben kazadan dolayı sakat kaldığımdan dolayı çıkartıyorsan, 19 ay sonra neden işe aldın. Bir buçuk sene iş verdin bana. Geri hizmette. Geri hizmette neymiş, sakatlık kadrosu olmadığı için beni işten çıkarıyor.

şeklinde sakatlık kadrosu olmadığı gerekçesiyle işten atıldığını söylemiştir. Başka bir işçi ise;

Patron beni de yollamak istedi gitmedim, hayır dedim gitmiyorum dedim, orada çalışmaya devam ettim.

şeklinde işinden atılmaya çalışıldığını ancak kendisinin buna direndiğini söylemiştir. Ancak başka bir katılımcı dava açmaması karşılığında eski iş yerine geri verileceği vaadinde bulunulduğu halde bu vaadin yerine getirilmediğini söylemiştir. Verilen sözlerin tutulmaması neticesinde dava açtığını söyleyen aynı işçi ise ahlaksız davranışlar iftirası ile işten çıkarılmıştır. Bu kodla işten atıldığı için de işsizlik maaşı alamamıştır. Bir başka katılımcı ise istifa etmediği halde istifa etmiş gösterilerek işten atıldığını iddia etmiştir.

3.2. İşveren Görüşmeleri

Araştırma süresince 10 işverenle görüşülmüş ve analiz sonucunda eleştiriler, talepler ve tavsiyeler, kazazedeye yönelik hizmet ve yönergeler, işçi bilgilendirmesi-eğitimi ve psikolojik destek, kazazede ve ailesine destek ile iş sağlığı ve güvenlik olmak üzere 6 adet tema ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra temaların toplam kod sayısı 119'dur. Aşağıda bu temalar en çok kod sayısına sahip olandan en az kod sayısına sahip olana doğru sıralanarak tartışılmıştır.

3.2.1. Eleştiriler

Bu temada 29 adet ana tema, 5 adet de alt temada olmak üzere toplamda 24 kod tespiti yapılmıştır. İşverenlerin eleştirilerinin genel olarak bakanlık ya da SGK gibi üst kurumlara karşı oldukları anlaşılmıştır. İşçilerin eleştirileri ise en çok işverenlere, ikinci olarak da kurumlara karşı olmuştur.

İşverenlerden biri;

> *Şu anki mevzuat işvereni haklı çıkarmaya yetecek açıklıklarla dolu.*

şeklinde mevzuatı eleştirirken dolaylı olarak işvereni de eleştirmiştir.

> *Düşünsenize benim para verdiğim bir firma beni denetliyor, bundan ne kadar verim alabilirsiniz ki? Ben para ödüyorum, o beni denetleyecek, sizce bu mümkün mü? Ya da benim işimi yaptı diyelim, bir dahaki işinizi almak için benimle iyi geçinmek zorunda. Başta yanlış olan bu bence.*

demiş ve firmaların işverene yaranmak için denetimde bazı usulsüzlükleri görmezden geldiklerini savunmuştur. Bununla birlikte işverenlerin hepsi bir şekilde işçileri de eleştirmiştir:

İşçi için çalışıyorsunuz esasta ama işçi sizin söylediğinizi yapmamak için gayret gösteriyor.

diyerek kendilerinin işçi için çalıştıklarını ancak işçilerin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymadıklarını iddia etmiştir. Benzer olarak başka bir katılımcı da;

Adam can halatını kurmuş, paraşütünü takmış ama paraşütünü tam takmamış, sadece göstermelik takmış çünkü çalışmasına bir yerde engel oluyor, biraz işi yavaşlatıyor güvenlik aparatları. İşçi işim bitsin diye onları göstermelik kullanıyor, gerektiği gibi değil.

sözleriyle işçilerin güvenlik tedbirlerini sadece kural olduğu için alıyor göründüklerini ancak bunda haklılık paylarının da olabileceğini belirtmiştir. Bunun gibi bir katılımcı işçilerin sahada kullandıkları baretlerin çok ağır olmasının işçileri yorduğunu ifade etmiştir.

Başka bir işveren de avukatların iş kazası sürecinde para kazanma kaygısına düşüp yanlış işlemler yapabileceğini vurgulamıştır. Aynı işçi hâkimlerin de işverenlere potansiyel suçluymuş gibi davrandıklarını ifade etmiştir. Yine bir işveren de devletin iş kazasından önce hiç gelmediğini, denetim yapmadığını iddia etmiştir. Başka bir işveren de sendikaların boş yere kurulduğunu, iş kazası ve sonrasındaki süreçte hiç destek olmadıklarını söylemiştir. Benzer şekilde bir başkası da;

Benim sendika başkanlığında tanıdıklarım var. Şimdi bakıyorum işçinin hakkını korumak bu değil, işçiden aidat alıp en iyi evlerde oturup en iyi arabalara binerek insanların hakları aranmaz. Sendikalar işçileri öne sürüp kullanıyorlar.

sözleriyle sendika yönetimini eleştirmiştir. Benzer olarak başka bir katılımcı da sendikaya olan eleştirisini;

Sendikaları ben gereksiz buluyorum. Sonuçta onlar da kooperatif gibi kuruluş aslında ama tam görevlerini yapmıyorlar. Yolsuzluklarını duyuyoruz sendika üst düzey yöneticilerinin. İşçiye hizmet edip işçinin haklarını koruyorlar belki ama bunların adı altında yolsuzluklar da devam ettiği için ben çok fazla itimat etmiyorum.

sözleriyle ifade etmiştir. Bir özeleştiride bulunan katılımcı ise;

Mesela bu konuyla ilgili eğitim veriyoruz işçi arkadaşlarımıza, biz de alıyoruz. Çoğu şeyi okumadan sadece almış gibi imzalıyoruz. Gerçek böyle yani. Makinelerin genel periyodik bakımlarında çoğu zaman makineyi görmeden belgeyi onaylattırabiliyorsunuz. Ama ülkemizin genel sorunu insanların işleri doğru olan şekilde değil de işlerine nasıl geliyorsa yapıyor olmaları. İş kazalarının birçoğunun sebebi de bu zaten.

sözleriyle, bir yerde devleti de suçlamış ve kendi davranışlarında devlet mekanizmasının denetimsizliğinin etkili olduğunu söylemiştir. İşçilere verilen eğitimlerin sığlığı ile ilgili olarak da bir işveren;

Genelde konu başlıklarıyla geçiştiriliyor eğitimler ama ne oluyor benim de gördüklerim bazı eğitimlerde, yasal haklarınız şu şu deniliyor, detay yok. Tabi işçi kendine göre yorumluyor. Şahit olmadıktan sonra pek bilgiye sahip olamıyor.

yorumunu yapmış ve eğitimlerin sıradanlığını vurgulamıştır.

Devlet kurumunda çalışan bir işveren yönetici ise tüm bu eleştirilerden farklı olarak devlet mekanizması içerisindeki bir aksaklığa dikkat çekmiştir. Katılımcı;

Kamuda şöyle bir sıkıntı var; birincisi yapabileceğiniz önlemlerde ya da almanız gereken önlemlerde bir harcama limitiniz var. Ayrıca

istediğiniz güvenlik malzemelerini en azından bir sene öncesinden talep etmeniz gerekiyor çünkü alım satım işleri yeni kurallarla tekrar güncellendi. Dolayısıyla sizin çok acil dediğiniz bir ihtiyaç bile en az bir sene beklemek zorunda ve çalışanlarda bu risklere açık bir şekilde çalışma hayatlarına devam ediyorlar.

sözleriyle kamudaki birçok işin prosedürünün özel sektörden farklı olduğunu, söz konusu güvenlik önlemleri dahi olsa acil bir ihtiyacın ivedikle giderilmediği ve bekletildiği, bu durumun da işçi sağlığı ve güvenliği açısından riskli olduğunu vurgulamıştır.

- **Kazazede ve Ailelerine Eleştiriler**

Bu alt temada toplamda 5 adet kod tespiti yapılmıştır. Bir işveren;

İşçilerin de değişik bakışları var. Kimi hayatına etki eden bu zor durumdan gerçekten negatif anlamda etkileniyor ama kimi için de bunu söylemekten çok üzüntü duyuyorum ama bazen çok pozitif bir şey haline dönebiliyor. Ben şunu söyleyen bir eşle karşılaştım mesela; üç tane çocuğu var ve çok genç yaş eşini kaybetmiş: " eşim yaşasaydı çocuklarım bu şartlar altında büyümezdi. Onun vefat etmesi bizim için avantaj."

şeklinde iş kazalarının çok farklı bir boyutunun olduğunu iddia etmiştir. Buna benzer olarak;

Şu cevabı da aldığımız oluyor "Aman bize bir şey olmaz. Bir şey olursa da çoluğa çocuğa bir şekilde bakıyorlar".

yorumunu yapan işveren, işçilerin kendilerine ve devlete karşı güvenlerinin olduğunu dile getirmiştir. Başka bir işveren de işçilerin benzer çıkarlar içerisinde olduklarını iddia etmiştir. Bir işveren ise;

Deftere her şey muntazam olarak yazılmış ama ben biliyorum ki adam emniyet kemersiz katta çalışıyor, görüyoruz bunları.

diyerek de işçileri iş güvenliği kurallarına uymadıkları noktasında eleştirmiştir. Başka bir işveren de işverenlerin güvenlik kurallarına uymadan iş yaptıklarını, işveren ve şeflerin her an işçilerin başında olamayacaklarını, bir otokontrol mekanizmasının olması gerektiğini savunmuştur.

3.2.2. Talep ve Tavsiyeler

Bu temada toplam 29 adet kod tespiti yapılmıştır. İşverenler iş yerlerinin devlet tarafından daha düzenli olarak denetlenmesi, kendileri, iş sağlığı ve güvenliği uzmanları ve işçilerin daha doğru yöntemlerle eğitime tabi tutulmaları gerektiği gibi talep ve tavsiyeleri olmuştur. Bir işveren;

Birincisi bana göre gerçekten eğitim kısmı önemli. İnsanlar ne yapmaları gerektiği ve ne konuda ne kadar sorumlulukları olduğunu bilirlerse her halde biraz daha farklı bakabilirler. Onun haricinde de işçi yönünden aileye verilecek destek dışında, ailenin bir kere "ben bu dünyada yapa yalnız kaldım" gibi bir duygu yaşamaması lazım. Bu yüzden devletin psikososyal açıdan kazazedelere destek olması lazım. Maddi desteğin yanı sıra psikolojik destek olunması çok yerinde olur.

şeklindeki yorumuyla işçilere psikososyal açıdan da destek olunması gerektiğini vurgulamıştır. Bir işveren de işçilere verilen eğitimlerle alakalı olarak;

Hep yasal olarak bahsediliyor eğitimlerin zorunluluğundan. Dediğiniz gibi sınıflara ayrılır, ofiste ayrı üretimde ayrı eğitim diyelim. Örneğin; üretimde çalışanlara yılda bir psikolojik destek, burada sadece işçiye değil, ailesine de eğitim verilebilir. Bu kongre tarzında olabilir. Çalışanlar bu kongrelere aileleriyle katılabilir. Hatta daha çekici olması

için tatil tarzında Antalya gibi bölgelerde yapılacak etkinlikler de etkili olabilir, bilinç de uyandırır. Bazı iş kazalarından sonra işçi kendini suçlu duruma düşürüyor. Ailesi de işvereni suçlama durumunda. Kongrelerde yaşanmış olay ve örneklerle aslında işçi de ailesi de bilgilendirilir. Bununla birlikte tatil ortamı olduğu için stres atarlar.

şeklindeki ifadeleriyle işçi ve aile bilgilendirmelerinin kongre tarzında ve onların streslerini atabilecekleri bir ortamda gerçekleşmesi gerektiğini tavsiye etmiştir.

Araştırmacı tarafından işverenlere, devlet psikososyal açıdan iş kazası geçiren işçilere nasıl destek olabilir sorusuna işverenler, öncelikle, işçilerin kaza sonrası psikolojik problemler yaşadıklarını ve psikolojik destek almaları gerektiğini söylerken, hastanelerde bununla ilgili birimlerin açılması gerektiğini de söylemişlerdir. Katılımcılardan işçi ve yakınlarına psikolojik destek sağlama sorumluluğunun sendikalar tarafından üstlenilmesi gerektiğini söyleyenler olduğu gibi iş yeri psikologu olması gerektiğini savunanlar da olmuştur. Buna ek olarak iş kazası sonrasında engel durumu olanların kendilerini daha iyi hissetmeleri ya da yeni iş imkânları elde etmeleri için yaygın eğitim kurumlarında ilgi alanlarına ve engel durumlarına göre eğitimler almalarının uygun olacağını belirtmişlerdir. Bunun için devletin, yaygın eğitim merkezlerinde, iş kazası geçiren kişilere ya da engelli insanlara özel bir biriminin olması gerektiğinden söz edilmiştir. Bir işveren ise;

Güven ve huzur hissinin devamı için, sadece yaşanılan olayın hüznü, acısı kalmalı, başka kaygılar yanında gelmemesi için bana göre devlet yönünden verilecek psikososyal destek anlamındaki en önemli şey; benim başıma bir şey geldikten sonra devlet benden sonra kalanlara bakar gibi bir güven hissinin yeniden oluşturulması gerekiyor.

yorumuyla güven hissinin işçilere yeniden kazandırılması gerektiğini vurgulamıştır. Benzer olarak başka bir işveren de;

Kaza geçiren işçilerin hayata kazandırılması gerekiyor. Çünkü kaza geçirdikten sonra personel tamamen evine kapanıyor, içine kapanıyor ve hayattan kopuyor. Dolayısıyla belli organizasyonlar yapılarak tekrar bu kişilerin kazanılması gerekiyor.

yorumunu yapmıştır. İşverenlerin iş güvenliği uzmanlarını kendilerinin seçiyor olmasını eleştiren bir işveren de;

Devlet ne diyor; ben iş kazasını azaltacağım, iş sağlığını zorunlu kıldım. İş güvenliği kurumundan hizmet alacaksınız, seni de bu denetleyecek diyor. Tamam, mantıken güzel bir şey, denetlese hiçbir sorun yok ama ondan sonra da diyor ki parasını sen ödeyeceksin. Böyle yürümez. Biz devlete şunu da teklif ettik. Dedik ki; bu işlerde devletin bir havuzu olsun. Mesela Ankara'da kaç tane iş güvenliği firması var, 100 tane, bir havuz oluşturun, bu 100 tanenin parasını bütün firmalar bir havuza göndersin ama kendimize hangi iş güvenlik firmasının geleceğini bilmeyelim, biz bunu teklif ettik ama kabul edilmedi. Bu olsaydı eğer üzerimizde yaptırımın etkileri olurdu.

şeklinde devlet yetkililerine tavsiyede bulunduklarını ancak tavsiyelerinin kabul görmediğini ifade etmiştir. Bu noktada işveren, özde sistemi eleştirmektedir ve bu ifade bir nevi itiraf niteliğindedir. İşveren burada iş güvenliği uzmanlarını kendileri seçerek, gevşek davranışlarını, uzmanların görmezden gelmesini sağladıklarını söylemektedir.

İşverenlerden, işçilerle aynı fikirde yorum beyan edenler de olmuştur. Örneğin işçiler, iş kazası sonrasında açılan davalarla ilgili bilgisiz oldukları için kendilerinin devlet tarafından bilgilendirilmesi gerektiğini talep etmişlerdir. Bir işveren de bu talebi tekrarlamış ve devletin işçilerin davalarını takip edip hatırlatmalar ve bilgilendirmeler yapması gerektiğini söylemiştir.

Bir işveren ise kazazedeye verilen sağlık desteklerinin daha da artırılmasıyla ilgili olarak;

> *Kamuda çalışanlara kaza sonrası verilen desteğe yeterli diyemezsiniz. Altyapıda yaşanan bir kazadan örnek veriyim ben size. İlgili personel trenin puntal diye tabir ettiğimiz merdiven basamağı gibi bir yapıya tutunur vaziyette hareket ederken ayağı kayıyor ve trenin altına giriyor. Bacaklar kesiliyor. Akabinde özel bir hastaneye gidiyor. Özel hastanede bir takım tedaviler gerçekleştiriliyor. Özel hastanede devam eden tedavide uygulanan operasyonlar artık estetiğe kayıyor. Dolayısıyla bunun karşılanamayacağı gibi bir yanıt geldi bize SGK'dan. Bununla alakalı şimdi şunu görüyorsunuz: belki bunun bir aciliyeti yok ancak çalışan eski haline gelemiyor, gelebilmesi için de bir dizi ameliyattan geçmesi gerekiyor. Bunların da kamu tarafından karşılanabilir olması bence gerekli.*

yorumuyla, SGK'nın, işçinin bozulan fiziğinin eski haline gelmesi için ne gerekiyorsa yapması gerektiğini önermiştir.

3.2.3. Kazazede ve Ailesine Destek

Bu temada toplam 30 adet kod mevcuttur. İşverenlerin tamamı iş kazası sonrasında işçilerinin yanında olduklarını ve işçilere desteklerini sürdürmeye devam ettiklerini iddia etmişlerdir. Bir işveren;

> *Patron zihniyetli bir firmada çalışmanın da bu avantajı oluyor, vicdan yapıyor. Örneğin bir işçinin kazasından sonra kamu davası açıldı. Şu anda kendi rızası ile taşeronda çalışmasından ayrıldı. Firmanın bünyesinde başka bir alanda arşiv sorumlusu yardımcısı olarak çalışmakta. Kızı da lisede okuyor. Kızını patronumuz okutmakta.*

sözleriyle firma patronunun iş kazası sonrasında işçisine olan desteğini anlatmıştır. Kazazede ailesine destek noktasında kamuda çalışan bir işveren (yönetici) de;

> *Tahammül yani hayatını kaybeden bir personelin çocuğu da aynı şekilde buraya işe giriyor.*

sözleriyle hayatını kaybeden işçinin çocuğunun, ebeveyninin çalıştığı iş yerinde işe girme hakkının olduğunu ifade etmiştir. Benzer olarak bir işveren de;

> *Baba iş kazasında vefat etti diyelim, ailesine ilk başta ev alınır, klasikleşmiş bir şey bu. Kanunda böyle bir şey yok ama yapılır veya çocukları varsa işe alınır ve bu öncelikler sıralandıktan sonra aile hukuki sürece başvurmuyor veya başvurduysa da geri çekiliyor davadan.*

şeklinde vefat durumunda aileye yapılan yardımlara bağlı olarak ailenin hukuki süreci başlatmayabildiğini vurgulamıştır. Başka bir işveren ise iş kazası geçiren işçiye, nasıl destek olunduğunu aşağıdaki gibi sıralamıştır:

> *Olay yaşandığında işçi ilk olarak acısından dolayı ilk yardım veya en kısa sürede hastaneye ulaştırılmayı talep ediyor. Bu şantiyede tam teşekküllü bir revir, acil tıp teknisyeni ve ambulans bulunduğu için, teknik personelin, bizlerin ilk yardım belgesi mevcut. Eğitimini burada alıp sınava girdik ama emin olmadığımız sürece müdahale etmemeyi tercih ediyoruz. Böyle zamanlarda sadece iki üç dakika içerisinde hemen acil tıp teknisyenimiz olaya müdahale ediyor. Biz güvenliği çağırıp çevre güvenliğini ve teknisyenin müdahalesini geciktirmemeyi sağlıyoruz. Bizim bu arada anlaşmalı olduğumuz doktorumuz da iş yeri hekimimiz de mevcut. Bu tarz kazalarda kendi iş yeri hekimimiz, acil tıp teknisyenimiz, iş güvenliği uzmanımızla birlikte işçimiz hastaneye götürülüyor. Tabii ki, işçinin ailesinin gelmesi zaman alıyor. Bu sırada bizlerin orada olması*

onlara çok büyük güven veriyor. Burada çalışan bütün işçilerin de risk sigortası kapsamında özel sağlık sigortası mevcut. Savunmasız bulundukları o halde, en kısa sürede tıbbi yardım ve moral yardımını sağlayarak çalışanımızın en kısa sürede aramıza, topluma, ailesine geri dönüşünü sağlıyoruz.

Bu ifadeler işverenlerin ortak görüşleridir denilebilir. Bir işveren de;

Sağlık süreçlerinde de hep yanında oluyoruz. Ancak bunun yasal bir zorunluluğu yok. Ben vicdani olarak kaza sonrasında işçimin yanında bulunuyorum.

sözleriyle işçisine yardım etmek zorunda olmadığı halde vicdanlı olduğu için yardım etmeye devam ettiğini söylemiştir. Bir işveren ise işçisinin dürüst olduğuna inandığı sürece ona yardıma devam ettiğini ifade etmiştir. Bir işveren ise;

Benim bildiğim bütün firmalar bu tarz bir kazadan sonra işçilerinin arkasında durdu. İşçilerin tazminatından tutun, market alışverişine kadar yapıldığını biliyorum. Ama bu benim dediğim resmi işçisidir. Resmi prosedürleri vardır zaten. Yani dava açmasın diye yapıyor da olabilirler onu bilemem.

derken işverenlerin işçilerin arkasında durduklarına tanık olduğunu ancak bunu neden yaptıklarını bilmediğini söylemiştir.

İşverenler iş kazası sonrasında işçilerinin işlerine devam ettiklerini ancak engel durumlarından dolayı farklı birimlerde çalıştıklarını söylemişlerdir. Bir işveren;

İşçimiz bünyemizde çalışmaya devam etti ama ne yaptık, elle çalışabilecek fazla iş vermemeye dikkat ettik, parmağında sıkıntı olduğu için. Tek eliyle yapabileceği işleri vermeye çalıştık. Ufak işler yaptırdık

ağır işler vermedik.

şeklinde durumu açıklamıştır. Başka bir işverense iş kazası sonrasında işçilerin en çok maddi desteğe ihtiyaç duyduklarını;

> *Sonuç olarak işverenin maddi bir sorumluluğu var onu gerçekleştirmezse işletmesinin ömrünü sürdüremez. Ben işverenin bu konuda maddi olarak ne kadar destek olursa o kadar faydalı olacağını düşünüyorum.*

şeklinde açıklamış ve kendisinin de firmasının hayatını devam ettirebilmesi için kaza geçiren işçilerine maddi desteğe devam ettiğini söylemiştir. Bununla birlikte bir işveren de kaza sonrasında işçilerine psikolojik açıdan destek olunduğunu;

İyileşme süreci takip ediliyor. İyileşme sürecinde ihtiyaç olunduğunda psikologlar, hem personelin kendisiyle hem de ailesiyle yaşanan olayın stresine yönelik görüşmeler gerçekleştiriyor. Bu görüşmelere sadece çalışanlarımız gelmiyor çalışanlarımızın aileleri de geliyor.

sözleriyle vurgulamıştır.

3.2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği

Bu temada 6 ana tema, 7 alt temada olmak üzere toplamda 13 kod mevcuttur. İşverenler iş sağlığı ve güvenliğinin firmanın ayakta durması için olmazsa olmaz bir kural olduklarını savunmuşlardır. Ancak işverenlerden iş sağlığı ve güvenliğinin kâğıt üzerinde kaldığını söyleyenler de olmuştur. Bir işveren iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının maaşlarının firma tarafından karşılanmasının ve bu kişilerin tanınmasının denetimde sorunlara neden olduğunu savunmuştur. Bununla birlikte sigortasız işçi çalıştırılmamasının, güvenlik açısından önemli bir tedbir olduğu da ortak görüşler arasındadır. Ayrıca işverenler işçilere iş sağlığı ve güvenliği konusunda

etkili eğitimler verilmesi gerektiğini söylerken, bazıları bu eğitimlerin de kâğıt üzerinde olduğunu itiraf etmişlerdir. Tüm işverenlerin ortak görüşü ise firmaların genel misyonlarından önce gelecek olan konunun iş güvenliği olduğudur. Bunlardan farklı olarak bir işveren;

> *Psikososyal etkiler doğrudan çalışma hayatını da etkilediği için bence iş güvenliği üzerinde devam etmesi gerekiyor. Bizdeki yapı gibi.*

sözleriyle iş güvenliğinde psikososyal eğitimin önemine vurgu yapmıştır.

3.2.5. Güvenlik Önlemleri

Bu alt temada toplamda 6 adet kod mevcuttur. Bir işveren işçiler için aldıkları güvenlik önlemlerini;

> *Burada kontrol ekibi mekanizmasını işletiyoruz. Her hangi bir iş kazası olduğunda hastaneye yakın olmamıza rağmen burada tam zamanlı vardiya usulü olmak üzere acil tıp teknisyenlerimiz bulunmaktadır. Sahada inşaat esnasında gözlem yapan on yedi tane kameramız mevcuttur. İş kazasını önlemek için burada çok ağır tedbirler var. Baret takmamanın cezası 500 lira ve ana kural şudur; aynı hatayı üç kere yapan işçi teknik personel gözetiminde üç kez yapıyorsa bu hatayı, tazminatsız bir şekilde işten atılır. Yelek giymemenin, can halatı giymemenin cezası 2000 lira. Ancak bunun yanında sadece ceza ile iş çözülmeyeceği için her ay bir tane işçiye ödül veririz. Ayrıca tool box denilen bir eğitim olan haftalık eğitimlerimiz vardır. Haftalık sınavlarımız vardır.*

şeklinde sıralayarak diğer işverenlerin de bir nevi sözcüsü olmuştur. Yine başka bir katılımcı;

> *İnsan olarak yardım etmek var, birde kanuni olarak yardım etmek*

var. Bazen şantiyede fotoğraflar çekiyoruz, uyarıda bulunuyoruz. İşçi çalışırken kaskını takmıyor. Bir kere uyarıyoruz ikinci defa olursa işten çıkarırız diyoruz. Bizim uyarılarımıza rağmen kendi başına hareket ediyorsa, o zaman vicdan bir tarafta kalır, kanun gelir ama bizim söylediğimiz her şeyi birebir yaparsa ve o anda kaza olursa, hem kanunlar gereği ödememizi yaparız, hem de insani olarak yardımımızı yaparız.

şeklindeki ifadeleriyle iş güvenliği kurallarına uymayan işçilere kaza sonrasında destek olamayacağını söylemiştir. Bir başka katılımcı da;

Hiçbir önlem yetmiyor. Sonuçta yetse bu tür kazalar olmaz ama kendimiz için konuşuyoruz. Bizim sektörümüzde verebileceğimiz çok bir şey yok. İş kıyafeti vs. zorunlu şeyler zaten. Bu saatten sonra bir firma bunu versin ya da vermesin muhabbeti yapılamaz. Bizde yeleğiydi, iş ayakkabısıydı, baretiydi zaten zorunlu, onun dışında çokta bir şeyimiz yok yani.

diyerek, bazı önlemlerin zorunlu olduğunu ve bu önlemleri firmaca aldıklarını, ancak bundan fazlasını yapamadıklarını, işçilerin üzerine de iş güvenliği konusunda büyük sorumluluklar düştüğünü ifade etmiştir.

3.2.6. İşçi Bilgilendirmesi, Eğitimi ve Psikolojik Destek

Bu temada toplamda 11 kod tespiti yapılmıştır. İşverenlerin tamamı firmalarında iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı eğitimlerin düzenli olarak işçilere sunulduğunu ifade etmişlerdir. Bir işveren;

Biz sabahları şantiyeye yeni giriş yaparken ve evrakları imzalatırken şu şekilde bir şey yapıyoruz; bizim kendi personelimizi ilgili kalfası yanına alıyor. Tool box dediğimiz sistemde ona haklarını bire bir okuyor. Dediğim gibi belli bir süre içinde sınavlarımız mevcut. Sınavda

kendi hakları ile ilgili sorular oluyor. Bu soruları yanlış yaparsa işçi yanlarına yanlış yapıldığını, doğrusunun ne olduğunu, kendi el yazısı ile yazıyor. Bunun da bilinçlendirmeye etkisi olduğu kanaatindeyim.

şeklinde sınav sistemiyle işçi bilgilendirmelerini güçlendirdiklerini savunmuştur. Başka bir işveren de;

Yarım gün ekipleri, mıntıka mıntıka seminer odasına çalışanları alarak, Türkiye'de olan iş kazaları, iş kazalarından sonra ailelerin neler yaşadıklarını, ailelerin ne kadar zor durumda kaldıklarının röportajlarını izleterek empati eğitimi veriyorlar.

şeklindeki eğitimleriyle, işçilerin kurallara uymadıkları taktirde başlarına neler gelebileceğini, daha önce iş kazası yaşamış olan işçi ve ailelerinin deneyimleriyle sunup empati yaptırdıklarını söylemiştir. Başka bir işveren de;

İşçi sahaya çıkmadan önce eğitimlerini veriyoruz. Önce dokümanlarımız var bunları okutuyoruz işçilere, ayrıca iş güvenlik uzmanımız oluyor, iş güvenlik uzmanı bütün konuları tek tek anlatıyor üstünde durarak. İşte toplama yerini anlatıyor, sahaya nasıl çıkılacağını, sahada ağır işler olduğu zaman baretsiz, yeleksiz ve iş ayakkabısız çıkılmayacağını tek tek bildiriyoruz. Ekipmanların nasıl kullanılacağını, enerji kablolarının ek yerlerinin açıkta olmaması, belli bir yükseklikten sonra emniyet kemeri takma zorunluluğu olduğunu, bunların hepsinin eğitimleri tek tek veriliyor. Bu eğitimleri verdikten sonra kağıtları imzalatıyoruz, diyoruz ki bunlara uymak zorundasın, bunu yaptıktan sonra sahaya çıkıyorlar işçi arkadaşlar. Sahada yine iş güvenlik uzmanımız oluyor ama o kadar kişiye de bir iki kişi bakması zor oluyor, gözden kaçanlar oluyor. Bazı işçiler korumalı çıkıyorlar ama bazıları anlattıklarımızı önemsemiyorlar.

şeklindeki yorumuyla işçilere düzenli eğitim verdikleri halde işçilerin güvenliklerini hiçe sayan hareketlerinin olduğunu belirtmiştir. Burada önemli bir nokta da sadece iki denetimciyle işin yürütülmesinin gerçekleştirilmesidir. Büyük firmalarda az sayıda işçi güvenliği denetçisinin olmasının, iş kazalarını artırabileceği, bu yorumdan çıkarılabilir. Tüm bunlardan farklı olarak bir işveren de iş kazası sonrasında kazazedenin iş arkadaşlarına yönelik psikolojik destek seansları yaptıklarından bahsetmiştir. bununla ilgili olarak işveren;

> *Hızlı trende yaşanan ölümlü kaza sonrasında biz yaklaşık 300 kişilik bir ekibi toplu seansa tabi tuttuk. Hem hostes arkadaşlara hem de makinist arkadaşlara iş stresine yönelik ya da travma sonrası stres bozukluğu tespiti amacıyla, toplu eğitimler verdik.*

şeklinde açıklamalarda bulunmuş ve kaza sonrasında, kazazedeyle aynı işte çalışanların streslerini ortadan kaldırmaya yönelik eğitimler verildiğinden söz etmiştir. Aynı işveren rutin eğitimlerinde işçilere, olası bir kaza sonrasında neler yapmaları gerektiğine dair bilgiler verildiğini de ifade etmiştir.

3.2.7. Kazazedelere Yönelik Hizmet ve Yönergeler

Bu tema hakkında sadece iki işveren konuşmuştur. Ancak işverenlerin ifadeleri araştırmacı ve uzmanlar tarafından önemli görüldüğünden burada yer almıştır. İşverenler genel olarak röportajlarında yasal mevzuatın kâğıt üzerinde anlamlı olduğunu savunurken bir işveren iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı hakkında;

> *Son birkaç yıldır fazlası ile yeterli olduğu kanaatindeyim. Otuz yaşında bir işçi iş kazası geçirdiyse ve çalışamaz hale geldiyse, devlet şu anda kazandığı en son altı ayda hesabına yatan ücretin ortalamasını alarak, her yıl tefe tüfe oranında ona zam ekleyerek ve emekliliği baz alarak otuz beş yıllık ücretini işverenden alıyor. Otuz beş yıl boyunca bu işverenle çalışsaydı sigorta kapsamında devlete gidecek parayı alıyor. Artı*

emekli olduktan sonra işçinin alacağı tazminatı alıyor. Buna ek olarak da psikolojik olarak gördüğü hasarı onarabilmek açısından yaklaşık 50.000-70.000 TL arasındaki ödemeyi alıyor. Bu fazlası ile caydırıcı ve işçi açısından verimli bir durum.

şeklindeki ifadesiyle yasal mevzuatın işçi açısından çok avantajlı ve yerinde olduğunu düşündüğünü kanıtlamaktadır. Bir başka işveren ise işçilerin haklarının mevzuatla korunmasının pratikte de var olduğunu savunmuştur.

3.3. Devlet Temsilcisi(Müfettiş) Görüşmeleri

Araştırma kapsamında 10 müfettişle görüşülmüş ve bu görüşmelerden tavsiye ve öneriler; eleştiriler; işçi, kazazede ve yakınlarının bilgi düzeyleri; iş kazaları ve sonrasına dair görüşler ve kazazedeye destek (ekonomik, adli, sağlık) olmak üzere toplamda 5 tema tespiti yapılmıştır. Bu temalarda toplamda 145 kod bulunmaktadır. Aşağıda temalar, en fazla kod sayısına sahip olandan, en az kod sayısına sahip olana doğru sıralanarak tartışılmıştır.

3.3.1. Eleştiriler

Bu temada toplamda 52 kod tespiti yapılmıştır. Katılımcılar işçi, işveren, devlet kurumları, sendikalar, iş güveliği uzmanları ve avukatlara dair eleştirilerini görüşmeler esnasında sunmuşlardır. Bir katılımcı;

İşin kötü tarafı bu işte hukuken en doğru konumda olan avukatlar da bu işin yasal sürecini çok iyi bilmiyorlar, çok doğru yönlendiremiyorlar. Dolayısıyla biz inceleme, soruşturma, araştırma için gittiğimizde fazlasıyla bilgi vermeye çalışıyoruz. Belki ondan sonraki süreçte biraz daha kafalarındaki olguyla doğru bir yönde hareket edebilirler. Ama tabi biz de her kazaya gidemiyoruz. İkincisi; bizim daha önceki uygulamalarımızda yoğun iş kazası incelemelerimiz varken görev

yaptığımız sırada yaklaşık 4-5 ya da 6 sene önce bir genelgeyle değişti. Çalışma Bakanlığı, belirleyici denetlemeler yapılsın, iş kazası soruşturmaları azaltılsın, spesifik birtakım şeyler incelesin diye ağırlıklı olarak iş kazası incelemelerini SGK'ya devretti. Bu yüzden biz daha az inceleme yapıyoruz o dönemden beri. O yüzden yeni arkadaşlarımızın iş kazası incelemelerinde çok fazla birikimleri yoktur, eskilerin vardır.

şeklinde avukatların bilgi eksikliklerinden kaynaklı olarak işçileri iş kazası sürecinde doğru yönlendiremediklerini ifade ederken, yeni müfettişlerin eski müfettişlerden çok daha az bilgi sahibi olmalarında, Çalışma Bakanlığı'nın denetleme işini çoğunlukla SGK'ya devretmesine bağlamıştır. Aynı müfettiş bu yüzden her kazaya gidilemediğini eleştirdiği gibi, sendikaların amacına hizmet eden kurumlar olmaktan çıktığını, bununla birlikte iş güvenliği uzmanlarından da devletin verim alamadığını ifade etmiştir. Aynı katılımcı araştırmacının psikososyal açıdan kazazedeye destekle alakalı sorusuna da;

Şöyle olması lazım kurumsal firmalarda, bunun profesyonel bir uygulama şekline dönüştürülmesi lazım. Ama işin doğrusu bizim iş kazası incelemelerimizde işin bu yönüyle herhalde ilgilenmedik ihtiyaç mı duymadık çok bilmiyorum. Kaza sonrası psikososyal açıdan neler yaptınız diye. Herhalde kaza sonrasıyla ilgilenmediğimiz için olabilir. Araştırmadığımız için de bilmiyoruz, sormadığımız için bilmiyoruz ama kurumsal firmalarda olabileceğini düşünüyorum. Yani bir iş kazası olduğunda şunu şunu yapın, şu prosedürü uygulayın, bir prosedür koduyla vardır kurumsal firmalarda, mutlaka vardır. Ama biz ulaşmadık, ulaşma ihtiyacı da duymadığımız için ulaşmadık.

şeklinde cevap verirken, kendilerini de bir yerde eleştirmiş ve kaza sonrasında iş kazası geçiren kişilerle ilgilenmediklerine bağlı olarak da konu hakkında bilgi sahibi olmadığını söylerken, büyük firmalarda mutlaka psikososyal açıdan iş kazası geçiren işçilere destek birimlerinin olduğunu düşündüğünü ifade etmiştir. Başka bir katılımcı;

Tanıkların ifadelerinin de zamanında alınması lazım. Birde malum işverenler artık son zamanlarda bu işleri terk ettiler ama eskiden inanın ölmüş adamın üzerine baret bile giydiriyorlardı, çizme giydiriyorlardı, paraşüt gibi emniyet kemeri takıyorlardı. Oradan düşmüş ama üzerinde varmış gibi. Oysaki öyle bir şey yoktu. İşte bunlar tanık ifadelerinden ortaya çıkıyor. Biz buna öldükten sonra giydirme diyoruz ama işverenler, muhasebeci veya avukatları bu şekilde yönlendiriyorlardı veya danışman firmalar, onlar da yapıyorlar bunu. Ama bunlar gittikçe azaldı, günümüzde bu tür şeyler pek olmuyor. Bunun nedeni de şu; her işçinin cep telefonu var, hemen tık tık çekiyor. Onun için bunlar artık olmuyor. Ama eskiden fotoğraf makinesi bile kimsede yoktu

şeklinde işverenlerin iş kazasına dair sorumluluklarını üzerlerinden atmak için kaza sonrasında sahte işlemler yapabildiklerini ve avukatlarını bu şekilde yönlendirebildiklerini vurgularken, bu uygulamaların artık azaldığını, bunun nedeninin de teknolojik gelişmeler olduğunu söylemiştir. Bu durumun kayıtsız işçilerin kazasında daha yoğun olarak gerçekleştiğini başka bir müfettiş iddia etmiştir. Bu nedenle müfettişler, tanık beyanlarına önem verilmesi gerektiğini tavsiye etmişlerdir. İşveren ve yargı mensuplarını eleştiren bir katılımcı da;

Şimdi büyük kazalarda işverenler, danışman firmalar sayesinde işçiyi hemen buluyorlar. Hatta işçi hastaneye gitmeden bu işi kendi aramızda halledelim, ben her türlü yardımı yaparım, sana ev alırım, kat veririm, çocuklarını okuturum gibi vaatlerde bulunuyor. İşveren ilk önce bu taahhütlerini kısmen yapıyor, zaman içerisinde yapmıyor. Hele ki zaman aşımı geçtikten sonra hepten kesiyor. Ve yahut da ölmüş ise birinci kattan bodrum katından bir ev verelim diyor. 900 bin liralık şeyi 100 bin liraya, 60 bin liraya kapatabiliyor. Bir de yargı mensupları dediğimiz, artık avukatları da yargı mensubu saymak lazım, hatta bilirkişiler bile bazen kendi aralarında paslaşarak işçinin bu durumunu göz ardı edip gölgeleyebilme yeteneğine de sahipler. Bu da oluyor. Gerek bilirkişiler hatta yargı, kimseyi suçlamak işimiz değil ama biz bunu görüyoruz. Yargı

boyutunda bile işçiyi veya mirasçılarını aldatma düzeyinde olaylarla zaman zaman karşılaşılıyor.

şeklinde beyanda bulunmuş ve aşağıdaki gibi devam etmiştir:

Tabi burada devreye işverenler giriyor, avukatlar giriyor, yargı mercileri giriyor, bazen danışmanlar giriyor ve bu işçiyi kandırıyorlar. Bir şey alamazsın ne gerek var? Sana 5 bin lira 10 bin lira verdi işveren veya verir vaadi ile ve yahut ta belki de veriyor ört bas ediliyor. Küçük iş kazalarında bugün Türkiye'de olan bu. Ama şuurlu işçi, bilen işçi, davasını açıyor, kamuda hakkını arıyor. Şimdi diyeceksiniz ki bu böyle mi? Bunun tersi de oluyor. Şimdi biz hep işvereni kötüledik, işveren şöyle yapıyor, çalıyor çırpıyor falan filan. İşçi de kötü niyetli olabiliyor. Peki, nasıl oluyor, şöyle oluyor. İyi niyetli işveren işçiye her türlü yardımını yapıyor. Hatta hastaneye gitmesi için arabasını da gönderiyor, dolmuşunu taksisini de veriyor, hastaneye götürüyor, şoförünü gönderiyor. İlgileniyor yani. Hatta çalışmadığı 5-6 ay süresince aylığını da veriyor. Hatta üstüne para da veriyor. Hatta ölümlü iş kazalarında bir de ev veriyor. Ama ondan sonra yargıya taşındığı zaman bazı avukatlar veya başka şeyler, şeytanlar diyelim, her meslekten olabilir araya giriyorlar aldıklarını da inkâr ediyorlar.

şeklindeki ifadelerden, işverenlerin olaydan sıyrılmak için işçiye vaatlerde bulunduğunu ancak çoğu zaman bu vaatleri yerine getirmediğini söylemiş ve bazen de bu durumun aksine, işverenin tüm vaatlerini fazlasıyla yerine getirmesine rağmen avukat ve işçilerin dava sürecine girdiğine ve işverenlerin desteğini inkar ettiğine tanık olduğunu söylemiştir. Bir katılımcı ise işçilere yönelik olarak;

Valla ben kendisinin parmağını kesme makinesine sokup parmağını koparan çalışan biliyorum tazminat almak için. Böyle boyutlar da var.

sözleriyle, işçilerden tazminat almak için kendi sağlığını hiçe sayanların dahi olduğuna tanık olduğunu iddia etmiştir. Bir katılımcı da işçi davalarının simsar avukatlarının olduğunu ve bu avukatların işçileri kandırarak işverenden işçinin alması gereken parayı, kılıfına uydurarak bir şekilde aldığını iddia etmiştir. Bir başka katılımcı da dava süreci ile alakalı olarak, dava açmanın bile artık çok büyük paralara mal olduğunu ve işçilerin sırf bu yüzden bile işverene dava açamadıkları konusunu eleştirmiştir.

Katılımcılar iş kazası sonrasında işçilerin psikolojik bunalım yaşadıklarını ancak devlet mekanizmasında işçiyi bu noktada destekleyecek bir yönergenin olmadığının büyük bir eksik olduğunu düşündüklerini ifade etmişlerdir. Bir müfettiş ise;

> *Kanunda işçinin sağlık ve bütünlüğü deniliyor. Sağlık ve bütünlüğü denilince akli melekeleri de psikolojik durumu da kastediliyor*

ifadesiyle iş kazası geçiren işçinin sağlık bütünlüğüne psikolojisinin de girdiğini ancak devlet hastanelerinde bunun pek önemsenmediğini eleştirmiştir. Aynı katılımcı Soma maden faciasında devletin büyük sorumluluğunun olduğunu söylemiş ve maden kazası geçiren işçi yakınlarına gereken maddi-manevi desteğin kesinlikle sağlanmadığını iddia etmiştir.

Müfettişlerden biri, kusur oranı ile ilgili olarak;

> *Kişinin yaşadığı zor durumdan bizim etkilenmememiz lazım. İnsan olarak etkilensen bile yazdığın raporda, sonuç ve kanaat kısmında bundan kendini soyutlaman gerekiyor. Peki, soyutlamazsan ne olur ki öyle oluyor. Etkilenen oluyor. Bunlar hem kusur oranının belirlenmesinde hem işçisinin kollanmasında hem de bazı sosyal düşünceler nedeniyle zaman zaman işçi korunuyor.*

şeklinde her ne kadar işçinin yaşadığı durum çok zor da olsa müfettişlerin objektif olmaları gerektiğine vurgu yapmıştır. Bir müfettiş de kusur oranlarına değinmiş ve kusur oranlarının genelde afaki verildiğini söylerken, bunun yanı sıra işçilerin sahtekarlık yaparak örneğin görüşmelere ayağında sakatlık olmadığı halde aksayarak gelerek, kusur oranını işveren boyutunda artırmayı planladığını dahi gördüğünü söylemiştir.

İşçilerin çalışma saatleri de müfettişlerin eleştiri konusu olmuştur:

> *12 saat çalışan vardiyalar var, cumartesi pazarları yok. Şimdi biz işçiyi çalışırken ailesiyle ilgilendirmemeye başlamışız. Ondan sonra kalkmışız diyoruz ki, işçi öldükten sonra kalanlarla kim ilgileniyor? Biz adam sağken ilgilenmedik ki, öldükten sonra çocuklarıyla ilgilenelim. Hollanda'da bir adam 29 saat çalışıyor haftada. Ne demek bu yarım gün çalışıyor. Bu öğleden sonra sinemaya da gider, çocuklarıyla pikniğe de gider. Bizimki hiç gidemez.*

ifadelerinden işçilerin aileleriyle vakit geçirmesine firmaların müsaade etmediklerini söylemiş ve bir Avrupa ülkesindeki işçilerle karşılaştırma yapmış ve bu denli yoğun çalıştırılan işçilere tatbikat esnasında eğitim vermenin ya da Çalışma Bakanlığı'nın TV programlarını izlettirmenin çok verimsiz olduğundan dem vurmuştur.

Bir müfettiş;

> *Türkiye'de sosyal sigortacılık anlamında kaza sonrası oluşan hasarların sağlık anlamında giderilmesi yönünde mevzuatlar var; gelir kaybını önleyici geçici veya sürekli iş göremez ödenekleri var fakat bunlar yeterli midir derseniz çok yeterli değildir. Birincisi ücret kayıt dışılığından dolayı yeterli olmuyor. Bazı firmalar ücretleri daha fazla olmasına rağmen asgari ücretten bildiriliyor. Asgari ücretle bildirilince SGK'nın*

yapacağı kaza sonrası yardımlar, ölürse eşine bağlayacağı aylıklar, ölüm geliri veya ölüm aylığı, çocuklarına bağlayacağı yetim aylığı veya işçi ağır yaralanmış sakatlanmışsa bağlayacağı sürekli iş göremezlik geliri, resmi bildirilen rakama bağlı olunca, şu anki asgari ücret nedir brüt olarak 2588 liradır, 2588 lira üzerinden hesaplanır. Oysa bu kişi çalışırken 6 bin lira alıyordu. Hele %50 iş göremezlik ödeneği bağlanmışsa, 2588 liranın %50'si 1294 lira, aktif döneminde 6000 lira almakta olan bir usta, kaza sonrası çalışamadığı için böyle bir rakamla geçinmek zorunda kalıyor. Her şey usulüne uygun olarak girilse, resmi bildiriler yapılsa bile ödenen tazminatlar tam anlamıyla gerçek bir tazminata ulaşmıyor.

sözleriyle işçi ve işverenlerden bazılarının söylemlerini desteklemiş ve işçi maaşlarının sigortaya asgari ücretten bildirilmesinin hatalarına değinmiştir. Aynı müfettiş, kötü niyetli işverenlerin işten çıkarma esnasında kullandıkları kodların, işçilerin işsizlik maaşı, kıdem tazminatı alımlarına büyük engel teşkil ettiğini eleştirmiştir. Bu yüzden de işverenlerin işçi sağlığı ve güvenliği tedbirlerini göz ardı ettiğini de eklemiştir.

Bir müfettiş iş sağlığı ve güvenliği konusunun özellikle kurumsal olmayan ya da yabancı ortaklığı bulunmayan firmalarda daha çok göz ardı edildiğini söylerken, rehberlik durumuna da değinmiş ve rehberliğin sözel ifadelerle verilmesini eleştirmiştir. Rehberliğin insanlara dokunarak olması gerektiğini de söylemiştir. Aynı müfettiş işçilerin eleştirilerine benzer olarak, iş kazası davalarında yargının çok yavaş ilerlediğini ve çok fazla gereksiz evrak işi olduğunu söylemiştir.

Sendikalara dair eleştiride bulunan bir müfettiş;

İş kazaları ile ilgili onlarca belki yüzlerce rapor yazmışımdır. Ama hiçbir sendika temsilcisi, bu bizim sendika üyemiz deyip gelmemiştir. Sendikaların iş yerlerinde sendika üyelerine daha çok maddi olanak sağlamaya dönük çalışmalar yaptıklarını düşünüyorum. İş kazaları ile ilgili kendilerine bir görev yüklemiş değiller.

ifadeleriyle sendikaların iş kazaları konusunda hiçbir misyon sahibi olmadıklarını ve görevlerini yerine getirmediklerini beyan etmiştir. Benzer olarak başka bir müfettiş de;

> *Bazısı sadece toplu iş sözleşmeleriyle kafayı bozmuş, hiçbir şekilde iş kazası sonrası ne olmuş ne bitmiş umurunda değil.*

şeklinde sendikaların toplu iş sözleşmeleri dışındaki durumlarla ilgilenmediklerini ifade etmiştir. Bir müfettiş de Türkiye'de çalışma kültürü ve iş ahlakının çok sınırlı olduğunu şu şekilde açıklamıştır:

> *Yani biraz çalışma kültürü. Hani işçiye, çalışana değer verme. Aynı şekilde işçinin de o kuralları özümsemesi ile ilgili bir şey. Kaza geçirilmiş, mesela bir iskeleden düşme olayı vardı. Kaza geçirmiş, iskeleden düşmüş, kişi ölmüş. Tanık ifadelerini alıyoruz 3-5 ay sonra. O iskele ile ilgili bir şey yapıldı mı, düzeltildi mi? Yok, aynı şekilde devam ediyor. Çünkü maliyetli bir şey. Mesela yüksekte çalışmalarda emniyet ağı kurulması lazım. Ben bugüne kadar yaptığım hiçbir işte, emniyet ağı görmedim. Tabi bu işin ekonomik boyutu. Bir de kültürel boyutu var. İnsanın hayatına önem verilecekse, işveren bir şeylerden kısıp o tedbirleri almalı. Ama kaza oldu, ben bundan sonra alayım tedbiri, oluyor tabi ama öncelikli ekonomik olarak bakıyor işveren.*

Başka bir müfettiş de benzer olarak işverenlerin önceliğinin ekonomik olduğunu iddia etmiştir.

3.3.2. Tavsiye ve Öneriler

Bu temada toplamda 37 adet kod bulunmaktadır. Müfettişler hem kaza öncesine hem de kaza sonrasına dair tavsiye ve önerilerde bulunmuşlardır. Bir müfettiş kaza sonrasıyla ilgili olarak;

Kaza sonrasında işçi ve ailesine her yönde danışmanlık yapacak birileri gerekiyor yoksa o aileler çok yoğun travmalar yaşıyor, çok büyük sıkıntılar çekiyor. Bu çok doğru bir konumlamadır. Kaza sonrası olabilecek tedavi ihtiyaçlarından, eğer vefat ettiyse cenaze işlemlerinden, o ailenin ihtiyaç duyacağı ekonomik imkânların sağlanmasından tutun ondan sonraki hukuki ve idari süreçlerin hepsine kadar takip edecek bir yapı çok güzel olur.

sözleriyle işçi ve ailelerine kaza sonrasında çok boyutlu destek sağlayacak danışmanların olması gerektiğini ifade etmiştir. Burada devletin psikososyal destek verecek birimlerinin eksikliğinden bahsedilmiştir. Başka bir katılımcı da bu düşünceyi destekler mahiyette;

Kaza sonrasında psikolojik destek verilebilir. İş kazası geçirenlere İŞKUR öncelikli özür oranlarına uygun işlere yerleştirme imkânı, kolaylığı sağlayabilir. Bu gerçekten ciddi bir ihtiyaç. Aslında bizim kanunumuzda bunun alt yapısı da var. İş kazasında ruhen ve bedenen zarara uğrayan kişi için söylüyor bunu. Belki orası biraz genişletilip kazalının birinci derece yakınları, çocukları, eşi de buna dâhil edilebilir. Yani o anlamda bence çok önemli bir ihtiyaç. İnşallah dikkate alınır. Ruhen ve bedenen zarara uğrama diyor ama sadece bedenle ilgili sağlık yardımı yapılıyor, işte çalışma kaybıyla ilgili gelir ödeniyor. Ama ruhen bir şey yapılmıyor. İhtiyaç yani gerçekten.

şeklinde beyanatta bulunmuş ve kaza sonrası hem kazazedeye hem de yakınlarına psikolojik destek verilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Aynı katılımcı kazadan sonra kendini iyi hisseden katılımcılara psikososyal destek mahiyetinde iş bulunması gerektiğini ve bu işin onlara psikolojik açıdan da iyileştirme sağlayacağını savunmuştur. Bir katılımcı da;

İş kazasının, özellikle devlet boyutuyla; ulusal ekonomiye, aile yaşamına, anayasamızda kutsal bildiğimiz insan hayatı ve aile

bütünlüğüne olumsuz etkisini azaltacak birtakım çözümler üretilmesi ülke yararına çok güzel bir girişim olacaktır.

sözleriyle katılımcı, devletin işçilerine vereceği psikososyal destekle kendisini de her anlamda geliştireceğini vurgulamıştır. Başka bir katılımcı da konuyla alakalı olarak;

Kaza sonrasında aile içerisinde de bir takım dalgalanmalar oluyor. Peki, buna devlet nasıl bakıyor? Hiç devlet ona bakmıyor, aldırmıyor. Peki devlet ne yapıyor? Sadece tedavi ederim, maaş bağlarım o kadar başka bir şey yok. Peki, bu ailelere psikososyal yardım gerekmez mi? Bunlara bir psikolog desteği gerekmez mi? Psikolojik desteğin tedavi sürecinden sonra da devam etmesi lazım. Bu yasal bir boşluk. Bunun da doldurulması gerekir.

sözleriyle bir önceki müfettişin düşüncelerini desteklemiştir. Bununla birlikte iş kazalarında yargı boyutu noktasında çeşitli tavsiyelerde bulunulmuştur:

Şimdi iş kazası incelenirken gerek müfettişlik boyutunda, gerek bilirkişi boyutunda, gerekse de yargı boyutunda, şunları düşünmek lazım. Karşımıza bir mağdur olan kaza geçirmiş işçi, ölmüş veya onun hak sahipleri var. Birde mağdur durumda, sanık durumda olan bir işveren var. Konu adalete, yargıya geleceğine göre bu görevli makamların tarafsız olması lazım.

Bu açıklamalar, müfettişlerin, iş kazası olayının paydaşlarının tamamının, tarafsız ve dürüst davranması gerektiğini düşündüklerinin bir yerde kanıtıdır. İşçi ve işverenlerin öneri ve tavsiyelerinde çoğunlukla, iş kazası sonrasında işçi ve yakınlarının ne yapacakları konusunda bilgi sahibi olmadıkları ve bilgilendirme yapılmasına yönelik tavsiyelerde bulundukları ortaya çıkmıştır. Bir katılımcı ise bilgilendirmeleri sendikaların yapması gerektiğini savunmuştur. Müfettiş boyutunda

bu türden tavsiyelerin öncelikli olduğu görülmüştür:

> *İş kazalarında işçiye ve ölümlü iş kazaları neticesinde hak sahiplerine hukuki açıdan bilgilendirilme yapılması lazım. Bunu kim yapar? Çalışma Bakanlığı Hukuk Müşavirlerinden birilerinin yapması lazım. En azından mektup göndersinler, ayağına gitmesinler. Yasal haklarınız bunlardır, bunları atlamayın gibi bilgilerin verilmesi lazım. Her türlü bakanlık, her türlü örgüt kuruluyor. Birde böyle bir şey olsun, kurulsun ne var yani çok mu zor? Yani 10 kişiyi çalıştırsanız Türkiye'de bunlara yeter, 10 kişi, 5 kişi de yeter.*

şeklinde bir müfettiş beyanda bulunmuş ve bilgilendirmelerin bakanlıklar ya da örgütler tarafından kolaylıkla yapılabileceğini vurgulamıştır. Yasal mevzuatlar konusunda da bir müfettiş;

> *Hem yaptırımların ciddi manada ele alınması gerekiyor hem de iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yaygınlaştırılması anlamında çok emek sarf edilmesi gerekiyor en büyük eksikliğimiz de burada zaten.*

sözleriyle uygulamalarda büyük sıkıntılar olduğunu ve yaptırımların yetersizliğine bağlı olarak iş kazalarının önünün açıldığını savunmuştur.

Katılımcılardan biri tavsiye ve öneriler teması altında farklı bir boyuta değinmiştir;

> *Günümüz çalışma hayatında bir kere mobbing dediğimiz bir problem var. Bundan mütevellit pek çok sorunlar da yaşanabiliyor. Çalışanlar içerisinde antidepresan kullanımı bildiğim kadarıyla çok yaygın. Bunların nedenleri arasında iş ortamının getirdiği stres ile baş edememe, işverenden gelen baskıları göğüsleyememe gibi pek çok şey var. Dolayısıyla böyle bir şeyin iş kazası mı yoksa işte meslek hastalığı mı,*

çünkü meslek hastalığı diye de bir kavram var. Bu yüzden kazanın nedenlerine geniş bakılması gerektiğini düşünüyorum şahsen.

Bu düşünce müfettişlerden sadece biri tarafından beyan edilmiştir. Bu beyana göre işçi, iş yerinde yaşadığı sıkıntılar yüzünden mi kaza geçirdi ya da müfettişin örneğiyle, sıkıntılara bağlı olarak mı kalp krizi geçirdi, SGK ya da başka kurumların araştırması gerekmektedir.

Bir katılımcı iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin potansiyel işçi olan tüm öğrencilere verilmesi gerektiğini şu sözleriyle ifade etmiştir:

Liselerde belki 1. dönemde genel sosyal güvenlik mevzuatı hakkında bilgi verilebilir. 2. dönemde yarım günlük ya da birkaç saatlik bir seminerle, iş kazaları, haklar, uzmanlarca anlatılabilir. Bu hem ilerideki hayatları için hem de yakınlarını uyarmaları konusunda faydalı olabilir.

Görüşmelerde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin genç yaştaki, para kazanma kaygısının pek bulunmadığı, görevi genel olarak sadece okumak olan öğrencilere verilmesi, hatta işlerin yapıldığı kurumlara ziyaret şeklinde bu eğitimlerin tamamlanması gerektiğinin düşündüğü tespit edilmiştir. Yine işçi bilgilendirmesiyle ilgili olarak başka bir katılımcı;

Özellikle düşük ücretle çalışan işçilere, sen asgari ücretle çalışansın, emekli olduğunda senin maaşın şu kadar, sen tamamlayıcı emeklilik sistemi ya da bireysel emeklilik sistemine katkı yapmaya çalış denilmeli. Bu tür bilgilendirmelerin yapıldığı eğitimler verilmeli.

şeklinde farklı bir öneri sunmuştur. Müfettişin önerisi sadece kaza geçiren işçiler için değil, tüm işçilerin ileride yaşam standardını artırabilir mahiyettedir. İşçi kaza geçirse dahi, ikinci sigortası olduğu için, maddi açıdan daha iyi bir statüde zor

durumunu tolore edebilir. İşçilerin bilgilendirilmesi tavsiyesinde bulunan bir başka müfettiş de;

> *Bir paylaşım grubu olabilir, kazazedelerden bu gruba katılmayı kabul edenler, o gruba girip benim şöyle bir iş kazam oldu ve sonrasında bunları bunları yaptım, bu hale geldim gibi, birbirlerine destek olabilecek mesajlar verebilirler. Bu da yine devlet desteğiyle olabilir, özel şeyler olabilir, merkezler olabilir ya da devlet merkezleri olabilir. Bunlar yapılabilir. Böylelikle de vatandaş, kötü bir tabir ama bibloluktan kurtulup hayata atılır ve farklı insanları görüp, o yapmış ben de yapabilirim diyebilir. Kendini bu şekilde tekrardan motive edebilir.*

tavsiyesinde bulunmuş, işçilerin hayata tutunmasında, daha önce kaza geçirmiş ancak çabalarıyla hayata tutunmuş insanların hikayelerini, diğerleriyle paylaşmasının büyük bir motivasyon kaynağı olabileceğini ifade etmiştir. Aynı katılımcı gezi gibi sosyal etkinliklerin de kazazede ve ailelerine moral olabileceğini söylemiştir. Yine uzvunu kaybetmiş olanlar için daha iyi protezlerin devlet tarafından AR-GE ile geliştirilip sağlanmasının da motivasyon sağlamada büyük etkisi olacağını vurgulamıştır.

Başka bir müfettiş ise;

> *Kazazedeler kaza sonrasında tedavi görseler dahi kendi işlerini kendileri göremiyorlar. Bu yüzden bulundukları bölgede hizmet bakım merkezleri açılabilir.*

şeklinde bir öneri getirmiş ve kazazedeler için zaman zaman utanç verici de olan özbakımlarının, onların yakınları tarafından değil, devletin açtığı bakım merkezlerinden sağlanması gerektiğini söylemiştir.

3.3.3. İşçi, Kazazede ve Yakınlarının Bilgi Düzeyleri

Bu temada toplamda 18 adet kod elde edilmiştir. Müfettişlerin ikisi hariç diğerleri işçilerin ve yakınlarının iş kazaları, işçi hakları, iş güvenliği ve sağlığı konusunda yeterli bilgilerinin olmadığını söylemişlerdir. Bir katılımcı;

> *İş kazası sonrası haklarla ilgili hemen hemen çoğu bilgisiz, bilinçli olmadıklarını görüyoruz. Biz çok ilgileniriz ama ona rağmen bilgili olmadıklarını görüyoruz. Genelde bu işverenle temasının kesilme süresine bağlı olarak hemen bir hukuki destek arayışına girerler, bir avukat tutarlar, bu avukat vasıtasıyla hukuki hak arayışına girerler ama bilgileri çok az düzeydedir.*

şeklinde düşüncesini ifade etmiştir. Başka bir katılımcı ise;

> *Normal koşullarda çalışma şartları hakkında bile çoğunun bilgisi yok. Ben günde kaç saat çalışmalıyım, fazla mesai durumunda ne olur, işten çıkarılırsam haklarım nedir, yıllık izin haklarım vb. gibi haklar konusunda bile yeterli bilgiye sahip değiller. Sosyal haklar konusunda zaten bilgileri yoktur. Hele ki bir iş kazası sonrasında olabilecek bu yasal süreçle ilgili hemen hemen hiç bilgileri yoktur.*

sözleriyle işçilerin sadece iş kazası süreciyle ilgili değil, işçi hakları konusunda da yetersiz düzeyde bilgilerinin olduğunu savunmuştur. Ancak bir müfettiş;

> *Bilgililer, kaza geçirdikten sonra gelir bağlanma ihtimalini bilmeyen çok azdır. Piyasada çok fazla bu işlere bakan avukat var. Hemen bir avukata gidiyorlar. Ben ne kazanabilirim, yaptıkları işten de memnun değillerse ağırsa işleri, hemen bir avukata başvuruyorlar. Ben bilgili olduklarını düşünüyorum. Detay olarak değil ama bir kazanın iş kazası sayılabileceğini ve bundan bir hak elde edebileceklerini genelde biliyorlar.*

sözleriyle, başka bir işçi de;

Yeni işe girmiş bir kişiden bunları bilmesini beklemiyoruz. Ama genelde bunlar sigortalılık konusunda, kaza konusunda, arkadaş çevresinden veya işyeri temsilcisi anlamında baktığınız zaman onlardan bilgi sahibi olabiliyorlar. Genelde bilgi sahibi olarak geliyorlar buraya. Bunu kanundan okumuyorlar ama internetten, televizyonlardan bilgi sahibi oluyorlar. Hakları konusunda ben sıkıntı yaşadıklarını düşünmüyorum.

sözleriyle işçilerin iş kazaları konusunda bilgili olduklarını düşündüklerini söylemişlerdir. Bir katılımcı ise işçilerin birbirleriyle iletişim halinde oldukları için kaza sonrası süreci iyi yönettiklerinden bahsetmiştir.

Başka bir işveren de ölüm gibi sonu olan kazalarda işçi yakınlarının da bilgi sahibi olmamalarına bağlı olarak çok mağdur olduklarına tanık olduğunu ifade etmiştir. Bir katılımcı da işçi yakınlarıyla alakalı olarak;

Önemli olan mağdurların ve yahut da ölenden sonra geriye kalan işçi yakınlarının hukuki bilgisinin yeterli olup olmaması. Peki burada ne yapılabilir? Savcılık makamı veya bu tür davalarda iş kanununa bir madde eklenebilir. Bu tür ölümlü davalarda mirasçılarına hukuki bilgi verilmek üzere hukuk müşaviri görevlendirilir, gönderilir gibi madde eklenmesi lazım.

ifadelerini kullanmış ve işçi ve işçi yakınlarının süreçte çok bilgisiz olduklarını söyleyerek hukuk müşavirlerinin kendilerine yasal mevzuat çerçevesinde destek vermelerinin sağlanabileceğini önermiştir. Başka bir müfettiş de;

Şimdi bu durumda benim dikkatimi çeken şey şu. Bir kere ilk önce işçi sınıfı bu durumda ikiye veya üçe ayrılıyor. Bir elit tabakadaki işçi yani

doktor da işçi bize göre, özel hastanedeki diş hekimi de işçi, bilgisayar mühendisi de işçi, şoför de işçi, maden işçisi de işçi. Bunların hepsinin eğitim düzeyi farklı olunca sorunlar da farklı oluyor. O halde bu işe komple baktığımızda elit tabaka, üst tabakadakilerin herhangi bir yardıma ihtiyacı yok. Zaten onlar sorunlarını biliyor, onlar da bizim kadar psikoteknik yardım alabileceklerini iyi biliyor. Bilmeyenler kim? Orta tabaka da ne soracağını biliyor. En çok mağdur olan alt tabakadakiler. Bunlar ne kadar? İşçi sınıfının %60'lık kısmı. Zaten iş kazalarının da çoğu bu sınıfta oluyor. Elektronik mühendisinin, doktorun ölümlü kazası veya bir kaza olması, ancak merdiven boşluğuna düşerse, merdivenlerden ayağı kayarsa olabilir. O da binde bir olur. Ama diğer iş yerlerinde yani inşaatta, madende, metal sanayinde en çok iş kazasının olduğu grup alt seviyedeki işçiler. Bizim için gerçek işçi demeyelim de sorunlu işçi grubu bunlar. Bunlara bu tür eğitimlerin verilmesi lazım.

açıklamasıyla işçi sınıfını üst-orta-alt tabaka olmak üzere üçe ayırmış ve üst ile orta tabaka için eğitim vermenin çok da gerekli olmadığını çünkü bu tabakalarda çok fazla kaza riski bulunmadığını ve risk olsa da işçilerin bilinçli olduğunu ancak alt tabakadaki işçilerin hem çok riskli işlerde çalıştıklarını hem de bilgisiz olduklarını söylemiştir.

Bir müfettiş de bunlardan farklı olarak;

Bilgilendirme yapmak işverenin çok çok işine gelmiyor. Bir kere iş kazası sonrası haklardan bahsettiğinizde işverenin aleyhine olan haklar da söz konusu. Gerektiğinde işvereni şikâyet etmek, bakanlığa kaza olayıyla ihbarda bulunmak, dava etmek, arabulucuya gitmek bunlar işçinin de hakkı. Dolayısıyla bunlar hakkında çok detaylı bilgilendirme yapmak işverenin çok işine gelmiyor.

sözleriyle işverenlerin, işçi eğitimindeki bazı konuları işçilere sunmalarının, kendi aleyhlerine olmasına bağlı olarak eğitimden uzak durabileceklerini

savunmuştur. Bir katılımcı da tüm bu düşüncelerden farklı olarak;

> *Şöyle bir sorun da var. Bu konuda da sigortalının çok fazla bilgisi olmayabiliyor. Bazen hepimiz de yanlış yapabiliyoruz. Meslekte kazanma gücü oranıyla çalışma gücü oranı karıştırılabiliyor. Benim bir piyanist olduğumu ya da parmaklarımı kullanarak bir meslek icra ettiğimi düşünün. Bir iki parmağımın kesilmesiyle meslekte kazanma gücü kayıp oranımı düşünün. Birde sekreteri yani telefon santraline bakanınkini düşünün. Farklıdır. Artık o kişi piyano çalamaz değil mi? Meslekte kazanma gücü %90 oranında belki kaybetmiştir ama çalışma gücünü o kadar olmayabilir. Bu karıştırılabiliyor. Daha somut bir örnek verecek olursam; bir inşaat işçisinin özellikle dış cephe, sıva işçisinin artık bir ayağının kısaldığını düşünün, topal olduğunu düşünün. Bunu bir yerde çalışma gücü olarak istihdam edebilirsiniz, orada çok fazla bir kayıp olmayabilir ama meslekte kazanma gücü oranı artık %90 oranında belki kaybolmuştur. Ama çıkan oran %10, 15, 20 olabiliyor. Bu konuda da bizim hatalarımız maalesef kurum olarak olabiliyor. Sigortalının da bilgisi olmayabiliyor.*

açıklamasıyla, çalışma ve kazanma gücü oranının birçok işçi hatta yetkililer tarafından bilinmediği, iki güç arasındaki dengenin en iyi şekilde tespitinin yapıldıktan sonra muamelelerin yapılması gerektiğinden söz etmiştir.

3.3.4. İş Kazaları ve Sonrasına Dair Görüşler

Bu temada görüşmeler kapsamında 15 adet kod tespiti yapılmıştır. İş kazaları ve sonrasında yaşananlarla ilgili olarak bir müfettişin;

> *İş yeri dediğimiz organizasyona işveren sermayesini koymuştur, işçi de bedensel bütünlüğünü. Sonuçta işçi bir şekilde bu işyerindeki faaliyetleri sırasında çalışma gücünü kaybettiyse, bunun devamlılığını*

doğal olarak işverenden ister ve bu ihtiyaçlarını genellikle bozulan psikolojisi nedeniyle biraz yoğun talep eder. Hem ekonomik yönden hem manevi yönden ama çoğunlukla da maalesef Türkiye'deki sistemde karşılığını bulmaz. Bulmadığı takdirde de psikolojik sıkıntıya girer. "Benle ilgilenmiyorlar, ben bir sürü hastane masrafı yaptım" ya da eğer vefat ettiyse ailesi böyle bir beklenti içerisine girer. Çünkü zaten kıt kanaat geçinirken bir anda başına böyle bir şeyin gelmesi psikolojilerini bozar. Genelde ekonomiktir ihtiyaçları, tabi manevi destekte beklerler. İlgilenilsin, hastaneye gidilsin gelinsin, ihtiyaçları sorulsun bunlardan da yakınırlar genel olarak.

açıklamaları kazazede işçilerin işverenden beklentileri için söylediklerini destekler mahiyettedir. Bir başka müfettiş de;

Burada en çok olan şey yalnızlığa itilmek. İşçi evli olsa bile hanımının bakış açısı bile değişiyor. Bu bir realite. Yani diyelim ki bir yanma, patlama neticesinde yüzü son derece acayip bir şekilde yanıp da hayatta kalan işçi var. Bundan hanımı bile soğuyor. Bunun aile içerisinde de bir dalgalanması oluyor. Boşanma oluyor, aldatma oluyor, cinayet oluyor, intihar oluyor olmayan şey yok.

sözleriyle yine işçilerin düşüncelerini desteklemiştir. Bir müfettiş de olayın olduğu ilk zamanlarda işveren, işçinin ailesi, doktorlar, jandarma ya da polis gibi devlet memurlarının işçinin yanında olduğunu, ancak zamanla aile hariç hepsinin olayı unuttuğunu, hatta bazen aileden de desteğin yok olduğunu ifade etmiştir. Bu düşünceye sahip olan müfettişler, yaşanılanlar neticesinde kaza sonrasında başta işçi olmak üzere yakınlarının psikolojik travma geçirdiklerini söylemişlerdir. Kaza sonrasında bir de işten atılma söz konusu olursa bu bunalımın katmerleştiği düşünülmektedir. Katılımcılardan biri iş kazası sonrasındaki tanıklıklarla alakalı olarak

İş kazası sonucu diyelim ki tanıklık gerektiği zaman mevcut olanı

olduğu gibi ifade eden iş arkadaşları da olabiliyor ama diğer taraftan halen o iş yerinde çalıştığı için ekmek kaygısı yüzünden farklı ifadelere başvuran iş arkadaşları da söz konusu olabiliyor

sözleriyle görüşme yapılan bir işçinin ifadelerini desteklemiştir. İşçilerin de kendilerinin aleyhlerine ifade veren arkadaşlarının olduğuna dair kodları mevcuttur. Bu açıklamadan da müfettişin, iş kazası geçiren işçiler hakkında aleyhe ifade veren iş arkadaşlarıyla karşılaştığı anlaşılmaktadır. Bir müfettiş de kaza sonrasında kazaya şahit olan bazı işçilerin şok geçirdiklerini ve ifade veremediklerini ancak yıllar sonra gelip ifade verdiklerini beyan etmiştir.

Bir müfettiş de;

Ben iş kazalarıyla ilgili mesela hani onlarca belki yüzlerce rapor yazdım, yazmışımdır iş kazası raporu. Hiç bir sendika temsilcisi bu bizim sendika üyemizdi deyip gelip görüşmedi bizimle.

sözleriyle sendikaların kaza sonrasında kendileriyle görüşmeye geldiklerine hiçbir şekilde şahit olmadığını iddia etmiştir.

3.3.5. Kazazedeye Destek (Ekonomik, Adli, Sağlık)

Araştırma kapsamında araştırmacı tarafından müfettişlere kazazedeye destek olunup olunmadığı ya da kimlerin desteğinin olması gerektiği şeklinde sorular yöneltilmiş ve cevaplar alınmıştır. Kazazedelere ekonomik, adli ve sağlık açısından destek olunması gerektiğine vurgu yapan müfettişlerden, bu temada, 14 adet kod tespiti yapılmıştır. Müfettişler genel olarak kazazedeyle, kaza sonrasında kendi işleri dışında görüşme yapmadıklarını ifade etmişlerdir. Bir müfettiş;

Müfettiş raporun düzenlenmesinden sonra olaydan kopuyor.

sözleriyle bu durumu net bir şekilde ifade etmiştir. Başka bir müfettiş kendilerinden, kaza sonrasında kazazedelerin ne türden beklentilerinin olduğunu;

> *Genellikle bizden, bizim ilk resmi temasımız olduğu anda bana şimdi ne olacak gibi sorularla beklenti içinde olunur. İlk kaygılarını bu şekilde gözlemleriz. Bizden beklentisi olur, yani işte ben bu tedavi sürecini atlatabilecek miyim? Eğer kısmi ya da geçici ya da kalıcı bir iş göremezliği olursa buna yönelik olarak geçimini sağlayabilecek mi? Burada devlet ne rol üstlenecek, biz onu öncelikle gözlemleriz. Devamında ailesinin geçim kaygısını yerine getirebilecek mi bunu gözlemleriz. Üçüncüsü de eğer iyileşme umudu varsa, ben işimi kaybedecek miyim, işveren beni bu kazadan dolayı işten çıkaracak mı, çıkarmayacak mı düşüncesi hakim olur, bunu gözlemleriz.*

şeklinde ifade etmiş ve sözlerinden kazazedelerin müfettişlerle karşılaştıkları ilk anda onlardan kaygılarını gidermeleri noktasında beklenti içinde oldukları anlaşılmıştır. Müfettişler kaza sonrasında işleri gereği rapor tutmak zorundadırlar ve kazazedeye bu raporlar ilerdeki dava sürecinde lazım olur. Müfettişler genel olarak bu durumdan bahsetmişler ve işlerini profesyonel ve iyi yürütmelerinin kazazedeye büyük destek olacağını vurgulamışlardır.

Araştırmacının kaza sonrasında kazazedeye verilen hak ve hizmetlerin yeterli olup olmadığı sorusuna bir müfettiş;

> *Aslında yeterli de değil. İş göremezlik oranına göre bağlanıyor, genelde düşük oluyor maddi destekler. Onun dışında sağlık yardımlarından faydalanır hayatı boyunca, maaş almaya devam ederler ancak aldıkları maaş yetmiyor.*

şeklinde cevap vermiştir. Bir müfettiş ise kaza sonrası kazazedeye destek kapsamındaki soruya;

Çok sık olmadı kazazedenin evine gittiğim ama meslek hayatımın başında birkaç kere oldu. Elektrik çarpmasıydı, 33 bin volta kapılmış. Aile getiremedi. Son zamanlarda şartlar geliştiği için birisi arabasına koyup kucaklayıp getiriyor ya da tekerlekli sandalyelere ulaşmak eskisi kadar zor değil. Tekerlekli sandalyede geliyor çoğu zaman ailesiyle.

şeklinde cevap vermiş ve kazazede, müfettişe ifade vermeye gidemediği için kendisinin kazazedenin yanına gittiğini söylemiştir. Bir müfettiş de;

Bazen işçinin yanına gittiğimiz zaman, bizim işverenden yana bir sıkıntımız yok, herhangi bir şikâyetimiz yok, bizim mağduriyetimizi giderdiler, biz sadece kanunun bize verdiği haklardan faydalanmak istiyoruz şeklinde açıklamalar yapıyorlar. Bu türden cevaplar da alabiliyoruz.

sözleriyle işçilerden kaza sonrasında işverenler tarafından her türlü ihtiyaçları karşılansa ve bu işçiler işverenlerden çok memnun da olsalar, yine de yasal olarak dava açma hakları olduğu için işverenlere dava açanların olduğunu ifade etmiştir.

3.4. Sendika Çalışanları Görüşmeleri

Araştırma süresince iki sendikayla görüşme gerçekleştirilmiş ve görüşmelerin analizi sonucunda iş sağlığı ve güvenliği (eğitim boyutu), öneri ve tavsiyeler, işçi ya da kazazede ve ailesine destek ile eleştiriler olmak üzere 4 adet tema ve 16 kod açığa çıkmıştır. Aşağıda bu temalar en çok kod sayısına sahip olandan en az kod sayısına sahip olana doğru sıralanmıştır.

3.4.1. İşçi ya da Kazazede ve Ailesine Destek

Bu temada toplamda 7 adet kod tespiti yapılmıştır. Bir sendika çalışanı;

Bireysel olarak yapılan destekler paylaşılmadığı için farklı bir bakış açısı var. Biz 3 sene önce 1 Mayıs'ı kutladık Kayseri'de ve yol kazası oldu. Kocaeli'nden gelen işçilerimiz, Kırşehir yakınlarından kaza geçirdiler. O günden itibaren hastaneye kaldırılmaları durumlarına sendikanın çok büyük desteği oldu. Hatta bir tanesinin kafatasında çatlamalar oldu, hastanede tedavilerini yaptırdık şu an sağlığı yerinde. Maddi yardım da yapıldı. Kocaeli teşkilat konfederasyonumuzun başkanı bizzat gidip ziyaret etti. Bizim görevlerimiz açısından yapılacakların hepsinin yapılması konusunda örneklerimiz vardır. Bir de özel sağlık sigortası yapılıyor. Sendikalar yapıyor bunu 10-20 liralık ücretle.

sözleriyle sendikalara karşı olumsuz bir tutum olduğunu ancak sendikaların bireysel yardımlarda bulunduğu gibi kurum olarak da işçilere destek olduğunu örnekle açıklamıştır. Başka bir sendika çalışanı ise işçilerin kaza geçirdiğini duyduklarında hastaneye sendikaca gittiklerini söylemiştir. Bunun yanı sıra sendikadan bir çalışan, işçilerin maddi ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla, sendika üyesi olan diğer işçilerden para toplandığını ve bunun kazazedeye ya da ailesine verildiğini ifade etmiştir. Aynı çalışan;

Bizim mesela sadece iş kazası geçirene değil, evi yanana da yapıyoruz, mesela kanser hastası çocuğu var, ailesi var, belediyenin şirketinde çalışıyor, yetiştiremiyor. O bize yazı yazıyor. Biz yönetim kurulu olarak onlara da yardım yapıyoruz.

sözleriyle sadece iş kazası geçiren işçilerine değil, bir şekilde mağdur olan tüm üyelerine sosyal yardım yapıldığını iddia etmiştir. Bir çalışan da durumu olmayan taşeronlardan sendika aidatı alınmadığını söylemiştir.

Sendikamızın size bir desteği var, bunu size vermeye geldik diyoruz. O aile ilk önce soruyor niye veriyorsunuz diye, insanlar alırken bile tereddütte kalıyor "Acaba geri alacak mısınız? Kredi gibi mi veriyorsunuz?" gibi sorular soruyorlar. Niye? Çünkü durup dururken bu

parayı niye bize veriyorsunuz diye düşünüyorlar.

şeklinde yapılan açıklama da sendika misyonu hakkında işçi ya da yakınlarının çok bilgisi olmadığını, buna bağlı olarak da sendikanın yaptığı maddi yardımlara bile tereddütlü davranıldığını göstermiştir.

3.4.2. Öneri ve tavsiyeler

Bu temada toplamda 5 adet kod tespiti yapılmıştır. Bir sendika çalışanı;

> *Bir kere biz ne yapıyorsak inanmamız ve bunu formüle etmek için gereğini yapmamız gerek. Mesela bana göre mesleki yeterlilik kurumunun standartları var. Bunun birinci önceliği iş sağlığı ve güvenliği. Türkiye'nin aşama kaydettiği bir yer. Bizim de o süreçlere katkımız bulundu. Türkiye'de mesleki becerilerden önce iş sağlığı geliyor ama bunun pazarlamasını yapmamız ve içselleştirmemiz gerek.*

şeklindeki açıklamasıyla iş sağlığı ve güvenliğinin mesleki yeterlilikten daha önce gelmesine sendikaların dolayısıyla kendilerinin katkılarının olduğunu söylemiş ve herkesin yaptığı işe inanarak sarılması gerektiğini ifade etmiştir. Bir sendika çalışanı da;

> *Mesela biz hediye çeki götürüyoruz ihtiyacı olan üyelerimize, aslında kim bu işle ilgileniyor, Sağlık Bakanlığı mı veya hangi bakanlık ilgileniyorsa, onlarla istişare yapıp da ortak hareket edilebilir. Bu işin öğretmeni varsa veya uzmanı varsa beraber gidilebilir.*

sözleriyle sendikaların bakanlıklarla ortak çalışma yürütmeleri gerektiğinden söz etmiştir. Benzer olarak diğer çalışanlar da işçi eğitiminde özellikle birlikte hareket edilebileceğine ve bunun çok etkili sonuçlarının olabileceğine vurgu yapmışlardır.

3.4.3. Eleştiriler

Bu temada toplamda 3 adet kod tespiti yapılmıştır. Sendika çalışanı Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kültürü ile ilgili olarak;

> *Türkiye'nin iş sağlığı konusunda yaptığı çok şey var, dönüşümler var, bütün mevzuatı Avrupa bilirliğine uyarladı. Ama kültür oluştu mu dersen, öyle bir kültür oluşmadı. Bu hala para ile ilişkilendiriliyor, hala "bir aymazlık" var iş sağlığı ve güvenliğini hissetmedik. Ölüyorsun yani, en temel şeyi kaybediyorsun. Geriye de bir şey kalmıyor, bu konuda tüm sendika hareketlerinde bir sorunu var.*

şeklinde açıklamalarda bulunmuş ve Avrupa'dan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının alındığını ancak bunun kağıt üstünde kaldığını, kültürünün henüz hiç kimseye kazandırılamadığını ifade etmiş ve aşağıdaki gibi devam etmiştir.

O bütünlüğü sağlayamadık iş sağlığı güvenliği eşittir hayat felsefesini oluşturamadık.

Başka bir sendika çalışanı ise;

> *Sıkıntılarımız var teknik olarak bakarsak hep tartışıyoruz. Bir kere kaydı yok ki iş kazası uğrayana gidip hizmet verelim*

sözleriyle bazı iş kazalarının üzerinin ört bas edildiğini ve bu yüzden sendikaların kazazedelere yardım edemediğini iddia etmiştir.

3.4.4. İş Sağlığı ve Güvenliği (Eğitim Boyutu)

Bu temada toplamda 3 adet kod tespiti yapılmıştır. Bu kodlardan biri öneri ve tavsiyeler, diğer ise eleştiriler temasının altında tartışılmıştır. Diğerinde ise bir sendika çalışanı:

> *İşverenlere biz kendimiz diyoruz. Yani diyoruz ki "Burada bir salon var. İş Sağlığı ve Güvenliği ile alakalı, 4857 sayılı iş kanunuyla alakalı, temsilcilikle alakalı biz işçileri eğitelim" diyoruz. Uzmanlarımız var o konuda, biz yapıyoruz eğitimleri.*

sözleriyle sendika olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini, uzman kişilerle birlikte sendika bünyesinde gerçekleştirdiklerini ifade edilmiştir.

4. TARTIŞMA

Bu araştırmada toplanan verilerin analizleri neticesinde ortaya çıkan sonuçlar, literatürdeki aşağıda değinilen çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Araştırmanın sonucunda, işçilerin yaşadıkları kaza sonrasında psikolojik bunalım geçirdikleri ortaya çıkmıştır. Chin ve diğerlerinin (2017) yapmış oldukları boylamsal çalışmada, iş kazası geçirdikten sonraki yıllarda işçilerin psikolojik durumları ortaya konulmuştur. 570 kazazedenin katılım gösterdiği araştırmanın sonucunda, aile ve sosyal faktörlere bağlı olarak, yüksek psikolojik puanlar için risk faktörleri, yaralanmadan hemen sonra hastaneye yatış süresi, etkilenen fiziksel görünüm, tekrarlanan mesleki yaralanmalar, işsizlik ve yaralanma sonrası işten çıkarılma sonucunda, iş kazasından 6 yıl sonra bile psikiyatrik bozuklukların yeniden ortaya çıkabildiği gözlenmiştir. Araştırmacılar iş kazası geçiren işçilerin; psikolojik, fiziksel sağlık ve ekonomik durumlarının periyodik olarak izlenmesi gerektiğine karar vermişlerdir.

Araştırma sonucunda iş kazalarının önlenmesinde, işçilere eğitim vermenin büyük bir öneme sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Benzer olarak Gülhan (2008) yapmış olduğu çalışmasında iş yerindeki fiziki koşullar, teknolojik yetersizlikler, kaynakların kıt olması ve eğitimlerin noksanlığının kazaya neden olabileceğine vurgu yapmıştır. Bunun yanı sıra araştırmaya katılan işçilerin sadece % 38,8'inin aldıkları eğitimi yeterli bulduğu saptanmıştır. Katılımcıların %43.7'si ise kendilerine daha sık eğitim verilmesinden yana olduklarını söylemişlerdir. Bunun yanı sıra mesleğiyle ilgili eğitim alan işçilerin, almayan işçilere göre %7.3 oranında daha az kaza geçirdikleri görülmüştür. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2016) da yaptığı çalışmada işverenin; iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak ve sürdürmek amacıyla işyerinin özelliklerini de dikkate alarak çalışanlarını bilgilendirmek amacıyla eğitimler düzenlemekle sorumlu olduğunu bildirmiştir. Bu eğitimlerde, işyerindeki sağlık ve güvenlik riskleri, risklerin doğurabileceği olumsuz durumlar ve bunları önleme yöntemleri çalışanlarla görüşülmeli ve güvenli çalışma ilkelerinin önemi açıklanmalıdır. Bu araştırmada da çalışanların aktif olarak katıldıkları uygulamalı eğitimlerin verilmesi gerektiği yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Öçal ve Çiçek (2017) çalışmalarında, işçilere verilen eğitimlerde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün

kazandırılmasının önemine vurgu yapmışlardır. İşler (2014), bu kültürün ilkokuldan itibaren kazandırılması gerektiğini söylemiştir. Çalışmanın verilerine bakıldığında, benzer olarak, bilhassa müfettişlerin, eğitimlerin bu kültürü kazandırmaktan yoksun olduğunu iddia ettikleri ve iş hayatına atılmadan önce iş güvenliği ve sağlığı kültürünün vatandaşlara kazandırılması gerektiğini düşündükleri ortaya çıkmıştır.

Kolstrup ve diğerleri (2013) yapmış oldukları çalışmada, süt çiftliği işletmecileri, tarım işçileri ve çiftçi ailesi üyeleri arasında psikososyal çalışma koşulları, ruh sağlığı, stres, depresyon ve intihar konularındaki literatürü uluslararası bir bakış açısıyla gözden geçirmişlerdir. Çalışmada; işçilerin iş kazası geçirmelerinin, işsiz kalmalarının, sosyal desteklerden mahrum olmalarının ve mesleki streslerinin onları intiharın eşiğine dahi getirebildiği söylenmiştir. Çalışmanın sonucunda işçilere verilecek psikososyal desteklerin önemine vurgu yapılmıştır. Bu desteklerin başında ise sağlık birimlerinin (psikolojik) işçilerle ilgilenmesi gelmektedir. Bu araştırmanın sonucunda da işçilerin kaza geçirsin ya da geçirmesin, belli bir stres içinde olmalarına bağlı olarak, her daim psikososyal desteğe ihtiyaçlarının olduğu ortaya çıkmıştır.

Süzek'e (2006) göre sosyal güvenlik sadece tazmin eden mekanizma değil, aynı zamanda riskleri önleyici rolü olan bir yapıdır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak, sosyal güvenliğin temel görevlerinden sayılabilir. Bu araştırmada da sosyal güvenliğin temel görevlerine vurgu yapılmış ve analizler sonucunda sinerjik bir anlayışla iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması gerektiği görülmüştür. Bunun yanı sıra SGK'nın iş kazası sonrasında, iş kazası geçirmiş olan kişilerin mağduriyetlerini net bir şekilde belirlemesi gerektiği anlaşılmıştır. Karadeniz (2012/3) iş sağlığı ve güvenliği alanında sosyal koruma yetersizliğinin nedenlerini; iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının çalışanların tamamını kapsamaması, köyden kente hızlı göç ve olumsuz çalışma koşulları, enformel ekonominin yaygınlığı, çalışanların eğitim seviyesinin yetersizliği, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili alt yapının yetersizliği, iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili sosyal güvenlik sistemlerinin yetersizliği şeklinde sıralamıştır. Karadeniz'in (2012/3) görüşleri araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Bu araştırmanın analizlerinde de iş sağlığı ve güvenliği

alanında sosyal koruma yetersizliği olduğu sonucuna varılmış ve her iş kazası geçirmiş işçi için farklı prosedürler uygulandığı görülmüştür.

Araştırmanın sonuçlarına göre iş kazalarının en temel nedeni, güvenlik önlemlerindeki eksikliklerdir. Akın'a (2009) göre iş güvenliği önlemlerini alması gerekenler arasında başrolde işverenler bulunmaktadır. Çalışmanın bulgularına bakıldığında iş yerlerinin, iş güvenliği ve sağlığı konusundaki denetimlerinde aksaklıklar olduğunun, tüm paydaşlar (işçi, devlet ve işveren) tarafından düşünüldüğü görülmüştür. Bu noktada denetim mekanizmasının daha doğru çalışması gerektiği sonucuna varılmıştır. Öçal ve Çiçek (2017) de çalışmalarında aynı konuya vurgu yapmışlar ve denetim mekanizmasının doğru çalışması neticesinde iş kazalarının azalacağını söylemişlerdir. Bununla birlikte çalışmanın sonucunda batı ülkelerinin çalışma standartlarının yakalanması gerektiği anlaşılmıştır. Öçal ve Çiçek (2017) çalışmalarında Türkiye ve Avrupa'da meydana gelen iş kazası verilerini karşılaştırmış ve Türkiye'nin iş kazaları için aldığı önlem noktasında Avrupa ülkelerinin çok gerisinde seyrettiği, Türkiye'de ölümlü iş kazaların ise Avrupa'da ilk sırada olduğu sonucuna varmışlardır. Ceylan (2011) çalışmasında benzer bir sonuç elde etmiş ve Türkiye'de meydana gelen iş kazası sayısında azalma olduğunu, ancak ölümlü kaza ve iş göremezlik sayılarında dikkate değer bir azalma olmadığını iddia etmiştir. Bu sebeple ölümlü kazaların yoğun olduğu sektörlerde iş güvenliği önlemlerinin daha yüksek seviyede alınması ve iş yerlerinin daha sıkı denetlenmesi sonucuna varmıştır. Bu araştırmanın sonucunda katılanların, iş sağlığı ve güvenliği kültürü noktasında batının yakalanması için çalışmalar yürütülmesi gerektiğini düşündükleri ortaya çıkmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği sosyal olarak ele alınması gereken bir konudur (Akın, 2012/3). Akın'a (2012/3) göre, iş sağlığı ve güvenliği meselesi sosyal bağlamda ele alındığında, sendikaların başrolde olduğu görülecektir. Zira sendikalar işyerleriyle pazarlığa oturmakta ve sivil toplum örgütleri olarak insanları harekete geçirebilmektedirler. Bu noktada sendikaların iş sağlığı ve güvenliği kültürünü işçi ve işverenlere kazandırma sürecinde güçlü bir yapı oldukları düşünülebilir. Bunun yanı sıra sendikalar psikososyal bağlamda, işçilere destek sağlama gibi çeşitli misyonlara

sahiptirler. Bu araştırmanın sonucunda da sendikaların misyonlarının bahsi geçen maddelerden oluştuğu noktasında; işçi, işveren temsilcisi, devlet temsilcisi ve sendika çalışanları hem fikirdirler. Ancak sendika çalışanları dışındaki araştırma katılanlarının hepsi, sendikaların bu misyonu tam manasıyla yerine getirmediğini düşünmektedirler. Akın (2012/3) çalışmasında, sendikaların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki görevlerini; iş sağlığı ve güvenliği kurumlarının inşası, iş sağlığı ve güvenliğinin öneminin insanlara anlatılması, işyerlerinin problemlerinin tespiti ve çözümü, toplu iş sözleşmelerinde konu ile alakalı hükümlerin yer almasını sağlama, iş yerlerini iş sağlığı ve güvenliği konusunda denetleme, kaza sonrasında işçi haklarını koruma ve takip etme olarak sıralamıştır.

Çalışmada elde edilen sonuçlar; işçi, işveren ve devletin iş sağlığı ve güvenliğiyle alakalı yükümlülüklerini de ortaya koymaktadır. Erol (2015) de bu paydaşların görevlerini çalışmasında, yasal prosedürlerle birlikte ortaya koymuştur. Erol'a (2015) göre iş sağlığı ve güvenliğini işyerinde sağlamakla yükümlü olan temel kişiler işverenlerdir. Buna göre işverenler; mesleki risklerin önlenmesi, çalışanlara eğitim verilmesi, iş sağlığı ve güvenliği için gereken araç ve gereçlerin temini, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin farklılaşan şartlara uygun hale getirilmesi, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığının takip edilmesi ve uygunsuzlukların giderilmesi, risk değerlendirmesinin yapılması gibi görevleri mevcuttur (Erol, 2015). Yasada işverenlerin kaza sonrasındaki cezai sorumlulukları açık olsa da işverenlerin, psikososyal anlamda iş kazası geçirmiş olan çalışana ve ailesine karşı sorumluluğu vicdanidir denilebilir. Erol (2015) da çalışmasında, her ne kadar yasayla tazminatlar ve sorumluluklar belirlense de iş kazası geçirmiş olan çalışanın ve ailesinin yaşadığı yıkımın somut olarak gerçekleştirilecek görevlerle ortadan kaldırılamayacağını savunmuştur. İş kazası geçirmiş olan çalışanın ve ailesinin yaşadığı yıkım bir nebze de olsa psikososyal destekle azaltılabilir denilebilir. Bunlara ek olarak Erol (2015) çalışmasında devletin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki en büyük yükümlülüğünün denetleme olduğunu söylemiş, bununla ilgili kanun maddelerini sunmuştur. Bu araştırmanın sonucunda da devletin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki en önemli görevinin doğru denetleme olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırma kapsamında özellikle koruyucu donanıma yönelik malzemelerin çalışanlar tarafından teğmin edilmeye kaltığı ancak bu şekilde işveren tarafından önlem almama davranışının rahatsız edici olduğu ortaya çıkmıştır. Balcı ve arkadaşlarının(2015) yaptıkları çalışmada eğitim, mesleki tecrübe arttıkça iş kazalarını engelleyecek koruyucu malzeme kullanımının arttığına dikkat çekmişlerdir. Koruyucu donanım kullanımı konusunda özellikle eğitim çalışmalarının öneminden bahseden Balcı ve arkadaşları her iki önleme tedbirinin işveren tarafından alınması gerektiğini ifade etmektedir.

Oğuz (2010) tarafından yapılan AB direktifleri ve Türk İş Hukukunda iş sağlığı ve güvenliğinde işverenlerin yükümlülükleri ve işçilerin hakları adlı araştırmasında; 1982 Anayasası'nın 17. maddesinde herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkını düzenlenlediğine vurgu yapmaktadır. Tüm vatandaşların yaşama hakları devlet güvencesi ve onun pozitif yükümlülüğü kapsamı içinde koruma altında olduğu, devlet, bir iş kazası meydana geldiginde, çalışanların pozitif yaşam hakkı çerçevesinde sahip olması gereken yaşam hakkı konusunda üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmesi gerektiğini ifade etmektedir. Örnegin, devlet denetleme yükümlülüğü yerine getirmedigi zaman, olayın mağdurlarına çok ciddi tazminat ödemek zorunda bırakılması gerektiğini ifade etmektedi. Araştırma kapsamında da özellikle devlete güven hissi üzerine vurgu yapılmış ve anayasal hakların verilmesinin üzerinde durulmuştur.

Bayraktaroğlu ve diğerleri (2018)'e göre insan kaynakları kapsamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili oluşturulan kanunların çalışma yaşamının ihtiyaçlarına göre güncellenmesi, geleceğe yönelik çalışma yaşamına dair değerlendirmeler yapılması, gerekli tedbirlerin alınması ve iyileştirmelerin yapılmasını sağlayacak şekilde düzenlemeler yapılması gerekliliğini ifade etmektedir. Araştırma kapsamında özellikle mevzuatla ilgili işçi, işveren ve devlet boyutunda bir takım güncellemelerin yapılması gerektiği ortaya çıkmıştır. Bu nedenle Bayraktaroğlu ve arkadaşları(2018) tarafından yapılan çalışmalar bu tezi destekliyecek niteliklte olduğu görülmüştür.

Gonçalves ve diğerlerinin (2008) bir sanayi işletmesi ile bir araştırma geliştirme işletmesinde yaptıkları araştırma, iş kazası tecrübesinin içsel ve dışsal atıfları ve ayrıca atıfların aracı değişken olarak risk ve güvenlik boyutlu iş davranışlarını nasıl etkilediğini incelemektedir. Araştırma bulgularında, iş kazası tecrübesinin dışsal atıflar(düşük ücret, zaman tasarrufu, fazla iş yükü, arızalı ekipman, yetersiz eğitim, yönetim baskısı, iş arkadaşlarının hataları, uğursuzluk, dini inanaç, uygun malzeme bulunmaması vb.) ve güvensiz davranışlarla pozitif; içsel atıflarla(vasıf eksikliği, profesyonel kibir, dikkat kaybı, yanlış anlaşılma, anlamama, riskli iş davranışı, tecrübesizlik, dikkatsizlik, gösteriş yapmak, kötü bir gün geçirmek, tükenmişlik vb.) negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. İşçiler kaza tecrübesinin nedenini savunmacı bir tutumla dışsal nedenlere atfetmekte ve dışsal nedenler ise güvensiz davranışları arttırmaktadır. Bu araştırma kapsamında da özellikle işçilerle yapılan görüşmelerde kendilerini güvende hissetmedikleri ifadeleri yoğunlukta olmakla birlikte, iş kazası süreçleri ile ilgili daha çok dışsaş atıflarda bulunmuşlardır.

Rush ve diğerleri (2003) ise, el ile ilgili bir travma sonrası işe dönme sürecini nedensel atfetme kuramından faydalanarak araştırmıştır. İş kazası sonucunda el yaralanması yaşayan 92 işçi, kazanın kendilerine göre nedeni konusunda değerlendirilmiştir. Kaza için çalışma arkadaşlarını veya ekipmanı suçlayan işçiler, kaza nedeniyle kendilerini sorumlu gören işçilere göre, önceki iş faaliyetlerine dönmeyi reddetmeye daha isteklidirler. Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, iş kazasının nedenlerine yapılan atıfların işe dönme ve rehabilitasyon süreci üzerinde etkisi bulunmaktadır. Sebeplerin kalıcılığı ve geçiciliği ile kontrol edilebilirliği, işçi açısından işe dönme süreci ve benzeri birçok süreci etkileyebilecektir. Bu araştırma kapsamında da işe tekrar dönme konusunda özellikle mesleki edindirme, eğitim ve istihdama katılım konusunda teşvik yapılması ile ilgili görüşler ifade edilmiştir. Bu nedenle her iki araştırmada da işe tekrar dönemdeki rehabilite edici faaliyetlerin (meslek edindirme, pikolojik destek gibi) önemli olduğu vurgulanmıştır.

Özcan (2017) tarafından yapılan araştırmada kaza sonucu bir uzvunu kaybeden çalışan bunun vermiş olduğu yetersizlik ve psikolojik sarsıntı neticesinde toplumdan kendisini soyutlayabildiğini ifade etmektedir. Yine aynı araştırmada işyerinde, iş kazası meydana geldiğinde diğer çalışanlarda psikolojik olarak, işveren ve işe karşı

soğuma baş gösterdiği, işçilerin gözünde işverenin itibarının zedelendiği ifade edilmektedir. Ayrıca iş kazası meydana gelen bir işyerinde çalışmak işçiler için hiçbir zaman tercih edilen bir durum olmadığı, kısaca, çalışanlar aidiyet duygularını kaybedebilecekler, işletme amaçlarına yabancılaşabileceklerini ifade etmektedir. Bu araştırma kapsamında da işçilerin söylemlerinde ifade edildiği üzere iş kazası sonrası yaşanan psikolojik iylik halindeki bozulmaların çok yoğun olduğu ve iş arkadaşlarınında aynı şekilde etkilendiği ortaya konulmuştur.

Araştırmanın sonuçlarında; psikososyal bağlamda işçi, işveren ve devlet mekanizmasını güçlendiren ve güçsüzleştiren etkenler ortaya konulmuştur. Karataş'a (2017) göre sosyal hizmetin hedeflerinden biri de kişinin, sosyal çevresine yönelik mikro, mezzo ve makro seviyelerde müdahalelerde bulunmasını amaçlayan programlar sayesinde, toplumsal görevlerini yapamayan birey ve aileyi güçlendirmektir. Erbay (2019) da çalışmasında güç ve güçlendirme bağlamında sosyal hizmet uygulamalarını değerlendirmiş ve sosyal hizmet mesleğinde güçlendirme yaklaşımının yerini tartışmıştır. Çalışmada güçlendirme yaklaşımının uygulandığı müdahalelerin sonunda danışanlarda var olan değişimi ortaya koyan örnekler sunulmuştur. Bu örneklere bakıldığında, psikososyal bağlamda verilen desteklerde, katılanların bu müdahaleler sonrasında; "farklılık yaratabilirim, bize yardım eden çok kurum var, hukuk kadın ve çocukları korumak için değişmeli" türünden ifadeler kullandıkları ve bu müdahalelerin olumlu sonuçlar doğurduğu görülmüştür. Bu araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, katılanların tamamının, psikososyal bağlamdaki destekler sayesinde, iş kazası geçirmiş çalışan ve ailelerinin güçleneceğine inandıkları görülebilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada iş kazası geçirmiş olan işçi ve ailesinin ihtiyaçları tüm boyutlarıyla belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın temel amacı iş kazası geçiren işçilerin ve ailelerinin psikososyal ihtiyaçlarını ortaya koyarak, onlara verilen desteği güçlendirmek için yetkililere öneriler sunmaktır. Bu doğrultuda toplanan veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiş ve ortaya işçi, işveren, devlet ve sendika boyutlarında tema ve alt temalar açığa çıkmıştır. Tüm boyutlardaki analizler neticesinde, işçilerin psikososyal ihtiyaçları, aşağıda sıralandığı gibi belirlenmiştir:

1. İşçilerin yanı sıra aile bireylerinin de psikolojik desteğe ihtiyaçları vardır. İşçilerden ve aile bireylerinden psikolojik destek alanlar olduğu gibi, almayanlar da vardır. Oysaki işçi, işveren, devlet ve sendika çalışanlarının tamamı, işçi ve ailelerinin psikolojik desteğe ihtiyaç duydukları noktasında hem fikirdiler. İş kazası sonrası engel durumunun yanı sıra maddi sıkıntıların baş göstermesi, işçi ve ailelerinde meydana gelen psikolojik sorunları perçinlemektedir.

2. Çalışmaya katılan işçilerden, iş kazası sonrası, ağır tedavi sürecinin bitiminde eski işine devam edenler olduğu gibi, birim değişikliği ile işe devam edenler, kendine farklı şirketlerde iş bulanlar ya da tamamen işsiz kalanlar da olmuştur. Bununla birlikte iş kazası ölümle sonuçlanan işçilerin aile bireylerinden, iş kazası geçirmiş olan kişinin çalıştığı yerde işe başlayanların olduğu da tespit edilmiştir. İşçiler kaza sonrası ihtiyaçlarını anlatırken, ilk etapta sağlıklarını düşündüklerini ancak zamanla ekonomik sıkıntıların ağır bastığına değinmişlerdir.

3. İş kazası sonrasında daha önce kazandığı kadar para kazanamayan işçiler, ekonomik sıkıntılar yaşamaktadırlar. Devlet, iş kazası geçirmiş olan kişilere maddi yardımda bulunmaktadır. Ancak işçilerin birçoğu maaşlarının kendilerine ödenenden daha az miktarda SGK'ya bildirilmesi yüzünden büyük ekonomik sıkıntılar yaşadıklarından bahsetmişlerdir.

İşverenlerin, işçilere ödedikleri gerçek maaşın tespit edilmesi, özellikle kaza sonrası SGK ödemeleri açısından büyük bir ihtiyaçtır.

4. İşçilerin tamamı kaza sonrasında bedenlerinde oluşan hasar dikkate alınarak kendilerine iş verilmesini istemişlerdir. Her biri hayatını idame ettirmek zorunda olduğunu, çoğunluğu bakmakla yükümlü aile fertlerinin olduğunu söylemiştir.

5. Fizik tedavi, iş kazası geçirmiş olan işçilerin nerdeyse tamamının iş kazasından sonraki tedavi süreçlerinin bir parçasını oluşturmaktadır. Devlet, iş kazası geçirmiş olan işçiye fizik tedavi fırsatı sunmaktadır. Bir işçi, fizik tedavinin yanı sıra havuz olanağının da olduğunu söylemiştir. Bu türden, bireylerin sosyalleşebildiği ortamların Türkiye'nin her ilinde olmadığı,, bu imkâna sahip illerde de ulaşım problemi olabildiği sonucu ortaya çıkmaktadır. İşçilerin psikososyal ihtiyaçlarının giderilmesi için adım atılırken, ulaşım olanaklarının genişletilmesinin de büyük bir ihtiyaç olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra kaza sonrasında, yaşadıkları travma ve diğer olumsuz durumlara bağlı olarak psikolojik sıkıntılar yaşayan işçiler için sosyal ortamlar da bir ihtiyaç olarak görülmektedir.

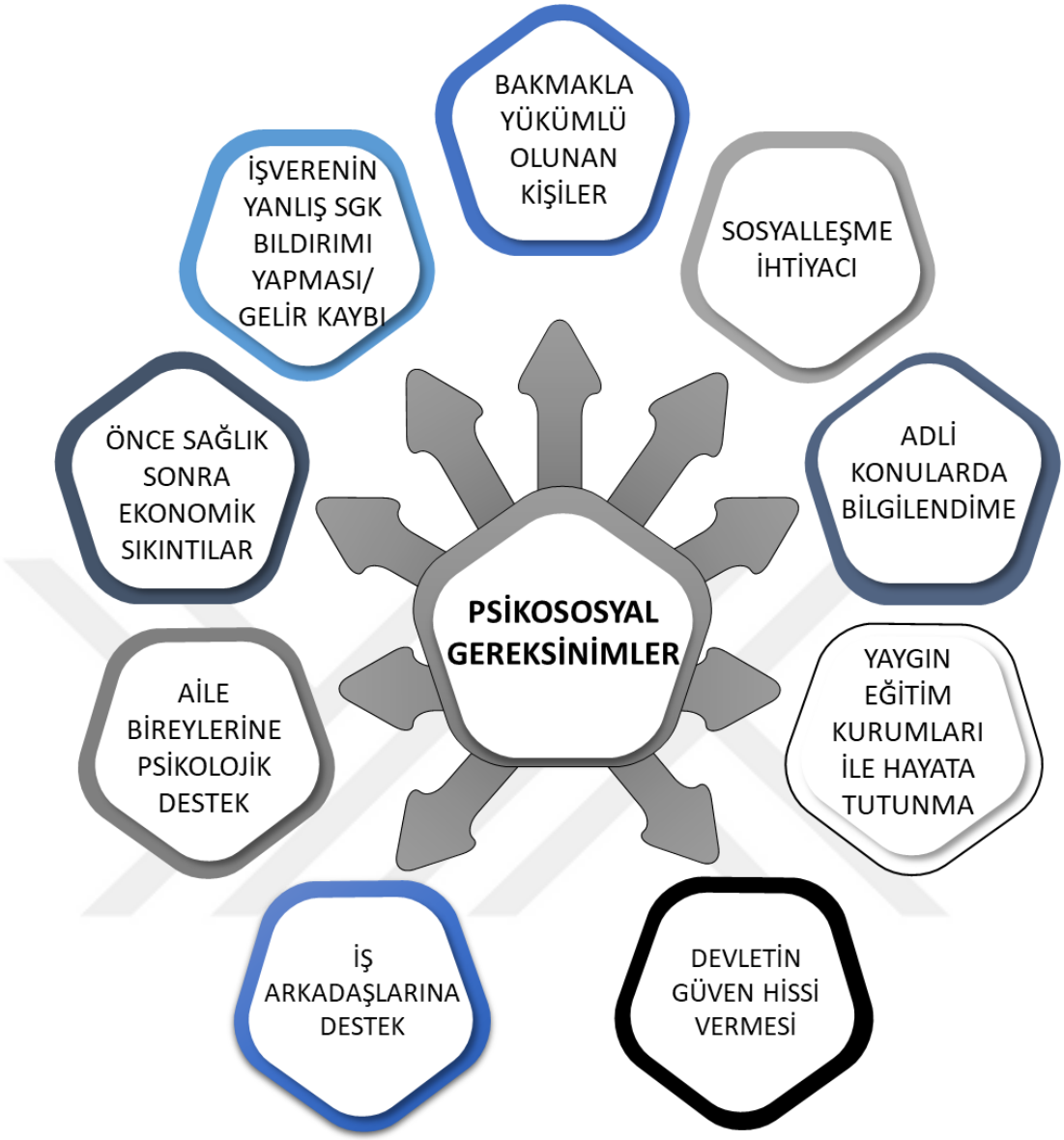
6. İş kazası geçirmiş olan kişilerin, kaza sonrasında, sağlık ve ekonomik ihtiyaçlarından sonra en büyük ihtiyaçları adli konularda bilgilendirilmeleridir. Çalışmaya katılan tüm işçiler kendilerine resmi bir bilgilendirme yapılmadığını söylerken, bir kişide illegal olarak bir polisin kendisini, işverenin ona yönelteceği hiçbir belgeyi imzalamaması konusunda uyardığını söylemiştir. Ancak tüm bunlara rağmen işçilerin tamamı, yaşadıkları bu zorlu süreçte, kendilerini çevrimiçi ortamlar(sosyal medya, internet araştırması vb.) sayesinde adli konularda geliştirmişlerdir. Bu durum onların sosyalleşmelerini de sağlamıştır. Özetle iş kazası geçirmiş olan işçilerin adli konularda bilgilendirilmeleri büyük bir ihtiyaçtır.

7. İşveren ve devlet temsilcileri, işçilerin kaza sonrasında psikolojik ve sosyal açıdan bir yere kadar desteklendiklerini düşünmektedirler. Ancak katılımcılardan bir kaçı iş kazası sonrasında engel durumu olanların kendilerini daha iyi hissetmeleri ya da yeni iş imkânları elde etmeleri için yaygın eğitim kurumlarından ilgi alanlarına ve engel durumlarına göre eğitimler almalarının uygun olacağını belirtmişlerdir. Yaygın eğitim kurumlarında, iş kazası geçirmiş olan işçi ve ailelerine yönelik özel birimlerin oluşturulması bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkmaktadır.

8. Psikososyal destek anlamındaki en önemli şeyin; işçinin başına olumsuz bir şey geldikten sonra, devletin geride kalanlara her açıdan bakacağı noktasında işçilere güven hissini vermesi olduğu, araştırmanın işçi boyutunda katılanlarının ortak fikridir.

9. Sadece iş kazası geçirmiş olan işçiler değil, tüm işçiler psikolojik ve sosyal ihtiyaçlara sahiptirler. Bilhassa işveren ve devlet temsilcileri, mesai arkadaşlarının kazasına tanık olan işçilerde büyük bir çöküntü meydana geldiğinden bahsetmişlerdir. Bu nedenle tüm işçilerin psikososyal ihtiyaçlarının olduğundan bahsedilebilir. Bu ihtiyaç iş kazası sonrasında doğar diye bir yorum yapmak, katılımcıların görüşlerine göre sığ kalmaktadır. Çalışma süresi boyunca tüm işçiler psikososyal açıdan desteğe ihtiyaç duymaktadırlar.

Çalışma neticesinde ortaya çıkan tüm bu ihtiyaçlar ele alındığında, iş kazası geçirmiş olan işçilerin tüm ihtiyaçlarının, psikososyal açıdan yetkililerce değerlendirilmesi gerektiği düşünülebilir. Bu kapsamda aşağıdaki Şekil 1.7. de psikososyal gereksinimler şematize edilerek sunulmuştur.



Şekil 1.7. Psikososyal Gereksinimler

Araştırma kapsamında belirlenen alt problemler, toplanan verilerin analizi neticesinde değerlendirilmiştir. Aşağıda, araştırmanın her bir alt problemi, analizler sonucunda ortaya çıkan temalar çerçevesinde tartışılmıştır. Her bir alt problem, başlık olarak sunulmuştur.

1. İş kazası geçirmiş çalışanın, iş kazası süreci ve sonrasında psikososyal gereksinimleri nedir?

İşçilerin iş kazası sonrası ihtiyaç duydukları psikososyal gereksinimlerin ne olduğu sorusu, araştırmacı tarafından işçilere sorulmasının yanı sıra, bu çerçevedeki düşüncelerine, işçiler görüşme sırasında zaman zaman değinmişlerdir. İş kazası geçirmiş olan işçilerin tamamı, iş kazası sonrasında psikolojik bunalıma girdiğinden bahsetmişlerdir. Yaşanılan bu bunalımın nedenleri; bedende meydana gelen hasar, kaza sonrası oluşan bedensel engelden utanılması ya da toplum tarafından kabul görülmemesi, bu hasarın giderilmesi için sürekli olarak hastaneye gidilmek zorunda kalınması, kaza öncesi kendi kendine yetebilirken sonrasında başkalarının maddi manevi yardımına ihtiyaç duyulması, maddi imkânsızlıklar, evde dinlenerek vakit geçirmek zorunda kalınması, ebeveyn olan iş kazası geçirmiş olan kişinin eskisi gibi aileleriyle ilgilenememesi, ailenin maddi manevi ihtiyaçlarının iş kazası geçirmiş olan ebeveyne yansıması sonucu yaşanılan üzüntü, iş kazası geçirmiş olan kişinin eski çevresini kaybetmesi, işverenlerin iş kazası sonrası verdikleri vaatleri yerine getirmemeleri, beklenti içinde olan iş kazası geçirmiş olan kişilerin yaşadıkları hayal kırıklıkları, "işe yaramama" hissinin oluşması, işsiz kalmak, haksızlığa uğradığının düşünülmesi, yalnızlığa itilmişlik duygusu, iş kazası sonrası başlatılan adli sürecin çok uzun olması, beklemenin verdiği bıkkınlık olarak gösterilebilir.

Araştırmaya katılan her bir işçinin bu olumsuz durumların birçoğunu yaşamış ve bu nedenlerden dolayı psikolojik bunalıma girdiklerini ifade etmişlerdir. Bu nedenle psikolojik desteğe hem kendileri hem de aile fertleri ihtiyaç duymuşlardır. Katılımcılardan psikolojik destek alanlar olduğu gibi, almayanlar da söz konusudur. Katılımcıların aile fertlerinden de bahsi geçen olumsuz durumları yaşayanlar olmuştur. Ancak katılımcıların her biri devletin kendilerine sunduğu psikolojik desteğin yeterli olmadığını düşünmektedir. Öyle ki; bazı iş kazası geçirmiş olan işçiler psikolojik destek dahi alamamışlardır. Devletin genel olarak psikolojik danışmanlık-psikiyatri alanında verdiği hizmetler düşünüldüğünde, hastane ortamlarının düşük kalitesi, doktor sayısındaki azlık, buna bağlı olarak doktorların hastalara ayırdıkları süredeki kısıt, iş kazası geçirmiş olan kişilerin bu hizmeti tam manasıyla almalarının önünde engel olarak düşünülmektedir.

İş kazası geçirmiş olan kişinin yaşadıkları sıkıntıların bir diğer boyutu sosyal bağlamda ele alınabilir. Sosyal açıdan yaşanılan sıkıntılar ise işçilerin görüşleri doğrultusunda şu şekilde sıralanabilir; kaza sonrası işsiz kalma ya da daha az iş yapma nedeniyle yaşanılan maddi sıkıntılar, iş kazası geçirmiş olan işçi ve ailesine devletin yeterli düzeyde sosyal yardım yapamaması, vücutta oluşan hasar nedeniyle sosyal ortamların gereklerine yetememe, tek bir alanda bilgi sahibi olunması sonucu kaza sonrasında başka iş alanlarına yönelememe, devletin sosyal desteğinin azlığı yüzünden iş kazası geçirmiş olan kişilerin kendilerini geliştirmekten yoksun bırakılması, ailede ya da yaşanılan çevrede dışlanma.

Tüm bu sosyal sıkıntılar birlikte değerlendirildiğinde, işçilerin beklentilerinin büyük çoğunluğunun, sosyal devlet anlayışıyla yönetilen devletten olduğu görülmektedir. Çalışmada toplanan verilerin analizinden anlaşılmaktadır ki; iş kazalarının büyük çoğunluğu iş güvenliği ve sağlığı konusundaki ihmallerden kaynakladır. Devletin yayımlamış olduğu *İş Güvenliği ve Sağlığı kanun ve yönetmelikleri* kapsamında önlem alması gereken kişiler elbette ki işverenlerdir. Ancak devletin sosyal bir devlet olması ve denetim mekanizmasının bulunması, işçilerin beklentilerini işverenden önce devlete yönlendirmesine sebep olmuştur. İşçilerin talepleri arasında, devlet yetkililerinin, işyerlerini daha sık, düzenli ve katı kurallarla denetlemesi istekleri mevcuttur.

Psikososyal kavramı, bireylerin yaşadıkları psikolojik ve sosyal süreçlerin dinamik ilişkisi anlamına geldiğinden, iş kazası geçirmiş olan kişinin içinde bulundukları zorlu süreci bu yönüyle ele almak gerekir. Çalışma sonucunda iş kazası geçirmiş olan kişilerin psikososyal açıdan güvene ihtiyaç duydukları açığa çıkmıştır. İş kazası geçirmiş olan kişilere; işveren, sendika ve devlete tam manasıyla güven duymamaktadırlar. İş kazası geçirmiş olan kişilerin tamamı gerek çalıştıkları süreç içerisinde, gerek kaza sürecinde gerekse de kaza sonrası süreçte bir şekilde aldatıldıklarını düşünmektedirler. Bu noktada en büyük sıkıntının kanun boşluğu olduğu, katılanlarca vurgulanmıştır. İşçilerin maaşları genel olarak SGK'ya aldıkları miktardan daha az miktarda bildirilmiştir. Bu hem devletin hem de kaza geçirince, maaşlarının düşük gösterilmesi nedeniyle daha az maaş almak zorunda kalan

kazazedelerin aldatıldığını göstermektedir. Yine iş güvenliği önlemlerinin yeterli olduğunu sanan iş kazası geçirmiş olan işçiler, kaza sonrasında durumun hiç de sandıkları gibi olmadığını anlamışlardır. İş kazası geçirmiş olan işçilerin tamamı iş kazası sonrasında hem devlet, hem de işverenden gereken desteği tam manasıyla görmediklerini düşünmektedirler. Kaza sonrasında da işverenler tarafından aldatıldığını söyleyen işçilerin, sığınmak istedikleri limanın yine devlet mercileri olduğunu belirtmişlerdir. Tüm bunlar birlikte düşünüldüğünde iş kazası geçirmiş olan kişilerin psikososyal destek konusunda en büyük beklentilerinin güven olduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra iş kazası geçirmiş olan kişiler devletin kendilerine sundukları sosyal imkânları genişletmesi gerektiğini ve sosyal imkânlardan faydalanırken daha kapsamlı psikolojik destek almak istediklerini de vurgulamışlardır.

İş kazası geçirmiş olan işçiler bir diğer psikososyal gereksinimleri, yine devlet mercilerinden olmak üzere, kendi evlerinde ya da ulaşım imkânı sağlanması koşuluyla yaygın eğitim verilen kurumlarda, kendi engelleri düşünülerek hazırlanmış programlara katılmaktır. Bu tür programların, iş kazası geçirmiş olan işçiler için psikososyal bağlamda fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

İş kazası geçirmiş olan işçiler hastanelerin yetersizliğinden bahsetmişlerdir. Bu nedenle kendileri için ayrı bir psikolojik birimin kurulmasının yerinde olacağını düşünmektedirler.

İş kazası geçirmiş olan işçilerin tamamı, kaza sonrasında ilk etapta sağlıklarını düşündüklerini, bunun dışında hiçbir şeyle ilgilenmediklerini söylemişlerdir. Ancak bundan sonraki süreç tüm iş kazası geçirmiş olan işçiler için aynı şekilde ilerlemiştir denilebilir. Bu kişiler sağlıklarını belirli bir noktaya kadar geri alır almaz, maddi kaygılar yaşamaktadırlar. Her biri öncelikle iş kazası geçirmelerine bağlı olarak işverene dava açmayı düşünmüşlerdir. Ancak hepsi, daha önce bu türden bir durumla karşılaşmamaları ve iş yerlerinde kendilerine böylesi bir eğitimin verilmemesi yüzünden bilgisiz olduklarını söylemişlerdir. Bu nedenle iş kazası geçirmiş olan kişiler, kendilerinin adli süreçle ilgili bilgilendirilmesi amacıyla devlet içerisinde bir kurumun inşasının, büyük bir psikososyal ihtiyaç olduğunu vurgulamışlardır

2. İşveren temsilcilerinin iş kazaları sonucunda ortaya çıkan psikososyal gereksinimlere ilişkin görüş ve düşünceleri nedir?

Araştırmaya katılım gösteren işveren temsilcilerinin tamamı, iş kazası sonrasında işçilere psikolojik ve sosyal anlamda destek olunması gerektiğini söylemişlerdir. İşverenlerden bu yardımları devletin sağlaması gerektiğini düşünenler olduğu gibi, sendikaların da bu süreçte görev üstlenmesi gerektiğine değinenler de olmuştur. Bunun yanı sıra işverenler, iş kazası sonrasında sosyal çerçevede, işverenlerin de üzerlerine düşeni mutlaka yapmaları gerektiğini düşünmüşlerdir. Ancak tüm işverenlerin ortak görüşü, kaza sonrasında işçi ve ailelerinin psikolojik tedavi görmeleri gerektiği yönündedir. İşverenler de işçiler gibi, devletin psikolojik destek noktasında yetersiz kaldığı görüşündedirler. Bununla ilgili olarak daha kapsamlı çalışmalar yapılması, sadece işçilere değil, olaydan etkilenen herkese psikolojik tedavi uygulanmasının gerektiği düşünülmektedir. İşverenlerden, kaza geçiren işçinin ve ailesinin psikolojik tedavi sürecini sendikaların takip etmesi ve onların bu imkânı sağlaması gerektiğini ifade edenlerin yanı sıra, iş yerlerinde bir iş yeri psikoloğunun olması gerektiğini savunanlar da olmuştur.

İşverenlerden ölümle sonuçlanan iş kazalarına şahit olanların yanı sıra, basit yaralanmalara rastladığını söyleyenler de olmuştur. Tüm işveren temsilcileri, kendilerinin iş güvenliği ve sağlığı noktasındaki önlemlerinin yeterli olduğunu düşünmektedir. Bununla birlikte, kanunların işverenin hatalarını görmezden gelebilecek boşluklarla dolu olduğunu söyleyenler de olmuştur. Bu noktada bir çıkarım yapılması gerekirse, hiyerarşik anlamda bir suçlamadan bahsetmenin mümkün olduğu söylenebilir. İşçi, işveren, iş güvenliği uzmanı ve devlet hiyerarşisi ele alındığında, işçilerin geçirdikleri kazalardan öncelikli olarak işverenleri sorumlu tuttuğu, işverenlerin, kendi bünyelerinde bir aksaklığın tespit edilmesi durumunda bu aksaklığın iş güvenliği uzmanlarından kaynaklandığını ya da işçilerin kurallara uymamaları yüzünden kaza geçirdiklerini düşündükleri, bütünsel olarak bakıldığında da her üç paydaşın kanun ve yönetmeliklerdeki boşlukların varlığından söz ettiği görülmektedir. Ancak yaşanan kazanın tüm paydaşlarının beklentileri, her durumda devletten olmuştur.

İşveren görüşmelerinin analizinde, psikososyal bağlamda kendileri ve işçiler için güven olgusunun ihtiyacına vurgu yaptıkları görülmüştür. İşçilerden kendilerini aldatan işverenlerin olduğunu söyleyenlerin yanı sıra, işverenlerden de işçiler tarafından aldatıldığını söyleyenler olmuştur.

İşverenlerin büyük çoğunluğu, işçilerine düzenli olarak iş güvenliği ve sağlığıyla ilgili eğitimleri verdiklerini vurgulamışlardır. Ancak işçiler bu eğitimlerin çok yüzeysel ve sadece prosedürleri yerine getirme amaçlı olduğunu iddia etmişlerdir. İşverenlerden bazıları da işçilerin bu iddiasını onaylar mahiyette konuşmuşlardır. Ancak bu noktada da işverenler, devletteki denetim eksikliğine vurgu yapmışlardır. Bir işveren seminer odasına çalışanların alınarak, Türkiye'de olan iş kazaları, iş kazalarından sonra ailelerin neler yaşadıkları, ailelerin ne kadar zor durumda kaldıklarının röportajlarının izletilerek empati eğitiminin verildiğini söylemiştir. İşverenler sosyal bağlamda, önleyici olarak eğitimler verilmesi gerektiğini düşünmektedirler. İş kazası sonrasında işçilerin adli işlerle ilgili bilgisiz olduklarını düşünen işverenler, işçilere bu konuda da eğitim verilmesi gerektiğini söylemişlerdir.

İşverenlerden, kendileri ve devlet tarafından, iş kazası geçiren işçinin ailesine yeterli derecede sosyal yardımların yapıldığını düşünenlerin aksine, bu yardımların çok yetersiz olduğunu söyleyenler de olmuştur. Bir işveren, ölümle sonuçlanan bir kazadan sonra, iş kazası geçirmiş olan işçinin ailesine büyük imkânlar sunulması neticesinde, işçinin eşinin, "*Eşim yaşasaydı çocuklarım bu şartlar altında büyüyemezdi. Onun vefat etmesi bizim için avantaj"* dediğini duyduğunu iddia etmiştir. Ancak başka bir işveren, iş kazası geçiren işçi ve onun ailesine ne kadar yardım yapılırsa yapılsın, karşılaşılan bu olumsuz durumun izlerinin ömür boyu silinmediğini düşündüğünü ifade etmiştir.

Psikososyal bağlamda, işçilerin ihtiyaçlarına dair işveren görüşleri genel olarak, işçi ve ailelerinin psikolojik destek almaları, maddi olarak sıkıntılarının giderilmesi, daha önce çalıştıkları iş yerlerinde engellerine uygun işlere atanmaları şeklinde olmuştur. Aynı zamanda işverenler, işçi görüşlerinde de olduğu gibi, yaygın eğitim kurumlarından, iş kazası geçirmiş olan işçilerin, kendilerine özel oluşturulmuş

birimlerde eğitim almaları gerektiğini söylemişlerdir. Bu türden eğitimlerin, hem özgüveni kaybolmuş olan kişilere yeniden öz güven kazandırma, hem yalnızlaşma hissine kapılanları sosyalleştirme hem de yeni yetenekler kazanma yoluyla yeni iş ve çevre imkânı sağlamada rol oynayacağı düşünülmektedir.

3. Devlet temsilcileri ve sendika çalışanlarının iş kazaları sonrasında ortaya çıkan psikososyal gereksinimlere ilişkin görüş ve düşünceleri nedir?

Çalışmada devlet temsilcisi olarak müfettişlerle görüşme yapılmıştır. Müfettişler, iş kazasındaki rollerinin kaza sonrası başladığını ve olayı detaylarıyla araştırdıktan, şahitlerden, işçilerden ve işverenlerden kazanın ayrıntılarını dinleyip tutanak tuttuktan sonra bittiğini söylemişlerdir. Ancak araştırma verilerinden, müfettişlerin, araştırma katılımcılarından, iş güvenliği ve sağlığı mevzuatına en çok hâkim olan grup oldukları anlaşılmıştır. Devlet temsilcilerinin, neredeyse her gün iş kazasının olduğu ülkemizde, sürekli olarak iş kazası olaylarının takibini yapmaları, iş kazası geçirmiş olan kişinin neler yaşandığını en çok bilen grup olmalarına neden olmuştur. Müfettişlerin rollerinin, araştırma tutanağını imzaladıktan sonra bitmesi, iş kaza sonrasında işçilerin neler yaşadıklarını tam olarak bilmemelerine yol açmıştır. Araştırmaya katılan müfettişlerden sadece biri, iş kazası sonrasında bir aileyi ziyaret ettiğini söylemiştir.

Müfettişlerin de işçi ve işverenler gibi, kaza sonrasında işçilere ve ailelerine verilen psikolojik desteğin iyileştirilmesi gerektiğini düşündükleri anlaşılmıştır. Rehberlik durumuna değinen bir müfettiş, rehberliğin sözel ifadelerle verilmesini eleştirmiş, bu türden bir yardımın insanlara dokunarak olması gerektiğini söylemiştir. Bunun yanı sıra sosyal sigortacılıkla iş kazası sonrası oluşan hasarların sağlık anlamında giderilmesi yönündeki mevzuatların, gelir kaybını önleyici geçici veya sürekli iş görmezlik ödeneklerinin var olduğu, ancak bunların yetersiz olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle devletin kaza geçiren işçilere ödeneklerini artırması gerektiği vurgulanmıştır. Bunun yanı sıra sosyal yardım açısından devletin, işçi primlerinin azlığı yüzünden düşük emekli maaşı alınacağı, özel sigorta ödemeleri

sayesinde, emeklilikle birlikte ekstra aylık elde edilebileceği gibi bilgileri işçilere eğitim yoluyla vermesi gerektiği ifade edilmiştir.

İşçiler gibi müfettişler de işçilerin maaşlarının olduğundan daha az miktarda SGK'ya bildirildiğini iddia etmişlerdir. Ancak bu konuya işverenler, işveren temsilcileri ve sendika çalışanları değinmemişlerdir. Müfettişler bu sahte bildirimin, kaza geçiren işçilerin kaza sonrasında elde ettikleri sosyal haklarının kısıtlanmasına neden olduğunu ifade etmişlerdir. Müfettişler bu sahte işlemlerin sadece işverenlerde değil avukatlarda da olduğunu iddia etmişlerdir. Bir müfettiş katılımcı, avukatların işçileri aldattığını ya da işçilerle bir olarak işverenleri aldattığını söylemiştir. Bu noktada da sosyal bağlamda herkesin güven olgusuna olan ihtiyacından söz edilebilir.

Yaygın eğitim konusu müfettişlerin de gündeminde olmuştur. Çalışmada, yaygın eğitimler sayesinde psikososyal açıdan güçlenen kazazedelerin, devletin üstünde yük olmaktan çıkacaklarını düşünen müfettişlere rastlanmıştır.

Müfettişlerden biri ise adli süreçle ilgili iş kazası geçirmiş olan kişinin bilgisiz olduğunu, maddi olarak yapılan sosyal yardımların yanı sıra, ilgili bakanlık tarafından kurulan bir birimden, adli süreçle alakalı olarak, iş kazası geçirmiş olan kişilerin bilgilendirmesi gerektiğini söylemiştir.

İş kazası geçirmiş olan işçiler için paylaşım gruplarının oluşturulması gerektiği de müfettişlerin ortak görüşleri arasındadır. Motivasyonu düşük olan işçilerin, devlet eliyle oluşturulmuş böylesi bir paylaşım grubu sayesinde, silkelenerek "ben de yapabilirim, kazanabilirim, uğradığım haksızlığın karşılığını alabilirim" gibi düşüncelere sahip olacaklarının altı çizilmiştir.

Müfettiş görüşmelerinin analizinde, işçi ve işverenlerden farklı olarak, psikososyal bağlamda farklı bir düşüncenin ortaya atıldığı tespit edilmiştir. Müfettişlerden biri, iş kazası sonrasında, işçiye ve ailelerine gezi gibi sosyal etkinler yapılarak moral verilmesi gerektiğini söylemiştir.

İş kazası geçirmiş olan kişilerin kaza sonrasında bireysel ihtiyaçlarını gideremememesi durumu, işçilerin yanı sıra müfettişler tarafından da dile getirilmiştir. Müfettişler, başkasına yük olmanın getireceği psikolojik bunalımın en aza indirgenmesi için, belirli merkezlerin illerde kurulması ve faaliyet göstermesinin büyük bir ihtiyaç olduğunun altını çizmişlerdir.

Müfettişler sadece iş kazası geçirmiş olan işçilerin için değil, tüm işçiler için psikososyal ihtiyaçlardan bahsetmişlerdir. Her işçinin ailesiyle, arkadaşlarıyla kaliteli ve daha çok vakit geçirmesinin, devlet ve işverenler tarafından desteklenmesi bir ihtiyaç olarak görülmektedir. Bu ihtiyacın karşılanması neticesinde işçinin, işyerinde daha verimli ve kaliteli işler çıkarabileceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda batıdaki ülkelerin başarısı, işçilerin psikososyal açıdan desteklenmesine bağlanmıştır. İddia edilen bu düşünceye bakıldığında, müfettişlerin bir "kazan kazan" ilişkisinden söz ettikleri anlaşılmaktadır. Psikososyal açıdan doyurulmuş bir işçi; hayatından memnun bir işçidir, hayatından memnun bir işçi ise daha kaliteli işler yaparak işverenini memnun etmekte, devlet ekonomisine daha büyük katkı sağlamaktadır.

Çalışmaya katılan sendika çalışanları, psikososyal bağlamda, öncelikli olarak iş güvenliği ve sağlığı kriterlerinin iş yerlerinde sağlanması gerektiğini söylemişlerdir. Bununla birlikte iş kazası geçirmiş olan işçi ve ailesine verilecek psikososyal desteğin, bakanlık ve sendika işbirliğiyle olmasının bir ihtiyaç olduğu düşünülmüştür. Tüm gruplar gibi sendikalar da sosyal bağlamda işçilere verilebilecek en büyük desteğin eğitimler olduğunu söylemişlerdir. Kendilerinin bu eğitimlerin verilmesi için gerekli desteği sağlayabileceğini ifade eden sendika temsilcileri, kurum olarak eğitim salonları olanaklarının olduğu, işverenlerin dışarıdan eğitimciler getirerek sendikalara üye olan işçilere eğitim verebileceklerini vurgulamışlardır. Bunun yanı sıra iş kazası geçirmiş olan işçinin, kaza sonrasında psikolojik olarak çöküntü içerisinde olduğuna de değinilmiş ve yetkili mercilerce psikolojik destek alt yapısının oluşturulmasının gerekliliğinden bahsedilmiştir.

4. İş kazası sürecinde, iş kazası geçirmiş olan çalışanı, işvereni ve devleti psikososyal hizmet gereksinimi çerçevesinde güçlendiren ve güçsüzleştiren unsurlar nelerdir?

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan bu başlık altında, çalışma kapsamında toplanan bütün verilerin analizi sonrasında açığa çıkan tema ve alt temalar birlikte değerlendirilmiştir. İlk olarak işçi boyutuna bakıldığında, işçilerin yaşadıkları kaza sonrasında, bir şekilde engelli kalmalarının kendilerini psikososyal bağlamda güçsüzleştiren en önemli unsur olduğu anlaşılmaktadır. Kazanın akabinde gerekli ve beklentilerini karşılayacak sağlık desteğini alamamaları (ameliyat, fizik tedavi, psikolojik rehberlik gibi) onları psikososyal anlamda güçsüzleştiren ikinci unsur olarak göze çarpmaktadır. İşçilerin sağlıklarından sonra düşündükleri ilk konu sosyal yardımlar olmuştur. Sosyal yardımların başında ise maddi konular gelmektedir. İşçilerin tamamı işveren tazminatı ve devlet ödeneklerinden memnuniyetsizlerdir. İş kazası sonrası kamu hizmetlerinden yararlanma boyutunda özellikle tedavi süreci devam ederken işçinin sağlık merkezine ve/veya evine ulaşımı ile ilgili yaşadığı problem, onları güçsüzleştiren bir diğer unsur olmuştur. Bunlara ek olarak kod sistemiyle işçilerin işten atılmasının da onları güçsüzleştirdiği görülmüştür. İşçileri, yaşadıkları bu elim süreçte sosyal anlamda güçlendiren en büyük unsur aile desteğidir. Bunun yanı sıra çevrimiçi ortamlar(sosyal medya, internet araştırmaları vb.) sayesinde, daha önce kaza geçiren işçilerle tanışmak ve onların deneyimlerinden faydalanmak işçileri güçlendiren bir diğer psikososyal etkendir. Ayrıca işçilerin devlet tarafından önemsenmesi, evde bakım hizmetinden faydalanmaları, ücretsiz olarak kursların verilmesi, hastane için kendilerine ücretsiz servis imkânlarının sunulması da onları psikososyal bağlamda güçlendiren bir diğer etkendir denilebilir.

İşveren boyutuna bakıldığında, işverenlerin kanunlardaki açıklar yüzünden iş güvenliği ve sağlığı prosedürlerini tam manasıyla uygulamadıklarını, işçilerin iş güvenliği ve sağlığı noktasında ne kadar eğitim verilirse verilsin ya da uzmanlar tarafından ne kadar baskı altında kalırlarsa kalsınlar, yine de kuralları ihlal ettiklerini düşündükleri görülmüştür. Bu durum işverenleri psikososyal bağlamda güçsüzleştiren ilk unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. İkinci olarak işverenler, işçilere psikolojik ve sosyal manada yardım yapsalar bile bazı işçilerin daha fazlasını beklediklerini ifade

etmişlerdir. Üçüncü olarak işverenlerden, adli makamların kendilerini potansiyel suçlu olarak gördüklerini düşünenlerin olduğu tespit edilmiştir. Bu durum da işverenleri güçsüzleştiren bir unsur olarak belirlenmiştir. İşverenleri psikososyal bağlamda güçlendiren en önemli unsurun ise devlet mercilerinden alacakları destek olduğu anlaşılmıştır. Bununla birlikte iş güvenliği ve sağlığı önlemlerinin tam manasıyla alınmasının, aldatma yoluna gidilmeden işçi maaş miktarlarının olduğu gibi SGK'ya bildirilmesinin, işçi eğitimlerinin kapsamlı bir şekilde verilmesinin, işverenleri psikososyal manada süreçte güçlendiren bir unsur olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın devlet boyutu, işçi ve işveren boyutlarından önemli farklara sahiptir. Çünkü devlet temsilcileri olayın bir nevi gözlemcisi durumundadırlar. Araştırmaya katılım gösteren müfettişler, olaylara dışarıdan bakan ancak, olayın iç yüzünü araştırmaları neticesinde açığa çıkaran kişi konumundadırlar.

Sendika boyutu değerlendirildiğinde, özellikle işverenlerin topu kendilerine attığı noktasında güçsüzleştirici bir unsurun mağduru olduklarını düşündükleri açığa çıkmıştır. Bununla birlikte bazı çevrelerce sendika yöneticilerinin, para odaklı kişiler olarak lanse edilmesinin büyük bir rahatsızlık unsuru olarak görüldüğü anlaşılmıştır.

Tüm boyutlarda dile getirilen devlet mekanizmasına bakıldığında, sosyal devlet anlayışıyla yönetilen Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nde, mağdurlar için adımlar atıldığı ancak iş yerlerinin çokluğu, denetim yapan kurumlardaki iş bilmezlik ya da denetimin baştan savma yapılması yüzünden, iş kazası geçiren kişiler mağdur olabilmektedir. Verilerin analizi sonucunda devlet mekanizmasını psikososyal açıdan güçsüzleştiren ya da itibarsızlaştıran en büyük unsurun, işçi maaşlarının olduğundan daha düşük miktarda bildiriminin yapılması olduğu görülmüştür. İşçiler SGK'yı bu noktada ikna edemediklerini ve SGK çalışanlarının kendileriyle yeterince ilgilenmediklerini iddia etmişlerdir. Bunun yanı sıra adalet sistemindeki dosya çokluğuna bağlı olarak, işlerin yavaş yürümesi, dosyaların çok uzun sürede karara bağlanması da güçsüzleştirici bir unsurdur. Katılımcılar arasında devlet kurumunda yönetici olan bir temsilci, devlet kurumlarında da iş güvenliği önlemlerinin gerektiği gibi alınmadığı ve en basitinden bir kâğıt almak için bile yazışmalar yapıldığını iddia etmiştir. Bu da devlet

mekanizmasını güçsüzleştiren bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Devlet mekanizmasının güçlenmesini sağlamak amacıyla yapılması gerekenin bunların aksi olduğunu, işçi, işveren ve müfettişler savunmuşlardır.

Araştırma kapsamında toplanan veriler işçi, işveren, devlet ve sendika boyutlarıyla ele alınmış ve her bir boyutta ortak olan temalardan biri; *öneriler-tavsiyeler* olarak tespit edilmiştir. Bu bölüm araştırmaya katılım gösteren işçi, işveren temsilcisi, devlet temsilcisi ve sendika temsilcisinin önerileri dikkate alınarak yazılmıştır. Bu öneriler aşağıdaki gibidir.

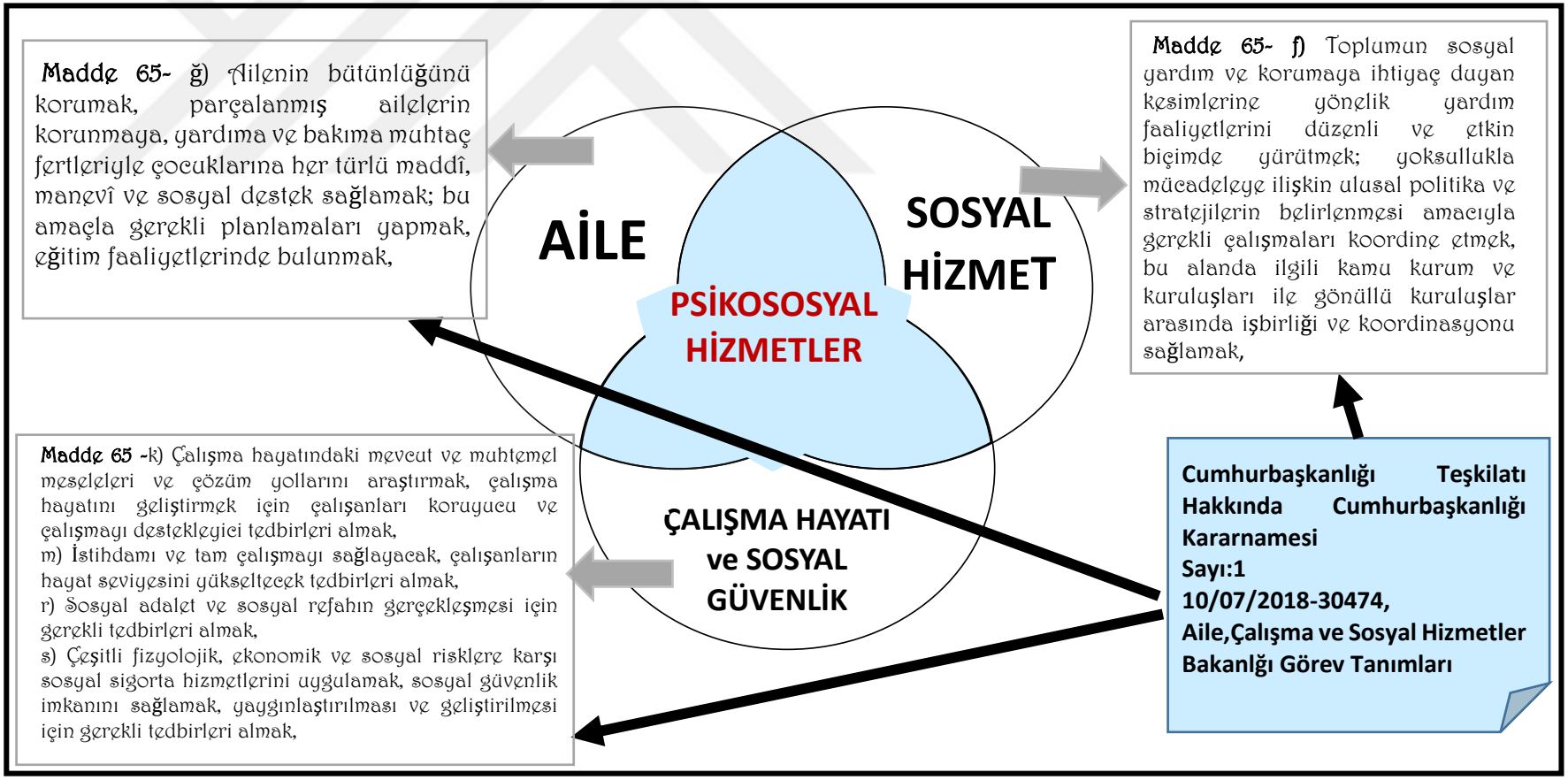
1. Devlet tarafından çevrimiçi bir platform oluşturulmalı ve iş kazası geçiren işçiler bu platforma üye olarak özellikle adli konularda bilgilendirilmelidir.
2. Hastanelerde iş kazası geçiren işçi ve ailelerine psikolojik destek sağlamak amacıyla özel birimlerin açılması gerekmektedir.
3. Sadece kaza geçiren işçiler değil, tüm işçiler psikolojik ve sosyal desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Daha yüksek verim, daha düşük kaza politikasıyla hareket ederek tüm işçiler psikososyal açıdan desteklenmelidir.
4. İşçilere kaza sonrasında verilen özürlülük oranlarında, işçilerin yaptıkları işin de dikkate alınması gerekmektedir. Örneğin parmak kopması durumu, bir yönetici için daha düşük bir özürlülükken, bir marangoz için daha yüksek bir özürlülüktür.
5. İş kazası sürecinde aktif rol oynayan müfettişlerin, kaza sonrasında iş kazası geçirmiş olan kişilerle iletişimi kopmamalı ve gerekirse adli konularda bilgi sahibi olan bu kişilerin, işçi ve ailelerine eğitim vermeleri sağlanmalıdır.
6. İş kazası dosyalarının karara bağlanması ortalama 10 yıl sürmektedir. Mahkemelerin yükünü hafifletmek amacıyla, adli sürece müfettişler dâhil edilerek bu süre kısaltılabilir.
7. İşverenlerin SGK'ya düşük maaş bildirimi yapmaları engellenmelidir.
8. İşverenlerin kod sistemiyle işten atma keyfiliğinin ortadan kaldırılması ya da işçiye verilen kodun gerçekliğinin yetkililerce araştırılması gerekmektedir.
9. Devletin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili kanun ve yönetmeliklerinin teorideki başarısı pratiğe de yansıtılmalı ve işyerlerindeki güvenlik önlemleri batı

standartlarına yükseltilmelidir. İşyerlerinin denetimi beklenmedik zamanlarda, daha objektif ve uzman kişilerce gerçekleştirilmelidir. İş güveliği ve sağlığı prosedürleri daha katı kurallarla sınırlandırılmalı ve bu prosedürlerle uyulmaması durumunda cezai işlemler başlatılmalıdır.

10. İş güvenliği ve sağlığı ile ilgili işçilere verilen eğitimlerin kapsamı genişletilmeli ve işçilerin daha aktif olduğu ortamlar oluşturularak uygulamalı eğitimler verilmelidir. Bu eğitimlerin mesai saati içerisinde gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır. Ancak müfettiş görüşlerine göre özellikle kaza geçiren işçi ve ailelerinin, psikolojik açıdan rahatlamaları ve kazanın yaşandığı ortamdan ve yaşamaya mahkûm oldukları evlerinden bir süreliğine uzaklaşmaları için, eğitimlerin doğal ortamlar ya da bütçeye uygun tatil beldelerinde yapılması gerekmektedir.
11. Yaygın eğitim kurumlarında, iş kazası geçirmiş olan kişi ve ailelerine özel birimler açılmalı ve onlara yeni yetenekler kazandırılmaya çalışılmalıdır. Bunun yanı sıra iş kazası geçirmiş olan işçi ve ailelerinin yaygın eğitim kurumlarına ulaşımı devlet ya da işveren tarafından karşılanmalıdır
12. İş kazası sonrasında işçilerden işverenlerin imza alması durumunda, bu tutanakların yok hükmünde sayılması gerekmektedir (Tüm işçiler kaza sonrasında sağlıklı düşünemediklerini ifade etmişlerdir).
13. İş kazası önlemlerinin kazadan önce alınması felaketleri önleme açısından son derece önemlidir. Ancak işçi, işveren ve müfettişler, iş kazalarından sonra bile kazaya neden olan unsurun ortadan kaldırılmadığına şahit olduklarını söylemişlerdir. Bu nedenle, kazaya neden olan unsurların tespit edilip ortadan kaldırılması ve bu sürecin kontrolünün sağlanması gerekmektedir.

Bu öneriler ışığında araştırma kapsamında ortaya çıkan sonuçlardaki kavramlar birleştirildiğinde aile, sosyal hizmet, çalışma hayatı ve sosyal güvenlik kavramları belirginleşmektedir. Bu kavramlar üzerinde durduğumuzda, 2018 yılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının, ortaya çıkan bu ihtiyaçları gidermesinde bütüncül bir hizmet modeli sunabileceğini düşünülmektedir. Bahse konu 1 nolu

10/7/2018 – 30474 tarih ve sayılı kararname ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının madde 65 de yer alan görev tanımlarında aile, sosyal hizmet, çalışma hayatı ve sosyal güvenlik alanlarında görevler tanımlanmıştır. Çalışma yaşamında sosyal hizmet uygulamalarına fırsat veren bir birleşim olması nedeni ile mikro, mezzo ve makro sosyal hizmet müdahalesini de içinde barındıracağı bir yapının bu çatı altında kurgulanabileceği düşünülmektedir. Aşağıdaki şekil 1.8'de bahse konu öneri şema halinde sunulmuştur.



Şekil 1.8. Çalışma Yaşamında Sosyal Hizmet Uygulama Alanı Yapı Önerisi

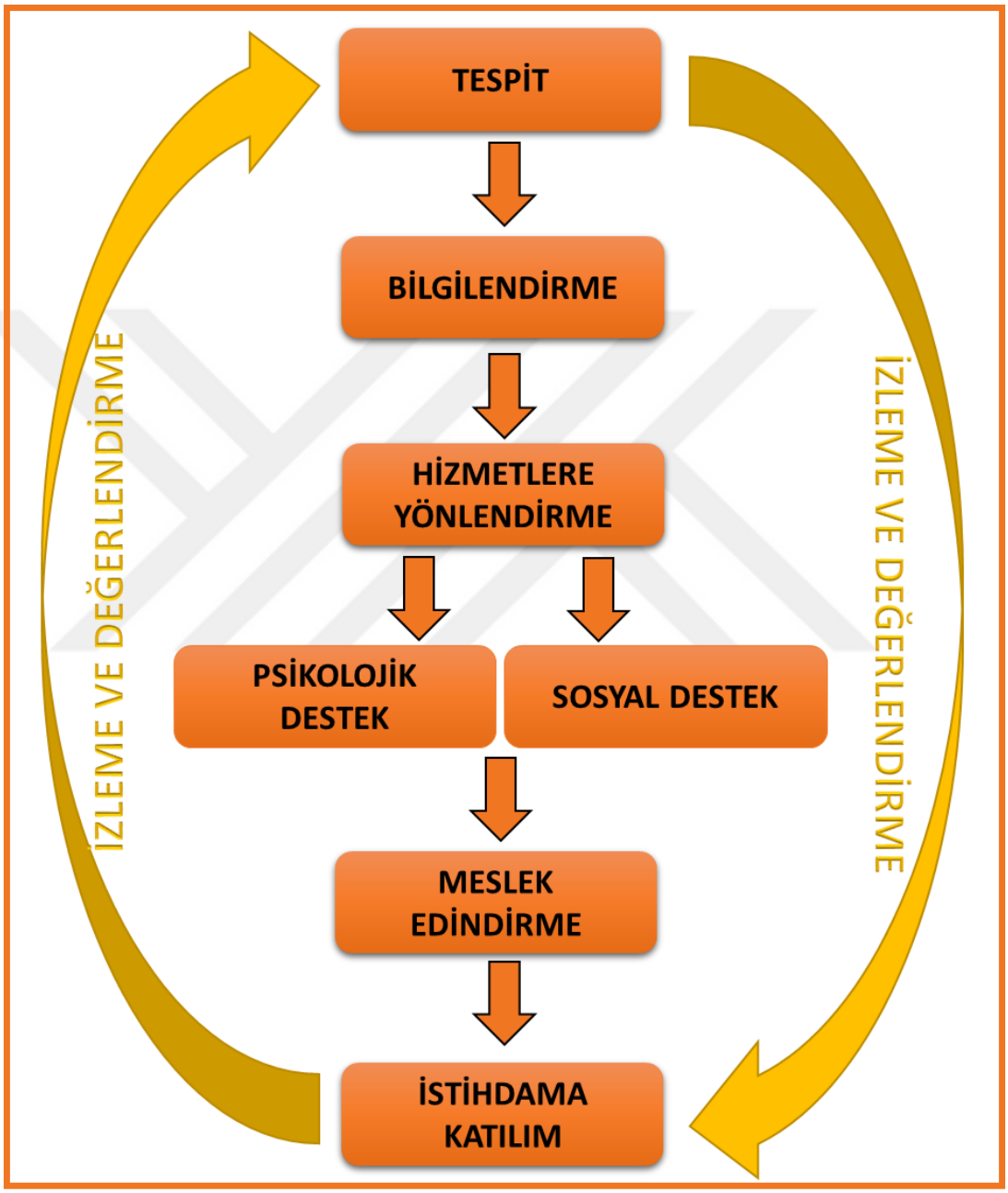
Bu yapı önerisinin çalışma yaşamında sosyal hizmet uygulama alanında sosyal hizmet uzmanının (organizatör, savunucu, arabulucu, eğitmen, kolaylaştırıcı, müzakereci, planlayıcı, geliştirici, analist, yönetici, uygulayıcı, izleyici ve değerlendirici) mevcut rollerini de düşündüğümüzde belirli fonksiyonları ortaya çıkmaktadır. Bu fonksiyonlar tanımlanırken özellikle çalışma yaşamında sosyal hizmet müdahalesinin güçlendirme yaklaşımı çerçevesinde kişisel, kişilerarası ve politik güçlerinin arttırılması hedeflenmiştir.

İş kazası geçiren bireyin kişisel boyutu; kişinin öz-yeterliliğinin farkına varması ve pasif bir mağdur olmaktan çıkıp aktif bir birey haline gelmesi için çevresine de etki edebilme kapasitesinin geliştirilmesi önemlidir. Kişilerarası boyutta ise; kişinin sosyal kaynaklarını, sosyal gücünü, sosyal destek sistemini aktif hale getirmek önem taşımaktadır. Politik güçlerinin artırılması boyutunda ise haklarını savundukları ve bu kapsamda kamusal hizmetlere ulaşımlarını sağlayacak yetkinliklerin kazandırılması büyük önem taşımaktadır. İş kazası geçirmiş olan çalışana şekil 1.9. da tanımlanan fonksiyonlar ile; kendi hayatının kontrolünü eline alabilmesinin sağlanması, psikolojik iyilik haline ulaşma konusunda desteklenmesi, kendisini güvende hissetmesi, başkalarıyla bağlantı kurabilmesinin sağlanması, sosyal, fiziksel ve duygusal desteğe ulaşabilmesi, gerek birey gerekse topluluk olarak kendilerine yardımcı olunabileceğinin hissedilmesine neden olacağı düşünülmektedir.



Şekil 1.9. Öneri Yapı İçindeki Fonksiyonlar

Bu fonksiyonların bir yönetim sistemi çerçevesinde uygulanabilmesi için araştırmada ortaya çıkan bulgular ışığında oluşturulan İş Kazası Sonrası Psikososyal Destek Sistemi Döngüsü aşağıda şekil 1.10. da verilmiştir.



Şekil 1.10. İş Kazası Sonrası Psikososyal Destek Sistemi Döngüsü

İş Kazası Sonrası Psikososyal Destek Sistemi Döngüsü kapsamında tespit süreci; iş kazası geçirmiş olan kişilerin kayıtlarının Sosyal Güvenlik Kurumu sistemine

düşmesi ile önerilen yapıda bulunan sistemede de gözükmesi sağlanır. Bu sayede kamusal alana bildirimde bulunulması ile mesleki müdahale süreci başlamış olur. Bu bilginin sisteme girilmesine müteakip döngü içinde bir çok aşamada yer alan bilgilendirme sürecinin başlaması sağlanır. Bilgilendirme fonksiyonu kapsamında çalışanın iş kazası geçirdikten sonra mevcut haklarının neler olduğu konusunda, sağlık sistemi hakkında, adli ve idari süreçler konusunda, sosyal yardım sistemi gibi birçok konuda hedef kitleye yönelik açıklayıcı dokümanlar ulaştırılır. Bu bilgilendirme ışığında ihtiyaç duyulan hizmetlere (sağlık, eğitim, adalet vb.) yönlendirmenin yapılması ve eş zamanlı olarakta kişinin bu hizmetlere ulaşıp ulşamadığının takip altında tutulması bu foksiyonun amacını oluşturmaktadır. Destek hizmetleri kapsamında psikolojik iyilik halinin ve devlete güven hissinin korunmasını sağlayacak psikolojik ilk yardım hizmeti psikolojik desteğin ilk aşamasını oluşturmaktadır. Psikolojik ilk yardım, iş kazası sürecinden etkilenenlerin duygularını ve yaşadıklarını ifade etmelerine olanak verilmesi ve temel psikolojik bilgilerin iletilmesi aracılığıyla rahatlamalarına, yaşadıkları ve hissettiklerini anlamlandırmalarına yardımcı olmayı hedefler. Psikolojik desteğin ikinci aşamasını ise ileri düzey desteğe ihtiyaç duyanlar için psikiyatrik destek sistemi oluşturmaktadır. Destek sistemleri kapsamında sosyal destek sistemininde döngü içinde yer aldığını görmekteyiz. Bu kapsamda paylaşım gruplarının yer aldığı, online destek gruplarının tanımlandığı ve temelde çalışma hayatına uyumlaştırmayı içeren bir fonksiyon olarak tanımlanabilmektedir.

Döngü kapsamında önemli bir foksiyonuda meslek edindirme çalışmaları oluşturmaktadır. İş kazası geçirmiş olan kişinin sosyal hayata uyumlaştırılması ve normal yaşantısına geri dönmesini destekleyecek olan bu fonksiyonda temel amaç kişiye yeni yetkinlikler kazandırarak kendi hayatını kontrol altında tutmasının sağlanması ve istihdama yeniden katılabilmesinin önünün açılmasıdır. Meslek edindirme fonksiyonu kapsamında iş kazası geçirmiş, bedenen ve ruhen engelli hale gelmiş kişilerin engel durumlarına göre yapılabilecek mesleklerin belirlenmesi konusunda çalışmalar yapılmalıdır. Bu meslekleri belirlendikten sonra mesleki konuda bilgi ve beceriyi kazandıran özel olarak tasarlanan meslek edindirme eğitimleri verilmelidir. Bir diğer fonksiyonda iş kazası geçirmiş olan kişinin istihdama yeniden katılımının sağlanmasıdır. Bunun için diğer kamu kurum ve kuruluşları (İŞKUR vb.),

dernekler, vakıflar, sivil toplum kurluşları ve özel sektör ile işbirliğinin yapılarak istihdam alanlarının açılması sağlanmalıdır.

İş Kazası Sonrası Psikososyal Destek Sistemi Döngüsünün son aşamasını izleme ve değerlendirme fonksiyonu oluşturmaktadır. Bu fonksiyon ile döngünün içinde yer alan fonksiyonların etkililiği sürekli ölçümlenecek ve değiştirilmesi gereken hususlar değerlendirilmeye tabi tutularak daha güncel faaliyetlerle revize edilecektir. Sonuç olarak İş Kazası Sonrası Psikososyal Destek Sistemi fonksiyonlarının sürekli izlenmesi ve geliştirilebilmesi adına her bir fonksiyondaki başarı kriterleri ölçülecek ve bulgular kayıt altına alınması sağlanacaktır.

ÖZET

İş Kazaları Sonrası Psikososyal Hizmet Gereksinimlerinin Güçlendirme Yaklaşımı Çerçevesinde İncelenmesi

Her gün yaklaşık 173 iş kazası meydana geldiği Türkiye'de, bu kazalarda en az 5 kişi can vermektedir. Türkiye, 100 bin çalışan başına ölümlü iş kazalarında Avrupa birincisi, dünyada ise üçüncü sırada bulunmaktadır. İş kazaları işçilere, işletmelere ve ülke ekonomilerine büyük boyutlara ulaşan zararları bulunmaktadır. Her şeyden önemlisi ise iş kazalarının en değerli varlık olan insanların ölmesine ya da sakat kalmasına neden olmaktadır. Bununla bağlantılı olarak iş kazalarının sonucunda çalışanı, ailesini ve toplumu ekonomik, sosyal, psikolojik ve fiziksel yönden etkileyen birçok sorun ortaya çıkmaktadır. İş kazaları, ruh sağlığına etkileri bakımından travmatik yaşam olayları arasında sayılmaktadır. İş kazasının travmatik bir olay olduğu düşünüldüğünde bu konu ile ilgili kanunlarda psikososyal desteğin tanımı ve uygulamasına yönelik herhangi bir kanun maddesi bulunmamaktadır.

İş kazaları sonrasında çalışan ve ailelerine yönelik psikososyal destek hizmetlerinin neler olabileceği konusunda alan yazında herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Alan yazında var olan bu bilgi eksikliğini gidermek amacıyla, bu çalışmada iş kazaları sonucunda çalışanlara ve ailelerine yönelik yapılacak psikososyal destek modelinin nasıl olması gerektiği üzerine odaklanılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Devlet, İş Kazası, İşçi, İşveren, Psikososyal Hizmetler.

SUMMARY

Strenght Based Assessment of Psychosocial Service After Work Place Accidents

Every day, about 173 work place accidents occurred in Turkey, it can provide at least 5 people in this accident. Turkey, the European first in fatal occupational accidents per 100 thousand employees, are the third in the world. Work-related accidents to the workers, there are losses that reached a large size businesses and the economy. And most important of all is why people die or remain crippled most valuable asset of accidents. In connection with that employee as a result of accidents at work, family and society in economic, social, it arises a problem that affects the psychological and physical aspects. Work place accidents, in terms of their effects on mental health is regarded as one traumatic life events. Considering that a traumatic event of work place accidents in the laws dealing with this issue, there is no law saying psychosocial support for the definition and implementation.

Psychosocial support services for employees and their families after work accidents in the literature about what might be not aware of any investigation. In order to address the lack of information that exists in the literature, this study will be made for the employees and their families as a result of accidents at work has been focused on how it should be the model of psychosocial support.

Keywords: Employee, Employer, Goverment, Psychosocial Service, Workplace Accident.

KAYNAKLAR

AKER T, ÇELİK F, BOŞGELMEZ Ş, ALSAN E. (2012). Ruhsal Travma Kavramı ve Travmatik Stres Belirti, Bulgu ve Hastalıkları, Psikososyal Uygulamalar Eğitimi Kitabı. Ofis Ostim, Ankara.

AKIN, L. (2012/3). Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı. *Çalışma ve Toplum.*101-124.

ALPER Y (2016). Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku. Dora Yayıncılık, Bursa. 253-268.

APA (2007) Amerikan Psikiyatri Birliği Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve Sayımsal El Kitabı: 4. Baskı. Yeniden Gözden Geçirilmiş Tam Metin (DSM-IV-TR), Amerikan Psikiyatri Birliği, Washington DC, 2000, Köroğlu, E (çeviri ed.), Hekimler Yayın Birliği. Ankara.

ARICI K (2015). Türk Sosyal Güvenlik Hukuku. Gazi Kitabevi, Ankara.

BAKER ERDUR Ö, DOĞAN T (2014). Afetler, Krizler, Travmalar ve Psikolojik Yardım, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği. Atalay Matbaacılık, Ankara.

BALCI B, TAÇKIN E, BALCI EÖ, YERDEN A (2013). İş kazalarında mali kayıplar. *İstanbul Sosyal Bilimler Dergisi*, **6**.

BALCI, E., GÜN, İ., KAYA, A., ve ÖKSÜZKAYA, A. (2015). Kayseri'de bir Mobilya İş Güvenliği Konusunda Bilgi-Tutum ve Davranışlarının Değerlendirilmesi. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG)*, *7*(24).

BALTACI A (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **7**, 1.

BANDURA A (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: W.H. Freeman and Co. Akt: Tuncay T (2009). Genç Kanser Hastalarının Hastalık Deneyimlerinin Güçlendirme Yaklaşımı Temelinde Analizi: Bir Model Önerisi, Doktora tezi, Ankara.

BAYRAKTAROĞLU S, ARAS M, ATAY E (2018). Çalışanlarda İş Güvenliği ve İş Kazası Algısı: Mavi Yakalılar Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırma Dergisi*, Cilt 5, Sayı 9.

BİÇER E (2007). İş Kazalarının Nedenleri Maliyeti ve Önlenmesi Üzerine Çalışma. Yüksek Lisans Tezi. Fen Bilimleri Enstitüsü, Gazi Üniversitesi, Kazaların Çevresel ve Teknik Araştırması Anabilim Dalı, Ankara.

BÜTÜNER O, UZUN D (2010). *İş Kazalarının Maliyetleri ve Hesaplamaları Üzerine Bir Araştırma.* Ulusal Meslek Yüksekokulları Öğrenci Sempozyumu. 21-22 Ekim. Düzce.

Erişim Adresi: [www.Duzce.Edu.Tr/Kmyo/Kmyo/Myos/Pdf/ Myo_Os_6017.Pdf.]. Erişim Tarihi: 09/06/2019.

CAMKURT MZ (2013). Çalışanların kişisel özelliklerinin iş kazalarının meydana gelmesi üzerindeki etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, **24**, 6.

CAN İÖ, DEMİROĞLU Y, KARABAĞ G, CİMİLLİ C, SALAÇİN S (2012). Travma mağdurlarında ruhsal travma bulguları. *Nöropsikiyatri Arşivi Dergisi*.

CAN İÖ, UYANIKER Z, ULAŞ H, KARABAĞ G, CİMİLLİ C, SALAÇİN S (2013). Travma mağdurlarında ruhsal travma bulguları. *Nöropsikiyatri Arşivi Dergisi,* 230-236.

CEYLAN H (2011). Türkiye'deki iş kazalarının genel görünümü ve gelişmiş ülkelerle kıyaslanması. *Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi,* **3**, 2.

CLARKE V, BRAUN V (2013) Teaching thematic analysis: Overcoming challenges and developing strategies for effective learning. *The Psychologist,* 26, 2. Akt: Ademhan Ç (2018). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Şehit Eşlerinin Yaşam Deneyimleri. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Ankara.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Profili Türkiye.

DEMİR E (2009). Metal İş Kolunda Meydana Gelen İş Kazaları ve İş Kazalarının Oluşturduğu Kayıpların Ekonomik Yönden Analizi. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.

DEMİRCİOĞLU M, KAPLAN H A (2016). Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku. 1. Basım. Beta Yayıncılık, İstanbul.

DİEGO A (1986). The Cost of Occupational Accidents and Diseases. ILO. *Occupational Healthy and Safety Series,* **54**.

DİLİK S (1991). Sosyal Güvenlik. Kamu-İş Yayınları, Ankara. 91-96.

DOĞRU T (2010). Türkiye'de İnşaat İş Kolundaki İş Kazalarının Ekonomik Boyutları. Yüksek Lisans Tezi. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Zonguldak.

DONG XS, WANG X, LARGAY JA, SOKAS R (2015). Long-Term health outcomes of work-related injuries among construction workers. Findings from the national longitudinal survey of youth. *Am Jınd Med.*, **58**: 308–318.

DU PLESSİS A (1999). Occupational social work in South Africa. *Emplıyee Asistance* Services in The New South Africa, 14, 3.

ERBAY, E. (2019). Güç ve güçlendirme kavramları bağlamında sosyal hizmet uygulaması. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi. 19(42). 41-64.

EROL S (2015). İş sağlığı ve güvenliği konusunda işveren, çalışan ve devletin rolü. *ASSAM Uuslarlarası Hakemli Dergi*, **2**, 4: 86-103.

EŞSİZOĞLU A, YAŞAN A, BÜLBÜL İ, ÖNAL S, YILDIRIM EA, AKER T (2009). Bir terorist saldırı sonrasında travma sonrası stres bozukluğu gelişimin etkileyen risk faktörleri. *Türk Psikiyatri Dergisi,* **20**, 118-126.

EYBER C (2001). FMO Thematic Guide: Psychosocial Issues. Erişim Adresi: (http://www.forcedmigration.org/research-resources/expert-guides/psychosocial-issues/fmo004.pdf). Erişim Tarihi: 04/08/2018.

FLANNERY RB (1999). Psychological trauma and posttraumatic stres disorder: A review. *International Journal of Emergency Mental Health*, **2**: 135-140.

FLİCK U (2017). Designing Qualitative Research. Sage Publications, London.

GEHLENBORG H (2001). Occupational social work in Germany: A continuously developing field of practice. *Global Perspectıves Of Occupatıonal Socıal Work*, **17**, ½.

GUTİERREZ L M (1991). Working with women of color - an empowerment perspective. *Social Work,* **35**, 2: 149-153. Akt: Duyan V (2010). Sosyal Hizmet Temelleri Yaklaşımları Müdahale Yöntemleri. Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi. Aydınlar Matbaacılık, Ankara.

GÜLEŞÇİ Y (2014). İşverenin iş kazası ve meslek hastalıklarını kayıt ve bildirim yükümlülüğü (5510 Sayılı SSGSSK ve 6331 Sayılı İSGK Karşılaştırmalı Olarak İnceleme). *Sicil İş Hukuku Dergisi*, **32:** 152-171.

GÜLHAN B (2008). Bir Ağır Metal Üretim Fabrikasında Çalışanların İş Kazası Geçirme Sıklığı ve İlişkili Etmenler. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.

GÜNEREN A (2018) İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları. Ankara.

GÜZEL A, OKUR AR, CANİKLİOĞLU N. (2009) Sosyal Güvenlik Hukuku. 12. Basım. Beta Yayınları, İstanbul.

GÜZEL A, OKUR AR, CANİKLİOĞLU N. (2016). Sosyal Güvenlik Hukuku. Beta Yayınları, İstanbul. 321-385.

GONCALVES, S. M., AGOSTİNHO DA SİVA, S., LİMA,M., ve MELİA, J. (2008), The İmpactof Work Accidents Experience On Causal Attributions And Worker Behaviour, Safety Science, 46, 992–1001

HÄMÄLÄİNEN P (2009). The effect of globalization on occupational accidents. *Saf Sci.*, 47, 6: 733–42.

HARDY C, LEİBA-O'SULLİVAN S (1998). The power behind empowerment: Implications for research and practice. *Human Relations*, **51**, 4: 451-483. Akt: Tuncay T (2009). Genç Kanser Hastalarının Hastalık Deneyimlerinin Güçlendirme Yaklaşımı Temelinde Analizi: Bir Model Önerisi, Doktora Tezi, Ankara.

HEALY K (2005). Social Work Practices: Contemporary Perspectives on Change. Sage Publications, London.

ILO-İş Sağlığı ve Güvenliği Ansiklopedisi, Erişim Adresi:[www.ilo.org.encyclopaedia]. Erişim Tarihi: 28/06/2019.

INTER-AGENCY STANDİNG COMMİTTEE (2007). IASC Mental health Guidelines: IASC Guidelines on Mental Health and Psychosocial Support in Emergency. Erişim Adresi: [www.who.int/mental_health/emergencies/guidelines_iasc_mental_hea lth_psychosocial_june_2007.pdf]. Erişim Tarihi: 03/05/2018.

INTERNATİONAL FEDERATİON OF RED CROSS RED CRESCENT (2003). Community Based Psychological Support: A Training Manual. Erişim Adresi: [http://www.ifrc.org.tr]. Erişim Tarihi: 28/07/2018.

INTERNATİONAL FEDERATİON OF RED CROSS RED CRESCENT, REFERENCE CENTER (2009). Community Based Psychosocial Support Participant Book, Denmark.

INTERNATİONAL LABOUR OFFİCE (1985). The Cost of Occupational Accidents and Diseases, Geneva, *ILO OSH Series*, **54,** 6–36. Erişim Adresi: (http://www.isguvenligi. net/index.php?option=com_content&task =view &id=39). Erişim Tarihi: 09/01/2019.

INTERNATİONAL LABOUR OFFİCE (1998). Erişim Adresi: [http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/WCMS_087574/lang--en/index.htm]. Erişim Tarihi: 11/02/2019.

IŞIK G (2007). Sağlığı ve İş Güvenliği–Gelinen Sürece TMMOB ve Odalar Açısından Bakış. İş Sağlığı ve Güvenliği Bildirileri, İMO Yayını. 275–286.

IVERSEN R (1998). Occupational social work for the 21st Century. *Social Work*, **43**, 6.

İŞLER, M. C. (2014). Uluslararası kaynaklar ve 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, 2(2), 53-65.

JANOFF-BULMAN R, YOPYK DJ (2004). Random Outcomes And Valued Commitments: Existential Dilemmas And The Paradox Of Meaning. In J. Greenberg, S.L. Koole & T. Pyszczynski (Eds.). *Handbook of Existential Psychology*. NewYork: Guilford.

JOSEPH S, WİLLİAMS R, YULE W (1997). Understanding Post-Traumatic Stress. A Psychosocial Perspective On PTSD And Treatment. John Wiley & Sons, New York.

KARADENİZ O (2012). Dünya'da ve Türkiye'de iş kazaları ve meslek hastalıkları ve sosyal koruma yetersizliği. *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, **3**, 34, 15-75.

KARATAŞ, Z. (2017). "Çocuklara yönelik denetimli serbestlik uygulamalarında sosyal hizmet müdahalesinin önemi". Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi, 1(1), 1-20.

KILIÇ L (2011). İş sağlığı ve güvenliği kavramı ve 4857 Sayılı kanunu madde 77 kapsamında işverenin yükümlülüğü. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, **22:** 91-100.

KILKIŞ İ (2013). İş sağlığı ve güvenliğinde yeni dönem: 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu (İSGK), İş, Güç. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,* **15**, 1: 17-41.

KILKIŞ İ (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği. Dora Yayıncılık, Bursa.

KLİEBER P (2009). Document Classification Through Data Mining Social Media Networks. Senior Research Project. *College of Arts and Sciences.*

KOÇ M, AKBIYIK N (2011). Türkiye'de iş kazalarının maliyetler ve çözüm önerileri. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, **2**, 2.

KOÇAK A, ARUN Ö (2006). İçerik analizi çalışmalarında örneklem sorunu. *Selçuk İletişim*, **4**, 3: 21-28.

KORKMAZ O (2011). İş kazaları ile verimlilik arasındaki ilişki: Türkiye Taşkömürü Kurumu Örneği. *Yaşar Üniversitesi Dergisi,* **6,** 23: 3805 – 3813.

KORKUSUZ R (2007). Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararından sonra sosyal güvenlik hukukumuzda kısa vadeli sigorta türlerinin hukuki durumunun incelenmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, **8:** 157-160.

KOLSTRUP, C. L., KALLİONİEMİ, M., LUNDQVİST, P., KYMÄLÄİNEN, H. R., STALLONES, L., BRUMBY, S. (2013). International perspectives on psychosocial working conditions, mental health, and stress of dairy farm operators. Journal of Agromedicine. 18(3). 244-255.

KÖROĞLU E (2015). DSM-5 Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve Sayımsal El Kitabı. HYB Yayıncılık.

LARSSON TJ, BJÖRNSTİG U (1995). Persistent medical problems and permanent impairment five years after occupational injury. *Scand J Soc Med.,* **23:** 121–128.

LOGAN G (2001). The shadow boxer: Occupational social work in Australia. *Global Perspectıves of Occupatıonal Socıal Work.* **17,** ½.

Madencilik Haberleri (2014). Erişim Adresi: [https://madencilikhaberleri.wordpress.com/2014/12/29/isci-olumlerinde-2014-en-aci-yil-oldu/]. Erişim Tarihi: 02/04/2019.

MAİDEN RP (2001). The evolution and practice of occupational social work in the United States. *Global Perspectıves of Occupatıonal Socıal Work*, **17,** ½.

MALT U (1988). The Long-Term psychiatric consequences of accidental injury: A Longitudinal Study Of 107 Adults. *Br J Psychiatryb.,* **153:** 810–818.

MARİBE KL (2001). Occupational social work in South Africa. *Employee Assistance Quarterly*, **17**, 3: 97-118.

MERRIAM SB (2009), Qualitative Research A Guide to Design and Implementation. Akt: Turan S (2013). Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber. 3. Baskı. Nobel Akademi Yayıncılık, Ankara.

MÜNGEN M U (2011). İnşaat işverenlerinin ve teknik elemanların iş güvenliği konusundaki sorumlulukları ve yaptırımlar. *Türkiye Mühendislik Haberleri (TMH) Dergisi*, **469:** 15-24.

OFLUOĞLU G, UYSAL F (2000). İş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklanan psiko-sosyal sorunların dışsal maliyeti. *Kamu-İş Dergisi,* **5**: 77.

OĞUZ Ö.(2010). AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Saglıgı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları. Özel Hukuk Anabilim Dalı Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eylül.

ORHAN S (2019). İş Sağlık İlişkisi ve Belirleyicileri. Sakarya Üniversitesi. İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları. Erişim Adresi: [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:lsibod3qTOcJ:content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/66134/42047/2i%25C5%259F_sa%25C4%259Fl%25C4%25B1k_ili%25C5%259Fkisi_ve_belirleyicileri.docx+&cd=1&hl=tr&ct=clnk&gl=tr]. Erişim Tarihi: 10/0/2019

ÖÇAL M, ÇİÇEK Ö (2017). Türkiye ve Avrupa Birliği'nde il kazası verilerinin karşılaştırmalı analizi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6, 6.

ÖNDER E, TURAL Ü (2004). Travma Sonrası Stres Bozukluğunda Tedavi Kılavuzu. Ed.: Tükel, R., *Anksiyete Bozuklukları Tedavi Kılavuzu.* Türk Psikiyatri Derneği, Ankara.

ÖZALTUN M, KAPATANOĞLU C, AKSARAY G (2004). Motorlu araç kazalarından sonra görülen akut stres bozukluğu ve travma sonrası stres bozukluğu. *Türk Psikiyatri Dergisi,* 15: 16-25.

ÖZCAN A.(2017), Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazaları İle İlgili Tarafların Sorumlulukları ve İş Kazalarının İşletmeler Üzerindeki Etkileri. KTO Karatay

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı, Konya.

ÖZDEMİR M (2010). Nitel veri analizi: Sosyal bilimlerde yöntembilim sorunsalı üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 11, 1: 323-343.

PATTON MQ (2014). Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri. Ed., ve Çev.: Bütün, M., Demir, SB., Pegem A Yayınları, Ankara.

PİYAL B (2013). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri İçin İş Sağlığı ve Güvenliği İşçi Eğitimi Programı Eğitici El Kitabı. 1. Baskı. Özyurt Matbaacılık, Ankara. 81-114.

POWELL MAG (2001). Occupational social work in Ireland. *Global Perspectıves of Occupatıonal Social Work*. 17, ½.

RUSCH M. D., DZWİERZYNSKİ, W. W.,VSANGER J. R , PRUİT N. T., SİEWERT A. D. (2003), Return to work outcomes afterwork-related hand trauma: the role of causal attributions, Journal of Hand Surgery, Volume 28, Issue 4 ,673-677.

SALEEBY D (1997). The Strengths Persoective in Social Work Practice. Newyork.

SGK (2018). Erişim Adresi: [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik]. Erişim Tarihi: 01/02/2018.

SGK (2019). İstatistik Yıllıkları; (2012-2016). [Internet]. Erişim Adresi: [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari]. Erişim Tarihi:

SHEAFOR B, HOREJSİ C (2003). Techniques and Guidelines for Social Work Practice. 6. Edition. Allyn and Bacon, Boston.

SİDDİQUİ HY, SUKHRAMANİ N (2001). Occupational social work in India. *Global Perspectıves of Occupatıonal Socıal Work.* 17**,** ½.

SİGURDARDOTTİR S, ANDELİC N, ROE C, SCHANKE AK (2013). Depressive symptoms and psychological distress during the first five years after traumatic brain injury: Relationship with psychosocial stressors, fatigue and pain. *J Rehabil Med.,* 45: 808–814.

SİLVERMAN D (2001). Interpreting Qualitative Data: Methods for Analysing Talk, Text and Interaction. SAGE Publication, London.

SONGUR L, SONGUR G (2018*).* Ekonomik büyümede iş kazası ve meslek hastalıklarının önemi ve sosyal tarafların sorumlulukları. *Akademik Bakış Dergisi*, **68**. Erişim Adresi: [http://www.akademikbakis.org/Makaleler/1361815906_200254985_43-55.pdf].

SULMAZ A (2016). Sektörel İş Kazalarının Önlenememesinin Sonuçları. Yüksek Lisans Tezi. Melikşah Üniversitesi, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Kayseri.

SÜZEK S (2018). İş Hukuku. Yenilenmiş 16. Baskı. Beta Yayıncılık, İstanbul.

ŞAKAR M (2006). İş Kanunu Yorumu, 2. Baskı. Yaklaşım Yayınları, Ankara.

TAN O (2019). Şantiyelerde oluşan iş kazalarının işverene maliyeti ve hesaplama yöntemleri. Erişim Adresi: [http://www.oktaytan.net/isverenemaliyeti.pdf]. Erişim Tarihi: 02/07/2019.

TDK (2019). Türk Dil Kurumu Sözlükleri. Erişim Adresi: [https://sozluk.gov.tr/]. Erişim Tarihi: 07/02/2019.

TEKELİOĞLU M (1994). İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin ekonomik boyutu. *Mühendis ve Makine Dergisi,* **35,** 419. Erişim Adresi: [http://arsiv.mmo.org.tr/pdf/0000037e]. Erişim Tarihi: 05/12/2019.

TUNCAY C, EKMEKÇİ Ö (2016). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri. Beta Yayınevi, İstanbul. 396-408.

TUNCAY T, ERBAY E (2006). Sosyal hizmetin temel hedefi: Sosyal adalet, güçlendirmeyle retorikten pratiğe. *Toplum ve Sosyal Hizmet,* **17,** 1: 53-69.

TÜRK MÜHENDİSLER ve MİMARLAR ODALARI BİRLİĞİ (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Temel Bilgiler. Özdil Matbaası, İstanbul.

TÜRKOĞLU F (2006). İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Türkiye Ekonomisine Maliyeti ve Konuyla İlgili Eğitimin Önemi (1960-2000 Dönemi). Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

UÇAK A (2009). Sağlık Personelinin Maruz Kaldığı İş Kazaları ve Geri Bildirimlerinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, Afyonkarahisar.

UNSAR S, SUT N (2009). General assessment of the occupational accidents that occurred in Turkey Between The Years 2000 and 2005. *Safety Science,* **47,** 614-619.

WEİ-SHAN C, JUDİTH SHU-CHU S, SHİH-CHENG L, CHUN-YA K, CHİH-CHİEH C, YUE LEON G (2016). Depressive, anxiety and post-traumatic stress disorders at six years after occupational injuries. *European Archives Of Psychiatry And Clinical Neuroscience Jounal*.

WHO-Dünya Sağlık Örgütü, Erişim Adresi: [https://www.who.int/]. Erişim Tarihi: 17/06/2019.

YILMAZ B (2006). Arama-Kurtarma Çalışanlarında Travma Sonrası Stres Belirtileri ve Travma Sonrası Büyüme İle İlişkili Değişkenler. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara.

YILMAZ F (2009). Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.

YÜKSEL F (2012). İş kazası, meslek hastalığı ve ölüm sigortalarından sağlanan haklara ilişkin zamanaşımı ve hak düşürücü süreler. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, **26:** 117-120.

ZİMMERMAN MA (1995). Psychological empowerment: Issues and illustrations. *American Journal of Community Psychology*, **23**, 5: 581-599. Akt: Tuncay T (2009). Genç Kanser Hastalarının Hastalık Deneyimlerinin Güçlendirme Yaklaşımı Temelinde Analizi: Bir Model Önerisi. Doktora Tezi. Ankara.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. Erişim Adresi: [http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.Aspx?MevzuatKod=1.5.5510&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=5510]. Erişim Tarihi: 06.05.2019.

6331 Sayılı İş İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. Erişim Adresi: (http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm). Erişim Tarihi: 06.05.2019

Erişim Adresi: [http://www.fisek.org.tr/kurum-kimligi/birliktelikler/ulusal-is-sagligi-guvenligi-konseyi/ulusal-eylem-plani/#2006]. Erişim Tarihi: 02/12/2019.

Erişim Adresi: [http://www.fisek.org.tr/wp-content/uploads/2012/04/ulusal_isgpolitikabelgesi.pdf]. Erişim Tarihi: 09/12/2019

Erişim Adresi: [http://www.isguvenligi.net/wp-content/uploads/mevzuat/konsey_yonetmeligi.pdf]. Erişim Tarihi: 04/12/2019.

Erişim Adresi: [https://www.kazancihukuk.com/]. Erişim Tarihi: 04/04/2019.

Erişim Adresi: [www.sgk.gov.tr]. Erişim Tarihi: 02/10/2019.

EKLER

Ek-1. Devlet Temsilcisi İçin Yarı Yapılandırılmış Görüşme Yönergesi

Görüşme Sıra No.:

Kod İsmi/Yeri/Saat/Tarihi:

1.KİŞİSEL BİLGİLER

1.1.Cinsiyet

1.2.Yaş

1.3.Eğitim Durumu/ Mesleği/ İş Yerindeki Mesleki Ünvanı

1.4.Medeni Durum

2.İŞ KAZASI İLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER

2.1.İş kazaları sürecindeki devletin görevleri

3.İŞ KAZASI TESPİT SÜRECİ İLE İLGİLİ BİLGİLER

3.1.İş kazası bildirim süreci(Kişi/Kuruma ulaşmasından İşyerine gidiş sürecine kadar)

3.2.İşverenle iletişime geçme şekli

3.3. İş kazasının incelenme boyutları

3.4.İnsani ihtiyaçların dikkate alınma durumu

3.5.İş kazası geçiren kişi ile görüşme (İlk görüşme, Ortam)

4.İŞ KAZASI GEÇİREN İŞÇİ İLE İLGİLİ ALGI

4.1. İş kazası geçiren kişinin yaşadığı zorluklar ve ihtiyaçları

4.2.Devlet desteğinin yeterliliği/Önerileri

5.İŞVEREN&DEVLET BOYUTU

5.1. İşveren tarafından kayıpları

5.2. Devlet ile işverenin bu süreçte ilişkileri

6.HAK VE HİZMETLER

6.1. Hakların ve Hizmetlerin yeterliliği

6.2. Öneriler

7.PSİKOSOSYAL HİZMET

7.1. Psikososyal İhtiyaç Kavramı

7.2. İş kazası psikososyal ihtiyaç kavramı

7.3.İş kazası sonrası psikososyal hizmetler

7.4.İş kazası sonrası psikosoyal hizmet önerileri

7.5. İş kazası sonrası psikososyal hizmetlerin verilmesine yönelik zorluklar

7.6.İş kazası öncesinde psikososyal hazırlıklar

Ek-2. İşveren Temsilcisi İçin Yarı Yapılandırılmış Görüşme Yönergesi

Görüşme Sıra No. :

Kod İsmi/Yeri/Saat/Tarihi:

1. KİŞİSEL BİLGİLER

1.1.Cinsiyet

1.2.Yaş

1.3.Eğitim Durumu/ Mesleği/ İş Yerindeki Mesleki Ünvanı

1.4.Medeni Durum

2. İŞ KAZASI İLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER

2.1.İş kazaları sürecindeki görevleri/İşverenin temel sorumlulukları

3.İŞ KAZASI TESPİT SÜRECİ İLE İLGİLİ BİLGİLER

3.1.İş kazası bildirim süreci(Kişi/Kuruma ulaşmasından İşyerine gidiş sürecine kadar)

3.2.İşverenle iletişime geçme şekli(İlk görüşme, Ortam)

3.3. İş kazasının incelenme boyutları

3.4.İnsani ihtiyaçların dikkate alınma durumu

4. İŞ KAZASI GEÇİREN İŞÇİ İLE İLGİLİ ALGI

4.1. İş kazası geçiren kişinin yaşadığı zorluklar/ihtiyaçları

4.2.İşverenin desteğinin yeterliliği/Önerileri

5. İŞVEREN&DEVLET BOYUTU

5.1. İşverenin bu süreci algısı

5.2. İşveren tarafından kayıpları

5.3. Devlet ile işverenin bu süreçte ilişkileri

6. HAK VE HİZMETLER

6.1. Hizmetler ve yeterliliği

6.2.Haklar ve yeterliliği

6.3. Öneriler

7. PSİKOSOSYAL HİZMET

7.1. Psikososyal İhtiyaç Kavramı

7.2. İş kazası psikososyal ihtiyaç kavramı

7.3.İş kazası sonrası psikososyal hizmetler

7.4.İş kazası sonrası psikosoyal hizmet önerileri

7.5. İş kazası sonrası psikososyal hizmetlerin verilmesine yönelik zorluklar

7.6.İş kazası öncesinde psikososyal hazırlıklar

Ek-3. İş Kazası Geçiren Kişi İçin Yarı Yapılandırılmış Görüşme Yönergesi

Görüşme Sıra No. :

Kod İsmi/Yeri/Saat/Tarihi:

1. KİŞİSEL BİLGİLER

1.1.Cinsiyet

1.2.Yaş/İş Kazasındaki Yaşı/Şimdiki Yaşı

1.3.Doğum Yeri

1.4.Eğitim Durumu

1.5.Gelir Durumu/İş Kazası Öncesi Gelir Durumu/Şimdiki Gelir Durumu

1.6.Medeni Durum/İş Kazası Öncesi Medeni Durumu/Şimdiki Medeni Durumu

1.7. Çocuk Sayısı/İş Kazasındaki Yaşları/ Şimdiki Yaşları

1.8. Evde Birlikte Yaşanan Kişi Sayısı/Yaşanılan Kişilerle Yakınlık Durumu

2. İŞ KAZASI SÜRECİ

2.1. İş kazası süreci (Hastaneye ulaşma durumu, tedavi süreci, sürekli iş görememezlik tespit süreci)

2.2. İş kazası sonrasında yaşanılanlar(Yasal haklarını alma süreci, İşveren ile ilişkileri, Devlet Kurumları ile ilişkileri)

3. İŞ KAZALARI SONRASINDA KİŞİYİ GÜÇSÜZLEŞTİREN/ GÜÇLENDİREN UNSURLAR

3.1.İş kazası sonrası fiziksel ihtiyaçlar (Engel durumu, tedavi ihtiyacı, bakım ihtiyacı)

3.2.İş kazası sonrası psikolojik ve duygusal alandaki ihtiyaçlar (Psikolojik anlamda yaşadığı zorluklar, başa çıkma stratejileri)

3.3.İş kazası sonrası Ailesi ile ilgili ihtiyaçlar (Eş, ebeveny, çocukları vb akrabaları ile ilişkileri, onların tutumları ve bakış açıları, destekleri)

3.4.İş kazaları sonrasında toplumsal alandaki ihtiyaçları (Arkadaşlarının, yaşanılan yerdeki kişilerin bakış açısı, çevrenin tutumu, sosyal kurumlarla ilişkiler)

3.4.İş kazaları sonrasında bilişsel alandaki ihtiyaçları (Bilgi ihtiyacı, önyargılar, düşünceler)

3.4. İş kazası sonrası tinsel alandaki ihtiyaçları (Bireyin kendisine ve çevresine ilişkin değer sistemindeki değişiklikler, inanılana ilişkin algısındaki değişiklikler, tinsel ritüellerdeki değişiklikler)

3.5.Bu alanlardaki kişiyi güçsüz kılan ya da güçlendiren süreçler

4. İŞ KAZASI SONRASINDA ÇALIŞANIN HAKLARI

4.1. İş kazası sonrasında sağlanan haklar

4.2.İş kazası olması durumunda yasal haklarla ilgili bilgi durumu (İş kazası öncesi ve sonrası)

4.3.İş kazası sürecinde yasal danışmanlık alma durumu

4.4.İş kazası sonrasında işveren ile yaşanılan süreç (Zorluklar, destekler, işverenin süreci nasıl yönettiği)

5.HİZMETLER

5.1. İş kazası sonrası kişi/kurumlardan alınan hizmetler (Hizmetin türü, olumlu ve olumsuz yanları)

5.2.Önleyici hizmetler (işveren ve devlet tarafından yapılabilecekler)

6.SENDİKA BOYUTU

6.1.Sendika ile ilişkileri (Destek alma durumu/süreci takibi)

Ek-4. Konfederasyon/Sendika Temsilcileri İle Görüşme

Konfederasyon/Sendikanın Adı:

Görüşülen Kişi:

1. Konfederasyon/Sendika ile ilgili bilgi alabilir miyim?
2. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki çalışmaları neler?
3. İş kazası sonrası işçinin yasadığı sorunlar neler?
    a. Fiziksel
    b. Psikolojik
    c. Sosyal/Toplumsal
    d. Ekonomik
    e. Hukuksal
4. İş kazaları sonrası verilen hizmetler hakkında ne düşünüyorsunuz? (Devlet ,işveren)
5. İş kazaları sonrası konfederasyonun/sendikanın rolü nedir?
6. İş kazaları sonrası Sendika/Konfederasyonunuz tarafından verilen hizmetleriniz var mıdır? Anlatır mısınız?
    a. Sağlık
    b. Hukuk
    c. Sosyal yardım
    d. Psikolojik
    e. Aile desteği
7. İş kazaları sonrası çalışan hakları ile ilgili süreç ile ilgili olumlu ve olumsuz düşünceleriniz neler?
8. İş kazası ve sendika sürecinin nasıl olması gerekiyor?
9. İş kazası sonrası psikososyal hizmetler neler olabilir?
10. İş kazası sonrası psikososyal hizmetler konusunda kimler rol alabilir?
11. Psikososyal hizmetler ile ilgili Konfederasyonumuzun/Sendikamızın rolü nedir?
12. Genel önerileriniz nelerdir?

Ek-5. Etik Kurul Onayı

GİZLİ

T.C
ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu Başkanlığı

Sayı : **56786525-050.04.04** / 43636 — 21 Haziran 2017
Konu : Etik Kurul Kararı Hakkında

Sayın Serap ARSLAN TOMAS
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Doktora Öğrencisi

İlgi: 23/03/2017 tarihli başvurunuz.

"İş Kazası Sonrası Psikososyal Hizmet Gereksinimlerinin Güçlendirme Yaklaşımı Çerçevesinde İncelenmesi" başlıklı doktora tez çalışması ile ilgili olarak Ankara Üniversitesi Etik Kurulunun 19/06/2017 tarihli toplantısında alınan 11/186 sayılı kararın bir örneği ilişikte gönderilmektedir.

Bilgilerinizi saygılarımla rica ederim.

Prof.Dr.Sibel A.ÖZKAN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EKLER:
Karar Örneği (1 sayfa)

GİZLİ

Ankara Üniversitesi Rektörlüğü 06100 - Tandoğan/ANKARA
Telefon : 0 (312) 60 40 / 2101
Faks : 0 (312) 212 60 49

Ayrıntılı Bilgi İçin

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURULU
KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi : **19/06/2017**

Toplantı Sayısı : **11**

Karar Sayısı : **186**

186-Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü doktora öğrencilerinden **Serap Arslan Tomas**'ın "İş Kazası Sonrası Psikososyal Hizmet Gereksinimlerinin Güçlendirme Yaklaşımı Çerçevesinde İncelenmesi" başlıklı doktora tez çalışması ile ilgili 23/03/2017 tarihli "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelenmiştir.

Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü doktora öğrencilerinden **Serap Arslan Tomas**'ın "İş Kazası Sonrası Psikososyal Hizmet Gereksinimlerinin Güçlendirme Yaklaşımı Çerçevesinde İncelenmesi" başlıklı doktora tez çalışması ile ilgili çalışmasının araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

ASLININ AYNIDIR
19/06/2017

Prof.Dr.Muharrem ÖZEN
Ankara Üniversitesi
Etik Kurulu Başkanı

ÖZGEÇMİŞ

I- Bireysel Bilgiler

Adı	: Serap
Soyadı	: ARSLAN TOMAS
Doğum yeri ve tarihi	: Ankara-1979
Uyruğu	: T.C.
Medeni durumu	: Evli
Askerlik durumu	: -
İletişim adresi ve telefonu	: Akpınar Mahallesi Ahmet Yesevi CAd.No:48-11 Çankaya-Ankara- 05054667124

II- Eğitimi

Yabancı Dil Puan	: İngilizce- ILETS-7
Hacettepe Üniversitesi (2001 - 2004)	: Yüksek Lisans Sosyal Hizmetler/ Sosyal Bilimler Enstitüsü
Hacettepe Üniversitesi (1996 – 2000)	: Sosyal Hizmet Uzmanı/Sosyal Hizmetler Bölümü

IV- Mesleki Deneyimi

Türk Kızılay- Kızılay Akademi Başkanlığı (2019-….)	: Eğitim Stratejisi ve Raporlama Müdür V.
Türk Kızılay - Eğitim Yönetimi Bölümü (2010-2019)	: Kurumsal Kültür Birim Yöneticisi
Türk Kızılay- Afet Müdahale ve Yardımlar Yönetimi Bölümü (2005-2009)	: Psikososyal Birim Yöneticisi
Uluslararası Kızılay ve Kızılhaç Dernekleri Federasyonu (2001 – 2004)	: Psikososyal Program Sorumlusu/Sosyal Hizmet Uzmanı

V- Üye Olduğu Bilimsel Kuruluşlar

Afetlerde Psikososyal Hizmetler Birliği	: Kurucu Üyesi, 2004-….
Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği	: Yönetim Kurulu Üyesi (2 Dönem 2008 -2014)
Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı	: Psikososyal Hizmetler Danışma Kurulu Üyesi (2014-2015)
Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmetler Bölümü	:Yarı Zamanlı Öğretim Görevlisi (2013-…..)

VI- Bilimsel İlgi Alanları

Arslan,S. “Depremde Aile - Devlet İlişkileri: Politikaların ve Uygulamaların Niteliği Üzerine Bir Araştırma” Hacettepe Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Ankara,2004

Arslan,S, “Psikolojik İlk Yardım Modülü” Psikososyal Destek Eğitici Eğitimi El Kitabı, Türkiye Kızılay Derneği Aralık, 2004 (Yayınlanmamış Kitap)

Arslan,S, Psikososyal Destek El Kitabı, Türkiye Kızılay Derneği Aralık, 2006 (Yayınlanmamış Kitap)

Arslan, S ve Şavur E “Türkiye Kızılay Derneği Güney Asya Afeti Psikososyal Destek Programı Çalışmaları” 3 P Dergisi , Haziran, 2006 (Yayınlanmış Makale)

Arslan,S Afetlerde Psiksosyal Destek Uygulama Rehberi, Türkiye Kızılay Derneği,Yorum Matbaası Hazırlayan Mayıs,2008 1. Basım (Yayınlanmış Kitap)

Arslan,S, İzmir İli Aydın ve Vatan Mahalleleri Örneğinde Zarar Görebilirlilik ve Kapasite Değerlendirme Çalışması 2005-2006,Yorum Basım Yayın,2006 (Yayınlanmış Kitap)

Ramazan, M.,ve Arslan-Tomas, S. (2014). Afetlerde Psiko-Sosyal Müdahaleler. Afetler, Travmalar, Krizler ve Psikolojik Yardım, ed. Erdur-Baker, Ö. ve Doğan, T. 235-263. PDR Derneği yayınları.

Çocukların Afetlerin Etkileriyle Başa Çıkmalarına Nasıl Yardım Edebiliriz? (Broşür)

Stresli Ortamlarda Çalışmak: İnsani Yardım Çalışanları ve Gönüllüler İçin Kılavuz (Broşür)

Krizle Başa Çıkmak: Kriz Durumlarının Etkilerini Anlama ve Baş Edebilme (Broşür)

Afet Çalışanları İçin Stres Yönetimi (Broşür)

Afetlerden Sonra Aile ve Evlilik İlişkileri (Broşür)

Anne Baba ve Öğretmenler İçin Öneriler: Afetlerden Etkilenmiş Çocuklara ve Ergenlere Yardım(Broşür)

Yas ve Yasla Yaşamayı Kolaylaştıran Yollar (Broşür)

Savaşın Psikolojik Etkileriyle Başa Çıkma Yolları: Kendinize ve Yakınlarınıza Nasıl Yardımcı Olabilirsiniz? (Broşür)

Terör Olaylarının Psikolojik Etkileriyle Başa Çıkma(Broşür)

Afet Çalışanları için Saha Rehberi(Broşür)

VII- Bilimsel Etkinlikleri

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Sempozyumu/Sosyal Hizmet Eğitiminde Yeni Yaklaşımlar "Katılım Sertifikası"-2002

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Sempozyumu/Yoksulluk ve Sosyal Hizmet "Katılım Sertifikası"-2003

Başkent Üniversitesi Sosyal Hizmetler Sempozyumu/Türkiye'de Sosyal Hizmet Uygulamaları:İhtiyaç ve Sorunlar "Katılım Sertifikası"-2004

Sokakta Yaşayan ve Sokakta Çalışan Çocuklar İzmir III. Sempozyumu-Eylül 2004

Sosyal Hizmetler ve Aile- Çocuk Hukuku Sempozyumu-Mayıs 2004

Uluslararası Travma Sempozyumu "Katılım Sertifikası"-2005

Lider İnsan Kaynakları Yönetim Akademisi "Lider Yöneticilik" Semineri-2005

Afetlerde Psikososyal Hizmet Uygulamaları Paneli-Agustos 2006

Üniversitelerle Afet Bilincini Tartışıyoruz Paneli I / II- 2004-2006

Olası Marmara Depremi Sempozyumu- Mart 2007(Düzenleme Kurulunda Görevli)

Afetlerde Psikososyal Hizmetler Birliği (APHB) Kapasite Arttırma Çalıştayı-2008(Düzenleme Kurulu Başkanı)

Türkiye Kazalar ve Çevre 1. Ulusal Çalıştayı-2007

III. Psikiyarti Hemşireleri Kongresi (Uluslar arası Katılımlı) 4-6 Haziran 2009

Uluslararası Kızılay ve Kızılhaç Dernekleri Federasyonu Avrupa Psikososyal Hizmetler Ağı Toplantıları (Avusturya-Insburg, İsviçre-Cenevre/Bern, Danimarka-Kopenhag Toplantıları)

ODTÜ Yuvarlak Masa Toplantıları

VIII- Diğer Bilgiler

Koruyucu Aile Yaz Okulu,Yugoslavya,1998

Türk Kızılayı "Eğitici Eğitimi" 2003

Uluslararsı Kızılhaç Federasyonu "Aile Bağlarının Yeniden Kurma ve Birleştime"Eğitimi-2003

Türk Kızılayı "Afete Hazırlık ve Müdahale"Eğitimi-2004

Türk Kızılayı " Kızılay Kızılhaç Hareketi Eğitici Eğitimi" Sertifikası-2004

Türk Kızılayı "Aferlerde Psikososyal Hizmetler Uygulamları" Paneli- 2006

Türk Psikologlar Derneği "Stres Yönetimi" Eğitimi-2005

Türk Psikologlar Derneği "Öfke Yönetimi" Eğitimi-2005

Türk Psikologlar Derneği "İletişim Becerileri" Eğitimi-2005

Türk Psikologlar Derneği "Travma Psikolojisi" Eğitimi-2005

Türk Psikologlar Derneği "Kaygı ve Kaygıyla Başaçıkma" Eğitimi-2005

AND Proje Yönetimi-PMI (Project Management Institute "Proje Yönetimi Sertifika Programı" Eğitimi-2005

İnsan Kaynakları Yönetimi "Yöneticiler için Mülakat Teknikleri" Eğitimi-2005

Endonezya Kızılhaçı "Teşekkür Belgesi"-2007 (Endonezya/Banda Ache kentinde meydana gelen tsunami felaketi sonucunda Endonezya Kızılhaçı tarafından çalışmalarımdan dolayı verilen belge.)

Afetlerde Psikososyal Hizmetler Birliği(APHB)-Yürütme Kurlu Üyesi

Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyesi

Polis Radyosu 'Yalniz Değilsiniz' Programı- Ocak 2009-Haziran 2009(Afetlere Hazırlık ve Afetlerde Psiksosyal Farkındalık konusunda katılım)

İlk Yardım Sertifikası – 2009

Kurum Kültürünü Yaratmak ve Değerlerle Yaşatmak Çalıştayı-2010

Proje İzleme ve Derğerlendirme Eğitimi-2011

Nitel Veri Analizi: NVivo10 -2013

Eğitici Eğitimi-İzgören Akademi-2016

Diksiyon-İzgören Akademi-2016

Eğitmenler İçin Yaratıcı Drama-İzgören Akademi-2016/2017

Profesyonel Sunum Tasarımı İçerik Tasarım Atölyesi- İzgören Akademi-2016

Profesyonel Eğitmen Tavrı ve Farklı Kişilik Tipleri-İzgören Akademi-2016

İlk Yardım Sertifikası - 2018