

**T. C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HAVACILIK SEKTÖRÜNDE YER HİZMETLERİ
ÇALIŞANLARINDA GÖRÜLEN MESLEK
HASTALIKLARI – ANTALYA HAVALİMANI
ÖRNEĞİ**

AHMET KEMALETİN KUZUCU

2501090620

TEZ DANIŞMANI

Dr. Öğr. Üyesi Hasan ŞENOCAK

İSTANBUL-2019

**T. C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HAVACILIK SEKTÖRÜNDE YER HİZMETLERİ
ÇALIŞANLARINDA GÖRÜLEN MESLEK
HASTALIKLARI – ANTALYA HAVALİMANI
ÖRNEĞİ**

AHMET KEMALETİN KUZUCU

2501090620

TEZ DANIŞMANI

Dr. Öğr. Üyesi Hasan ŞENOCAK

İSTANBUL-2019



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : AHMET KEMALETTİN KUZUCU Numarası : 2501090620
Anabilim Dalı / Anasanat Dalı / Programı : ÇALIŞMA EKONOMİSİ Danışmanı : DR. ÖĞR. ÜYESİ HASAN ŞENOCAK
Tez Savunma Tarihi : 29.05.2019 Saati : 13.00
Tez Başlığı : HAVACILIK SEKTÖRÜNDE YER HİZMETLERİ ÇALIŞANLARINDA GÖRÜLEN MESLEK HASTALIKLARI-ANTALYA HAVALİMANI ÖRNEĞİ

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜNE OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DR. ÖĞR. ÜYESİ HASAN ŞENOCAK		
2- DR. ÖĞR. ÜYESİ MEHMET GÜLER		
3- DR. ÖĞR. ÜYESİ BETÜL YILMAZ		

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DOÇ. DR. ABDURRAHMAN BENLİ		
2- DR. ÖĞR. ÜYESİ ŞENOL KURT		

ÖZ

HAVACILIK SEKTÖRÜNDE YER HİZMETLERİ ÇALIŞANLARINDA GÖRÜLEN MESLEK HASTALIKLARI – ANTALYA HAVALİMANI ÖRNEĞİ

AHMET KEMALETTİN KUZUCU

Son dönemde büyük bir hızla gelişim gösteren havacılık sektörü, müşteri memnuniyeti için yoğun çaba gösterilmesi sebebiyle stres düzeyi yüksek bir sektördür. Stresin yüksek olması bu sektörde meslek hastalıklarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu çalışmanın temel amacı havacılık sektöründe yer hizmetleri biriminde çalışan bireylerde görülen meslek hastalıklarını açıklamaktır. Araştırmada anket uygulaması yöntemi kullanılmış, Antalya havalimanında çalışan 136 çalışanın verdiği yanıtlar aracılığıyla ulaşılan veriler SPSS 23.0 programıyla analiz edilmiştir. Çalışmada yer hizmetleri çalışanlarında ortopedik bozukluk, görme bozukluğu, işitsel bozukluk, solunum rahatsızlıkları cilt problemleri, ruhsal rahatsızlıklar ve diğer rahatsızlıklar açısından araştırma yapılmış ve çalışanlarda bu rahatsızlıklardan herhangi birisinin olmadığı yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Antalya havalimanında çalışan 136 bireyin verdiği yanıtlar aracılığıyla bu sonuçların elde edilmesi, çalışmanın sınırlılıklarını meydana getirmektedir.

Anahtar Kelimeler: Havacılık sektörü, Meslek hastalıkları, Yer hizmetleri.

ABSTRACT

OCCUPATIONAL DISEASES IN THE AVIATION SECTOR EMPLOYEES - ANTALYA AIRPORT SAMPLE

AHMET KEMALETTIN KUZUCU

The aviation industry, which has been developing rapidly in recent years, has a high level of stress due to the intense efforts made for customer satisfaction. High stress causes occupational diseases in this sector. The main purpose of this study is to explain occupational diseases seen in individuals working in ground handling unit in aviation sector. The questionnaire application method was used in the study and the data obtained by the responses of 136 employees working at Antalya Airport were analyzed with SPSS 23.0 program. In the study, the researches were performed in terms of orthopedic disorder, visual impairment, auditory disorder, respiratory disorders, skin problems, mental disorders and other disorders in ground service personnel and results were found in the absence of any of these diseases. Achieving these results through the responses of 136 individuals working at Antalya airport constitutes the limitations of the study.

Key Words: Aviation sector, Occupational diseases, Ground services.

ÖNSÖZ

Meslek hastalıklarının önlenmesi ve erken teşhisi iş hayatında gerek çalışanların daha mutlu ve işine bağlı olarak çalışmasında gerekse üretim süreci sonucunda hizmetlerin nihai kullanıcılara yeterli ve verimli şekilde ulaştırılmasında oldukça etkilidir.

Bu çalışmada, Antalya Havalimanında yer hizmetlerinde çalışanlarda çalışma ortamında düzenli olarak maruz kalınan olumsuz koşulların çalışan sağlığına etkileri araştırılmış ve bu kapsamda yapılan araştırma sonucuna göre çözüm önerileri sunulmuştur. Çalışmanın konusunun belirlenmesinde ve hazırlanma sürecinin her aşamasında değerli bilgilerini ve zamanını benden esirgemeyerek her fırsatta çalışmamla yakından ilgilenen, eleştirileriyle yol gösteren sevgili hocam Dr. Öğr. Üyesi Hasan ŞENOCAK'a, her koşulda arkamda duran ve desteğini benden esirgemeyen eşime ve aileme teşekkür ve minnetimi özellikle belirtmek istiyorum.

Ahmet Kemalettin KUZUCU

İSTANBUL-2019

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

MESLEK HASTALIKLARI KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Meslek Hastalığı Tanımı	5
1.2. Meslek Hastalığı Türleri	7
1.2.1. Fiziksel Nedenli Meslek Hastalıkları	7
1.2.2. Tozlara Bağlı Meslek Hastalıkları	7
1.2.3. Kimyasal Nedenli Meslek Hastalıkları	8
1.2.4. Biyolojik Nedenli Meslek Hastalıkları	8
1.3. Meslek Hastalıklarının Tarihi Süreçteki Gelişimi	8
1.4. Meslek Hastalıklarının Nedenleri	11
1.5. Meslek Hastalıklarında Tanı İlkeleri	12
1.6. Meslek Hastalıkları ile İlgili Veriler	14
1.6.1. Dünyadaki Veriler	14
1.6.2. Türkiye'deki Veriler	16

1.7. Meslek Hastalıklarının Önlenmesi İçin Alınması Gereken Önlemler.....	19
1.8. Meslek Hastalıklarında Tarafların Sorumlulukları.....	21
1.9. Meslek Hastalıklarıyla İlgili Kanuni Düzenlemeler.....	23
1.9.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.....	23
1.9.2. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.....	24

2. BÖLÜM

HAVACILIK SEKTÖRÜ TEMEL BİLGİLER

2.1. Havacılık Sektörü Tanımı.....	27
2.2. Havacılık Sektörünün Tarihi Gelişimi ve Havayolu Sektörü Verileri	28
2.3. Havacılık Sektöründe Temel Faaliyetler	43
2.4. Havacılık Sektörünün Gelişimini Etkileyen Faktörler	45
2.4.1. Temel Faktörler.....	45
2.4.1.1. Maliyet	46
2.4.1.2. Talep	46
2.4.2. Havacılık Sektörünün Gelişimini Tali Faktörler	46
2.5. Havacılık Sektörünün Büyüklüğü	48
2.6. Havacılık Sektörüyle İlgili Yasal Düzenlemeler.....	49
2.7. Havacılık Sektöründe Yürütülen Faaliyetler ve Meslek Hastalıkları İlişkisi	52

3. BÖLÜM

HAVACILIK SEKTÖRÜNDE MESLEK HASTALIKLARI ARAŞTIRMASI: ANTALYA HAVALİMANI YER HİZMETLERİ ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

3.1. Araştırma Yöntem ve Tekniği.....	54
3.1.1. Araştırmanın Yöntemi	54
3.1.2. Araştırmanın Amacı.....	54
3.1.3. Araştırmanın Problemi.....	55
3.1.4. Araştırmanın Varsayımları	55

3.1.5. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	56
3.1.6. Verilerin Analizi	56
3.2. Bulgular ve Yorum	56
SONUÇ	86
KAYNAKÇA	90
EK	97



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Mevzuatın Ülkelere Göre Dağılımı	10
Tablo 2. Meslek Hastalıklarının Nedenleri	11
Tablo 3. Dünya Sağlık Örgütü Hastalıkları Verileri	15
Tablo 4. Türkiye'de Meslek Hastalığı Verileri (1995-2012).....	17
Tablo 5. Meslek Hastalıkları Mesleksel Etiyoloji	19
Tablo 6. Türkiye Havacılık Sektörü - Bakım ve Eğitim İşletmeleri	29
Tablo 7. Türkiye Havacılık Sektörü - Hava Taşıma İşletmeleri	30
Tablo 8. Türkiye Havacılık Sektörü - Havalimanları.....	31
Tablo 9. Türkiye Havacılık Sektörü - Yer Hizmetleri.....	31
Tablo 10. Türkiye Havacılık Sektörü - Hava Araçları	32
Tablo 11. Türkiye Havacılık Sektörü - Terminal Sayısı	32
Tablo 12. Türkiye Havacılık Sektörü - Heliportlar	33
Tablo 13. Türk Havacılık Sektöründe Hava Aracı Sayılarının Gelişimi (2003 -2017)	34
Tablo 14. Türkiye'de Sivil Ulaşım Açılan Askeri Meydanlar	36
Tablo 15. Türkiye'deki Havaalanlarının Listesi	37
Tablo 16. Türk Havacılık Sektöründe Yolcu Trafik (2003 - 2017)	39
Tablo 17. Dünya Yolcu Sıralamasında Türkiye'nin Yeri - 2016 Yılı	40
Tablo 18. Avrupa Havayollarında Yolcu Sıralamasında Türkiye'nin Yeri - 2016 Yılı	41
Tablo 19. Türkiye'deki Havacılık Sektöründe Meslek Hastalığına Yakalanan Sigortalı Sayısı - 2016 Yılı.....	53
Tablo 20. Yıllara, Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre İstihdam Edilen Nüfusun Dağılımı, 2016 -2018	57
Tablo 21. Kişisel Bilgilere Ait Dağılım	58
Tablo 22. Çalışanın İşyerinde Çalıştığı Bölüm ile İlgili Bilgilere Ait DAĞILIM	59

Tablo 23. Havacılık Sektöründeki Kıdem ile İlgili Bilgilerin Dağılımı.....	60
Tablo 24. Çalışma Süresi ile İlgili Bilgilere Ait Dağılım.....	60
Tablo 25. İş Memnuniyeti Dağılımı	61
Tablo 26. Başka Sektöre Geçiş İsteği Dağılımı.....	61
Tablo 27. Kış Sezonunda Çalışma Süresi.....	62
Tablo 28. Yaz Sezonunda Çalışma Süresi.....	62
Tablo 29. Aylık Ortalama Ücret Dağılımı.....	63
Tablo 30. Sektörde İş Kazası Geçirme Durumu Dağılımı	63
Tablo 31. Sektör Dışında İş Kazası Geçirme Sayısı İle İlgili Bilgilere Ait Dağılım	64
Tablo 32. Sektörde Geçirilen İş Kazası Sayısı ile İlgili Bilgilere İlişkin Dağılım	64
Tablo 33. Sendika Üyeliği Durumuna İlişkin Dağılım	65
Tablo 34. Meslek Hastalığı Tedbiri ile İlgili Bilgilere Ait Dağılım.....	65
Tablo 35. Tedbirlere Uyulma Durumuna İlişkin Dağılım.....	66
Tablo 36. İş Güvenliği Eğitimi ile İlgili Bilgilere Ait Dağılım	66
Tablo 37. Yapılan İşin Niceliğine İlişkin Dağılım	67
Tablo 38. Meslek Hastalığına İlişkin Sözleşme Durumu.....	67
Tablo 39. Çalışma Gruplarına İlişkin Bilgilere Ait Dağılım	68
Tablo 40. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurul ve Birim Bilgileri	68
Tablo 41. İşyeri Hekimine İlişkin Bilgi Durumu	69
Tablo 42. İş Güvenliği Uzmanına İlişkin Bilgi Durumu.....	69
Tablo 43. Kalıcı Rahatsızlık Durumu.....	70
Tablo 44. Meslek Hastalığı Durumuna İlişkin Dağılım	71
Tablo 45. Meslek Hastalığına Neden Olan Faktörlerin Durumu	71
Tablo 46. Meslek Hastalığına Neden Olan Etkene Maruz Kalma Süresi	72
Tablo 47. Meslek Hastalığını Geçirme Süresi.....	72
Tablo 48. Meslek Hastalığına Bağlı Gelişen Rahatsızlık Türü	73
Tablo 49. Meslek Hastalığının Türü.....	74
Tablo 50. Kusurlu Görülen Kişi - Kurum	75
Tablo 51. Meslek Hastalığından Dolayı İş Gücü Kaybı Durumu	75
Tablo 52. Meslek Hastalığının Kalıcı Olup Olmama Durumu	76
Tablo 53. Meslek Hastalığından Dolayı Meslekte Kazanma Gücü Kaybı.....	76
Tablo 54. İşyerinde Meslek Hastalığı ile İlgili Sağlık Hizmeti Sağlanma Durumu..	77

Tablo 55. Meslek Hastalığından Dolayı Sağlanan Yardımların Yeterliliği	77
Tablo 56. Meslek Hastalığına Bağlı Gelir Bağlanma Durumu	78
Tablo 57. Meslek Hastalığına Bağlı Olarak İşverenin Yardım Durumu.....	78
Tablo 58. Meslek Hastalığı Sonrasında Tazminat Davası Açma Durumu.....	79
Tablo 59. Meslek Hastalığı Sonrasında İşverenin Davranış ve Tutumu	79
Tablo 60. Meslek Hastalığı Öncesinde Çalışanın Ekonomik Durumu.....	80
Tablo 61. Meslek Hastalığı Öncesinde Çalışanın Ailevi Durumu	80
Tablo 62. Meslek Hastalığı ile İlgili Devlet İncelemesi Durumu	81
Tablo 63. Meslek Hastalığı Sonrasında Çalışanın Ruhsal Durumu	81
Tablo 64. Meslek Hastalığı Sonrasında Çalışanın İlaçla Tedavi Durumu	82
Tablo 65. Meslek Hastalığı Sonrasında Çalışanın Fiziksel Rehabilitasyon Tedavisi Durumu	82
Tablo 66. Meslek Hastalığı Sonrasında Çalışana Psikolojik Destek Durumu	83
Tablo 67. Meslek Hastalığı Sonrasında İnsanların Çalışana Yaklaşımı.....	83
Tablo 68. Havacılık Sektöründeki Mesleki Kıdem ile Rahatsızlık Değişkenlerin Karşılaştırılması	84

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Türkiye'de Meslek Hastalıkları Verileri (2013-2015)	18
Şekil 2. Dünyada Direkt Uçuşlarını Geliştiren İlk 5 Havalimanı (2008-2018)	42
Şekil 3. Havacılık Sektörünün Gelişimini Etkileyen Faktörler	47
Şekil 4. Türkiye'de 2003 Yılından İtibaren Havacılık Sektöründe Mevzuat Çalışmaları Rakamları.....	50

GİRİŞ

Teknolojinin sürekli bir biçimde gelişmesi ve sanayileşmenin ivme kazanması ile insanların iş hayatında geçirdikleri zaman artış göstermiştir. İş hayatında geçen zamanın artmasıyla birlikte iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi insan sağlığını etkileyen olumsuz durumların ortaya çıkma sıklığı da artmıştır. Çalışma hayatındaki gelişmelere bağlı olarak özellikle yeni iş sahalarındaki çalışanların meslek hastalığı ile karşılaşmalarındaki yükselme eğilimi dikkat çekici hale gelmiştir.

Çalışanların işyerlerinde geçirdikleri sürenin artmasına paralel olarak işin yapılması aşamasındaki süreçte çalışanları koruyacak şekilde yeni güvenlik önlemlerinin gelişmesi söz konusu olmuştur. İş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı alınan güvenlik önlemlerinin bu kapsamda değerlendirilmesi mümkündür. Meslek hastalıklarıyla ilgili süreçleri de içerecek şekilde iş sağlığı ve güvenliği olgusu ayrı bir inceleme alanı olarak gelişmiştir. Geçici veya sürekli rahatsızlıklara neden olabilen meslek hastalıklarının daha fazla bilinir hale gelmesinde farklı bir disiplin alanı olarak gelişmesinin etkisi büyüktür.

Giderek yaygınlaşan sanayileşmenin neticesinde neredeyse her iş alanında çalışanların toksik ya da fiziksel içerikli unsurlardan dolayı sağlıklarının risk altında olması söz konusudur. Bu risk alanlarını genişlemesi aynı zamanda meslek hastalıklarının artış olması durumunu da beraberinde getirmektedir. Çalışanların özellikle yeni ve dinamik iş alanlarında karşılaşabilecekleri risklerin yoğunluğu ve yeni meslek hastalıklarının ortaya çıkma ihtimali, böyle bir araştırma konusu seçilmesinin nedenleri arasında yer almaktadır.

Çalışma hayatında karşılaşılan iş kazalarının ve meslek hastalıklarının sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Meslek hastalıklarının artış eğilimi, olumsuz çalışma koşullarının göstergesi olmasının yanında sakatlanma ya da ölüme kadar uzanan sonuçları içermesi sebebiyle üzerinde dikkatle durulması gereken konulardan birisidir. Bu çalışmanın meslek hastalıklarına dair bu açıdan katkı sağlaması hedeflenmektedir.

Sektörel farklılıklar, meslek hastalıkları konusunda etkisini gösteren farklılıklardan bir tanesidir. Her bir sektörün kendisine özgü meslek hastalığı riskinin bulunması, meslek hastalıkları konusunda değerlendirme yaparken sektörel farklılıkları dikkate almanın önemini oluşturmaktadır. Bu çalışmada meslek hastalıkları hakkındaki araştırma havacılık sektöründe yer hizmetlerinde çalışan bireyleri içerecek şekilde tasarlanmıştır. Bir sektör içerisindeki farklı hizmet gruplarında dahi farklı meslek hastalıklarının ortaya çıkabileceğini göstermesi bakımından bu ayrım önemli bir yere sahiptir.

Meslek hastalıkları yasal boyutu önemli olan bir konudur. Öyle ki Türkiye’de meslek hastalıkları konusunun yasal boyutu ve açıklanmasındaki yasal metinlerin ağırlıklı olması söz konusudur. Meslek hastalıkları yasal içeriği oldukça önemli bir yere sahip olmakla birlikte sadece yasal unsurlarla sınırlandırma yapmak doğru olmayacaktır. Toplumun bilinç düzeyinin geliştirilmesi için meslek hastalıklarının yasal boyutunun yanında sosyal boyutuyla kabul edilmesi gerekmektedir denilebilir.

Sorumluluk, meslek hastalıklarının temel konularından bir tanesidir. Gerek çalışanların gerekse yetkili kişilerin/kurumların meslek hastalıklarına dair sorumluluk anlayışıyla yaklaşımları gerekmektedir. Meslek hastalıklarının insani boyutu sebebiyle bir gereklilik hatta zorunluluk halini alması sebebiyle sorumluluk anlayışının önemi büyüktür.

Psikolojik açıdan zarar vermesi, sakatlanma ya da ölüme neden olabilmesi, meslek hastalıkları konusunun üzerinde daha yoğun bir biçimde durulması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Çalışmada meslek hastalıklarının bu yönü dikkate alınarak ilerleme kaydedilmektedir.

Havacılık sektörü artan olanaklar, yüksek rekabet ve küreselleşmenin etkileriyle birlikte büyük bir hızla gelişim kaydetmektedir. Geline nokta havacılık sektörünün en hızlı gelişen sektörlerden birisi konumunda olduğu söylenebilir. Bununla birlikte sektör yeniliklerin yoğun ve sürekli bir biçimde gözlendiği bir yapıya sahiptir. Çalışmada havacılık sektörüyle ilgili temel bilgilerin yanında yer hizmetlerine yönelik araştırma gerçekleştirilmektedir.

Türkiye'de havacılık sektörü büyük bir hızla büyüme kaydetmektedir. Sektörün yüksek büyüme hızı çalışanların bu sektörde yer almaya yönelik isteklerini artırmaktadır. Havacılık sektöründeki işlere yönelik ilginin artmasının sonuçlarından bir tanesi de sektörde gözlenen meslek hastalıklarında yükselme eğiliminin olmasıdır. Sektörün yoğun bir biçimde gelişmesi ve çalışan sayısının artmasının yeniliklerle bir araya gelmesi neticesinde meslek hastalıklarının artış gösterme riski ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı havacılık sektöründe yer hizmetlerinde çalışan bireylerdeki meslek hastalıklarını açıklamak olarak belirlenmiştir. Havacılık sektöründe yer hizmetleri faaliyetleri ile meslek hastalıkları ilişkisinin açıklanması, çalışmanın öncelikli amaçları arasında kendisine yer edinmiştir. Türkiye'de ve dünyadaki meslek hastalıkları verileri hakkında bilgiler aktarılması da çalışmanın öne çıkan amaçları arasında yer almaktadır.

Çalışma kapsamında literatür taraması yöntemi ve anket uygulaması yönteminin kullanılması uygun görülmüştür. Meslek hastalıkları ve havacılık sektörüyle ilgili kavramsal çerçevenin açıklanması noktasında literatür taraması yöntemi kullanılmaktadır. Antalya Havalimanı yer hizmetleri çalışanlarının meslek hastalıklarının araştırılması noktasında ise anket uygulaması yapılması tercih edilmiştir. Anket uygulaması ile ulaşılan veriler SPSS (Statistical Package for Social Science) programı aracılığıyla analiz edilerek ve yorumlanmıştır.

Üç bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümünde, meslek hastalıklarının kavramsal çerçevesi ele alınarak meslek hastalıkları hakkındaki temel konulara yer verilmiş, Türkiye'de ve dünyadaki duruma dair veriler paylaşılmış ve meslek hastalıkları hakkındaki yasal düzenlemeler açıklanmıştır.

İkinci bölümde, havacılık sektöründeki temel bilgilere yer verilerek sektördeki gelişmeler irdelenmiştir. Sektörde yürütülen faaliyetler, sektörün hacmi, Türkiye'de ve dünyada sektörün gelişimi hakkındaki incelemeler ikinci bölümde kendisine yer edinmektedir. Ayrıca havacılık sektöründe yürütülen faaliyetler ile meslek hastalıkları

arasındaki ilişkinin açıklanması, ikinci bölümde yer verilen konular arasında yer almaktadır.

Antalya Havalimanında yer hizmetlerinde çalışan bireylerin meslek hastalıkları açısından araştırılmasına ilişkin analizler, gereç ve yöntem başlığı altında üçüncü bölümde araştırılmaktadır.

Literatür taraması ve anket uygulaması neticesinde ulaşılan bilgiler, sonuç ve öneriler kısmında irdelenerek konuyla ilgili öneriler getirilmesi amaçlanarak çalışma düzenlenmiştir.

Bu konuda çalışma hazırlanması ile meslek hastalıkları, havacılık sektörü ve yer hizmetleri ile ilişkili literatüre katkıda bulunulması hedeflenmektedir. Benzer konuda çalışma hazırlayacak olan araştırmacıların faydalanacağı nitelikte bilgilere ulaşılması beklentisi, çalışmanın sağlayacağı olası katkılardan birisidir.

1. BÖLÜM

MESLEK HASTALIKLARI KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın birinci bölümü, meslek hastalıklarının kavramsal çerçevesinin araştırılmasına ayrılmıştır. Meslek hastalıklarının kavramsal çerçevesi hakkındaki inceleme gereğince meslek hastalığı tanımı, meslek hastalığı türleri, meslek hastalıklarının tarihi süreç içerisindeki gelişimi, meslek hastalıklarında tanı ilkeleri, meslek hastalıklarının nedenleri, meslek hastalıkları ile ilgili veriler, meslek hastalıklarında tarafların sorumlulukları, meslek hastalıklarının önlenmesi için alınması gereken önlemler, meslek hastalıklarıyla ilgili kanuni düzenlemeler konularına dair açıklama getirilmektedir.

1.1. Meslek Hastalığı Tanımı

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 14'üncü maddesinde meslek hastalığı, sigortalının çalışmasının veya işinin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir nedenle veya işin yürütülmesindeki şartlar sebebiyle geçici veya sürekli olarak uğradığı bedensel veya ruhsal rahatsızlık ve özürlülük halleri olarak tanımlanmaktadır (Çavuş ve Akkuş, 2015: 1195). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3'üncü maddesinde ise meslek hastalığı, mesleki risklere maruz kalınması sonucu ortaya çıkan hastalık olarak tanımlanmıştır. Kanunda yer alması sebebiyle geçerliliğini artırması göz önüne alındığında meslek hastalığı ile ilgili bu tanım önemli bir yere sahiptir.

Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) 2002 tarihli İş Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesine İlişkin Protokol'üne atıfta bulunarak “meslek hastalığı” teriminin, iş

faaliyetlerinden kaynaklanan risk faktörlerine maruz kalma sonucu işlenen herhangi bir hastalığı kapsadığını ifade etmektedir.

Ayrıca 1964 tarihli 121 numaralı ILO İstihdam Yaralanmasının Yararları Tavsiyesi'nde, meslek hastalıkları olarak süreçlerdeki, mesleklerdeki ve mesleklerdeki koşullar altında, maddelere maruz kalmasından ve tehlikeli maddelerin ortaya çıktığı bilinen hastalıklarının dikkate alınmasının gerektiğini ifade etmiştir.

ILO'ya göre meslek hastalığı tanımında iki ana unsur vardır:

- Belirli bir çalışma ortamında maruz kalma veya iş etkinliği ile belirli bir hastalık arasındaki nedensel ilişki,
- Hastalığın, popülasyonun geri kalanının ortalama morbiditesinin üzerinde bir sıklığı olan bir grup maruz kalmış kişi arasında meydana gelmesi (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_125137.pdf).

Diğer bir tanıma göre meslek hastalıkları, çalışanın, çalışmalarının niteliğinden ve doğasından ötürü sadece sağlığını değil, ayrıca sosyal yaşamını veya vücut bütünlüğünü olumsuz anlamda etkileyen her türlü hali ifade etmektedir (Emiroğlu ve Koşar, 2014: 1). Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere meslek hastalıkları insanlar üzerinde sağlığın yanı sıra sosyal, fiziksel ve psikolojik açıdan etkisini göstermektedir. Meslek hastalıklarının çok yönlü bir biçimde değerlendirilmesi gerekliliğinin çıkış noktası burasıdır.

Meslek hastalığından bahsedilebilmesi için bireyde görülen rahatsızlıkla yapılan iş arasında uygun bir bağın bulunması gerekmektedir. Bu kapsamda hangi durumların meslek hastalığı olarak nitelendirilebileceği Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ilgili mevzuat çerçevesinde yapılan düzenlemeler ile belirlenmektedir (Bilgen, 2013: 37).

Yine başka bir tanıma göre; çalışma hayatında insanların mesleki risklere maruz kalmalarıyla birlikte ortaya çıkan hastalıklar, meslek hastalığı olarak nitelendirilmektedir (Güner, 2015: 232). Ancak bu ifade meslek hastalıklarının

açıklanmasında yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle bu tanımlamanın yanı sıra meslek hastalıklarının açıklanmasında 5510 sayılı Kanunda yer alan tanımların da eklenmesinde fayda vardır.

1.2. Meslek Hastalığı Türleri

Meslek hastalığının tanısında, şüphesinde ve risk faktörlerinin belirlenmesinde çeşitli durumlar ve tanımlamalar bulunmaktadır. (Akboğa vd., 2018: 36). Bu nedenle meslek hastalığının sınıflandırma yapılarak incelenmesi söz konusudur. Meslek hastalığı türleri kapsamında fiziksel nedenli meslek hastalıkları, kimyasal nedenli meslek hastalıkları, tozlara bağlı meslek hastalıkları, biyolojik nedenli meslek hastalıkları konularına ilişkin açıklama getirilmektedir.

1.2.1. Fiziksel Nedenli Meslek Hastalıkları

Fiziksel etkenlerin etkisiyle birlikte ortaya çıkan meslek hastalıkları fiziksel nedenli meslek hastalıkları kapsamında değerlendirilmektedir. Gürültü ve titreşim düzeyinin yüksek olduğu bir ortamda çalışma, yüksek ya da alçak basınç altında çalışma, çok soğukta ya da çok sıcakta çalışma, yüksek radyasyon olan bir ortamda çalışma fiziksel nedenli meslek hastalıklarını meydana getirmektedir (http://content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/66395/27469/meslek_hastal%C4%B1klar%C4%B1na_giri%C5%9F.pdf).

1.2.2. Tozlara Bağlı Meslek Hastalıkları

Kimyasal yapılı tozlar ve biyolojik yapılı tozlar, tozlara bağlı meslek hastalıklarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Kimyasal yapılı tozlar arasında pamuk tozu, gübre tozu gibi organik tozların yanı sıra demir, dökümhane, kömür, çimento tozları gibi inorganik tozların varlığı söz konusudur. Biyolojik yapılı tozlar

ise inert tozlar, toksik tozlar, alerjik tozlar, fibrojenik tozlar ve kanserojen tozlar şeklinde sıralanmaktadır (Gür, 2013: 30).

1.2.3. Kimyasal Nedenli Meslek Hastalıkları

Kimyasal nedenli meslek hastalıkları kimya sektöründeki işlerde yoğun şekilde gözlenmektedir. Metaller ve metallerin yanı sıra çözücüler, pestisitler, gazlar, asitler ve alkali maddeler kimyasal nedenli meslek hastalıklarının ortaya çıkmasındaki temel etkenler olarak görünmektedir. Özellikle ağır metaller, kimyasal nedenli meslek hastalıklarının oluşumunda daha yüksek düzeyde ön plana çıkmaktadır (http://content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/66395/27469/meslek_hastal%C4%B1klar%C4%B1na_giri%C5%9F.pdf).

1.2.4. Biyolojik Nedenli Meslek Hastalıkları

Virüsler, bakteriler ve parazitlerin etkisiyle ortaya çıkan meslek hastalıkları, biyolojik nedenli meslek hastalıkları kapsamında yer almaktadır. Biyolojik nedenli meslek hastalıkları, biyoteknoloji kaynaklı da olabilir. Biyolojik nedenle meslek hastalıkları riskinin en yüksek olduğu meslekler çiftçi, aşçı, besici, mezbaha işçisi, sütçü kasap, veteriner, sağlık sektörü çalışanları şeklindedir (Gür, 2013: 29). Özellikle sağlık sektöründe farklı görevler yürüten personelin biyolojik meslek hastalıkları açısından önemli bir risk altındadır.

1.3. Meslek Hastalıklarının Tarihi Süreçteki Gelişimi

İnsanların iş yaparken ölme sıklıklarının artması ve meslek hastalığına yakalanma sıklıklarının artması ile birlikte meslek hastalıklarının tarihi süreçteki gelişimi hızlanmıştır. Her yıl milyonlarca insanın meslek hastalıklarına yakalanması ve bu durumun gün geçtikçe daha fazla insanı tehdit etmeye başlaması ile birlikte

meslek hastalıklarının üzerinde daha fazla durulan bir konu halini alması söz konusu olmuştur (Aydın vd., 2013: 31).

Sanayileşme ve teknolojiye bağlı olarak çalışma hayatında yaşanan gelişmeler, meslek hastalıklarının tarihsel gelişimini de hızlandırmıştır (Çavuş ve Akkuş, 2015: 1194). Bu gelişmelerle birlikte insanların çalışma hayatında daha fazla yer almaları ile insanların iş ortamında korunması için yürütülen girişimlerin ortaya çıkması sonucu meslek hastalıklarının önlenmesi ile ilgili yeni önlemlerin gelişim göstermesi söz konusu olmuştur.

Ülkelerin gelişmişlik düzeyiyle ilgili olan meslek hastalıkları uluslararası kurum ve kuruluşların gündemine girmesiyle birlikte daha hızlı bir gelişim göstermeye başlamıştır. Meslek hastalıklarının tarihi gelişimine katkıda bulunan uluslararası kurum ve kuruluşlar arasında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Avrupa Birliği (AB) ilk sıralarda yer almaktadır (Gümüş, 2017: 278).

Meslek hastalıklarını da içerecek şekilde iş güvenliği ile ilgili mevzuatların ülkelere göre dağılımı meslek hastalıklarının tarihi gelişimini etkilemektedir. Ülkelere göre iş sağlığı ve güvenliği ile düzenlemelerin detaylarına baktığımızda genel geçerli bir kıstasın olmadığı ve her ülkenin kendi koşulları kapsamında özel düzenlemelere yer verdiğini görmekteyiz.

Ayrıca Tablo 1’de yer alan bilgileri incelediğimizde meslek hastalıkları ile ilişkili olan mevzuatlarda istisnaların uygulandığı ülkelerin yanı sıra istisnaların uygulanmadığı ülkeler ve özel düzenlemeler aracılığıyla korumanın sağlandığı ülkeler şeklinde bir sınıflandırma yapıldığını görmekteyiz.

Tablo 1’de görüleceği üzere 46 ülkede iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili genel düzenleme ile yetinilirken, 14 ülkede genel düzenlemelerden ayrı olarak belirli sektörler ve çalışma sahaları özel düzenlemeler ile kontrol altına alınmaktadır. 30 ülkede genel mevzuat ile belirlenen iş güvencesinde belirli çalışma alanlarına istisnai muafiyetler getirilmektedir. Türkiye’nin de yer aldığı 33 ülkede iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal düzenlemelerin kapsamı ya genel olarak düzenlenmemiştir veya bu ülkelerdeki düzenlemeler ile ilgili yeterince veri elde edilememiştir.

Tablo 1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Mevzuatın Ülkelere Göre Dağılımı

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili istisna gözetmeyen 46 ülke	Cezayir, Ermenistan, Avustralya, Avusturya, Azerbaycan, Belarus, Belize, Bosna-Hersek, Orta Afrika, Kolombiya, Kosta Rika, Küba, Çekya, Dominik, El Salvador, Estonya, Gana, Guatemala, Honduras, Macaristan, Endonezya, İrlanda, İsrail, İtalya, Kazakistan, Letonya, Lüksemburg, Malezya, Mali, Mauritius, Meksika, Moldova, Moğolistan, Fas, Hollanda, Nijerya, Paraguay, Polonya, Rusya, Senegal, Suudi Arabistan, Slovakya, Solomon Adaları, Suriye, Tanzania ve Uruguay.
Belirli faaliyet alanları ve çalışan grupları özel düzenlemeler ile korunan 14 ülke	Arnavutluk, Bulgaristan, Kanada, Cape Verde, Fransa, İzlanda, Litvanya, Karadağ, Norveç, Portekiz, Sırbistan, G. Afrika, İngiltere ve Venezuela.
İstisnaların uygulandığı 30 ülke	Belçika, Brezilya, Çin, Kongo, Danimarka, Mısır, Finlandiya, Almanya, Yunanistan, Ürdün, Lübnan, Madagaskar, Y. Zeland, Nikaragua, Panama, Peru, Filipinler, Romanya, Seyşeller, Slovenya, İspanya, İsveç, İsviçre, Makedonya, Triniad ve Tobago, Tunus, Ukrayna, ABD, Vietnam, Zimbabve.
İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının kapsamı kısmi olan ya da hakkında bilgiye ulaşamayan 33 ülke	Antigua ve Barbuda, Arjantin, Bahreyn, Barbados, Burkina Faso, Kamerun, Çin, Hırvatistan, Güney Kıbrıs, Ekvator, Eritre, Etiyopya, Grenada, Haiti, Hindistan, İran, Irak, Japonya, Kiribati, Lesoto, Malawi, Mozambik, Myanmar, Namibya, Pakistan, Katar, Singapur, Sri Lanka, Surinam, Tayland, Türkiye, Yemen ve Zambiya.

Kaynak: Karadeniz, 2012: 30.

Özetle bu kapsamda yer alan hususların detaylarını içeren Tablo 1’de ülkelerde yer alan mevzuat düzenlemelerini incelediğimizde Türkiye’nin de yer aldığı birçok gelişmekte olan ülkede iş sağlığı ve güvenliğinin genel olarak kısmi bir şekilde güvence altına alındığını görmekteyiz. Görece gelişmiş ülkelerde ise genellikle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal düzenlemeler genel olarak herkesi kapsayacak

şekilde oluşturulmuşken, bu ülkelerden bazılarında belirli çalışma alanlarına ek güvenceler ya da istisnai muafiyetler getirilmiştir.

1.4. Meslek Hastalıklarının Nedenleri

Yapılan işlerdeki fiziksel etkenlerin yanı sıra zehirleyici maddeler de meslek hastalıklarının nedenleri arasında önde gelen hususlardır (Keten vd., 2011: 109). Nitekim literatürde fiziksel etkenler ve zehirleyici maddeler meslek hastalıklarının açıklanmasında ve sınıflandırmasında kendisine yer bulmaktadır. Bu sınıflandırmaya göre Tablo 2’de meslek hastalıklarının temel nedenleri yer almaktadır.

Tablo 2. Meslek Hastalıklarının Nedenleri

Fiziksel Nedenler	Kimyasal Nedenler	Biyolojik Nedenler
Gürültü	Ağır metaller veya metalimsiler	Bakteriler
Titreşim	Gazlar	Virüsler
Termal aydınlatma	Çözücüler	Parazitler
İyonize olan veya olmayan ışınlar	Asitler ve alkali maddeler	
Alçak ve yüksek basınç	Pestisitler	

Kaynak: İlman, 2015: 26.

Tablo 2’de yer alan bilgilerden de anlaşılacağı üzere meslek hastalıklarının nedenleri arasında fiziksel ve kimyasal nedenlerin daha fazla yer edinmesi söz konusudur. Biyolojik nedenlerin içeriği fiziksel ve kimyasal nedenlere oranla daha düşük düzeyde gerçekleşmektedir. Meslek hastalıklarının nedenlerine ilişkin yukarıdaki tabloda yer alan bilgiler, aynı zamanda meslek hastalıklarının sınıflandırılması konusunda belirleyici etkiye sahiptir. Başka bir deyişle bu etkenler

meslek hastalıkları sınıflarının ortaya çıkmasını sağlayan bir yapıdadır. Dolayısıyla meslek hastalıklarının sağlıklı bir biçimde anlaşılabilmesi adına tablo üzerinde yer alan nedenlerin bilinmesinde fayda vardır.

1.5. Meslek Hastalıklarında Tanı İlkeleri

Meslek hastalıklarının kendisine özgü koşulları, özellikle tanı konması aşamasında önemli hale gelmektedir. Hastalığın klinik tablosu, hastalığın etkenleri, hastalığın oluşma süreci, ilgili meslek alanında söz konusu hastalığın görülme sıklığının derecesi meslek hastalıklarının ortaya çıkarılmasındaki temel tanı ilkelerini oluşturmaktadır (İlman, 2015: 23). Bu hususlar, çalışmadan kaynaklı rahatsızlıkların geçici veya sürekli olması ile ilişkili olması sebebiyle önemli bir yere sahiptir.

Burada iç içe geçmiş olan iş ile ilgili rahatsızlık ve meslek hastalığı kavramlarının ayırımına değinmekte fayda olacaktır. Meslek hastalıkları, oluşmasında ana etken olarak işyeri ortamında bulunan ve tekrar eden faktörlerin etkisinin bulunduğu rahatsızlıklar olarak tanımlanırken, iş ile ilgili rahatsızlıklar ise oluşmasında ve gelişmesinde çalışma ortamının tek sebep olmadığı, fakat önemli bir etken olduğu olumsuz sağlık durumudur. Diğer bir ifade ile iş ile ilgili rahatsızlıklarda, hastalığın esas etkeni yapılan iş ve işyeri değildir. İş ile ilgili rahatsızlıklarda hastalığın doğal akışını çalışma ortamındaki etmenler hızlandırıcı etki yapmaktadır. Bu bakımdan meslek hastalığı tanısı koyarken bu durumu göz önünde tutmak önemlidir (Berk, Önal ve Güven, 2011: 20).

Meslek hastalıklarının tanısında izlenecek olan yol aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Özdemir ve Topçuoğlu, 2009: 64):

- i. İşverenler tarafından ön tanı için önem arz eden sağlık gözetimi çalışmaları yapılmalıdır.

- ii. Meslek hastalıkları konusunda sürdürülebilir çözümler açısından periyodik olarak kontroller yapılmalıdır.
- iii. Periyodik olarak uygulanan kontroller sonucunda meslek hastalığı olmasından şüphelenilen çalışanlar ilgili sağlık hizmeti sunucusuna sevk edilmelidir.
- iv. Meslek hastalığı ön tanısı konulan çalışanlar kesin tanı için meslek hastalıklarında uzmanlaşmış bir üst basamak sağlık hizmeti sunucusuna sevk edilmelidir.
- v. Kesin tanı ve tedavi için meslek hastalıkları polikliniğine gelen çalışanlar, ilk değerlendirmeye alınmalıdır.
- vi. Hastaların şikâyetleri ile yaptıkları işin içeriği ve işin niteliği ilk değerlendirme aşamasında sorulmakta ve buna göre rahatsızlıkla ilgili değerlendirme yapılmaktadır.
- vii. Değerlendirmenin ardından rapor sonuçları, rahatsızlık üzerinde çalışma ortamının etkenlik derecesi ve çalışma süresine bağlılığı ile ilgili tespitler ortaya konulmaktadır.
- viii. Bu aşamaya kadar meslek hastalığına dair bir tanı ortaya konulmamışsa daha detaylı testleri içeren süreçte kesin tanı koyulması yoluna gidilmektedir.

Meslek hastalıklarının tanı ilkeleri gereğince yukarıda sıralanan hususların dikkate alınmasında fayda vardır. Çalışanların sağlığını korumak ve meslek hastalıkları ile sürdürülebilir bir biçimde mücadele edebilmek için işyerindeki ve sağlık hizmeti sunucularındaki tanı süreci oldukça önem arz etmektedir.

1.6. Meslek Hastalıkları ile İlgili Veriler

Meslek hastalıkları konusunda Türkiye'de Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından belirlenen kapsam ile dünyada Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü gibi kurumların belirlediği kapsam farklılıklar göstermektedir (Gür, 2013: 12). Örneğin Sosyal Güvenlik Kurumu'nun bir rahatsızlığın meslek hastalığı sayılması için aradığı süre ve koşul şartları ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün aradığı süre ve şartlar birbirinden farklı durumları içerebilir. Bu nedenle meslek hastalıkları ile ilgili verilerin sağlıklı bir biçimde karşılaştırılması güçtür denilebilir. Meslek hastalıkları verilerinin açıklandığı bu kısımda belirtilen ayrımın farkında olmak gerekmektedir.

1.6.1. Dünyadaki Veriler

Dünya genelinde 21. yüzyılda her yıl 2,7 milyon düzeyinde insan iş kazaları ve meslek hastalıklarına bağlı olarak hayatını kaybetmektedir (Öçal ve Çiçek, 2017: 619). Bu da meslek hastalıklarının tüm dünya için önemli bir sorun konumunda olduğunu göstermektedir. Meslek hastalıklarının dünyadaki verilerinin her yıl milyonlarca insanın canına mal olduğu bilinciyle incelenmesi gerekmektedir.

Ülkelerin gelişmişlik durumu göz önüne alındığında meslek hastalıklarına ait istatistiki bilgiler nispeten farklı çıkmaktadır. Dünyaya baktığımızda her ülkede farklı olmakla birlikte her yıl her bin işçiden en az 4'ünde yeni meslek hastalığının vakası ortaya çıkması beklenmektedir. Buna göre istatistiki verilere göre ülkemizde yıllık en az 40.000 civarında meslek hastalığı vakası olması gerekmektedir. Meslek hastalığında yıllık bildirilen yeni vaka sayısı ortalama 600'ü geçmemektedir. (<http://www.hisam.hacettepe.edu.tr/calistaysunum/HavvaRanaGuven.pdf>). Bu durum üzerinde düşünülmesi gereken bir durumdur.

“Uluslararası Çalışma Örgütü’ne (ILO) göre dünyada, her 15 saniyede 160 işçi iş kazası geçirmekte olup, her 15 saniyede bir işçi, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölmektedir. Dolayısıyla, her gün 6.300 kişi iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölmektedir ki bu da her yıl 2,3 milyondan daha fazla kişinin ölmesi

anlamına gelir” (Baybora, 2013: 328). Görüldüğü üzere meslek hastalıkları sadece Türkiye için değil tüm dünya ülkeleri için büyük bir tehdit konumundadır. Sadece bir yılda milyonlarca insanın ölmesine neden olabilecek bir tehdit olması sebebiyle meslek hastalıklarının sürdürülebilir bir şekilde çözümüne yönelik girişimlerde bulunulması gerekmektedir.

Dünya Sağlık Örgütü’nün Tablo 3’de yer alan 2008-2010 yılları arasında açıkladığı meslek hastalıkları verilerinin çalışan sayısına göre incelenmesi durumunda bildirilen meslek hastalığının beklenen meslek hastalığının altında olması durumunun sadece ülkemize özgü olmadığı, aynı durumun gelişmiş ülkelerde nispeten daha az oranda olsa da yaşandığını ortaya koymaktadır.

Tablo 3. Dünya Sağlık Örgütü Hastalıkları Verileri

Çalışan Sayısına Göre Beklenen Meslek Hastalıkları Sayısı	2008	2009	2010
İsveç (17.000-52.000)	10.272	8.765	8.953
Finlandiya (10.000-30.000)	6.330	6.299	-
Norveç (9.000-29.000)	2.684	2.382	2.740
Letonya (4.000- 13.000)	2.118	3.128	3.471
Almanya (152.000 – 457.000)	13.546	16.657	-
Türkiye (43.000- 130.000)	539	429	433
Beyaz Rusya (17.000- 53.000)	150	169	104
Moldova (5.000- 15.000)	32	14	12

Kaynak: <http://www.hisam.hacettepe.edu.tr/calistaysunum/HavvaRanaGuyen.pdf> ,
Erişim Tarihi: 31.08.2018.

Meslek hastalıklarının ülkelerin önemli problemlerinden birisi konumunda olduğunu gösteren tablo üzerindeki veriler, aynı zamanda meslek hastalıkları verilerinin araştırılmasında toplam vaka sayısının yanında oransal değerlerin dikkate alınması gerektiğini işaret etmektedir.

1.6.2. Türkiye'deki Veriler

Türkiye'de meslek hastalıkları toplumsal sorunlar arasında ilk sıralarda yer almaktadır (Baybora, 2013: 329). Daha önce de ifade edildiği üzere meslek hastalıkları, toplumların gelişmişlik düzeyinin göstergesidir. Bu nedenle meslek hastalıkları verilerinin gelişmişlik göstergesi olduğu bilinciyle inceleme yapılmasında fayda vardır.

Tablo 4'de Türkiye'de 1995-2012 yılları arasında meslek hastalığı sayısına ilişkin veriler yer almaktadır. Söz konusu verilere bakıldığında genel olarak meslek hastalığı bildirim sayısının 2007 yılını saymazsak genel olarak azaldığını söyleyebiliriz. Meslek hastalıklarının görülme sıklığı genel istatistiklere göre, toplam çalışan sayısının yaklaşık binde 4'ü ile 12'si arasında olması beklenmektedir. Bu kapsamda Türkiye'de mevcut işgücüne göre değerlendirildiğinde meslek hastalığı sayısının 43.000 ile 140.000 arasında gerçekleşmesi gerekmektedir. Fakat Tablo 4'de görüleceği üzere, SGK istatistikleri incelendiğinde 2006 yılında 574 meslek hastalığı tespiti yapılırken bu rakam 2008 yılında 539 olarak gerçekleşmiştir. Meslek hastalığı vakası 2007 yılında ise 1.208 olarak SGK istatistiklerine yansımıştır. Türkiye'deki Zonguldak, Ankara ve İstanbul'da bulunan üç farklı meslek hastalıkları hastanesinden elde edilen verilere bakıldığında yıllık meslek hastalığı tanısının 2007 ve 2008 yıllarında yaklaşık 3.400 olduğu görülmekte, bu durum 1.208 olarak 2008 yılı verilerine yansıyan meslek hastalığı sayısının sağlıklı bir veri olarak değerlendirilemeyeceğini ortaya koymaktadır (Ulusal İş Sağlığı Güvenliği Konseyi, T.C. Ulusal İş Sağlığı Güvenliği Politika Belgesi II (2009-2013), s.4).

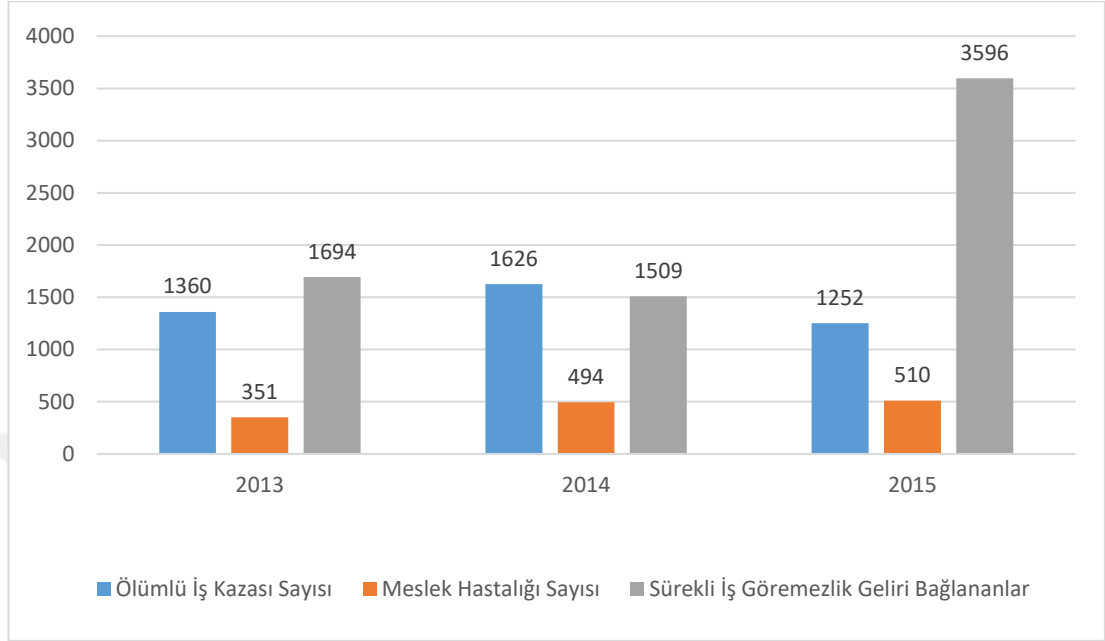
Tablo 4. Türkiye'de Meslek Hastalığı Verileri (1995-2012)

YIL	MESLEK HASTALIĞI SAYISI
1995	975
1996	1.115
1997	1.055
1998	1.400
1999	1.025
2000	803
2001	883
2002	601
2003	440
2004	384
2005	519
2006	574
2007	1.208
2008	539
2009	429
2010	433
2011	679
2012	395

Kaynak: <http://content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/66395/38619/d%C3%BCnyada ve t%C3%BCrkiyede meslek hastal%C4%B1klar%C4%B1.pdf>, Erişim Tarihi: 30.08.2018.

2013-2015 yılları arasındaki ölümlü iş kazaları, meslek hastalıkları ve sürekli iş göremezlik gelir bağlama sayıları ile ilgili veriler ise Şekil 1 üzerinde gösterilmiştir.

Şekil 1. Türkiye'de Meslek Hastalıkları Verileri (2013-2015)



Kaynak:https://artidanhaberler.files.wordpress.com/2017/02/isg-kaza-ve-meslek-hastalari-4b1c49fc4b1-istatistigi_07-02-2017.pdf , Erişim Tarihi: 30.08.2018.

Şekil 1'e bakıldığında gerek iş kazalarına gerekse meslek hastalıklarına bağlı olarak yaşanan yaşam kaybı yıllar içinde birbirine yakın seyrederken 2015 yılında iş göremezlik geliri bağlanmasında iki kattan daha fazla artış yaşanmıştır. Bu durum her ne kadar iş kazaları sonucu yaşam kaybı ve meslek hastalığı sayısı değişmese de kişilerin iş göremeyecek şekilde kalıcı rahatsızlıklara daha fazla yakalandığını göstermektedir. Bu durum bir yönden de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında gerek işverenlerin gerek çalışanların gerekse devletin üzerlerine düşen sorumluluklarını tam anlamıyla yerine getirmekte yetersiz olduğunun da bir göstergesi olarak da istatistiklere yansıyan bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Diğer bir deyişle hayati riskin görece az olduğu çalışma koşullarında iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili tedbirlerin yetersiz olduğu söylenebilir.

2014 yılında ülkemizde mesleklere bağlı olarak meslek hastalıklarının oluşumuna ilişkin dağılım Tablo 5'de gösterilmektedir.

Tablo 5. Meslek Hastalıkları Mesleksel Etiyoloji

HASTALIK TÜRÜ	Yüzde
Akciğer kanseri	10
Tüm kanserler	8
İskemik kalp hastalıkları	17
Lösemi	2
KOAH	13
Astım	11
Silikozis, Abbestozis	100
Yaralanmalar	10
Erişkin başlangıç işitme kayıpları	16
HBV, HBC	40
HIV	2
Solunum sistemi rahatsızlıkları	4
Bel ağrısı	37
Sinir sistemi hastalıkları	3
Mental bozukluklar	4

Kaynak: http://www.istanbulvizyonosg.com/uploads/files/meslek-hastaliklari_esin-ocaktan.pdf , Erişim Tarihi: 30.08.2018.

Tablo ve şekiller üzerinde yer alan verilerden de anlaşılacağı üzere Türkiye'de meslek hastalıkları önemli bir sorun konumundadır. Yıllara göre meslek hastalıkları dağılımı incelendiğinde 2008'den itibaren meslek hastalıkları sayısının belirli ölçüde azaldığı, ancak bazı yıllarda 1000'in üzerine çıkan meslek hastalığının olduğu görülmektedir. Tüm bunlar Türkiye'de meslek hastalıkları konusunda çözüm üretilmesi gerektiği anlamına gelmektedir.

1.7. Meslek Hastalıklarının Önlenmesi İçin Alınması Gereken Önlemler

İnsan sağlığının korunması amacıyla pek çok yasal düzenleme yapılıyor olsa da bunların uygulanmasında ve denetlenmesinde yetersiz kalınması nedeniyle meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda yeterince etkili sonuçlar elde edilememektedir. Meslek hastalıklarının artışının önüne geçilmesi ve sonrasında önlenmesi için gerekli

önlemlerin alınması kadar alınan bu önlemlere uyulması da oldukça önemlidir. (Narter, 2015: 229). Ülkemizde alınan önlemlere uyulması konusunda yetersiz kalınmasından dolayı meslek hastalıkları rakamlarının yüksek olduğu tahmin edilmekle birlikte denetimdeki yetersizlikler sebebiyle resmî bildirimlerin beklenenin altında olduğu söylenebilir.

Meslek hastalıklarının etkin ve verimli bir şekilde önlenmesi hususunda devlet, işverenler, iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri, çalışanlar olmak üzere tüm tarafların katılımı önem arz etmektedir. Tarafların sürece etkin bir şekilde dâhil olması sadece adil bir rekabet ortamını sağlamakla kalmayacak aynı zamanda üretim sürecinde daha mutlu ve kendini güvende hisseden çalışanların artması ile birlikte daha verimli ve kaliteli üretim süreçlerinin gelişmesine öncülük edecektir. Meslek hastalıklarının önlenmesi için çalışma hayatında alınması gereken başlıca önlemleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (İlman, 2015: 31-32):

- i. Mesleklere göre risk yönetimi çalışmaları yapılmalıdır.
- ii. Çalışma ortamında meslek hastalıklarına yol açabilecek olan etkenler belirlenmeli ve kontrol altına alınmalıdır.
- iii. Meslek hastalıklarının önlenmesi için çalışan ve iş ortamı bir bütün olarak değerlendirilmelidir.
- iv. Çalışanlara meslek hastalıklarına neden olabilecek toksik maddeler hakkında yeterli eğitim verilmelidir.
- v. İşyerinde meslek hastalığı riski içeren alan ve durumlara hakkında çalışanlar bilgilendirilmelidir.
- vi. Zararlı ve zehirli maddelerle birlikte yapılan çalışmalar gerekli önlemler alınarak izole ortamlarda yapılmalıdır.

- vii. İşe giriş ve işe yerleştirmede sağlık muayeneleri yeterli ve tam olarak yapılmalıdır. İşe girilmede engel olacak bir durumun tespit edilmesi halinde işte çalışması uygun olmayan kişilerin işe yerleştirmesi yapılmamalıdır.
- viii. Yapılan işin tehlikesi ve zararı göz önüne alınarak düzenli aralıklarla kontroller ve tetkikler yapılmalıdır.

Görüldüğü üzere meslek hastalıklarının önlenmesi için alınması gereken önlemler belirli aralıklarla devam etmeli, yani sürdürülebilir bir biçimde uygulanmalıdır. İşverenin gerekli önlemlerin alınmasının maliyetinden kaçınması durumunda, çalışan sağlığının kaybedilmesine neden olunabileceği ve daha yüksek maliyetlere katlanılmak zorunda kalınabileceği için bu önlemlerin alınmasında işveren basiretli davranmalı ve gerekli tüm önlemleri almaya gayret etmelidir. Çünkü meslek hastalıklarının ortaya çıkmasıyla birlikte işverenlerin katlanacağı maliyetlerin daha da artacağı aşîkârdır.

Meslek hastalıklarının önlenmesinin etkin olarak sağlanmasında, sadece işverenlerin değil aynı zaman da çalışanların da gereken önlemleri aldığı bir ilişki söz konusudur (Okur, 2007: 329). Meslek hastalıklarının önlenmesi için alınması gereken önlemler konusunda çalışma ilişkisinde bulunan tarafların hepsine görevler düşmektedir. Unutulmamalıdır ki meslek hastalıklarının önlenmesi tek taraflı olarak yürütülebilecek bir süreç değildir.

1.8. Meslek Hastalıklarında Tarafların Sorumlulukları

Meslek hastalıklarında işverenlerin işçilerin sağlığını korumak için tüm gereklilikleri yerine getirmeleri beklenmekte olup buna göre iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri yapılmaktadır. Bu noktada işverenler hem mevzuatta yer alan iş güvenliği önlemlerini sağlamak hem de yeni gelişmelere göre ortaya çıkabilecek yeni

risklere karşı hazırlıklı olmak durumundadır. İş güvenliği ile ilgili düzenlemelerde işverenin iş güvenliği risklerine karşı gerekli önlemleri alma sorumluluğu mevcut önlemlerin yanı sıra çalışma hayatındaki ve teknolojiadaki yeni olguları düzenli olarak izleyerek yeni önlemler alınması da işverenin sorumlulukları arasında yer almaktadır (Eren, 2001: 10).

Bir işyerinde yürütülen işlerde sadece işverenin değil aynı zamanda işyerinde görevli iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin de sorumlulukları bulunmaktadır ve bu durum Türk mevzuatında kural olarak konulmuştur. Buna göre meslek hastalıklarında hizmet sunan ortak sağlık ve güvenlik birimleri ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki hatalarından ve ihmalleri sebebiyle işverene karşı birinci derecede sorumludur (Üçüncü, 2013: 17).

Sadece işverenler değil, aynı zamanda çalışanlar da meslek hastalıklarının ortaya çıkmaması adına üzerinde düşen sorumlulukları yerine getirmek durumundadır. Çalışanlar her şeyden önce kendi sağlıklarını ve iş arkadaşlarının sağlıklarını tehlikeye sokacak davranışlardan uzak durmalı; bunun için iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverence sağlanan eğitimlere katılmalı, iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen talimatlara uymalıdır (İlman, 2015: 28). Bu noktada çalışanların iş güvenliği uzmanlarıyla sürekli iletişim halinde olması ve iş birliği yapmasının meslek hastalıklarının önlenmesi için sorumlulukları arasında yer aldığı söylenebilir.

İş güvenliği ve sağlığında uygulanacak mevzuatı belirleyen taraf olarak devletin meslek hastalıklarının önlenmesindeki rolü oldukça önemli bir yere sahiptir. Ülkemiz açısından bakıldığında meslek hastalıklarının önlenmesinde gerekli önlemlerin uygulanmasının yetersiz olduğu görülmekte ve bu durum devletin de sorumluluklarını gündeme getirmektedir. Devletin genel olarak alacağı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yanı sıra, getirdiği emredici kuralların etkin bir biçimde iş hayatında uygulanıp uygulanmadığını denetleme ve izleme görevi de bulunmaktadır. Bu görev genellikle devletin denetim elemanları tarafından yerine getirilmektedir (Narter, 2015: 263).

Meslek hastalıklarının bildirimine dair sorumluluklar konusunda Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak olan bildirimler sadece işverenlerin değil aynı zamanda işyeri hekimlerinin de sorumluluğu altındadır. Tarafların meslek hastalıkları hakkında yapacakları bildirim aynı zamanda tazminat sürecinin başlangıcı açısından yasal temeli oluşturmaktadır (Özlü vd., 2017: 35). Burada meslek hastalıklarında tarafların sorumluluklarının ülkeden ülkeye değişen bir yapıda olduğu göz önünde bulundurulması gereken bir ayrıntıdır. Çünkü bu durum meslek hastalıklarının gerçek durumlarda bildirimini engelleyici ya da kolaylaştırıcı rol oynamaktadır.

1.9. Meslek Hastalıklarıyla İlgili Kanuni Düzenlemeler

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanuni düzenlemeler, meslek hastalıkları ile mücadele edilmesi ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında yasal çerçeveyi meydana getirmesi sebebiyle oldukça önemlidir (Narter, 2015: 231). Her ne kadar uygulama konusunda yeterli etkinlikten söz edilemese de Türkiye’de meslek hastalıkları ile ilgili geniş anlamda işverene sorumluluklar getiren kanuni düzenlemeler bulunmaktadır. Ülkemizde meslek hastalıklarının önlenmesi ile ilgili kanuni düzenlemeleri içermeleri dolayısıyla 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ön plana çıkmaktadır.

1.9.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

4857 sayılı İş Kanunun beşinci bölümünde “İş Sağlığı ve Güvenliği” düzenlemekte iken 6331 Sayılı Kanun’un 37’nci maddesi ile ilgili hükümler kaldırılmış ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 20 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanun 28339 tarihli Resmî Gazetede yayımlanmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun amacı ve kapsamı şu şekilde ifade edilmektedir: “Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet

konularına bakılmaksızın uygulanır Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz: a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri. b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri. c) Ev hizmetleri. ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar. d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.” İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun uygulanması Türkiye Cumhuriyeti Aile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının sorumluluğu altındadır. (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında meslek hastalığı kavramı “mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık” olarak tanımlanmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda iş yeri hekimi “iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekimi” olarak tanımlanmışken, işyeri sağlık ve güvenlik birimi “İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimi” olarak tanımlanmıştır. Bu kapsamda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda iş sağlığı ile ilgili olarak gerek çalışanların gerek işverenlerin, gerekse sürecin denetimini yapmakla ve uygulanmasını takip etmekle görevli devletin görev ve sorumlulukları ayrıntılı olarak tanımlanmış, alınması gereken tedbirler ve önlemlerin yanı sıra meslek hastalığının bildirim süreçleri ve sorumlulukların kapsamı detaylandırılmıştır.

1.9.2. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun “Meslek hastalığının tanımı, bildirimi ve soruşturulması” başlıklı 14’üncü maddesinin birinci fıkrasında meslek hastalığı “sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleridir.” şeklinde tanımlanmıştır.

Yine adı geçen maddede “Sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun; Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi veya Kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi, sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur.” hükümlerine yer verilmiştir.

Yine mezkûr maddede “Meslek hastalığı, işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklanmış ise, sigortalının bu Kanunla sağlanan haklardan yararlanabilmesi için, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır. Bu durumdaki kişiler, gerekli belgelerle Kuruma müracaat edebilirler. Herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık Kurumun veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir.” hükümleri ile meslek hastalığının bildirim süreçleri belirlenmiştir.

Ayrıca adı geçen maddede meslek hastalığının bildirim yükümlülüğü ile ilgili olarak “meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından”, bağımsız çalışanların ise “kendisi tarafından, bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildirenlere, Kurumca bu durum için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri rücu edilir.” hükümlerine yer verilmiştir.

5510 sayılı Kanunun 14’üncü maddesi ile meslek hastalığının soruşturulması, bildirgenin ne şekilde verileceği ve uyuşmazlık durumunda uyuşmazlığı çözmeye yetkili organı açıklayan “Meslek hastalığı ile ilgili bildirimler üzerine gerekli

soruşturmalar, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla yaptırılabilir.

Hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağı, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin şekli ve içeriği, verilme usulü ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte düzenlenir. Yönetmelikte belirlenmiş hastalıklar dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması hususunda çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır.” hükümlerine yer verilmiştir. (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>).

Böylelikle 5510 sayılı Kanun kapsamında sadece meslek hastalığının tanımı yapılmamış, aynı zamanda meslek hastalığının hangi şartlarda bildirilmesi, zamanaşımı durumları ve uyuşmazlık durumlarının çözümü ile soruşturulma süreçleri de belirlenmiştir.

2. BÖLÜM

HAVACILIK SEKTÖRÜ TEMEL BİLGİLER

Çalışmanın ikinci bölümü, havacılık sektörü hakkındaki temel bilgilerin açıklanmasına ayrılmıştır. Havacılık sektöründeki temel bilgiler incelemesi gereğince havacılık sektörü tanımı, havacılık sektörünün tarihi gelişimi ve havayolu sektörü verileri, havacılık sektöründe temel faaliyetler, havacılık sektörünün gelişimini etkileyen faktörler, havacılık sektörünün büyüklüğü, havacılık sektörüyle ilgili yasal düzenlemeler, havacılık sektöründe yürütülen faaliyetler ve meslek hastalıkları ilişkisi konularına ilişkin açıklama getirilmektedir.

2.1. Havacılık Sektörü Tanımı

Havacılık sektörü; bakım ve eğitim hizmetleri, yer hizmetleri, havayolu, hava taksi gibi alanlarda hizmet veren işletmelerin meydana getirdiği bir sektördür (Yazgan ve Yiğit, 2013: 425). Gelişen olanaklar ve artan taleple birlikte havacılık sektörü son yıllarda Türkiye'de ve dünyada oldukça hızlı bir biçimde gelişme kaydeden sektörler arasında kendisine yer edinmiş durumdadır.

Başka bir tanımda havacılık sektörünü ulaştırmayı, havacılık sektörünü, havacılık faaliyetinde bulunan firmaları, havacılık sektöründeki ileri teknolojiyi, havacılıktaki nitelikli işgücünü, ulusal ve uluslararası kuralları gibi önemli unsurları içeren bir sistemler bütünüdür (Akyurt ve Toplu Yaşlıoğlu, 2018: 428). Yapılan tanımdan hareketle havacılık sektöründe teknolojinin belirleyici bir konumu bulunmaktadır ve sektörde nitelikli insan gücü ihtiyacının yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Rol aldığı süreçler açısından havacılık sektörü tanımlanacak olduğunda şöyle bir durum ortaya çıkmaktadır: “Havacılık sektörü küreselleşen dünya ekonomisinin önemli bir parçasına dönüşürken, uluslararası ticaretin, turizmin ve uluslararası yatırımların büyümesini kolaylaştırmakta ve aynı zamanda özellikle gelişmekte olan ülkelerin ekonomik kalkınmasında da hayati bir rol oynamaktadır” (Macit ve Macit, 2017: 75). Görüldüğü üzere havacılık sektörü değişen ve gelişen dünyada sahip olduğu konumu giderek güçlendirmektedir.

Havacılık sektörü toplumsal ve ekonomik boyutlarda roller üstlenen bir sektör olarak görünmektedir. Günümüz rekabet ortamında havacılık sektörünün iç ve dış etkenlere karşı diğer sektörlerle oranla daha hassas olduğu ifade edilmektedir. Havacılık faaliyetlerindeki maliyetlerin gelişen teknoloji eşliğinde düşmesi ile birlikte havacılık sektörünün konumunu giderek güçlendirmesi beklenmektedir (Bakır, Bal ve Akan, 2017: 164).

2.2. Havacılık Sektörünün Tarihi Gelişimi ve Havayolu Sektörü Verileri

1903 yılında motorlu bir uçakla bilinen ilk başarılı uçuşu gerçekleştirilmiştir (Yılmaz ve Evcı, 2015: 79). Modern anlamda havacılık sektörünün tarihi gelişiminin başlangıç noktası da bu uçuş olarak kabul edilmektedir. Her ne kadar sektörün gelişiminin başlangıcı yüz yıl öncesine kadar uzansa da yakın geçmişteki gelişmelerin sektörün gelişimini hızlandırması söz konusu olmuştur denilebilir.

Havacılık sektörü, özellikle uçakların yüksek üretim maliyeti nedeniyle, sermayenin yoğun olduğu bir sektör olarak kabul edilir. Gelişen teknoloji ile birlikte havacılık sektöründeki maliyet unsurlarının belirgin olarak düşmeye başlaması ile birlikte özellikle ulaşım alanında havacılık sektörüne olan ilginin artması söz konusu olmuştur ve bunun neticesinde havacılığın ulaşım alanında gelişimi hız kazanmıştır (Küçükönal ve Korul, 2002: 75).

Dünyada havacılık sektörünün tarihi gelişimini etkileyen olayları genel olarak aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (Macit ve Macit, 2017: 75-76):

- i. Küreselleşme,
- ii. Ulaşım ücretlerinin düşmesi,
- iii. Gelişen yaşam standartları,
- iv. Küresel pazarların gelişmesi,
- v. Gelişen seyahat ve konaklama sektörü,
- vi. Havacılık sektöründeki ticari faaliyetlerin genişlemesi,
- vii. Yolcu hizmetlerinin gelişimi,
- viii. Genel olarak kişi başı gelirden artış yaşanması,
- ix. Çeşitli bölgeler arasındaki ticaretin imkânlarının giderek gelişmesi şeklindedir.

Görüldüğü üzere dünyada havacılık sektörünün gelişmesinde ekonomik faktörlerin belirleyici rolleri bulunmaktadır. Küreselleşen dünyada oluşan yeni koşullar, havacılık sektörünün hızlı bir biçimde gelişmesine katkı sağlamıştır.

Tablo 6. Türkiye Havacılık Sektörü - Bakım ve Eğitim İşletmeleri

Bakım-Eğitim İşletmeleri	2016	2017
Bakım organizasyonu	80	101
Uçuş eğitim organizasyonu	29	34
Tip eğitim organizasyonu	16	15
TOPLAM	125	150

Kaynak: <http://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/pdf/kurumsal/faaliyet/2017.pdf> , Erişim Tarihi: 15.09.2018.

Havacılık sektörünün giderek artan büyüklüğü, uçak sayıları ve yolcu trafiği ele alındığında; sektörün Türkiye'deki gelişimi oldukça dikkat çekici ve hızlıdır. Tablo 6 ve Tablo 7'de Türkiye'de havacılık sektörünün 2016 ve 2017 yıllarındaki sektörel büyüklüğüyle ilgili rakamlara yer verilmiştir.

Tablo 7. Türkiye Havacılık Sektörü - Hava Taşıma İşletmeleri

Hava Taşıma İşletmeleri	2016	2017
Havayolu işletmesi	13	13
Hava taksi işletmesi	45	43
Genel havacılık işletmesi	72	78
Balon işletmesi	26	26
TOPLAM	156	160

Kaynak: <http://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/pdf/kurumsal/faaliyet/2017.pdf> , Erişim Tarihi: 15.09.2018.

Tablo 7'ye baktığımızda Türkiye'de küçük işletmeler ile genel hava taşımacılığı yapan firmaların sayıca fazla olduğu, buna karşın toplu yolcu taşımacılığı yapan havayolu işletmelerinin sayıca az olduğu görülmektedir. Buna rağmen ülke nüfusumuza göre işletmelerin yurtiçinde gerekli rekabeti oluşturmaya yetecek sayıda olduğu değerlendirilebilir. Çünkü sabit yatırım tutarının fazla olduğu havayolu işletmelerinin sayısının optimum düzeyde olmaması halinde yararlı bir rekabet ortamı yerine piyasaya zarar veren yıkıcı bir rekabet ortamının oluşması daha az güvenli çalışma şartlarının ortaya çıkmasına yol açabilir.

Tablo 8. Türkiye Havacılık Sektörü - Havalimanları

Havalimanları	2016	2017
İç-Dış Hat	50	50
İç Hat	5	5
Toplam	55	55

Kaynak:<http://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/pdf/kurumsal/faaliyet/2017.pdf> , Erişim Tarihi: 15.09.2018

Tablo 8 incelendiğinde 81 il bulunan Türkiye’de 50’si uluslararası olmak üzere 55 adet havalimanının bulunduğu, bu bakımdan hava ulaşım ağının güçlü olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Türkiye Havacılık Sektörü - Yer Hizmetleri

Yer Hizmetleri Kurumları	2016	2017
A Grubu	3	3
B Grubu	15	12
C Grubu	29	27
Toplam	47	42

Kaynak:<http://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/pdf/kurumsal/faaliyet/2017.pdf> , Erişim Tarihi: 15.09.2018

Tablo 9’da Türkiye’de uluslararası havalimanlarında “Havalimanları Yer Hizmetleri Yönetmeliği” kapsamında A grubu çalışma ruhsatına sahip 3 yer hizmeti veren firmanın bulunduğu, toplamda irili ufaklı 42 firmanın 2017 yılında havacılık sektöründe yer hizmeti verdiğini görmekteyiz.

Tablo 10. Türkiye Havacılık Sektörü - Hava Araçları

Hava Araçları	2016	2017
Uçak	540	517
Hava Taksi	231	208
Genel Havacılık	347	377
Balon	237	239
Zirai Mücadele	62	62
Toplam	1.417	1.403

Kaynak:<http://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/pdf/kurumsal/faaliyet/2017.pdf> , Erişim Tarihi: 15.09.2018

Tablo 10’da Türkiye’de havacılık sektöründe taşımacılığın ağırlıklı olarak toplu taşımaya yönelik yolcu uçakları ile yapıldığını, yine küçük çaplı taşımalarda helikopter, hava taksi gibi ulaşım araçlarının kullanıldığını, seyahat amacı içermeyen ve daha çok turistik amaçlı kullanılan Balon işletmelerinin de sayısının oldukça fazla olduğunu görmekteyiz.

Tablo 11. Türkiye Havacılık Sektörü - Terminal Sayısı

Özel Sektör Tarafından İşletilen Terminal	2016	2017
İç-Dış Hat	5	6
İç Hat	5	5
Dış Hat	5	5
Genel Havacılık – Kargo	7	7

Kaynak:<http://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/pdf/kurumsal/faaliyet/2017.pdf> , Erişim Tarihi: 15.09.2018

Tablo 11’de Türkiye’de faaliyette bulunan 55 havalimanından 6’sının özel sektör tarafından işletildiğini görülmektedir. Bu bakımdan özellikle sabit yatırım tutarı yüksek olan havalimanlarının yapılması ve işletilmesinde kamu-özel ortaklığı modelinin ele alındığını görmekteyiz
(https://www.tobb.org.tr/Documents/yayinlar/2018/sivil_havac%C4%B1l%C4%B1k_raporu_web%20hali.pdf).

Tablo 12. Türkiye Havacılık Sektörü - Heliportlar

Heliportlar	2016	2017
Heliport Sayısı	78	84

Kaynak:<http://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/pdf/kurumsal/faaliyet/2017.pdf> , Erişim Tarihi: 15.09.2018

Türkiye’deki havacılık sektörü ile ilgili tablolara genel olarak bakıldığında Türkiye’de havacılık sektörünün güncel durumuna dair açıklanan son verileri ele aldığımızda sektörün büyüklüğüyle ilgili fikir veren bu veriler, aynı zamanda havacılık sektöründe dikkate alınan göstergelerin neler olduğunu belirtmesi sebebiyle önemli görünmektedir. Türkiye’de 2011 yılında özel iş jetleriyle birlikte toplamda 1079 adet hava aracı bulunmaktaydı (Yazgan ve Yiğit, 2013: 425). Aradan geçen 6 yıllık süreçte yüzde 25’lik bir artışla bu rakamın 1400 düzeyine gelmesi söz konusu olmuştur. Sektörün hızlı bir gelişim kaydettiğini göstermesi bakımından bu ayrıntı önemli bir yere sahiptir. Bu noktada 2003 yılından itibaren havayolu ve hava aracı sayılarının gelişimi aşağıdaki tablo üzerinde gösterilmiştir.

Tablo 13. Türk Havacılık Sektöründe Hava Aracı Sayılarının Gelişimi (2003 -2017)

Yıl	Koltuk Kapasitesi	Kargo Kapasitesi (Kg)	Uçak	Hava Taksi	Genel Havacılık	Balon	Zirai Mücadele	Toplam Hava Aracı
2003	27.599	302.737	162	131	162	34	137	626
2004	34.403	471.734	202	129	173	36	130	670
2005	39.903	649.562	240	159	181	36	123	737
2006	42.335	873.539	259	192	189	43	127	810
2007	40.185	962.539	250	243	192	44	78	807
2008	43.524	1.093.096	270	245	196	57	63	831
2009	47.972	1.121.108	297	251	213	67	60	888
2010	56.638	1.118.933	349	253	226	97	59	984
2011	55.662	1.136.866	346	259	241	108	69	1.023
2012	65.208	1.264.513	370	267	243	167	60	1.107
2013	66.639	1.639.130	385	214	283	203	58	1.143
2014	76.297	1.349.875	422	212	322	213	62	1.231
2015	90.259	1.759.600	489	219	336	241	62	1.347
2016	100.365	1.821.600	540	231	347	237	62	1.417
2017	97.500	1.866.450	517	208	377	239	62	1.403

Kaynak: <http://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/pdf/kurumsal/faaliyet/2017.pdf>, Erişim Tarihi: 15.09.2018

Tablo 13’de görüldüğü üzere Türk havacılık sektöründe 15 yıllık sürede uçak sayısı 162’den 517’ye çıkmıştır ve 3 kattan daha fazla bir artış yaşanmıştır. Benzer şekilde koltuk kapasitesi de 3 katından fazla olacak şekilde artmıştır. Kargo kapasitesinin artışı çok daha fazla olup yaklaşık 6 kat artmıştır. 2003 yılında 131 olan hava taksi sayısı 2017 yılında 208’e ulaşmıştır. Toplam hava aracı açısından

bakıldığında ise 2003'te 626 olan araç sayısının 2017'de 1403'e ulaştığı görülmektedir. Türk havacılık sektöründe havayolu ve hava aracı sayılarının artışının düzenli bir şekilde gerçekleştiği yalnızca 2007 yılında 3 adet, 2017'de ise 14 adet araç azalış yaşandığı görülmektedir. Bu veriler Türkiye'de havacılık sektörünün sürdürülebilir bir biçimde büyüdüğünü göstermesi bakımından önemlidir.

Türkiye'de 1980'li yıllardan itibaren askeri meydanların sivil ulaşımına açılması ile birlikte havacılık sektörünün gelişimi önemli bir ivme kazanmıştır. Böylelikle havayolu ulaşımının Türkiye'de yaygınlaşmasının yolu açılırken havacılık sektöründe yer hizmetleri veren işletmelerin de gelişmesinin önü açılmış ve sektörde daha fazla girişimin oluşması sağlanmıştır. Böylelikle askeri hava meydanlarının atıl kalmasının önlenmesi sağlandığı gibi askeri alanda kullanılan pistlerin daha iyi standartlara kavuşması sağlanmış ve optimum maliyetle uçuşların gerçekleştirilme imkanına kavuşulmuştur (Korul ve Küçükönal, 2003: 26).

Türkiye'de havayolu ile ulaşımın gelişmesinde en önemli unsurlardan birisi şüphesiz ülke sathına yayılan havalimanlarının varlığıdır. Bu havalimanlarının yaygınlaştırılmasında yeni havalimanı inşaatlarının yanı sıra mevcut askerî amaçlı hava meydanlarının sivil amaçlı kullanıma uygun hale getirilmesi de etkili olmuştur. Böylelikle askeri nitelikli hava meydanlarında da özel girişimler tarafından yer hizmetleri verilme imkânı oluşmuş ve daha çok askerî açıdan düzenlenmiş söz konusu meydanların çalışan sağlığı ve güvenliği açısından yeniden düzenlenmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu anlamda askeri kullanıma yönelik olarak tasarlanmış söz konusu havalimanlarında sivil anlamda iş güvenliği kuralları ile askeri güvenlik unsurlarının birbiri ile iç içe geçme durumlarını düzenlemek adına protokol düzenleme gerekliliği ortaya çıkmıştır (Korul ve Küçükönal, 2003: 26).

Türkiye genelinde Türk Silahlı Kuvvetlerinin kullanımında olan havaalanlarına baktığımızda sivil ulaşımına açılan bazı askeri hava meydanlarının isimleri, bulundukları iller ve sivil ulaşımına açıldığı tarihler Tablo 14'de gösterilmiştir.

Tablo 14. Türkiye'de Sivil Ulaşım Açılan Askeri Meydanlar

Şehir Adı	Havaalanı Adı	Özel Protokol Tarihi
Afyon	Afyon	1987
Amasya	Merzifon	1988
Balıkesir	Balıkesir	1987
Bursa	Bursa	1988
Bursa	Yenişehir	1988
Çanakkale	Çanakkale	1991
Çanakkale	Gökçeada	1991
Denizli	Çardak	1991
Diyarbakır	Diyarbakır	1987
Erzincan	Erzincan	1988
Erzurum	Erzurum	1987
İstanbul	Yalova	1988
İstanbul	Samandıra	1989
Kayseri	Erkilet	1987
Kocaeli	Cengiz Topel	1989
Konya	Konya	1987
Malatya	Erhaç	1987
Manisa	Akhisar	1988
Muş	Muş	1992
Sivas	Sivas	1987
Tekirdağ	Çorlu	1989
Batman	Batman	1988

Kaynak: Korul ve Küçükönel, 2003: 26

Tablo 14'de yer alan veriler incelendiğinde Türkiye'de 1987 yılından 1992 yılına kadar geçen süreç içinde peyderpey askeri meydanların sivil havacılığa açılmaya başlanıldığı görülmektedir. Böylelikle Türkiye'nin pek çok farklı bölgesindeki askeri

meydanların sivil ulaşımına açılmasıyla birlikte havacılık sektörünün gelişimi hız kazanmıştır.

Türkiye'de gerek yeni açılan hava alanları gerekse sivil ulaşımına açılan askerî nitelikli hava meydanları, iç ve dış hatlarda gerçekleşen uçuşların artmasını sağlamıştır. Gelineen noktada Türkiye'deki havaalanlarının tamamı aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir.

Tablo 15. Türkiye'deki Havaalanlarının Listesi

Adana	Gaziantep	Mardin
Adıyaman	Erzurum	Muğla Dalaman
Ağrı Ahmed-i Hani	Eskişehir Hasan Polatkan	Muğla Bodrum – Milas
Amasya Merzifon	Hakkâri Yüksekova Selahaddin Eyyubi	Muş
Ankara Esenboğa	Hatay	Ordu Giresun
Alanya-Gazipaşa	Iğdır Şehir Bülent Aydın	Samsun Çarşamba
Antalya	Isparta Süleyman Demirel	Siirt
Aydın Çıldır	İstanbul Atatürk	Sinop
Balıkesir Kocaseyit	İstanbul	Sivas Nuri Demirağ
Balıkesir Merkez	İstanbul Sabiha Gökçen	Şanlıurfa GAP
Batman	İzmir Adnan Menderes	Şırnak Şerafettin Elçi
Bingöl	Kahramanmaraş	Tekirdağ Çorlu
Bursa Yenişehir	Kapadokya	Tokat
Çanakkale Gökçeada	Kars Harakani	Trabzon
Çanakkale	Kastamonu	Uşak
Denizli Çardak	Kayseri Erkilet	Van Ferit Melen
Diyarbakır	Kocaeli Cengiz Topel	Zafer
Elazığ	Konya	Zonguldak Çaycuma
Erzincan	Malatya	

Kaynak: <http://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/pdf/kurumsal/faaliyet/2017.pdf>, Erişim Tarihi: 16.09.2018.

Tablo 15'deki bilgilerden de anlaşılacağı üzere Türkiye'nin birçok ilinde havaalanı bulunmaktadır ve yapımı halen devam eden havaalanları mevcuttur. Türkiye'de havaalanlarının sayısı artırılarak iç hatlarda daha çok yolcunun havayolunu

tercih etmesine yönelik girişimler bulunmaktadır ve bu girişimlerin neticesinde Türkiye'nin tüm illerinde havaalanı olması hedeflenmektedir. Sektörün büyümeye devam etmesi ve daha fazla bireyin havayolu sektörünü kullanması bakımından bu yöndeki girişimler büyük önem ifade etmektedir.

Türk havacılık sektörü 2002 yılından bu yana yurt içi pazarlarda gelişim etkisini göstermektedir. Sektörün uluslararası pazarlarda etkinliğini artırması ise son 10 yıldan itibaren devam etmektedir (Yazgan ve Yiğit, 2013: 421). Türk havacılık sektörünün gelişim eğiliminin hem yurt içi hem de yurt dışı pazarları içermesi sektörün kapasitesinin önemli ölçüde geliştiğini desteklemektedir.

Gerek iç hat gerek dış hat gerekse transit olarak Türkiye’de gerçekleşen uçuşlar sonucu taşınan yolcu sayılarını ele aldığımızda Türk havacılık sektörünün yaşadığı gelişmeyi de iyi anlamda değerlendirebiliriz. Tabi bu gelişmenin hızına baktığımızda aynı zamanda tecrübe ve nitelikli çalışan ihtiyacının süreç içinde aynı hızda gelişip gelişmediği, bunun iş güvenliği ve sağlığı noktasında eksiklik oluşturup oluşturmadığı durumları da akıllara gelen ilk sorular olacaktır. Bu bakımdan havacılık sektörünün yaşadığı gelişimin ivmesinin büyüklüğü iş sağlığı ve güvenliği açısından havacılık sektöründeki durumun değerlendirilmesi açısından önem arz etmektedir.

Türkiye’de havacılık sektöründe taşınan yolcuların sayısı bakımından gelişim eğilimi araştırması yapılacak olduğunda Tablo 16’daki durum ortaya çıkmaktadır. Tablo 16’da 2003 yılından 2017 yılına kadar geçen 15 yıllık dönem içerisinde Türkiye’de gerçekleştirilen iç hat, dış hat ve transit yolcu sayıları olmak üzere üç kategoride bilgiler yer almaktadır. Söz konusu yolcu sayılarının 15 yıllık süreç içindeki değişimi ele alındığında Türkiye’deki havayolu ulaşımının gelişme durumu da daha iyi değerlendirilmiş olacaktır.

Tablo 16. Türk Havacılık Sektöründe Yolcu Trafiği (2003 - 2017)

Yıllar	İç Hat	Dış Hat	Transit	TOPLAM
2003	9.147	25.296	-	34.443
2004	14.460	30.596	-	45.057
2005	20.529	35.043	547	56.119
2006	28.775	32.881	616	62.272
2007	31.949	38.347	419	70.715
2008	35.833	43.605	527	79.965
2009	41.227	44.281	616	86.124
2010	50.575	52.225	736	103.536
2011	58.258	59.362	672	118.292
2012	64.721	65.630	678	131.029
2013	76.148	73.282	566	149.996
2014	85.416	80.304	461	166.181
2015	97.041	84.033	363	181.437
2016	102.499	71.244	410	174.153
2017	109.599	83.433	287	193.319

Kaynak: <http://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/pdf/kurumsal/faaliyet/2017.pdf>, Erişim Tarihi: 16.09.2018.

Tablo 16’da 15 yıllık sürede yolcu trafiğinin 34 binden 193 bin düzeyine ulaştığı ve yaklaşık 6 kat artış yaşandığını gösteren bilgiler mevcuttur. Özellikle iç hatlardaki yolcu trafiğinin büyük artış göstermesi, yurt içi seyahatlerde uçak tercihinin

arttığını işaret etmektedir. Havayolu ile seyahatin giderek daha düşük ücretle yapılmaya başlaması, bu artıştaki temel etken olarak görünmektedir. Turizmde ve ekonomik alanlarda yaşanan gelişmelerin bir getirisi olarak dış hat uçuşlarının da kayda değer bir artış gösterdiği Tablo 16 aracılığıyla anlaşılmaktadır. (<http://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/pdf/kurumsal/faaliyet/2017.pdf>)

Türkiye'nin dünya genelinde ve Avrupa'da yolcu sayısı bakımından bulunduğu konumla ilgili 2016 yılına ait veriler Tablo 17 üzerinde gösterilmiştir.

Tablo 17. Dünya Yolcu Sıralamasında Türkiye'nin Yeri - 2016 Yılı

ÜLKE	TOPLAM YOLCU	ÜLKE	TOPLAM YOLCU
ABD	1.649.104.899	Türkiye	174.153.146
Çin	1.019.736.630	İtalya	165.009.467
Japonya	295.620.903	Rusya	160.723.839
İngiltere	270.565.957	Avustralya	153.843.153
Hindistan	255.192.579	Kanada	140.359.911
İspanya	229.635.009	Tayland	138.731.889
Almanya	225.043.765	Güney Kore	136.435.778
Brezilya	199.525.103	Meksika	127.324.374
Endonezya	188.838.839	BAE	120.131.803
Fransa	174.993.361	Malezya	91.389.651
TOPLAM	5.916.360.056		

Kaynak: <http://www.udhb.gov.tr/images/faaliyet/a5ec26a31a72281.pdf>, Erişim Tarihi: 01.10.2018.

Tablo 17’deki verilere göre Türkiye dünya havayolu yolcu sıralamasında 2016 yılında 11. sırada yer almaktadır. Kanada, Avustralya, İtalya, Rusya gibi ülkelerin önünde bir sırada kendisine yer edinmesi, Türkiye'nin havacılık sektöründeki gelişiminde coğrafi konumunun avantajlarını kullandığı şeklinde değerlendirilebilir.

2016 yılında Avrupa ülkeleri açısından Türkiye'nin konumu ise Tablo 18’de gösterilmiştir.

Tablo 18. Avrupa Havayollarında Yolcu Sıralamasında Türkiye'nin Yeri - 2016 Yılı

ÜLKE	TOPLAM YOLCU
İngiltere	270.565.957
Almanya	225.043.765
İspanya	189.291.206
Fransa	174.993.361
Türkiye	174.153.146
İtalya	165.009.467
Rusya	160.723.839
Hollanda	70.378.737
Norveç	54.078.766
Yunanistan	53.297.805
TOPLAM	1.537.536.049

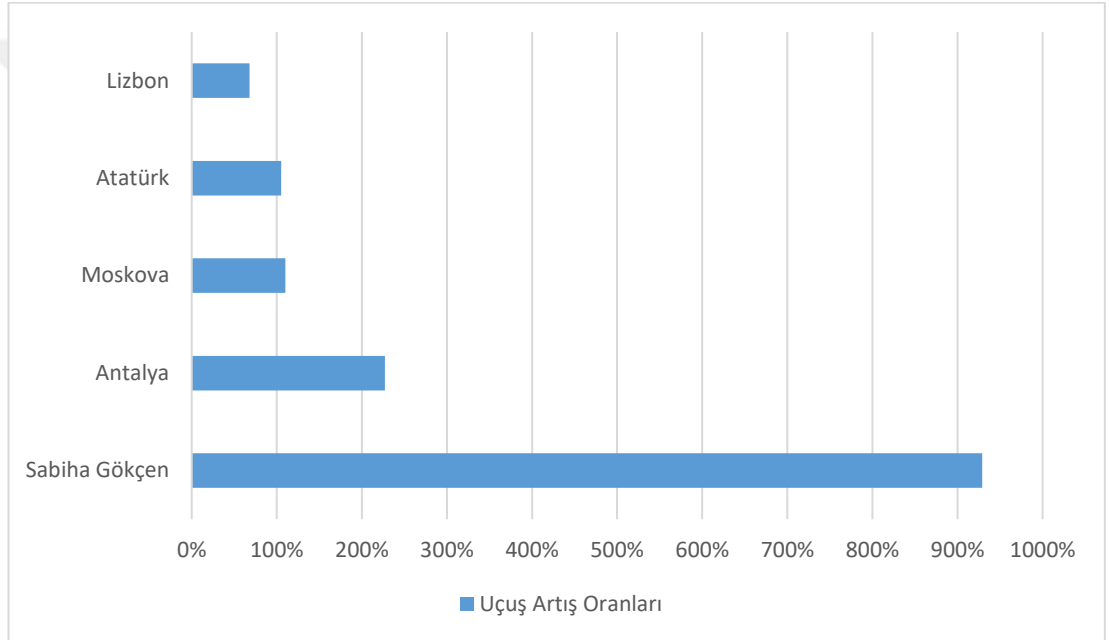
Kaynak: <http://www.udhb.gov.tr/images/faaliyet/a5ec26a31a72281.pdf>, Erişim

Tarihi: 01.10.2018.

Tablo 18'e göre Türkiye Avrupa havacılık sektöründe en büyük kapasitesi olan beşinci ülke konumundadır. İngiltere ve Almanya dışındaki ülkelerle oldukça yakın bir büyüklüğe sahip olması, Türkiye'nin bu sıralamada daha üst sıralara yükselebileceği şeklinde değerlendirilebilir.

Son 10 yılda dünyada merkez bağlantısını en çok geliştiren ilk 5 havalimanı aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.

Şekil 2. Dünyada Direkt Uçuşlarını Geliştiren İlk 5 Havalimanı (2008-2018)



Kaynak: [http://www.seo.nl/uploads/media/2018-](http://www.seo.nl/uploads/media/2018-61_Airport_Industry_Conductivity_Report_2018_01.pdf)

[61_Airport_Industry_Conductivity_Report_2018_01.pdf](http://www.seo.nl/uploads/media/2018-61_Airport_Industry_Conductivity_Report_2018_01.pdf), Erişim Tarihi: 04.10.2018.

Şekil 2’de görüldüğü üzere son on yıl içinde dünyada direkt uçuşlarda en büyük artışı gerçekleştiren ilk beş havalimanı içinde Sabiha Gökçen, Atatürk ve Antalya Havalimanları bulunmaktadır. Antalya’nın bu süreçteki gelişimi ise yaklaşık yüzde 227 kat olarak görünmektedir. Gösterilen bu performans Antalya Havalimanının dünyanın 10 yıllık sürecini kapsayan listede 2. sırada yer edinmesini sağlamıştır. Listede yer alan havalimanlarının büyük bir kısmının Türkiye’ye ait olması dikkat çeken bir ayrıntı niteliği taşımaktadır.

Havacılık sektörüne yapılan yatırımlar, sektörün gelişiminde belirleyici olan unsurlardan bir tanesidir. Havacılık sektörüne yapılan yatırımlarda kaynaklar, üretilen çıktılar ve hizmetin tüketimi etrafında şekillenen bir süreç bulunmaktadır. Kaynaklar işgücü, sermaye ve uçuşlar için gerekli yakıt giderlerini içermekte iken üretilen çıktılar saat başına uçuş ve uçuş başına gidilen yol gibi değişkenleri içermektedir. Hizmetin tüketimi ise yolcu sayısı, gidilen mesafe ve faaliyet gelirleri gibi değişkenlerden meydana gelmektedir (Sakız, 2017: 282).

2.3. Havacılık Sektöründe Temel Faaliyetler

Ülkemizde havacılık sektöründeki faaliyetler genellikle havayolu şirketleri, hava taksi girişimleri, balonculuk faaliyetleri ve zirai ilaç uygulamaları aracılığıyla gerçekleştirilir (Yazgan ve Yiğit, 2013: 425). Havacılık sektöründeki temel faaliyetler öncesinde bu faaliyetleri yerine getiren işletmelerin açıklanması tercih edilmiştir.

Havacılık sektöründeki temel faaliyetler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Gerede, 2015: 26):

- i. Havaalanı hizmetleri,
- ii. Güvenlik hizmetleri,
- iii. İkram hizmetleri,
- iv. Finansal hizmetler,
- v. Tur operatörlüğü,
- vi. Hava aracı bakım hizmetleri,
- vii. Rezervasyon sistemleri,
- viii. Sigorta hizmetleri,

- ix. Bilgi teknolojileri hizmetleri,
- x. Kiralama hizmetleri,
- xi. Otel işletmeciliği,
- xii. Tarifersiz havayolu taşımacılığı,
- xiii. Terminal işletmeciliği,
- xiv. Gümrüksüz mağaza işletmeciliği şeklindedir.

Sıralanan maddelerden anlaşılacağı üzere havayolunu kullanmaya karar veren bir yolcunun bilet almasından başlayarak yolculuğunu tamamlamasının ardından konaklayacağı otelin seçilmesine kadar olan sürede havacılık sektörü faaliyetleri kapsamında sunulan hizmetler yer almaktadır. Havacılık sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin ne denli geniş bir faaliyet alanının bulunduğu göstermesi sebebiyle sıralanan faaliyetlerin bilinmesi gerekmektedir. Ayrıca havacılık sektöründeki faaliyetlerin yolcuların yanı sıra kullanılan araçların bakımına yönelik girişimleri içerdiği görülmektedir.

Türkiye'de havacılık sektöründeki faaliyetler sınıflandırma yapılarak değerlendirilecek olduğunda yer hizmetleri, ikram, temsil, gözlem, yönetim ve uçak özel güvenlik şeklinde bir sınıflandırma ortaya çıkmaktadır (Korul ve Küçükönel, 2003: 27). Bu alanlarda faaliyetlerini sürdüren çeşitli işletmeler bulunmaktadır. Yer hizmetleri kapsamındaki faaliyetler bu çalışmanın temel araştırma konusu olması sebebiyle çalışma açısından daha önemli bir yere sahiptir.

Havacılık sektörünün yapısı ve rekabetle ilgili faktörler göz önünde bulundurulduğunda tanıtımla ilgili faaliyetlerin kritik bir öneme sahip olduğu görülecektir. Özellikle uluslararası uçuşlarda yolcuların tercihi olabilmek için yapılan ve yapılacak tanıtım faaliyetlerinin etkisi büyüktür. Bunlara ek olarak denetim, havacılık sektöründeki temel faaliyetlerden bir tanesi konumundadır. Havayolu

işletmelerinin faaliyetleri ile ilgili kapsam belirlenirken denetleme sürecinin önemli bir yere sahip olduğu gör÷lmektedir (Gerede, 2015: 24). Bu nedenle etkili bir denetimin varlığına ihtiyaç duyulmaktadır.

2.4. Havacılık Sektörünün Gelişimini Etkileyen Faktörler

Bugün, havayolu ulaşımında giderek daha fazla küreselleşen bir rekabet ortamı bulunmaktadır (Özer, 2008:25). Bu yüzden, havacılık sektöründe ortaya konulan hizmetlerin nitelikleri oldukça önem arz etmektedir. Hizmeti meydana getiren unsurların nitelikleri ve bu unsurların çeşitliliğı havayolu taşımacılığına olan talebi etkileyen önemli olgulardır. Özetle, ortaya konulan hizmeti oluşturan unsurlar sektörün elde ettiğı geliri direkt etkiler. Öte yandan, ortaya konulan hizmetin özellikleri, rekabet unsurları nedeniyle sektördeki işletme maliyetlerini artırmaktadır. Bu açıdan havacılık sektörünün en önemli sorunlarından birisi gelirlerin artırılırken maliyetlerin aşağı çekilmesinin sağlanmasıdır. Bu kapsamda, havayolu taşımacılığında faaliyet gösteren işletmelerin artan rekabet ortamına uygun olarak hizmetini en uygun şekilde planlamaları gerekmektedir (Doganis, 2013:236).

2.4.1. Temel Faktörler

Maliyet ve talep havacılık sektörünün gelişiminde önemli rol oynayan iki temel bileşendir. Maliyet ve talep unsurları birbirleri ile direkt ilişki içinde olan kavramlar olup bu iki unsurun özelliklerini iyi kavramak havayolu işletmeleri için önemlidir. Çünkü piyasadaki maliyet ve talebin özellikleri sektördeki yönetim süreci ile doğrudan ilişkilidir. Havayolu taşımacılığındaki temel amacın, stratejinin, gerekli uçuş araçları ile havayolu ağının belirlenmesinin, rekabet unsurlarının, verilecek hizmetin unsurlarının tasarımının belirlenmesinde talep ve maliyet unsurları önemli etkenlerdir. Çünkü havayolu ile taşımacılıkta genellikle talebe göre arz oluşmaz. Arz ve talep arasındaki ilişkide denge sağlanamazsa gelir kaybı yaşanırken maliyetler unsurlarında

dramatik artışlar yaşanabilir. Bu açıdan maliyet unsurları ile arz ve talebin bir arada dengeli bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir (Doganis, 2013:181).

2.4.1.1. Maliyet

Maliyet, havacılık sektörünün gelişimini etkileyen temel faktör konumundadır. Havayolu işletmelerinin üretkenliğinin en temel belirleyicisi maliyettir (Zincirkıran, 2016: 4). Havacılık sektöründe faaliyet gösteren işletmeler için sergilenen performans, katlanılan maliyetlere göre belirlenmekte olduğu için maliyet faktörü, havacılık sektöründeki işletmelerin dolayısıyla da havacılık sektörünün gelişimi üzerinde doğrudan etkisini göstermektedir.

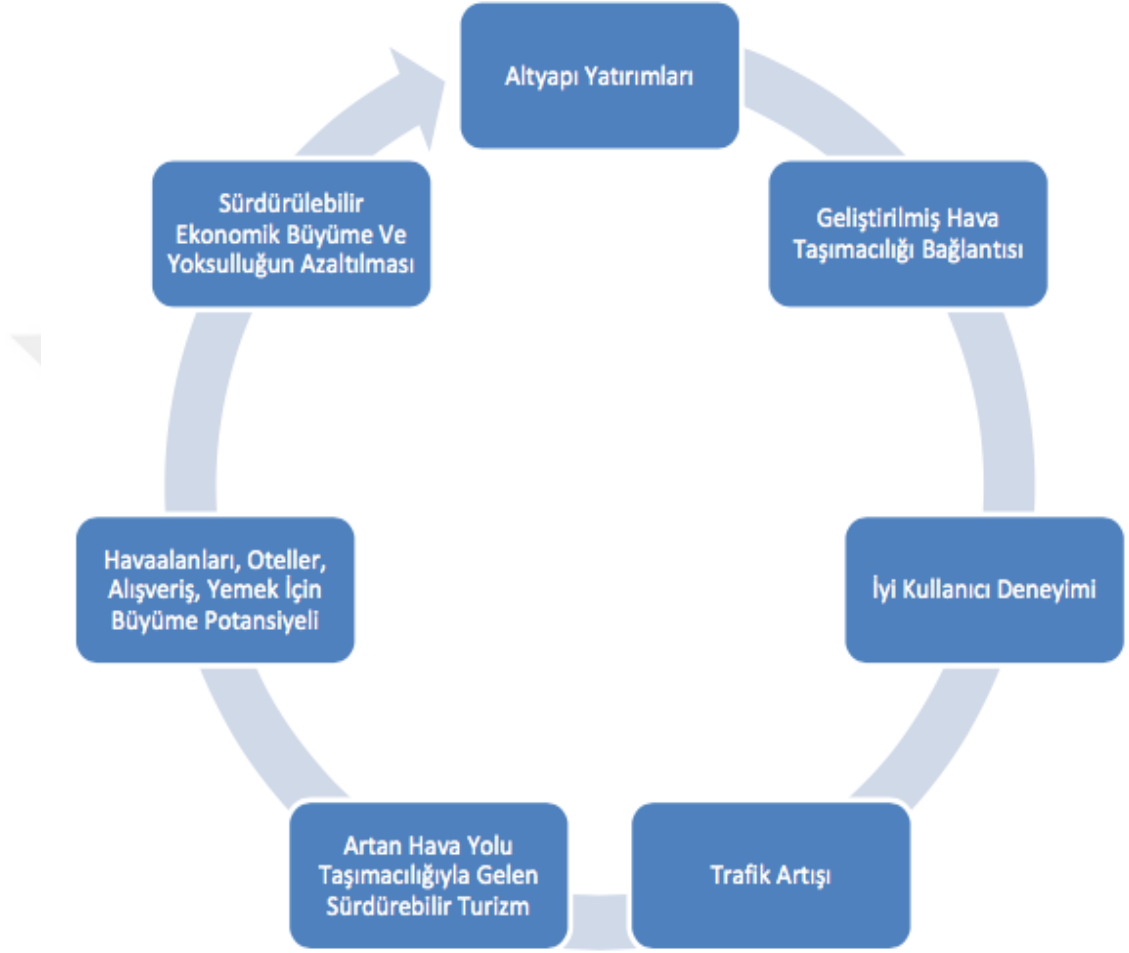
2.4.1.2. Talep

Talep, havacılık sektörünün gelişimini etkileyen bir başka temel faktördür. İnsanların havacılık faaliyetlerinden yararlanma konusundaki talepleri sosyo-ekonomik düzeye göre ortaya çıkmaktadır (Bal, Akar ve Manga, 2017: 149). Bu nedenle ülkelerin sosyo-ekonomik açıdan içinde bulundukları durum, havacılık sektörünün gelişimini doğrudan etkilemektedir. Sosyo-ekonomik açıdan gelişim kaydedildikçe havacılık sektörünün gelişim göstermesi kaçınılmaz olmaktadır şeklinde bir çıkarım yapılabilir.

2.4.2. Havacılık Sektörünün Gelişimini Tali Faktörler

Havacılık sektörünü direkt olarak etkileyen faktörler kadar dolaylı olarak etkileyen unsurlar da göz önünde bulundurulmalıdır. Bu unsurlar sektörün gelişiminin ivmelenmesinde destek unsurları olarak önem arz etmektedir. Havacılık sektörünün gelişimini etkileyen tali faktörler aşağıdaki Şekil 3’de üzerinde gösterildiği gibidir.

Şekil 3. Havacılık Sektörünün Gelişimini Etkileyen Faktörler



Kaynak: Doğan, 2018: 25.

Şekil 3’de görüldüğü üzere havacılık sektörünün gelişimini etkileyen faktörler arasında sürdürülebilir bir biçimde ekonomik büyüme kaydedilmesi ve yoksulluğun azaltılması yer almaktadır. Bu faktör, sosyo-ekonomik faktörlerin havacılık sektörünün gelişimini etkilediğini desteklemektedir. Havayolu sektörüne yapılan altyapı yatırımları ve büyüme potansiyeli gelişimi etkileyen temel faktörler arasında kendisine yer edinmiştir. Trafik artışı ve geliştirilmiş hava taşımacılığı, sektörün gelişimini etkileyen faktörler arasında yer alan faktörlerdendir. Trafik artışıyla birlikte turizm potansiyelinin artması da havacılık sektörünün gelişiminde itici güç

konumunda olmaktadır. Seyahatlerinde havayolunu tercih eden müşterilerin olumlu yöndeki deneyimleri de havacılık sektörünün gelişimini olumlu yönde etkilemektedir.

2.5. Havacılık Sektörünün Büyüklüğü

Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler ile birlikte havacılık sektörü hızlı bir büyüme eğilimi göstermektedir. Havacılık sektörünün hızlı bir biçimde büyümesi, dünya ekonomisindeki temel parçalardan birisi olmasını beraberinde getirmiştir. Havacılık sektörü, ülkelerin ekonomik kalkınmalarında belirleyici sektörlerden birisi haline gelmiştir (Macit ve Macit, 2017: 75). Tüm bunlar havacılık sektörünün büyüklüğüne dair fikir vermektedir.

Türkiye'de ve dünyada havacılık sektörünün büyüme hızı artan talebin de etkisiyle birlikte yüksektir. Yüksek büyüme oranları havacılık sektöründe faaliyet gösteren işletmeler için önemli bir fırsat olarak görünmektedir. Havacılık sektörünün büyüklüğünün yakın gelecekte düzenli bir biçimde artmaya devam etmesi beklenmektedir. Havacılık sektöründe terör olayları, siyasi belirsizlikler ve salgın hastalıklar olumsuz şekilde etkisini göstermektedir. Buna karşın vizelerin kaldırılması gibi girişimlerin sektörün büyüme eğilimini desteklediği gözlenmektedir (Yazgan ve Yiğit, 2013: 442).

Havacılık sektörüyle ilgili geleceğe ilişkin tahminler, sektörün büyüklüğünün artacağı öngörülerini desteklemektedir. Dünyada 2030 yılında 6,4 milyar insanın havayolu ile yolculuk yapması beklenmektedir (Yüksel, 2014: 10). Havacılık sektörünün yaklaşık 20 yıllık sürede taşınan yolcu sayısını ikiye katlaması anlamına gelen bu husus, havacılık sektörünün büyük bir hızla büyüdüğünü ve oldukça büyük bir hacme ulaştığını göstermektedir.

Aşağıda havacılık sektörünün büyüklüğü hakkında dünyadaki öngörüler açıklanmaktadır (TOBB, 2017: 61-62):

- i. Havayolu yolcu trafiğinin önümüzdeki 20 yıl boyunca yüzde 3-4 arasında artması beklenmektedir.
- ii. 2024 yılından itibaren dünya havacılık sektöründe Asya-Pasifik bölgesinin daha fazla öne çıkması beklenmektedir.
- iii. Gelişmekte olan ülkelerdeki havayolu trafiğinin daha hızlı artması beklentileri mevcuttur.
- iv. Küresel kargo taşımacılığının 2035 yılına kadar yüzde 3,5-4 arasında bir büyüme kaydedeceği düşünülmektedir.
- v. Havacılık sektörü 2023 yılına kadar dünya genelinde yılda ortalama yüzde 2 düzeyinde büyüyecektir.

Yukarıda sıralanan maddelerden anlaşılacağı üzere sektörün büyüklüğünün düzenli bir şekilde artarak devam etmesi beklenmektedir. Havacılık sektörünün büyüklüğüne ilişkin değerlendirmelerde dış etkenlerin olumsuz etkileri sebebiyle bu tahminlerin değişebileceği ve yenilenmesi gerektiği göz ardı edilmemelidir.

Havacılık sektörü bir ülkenin ekonomisine yön verecek nitelikte bir sektördür (Gencer ve Çetin, 2011: 106). Bu nedenle havacılık sektörünün büyüklüğüne ilişkin veriler dikkatli bir biçimde değerlendirilmelidir. Sektörün ülke ekonomisindeki etkileri ve ağırlığı, aynı zamanda havacılık hakkında gelecekle ilgili tahminlere ayrı bir önem katmaktadır denilebilir.

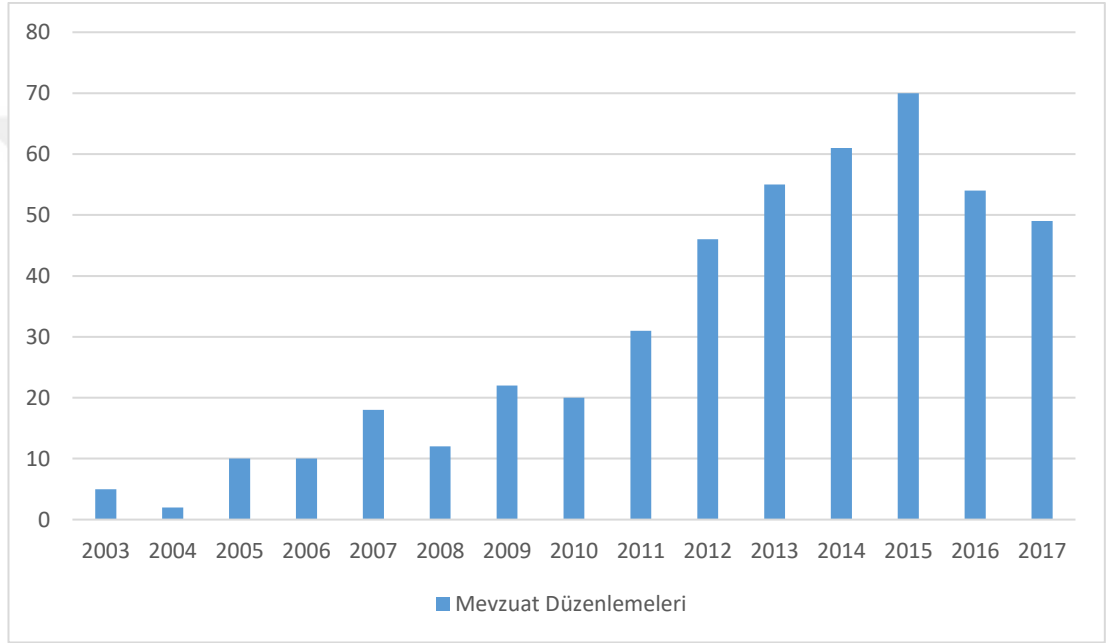
2.6. Havacılık Sektörüyle İlgili Yasal Düzenlemeler

Havacılık sektörünün gelişimi açısından yasal düzenlemelerin yeri ve önemi büyüktür. Türkiye'de 2003'ten itibaren sektörde yapılan yasal düzenlemeler neticesinde sektördeki işletmelerin sayısı artmış ve sektörün büyüme hızı artmıştır (Macit ve Macit, 2017: 80). Bu noktada doğru ve sürdürülebilir düzenlemeler

yapılması gerekmektedir. Aksi takdirde havacılık sektörünün büyümesini sekteye uğratacak gelişmeler yaşanabilmektedir.

Aşağıdaki şekilde Türkiye'de havacılık sektörü ile ilgili 2003 yılından itibaren mevzuat çalışmaları hakkında rakamlar paylaşılmıştır.

Şekil 4. Türkiye'de 2003 Yılından İtibaren Havacılık Sektöründe Mevzuat Çalışmaları Rakamları



Kaynak: <http://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/pdf/kurumsal/faaliyet/2017.pdf>, Erişim Tarihi: 20.10.2018.

Şekil 4’de görüldüğü üzere 2003’ten bu yana Türkiye’de havacılık sektöründe direktik, kanun, bakanlar kurulu kararı, yönetmelik ve talimatlar olmak üzere 10 ile 70 arasında değişen yasal düzenlemeler yapılmıştır. Sektörün gelişmesine katkı sağlayacak yasal altyapı oluşması için girişimlerin bulunduğunu göstermesi bakımından bu rakamlar açıklayıcı görünmektedir.

Havacılık sektörünün durumu, ülkelerin ve bölgelerin ekonomileri ile pozitif yönlü etkileşime sahiptir (Yüksel, 2014: 10). Bu nedenle sektörde yapılacak olan yasal düzenlemelerin ekonomik performans açısından belirleyici etkileri olmaktadır.

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler için bu alandaki düzenlemelerin önemi daha da büyük olmaktadır.

Türkiye'de havacılık sektörü hakkında yapılan çok sayıda yasal düzenleme olduğu söylenebilir. Uçuş izni, kargo taşımacılığı işlemleri, bagaj yönetimi, uçuş tabibi ve yetkileri, pilot lisansı, yer hizmetleri, ticari hava taşıma işletmeleri, uçuş emniyeti gibi pek çok konuda yasal düzenleme yapıldığı anlaşılmaktadır. Tüm bunlar aynı zamanda sektörde düzenleme yapılması gerekli olan alan sayısının fazla olduğunu göstermektedir

(<http://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/pdf/kurumsal/faaliyet/2017.pdf> f).

“Hava taşımacılığı ulusal güvenlik ve kamu çıkarları tarafından etkilenen bir sektördür. Hava taşımacılığının diğer sektörlerle göre uluslararası yanının ağırlıklı olması baştan beri hava taşıma sektörünün uluslararası kurallara göre hareket etmesini gerekli kılmıştır” (Göktepe, 2007: 214). Görüldüğü üzere özellikle uluslararası boyutunun etkisi sebebiyle havacılık sektöründe yasal düzenlemeler yapılmasının önemi büyüktür.

“Deniz ve hava taşıma işleri” 4857 sayılı İş Kanunu’nun 4’üncü maddesi istinaden kanun kapsamı dışında tutulurken, “havacılığın tüm yer tesislerinde yürütülen işler” kanun kapsamında değerlendirilmiştir. Bu durumda hava yolu taşımacılığında 4857 sayılı İş Kanunu açısından çalışanları hava taşıma işlerinde çalışan çalışanlar ve yer hizmetlerinde çalışanlar olmak üzere iki ayrı grupta çalışanların ele alınması gerekmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>). Bu açıdan bakıldığında dinamik bir yapıya sahip hava taşımacılığında yer hizmetleri haricindeki çalışanların çalışma hayatını düzenleyen genel bir yasal düzenlemenin mevcut olmaması önemli bir eksiklik olarak göze çarpmaktadır.

2.7. Havacılık Sektöründe Yürütülen Faaliyetler ve Meslek Hastalıkları İlişkisi

Her sektörün kendisine özgü meslek hastalıkları riski barındırdığı meslek hastalıkları hakkında getirilen açıklamada ifade edilmiştir. Havacılık sektörü açısından bu durum değerlendirmeye alındığında mesleki kanser riskinin yüksek olduğu, akciğer kanseri vakalarıyla sık karşılaşıldığı görülmektedir (Gür, 2013: 15). Yürütülen faaliyetlerin doğası gereği havacılık sektörünün bu hastalığın ortaya çıkmasına neden olması olağan karşılanmaktadır.

Havacılık sektörünün yapısı stresli ve baskılı bir çalışma ortamını içermektedir. Yüksek baskının varlığı çalışanların hata riskini artırması sebebiyle büyük kayıplara neden olabilecek bir yapıdadır. Havacılık sektörü ve meslek hastalıkları ilişkisi gereğince sektörde güvenlik önlemlerinin yüksek olması gerekir (Ateş, 2016: 16). Çünkü yapılacak olan küçük bir hata çok sayıda insanın canına mal olabilecektir. Sektörün yapısı gereği hatanın telafisi olasılığının düşük olması, havacılık faaliyetleri ve meslek hastalıkları ilişkisinin önemini meydana getiren etkenlerden bir tanesidir.

Türkiye'de havacılık sektörünün en önemli sorunlarından birisi nitelikli işgücü sıkıntısının bulunmasıdır (Yazgan ve Yiğit, 2013: 441). İşgücünün niteliğinin sınırlı düzeyde olması sebebiyle havacılık sektöründeki faaliyetlerde çalışanların hissettiği baskının meslek hastalıklarına neden olma riski vardır. Bu sebeple havacılık sektöründe nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması suretiyle meslek hastalıklarının önüne geçilmesi için önemli bir adım atılmış olacaktır.

Meslek hastalıkları, bireylerin çalışmasına engel olmaktadır (Ateş, 2016: 9). Havacılık sektöründeki nitelikli işgücü eksikliği göz önünde bulundurulduğunda meslek hastalıklarının havacılık sektöründe faaliyetlerin sürdürülebilirliği açısından bir risk unsuru olduğu çıkarımı yapılabilir.

2016 yılı verilerine göre Türkiye'de havacılık sektöründe iş kazası geçiren toplam 1526 birey olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlardan 531 tanesi erkek 995 tanesi ise kadındır. Yine aynı yılın verilerine göre havacılık sektöründe meslek hastalığına yakalanan yalnızca 1 kadın çalışan ile 1 erkek çalışan bulunmaktadır (TÜİK). Sektörde iş kazası vakalarının önemli düzeyde olduğunu göstermesi bakımından TÜİK

tarafından paylaşılan bu resmi verilerin dikkate alınması büyük önem ifade etmektedir. Meslek hastalıkları açısından ise aynı şeylerin geçerli olmadığı ve sınırlı sayıda vaka olduğu yönünde sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 19. Türkiye'deki Havacılık Sektöründe Meslek Hastalığına Yakalanan Sigortalı Sayısı - 2016 Yılı

Ekonomik Faaliyet Sınıflaması	Meslek Hastalığına Tutulan Sigortalı Sayısı		
	Erkek	Kadın	Toplam
Havayolu ile yolcu taşımacılığı	0	1	1
Hava yolu ile yük taşımacılığı	0	0	0
Uçaklarda yapılan bütün işler (Havacılık kulüpleri dahil)	0	0	0
Havayolu taşımacılığını destekleyici hizmet faaliyetleri	1	0	1

Kaynak:<https://tuisag.com/2016-yili-is-kazasi-meslek-hastaliklari-istatistikleri/>,

Erişim Tarihi: 20.10.2018.

3. BÖLÜM

HAVACILIK SEKTÖRÜNDE MESLEK HASTALIKLARI ARAŞTIRMASI: ANTALYA HAVALİMANI YER HİZMETLERİ ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

3.1. Araştırma Yöntem ve Tekniği

Araştırmada Antalya Havalimanında yer hizmetlerinde faaliyet gösteren TGS Yer Hizmetleri A.Ş., Çelebi Hava Servisi A.Ş. ve Havaalanları Yer Hizmetleri A.Ş.'yi kapsayacak şekilde örneklem seçimi yapılmıştır. Çalışmanın üç firmayı kapsama zorunluluğu nedeni ile anket çalışmaları her bir firmaya bir gün ayrılacak şekilde üç gün sürecek şekilde yapılmış ve tüm firmalardan yakın sayılarda çalışanların ankete katılımı sağlanmıştır. Araştırma yöntem ve tekniği gereğince amaç, problem, yöntem, evren ve örneklem, verilerin analizi konularında temel bilgilere yer verilmektedir.

3.1.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada tarafımızca oluşturulan anket formu kullanılmıştır. Anket, kişisel profil (5 soru), çalışanın iş hayatı ile ilgili bilgileri (12 soru), işyeri çalışma şartları ile ilgili bilgiler (11 soru) ve meslek hastalığı ile ilgili olarak işyerinin durumu (26 soru) olmak üzere 54 sorudan oluşmaktadır. Anket tarafımızca katılımcılara yüz yüze uygulanmıştır.

3.1.2. Araştırmanın Amacı

Sadece havacılık sektöründe değil, genele olarak iş sağlığı ve güvenliği açısından kamu gücü ile yapılan denetim ve kontrollerinin yeterli olmadığı

değerlendirildiğinde havacılık sektöründe faaliyet gösteren firmalar gerek uluslararası mevzuattan kaynaklanan yükümlülükler dolayısı ile gerekse rekabet ortamının gerektirdiği şartlar nedeni ile iş sağlığı ve güvenliği noktasında belirli ölçütleri sağlamak durumundadır. Özellikle havacılık sektörü gibi uluslararası rekabetin yoğun olduğu bir ortamda çalışanların güvenliğini sağlamak daha da önem arz etmektedir. Havacılık alanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ülkemizde yeterli araştırmanın bulunmadığı söylenebilir. İş sağlığı ve güvenliğinin etkin olarak sağlanmasında farkındalığın oluşturulmasının gerekliliği ortadadır.

Anketin yapıldığı alanda işverenin iznine bağlı bulunulması, anketin işyeri ortamında yapılması, ankete katılanların anketin yapıldığı sırada fiilen çalışır durumda olması ve ankete katılan çalışanların sahaya dağılmış olması sebebiyle dinlenme alanlarında anket yapılma zorunluluğuna rağmen meslek hastalıkları ve iş ile ilgili rahatsızlıklarla ilgili değerlendirme yapmaya yetecek sayıda veri elde edilebilmiştir.

Bu kapsamda ele alındığında araştırmanın amacı Antalya havalimanında yer hizmetlerinde çalışan bireylerdeki meslek hastalıkları ve iş ile ilgili rahatsızlıkların bulunup bulunmadığını nedenleriyle birlikte çıkarmak, buna ilişkin verileri ortaya koymak ve sonucunda önerilerde bulunmaktır.

3.1.3. Araştırmanın Problemi

Havacılık sektörünün stres düzeyinin yüksek olmasının meslek hastalıkları açısından risk oluşturması, araştırmanın problemini meydana getirmektedir. Buna göre araştırmanın problem cümlesi “Antalya havalimanının yer hizmetlerinde çalışan bireylerde görülen meslek hastalıkları nelerdir” şeklindedir.

3.1.4. Araştırmanın Varsayımları

Antalya havalimanı yer hizmetleri birimi çalışanlarına yönelik yapılan incelemede; ortopedik bozukluk, görme bozukluğu, işitsel bozukluk, solunum rahatsızlıkları cilt problemleri, ruhsal rahatsızlıklar ve diğer rahatsızlıklar açısından

araştırma yapılmış ve çalışanlarda bu rahatsızlıklardan herhangi birisinin olmadığı yönünde sonuçlar elde edilmiştir.

3.1.5. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Antalya havalimanında yer hizmetleri biriminde çalışan tüm personel araştırmamızın evrenini oluşturmaktadır. Kayıtlara göre Antalya Havalimanında anketin yapıldığı dönemde yer hizmetlerinde yaklaşık 600 personel bulunmakta olup rastgele seçilen 136 çalışan araştırmamızın örneklemini oluşturmaktadır. İş geçişgenliğinin yoğun olması nedeni ile net personel verisi elde edilememiştir.

3.1.6. Verilerin Analizi

Araştırmada anket formundan elde edilen verilerin istatistiksel olarak analiz edilmesinde Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 23.0 yazılımından yararlanılmıştır. Katılımcıların demografik ve kişisel bilgileri ile ilgili bulgular için frekans analizi uygulanmıştır. Demografik değişkenler ile kıdem yılları arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için ki-kare bağımsızlık testi uygulanmıştır. Sayısal gelişmelerle ilgili veriler tablolar haline getirilip yorumlanmış, anlamlı bir farklılık olup olmadığı $\alpha = 0.05$ düzeyinde test edilmiştir.

3.2. Bulgular ve Yorum

Araştırmanın bu bölümünde, örneklem grubuna uygulanan anket sorularından elde edilen verilerin uygun istatistiksel yöntem ile analizi sonucunda ortaya çıkan bulgulara ve bu bulgulara yönelik yorumlara yer verilmiştir.

Burada ilk aşamada anket yapılan 136 çalışanın yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durumu ve bakmakla yükümlü oldukları kişi sayılarının yer aldığı veriler ele alınmış sonrasında ankete katılanların çalışma hayatı ile ilgili verileri değerlendirilmiştir. İlgili tablolarda anket sorularına verilen cevapların kaç kişi

tarafından verildiği ve cevap verenlerin tüm cevap verenler içindeki yüzdelik payına ait bilgilere yer verilmiştir.

İkinci aşamada kişilerin meslek hastalığı ile ilgili durumlarına yönelik bulgular ele alınmış ve kendisinde meslek hastalığı bulunduğunu ifade eden 32 kişinin gerçekten işi ile ilgili bir rahatsızlık mı yoksa meslek hastalığı mı yaşadığına dair değerlendirmeler yapılmıştır. Bu amaçla özellikle sıralı ölçekli olarak tablolaştırılmış verilerde, bağımsızlık analizleri yapmaya uygun olan ki-kare bağımsızlık analizi, yöntemi kullanılmıştır. Bunun için oluşturulan tablolar birisi kıdem yılı diğeri rahatsızlık olmak üzere iki değişkene göre oluşturulmuş ve frekansları içeren çapraz tablolardır.

Tablo 20’de Türkiye genelinde 2016 ile 2017 yılları arasındaki istihdam edilen nüfusun yaş grubu ve cinsiyete göre yüzdelik dağılımı görülmektedir.

Tablo 20. Yıllara, Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre İstihdam Edilen Nüfusun Dağılımı, 2016 -2018

Yıllar	Okur-yazar olmayanlar	Lise altı	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yüksek-öğretim
2016	4%	54%	10%	10%	22%
2017	4%	53%	10%	11%	23%
2018	3%	52%	10%	11%	23%

Kaynak:<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>, Erişim Tarihi: 20.10.2018.

Tablo 20’ye bakıldığında istihdam edilen nüfusun yaklaşık yüzde 50’sinin ilköğretim, yaklaşık yüzde 20’sinin lise veya mesleki-teknik lise, yaklaşık yüzde 22’sinin yükseköğretim mezunu olduğu görülmektedir.

Bu kapsamda Tablo 21’de ilk olarak araştırmanın yapıldığı 136 kişiye ait kişisel bilgilere yer verilmektedir. Bu verilere baktığımızda araştırmaya katılan çalışanların ağırlıklı orta yaş grubunda evli erkek çalışanlardan olduğunu görmekteyiz.

Tablo 21. Kişisel Bilgilere Ait Dağılım

		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	106	78
	Kadın	30	22
Yaş	15-19	4	3
	20-24	16	12
	25-29	32	24
	30-39	58	43
	40-49	26	19
Eğitim durumu	Okur-Yazar	1	1
	İlköğretim	50	37
	Lise	45	33
	Üniversite	39	29
	Lisans Üstü	1	1
Medeni Durum	Bekâr	42	31
	Evli	89	65
	Dul	5	4
Ailede bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı	Yok	30	22
	1	15	11
	2	38	28
	3	33	24
	4	14	10
	5 ve Fazlası	6	4

Tablo 21’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan çalışanların %78’i erkek ve %22’si kadın olduğunu tespit edilmiştir. Çalışanların %3’ü 15-19 yaş, %12’si 20-24

yaş, %24'ü 25-29 yaş, %43'ü 30-39 yaş, %19'u 40-49 yaş aralığındadır. Çalışanların %1'i okuryazar, %37'si ilköğretim mezunu, %33'ü lise mezunu, %29'u üniversite mezunu ve %1'i lisansüstü mezunudur. Personelin %31'i bekâr, %65'i evli ve %4'ü duludur. Çalışanların %22'si ailede bakmakla yükümlü olduğu kişi yok, %11'i 1 kişi, %28'i 2 kişi, %24'ü 3 kişi, %10'u 4 kişi ve %4'ü 5 kişi ve daha fazlasına bakmakla yükümlüdür. Ülke genelinde istihdam edilen nüfusa kıyasla Antalya Havalimanında yer hizmetlerinde çalışanlarının daha üst düzeyde eğitim aldığı söylenebilir.

Tablo 22. Çalışanın İşyerinde Çalıştığı Bölüm ile İlgili Bilgilere Ait Dağılım

		Sayı	Yüzde
İşyerinde çalışılan bölüm	Harekât Memuru	32	24
	Ramp İşçisi	45	33
	Ramp Şoförü ve İşçisi	16	12
	Temizlik Ekibi	21	15
	Ramp Teknik Eleman	18	13
	Diğer	4	3
	Toplam	136	100

Tablo 22'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan 136 çalışanın 32'si harekât memuru, 45'i ramp işçisi, 16'sı ramp şoförü ve işçisi, 21'i temizlik ekibi, 18'i ramp teknik elemanı ve 4'ü diğer bölümlerde çalıştığını ifade etmiştir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların %24'ü harekât memuru, %33'ü ramp işçisi, %12'si ramp şoförü ve işçisi, %15'i temizlik ekibi, %13'ü ramp teknik elemanı ve %3'ü diğer bölümlerde çalışmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların büyük çoğunluğunu uçağın karşılanması ve park ettirilmesi, boşaltılması ve yüklenmesi, uçak ve yolcu terminali arasında yolcu ve mürettebat taşınması, uçak kabin içi ısıtma veya soğutma hizmetinin verilmesi, uçak tuvalet ve su servisinin sağlanması ve benzeri işleri yapan ramp işçileri ve bu işlerin koordinasyonunu sağlayan harekât memurları oluşturmaktadır.

Tablo 23. Havacılık Sektöründeki Kıdem ile İlgili Bilgilerin Dağılımı

		Sayı	Yüzde
Havacılık sektörü mesleki kıdem	30 Günden Az	4	3
	1ay-3ay	23	17
	3ay-Bir Yıl	11	8
	1yıl-2yıl	8	6
	2yıl-5yıl	42	31
	5yıl-10yıl	28	21
	10yıl Üstü	20	15
	Toplam	136	100

Tablo 23’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan çalışanların %3’ü 30 günden az, %17’si 1-3 ay, %8’i 3 ay-1 yıl, %6’sı 1-2 yıl, %31’i 2-5 yıl, %21’i 5-10 yıl, %15’i 10 yıl ve fazla süredir havacılık sektöründe çalışmaktadır. Çalışanların %4’ü 30 günden az, %20’si 1-3 ay, %10’u 3 ay-1 yıl, %7’si 1-2 yıl, %35’i 2-5 yıl, %13’ü 5-10 yıl, %12’si 10 yıl ve fazla süredir bu işyerinde çalışmaktadır.

Tablo 24. Çalışma Süresi ile İlgili Bilgilere Ait Dağılım

		Sayı	Yüzde
İşyeri çalışma süresi	30 Günden Az	5	4
	1ay-3ay	27	20
	3ay-1yıl	13	10
	1yıl-2yıl	9	7
	2yıl-5yıl	48	35
	5yıl-10yıl	18	13
	10 Üstü	16	12
	Toplam	136	100

Tablo 24’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan çalışanların %4’ü 30 günden az, %20’si 1-3 ay, %10’u 3 ay-1 yıl, %7’si 1-2 yıl, %35’i 2-5 yıl, %13’ü 5-10 yıl, %12’si 10 yıl ve fazla süredir bu işyerinde çalışmaktadır.

Tablo 25. İş Memnuniyeti Dağılımı

		Sayı	Yüzde
İş memnuniyeti	Memnun	88	65
	Kısmen Memnun Kısmen Zorunluluktan	35	26
	Memnun Değil, Zorunluluktan	13	10
	Toplam	136	100

Tablo 25’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan çalışanların Personelin %65’i işinden memnun, %26’sı kısmen memnun kısmen zorunluluktan çalışıyor ve %10’u işinden memnun değildir.

Tablo 26. Başka Sektöre Geçiş İsteği Dağılımı

		Sayı	Yüzde
Başka sektörde çalışma isteği ve iş arayış durumu	Evet	34	25
	Hayır	102	75
	Toplam	136	100

Tablo 26’da görüldüğü üzere, araştırmaya katılan personelin %25’inin başka sektörde çalışma isteği ve iş arayış durumu bulunmakla birlikte, %75’inin başka sektörde çalışma isteği ve iş arayış durumu yoktur. Bu durum çalışanların ekseriyetinin başka sektörde çalışmak için girişimde bulunmadığını göstermektedir.

Tablo 27. Kış Sezonunda Çalışma Süresi

		Sayı	Yüzde
Haftalık çalışma süresi (Kış sezonu)	<45	27	20
	45	49	36
	46-55	18	13
	55+	3	2
	Çalışmıyorum	39	29
	Toplam	136	100

Tablo 27’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan çalışanlardan kış sezonunda personelin %20’si 45 saatten az, %36’sı 45 saat, %13’ü 46-55 saat, %2’si 55 saat ve üzeri, %29’u çalışmamaktadır.

Tablo 28. Yaz Sezonunda Çalışma Süresi

		Sayı	Yüzde
Haftalık çalışma süresi (Yaz sezonu)	<45	4	3
	45	29	21
	46-55	60	44
	55+	43	32
	Toplam	136	100

Tablo 28’e bakıldığında yaz sezonunda araştırmaya katılan çalışanların %3’ünün 45 saatten az, %21’inin 45 saat, %44’ünün 46-55 saat, %32’sinin 55 saat ve üzeri saat çalıştığını ifade ettiği görülmektedir.

Tablo 29. Aylık Ortalama Ücret Dağılımı

		Sayı	Yüzde
Aylık ortalama ücret	Asgari Ücret	17	13
	Asgari Ücret Üzeri -2000	117	86
	2001-3000	2	1
	Toplam	136	100

Tablo 29'a bakıldığında araştırmaya katılan çalışanların %13'ünün asgari ücret, %86'sının asgari ücretin üstünde en fazla 2000 TL'ye kadar ücret aldığı, %2'sinin 2001-3000 TL aralığında aylık gelire sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 30. Sektörde İş Kazası Geçirme Durumu Dağılımı

		Sayı	Yüzde
Havacılık sektöründe iş kazası geçirme durumu	Evet	22	16
	Hayır	114	84
	Toplam	136	100

Tablo 30'a bakıldığında araştırmaya katılım sağlayan personelin %16'sı havacılık sektöründe iş kazası geçirmiş olduğunu ve %84'ü havacılık sektöründe iş kazası geçirmediğini ifade ettiği görülmektedir. Bu oran genel anlamda sektörün çalışma şartları açısından tehlike arz ettiğini ortaya koymaktadır. 136 katılımcıdan 22'sinin sektörde çalışırken iş kazasını geçirdiğini ifade etmesi dikkat çekicidir.

Tablo 31. Sektör Dışında İş Kazası Geçirme Sayısı ile İlgili Bilgilere Ait Dağılım

		Sayı	Yüzde
Havacılık sektörü dışında geçirilen iş kazası sayısı	0	129	95
	1	6	4
	5	1	1
	Toplam	136	100

Tablo 31'e göre ankete katılım sağlayan personelin %4'ü havacılık sektörü dışında sadece bir kere iş kazası geçirdiğini, %1'i beş kez iş kazası yaşadığını ve %95'i havacılık sektörü dışında iş kazası geçirmediğini ifade etmiştir.

Tablo 32. Sektörde Geçirilen İş Kazası Sayısı ile İlgili Bilgilere İlişkin Dağılım

		Sayı	Yüzde
Havacılık sektöründe geçirilen iş kazası sayısı	0	114	84
	1	18	13
	2	3	2
	4	1	1
	Toplam	136	100

Tablo 32'ye bakıldığında ankete katılım sağlayan personelin %13'ünün havacılık sektöründe sadece bir kere iş kazası geçirdiğini, %2'sinin iki kez iş kazası geçirdiğini, %1'nin dört kez iş kazası geçirdiğini ve %84'nün havacılık sektöründe hiç iş kazası geçirmediğini ifade ettiği görülmektedir.

Tablo 33. Sendika Üyeliği Durumuna İlişkin Dağılım

		Sayı	Yüzde
Sendikaya üye misiniz?	Evet	12	9
	Hayır	124	91
	Toplam	136	100

Tablo 33’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan çalışanların %91’i sendikaya üye olmadığını belirtmiştir. Bu açıdan bakıldığında araştırmaya katılanların neredeyse tamamının sendikal faaliyette bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 34. Meslek Hastalığı Tedbiri ile İlgili Bilgilere Ait Dağılım

		Sayı	Yüzde
İşveren, meslek hastalıklarının önlenmesi ile ilgili yeteri kadar önlemler alıyor mu?	Evet	75	55
	Kısmen	44	32
	Hayır	17	13
	Toplam	136	100

Tablo 34’e bakıldığında, araştırmaya katılan çalışanların %55’i işverenin, meslek hastalıklarının önlenmesi ile ilgili yeteri kadar önlem aldığını, %13’ü ise yeterli önlemin alınmadığını belirtmiştir. Ankete katılanların %32’lik kısmı ise meslek hastalıklarının önlenmesi ile ilgili kısmen önlem alındığını ifade etmiştir. Bu durum işverenin işyerinde tüm çalışanları kapsayacak şekilde meslek hastalıklarına karşı güvenlik önlemlerini almadığını göstermektedir.

Tablo 35. Tedbirlere Uyulma Durumuna İlişkin Dağılım

		Sayı	Yüzde
Meslek hastalıklarının önlenmesi ile ilgili tedbirlere uyuyor musunuz?	Evet	101	74
	Kısmen	30	22
	Hayır	5	4
	Toplam	136	100

Tablo 35’deki bilgiler ele alındığında, araştırmaya katılan çalışanların %74’ünün meslek hastalıklarının önlenmesi ile ilgili tedbirlere uyduğunu ifade ettiği anlaşılmaktadır.

Tablo 36. İş Güvenliği Eğitimi ile İlgili Bilgilere Ait Dağılım

		Sayı	Yüzde
Meslek hastalığı ile ilgili karşı karşıya bulunduğunuz riskler ve alınması gerekli tedbirlerle alakalı yeterli eğitim aldınız mı?	Evet	90	66
	Kısmen	35	26
	Hayır	11	8
	Toplam	136	100

Tablo 36’ya göre araştırmaya katılan çalışanların %66’sı meslek hastalığı ile ilgili karşı karşıya bulunduğunuz riskler ve alınması gerekli tedbirlerle alakalı yeterli eğitim aldığını, %26’sı ise kısmen eğitim aldığını belirtmiştir. Bu durum işyerinde çalışanların büyük kısmına yeterli olmasa da iş güvenliği eğitimi verildiğini göstermektedir.

Tablo 37. Yapılan İşin Niceliğine İlişkin Dağılım

		Sayı	Yüzde
Yaptığınız işi nasıl tanımlarsınız?	Standart	13	10
	Standarta Yakın- Kısmen Değişken	26	19
	Hareketli Değişken	97	71
	Toplam	136	100

Tablo 37 incelendiğinde, araştırmaya katılanların %71'i yaptığı işin hareketli değişken iş tanımına sahip olduğunu belirtmiştir. Bu durum Antalya Havalimanı'nda sunulan yer hizmetlerindeki çalışma ortamının oldukça değişken bir yapıda olduğunu göstermektedir.

Tablo 38. Meslek Hastalığına İlişkin Sözleşme Durumu

		Sayı	Yüzde
İş sözleşmenizde meslek hastalığına dair hüküm (düzenleme) var mı?	Evet	35	26
	Hayır	17	13
	Bilmiyorum	84	62
	Toplam	136	100

Tablo 38'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan çalışanların %62'si iş sözleşmesinde meslek hastalığına dair düzenleme olup olmadığını bilmediğini ifade etmiştir. Bu bilgi çalışanların büyük kısmının sözleşmeden kaynaklanan hakları hakkında bilgi sahibi olmadığını göstermektedir.

Tablo 39. Çalışma Gruplarına İlişkin Bilgilere Ait Dağılım

		Sayı	Yüzde
Çalıştığınız birimde kaç işçi çalışıyor?	1-10	3	2
	11-50	18	13
	51-100	36	26
	201+	79	58
	Toplam	136	100

Tablo 39'a bakıldığında çalışanların %58'i çalıştığı birimde 201'den fazla işçi olduğunu, %26'sı çalıştığı birimde 50 ile 100 arasında çalışan olduğunu, %13'ü 10 ile 50 arasında kişinin çalıştığı bir gruba dahil olduğunu, %2'lik kısmı ise 10 ve daha az kişiden oluşan bir grup bünyesinde çalıştığını söylemiştir.

Tablo 40. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurul ve Birim Bilgileri

		Sayı	Yüzde
İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği ya da iş kazalarının önlenmesi konularında hizmet veren "iş sağlığı ve güvenliği kurulu" ya da "işyeri sağlık ve güvenlik birimi" şeklinde bir birim mevcut mudur?	Evet	106	78
	Hayır	5	4
	Bilmiyorum	25	18
	Toplam	136	100

Tablo 40 incelendiğinde araştırmaya katılan kişilerin %78'i işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ya da iş kazalarının önlenmesi konularında hizmet veren "iş sağlığı ve güvenliği kurulu" ya da "işyeri sağlık ve güvenlik birimi" şeklinde bir birim mevcut olduğunu belirtirken, %18'i söz konusu birimlerin varlığından habersiz olduğunu söylemiştir.

Tablo 41. İşyeri Hekimine İlişkin Bilgi Durumu

		Sayı	Yüzde
İşyerinizde görevli işyeri hekimi var mıdır?	Evet	135	99
	Bilmiyorum	1	1
	Toplam	136	100

Tablo 41’deki bilgiler ele alındığında katılımcıların %99’u işyerinizde görevli işyeri hekimi olduğunu ifade etmiştir. Bu durum çalışanların neredeyse tamamının işyeri hekimi ile kontak kurduğunu göstermektedir.

Tablo 42. İş Güvenliği Uzmanına İlişkin Bilgi Durumu

İşyerinizde görevli iş güvenliği uzmanı var mıdır?	Evet	118	87
	Hayır	3	2
	Bilmiyorum	15	11
	Toplam	136	100

Tablo 42’de ankete katılanların %87’si işyerinde görevli iş güvenliği uzmanı olduğunu belirtirken, %11’i işyerinde iş güvenliği uzmanı olup olmadığını bilmediğini ifade etmiştir. Buna göre işyeri çalışanlarının işyeri hekimine kıyasla iş güvenliği uzmanı ile daha az iletişime geçtiği anlaşılmaktadır. Bu durum iş sağlığı noktasında iş güvenliğine göre işyerinin daha özenli olduğunu göstermektedir.

Tablo 43. Kalıcı Rahatsızlık Durumu

		Sayı	Yüzde
Şu anki işinize başladıktan sonra oluşan bir kalıcı rahatsızlığınız var mıdır?	Yok	97	71
	Ortopedik	13	10
	Görsel	2	1
	İşitsel	4	3
	Solunum	1	1
	Cilt	2	1
	Ruhsal	5	4
	Diğer	6	4
	Ortopedik, İşitsel, Ruhsal	3	2
	Ortopedik, Cilt	1	1
	İşitsel, Ruhsal	1	1
	Ortopedik, Ruhsal	1	1
	Toplam	136	100

Tablo 43’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan çalışanların %71’i şu anki işinize başladıktan sonra kalıcı bir rahatsızlık oluşmadığını belirtmiştir. Çalışanların %10’u ise ortopedik, %4’ü de diğer rahatsızlıkların oluştuğunu söylemiştir.

Tablo 44. Meslek Hastalığı Durumuna İlişkin Dağılım

		Sayı	Yüzde
İşyerinde işinizle ilgili sürekli tekrar eden bir faktörden dolayı fiziksel veya ruhsal sağlığınızda bozulmaya yol açan bir rahatsızlığınız (meslek hastalığı) var mıdır?	Evet	32	24
	Hayır	104	76
	Toplam	136	100

Tablo 44’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan çalışanların %76’sı işyerinde iş ile ilgili sürekli tekrar eden bir faktörden dolayı fiziksel veya ruhsal sağlığında bozulmaya yol açan bir rahatsızlığının bulunmadığını belirtirken %24’ü işyerinde iş ile ilgili sürekli tekrar eden bir faktörden dolayı fiziksel veya ruhsal sağlığınızda bozulmaya yol açan bir rahatsızlığı olduğunu belirtmiştir.

Tablo 45. Meslek Hastalığına Neden Olan Faktörlerin Durumu

		Sayı	Yüzde
İşyerinizde düzenli ve sürekli olarak maruz kaldığınız fiziksel veya ruhsal sağlığınızda bozulmaya yol açan faktör/faktörler nelerdir?	Yüksek Ses	2	6
	Ağırlık Taşıma	4	13
	Stresli Çalışma Ortamı	15	47
	Hepsi	3	9
	Yüksek Ses, Ağırlık Taşıma, Stresli Çalışma Ortamı	5	16
	Ağırlık Taşıma, Çevresel Faktörler	1	3
	Çevresel Faktörler, Stresli Çalışma Ortamı	1	3
	Ağırlık Taşıma, Stresli Çalışma Ortamı	1	3
	Toplam	32	100

Tablo 45’de görüldüğü gibi, işyerinde iş ile ilgili sürekli tekrar eden bir faktörden dolayı fiziksel veya ruhsal sağlığında bozulmaya yol açan bir rahatsızlığı olduğunu belirten çalışanların %47’si stresli çalışma ortamının fiziksel veya ruhsal sağlığınızda bozulmaya yol açan faktör olduğunu belirtmiştir.

Tablo 46. Meslek Hastalığına Neden Olan Etkene Maruz Kalma Süresi

		Sayı	Yüzde
İşyerinizde düzenli ve sürekli olarak maruz kaldığınız fiziksel veya ruhsal sağlığınızda bozulmaya yol açan faktör/faktörlere ne kadar süredir maruz kalıyorsunuz?	<1YIL	9	28
	1YIL-3YIL	6	19
	3YIL-5YIL	7	22
	5YIL+	10	31
	Toplam	32	100

Tablo 46’da görüldüğü gibi, işyerinde iş ile ilgili sürekli tekrar eden bir faktörden dolayı fiziksel veya ruhsal sağlığınızda bozulmaya yol açan bir rahatsızlığı olduğunu belirten çalışanların %31’i fiziksel veya ruhsal sağlığında bozulmaya yol açan faktör/faktörlere 5 yıldan fazladır maruz kaldığını ifade etmiştir.

Tablo 47. Meslek Hastalığını Geçirme Süresi

		Sayı	Yüzde
Meslek hastalığınız ne zamandan beri vardır?	<1YIL	15	47
	1YIL-3YIL	7	22
	3YIL-5YIL	4	13
	5YIL+	6	19
	Toplam	32	100

Tablo 47’de görüldüğü gibi, işyerinde iş ile ilgili sürekli tekrar eden bir faktörden dolayı fiziksel veya ruhsal sağlığında bozulmaya yol açan bir rahatsızlığı olduğunu belirten çalışanların %47’si meslek hastalığının 1 yıldan az süredir olduğunu söylemiştir.

Tablo 48. Meslek Hastalığına Bağlı Gelişen Rahatsızlık Türü

		Sayı	Yüzde
Meslek hastalığınızdan dolayı fiziksel veya ruhsal sağlığınızda nasıl bir bozulma/bozulmalar vardır?	Ortopedik	5	16
	İşitsel	2	6
	Solunum	1	3
	Ruhsal	13	41
	Ortopedik, Ruhsal	2	6
	Hepsi	1	3
	Ortopedik, Cilt	1	3
	Ortopedik, İşitsel, Ruhsal	3	9
	Görsel, Ruhsal	1	3
	İşitsel, Ruhsal	1	3
	Solunum, Ruhsal, Tansiyon	1	3
	Ortopedik, İşitsel	1	3
	Toplam	32	100

Tablo 48’de görüldüğü gibi, işyerinde iş ile ilgili sürekli tekrar eden bir faktörden dolayı fiziksel veya ruhsal sağlığında bozulmaya yol açan bir rahatsızlığı olduğunu belirten çalışanların %41’i meslek hastalığından dolayı fiziksel veya ruhsal sağlığında ruhsal ve %16’sı ortopedik bozulma olduğunu belirtmiştir.

Tablo 49. Meslek Hastalığının Türü

		Sayı	Yüzde
İşyerinde işinizle ilgili sürekli tekrar eden bir faktörden dolayı fiziksel veya ruhsal sağlığınızda bozulmaya yol açan bir durum varsa doktor/doktorlar tarafından konulan tanı nedir?	Tanı Konmadı	20	63
	Orta Kulak İltihabı	1	3
	Bel Fıtığı	6	19
	Obsesif Kompulsif Bozukluk	1	3
	Stres	1	3
	Görme Bozukluğu	1	3
	Anksiyete	1	3
	Cilt Yanığı	1	3
	Toplam	32	100

Tablo 49’da görüldüğü gibi, işyerinde iş ile ilgili sürekli tekrar eden bir faktörden dolayı fiziksel veya ruhsal sağlığında bozulmaya yol açan bir rahatsızlığı olduğunu belirten çalışanların %63’ü doktorlar tarafından tanı konulmadığını, 19’u bel fıtığı tanısı konulduğunu belirtmiştir. Yine obsesif kompulsif bozukluğu, stres, görme bozukluğu anksiyete ve cilt yanığı tanılarının konulduğunu söyleyen kişiler olmuştur. Bu açıdan söz konusu tanılara bakıldığında daha çok stresli çalışma ortamı ile ağır yük kaldırmaya bağlı rahatsızlıkların meslek hastalığı olarak çalışanlar tarafından değerlendirildiği anlaşılmaktadır. Çünkü TÜİK verilerine baktığımızda söz konusu dönem için sadece bir meslek hastalığı bildirimin yapıldığı, hekimler tarafından resmî olarak bir tanı konmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 50. Kusurlu Görülen Kişi - Kurum

		Sayı	Yüzde
Sizin ruh ve/veya beden sağlığını olumsuz etkileyen ve işyerinde işinizle ilgili sürekli tekrar eden bir faktörden dolayı sizce kusurlu kimdir?	İşveren	18	56
	Devlet	6	19
	Kendim	1	3
	İş Arkadaşım	3	9
	Hiç Kimse	1	3
	Diğer	3	9
	Toplam	32	100

Tablo 50’de görüldüğü gibi, işyerinde iş ile ilgili sürekli tekrar eden bir faktörden dolayı fiziksel veya ruhsal sağlığında bozulmaya yol açan bir rahatsızlığı olduğunu belirten çalışanların %56’sı kusurlu olarak işvereni görmektedir.

Tablo 51. Meslek Hastalığından Dolayı İş Gücü Kaybı Durumu

		Sayı	Yüzde
Meslek hastalığınızdan dolayı geçici iş göremezlik raporu aldıysanız ne kadar süre iş göremediniz?	Almadım	24	75
	1-3 Gün	3	9
	4-10 Gün	2	6
	11-30 Gün	1	3
	31-90 Gün	1	3
	91-180 Gün	1	3
	Toplam	32	100

Tablo 51’de görüldüğü gibi, işyerinde iş ile ilgili sürekli tekrar eden bir faktörden dolayı fiziksel veya ruhsal sağlığında bozulmaya yol açan bir rahatsızlığı olduğunu belirten çalışanların %75’i meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik raporu almadığını belirtmiştir.

Tablo 52. Meslek Hastalığının Kalıcı Olup Olmama Durumu

		Sayı	Yüzde
Meslek hastalığınızdan dolayı kalıcı bir rahatsızlığınız oluştu mu?	Evet	16	50
	Hayır	16	50
	Toplam	32	100

Tablo 52’de görüldüğü gibi, işyerinde iş ile ilgili sürekli tekrar eden bir faktörden dolayı fiziksel veya ruhsal sağlığında bozulmaya yol açan bir rahatsızlığı olduğunu belirten çalışanların %50 ‘si meslek hastalığından dolayı kalıcı bir rahatsızlık oluşmadığını ve %50’si ise oluştuğunu söylemiştir.

Tablo 53. Meslek Hastalığından Dolayı Meslekte Kazanma Gücü Kaybı

		Sayı	Yüzde
Meslek hastalığınızdan dolayı meslekte kazanma gücü kaybınız oldu mu, olduysa kaybınız yüzde kaçtır?	Evet	2	6
	Hayır	30	94
	Toplam	32	100

Tablo 53’de görüldüğü gibi, işyerinde iş ile ilgili sürekli tekrar eden bir faktörden dolayı fiziksel veya ruhsal sağlığında bozulmaya yol açan bir rahatsızlığı olduğunu belirten çalışanların %94’ü meslek hastalığından dolayı meslekte kazanma gücü kaybının olmadığını belirtmiştir.

Tablo 54. İşyerinde Meslek Hastalığı ile İlgili Sağlık Hizmeti Sağlanma Durumu

		Sayı	Yüzde
İşveren, meslek hastalığı ile ilgili olarak sağlık hizmetini ne zaman sağlamıştır?	Derhal	16	50
	Sonrasında	3	9
	Sağlamamıştır	13	41
	Toplam	32	100

Tablo 54’de görüldüğü gibi, işyerinde iş ile ilgili sürekli tekrar eden bir faktörden dolayı fiziksel veya ruhsal sağlığında bozulmaya yol açan bir rahatsızlığı olduğunu belirten çalışanların %50’si işverenin meslek hastalığı ile ilgili derhal müdahale ettiğini ve %41’de işveren tarafından meslek hastalığı ile ilgili herhangi bir müdahale olmadığını beyan etmiştir.

Tablo 55. Meslek Hastalığından Dolayı Sağlanan Yardımların Yeterliliği

		Sayı	Yüzde
Meslek hastalığına uğramanızdan bu tarihe kadar geçen süre içerisinde size bu hastalıkla ilgili sağlanan sağlık yardımlarının yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?	Evet	9	28
	Kısmen	9	28
	Hayır	14	44
	Toplam	32	100

Tablo 55’de görüldüğü gibi, işyerinde iş ile ilgili sürekli tekrar eden bir faktörden dolayı fiziksel veya ruhsal sağlığında bozulmaya yol açan bir rahatsızlığı olduğunu belirten çalışanların %44’ü meslek hastalığına uğramadıktan bu tarihe kadar

geçen süre içerisinde bu hastalıkla ilgili sağlanan sağlık yardımlarının yeterli olmadığını belirtmiştir.

Tablo 56. Meslek Hastalığına Bağlı Gelir Bağlanma Durumu

		Sayı	Yüzde
Meslek hastalığı sonrasında size ne kadar gelir bağlandı?	Bağlanmadı	32	100

Tablo 56’da görüldüğü gibi, çalışanlara meslek hastalığı sonrasında çalışanların hiçbirine gelir bağlanmadığı görülmektedir.

Tablo 57. Meslek Hastalığına Bağlı Olarak İşverenin Yardım Durumu

		Sayı	Yüzde
Meslek hastalığına uğramanızdan sonra,	İşveren bana maddi yardımda bulundu.	2	6
	İşveren herhangi bir maddi yardımda bulunmadı.	30	94
	Toplam	32	100

Tablo 57’de görüldüğü gibi, çalışanların %94’ü meslek hastalığında sonra işverenin yardımda bulunmadığı söylemiştir. Sadece ankete katılanlardan iki kişi işverenin kendilerine maddi yardımda bulunduğunu ifade etmiştir.

Tablo 58. Meslek Hastalığı Sonrasında Tazminat Davası Açma Durumu

		Sayı	Yüzde
Meslek hastalığına uğradıktan sonra,	İşveren aleyhine tazminat davası açtım.	1	3
	İşveren aleyhine tazminat davası açmadım.	31	97
	Toplam	32	100

Tablo 58’de görüldüğü gibi, çalışanlara meslek hastalığı sonrasında %97’si işveren aleyhine tazminat davası açmadığını söylerken sadece bir kişi tazminat davası açtığını beyan etmiştir.

Tablo 59. Meslek Hastalığı Sonrasında İşverenin Davranış ve Tutumu

		Sayı	Yüzde
Meslek hastalığı olmadan önce işyerinde işverenin size olan davranışı ile ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur?	Sert	4	13
	Yumuşak	15	47
	Bazen Sert Bazen Yumuşak	13	41
	Toplam	32	100

Tablo 59’da görüldüğü gibi, çalışanlar meslek hastalığı sonrasında %47’si işverenin kendilerine karşı davranışının yumuşak olduğunu, %41’i ise işverenin bazen sert, bazen de yumuşak tutum sergilediğini söylemiştir. Bu bakımdan değerlendirildiğinde işverenin işyerinde çalışanlarına karşı genel anlamda sert bir tutum izlemeyi tercih etmediği ağırlıklı olarak çalışanları ile iyi ilişkiler kurma yolunu tercih ettiğini söyleyebiliriz.

Tablo 60. Meslek Hastalığı Öncesinde Çalışanın Ekonomik Durumu

		Sayı	Yüzde
Meslek hastalığına uğramadan önce ekonomik sorunlarınız var mıydı?	Evet	7	22
	Kısmen	5	16
	Hayır	20	63
	Toplam	32	100

Tablo 60’da görüldüğü gibi meslek hastalığına uğradığını ifade eden çalışanların %84’ü meslek hastalığına uğramadan önce aile sorunları olmadığını belirtmiştir.

Tablo 61. Meslek Hastalığı Öncesinde Çalışanın Ailevi Durumu

		Sayı	Yüzde
Meslek hastalığına uğramadan önce ailevi sorunlarınız var mıydı?	Evet	2	6
	Kısmen	3	9
	Hayır	27	84
	Toplam	32	100

Tablo 61’de görüldüğü gibi, gibi meslek hastalığına uğradığını ifade eden çalışanların %84’ü meslek hastalığına uğramadan önce aile sorunları olmadığını belirtmiştir.

Tablo 62. Meslek Hastalığı ile İlgili Devlet İncelemesi Durumu

		Sayı	Yüzde
Meslek hastalığı olayınızla ilgili olarak Devlet Kurumlarınca yapılan inceleme sonucunda,	İnceleme Yapılmadı	31	97
	Kusur Tespiti Yapılmadı	1	3
	Toplam	32	100

Tablo 62’de görüldüğü gibi, gibi meslek hastalığına uğradığını ifade eden çalışanların %97’si meslek hastalığı olayı ile ilgili olarak devlet kurumlarınca inceleme yapılmadığını ifade etmiştir.

Tablo 63. Meslek Hastalığı Sonrasında Çalışanın Ruhsal Durumu

		Sayı	Yüzde
Meslek hastalığı olayından sonra aşağıdaki durumlardan hangisini daha belirgin bir şekilde yaşadınız?	Fiziksel	12	38
	Dikkat Dağınıklığı	7	22
	İsteksizlik	3	9
	Gerginlik Ve Öfke	8	25
	Hiçbiri	2	6
	Toplam	32	100

Tablo 63’de görüldüğü gibi, gibi meslek hastalığına uğradığını ifade eden çalışanların %38’i belirgin bir şekilde fiziksel rahatsızlık yaşadığını belirtmiştir.

Tablo 64. Meslek Hastalığı Sonrasında Çalışanın İlaçla Tedavi Durumu

		Sayı	Yüzde
Meslek Hastalığınızdan dolayı ilaçla tedavi gördünüz mü?	Evet	14	44
	Hayır	18	56
	Toplam	32	100

Tablo 64’de görüldüğü gibi, gibi meslek hastalığına uğradığını ifade eden çalışanların %56’sı ilaç ile tedavi görmediğini belirtmiştir.

Tablo 65. Meslek Hastalığı Sonrasında Çalışanın Fiziksel Rehabilitasyon Tedavisi Durumu

		Sayı	Yüzde
Meslek hastalığı sonrası fiziksel rehabilitasyon tedavisi gördünüz mü?	Evet	2	6
	Hayır	30	94
	Toplam	32	100

Tablo 65’de görüldüğü gibi, gibi meslek hastalığına uğradığını ifade eden çalışanların %94’ü fiziksel iyileştirme tedavisi görmediğini belirtmiştir. Bu açıdan değerlendirildiğinde meslek hastalığına uğrayan çalışanların ağırlıklı olarak ilaç ile tedavi yoluna gidilebilecek rahatsızlıklara uğradıkları, fiziksel müdahale gerektirecek tedavi metotlarına ihtiyaç duymadıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 66. Meslek Hastalığı Sonrasında Çalışana Psikolojik Destek Durumu

		Sayı	Yüzde
Meslek hastalığı sonrası bir uzmandan psikolojik yardım aldınız mı?	Evet	3	9
	Hayır	29	91
	Toplam	32	100

Tablo 66’da görüldüğü gibi, gibi meslek hastalığına uğradığını ifade eden çalışanların %91’i uzmandan psikolojik yardım almadığını belirtmiştir.

Tablo 67. Meslek Hastalığı Sonrasında İnsanların Çalışana Yaklaşımı

		Sayı	Yüzde
Meslek hastalığından sonra diğer insanların size olan davranışlarıyla alakalı olarak aşağıdakilerden hangisi doğrudur?	Yardımsever	16	50
	Uzaklaşma	3	9
	Değişiklik Yok	13	41
	Toplam	32	100

Tablo 67’de görüldüğü gibi, gibi meslek hastalığına uğradığını ifade eden çalışanların %50’si diğer insanların davranışlarının yardımsever olduğunu belirtmiştir.

Çalışanlardan 32’si kendilerinde meslek hastalığı bulunduğunu ifade etse de meslek hastalığının ortaya çıkış durumu işyerinde veya aynı iş alanında çalışma süresi ile ilişkisi kanıtlanmadığı sürece bir anlam ifade etmeyecektir. Bu bakımdan çalışmanın yapıldığı işyerlerinde meslek hastalığının varlığından söz edebilmek için söz konusu 32 çalışanın beyanlarına istinaden elde edilen veriler ışığında geçirildiği

ifade edilen rahatsızlıklar ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir ilişkinin varlığının ortaya konulması gerekmektedir.

Mesleki kıdem süresi ile meslek hastalığı olarak ifade edilen rahatsızlık türleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla ki-kare bağımsızlık testi uygulanmış ve iki değişken arasında ki kare test sonucuna göre aralarında bir bağıllık olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte gerek mesleki kıdem süreleri açısından gerekse işyerinde çalışma süresi açısından rahatsızlık görülme oranları meslek hastalığı olarak ifade edilen rahatsızlık bazında, işitsel, ortopedik, ruhsal, cilt, görsel ve işitme rahatsızlığı ve diğer rahatsızlık türlerine uygulanan ki-kare testine göre farklılaşmamaktadır.

Tablo 68. Havacılık Sektöründeki Mesleki Kıdem ile Meslek Hastalığı Değişkenlerin Karşılaştırılması

			Herhangi bir meslek rahatsızlığına sahip olma durumu		Toplam	χ^2	p
			HAYIR	EVET			
Mesleki Kıdem Süresi	3 aydan az	N	25	2	27	8.77	0,032
		% İşyeri çalışma süresi	92,6%	7,4%	100,0%		
	3 ay – 2 yıl	N	17	2	19		
		% İşyeri çalışma süresi	89,5%	10,5%	100,0%		
	2yıl- 5yıl	N	28	14	42		
		% İşyeri çalışma süresi	66,7%	33,3%	100,0%		
	5yıl ve üzeri	N	34	14	48		
		% İşyeri çalışma süresi	70,8%	29,2%	100,0%		

Havacılık sektöründeki çalışma süresi ile meslek hastalığı rahatsızlığına sahip olma durumu ele alındığında anlamlı sonuç elde edilebilmektedir. Tablo 68’de havaalanında çalışanların iş yerlerinde çalışma sürelerine göre herhangi bir meslek hastalığı olup olmama durumları (ortopedik, görsel, işitsel, ruhsal, cilt ve diğer rahatsızlıkları) ki-kare testi ile karşılaştırılmıştır. Buna göre, çalışma süreleri 2 yıl – 5 yıl arasında olanlar ve 5 yıldan daha uzun süre çalışanlarda meslek hastalıklarından herhangi birinin görülme olasılığının arttığı bulunmuştur ($\chi^2 (3) = 8,77$, $p < .05$).



SONUÇ

Meslek hastalıklarından dolayı her yıl tüm dünyada yüz binlerce insanın yaşamını yitirdiği tahmin edilmektedir. Meslek hastalıklarını önlemek için çalışma ortamında gerekli önlemleri almak kuşkusuz hastalığa yakalandıktan sonra hastalıktan kaynaklanan zararları karşılamaktan çok daha az maliyetli olacaktır. Meslek hastalıkları açısından sağlanan sosyal güvence, meslek hastalığı ortaya çıkmadan önce çalışma ortamındaki risklerin bertaraf edilmesine yönelik alınacak olan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile meslek hastalığı olması durumunda söz konusu rahatsızlığın çalışanın yaşayacağı gelir kaybı ile giderlerindeki artışların karşılanmasını sağlayacak tazmin yöntemlerinden oluşmaktadır. Bu açıdan riskleri ele aldığımızda her bir meslek grubunun çalıştığı alana göre risk altında olduğu belirli meslek hastalığı çeşitleri bulunmaktadır. Çalışmada yapılan incelemeler meslek hastalıklarının tanı, şüphe ve risk faktörleri açısından da farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Ortaya çıkış sebepleri açısından meslek hastalıkları incelendiğinde fiziksel, kimyasal ve biyolojik sebeplerin meslek hastalıklarına neden olduğu görülmektedir. Çalışmada elde edilen sonuçlarla birlikte gürültü, titreşim, alçak ya da yüksek basınç gibi fiziksel sebeplerin yanı sıra ağır metaller, gazlar, çözücüler gibi kimyasal sebepler ile bakteriler, virüsler, parazitler gibi biyolojik sebeplerin işle ilgili rahatsızlıklara neden olabildiği belirlenmiştir.

Türkiye’de meslek hastalıkları özelinde yapılan değerlendirmelere göre meslek hastalıklarının ülkemiz için önemli bir sorun konumunda olduğu görülmüştür. Meslek hastalıklarının gerçekleşme miktarının istatistiklere göre Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen rakamların çok üzerinde olduğu tahmin edilmektedir. Özellikle küreselleşmenin bir sonucu olarak üretim sürecinin gelişmekte olan ülkelerde nispeten artması ile söz konusu ülkelerde meslek hastalıkları sayısının da arttığı görülmektedir. Bununla beraber Hindistan ve Çin başta olmak üzere özellikle Asya ülkelerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal düzenlemeler ve kontroller yetersiz kalmaktadır.

Meslek hastalıkları özellikle ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı küçük ve orta ölçekli işlerde daha yoğun gözükmemektedir. Bu açıdan çalışmada meslek hastalığı oluşması halinde söz konusu rahatsızlığın çalışmada yaratacağı maddi ve manevi kayıpların giderilmesine yönelik düzenlemelerin içeriğinin de gelişmekte olan ülkelerde oldukça yetersiz kaldığı söylenebilir. Meslek hastalıkları ile ilgili sosyal güvence düzenlemeleri yeterli korumayı sunsa da ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerdeki kayıt dışı alan ve uygulama eksikliği nedeniyle gerçek anlamda sosyal koruma sağlanamamaktadır.

Havacılık sektörü, tüm dünyada, özellikle Türkiye, Çin ve Rusya gibi gelişmekte olan ülkelerde son yıllarda hızlı bir biçimde gelişim göstermektedir. Küreselleşen dünyanın önemli bir parçası konumuna gelen havacılık sektörü, artan talebin de etkisiyle ticaret, turizm ve yatırımlar başta olmak üzere pek çok açıdan kritik roller üstlenmektedir. Yapılan faaliyetler açısından havacılık sektörünün incelenmesi ile birlikte havayolu taşımacılığı, taşımacılık, bakım, yer hizmetleri, taksi, kargo gibi çeşitli faaliyetlerin sektörde yer aldığı tespit edilmiştir. Bu durum rekabet unsurları da göz önüne alındığında geniş bir alana yayılan sektörün özellikle çalışma hayatının olumsuz etkilerinin kontrolünün nispeten daha zor olduğu gelişmekte olan ülkelere meslek hastalıklarının önlenmesinde alınması gereken tedbirleri zorlaştıracak aşikârdır.

Özellikle Türkiye’de büyük bir hızla gelişim gösteren havacılık sektörü iç ve dış çevredeki pek çok faktörün etkisi altındadır. Son 10 yıl içinde Antalya Havalimanındaki uçuş yoğunluğunun artış miktarı göz önüne alındığında çalışmada elde edilen sonuçlara göre altyapı yatırımları, hava taşımacılığı bağlantıları, trafik artışı, kullanıcı deneyimleri, sürdürülebilir turizm, havaalanları ve bu alanlarla ilgili işletmelerin gelişme potansiyeli, ekonomik büyümenin havacılık sektörünü doğrudan etkilediği söylenebilir.

Gelecekle ilgili yapılan tahminler, yakın gelecekte havacılık sektörünün gelişme eğilimini düzenli bir biçimde sürdüreceğini ve pazarın giderek daha geniş bir hacme ulaşacağını göstermektedir.

Meslek hastalıkları ve havacılık sektörü açısından yapılan değerlendirmelere göre stres düzeyinin yüksek olduğu bir sektör olması sebebiyle havacılık sektöründe meslek hastalıkları gözlenme riskinin bulunduğu görülmüştür. Sektördeki iş sağlığı riskinin yüksek olması, meslek hastalıkları riskini artıran temel etken olarak ön plana çıkmaktadır. Yalnızca 2016 yılında 1526 havacılık personelinin iş kazası geçirdiğinin belirlenmesi riskle ilgili durumu destekler niteliktedir.

Havacılık sektöründe yer hizmetlerinde çalışan bireylerde gözlenen meslek hastalıklarını açıklamak amacıyla yapılan çalışmada Antalya havalimanında çalışan 136 bireyi içeren bir araştırma yapılmıştır. Katılımcılarının yüzde 65'inin işinden memnun olduğu, yüzde 25'inin kısmen memnun olduğu, yüzde 10'unun ise memnun olmadığı belirlenmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların verdikleri yanıtlar, işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile işyeri hekiminin bulunduğunu göstermektedir. Bu yanıtlara göre Antalya Havalimanında yer hizmetlerini sunan şirketlerin iş kazası ve meslek hastalıkları riskine yönelik yasal tedbirleri aldığı anlaşılmaktadır. Fakat ankette verilen cevaplardan söz konusu tedbirlerin etkin olarak uygulanmadığı sonucu da çıkartılabilir.

Havaalanında yer hizmetlerinde çalışan bireylerin mesleki kıdem ile ortopedik bozukluk, görme bozukluğu, işitsel bozukluk, solunum rahatsızlıkları cilt problemleri, ruhsal rahatsızlıklar ve diğer rahatsızlıklar açısından yapılan değerlendirmede herhangi bir ilişkinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

İşyerinde çalışma süresi ile ortopedik bozukluk, görme bozukluğu, işitsel bozukluk, solunum rahatsızlıkları cilt problemleri, ruhsal rahatsızlıklar ve diğer rahatsızlıklar özelinde yapılan araştırma, herhangi bir anlamlı farklılık olmadığı sonucunu beraberinde getirmiştir.

Sonuç olarak havacılık sektöründe yer hizmetleri biriminde çalışan bireylerin meslek hastalıkları açısından Antalya Havalimanı özelinde araştırıldığı çalışmada yer hizmetleri çalışanlarında havacılık sektöründeki çalışma süreleri ile çalışmalarından ötürü kaynaklandığını ifade ettikleri rahatsızlıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. 136 çalışandan 32'sinin kendisinde meslek hastalığı bulunduğunu ifade

ettiğini göz önüne alırsak işyerinde işle ilgili rahatsızlıkları tetikleyici unsurların bulunduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Burada rahatsızlık geçirdiğini ifade edenlerin havacılık sektöründeki mesleki kıdemi arttıkça ile meslek hastalığından dolayı rahatsızlık geçirme durumunun arttığının anlamlı bir ilişki ile ortaya konmuş olması bu durumu destekler niteliktedir.

Meslek hastalığını azaltmak veya önlemek için iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatın yer hizmetlerinde faaliyet gösteren işyerlerinde etkin olarak uygulanmasını sağlamak sosyal güvenceyi sağlamak için en önemli gerekli ilk adımdır. Meslek hastalıklarında sosyal güvencenin özellikle yöneticiler tarafından benimsenmesi ve kâmil anlamda uygulanması da oldukça önemlidir. Çünkü ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzman ve denetim elemanı sayısı yetersizdir. Mevcut sistemde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması noktasında iş ahlakının artırılması, bu durumun sadece denetim ve cezalandırma metodu ile sağlanamayacağı açıktır.

Meslek hastalığının oluşması halinde çalışanın yaşayacağı gelir kaybının daha etkili karşılanabilmesi için işveren tam kusurlu değilse kusursuz sorumluluk ilkesi yerine maddi sorumluluğunun azaltılması ve bu amaçla zorunlu sosyal güvencenin daha kapsayıcı hale getirilmesi, gerekmektedir. Unutulmamalıdır ki sosyal güvencenin sağlanması ile ilgili yasal düzenlemeler ne kadar kapsayıcı olursa olsun her durumun ve her ülkenin kendi özel şartlarına göre düzenlenmediği ve etkin bir şekilde uygulanmadığı sürece süslü bir metin düzenlemesinden öteye gitmeyecektir.

KAYNAKÇA

- Akboğa, Özge,
Baradan, Selim,
Uzun, Mert,
Bayram, İrem: “İş kazası bildirim sürecinde yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri”, TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası, 2018, ss.31-40.
- Akyurt, İbrahim
Zeki, Toplu
Yaşlıoğlu, Duygu: “Havacılık sektöründe ekip planlama yönetimi: bir Türk Havayolu örneği”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, C.19, S.1, 2018, ss.424-426.
- Ateş, Savaş
Selahattin: “Havacılık işletmelerindeki stajyer öğrencilerin iş sağlığı ve güvenliği algısına yönelik uygulama”, **Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi**, C.2, S.2, 2016, ss.9-18.
- Aydın, Ufuk,
Gökçek Karaca,
Nuray, Canbey
Özgüler, Verda,
Karaca, Erol: “İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesindeki rolü”, **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi**, C.27, S.4, 2013, ss.24-45.
- Bakır, Mahmut,
Bal, Hilal Tuğçe,
Akan, Şahap: “Türk sivil havacılık sektörünün değerlendirilmesinde bütünleşik SWOT-AHS yaklaşımı”, **Journal of Aviation**, C.1, S.2, 2017, ss.154-169.
- Bal, Harun, Akar,
Pınar Gümüş,
Manga, Müge: “Havayolu taşımacılığı talep esnekliği üzerine ampirik bir analiz”, **Uluslararası Avrasya Ekonomileri Konferansı**, 2017, ss.149-154.

- Baybora, Dilek: “Türkiye’de iş kazaları ve mih ve sosyal güvenlik sistemi içindeki yeri”, **Uluslararası Avrasya Ekonomileri Dergisi**, 2013, ss.328-336.
- Berk, Mehmet,
Önal, Buhara,
Güven, Rana: **Meslek Hastalıkları Rehberi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM), ISBN: 978-975-455-169-3, Matsa Basımevi, Kasım 2011, Ankara.
- Bilgen, Muharrem: **Ankara’da elektrik dağıtım işlerinde çalışan işçilerde iş kazaları ve meslek hastalıkları görülme sıklığı ile ilişkili etmenler**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, 2013.
- Çavuş, Özgür
Hakan, Akkuş,
Gülşah: “Turizm sektöründe iş kazaları ve meslek hastalıklarının analizi”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, C.8, S.41, 2015, ss.1194-1202.
- Doğan, Mehmet
Emre: “Küresel kamusal bir mal olarak hava kirliliğinde havacılık sektörünün etkisi ve hava kirliliğinin azaltımı için çözüm yolları”, **Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018, Ankara.
- Doganis, Rigas **Flying off course: The economics of international airlines**, London: Routledge, 2013.
- Emiroğlu, Celal,
Koşar, Levent: “Meslek hastalıkları ekonomi politiğı üzerine notlar”, **Türk Tabipleri Birliğı Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, S.51-52, 2011, ss.1-82.
- Emiroğlu, Celal: “Sağlık sektöründe mesleki riskler ve hukuksal düzenlemeler”, **Türk Tabipleri Birliğı Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Ocak-Mart, 2012, ss.16-25.

- Eren, Ahmet: **İşçi-işverenin görev ve sorumlulukları**, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Ankara, 2001.
- Gencer, Cevriye, Çetin, Tuğba: “Kurumsal performans karnesi ve havacılık sektöründe bir uygulama”, **Savunma Bilimleri Dergisi**, C.10, S.2, 2011, ss.105-121.
- Gerede, Ender: **Havayolu taşımacılığı ve ekonomik düzenlemeler teori ve Türkiye uygulaması**, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Yayınları, 2015, Ankara.
- Göktepe, Hülya: “Hava taşımacılığı sektöründe rekabet hukuku kurallarının uygulanması”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.1, 2007, ss.213-240.
- Gümüş, Rojan: “Türkiye’de 2015 yılında meydana gelen iş kazalarının analizi ve 2014 yılı verileri ile karşılaştırılması”, **The Journal of Academic Social Science Studies**, S.55, 2017, ss.277-287.
- Güner, Recep: “İşverenin iş kazası ve meslek hastalığı bildirim yükümlülüğü”, **Mali Çözüm Dergisi**, Eylül-Ekim, 2015, ss.231-235.
- Gür, Tuğçe: **Meslek Hastalıkları**, Özyurt Matbaacılık, Ankara, 2013.
- Ilıman, Ebrar Zeynep: “Türkiye’de meslek hastalıkları”, **Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi**, C.1, S.1, 2015, ss.21-36.
- Karadeniz, Oğuz: “Dünyada ve Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıkları ve sosyal koruma yetersizliği”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.3, 2012, ss.15-73.

- Keten, Alper,
Yılmaz, Hınç,
Karacaoğlu, Emre,
Karapirli, Mustafa,
Tutkun, Engin,
Tümer, Ali Rıza
- “Meslek hastalıkları ve ölümler”, **Adli Tıp Dergisi**, C.25, S.2, 2011, ss.107-114.
- Korul, Vildan,
Küçükönel, Hatice:
- “Türk sivil havacılık sisteminin yapısal analizi”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, C.3, S.1, 2003, ss.24-38.
- Küçükönel, Hatice,
Korul, Vildan:
- “Havayolu işletmelerinde insan kaynakları yönetimi”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.2, S.5, 2002, ss.67-90.
- Macit, Deniz,
Macit, Armağan:
- “Türkiye’de sivil havacılık sektöründe istihdamın mevcut durumu, sorunları ve sorunların çözümüne yönelik öneriler”, **Journal of Emerging Economies and Policy**, C.2, S.2, 2017, ss.74-85.
- Narter, Sami:
- “İş kazaları ve meslek hastalıklarında tüzel kişi organı olarak ortak işverenin cezai sorumluluğu”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.17, S.2, 2015, ss.229-266.
- Okur, Nurdan:
- “İş kazası ve meslek hastalığı dolayısıyla işverenin sorumluluğu”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.70, 2007, ss.326-344.
- Öçal, Mehmet,
Çiçel, Özal:
- “Türkiye ve Avrupa Birliğinde iş kazası verilerinin karşılaştırmalı analizi”, **Emek ve Toplum Dergisi**, C.6, S.16, 2017, ss.616-637.

- Özdemir, Şenay, Topçuoğlu, Handan: “İş yerinde meslek hastalıkları tanı ve korunma yolları”, **Mühendis ve Makine Dergisi**, C.50, S.592, 2009, ss.63-65.
- Özer, Akif, “Küreselleşme Kıskaçında Yönetim”, **Çimento İşveren Dergisi**, 22(S 4), 2008, ss.22-39.
- Özlü, Ahmet, Şen, Seyhan, Barlas, Gülşen, Yakıştıran, Selçuk, Derin, İlknur Gülsün, Ayakta Şerifi, Berna: “Meslek hastalıklarının kayıt ve sürveyans uygulamalarına ilişkin karşılaştırma raporu: Türkiye, Belçika ve Hollanda”, Türk Halk Sağlığı Kurumu, Ankara, 2017.
- Sakız, Burcu: “Finansal oranlar kullanılarak risk yönetimi ve havayolu sektörü”, **Uluslararası Avrasya Ekonomileri Konferansı**, 2017, ss.282-290.
- Üçüncü, Kemal: “İş kazaları ve tarafların sorumlulukları”, 2013, <http://www.isteguvencilik.tc/KoksaliHukuk.pdf> , Erişim Tarihi: 11.09.2018.
- Yazgan, Ayşe Elif, Yiğit, Sema: “Türk sivil havacılık sektörünün uluslararası rekabetçilik düzeyinin analizi”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, C.13, S.25, 2013, ss.421-445.
- Yılmaz, Umut, Evci, Celal: “Havacılık ve savunma sektöründe kompozit malzemelerin geleceği”, **Savunma Bilimleri Dergisi**, C.14, S.,2, 2015, ss.77-109.

Yüksel, Hasan: “Sivil havacılığın gelişimi ve küreselleşme sürecine katkıları: Türkiye örneği”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, C.5, S.11, 2014, ss.1-20.

Zincirkıran, Mustafa: “Türkiye’de sivil havacılık uygulamaları ve bu alanda yapılan araştırmalar üzerine bir değerlendirme”, **International Journal of Social Academia**, C.1, S.1, 2016, ss.1-12.

http://content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/66395/27469/meslek_hastal%C4%B1klar%C4%B1na_giri%C5%9F.pdf , Erişim Tarihi: 25.08.2018.

http://content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/66395/38619/d%C3%BCnyada_ve_t%C3%BCrkiyede_meslek_hastal%C4%B1klar%C4%B1.pdf , Erişim Tarihi: 30.08.2018.

<http://www.hisam.hacettepe.edu.tr/calistaysunum/HavvaRanaGuven.pdf> , Erişim Tarihi: 31.08.2018.

http://www.istanbulvizyonosggb.com/uploads/files/meslek-hastaliklari_esin-ocaktan.pdf , Erişim Tarihi: 30.08.2018.

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> , Erişim Tarihi: 10.09.2018.

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf> , Erişim Tarihi: 10.09.2018.

<http://www.udhb.gov.tr/images/faaliyet/a5ec26a31a72281.pdf> , Erişim Tarihi: 01.10.2018.

https://artidanhaberler.files.wordpress.com/2017/02/isg-kaza-ve-meslek-hastalc4b1c49fc4b1-istatistigi_07-02-2017.pdf , Erişim Tarihi: 30.08.2018.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---safework/documents/publication/wcms_125137.pdf, Erişim Tarihi 30.08.2018.

[Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Türkiye Sivil Havacılık Meclisi \(TOBB\),
https://www.tobb.org.tr/Documents/yayinlar/2018/sivil_havacilik_raporu_web%20hali.pdf](https://www.tobb.org.tr/Documents/yayinlar/2018/sivil_havacilik_raporu_web%20hali.pdf) , Erişim Tarihi: 19.10.2018.

EK

Anket Formu

KİŞİSEL PROFİL

1) Cinsiyetiniz nedir?

a) Erkek

b) Kadın

2) Yaşınız kaçtır?

a) 15-19 yaş arası

b) 20-24 yaş arası

c) 25-29 yaş arası

d) 30-39 yaş arası

e) 40-49 yaş arası

f) 50-59 yaş arası

g) 60 yaş ve yukarısı

3) Eğitim durumunuz aşağıdakilerden hangisine uygundur?

a) Okur-Yazar Değil

b) Okur-Yazar

c) İlköğretim

d) Lise

e) Üniversite

f) Lisans Üstü

4) Medeni durumunuz nedir?

a) Bekar

b) Evli

c) Dul

5) Ailenizde bakmakla yükümlü olduğunuz kaç kişi var?

a)Yok b)1 c)2 d)3 e)4 f)5 ve fazlası

ÇALIŞANIN İŞ HAYATI İLE İLGİLİ BİLGİLERİ

6) İşyerinde hangi bölümde çalışıyorsunuz?

(.....)

7) Havacılık sektöründe ne kadarlık tecrübeniz vardır?

- a) 30 günden az
- b) 1 ay ve üstü – 3 ay arası
- c) 3 ay üstü – 1 yıl arası
- d) 1 yıl üstü – 2 yıl arası
- e) 2 yıl üstü – 5 yıl arası
- f) 5 yıl üstü – 10 yıl arası
- g) 10 yıldan fazla

8) Şu anki işinizde ne kadar süredir çalışıyorsunuz?

- a) 30 günden az
- b) 1 ay ve üstü – 3 ay arası
- c) 3 ay üstü – 1 yıl arası
- d) 1 yıl üstü – 2 yıl arası
- e) 2 yıl üstü – 5 yıl arası
- f) 5 yıl üstü – 10 yıl arası
- g) 10 yıldan fazla

9) Bu işi,

- a) İşimden memnunum. Severek ve isteyerek yapıyorum.
- b) İş i kısmen severek, kısmen de mecburiyetten yapıyorum.
- c) Mecburiyetten yapıyorum. Aslında, bana göre bir iş değil.

10) Başka sektörde çalışma isteğiniz veya iş arayışınız var mı?

- a)Evet
- b)Hayır

11) Bu işyerinde haftalık çalışma süreniz kış sezonunda ortalama kaç saattir?

- a) 45 saatten az
- b) 45 saat
- c) 46 – 55 saat arası
- d) 55 saat ve daha fazla
- e) Çalışmıyorum

12) Bu işyerinde haftalık çalışma süreniz yaz sezonunda ortalama kaç saattir?

- a) 45 saatten az
- b) 45 saat
- c) 46 – 55 saat arası
- d) 55 saat ve daha fazla
- e) Çalışmıyorum

13) Aylık ortalama ne kadar ücret alıyorsunuz?

- a) Asgari ücret
- b) Asgari ücretin üzerinde – 2000 TL arası
- c) 2001 TL – 3000 TL arası
- d) 3001 TL üstü

14) Havacılık sektöründe olan çalışmalarınızdan ötürü iş kazası geçirdiniz mi?
(Cevabınız hayır ise 16. soruya geçiniz.)

- a) Evet
- b) Hayır

15) İş kazası geçirdiyseniz kaç defa iş kazasına uğradınız?

.....

16) Havacılık sektörü dışında olan çalışmalarınızdan ötürü iş kazası geçirdiniz mi? (Cevabınız hayır ise 18. soruya geçiniz.)

- a) Evet
- b) Hayır

17) İş kazası geçirdiyseniz kaç defa iş kazasına uğradınız?

.....

İŞYERİ ÇALIŞMA ŞARTLARI İLE İLGİLİ BİLGİLER

18) Herhangi bir sendikaya üye misiniz?

- a) Evet
- b) Hayır

19) İşveren, meslek hastalıklarının önlenmesi ile ilgili yeteri kadar önlemler alıyor mu?

- a) Evet
- b) Kısmen
- c) Hayır

20) Meslek hastalıklarının önlenmesi ile ilgili tedbirlere uyuyor musunuz?

- a) Evet
- b) Kısmen
- c) Hayır

21) Meslek hastalığı ile ilgili karşı karşıya bulunduğunuz riskler ve alınması gerekli tedbirlerle alakalı yeterli eğitim aldınız mı?

- a) Evet b) Kısmen c) Hayır

22) Yaptığınız işi nasıl tanımlarsınız?

- a) Standart-Rutin b) Standarta yakın -Kısmen değişken c) Hareketli-Değişken

23) İş sözleşmenizde meslek hastalığına dair hüküm (düzenleme) var mı?

- a) Evet b) Hayır c) Bilmiyorum

24) Toplu iş sözleşmenizde meslek hastalığına dair hüküm (düzenleme) var mı?

- a) Evet b) Hayır c) Bilmiyorum d) Toplu iş sözleşmemiz yok

25) Çalıştığınız birimde kaç işçi çalışıyor?

- a) 1-10 işçi
b) 11-50 işçi
c) 51-100 işçi
d) 101-200 işçi
e) 201 üstü

26) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği ya da iş kazalarının önlenmesi konularında hizmet veren “iş sağlığı ve güvenliği kurulu” ya da “işyeri sağlık ve güvenlik birimi” şeklinde bir birim mevcut mudur?

- a) Evet b) Hayır c) Bilmiyorum

27) İşyerinizde görevli işyeri hekimi var mıdır?

- a) Evet b) Hayır c) Bilmiyorum

28) İşyerinizde görevli iş güvenliği uzmanı var mıdır?

- a) Evet b) Hayır c) Bilmiyorum

MESLEK HASTALIĞI İLE İLGİLİ OLARAK İŞYERİNİN DURUMU

29) Şu anki işinize başladıktan sonra oluşan bir kalıcı rahatsızlığınız var mıdır?

- ☐ Herhangi bir kalıcı rahatsızlığım yoktur.
- ☐ Ortopedik Bozukluk (Bel fıtığı vb.)
- ☐ Görme bozuklukları
- ☐ İşitsel bozukluk
- ☐ Solunum rahatsızlıkları (alt ve üst solunum yolu hastalıkları)
- ☐ Cilt problemleri
- ☐ Ruhsal yapıda bozukluk
- ☐ Diğer (.....)

30) İşyerinde işinizle ilgili sürekli tekrar eden bir faktörden dolayı fiziksel veya ruhsal sağlığınızda bozulmaya yol açan bir rahatsızlığınız (meslek hastalığı) var mıdır?

- a) Evet b) Hayır

Eğer cevabınız “Evet” ise aşağıdaki soruları cevaplayınız.

31) İşyerinizde düzenli ve sürekli olarak maruz kaldığınız fiziksel veya ruhsal sağlığınızda bozulmaya yol açan faktör/faktörler nelerdir?

- ☐ Yüksek ses
- ☐ Ağırlık taşıma
- ☐ Rüzgar, toz ve yüksek ışık vb. çevresel faktörler
- ☐ Yoğun stresli çalışma ortamı
- ☐ Diğer (.....)

32) İşyerinizde düzenli ve sürekli olarak maruz kaldığınız fiziksel veya ruhsal sağlığınızda bozulmaya yol açan faktör/faktörlere ne kadar süredir maruz kalıyorsunuz?

- a) Bir yıldan az
- b) 1 yıl – 3 yıl arası
- c) 3 yıl üstü - 5 yıl arası
- d) 5 yıldan fazla

33) Meslek hastalığınız ne zamandan beri vardır?

- a) Bir yıldan az
- b) 1 yıl – 3 yıl arası
- c) 3 yıl üstü - 5 yıl arası
- d) 5 yıldan fazla

34) Meslek hastalığınızdan dolayı fiziksel veya ruhsal sağlığınızda nasıl bir bozulma/bozulmalar vardır?

- ☐ Ortopedik Bozukluk (Bel fıtığı vb)

- ☐ Görme bozuklukları
- ☐ İşitsel bozukluk
- ☐ Solunum rahatsızlıkları (alt ve üst solunum yolu hastalıkları)
- ☐ Cilt problemleri
- ☐ Ruhsal rahatsızlık
- ☐ Diğer (.....)

35) İşyerinde işinizle ilgili sürekli tekrar eden bir faktörden dolayı fiziksel veya ruhsal sağlığınızda bozulmaya yol açan bir durum varsa doktor/doktorlar tarafından konulan tanı nedir?

- a) Tanı konmadı
- b) (.....
.....)

36) Sizin ruh ve/veya beden sağlığınızı olumsuz etkileyen ve işyerinde işinizle ilgili sürekli tekrar eden bir faktörden dolayı sizce kusurlu kimdir?

- a) İşveren
- b) Devlet
- c) Kendim
- d) İş arkadaşım
- e) Hiç kimse kusurlu değildi
- f) Diğer (.....)

37) Meslek hastalığınızdan dolayı geçici iş göremezlik raporu aldıysanız ne kadar süre iş göremediniz?

- a) Geçici iş göremezlik raporu almadım.
- b) 1-3 gün arası
- c) 4-10 gün arası
- d) 11-30 gün arası
- e) 31-90 gün arası
- f) 91-180 gün arası
- g) 181-365 gün arası
- h) 365 günden fazla

38) Meslek hastalığınızdan dolayı kalıcı bir rahatsızlığınız oluştu mu?

- a) Evet
- b) Hayır

39) Meslek hastalığınızdan dolayı meslekte kazanma gücü kaybınız oldu mu, olduysa kaybınız yüzde kaçtır?

- a) Evet (Yüzde.....)
- b) Hayır

40) İşverenim, meslek hastalığımla ilgili olarak,

- a) Gereken sağlık hizmetlerini derhal sağlamıştır.
- b) Gereken sağlık hizmetlerini sonradan sağlamıştır.
- c) Gereken sağlık hizmetlerini sağlamamıştır.

41) Meslek hastalığına uğramanızdan bu tarihe kadar geçen süre içerisinde size bu hastalıkla ilgili sağlanan sağlık yardımlarının yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

- a) Evet
- b) Kısmen
- c) Hayır

42) Meslek hastalığı sonrasında size ne kadar gelir bağlandı?

- a) Herhangi bir gelir bağlanmadı. **(Cevabınız “a” ise 44. soruya geçilecek.)**
- b) 100 TL ve aşağı
- c) 101 TL – 200 TL
- d) 201 TL – 500 TL
- e) 501 TL – 700 TL
- f) 701 TL – 1000 TL
- g) 1001 TL ve üzeri

43) SGK’nın bağlamış olduğu gelir dışında sizin ya da birlikte yaşamış olduğunuz aile bireylerinin herhangi başka bir geliri var mı?

- a) Evet
- b) Hayır

44) Meslek hastalığına uğramanızdan sonra,

- a) İşveren bana maddi yardımda bulundu.
- b) İşveren herhangi bir maddi yardımda bulunmadı.

45) Meslek hastalığına uğradıktan sonra,

- a) İşveren aleyhine tazminat davası açtım.
- b) İşveren aleyhine tazminat davası açmadım.

46) Meslek hastalığı olmadan önce işyerinde işverenin size olan davranışı ile ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- a) İşveren bana ve diğer çalışanlara karşı sertti.
- b) İşveren bana ve diğer çalışanlara karşı ılımlı, yumuşak davranışlar sergilerdi.
- c) İşveren bana ve diğer çalışanlara bazen sert, bazen de yumuşak davranırdı.

47) Meslek hastalığına uğramadan önce ekonomik sorunlarınız var mıydı?

- a) Evet b) Kısmen c) Hayır

48) Meslek hastalığına uğramadan önce ailevi sorunlarınız var mıydı?

- a) Evet b) Kısmen c) Hayır

49) Meslek hastalığı olayınızla ilgili olarak Devlet Kurumlarınca yapılan inceleme sonucunda,

- a) Herhangi bir inceleme yapılmadı.
b) Yalnızca benim kusurlu veya kasıtlı olduğumla ilgili bir tespit yapıldı.
c) Yalnızca işverenimin kusurlu veya kasıtlı olduğu ile ilgili bir tespit yapıldı.
d) Hem benim hem de işverenimin kasıtlı veya kusurlu olduğu ile ilgili bir tespit yapıldı.
e) Kusur veya kasıt yönünden herhangi bir tespit yapılmadı.

50) Meslek hastalığı olayından sonra aşağıdaki durumlardan hangisini daha belirgin bir şekilde yaşadınız?

- a) Fiziksel yeteneklerin kullanılmasında güçlükler
b) Hastalıkla ilgili bağlantılı yer, kişi, duygu, düşüncelerden kaçınma-uzaklaşma
c) İşe yoğunlaşamama, dikkat dağınıklığı
d) İsteksizlik
e) Aşırı irkilme, öfkelenme, gerginlik, korku hissi
f) Yukarıdaki durumlardan hiçbirini yaşamadım.

51) Meslek Hastalığınızdan dolayı ilaçla tedavi gördünüz mü?

- a) Evet b) Hayır

52) Meslek hastalığı sonrası fiziksel rehabilitasyon tedavisi gördünüz mü?

- a) Evet b) Hayır

53) Meslek hastalığı sonrası bir uzmandan psikolojik yardım aldınız mı?

- a) Evet b) Hayır

54) Meslek hastalığından sonra diğer insanların size olan davranışlarıyla alakalı olarak aşığıdakilerden hangisi doğrudur?

- a) İnsanlar bana daha iyimser ve yardımsever davranmaya başladılar.
- b) İnsanlar gittikçe benden uzaklaştılar.
- c) Davranışlarında herhangi bir değişiklik olmadı.

