

**T.C.  
YALOVA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEDBİRLERİNİN  
MADEN ÇALIŞANLARI ÜZERİNE ETKİLERİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Berrin SELÇUK**

**Enstitü Anabilim Dalı :Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler  
Enstitü Bilim Dalı :Sosyal Politika**

**Tez Danışmanı: Doç. Dr. Muharrem ES**

**HAZİRAN 2014**

T.C.  
YALOVA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**MADEN SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE  
GÜVENLİĞİ TEDBİRLERİNİN ÇALIŞANLAR  
ÜZERİNE ETKİLERİ: ELAZIĞ MERMER  
İŞLETMELERİ ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Berrin SELÇUK**

**Enstitü Anabilim Dalı :Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler  
Enstitü Bilim Dalı :Sosyal Politika**

**Bu tez 24/06/2014 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.**

**Doç.Dr.Muharrem ES**

**Doç.Dr.Mehmet KARAKAŞ**

**Doç.Dr.H.Yunus TAŞ**

**Jüri Başkanı**

- Kabul
- Red
- Düzeltme

**Jüri Üyesi**

- Kabul
- Red
- Düzeltme

**Jüri Üyesi**

- Kabul
- Red
- Düzeltme

## **BEYAN**

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

**Berrin SELÇUK**

**24/06/2014**

## ÖNSÖZ

Bu çalışma konusunun seçilmesinin nedeni; diğer maden işletmeleri kadar dikkati çekmemesine rağmen, mermer işletmelerinde çalışanlarında sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarına sahip olup/olmadıklarını sorgulayabilmek ve bu bağlamda güncel mevzuatta uygulanan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin çalışanlardaki ifadelerini yakalayabilmek ve bunu bilimsel olarak topluma sunmak ve paylaşabilmektir. Çalışma hakkının bir insanlık hakkı olarak bu işletmelerde de işlerliğini görmek ya da yetersizlikleri ifade edebilmenin kamuoyuna sunulmasına bir nebze olsa bireylerde dikkati çekebilme ve kamuoyu bilincini oluşturmak adına önemli olabileceği düşüncesi ile yola çıkılmıştır.

Bu çalışma aşamasında emeği geçen ve yardımlarını esirgemeyen başta danışman hocam, Doç. Dr. Muharrem ES'e, tez aşamasına gelinceye kadar ders dönemlerimizde emekleri geçen, Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Bölümü Sosyal Politika Bilim Dalı hocalarıma, eğitimim konusunda beni yüreklendiren mesai arkadaşlarıma ve her zaman yanımda yer alan aileme derin şükranlarımı sunuyorum.

**Berrin SELÇUK**

**24/06/ 2014**

## İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR .....	iv
TABLO LİSTESİ.....	v
ÖZET .....	vii
SUMMARY .....	viii
GİRİŞ .....	1
<b>BÖLÜM1:İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KAVRAM VE TARİHİ .....</b>	<b>5</b>
1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kavramsal Çerçeve.....	5
1.1.1. İş Sağlığı.....	5
1.1.2. İş Güvenliği.....	6
1.1.3. İş Kazası.....	7
1.1.3.1. İş Kazası Nedenleri .....	8
1.1.3.1.1.Kişisel nedenler .....	10
1.1.3.1.2. Fiziksel ve Mekanik Çevre Koşulları .....	11
1.1.4. Meslek Hastalıkları.....	12
1.1.4.1. Meslek Hastalıkları Nedenleri .....	13
1.1.5. Meslek Hastalıkları ve İş Kazalarının Boyutları.....	15
1.1.6. Tehlike ve Risk .....	16
1.2. Dünya’da İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihi Gelişimi .....	16
1.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Uluslararası Kaynaklar .....	19
1.2.1.1. Avrupa Tek Senedi.....	19
1.2.1.2. Avrupa Sosyal Şartı .....	20
1.2.1.3. Maastricht Antlaşması.....	21
1.2.1.4.İş Sağlığı ve İş güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Nolu UÇÖ Sözleşmesi. ....	21
1.2.1.5.İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Nolu UÇÖSözleşmesi (1985) .....	22
<b>2. BÖLÜM: TÜRKİYE’DE MADENCİLİK SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ .....</b>	<b>24</b>
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Gelişimi.....	24
2.1.1.Borçlar Kanunu .....	26
2.1.2.Belediyeler Kanunu.....	27
2.1.3.Umumi Hıfzısıhha Kanunu .....	27
2.1.4.3008 Sayılı İş Kanunu .....	28
2.1.5. 506 Sayılı SSK Yasası .....	28

2.1.6.1475 Sayılı İş Kanunu .....	29
2.1.7. 3213 sayılı Maden Kanunu.....	30
2.1.8.4857 Sayılı İş Kanunu .....	31
2.1.9. Anayasa .....	31
2.1.10. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.....	32
2.1.11. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu .....	33
2.2. Madencilik Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Gelişimi .....	34
2.2.1. Sektörün İş Sağlığı ve Güvenliği Riskleri .....	34
2.2.2. Çalışanlardan Kaynaklanan Riskler .....	34
2.2.3.Çalışma Ortamından Kaynaklanan Riskler .....	35
2.2.4.Meslek Hastalıkları Riskleri .....	37
2.3.İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirleri.....	38
2.4.Kanunlarda İşverenin Genel Yükümlülüğü .....	39
2.4.1. Risk Değerlendirmesi.....	41
2.4.2. İş sağlığı ve Güvenliğinde Organizasyon .....	44
2.4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları .....	45
2.4.4. Çalışma Ortamı Gözetiminde İş Güvenliği Uzmanı .....	47
2.4.5.Sağlık Gözetiminde İşyeri Hekimi.....	49
2.4.6. Sağlık Birimleri .....	51
2.4.7. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitim.....	51
2.5.İş Sağlığı ve Güvenliğinde Denetim.....	56
<b>BÖLÜM 3: ELAZIĞ MERMER İŞLETMELERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINA YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI.....</b>	<b>60</b>
3.1. Türkiye’de Mermer Sektörü.....	60
3.1.1. Elazığ İlinde Mermercilik Sektörü .....	61
3.2. Elazığ Alan Çalışmasına Yönelik Bulguların Analizleri ER.....	62
3.2.1.Araştırmanın Amacı .....	62
3.2.2.Araştırmanın Modeli, Kapsamı .....	63
3.2.3.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	63
3.2.4.Veri Toplama Aracı.....	64
3.2.5.Verilerin Analizleri .....	64
<b>SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....</b>	<b>89</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>97</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>106</b>

<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>109</b>
----------------------	------------

## KISALTMALAR

<b>AET</b>	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
<b>UÇÖ</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>DSÖ</b>	: Dünya Sağlık Örgütü
<b>SSK</b>	: Sosyal Sigortalar Kanunu
<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>İSGK</b>	: İş Sağliğı Ve Güvenliği Kurulu
<b>TOBB</b>	: Türkiye Odalar Ve Borsalar Birliği
<b>TİSK</b>	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
<b>TESK</b>	: Türkiye Esnaf Ve Sanatkârları Konfederasyonu



## TABLO LİSTESİ

### EK-1 TABLOLARI

<b>Tablo 1. 1:</b> Cinsiyet .....	64
<b>Tablo 1. 2:</b> Yaş grupları. ....	65
<b>Tablo 1. 3:</b> Eğitim durumu. ....	65
<b>Tablo 1. 4:</b> İşyerinizdeki mevcut statü. ....	65
<b>Tablo 1. 5:</b> Bulduğunuz maden sektöründe ne kadar zamandır çalışıyorsunuz? .....	66
<b>Tablo 1. 6:</b> İşe başlatılmadan önce herhangi bir eğitim aldınız mı? .....	66
<b>Tablo 1. 7:</b> İşe başladıktan sonra herhangi bir eğitim verildi mi?.....	67
<b>Tablo 1. 8:</b> Eğitim aldıysanız hangi aralıklarla eğitim aldığınızı belirtiniz. ....	67
<b>Tablo 1. 9:</b> Almış olduğunuz eğitimin süresini belirtiniz. (toplam saat olarak) .....	68
<b>Tablo 1. 10:</b> Verilen eğitimi nerede aldınız?.....	68
<b>Tablo 1. 11:</b> Verilen Eğitim Sonunda katılımınız bir belge ile belgelendirildi mi?.....	69
<b>Tablo 1. 12:</b> İşe girerken periyodik muayene formu doldurdunuz mu? .....	69
<b>Tablo 1. 13:</b> İşe girerken göğüs radyografisi veya odyogram testi istenildi mi? .....	70
<b>Tablo 1. 14:</b> Herhangi bir iş kazası veya meslek hastalığı geçirdiniz mi? .....	70
<b>Tablo 1. 15:</b> İşyerinde iş kazası veya meslek hastalığı geçiren oldu mu?.....	70
<b>Tablo 1. 16:</b> Ölümle sonuçlanan iş kazası veya meslek hastalığına tanık oldunuz mu? .....	71
<b>Tablo 1. 17:</b> Bazen ya da sık sık birden fazla görevi yürüttüğünüz oluyor mu?.....	71
<b>Tablo 1. 18:</b> İşyerinizde çalışma düzeni ne şekildedir? .....	71
<b>Tablo 1. 19:</b> İşyerlerinizde kaç personel çalışıyor?.....	71
<b>Tablo 1. 20:</b> İşyerinizde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu var mı? .....	72
<b>Tablo 1. 21:</b> Açık işletme yönergesi var mı? .....	72
<b>Tablo 1. 22:</b> Acil durumlarda (yangın, patlama vs.) işletmenizin uygulamaya koyacağı planınız var mı?.....	72
<b>Tablo 1. 23:</b> İşyerinizde iş sağlığı ve güvenliği işçi temsilcisi var mı? .....	73
<b>Tablo 1. 24:</b> İş sağlığı ve güvenliği işçi temsilcisi hangi yöntem ile belirlendi? .....	73
<b>Tablo 1. 25:</b> İşletme yemekhaneniz var mı? .....	73
<b>Tablo 1. 26:</b> Acil durumlarda (kan grubu, telefon, adres..vs.) ihtiyaç duyulabilecek sizinle ilgili personel bilgileriniz kayıt edildi mi?.....	74
<b>Tablo 1. 27:</b> Uzun süredir rahatsızlığınızı duyduğunuz sağlık şikayetiniz varsa tanımlar mısınız? .....	74

### EK-2 TABLOLARI

<b>Tablo 2. 1:</b> İşimi güvenlik ve sağlık açısından riskli buluyorum. ....	75
<b>Tablo 2. 2:</b> İşyerimdeki mevcut risklere karşı yeterince bilgilendirildiğimi düşünüyorum. .....	75
<b>Tablo 2. 3:</b> İşinizde monotonlaşma olduğunu düşünüyor musunuz?.....	76
<b>Tablo 2. 4:</b> Kendinizi yaptığınız işe yabancı buluyor musunuz?.....	76
<b>Tablo 2. 5:</b> İşyerimde herkes işinin gereği kişisel koruyucularını kullanır. ....	77
<b>Tablo 2. 6:</b> İşverenimiz kişisel koruyucularımızı her zaman temin eder. ....	77
<b>Tablo 2. 7:</b> İşyerimdeki mevcut teknolojiyi yeterli buluyorum. ....	78
<b>Tablo 2. 8:</b> İşyerimizde sağlık ve güvenlik denetimleri yapılır.....	78
<b>Tablo 2. 9:</b> İş sağlığı ve güvenliği kapsamında dinlenme hakkımı kullanabilmekteyim. .....	79
<b>Tablo 2. 10:</b> Yoğun ve yorucu bir tempoda çalışıyorum.....	79

<b>Tablo 2. 11:</b> Isı değişimi, nem ve gürültüye maruz kalıyorum. ....	80
<b>Tablo 2. 12:</b> Vardiyalar arasında dinlenme süremiz yeterlidir. ....	80
<b>Tablo 2. 13:</b> Çalışma bölgesinde sadece yetkili personel bulunur. ....	80
<b>Tablo 2. 14:</b> Çalışanların güvenlik iletişimine katılımları işverence sağlanmaktadır. ...	81
<b>Tablo 2. 15:</b> İşyerimin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini yeterli buluyorum. ....	82
<b>Tablo 2. 16:</b> İşyerimizde güvenlik, ikaz levhaları yeterlidir. ....	82
<b>Tablo 2. 17:</b> İşletmemizde toz yoğunluğu kontrolleri yapılır. ....	83
<b>Tablo 2. 18:</b> İşyerimizde güvenliğimizi ve sağliğimizi tehdit eden etkenler bulunmaktadır. ....	83
<b>Tablo 2. 19:</b> İşyerimizde düzenli olarak saha kontrolleri yapılır. (Parça düşmesini önlemek için). ....	84
<b>Tablo 2. 20:</b> İşletme yemekhanesini temizlik ve sağlık konusunda yeterli buluyorum. .	84
<b>Tablo 2. 21:</b> İşyeri çalışanı olarak, çalışma ortam ve şartlarımız konusunda fikir ve düşüncelerimiz önemsenir. ....	85
<b>Tablo 2. 22:</b> İşletme hekiminin hizmetlerinden faydalanabiliyorum. ....	85
<b>Tablo 2. 23:</b> İşletmemizde iş güvenliği uzmanımızın hizmetlerinden memnunum. ....	86
<b>Tablo 2. 24:</b> İşletmemizde kazalara ilişkin olarak kaza kayıtları tutulur. ....	87
<b>Tablo 3. 1:</b> Eğitim alanların herhangi bir mesleki rahatsızlık veya iş kazası geçirme durumunun incelenmesi. ....	87
<b>Tablo 4. 1:</b> İşçi temsilcilerinin belirlendiği yöntemeye göre çalışanların çalışma ortamına katılımının incelenmesi. ....	88

## ÖZET

### YAÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

**Tezin Başlığı:** Maden Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirlerinin Çalışanlar Üzerine Etkileri: Elazığ Mermer İşletmeleri Örneği

**Tezin Yazarı:** Berrin Selçuk

**Danışman:** Doç. Dr. Muharrem ES

**Kabul Tarihi:** 24.06.2014

**Sayfa Sayısı:** VIII (ön kısım)+105(tez)+2(ekler)

**Anabilimdalı:** Çalışma Eko. ve End. İlişkiler **Bilim Dalı:** Sosyal Politika

Geçmişten günümüze çalışma yaşamında iş sağlığı ve güvenliğine yönelik sorunlar her zaman önemini korumuştur.

Sanayi devrimiyle artan üretim etkinliğine yetişme ve rekabet edebilme düşüncesinin, sermaye sahiplerini, kötü çalışma koşullarıyla birlikte ortaya çıkan kaza ve hastalıkları görmezden gelme noktasına getirdiği söylenebilir. Ancak çalışma koşullarında yaşanan olumsuzlukların yansıdığı toplumlardaki sefalet, hastalık ve huzursuzluklar, ülkelerde çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sosyal risklerin azaltılmasına yönelik düzenlemelerin yapılmasını gerekli kılmıştır. Bu bağlamda gerek Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun (AET) sosyal politikalar başlığında düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği mevzuları, gerekse Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) çalışma koşullarına yönelik düzenlemeleri öne çıkmıştır. Ülkemizde de uluslararası düzenlemelerin benimsendiği yasal düzenlemeler yer almakta ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik önlem ve tedbirler alınmaya çalışılmaktadır.

Son zamanlarda iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik çalışmalar için önemli bir basamak olan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile getirilen düzenlemelerde önleme yaklaşımının tazmin kadar ağırlıklı olması; risk değerlendirmesinden, eğitime, denetimden organizasyona kadar iş sağlığı ve güvenliğinde bütünsel bağlamda bilinçlendirme kavramı ile iş güvenliği kültürü oluşturulmaya çalışılmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinde alınan tedbirlerin anlatıldığı bu çalışma literatür taramasına ve bu sektörde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin çalışan bireylerdeki etkileri üzerine bir anket çalışmasına dayanmaktadır. Çalışmada ilk olarak kavramsal çerçevede iş sağlığı ve güvenliği, iş kazası ve meslek hastalıkları, risk ve tehlike kavramlarına değinilmiştir. Sonra iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi ele alınıp; ulusal ve uluslararası hukukta iş sağlığı ve güvenliği bağlamında yapılan düzenlemelerden bahsedilmiştir. Son olarak da maden sektöründeki iş sağlığı ve güvenliğine yönelik risklerden ve bunlara yönelik mevzuatın getirdiği tedbirlerden bahsedilerek literatür tamamlanmış ve anket sonuçlarının değerlendirilmelerine geçilmiştir.

**Anahtar Kelimeler :** İş Sağlığı, İş Güvenliği, İş Kazası, Meslek Hastalığı, Tehlike ve Risk

## SUMMARY

### Yalova University Insitute of Social Sciences Master/Phd Thesis Summery

<b>Thesis Title:</b> Effects of The Occupational Health and Safety Measures Onto the Employees At The Mine Sector: Sample of Elazig Marble Enterprises	
<b>Thesis Author:</b> Berrin Selçuk	<b>Advisor:</b> Assoc.Prof. Dr. Muharrem ES
<b>Date of Acceptance:</b> 24.06.2014	<b>Total Number of Pages:</b> VIII (pre text)+105 (main body)+2(appendices)
<b>Department:</b> Labour Economics and Industrial Relations <b>Field of Study:</b> Social Policy	
<p>From past to present at the work life, problems towards occupational health and safety always have been maintained its importance.</p> <p>It can be said that the idea of reaching to productive efficiency and competitiveness which increase with industrial revolution get capital owners to ignore accidents and diseases which come up with bad working conditions. But poverty, diseases and disturbances because of bad working conditions in the society, have been necessitated to make regulations for social risks mitigation and working conditions improvement in the country. In this context, either occupational health and safety issues which regulate with social policies of The European Economic Community (EEC) or regulations about working conditions of International Labour Organization (ILO) have been become prominent. National regulations which affect from international regulations are also in Turkey and precautions and measures for working conditions improvement are tried to provide.</p> <p>Nowadays, with consciousness raising theme from risk assessment to education and from controlling to organization at the occupational health and safety integrated context is tried to make occupational safety culture because prevention approach are predominant as restitution at the regulations which regulate with in accordance with the law no. 6331 which is important step for preventing occupational accidents and occupational diseases.</p> <p>This study which is about occupational health and safety measures based upon literature review and questionnaire study which is about these measures effects on individuals. Firstly, occupational health and safety, occupational accident and occupational disease, hazard and risk terms is mentioned at the conceptual framework in this study. Then, historical development of occupational health and safety is discussed and regulations, which are regulate with in the context of occupational health and safety at national and international law, are refered. Finally, risks towards occupational health and safety at the mine sector and legislations towards these which bring measures are mentioned and so literature is completed and assessment of questionnaire study is discussed.</p>	
<b>Key Words:</b> : Occupational Health, Occupational Safety, Occupational Accident, Occupational Disease, Hazard and Risk.	

## GİRİŞ

Toplumsal yaşamın bir parçası olan çalışma hayatı ile ortaya çıkan sorunlar arasında iş kazaları ve meslek hastalıkları hala önemli bir sorun olmaya devam etmektedir.

Sanayi devrimiyle çalışma hayatına gelen devingenlik olanca hızı ile devam ederken iş kazaları ve meslek hastalıkları da bir anlamda bu devingenliğe eşlik eden bir süreç sergilemiştir.

Kötü çalışma koşulları ile artan toplumsal huzursuzluklar işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini gündeme getirmiştir. Günümüze kadar çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik yapılan düzenlemeler ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilmeye çalışılmış, ancak ne yasal düzenlemeler ne de düzenlemelerle gelen yaptırımlar sorunun çözümünde yeterli olamamıştır. Bu konuda tarafların duyarsızlığı da sürece dahil olduğundan bu konuda bugüne kadar etkin bir sonuç alınamamıştır. İşverenler alınacak tedbirlerin kendileri için maliyet unsurunu hesap ederken, geçim derdinde olan çalışan çoğu zaman bulduğuna razı gelmekten öteye gidememiştir.

Yüzyıllardır çalışma ilişkilerinin mağduru olan çalışanlar seslerini yükseltebildiği ölçüde haklarını alabilmiş, alabildiği kadarına da kanaat getirmeyi tercih etmiştir. Hakların tanınmadığı toplumlarda sosyal bir yara olarak var olan iş kazaları ve meslek hastalıkları mağdurlarının zarar ziyanını karşılamak ve yaralarını sarmak da çoğu zaman devlete bırakılmıştır. Ancak kayıtsız istihdamın var olduğu gerçeği ile bazen bununda olamadığı bir gerçektir. Dolayısı ile insanlar kaderleriyle baş başa bir hayat mücadelesine itilmişlerdir.

İş sağlığı ve güvenliği kavramlarının günümüze taşınmasında tıp biliminin etkinliği yadsınamaz bir gerçektir. Tıp bilimi ile kendini gösteren koruyucu hekimliğin toplum üzerindeki etkinliği hizmetin endüstri toplumlarına geçişinde etkili olmuştur. İş sağlığı ve güvenliğinin kavramsal bağlamda çıkış noktasının bu gelişmeden kaynaklandığını ifade edebiliriz. Nitekim halk sağlığı uygulaması olarak başlayan uygulama geçen süre zarfında kendini yenileyerek çalışma ortamının güvenlik ve sağlığı hususunda düzen getirecek kadar geliştirilmiştir.

Bu çalışmada öncelikle kavramsal çerçeve ile iş sağlığı ve güvenliğine getirilen tanımlar verilmeye çalışılmıştır. İş kazası tanımı ve iş kazasının kazadan sayılma unsurları, iş

kazalarına getirilen sınıflandırmalar, kazaların bireysel ve çevresel etkenleri ifade edilmeye çalışılmıştır. Kavramsal çerçevenin bir başka ayağını oluşturan meslek hastalıkları tanımıyla birlikte, meslek hastalıklarına zemin hazırlayan çalışma ortamından kaynaklanabilecek tehlike unsurlarına ve sınıflandırmasına değinilmiştir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının ülkemiz ve dünya bazındaki sosyal ve ekonomik boyutlarına değinilerek istatistiksel verilere yer verilmiştir. Akabinde 6331 sayılı İSG Kanunu ile oluşturulmaya çalışılan önleyici yaklaşımın önemli bir ayağı olan tehlike ve risk kavramı tanımı açıklanmaya çalışılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel çerçevede gelişiminin de anlatıldığı bölümde ilkel toplumlardan günümüze kadar iş sağlığı ile ilgili bulgulara yer verilerek o dönemlerde kavram üzerinde çalışmalar yapan bilim adamlarına ve çalışmalarına yer verilmiştir. Sanayinin kendini göstermesi ile üretimde sağlanan artış çalışma ilişkileri ile ortaya çıkan kötü çalışma koşullarının gündeme gelmesine ivme kazandırmıştır. Kadın ve çocukların bedensel ve ruhsal olarak hırpalandığı kötü çalışma koşullarına getirilen dünyadaki ilk düzenleme dokümanında sanayisinde çalışan çocukların çalışma süreleri ve çalışma koşulları yönünden korunması gerekliliği ile çalışma saatlerini 12 saatle sınırlandıran “Çırakların Sağlığı ve Morali” kanunu ile kendini göstermiştir. Ancak bu dar kapsamlı yasa ve sonrasında çıkarılan yasalar çalışma hayatında uygulamada sorunlara neden olmuş ve yetersiz kalmıştır. Daha sonraları getirilen kanunlarla iş sağlığı ve güvenliğine denetim ve ortaya çıkan meslek hastalıklarının takip ve tedavisi için işyerlerinde işyeri hekimliği geliştirilmiştir.

Bölümün devamında sanayi devrimi ile başlayan düzen ve akabinde çalışma koşulları ile ortaya çıkan olumsuzlukların önlenmesine yönelik dünyadaki topluluk ve örgütlerce kabul gören anlaşma ve direktiflere yer verilerek konunun uluslararası arenada yeri ve önemi ifade edilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin hukuki gelişiminin işlendiği II. bölümde, Osmanlı imparatorluğundan günümüze kadar Cumhuriyet öncesi ve sonrası getirilen düzenlemelerin yer aldığı nizamnameler, çalışma hayatıyla ortaya çıkan özel ve kamu hukuku düzenlemeleri ile iş sağlığı ve güvenliğinde öngörülen yaklaşımları ve etkinlikleri yer yer ifade edilmeye çalışılmıştır.

Bugüne kadar yapılan düzenlemelerdeki yaklaşımla bir sonuca varılamaması ve yapılan araştırmalarda meydana gelen iş kazalarında “insan” faktörünü öne çıkaran güvensiz davranışların yüksek oranlarda görülmesi, sorunun çözümüne, yaptırımlarla varılamayacağı bu nedenle de işyerlerinde alınacak tedbirlerin daha elzem olacağı kanaatiyle önleyici politikaların benimsendiği yaklaşımlara yer verilen son bölümde çalışma konumunun mermer çalışanlarında iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin etkilerini araştırmaya yönelik olması nedeniyle öncelikle bu sektördeki işletmelerin risk kaynakları ele alınmaya çalışılmış daha sonra bu risklere karşı mevzuatın öngördüğü tedbirler bağlamında işverenlere işyerlerinde iş güvenliği anlayışını oturtabilecek ve güvenli davranışların oluşturulmasında olumlu etki yapabilecek eğitim, işyerlerinde güvenlik tedbirlerine uyulması konusunda işverene denetim, çalışanların sağlık ve güvenliklerini takip edebilecek bir yapılanma ve bütün bunları düzenleyecek bir organizasyon görevi ile yapılandırılan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği bağlamında yükümlülüklerin çerçevesi çizilmeye çalışılmıştır. Akabinde ise alan çalışması yapılan mermer işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri değerlendirmeye alınarak mevzuatın öngördüğü tedbirlerin uygulanma noktasında mermer çalışanlarına olan etkilerini araştırmaya yönelik bir anket çalışması sonuçlarının yorumlanmasına çalışılmıştır.

### **Çalışmanın Amacı**

Mevcut tehlikeleri ve riskleri ile her zaman dikkati çeken madencilik sektörü Dünyada ve ülkemizde yaşanan kazalar ve çalışanlarının yaşam kalitesini gün geçtikçe düşüren meslek hastalıkları ile hala önemini korumaktadır.

Bu çalışmanın yapılma amacı; bugüne kadar yapılan çalışmalarda iş sağlığı ve güvenliği bağlamında, mermer işletmelerinin diğer maden işletmeleri kadar rağbet görmemiş olması ve az sayıda yapılan çalışmalarda da ağırlıklı olarak sağlıkçılar tarafından yapılan solunum hastalıklarına yönelik çalışmaların yer alması nedeni ile bu konuda bir çalışma yapılması ve bu işletmelerde de iş sağlığı ve güvenliğinin yadsınamayacağı gerçeğini yinelemek ve sektöre dikkati çekebilmektir. Zira sektörün üretim yöntemi ve çalışma ekipmanları bağlamında sıkıntılı, kazalara fazlasıyla açık olması bu tür işletmelerde çalışanların da ne kadar güvenli/güvensiz çalışma koşullarında çalıştıklarını sorgulamaya değer olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda çalışmaya mermer madeni

çalışanlarının da güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarında çalışma hakkı olduğu mantığıyla yola çıkarak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin ne ölçüde uygulanabildiği ve çalışanlarına nasıl yansıdığı ölçülmesi hedeflenmiştir.

### **Çalışmanın Önemi**

Çalışmanın; madencilik sektöründe çokça öne çıkmayan mermer madenciliğinde çalışma koşulları, tehlikeleri ve riskleri gündeme getirme ve son yıllarda çıkan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin bu işletmelerde çalışanlarca ifadesini sorgulayabilme açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Piyasa koşullarında arza cevap verecek kadar yerüstü ocakçılığı ile devam eden mermer madenciliğinin ivme kazandığı bilinmekle birlikte gelecekte yer altı ocaklarının da açılacağı düşünülecek olursa, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin bu işletmelerde oturtulmaya çalışılmasına fikir vermesi açısından değerli görülebilir. Sonuçta sağlıklı ve güvenli çalışma hakkı için yapılan her çalışmanın katkı sağlayacağı bir gerçektir.

### **Çalışmanın Yöntemi**

Çalışma öncelikle literatür çalışması yapılarak değerlendirilmiş ve değerlendirmeler neticesinde de alan araştırması çalışmasına yönelik anket soruları hazırlanmıştır. Araştırmada "Tanımlayıcı Araştırma Modeli" tercih edilerek değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlama ve genellemelere varmaya çalışılmıştır. Çalışmanın analizinde istatistiksel paket program olan Windows SPSS 16.0 kullanılmış ve Cronbach's Alpha güvenilirlik testinde %78,1 güvenilirlik çıkmıştır. Verilerin analizinde frekans analizi, ikili karşılaştırmalar için t-testi, ki-kare ( $x^2$ ), anova ve grup içi ilişkileri incelemek üzere lsd analizi kullanılmıştır.



## **BÖLÜM 1:İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KAVRAM VE TARİHİ**

### **1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kavramsal Çerçeve**

Yüzyıllar boyunca tıp bilimi insanların tedavileri ile ilgilenmiş ilerleyen zaman içinde fizik, kimya, biyoloji gibi bilimlerin ortaya çıkması ve tıp bilimi ile bütünleşmesinden sonra koruyucu hekimlik anlayışı da kendini göstermeye başlamıştır. Tıp biliminin, XIX.yüzyılda sosyal ve ekonomik bilimlerle bütünleştirilmesi çabası ile ortaya çıkan Mediko-sosyal hizmetlerin toplum yararına yönelik başarı kaydetmesi hizmetin endüstri toplumlarında da yer bulmasını sağlamıştır (Erkan,1984:1).

Bütün dünyada bir halk sağlığı uygulaması olarak gelişme gösteren iş sağlığının kapsamı ve amacı zamanla çalışan kesimin meslek hastalıklarından ve iş kazalarından korumakla birlikte, onların güvenlik ve sağlıklarını olumsuz etkileyen faktörleri ortadan kaldıracak şekilde genişletilmiştir (Erkan,1984:2).

Disiplinler arası etkileşim ve işbirliği anlayışı çerçevesinde; tıp, hukuk, fizik, psikoloji gibi pozitif ve sosyal bilimlerin katkılarıyla gelişen bir alan olarak iş sağlığı ve güvenliğinin bu bilim dallarına göre odak noktaları değişmektedir. Teknik açıdan bakıldığında, işin yapılması sırasında çalışanların karşılaştıkları tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması odak noktayı oluştururken, sağlık bilimleri açısından, meydana gelen iş kazaları sonucundaki yaralanma ve meslek hastalıklarından korunmanın ve tedavinin ön plana çıktığı, psikolojik ve sosyolojik açıdan çalışanların davranış, tutum ve kültürlerine ilişkin konular üzerinde yoğunlaştığı görülmüştür. Hukuki açıdan ise, iş güvenliğini sağlama konusunda işverene ve çalışana kamu hukuku temelinde getirilen yükümlülükler olarak ifade bulmuştur (Demirbilek ve Çakır, 2008: 174).

#### **1.1.1. İş Sağlığı**

İş sağlığını; insan sağlığını olumsuz etkileyen çalışma koşullarının bireyler üzerindeki etkilerini sıfıra indirmek olarak tanımlayabiliriz.

İş sağlığı Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ) ortak tanımında; "İş sağlığı, hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada

tutulmasını; çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini; işçilerin işleriyle ilgili olup sağlığa zararlı risklerden korunmalarını; işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını; özetle işin insana, insanın da işine uygun getirilmesini hedefler.” denilmiştir (Baybora, 2012: 12).

Bu iki örgütün öngörüsüne göre mesleki sağlığın üç temel noktası bulunmaktadır (Gündüz, 2005: 125).

1. İşçi sağlığının ve çalışma kapasitesinin korunması ve iyileştirilmesi.
2. Çalışma ortamının ve iş uygulamalarının güvenlik ve sağlığa yönelik olarak iyileştirilmesi.
3. İş organizasyonunun ve çalışma kültürünün iş yerinde sağlık ve güvenliği destekleyecek şekilde geliştirilmesi ve bu yapılırken olumlu bir sosyal ortamın ve problemsiz bir çalışmanın sağlanması ve böylelikle işletme veriminin artırılmasıdır.

### **1.1.2. İş Güvenliği**

İşin yürütülmesi sırasında fiziki çevre şartları nedeniyle, işçilerin karşılaştıkları sağlık sorunları ve mesleki tehlikelerin ortadan kaldırılması ve azaltılması ayrıca güvenli işyerleri oluşturma olarak ifade edilebilir. Bu bağlamdaki çalışmaları öngören iş güvenliği kavramının literatürde pek çok tanımına rastlayabiliriz. Bunlardan bazıları; (Dizdar, 2008:90)

“İş güvenliği iş yerlerinde çalışanların işin yapılmasıyla ilgili olarak ortaya çıkan tehlikelerden bedensel ve ruhsal olarak zarar görmemesi için alınması gerekli hukuki, teknik ve tıbbi önlemleri sağlamaya yönelik çalışmalardır.”

“İş güvenliği hukuki açıdan işin yapılması sırasında işçilerin karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda, esas olarak iş verene, kamu hukuku temelinde getirilen yükümlere ilişkin hukuk kurallarının bütünüdür.”

“İş güvenliği iş kazalarını, meslek hastalıklarını, yangınları (sanayileşme hastalığı diyebileceğimiz) ve insan bunalımlarını ortadan kaldırmak ya da en az düzeye indirmek amacıyla alınması gereken önlemlerin bütünüdür.”

“İş güvenliği kaza olduktan sonra konuyu ele alan değil, kaza olasılıklarını ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar yapan teknik bir bilim dalıdır.”

Dar anlamda iş güvenliği, işin görülmesi sırasında oluşabilecek tehlikelere karşı işçinin yaşamı ve sağlığının korunması yanında çalışma süresince çalışma şeklinin ve yöntemlerinin düzenlenmesi olarak ifade edilirken, geniş anlamda sosyal devlet anlayışı gereği devletin; işçilerin çalışma ilişkilerinde işçi lehine koruma, yarar sağlama ve bu iş ilişkisinin geliştirilmesi için mevcut imkânları sunabilmesidir (Balkır, 2012:59).

İş güvenliği kavramı 09.12.2003 tarihinde 25311 sayılı resmi gazetede de yayınlanan “İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetmeliği”nde “İş yerlerinde işin yapımı sırasında, sağlığa, işe ve işyerine zarar verebilecek olan, çeşitli sebeplerden kaynaklanan, olumsuz şartlardan korunmak amacıyla yapılan planlı çalışmaların hepsine iş güvenliği denir.” diye tanımlanmıştır (RG, 2003).

İş sağlığı kavramı çalışan bireylerin çalışma koşullarından ve kullandıkları alet ve makinelerden doğabilecek tehlikelerden arındırılması ya da bu tehlikelerin en az asgari düzeye çekilmesi ile iş çevresinde huzurlu çalışabilmesi olarak ifade edilirken, iş güvenliği kavramı yapılan iş esnasında çalışanların karşılaştıkları tehlikelerin ortadan kaldırılması veya asgari seviyeye çekilmesi olarak ifade bulmuştur. Esasen her iki kavramında kaliteli bir yaşama ve çalışma hakkı için tehlikelerin ortadan kaldırılmasını öngören yaklaşımlar olarak değerlendirildiklerini söyleyebiliriz. Birbirine girift kavramlar olarak bu iki kavram ayrı kullanılmamaktadır. Dolayısı ile işyerinde güvenliğin sağlanmadığı, tedbirlerin yeterince alınmadığı durumlarda çalışanların iş sağlığının korunması ve gözetilmesi de beklenemez (Hekimler, 2012:5-6).

### **1.1.3. İş Kazası**

İş sağlığı ve güvenliği kavramları beraberinde meslek hastalığı ve iş kazası kavramlarını da öne çıkarmıştır.

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) iş kazasını “önceden planlamış, çoğu kez kişisel yaralamalara, makinelerin araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olay” olarak tanımlarken, Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) ise belirli bir zarar ya da yaralanmaya neden olan beklenmeyen ve önceden planlanmamış olay olarak “ nitelendirmiştir (Arslan,1990:721).

Ülkemiz mevzuatında yer alan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu 11. Maddesinde iş kazası aşağıda belirtilen hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan, bedence ve ruhça arızaya uğratan olay olarak yer almış ve bu hal ve olaylar şu şekilde sıralanmıştır; (SSK, 1964)

I. Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada.

II. İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla.

III. Sigortalının iş veren tarafından, görev ile başka bir yere gönderildiği, asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda.

IV. Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda .

V. Sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak getirilip götürülmesi sırasında.

İş kazalarına teknik tanım da getirilmiş ve “ her tür iş ve endüstride istihdam sonucu doğan bireysel yaralanma ve maddi hasara veya üretim akışında aksamaya yol açan istenmeyen olaylar” olarak ifade edilmiştir (Akkök, 2013).

Son yıllarda iş sağlığı ve güvenliğini tek bir çatı altında toplayan 6331 sayılı İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Kanunu iş kazası tanımına yer vererek madde 3 (g) fıkrasında “İş yerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğü ruhen ya da bedenen özre uğratan olay” olarak ifade etmiştir (RG, 2012).

### **1.1.3.1. İş Kazası Nedenleri**

Gerek normal hayatta gerekse çalışma hayatında kaza yapma olasılığı hep vardır. Endüstriyel kazalarda; emniyetsiz davranışların ve çalışma ortamından kaynaklanan tehlikelerin varlığından söz edilir. Kazaların önlenmesinde kazaların incelenmesi ve sorunun kaynağına inilmesi bir sonraki olabilecek kaza olasılığını ortada kaldırmayı sağlayacaktır. Günümüzde her ne kadar kaza istatistiği tutulmuş olsa da kayıt dışı sektörlerde çalışanların yaşadıkları kazaların sayısına ulaşabilmek elbette ki mümkün olmayacaktır. Dolayısı ile bizler sadece buz dağının görünen yüzü ile karşı karşıya bulunmaktayız.

İş kazalarının bazı durumlarda nedenlerini tanımlamak oldukça kolay olsa da iş kazaları genellikle birtakım görünmez olaylar zinciri ile ortaya çıkmaktadır. İşverenlerin çalışma ortamında yeterli önlemleri almamış olması; uygun koruyucu araçların kullanılmaması; üretime yeni giren teknolojiler; çalışma ortamından kaynaklanan riskler ve bunlara yönelik eğitimlerin yapılamaması gibi birçok nedensellik ilişkisi içerisinde gerçekleştiği söylenebilir (Gökbayrak, 2013: 462).

İş kazalarında bilinen istatistiklere göre bugüne kadar pek çok sınıflama yapıldığı görülmüştür.1962 yılında yapılan Uluslararası Çalışma Örgütü Konferansında kaza nedenleri ile ilgili benimsenen sınıflama UÇÖ'nun daha önce yapmış olduğu 12 maddelik sınıflamanın 4 başlığa çekilmesiyle basite indirgenmiştir. Bunlar ; (Çetinyürek, 1990:39-40)

1. Kaza tipi
2. Kaza kaynağı
3. Yaralanma mahiyeti
4. Yaralanan organ

Bu konuda Amerikan Ulusal Standartlar Enstitüsü'nün sınıflaması daha kapsamlı olup bir kazada kaza sebebinin ayrıntılarını irdelenmesi gerektiği öne sürülür. Buna göre; (Çetinyürek,1990:40)

1. Yaralanmanın mahiyeti; temel fiziksel özellikleriyle yaralanma
2. Vücudun hangi parçasının etkilendiği; daha önce tanımlanan yaralanmanın vücudun doğrudan hangi parçasını etkilediği
3. Yaralanma kaynağı; yaralanmaya etki eden nesne, madde, davranış veya vücut hareketini
4. Kaza tipi: yaralanma ile doğrudan sonuçlanan olayı
5. Tehlike ortamı: daha önce belirlenen kaza tipinin oluş kavramını veya fiziksel şartları
6. Kaza kaynağı: daha önce tespit edilen tehlike ortamının etrafında veya içindeki madde veya nesne

7. Güvensiz davranış: daha önce belirlenmiş kaza tipinde meydana gelen veya genel kabul görmüş güven usulünün ihmal edilmesidir.

Kaza nedenlerinin büyük çoğunluğu kişisel faktörlerden kaynaklanmakla birlikte iş kazalarının başlıca iki nedeni olduğunu düşünebiliriz. Bunlar insana bağlı nedenler, fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenlerdir. İnsana bağlı nedenlerin ortaya çıkmasında bireylerin kişisel özellikleriyle fizyolojik ve psikolojik faktörlerin etkili olduğu ifade edilmiştir (Oral, 2012: 23).

#### **1.1.3.1.1. Kişisel nedenler**

Bireylerdeki risk alma eylemi bireylerin örgüt içindeki yükümlülüklerinde gerekli dikkat ve özeni göstermemesine neden olmaktadır. Ayrıca bireylerin yaş, cinsiyet, eğitim ve denetimleri, psikolojik durumları, uyuşturucu kullanımları, yeteneklerinin zaman içinde bedensel hastalıkların etkisiyle işlevselliğini kaybetmesi iş kazalarını tetikleyen etkenler arasında sayılmaktadır (Akkök, 2013).

Kişisel özelliklerde yaş olgusu ilerleyen yaş gruplarında kaza olasılığının azaldığını göstermiştir. İşçilerin statü ve mevkilerindeki farklılıklar iş kazası riski ile karşı karşıya gelmelerini etkilemiştir. Nitekim düşük statü ve mevkide çalışan vasıfsız işçilerin iş kazasına uğrama riskinin yüksek olduğu görülmüştür. Bunun yanında işçilerin eğitilmiş olmaları da iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşmasına ve gereken önemi göstermelerine vesile olmuştur. Ayrıca işçilerin cinsiyetleri ve medeni durumları iş güvenliğine bakış açılarını etkileyen faktörler arasında sayılmıştır (Oral, 2012: 24-26).

İş kazalarının ortaya çıkmasında etkili psikolojik faktörlerde kişilerin eğilimleri ve bilişsel özellikleri ortaya çıkmaktadır (Dizdar, 2008:105). Kişilerin duygusal durumları zekâ düzeyleri, psikolojik olarak yorgun olmaları ve algılama hızları işçinin yaptığı işe konsantrasyonunu etkileyerek kaza riskini arttırdığı ifade edilebilir. İş kazalarında etkili bir diğer faktörde işçilerin fizyolojik özellik ve durumlarıdır. İşçinin yoğun iş temposundan kaynaklanan fiziki yorgunluk, yorgunlukla beliren uyku düzeni bozuklukları, beden yapısından kaynaklanan uyumsuzluklar, duyu kaybı ya da beyin fonksiyonlarını tam anlamıyla kullanamama gibi nedenler kaza riski payını yükselten nedenler arasında sayılabilir (Akkök, 2013).

### 1.3.1.1.2. Fiziksel ve Mekanik Çevre Koşulları

Fiziksel ve mekanik çevre koşullarından kaynaklanan iş kazalarını makine kazaları, üretim organizasyonundan kaynaklanan kazalar ve çevresel faktörlerin neden olduğu kazalar olarak 3 gruba ayırabiliriz. Makinelerin üretim hataları, bakımlarının düzenli yapılmayışı, kapasitesinin üstünde çalışmaya zorlanması standartlara uygun olarak üretilmemiş olması ayrıca makine koruyucularının olmaması ya da sistem dışı bırakılması başlıca kaza nedenleri arasındadır. Üretim organizasyonundan kaynaklanan iş kazaları ise mühendislik bilgisinden uzak işletme kurulum alanlarının yanlış planlanarak organize edilmesi, çalışma düzenine ters ve çalışan bireylerin yapısına uyumlu olmayan makine kullanımı, kullanılacak alet, makine araç gereçler hakkında yeterli eğitim verilmemesi iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirlerin alınmaması sayılabilir (Oral, 2012: 30-31).

Çevresel faktörler ise ağırlıklı olarak gürültü, yetersiz ya da aşırı aydınlatma ile ısı ve nem olup bunların insan bedeninde ortaya çıkardığı dikkatsizlik, duyu kaybı, yorgunluk, reflekslerin zayıflaması, baş dönmesi, kas gücünde azalma gibi olumsuz etkilerle kendini gösteren iş kazaları etkenleri olarak görülmüştür (Oral, 2012: 31).

İş kazaları ile ilgili çalışmalar yürüten Amerika Birleşik Devletleri kuruluşlarından "National Safety Council Committee" nin araştırmalarına göre iş kazalarında mekanik faktörlerin %18, personel faktörünün %19, birlikte etki ettikleri kazaların % 63'lük bir payının olduğu görülmüştür. Ülkemizde iş kazalarının nedenlerini farklı tarihlerde araştıran kişilerin yapmış olduğu incelemelere göre; Haksöz (1985) kazaların %95'nin güvensiz davranışlardan ve kişisel koruyucu kullanmamalarından, %5'inin ise teknik nedenlerden ortaya çıktığını ifade etmiştir Çelikkol (1977) iş kazalarında üretimde kullanılan makinaların ve çevresel koşulların yetersiz olmasının %20'lik, %80'lik payının ise insan faktörüne bağlı olarak geliştiğini ifade etmiştir. Kepir (1981) ise iş kazalarının %2'lik payının insan kontrolü dışında gerçekleşirken, %10'luk kısmının makinelerin yetersizliğinden, %88'lik gibi önemli bir oranın insan faktöründen kaynaklandığını ortaya çıkarmıştır (Camkurt,2007:81). Son yıllarda Yıldırım ve Asal'ın işletmelerde iş kazalarının nedenlerine yönelik yaptıkları araştırma sonuçlarına göre yöneticiler ve işçilere ayrı ayrı uygulanan anketlerde kişisel nedenlerde yüzdelik payı yöneticiler %92.9, çalışanlar %73.8'lik oranında görüş bildirirken, teknik nedenlerde

yöneticiler %59.3, çalışanlar %56.5 oranını göstermiştir. İş kazalarında çevresel faktörlerin etkinliği sorgulandığında ise yöneticiler %44,4 çalışanlar ise %48.1'lik bir oranda etki payı olduğunu ifade etmişlerdir. Yıldırım ve Asal'ın dolaylı olarak etkili gördükleri ekonomik nedenlerin ise yöneticilerdeki payı %41,1 olurken, çalışanlarda %46,3 olmuştur (Asal ve Yıldırım,2012: 110-113).

2012 yılı Sosyal Sigortalar Kurumunun iş kazalarının kaza sebebine göre yapmış olduğu araştırmada; bir veya birden fazla cismin sıkışması, ezmesi, batması ya da kesmesi ile oluşan kazalar 19.579 vaka ile ilk sırada görülürken, makinelerin sebep olduğu kazalar 13.401 vaka olarak ikinci sırayı almıştır. Düşen cisimlerin çarpıp devirmesi sonucu 11.088 iş kazası meydana gelmiştir. Sosyal Sigortalar Kurumu verilerinde kullanılan,UÇÖ standartlarına göre düzenlenen kaza sebepleri ve burada belirtmediğimiz pek çok nedenin uyumsuz iş-çalışma ilişkisi, dikkatsiz ya da eğitimsiz bir şekilde makine kullanımı, ihmalkârlık ve çalışma ortamı kalitesinin düşük olmasından kaynaklandığı söylenebilir (SGK, 2014).

Burada belirttiğimiz araştırmaların pek çoğunda iş kazalarında etkin faktör olarak görülen insan faktörüne gereken önem verilmeli, bu bağlamda çalışanların yaptıkları iş ile uyumu gözetilerek işe uygun personel alımı yapılmalı, iş güvenliği ve sağlığı açısından personel eğitimleri yapılmalıdır. Çalışanların iş uyumu ve eğitimlerinin yanı sıra ise işletmedeki sorumluluklarına yönelik yaklaşımları ve davranışları gözlenerek iş kazalarına sebebiyet verebilecek davranışlarının kontrolü sağlanmalıdır.

#### **1.1.4. Meslek Hastalıkları**

İş sağlığı kavramıyla girift bir yapıda karşımıza çıkan meslek hastalıkları, iş yeri ortamındaki mevcut faktörlerin çalışanları üzerinde olumsuz etki bırakması sonucu ortaya çıkan hastalıklara verilen ortak bir addır. Uluslar arası Çalışma Örgütü (UÇÖ) ve Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ) kaynaklarında meslek hastalıkları “Zararlı bir etkenle bundan etkilenen insan vücudu arasında, çalışılan işe özgü bir neden-sonuç, etki-tepki ilişkisinin ortaya konabildiği hastalıklar grubu” olarak tanımlanmıştır. Ayrıca temel etkeni işyeri dışında olan, işe girmeden önce var olan veya çalışırken ortaya çıkan iş hastalıklarına da DSÖ bir tanım getirerek doğal seyri çalışma koşullarıyla değişen, tetiklenen hastalıklar olarak ifade etmiştir. Meslek hastalıklarından daha çok görülen bu hastalıklar; kalp hastalıkları, kronik obstrüktif akciğer hastalıkları, kas iskelet sistemi



hastalıkları gibi dejeneratif ve kronikleşme eğiliminde olan hastalıklardır (Güven vd. ,2011:11-12).

Ülkemiz kanunlarından 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 14. Maddesi ise "Meslek Hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünde uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel ve ruhsal özürülük halleridir." diyerek tanım getirmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanununda da ifade bulan meslek hastalığı Kanunun 1. Bölümde yer alan tanımlarında "Mesleki risklere maruz kalma sonucu ortaya çıkan hastalık" olarak tanımlanmıştır (İSG, 2012).

Ülkemizde ortaya çıkan bir hastalığın meslek hastalığı olup olmadığı, ortaya çıkış zamanı ve ilgili özellikleri Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nde ifade edilmiştir. Bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul görmesi için hastalık ile çalışan arasında bir illiyet bağının bulunması gerekliliğinin yanında, hastalığın kendini tekrar tekrar yinelemesinin görülmesi gerekliliğinden bahsedilir (Durmuş, 2013).

Meslek Hastalıklarını tespitinde 2 yaklaşımdan söz edilir. Bunlardan birincisi hastalığın ortaya çıktığı organ ve sistemlere göre yapılan incelemedir. İkincisi ise hastalığın nedenlerinin dikkate alınarak inceleme yapılmasıdır (CDDK, 2011: 36-37).

#### **1.1.4.1. Meslek Hastalıkları Nedenleri**

Meslek hastalıklarının sınıflandırılmasında UÇÖ daha önce yapmış olduğu ayrıntılı meslek hastalıkları listesini 2010 yılında revize ederek meslek hastalıklarının yapılan işten kaynaklanan maruz olma nedenine göre; (CDDK, 2011: 36-37)

1. Kimyasal ajanlarla oluşan hastalıklar.
2. Fiziksel faktörlerle oluşan hastalıklar.
3. Biyolojik ajanlar ve enfeksiyonlar veya parazit hastalıklar olarak sınıflandırmıştır.

Türkiye'de meslek hastalıkları Sosyal Sigortalar Kanunu'na ait ilgili Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nde ise;

1. Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları
2. Mesleki cilt hastalıkları.

3. Mesleki solunum sistemi hastalıkları.

4. Mesleki bulaşıcı hastalıkları.

5. Fiziksel etkenlerle olan meslek hastalıkları

olarak 5 gruba ayırmıştır.

Meslek hastalıklarına neden olan faktörler arasında kimyasallar, tozlar, mikroorganizmalar ve fiziksel etkenler sayılmaktadır. İşçilerin sağlığı etkileyen faktörlerin başında gelen kimyasallar arasında solventler, boyalar, pestisitler, gazlar ve madenler... sayılabilir. Bütün kimyasalların ortak yönü solunum ve temasları halinde vücuttaki sinir, solunum ve sindirim sistemlerinde tahribata yol açarak, hastalıklara zemin hazırlamaktır. Tozlar; ortamdaki yoğunluklarına, bireylerin bünyelerine ve solunan miktara bağlı olarak zehirlenme, alerji ve çeşitli akciğer hastalıklarına neden olmaktadır. Mesleki bulaşıcı hastalıklara yol açan mikroorganizmalar; şarbon, verem, brusella, viral hepatitler gibi hastalıklara; fiziksel faktörler arasında sayılan radyasyon, gürültü ve titreşim ise kanser, anemi, genetik hastalıklar, sağırılık, stres ve kas-iskelet sistemi... gibi hastalıklara neden olmaktadır (Oral, 2012: 34-39).

Meslek hastalıklarının ortaya çıkışı iş kazalarına göre çok daha uzun zaman alabilmektedir. Çalışanların gerek tehlikeye maruz kalma süresi, gerekse tehlikeye maruz kalma biçimine göre farklı şekillerde etkilendiği görülmektedir. Bu bakımdan meslek hastalıklarının tanımlanmasında hastalığın belli bir süre sonra kendini göstermesi, bireyin sağlığını olumsuz etkileyen alışkanlıkları, çevresel faktörler ve bireyin iş değiştirmesi işyerindeki hastalık etkeni ile hastalık arasındaki ilişkiyi çözmekte güçlük gösterebilir (Gökbayrak, 2013: 462).

En çok bilinen meslek hastalıkları arasında asbeslozis, silikozis, kurşun zehirlenmesi, gürültüye bağlı işitme kayıpları olduğu söylenebilir. Çalışma ortamının özelliklerinden kaynaklanan kalp rahatsızlıkları, iskelet ve kas sistemi rahatsızlıkları, üreme sistemi ve stresse bağlı gelişen rahatsızlıklar da meslek hastalıkları olarak tanımlanmaktadır. Maalesef gelişmekte olan ülkelerin çoğunda meslek hastalıklarının sadece küçük bir bölümü tanımlanabilmektedir. Bu duruma neden olarak kayıt ve raporlama sistemlerinin yokluğu ya da yetersizliği, iş sağlığına ilişkin sistemlerin ve meslek hastalıkları konusunda uzman personelin yokluğu gösterilebilir (Gökbayrak, 2013: 462).

### **1.1.5. Meslek Hastalıkları ve İş Kazalarının Boyutları**

Teknolojik gelişmelerin artması ile üretimin hız kazanması işletmeler arasındaki rekabeti körüklemiş bu ise çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tehlikeleri arttırmıştır. Bu nedenle işletmelerde işin yürütülmesi sırasında ortaya çıkan olumsuz şartlardan çalışanları korumak, üretimin devamını sağlamak ve verimliliği arttırmak için yapılan çalışmalar, değişen ve gelişen çalışma hayatında önem kazanmıştır (Ceylan, 2011: 18).

İş kazası ile iş akışının durması üretim temposundaki yavaşlamalara bu ise işveren için üretim ve verimlilik kaybına neden olmaktadır. Kazayla zarar gören araç gereçler, hammadde, malzeme ve ürün kayıpları iş görenlerin iş göremezlik maliyetleri ya da tazminatların nedeniyle işverenler ağır maddi ve manevi yük altına girmektedirler. Dolayısıyla da iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almak kaçınılmaz olmaktadır (Yeşilyurt, 1988: 39).

Sanayileşme süreci ile birlikte artan iş kazaları ve meslek hastalıkları çözülmesi gereken önemli sorunlardan biri olmuştur. Çalışanların yaşamları ve beden bütünlüklerini korumak anlayışı ile çıkarılan ilk yasalar, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak üzere geliştirilmişlerdir. Ülkemizde yıllarca anlamlı bir azalma olmadan süregelen iş kazaları dünya istatistiklerinde ön sıralarda yer alan ülkemiz açısından bir takım olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir (Süzek, 2013: 853).

İş sağlığı ve güvenliği yoksunluğu bağlamında ortaya çıkan iş kazalarının sosyal ve ekonomik iki boyutu olduğu söylenebilir. Bir yanda işine yeniden dönemeyecek olan işçiler ve bakmakla yükümlü oldukları yakınlarının gelir yoksunluğu yada yetersizliği ile ortaya çıkan sosyo-ekonomik durumlar, diğer yanda işverenlerin ve devletin ciddi boyutlara gelen ekonomik maliyetleridir. Dolayısı ile iş sağlığı ve güvenliğine yapılacak yatırımlara katlanmanın, sonradan kaybedilecek maliyetlere katlanmaktan daha elzem olduğu gerçeği kabul edilmekle birlikte konuya ehemmiyetle yaklaşılması gerekmektedir.

Dünya çapında iş kazaları ve meslek hastalıklarında 2008 yılı Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) verilerine göre; her 15 saniyede bir, bir işçi, iş kazası veya meslek hastalığı kaynaklı nedenlerle ölürken; her 15 saniye içerisinde ise yaklaşık 160 işçinin iş

kazası geçirdiği ifade edilmiştir. Bu da yılda küresel ölçekte yılda 300 milyon iş kazası ve 300 bin civarında ölüm olayının gerçekleştiği anlamına gelmektedir. İş ve meslek hastalıklarından kaynaklanan ölümlerin % 14'ünün doğrudan iş kazası şeklinde gerçekleştiği ifade edilirken, kötü ve yetersiz iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ekonomik maliyetinin her yıl küresel Gayri Safi Yurtiçi Hasılanın yüzde 4'ü olarak gerçekleştiği tahmin edildiği belirtilmiştir (Arca, 2013). Ülkemizde ise her gün 172 iş kazası meydana geldiğini bunların 4'ünün ölüm, 6 sürekli iş göremezlik ve ülke ekonomisine yıllık 7.7 milyarlık İş kazası maliyeti olarak yansıdığı ifade edilmiştir (ÇSGB:2014).

Ülkemizde son 3 yılda verilen SGK verilerine göre; 2010 yılında 62.903 iş kazası, 533 meslek hastalığı ve bunların vuku bulduğu 1454 ölüm, 2011 yılında 69.227 iş kazası, 697 meslek hastalığı ve 1710 ölüm gerçekleşirken, 2012 yılında ise kazalar hız kesmeyerek 74.871 adet iş kazası gerçekleşmiş,395 meslek hastalığı ve bu ikisinin neden olduğu toplam 745 ölüm yaşanmıştır (SGK, 2014).

#### **1.1.6. Tehlike ve Risk**

Yeni yaklaşımın temellerini oluşturan tehlike ve risk kavramını, (Kılıkış, 2013: 25) birbiri ile ilişik iki kavram olarak ifade edebiliriz. Çalışma ortamında çalışanların beden bütünlüğü, ruhsal yapısı ve işyeri ortamına kastedecek etmenlerin varlığı tehlikeyi ifade ederken; risk bu tehlikelerle ortaya çıkacak zarar ve kayıpların oluşma olasılıklarını ifade eder. Tehlikenin varlığına rağmen alınmayan tedbirler riskin olasılığını arttırır. Buda istenilmeyen kaza ve meslek hastalıklarına davetiye çıkarır. İşte bu noktada 6331 Sayılı İş Kanunu işverenlere işyerlerindeki mevcut risklerin değerlendirilmesinin yapılarak gerekli tedbirleri almaları konusunda yükümlülük getirmiştir. Kanunun tehlike ve riskleri temel baz olarak ilkeler halinde belirttiği 5. maddesi risk kavramının ortadan kaldırılması yada asgari seviyeye çekilmesi açısından yoğun olarak işlenmiştir (RG, 2012).

#### **1.2. Dünya'da İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihi Gelişimi**

İnsanoğlunun yerleşik hayata geçmesiyle birlikte üretim, çalışma ve iş kavramı günlük hayatlarına girmeye başlamıştır. Mevcut çalışma şartları, üretimin çeşitlenmesiyle

dönem dönem ağır koşullara sahne olurken bu çalışma ortamlarıyla birlikte ortaya çıkan hastalıklar ve kazalar da kendini gösterir olmuştur.

İlkel toplumlarda iş sağlığı ile ilgili bulgulara rastlanılmamış olmakla beraber, İşçi sağlığı konusunda ilk bulgular köleci toplumlarda görülmüştür. O zamanlara ait düşünür ve hekimlerden Herodot (İ.Ö 485- 425) işçilerin beslenmesi için yüksek enerjili besinler almaları gerektiğinden bahsederken, Hipokrates (İ.Ö 370) kurşunun zararlı etkilerinden ortaya çıkan kolit, kabızlık, felç ve görme bozukluğu gibi belirtilerin kurşunla olan ilişkisini ortaya koyarak toksitoloji ilkelerinden ilk bahseden hekim olarak görülmüştür. Meslek hastalıklarının ortaya çıkmasında pek çok bilim adamının çalışmalarından söz edilir. Bunlar arasında Paracelsus, Rammazzini ve Adricola'nın çalışmalarının ayrı bir önemi vardır. Bugünkü maden hastalığı olarak bilinen Pnömokonyos tanısındaki belirtileri gözlemleri sonucu ortaya çıkaran ve maden işletmelerinde iş hekimi olarak yıllarca çalıştıktan sonra "De Morbis Metallicis" kitabını yazan Galenos, yine bazı zehirlerin etkilerini belirleyerek koruyucu önlemler ileri süren Agricola-George Baver (1495-1555) maden izabelerinde çalıştığı yıllarda maden işçileriyle ilgili çalışmalar yapmış ve "De Re Metallica" adlı eserini yayınlamıştır. Meslek hastalıklarında üne kavuşan Berdardino Ramazzini iş kazaları ile ilgili işyerinde koruyucu önlemler alınmasını önerdiği "De Marbis Artificum Diatriba" eseriyle de bu konuda öncülük etmiş ve bilimsel çalışmasıyla önemli savlar ileri sürmüştür. O yüzyıllarda yapılan çalışmaların toplum üzerinde değeri çokça anlaşılmadığı ifade edilmiştir (Petrol-İş,1986:182-185).

Sanayi devrimi ile birlikte teknolojik gelişmeler fabrikalardaki üretim sürecinde etkisini göstermiştir. Ürünlerin çeşitlenmesi ile artan üretim kapitalist piyasa da işverenlerin daha fazla kâr elde etme hırsını körüklemiştir. Bu bağlamda maliyetleri düşürmekte iş gücünün payına azaltabilmek zor olmamıştır (Altan, 2008: 5-7). Nitekim o dönemlerde iktisadi liberalizmin baskın oluşu nedeniyle devlet, işçi ve işveren arasındaki ilişkiye müdahale etmemiştir. İktisadi liberalizmin sözleşme serbestîsi ilkesi ve serbest rekabet anlayışı ile işverenler işçi ücretlerinde tasarruf etmek için daha çok işi daha az işçiye yaptırma yoluna gitmişlerdir. İşçilerin ekonomik-sosyal anlamda güçlü olmayışı işverenlerle pazarlık gücünü kırmış böylelikle işçiler işverenlerin tek tarafı olarak belirledikleri her türlü çalışma koşulunu kabul etmek zorunda kalmışlardır. Ancak Ağır

ve tehlikeli işlerde kadın ve çocukların çalıştırılması, çalışma sürelerinin uzun olması işçi sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirlerin alınmayışı ile ortaya çıkan toplumsal huzursuzluklar devletin müdahalesini gerektirmiştir. Ortaya çıkan tablonun iyileştirilmesi gereği sosyal devlet anlayışı ile kendini göstermiş devlet işçilere korumak üzere koruyucu düzenlemeler yapmıştır. Bu dönemde sendikalaşma ile işçi haklarının ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda karşılıklı pazarlığın önü açılmış, uluslararası girişimlerle de işçiyi koruyucu çalışmalar kendini göstermiştir (Sümer, 2002:5-7).

İş hukukunun yapılandırılmasında çalışanların sağlıklı çalışma koşullarında çalışması öngörüsünün etkili olduğu söylenebilir. Bu bağlamda da doküma sanayisinde çalışan çocukların çalışma süreleri ve çalışma koşulları yönünden korunması gerekliliği ile çalışma saatlerini 12 saatle sınırlandıran “Çırakların Sağlığı ve Morali” kanunu gösterilebilir. Bu kanun ise iş hukukunda dünyadaki ilk adım olarak bilinmektedir (Altan, 2008: 5-7).

İngiltere’de çocuk işçiler için yapılan dar kapsamlı yasa ve sonrasında çıkarılan yasalar çalışma hayatında uygulamada sorunlara neden olmuş ve yetersiz kalmıştır (Seyyar, 2011: 250). 1833’de yürürlüğe giren “Fabrikalar Kanunu” ile iş sağlığı ve güvenliğinde denetim yapılması gündeme gelmiştir. Kanunun iki yeni hükmünden biri fabrika denetimlerini yapmak üzere müfettiş tayin edilmesi olurken diğeri işe girecek olan çocukların yaşlarının tespit edilmesinde hekimlere sorumluluk verilmesi olmuştur. 1895 yılında tehlikeli sayılan bazı hastalıkların ihbarı zorunlu hale getirilmiştir. 19. yy’da işyerlerinde resmi sağlık örgütleri geliştirilmiş ve yetkili doktor sayısı arttırılmıştır (Erkan,1984:17).

Tarihsel süreç içerisinde iş sağlığı ve güvenliği hususunda çalışma hayatında etkili olan devlet, mevzuat yapma denetim ve teşkilatlanma işlevini yaparken, işveren önlem almayı, işçi ise alınan önlemlere uyma işlevini yerine getirmekle yükümlü olmuştur (Seyyar, 2011: 250).

Sanayi devrimiyle baş gösteren olumsuz çalışma koşullarının iyileştirilmesi bağlamında Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü’nün koruyucu ve düzenleyici mevzuat hazırlaması ve yaptırımlar uygulaması; tüm dünyada iş sağlığı ve güvenlik kavramının üstünde önemle durulmasını, çalışma koşullarının iyileştirilmesini, iş

kazaları ve meslek kazalarının önlenmesini ve belki de en önemlisi pek çok ülkede değişen ve gelişen bir iş sağlığı ve güvenliği hukukuna zemin hazırlaması olmuştur ( Kılış, 2011: 204).

### **1.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Uluslararası Kaynaklar**

İş sağlığı ve Güvenliği alanında mevzuat oluşturma sürecinin, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurulma aşamasıyla eş zamanlı olduğu söylenebilir. I. Dünya savaşı sonrası imzalanan Versay Barış Antlaşmasına Emek başlığı ile eklenen XIII. Bölüm ile UÇÖ'nün Kanuni dayanağı oluşturulmuştur. Öncelikli amacı sosyal adaleti yaygınlaştırarak evrensel ve kalıcı bir barış sağlamak olan UÇÖ işçilerin çalışma ve hayat koşullarını iyileştirmeye destek olarak bu amacına katkı sağlamayı öngörmüştür (Piyal, 2012: 200).

Avrupa Birliği'nde ise mevzuatın oluşturulma süreci Avrupa Toplulukları'nın kuruluş aşamasında gerçekleşmiş olmasına rağmen öncelikli hedefin ekonomik birlik olması nedeniyle sosyal politikalar alanında yer alan iş sağlığı ve güvenliği ancak sağlanan katkılar kadar gelişebilmiştir. Topluluk o dönemde son elli yılda kömür madenlerinde bine yakın işçinin ölmüş olmasından yola çıkarak madenlerdeki kazaları ve hastalıkları azaltmak için 1951 yılında çeşitli "araştırma programları" başlatmıştır (Piyal, 2009: 35).

İş sağlığı ve güvenliğinin ivme kazanması, kurucu Roma Antlaşması'nda Avrupa Tek Senedi'yle yapılan değişiklikler neticesinde diğer sosyal politika alanlardan ayrılarak en iyi düzenlenmiş ve örgütlenmiş sosyal politika alanına dönüşmesiyle devam etmiştir (Piyal, 2009: 35).

Avrupa Tek Senedi onaylanıncaya kadar iş sağlığı ve güvenliği alanı, Topluluk Antlaşmasının m.100, m.117 ve m.118'de yer almıştır. Antlaşmanın bu üç maddesi ortak pazar çerçevesinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sistemin buna uyumlu hale getirilmesi ile iş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak önlemlerin alınmasında üye devletlerin işbirliğinin desteklenmesini öngörmüştür (Piyal, 2012: 208).

#### **1.2.1.1. Avrupa Tek Senedi**

Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği alanındaki esas yaklaşımını 1987'de Avrupa Tek Senedi ile ortaya koymuştur. (Doğan,2004:7) Bu Antlaşma ile iş sağlığı ve güvenliği

sosyal politikanın diğer alanlarından hızlı ve bağımsız bir gelişme süreci izleyerek, Birliğin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını dikey ve yatay anlamda yeniden yapılandıran süreçte, işçilerin tehlike ve risklere karşı etmene özel teknik önlemlerle korumayı öngören direktiflerden, önleme ve koruma amaçlı genel ilke ve kuralları ayrıca örgütsel ve yönetsel önlemleri tanımlayan ve önceliklerine göre seçilen tehlike risk gruplarını aşamalı olarak düzenleyen direktiflere yer vermiştir. Birliğe, direktiflerin nitelikli çoğunluğu ile çıkarılma yetkisi getirilmiş, bu sayede Topluluğun karar alma hızı artmıştır (Piyal, 2012: 208-209).

Avrupa Tek Senedi'nin onaylanması akabinde antlaşmaya eklenen madde 118A ile; (Gündüz, 2005:127)

- Üye devletler çalışma koşullarını iş sağlığı ve güvenliği yönünden geliştirmeye özen gösterecekler, gelişmeyi sağlarken koşulların standardizasyonunu amaçlayacaklardır.
- İlk maddedeki amaca ulaşmak için konsey komisyonundan gelen teklifi Avrupa Parlamentosu ile iş birliği yaparak ekonomik sosyal komiteye danıştıktan sonra nitelikli çoğunlukla direktifler halinde kabul edecektir.
- İsteyen ülke, çalışma koşullarının korunması açısından daha ciddi önlemler alabilecektir, denilmiştir.

#### **1.2.1.2. Avrupa Sosyal Şartı**

Sosyal politika alanında temel bir belge niteliği taşıyan Avrupa Sosyal Şartı iki kaynaktan esinlenmiştir. Bunlardan biri 1948 tarihli İnsan Hakları Beyannamesi olup, içeriği çalışma, sosyal güvenlik, ücretli tatil, sendika, anne ve çocukların korunması hakları gibi sosyal hakların bir arada yer aldığı 22-23 sayılı maddelerdir. İkincisi ise UÇÖ'nun bünyesinde yapılan çok sayıdaki anlaşmalardır (Ataman, 2010:17-18).

Ülkemizde 1965 yılında yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı iş sağlığı ve güvenliği alanında çok önemli gelişmeler ile uluslararası sosyal hakların bölgesel düzeyde güvenceye bağlanmasında katkıda bağlanan bir insan hakları belgesi olarak, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkının etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere; (Doğan, 2004: 8) sözleşmenin II bölüm 3. Maddesinde; (Ören, 2010: 188)

- Güvenlik ve sağlık alanında yasal düzenlemeler yapmayı.



- Gözetim önlemleri ile yapılan düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı.
- Gerektiğinde iş güvenliği ve sağlığını geliştirmeyi amaçlayan önlemler konusunda çalıştıranların ve çalışanların örgütlerine danışmayı taahhüt etmektedir.

### **1.2.1.3. Maastricht Antlaşması**

Tek Avrupa Yasası'nın; işçi sağlığı ve iş güvenliği, sosyal taraflarda diyalog ve ekonomik ve sosyal bütünleşme alanlarında sınırlı bir sosyal politika içermesi ayrıca o dönemde Avrupa Sosyal Şartının bağlayıcılığının olmaması, birliğin garantisindeki sosyal hakların sınırlılığı, Maastricht Antlaşması ile iş sağlığı ve güvenliği konularında alınabilecek kararların kapsamını genişletmiştir. Bu bağlamda nitelikli çoğunlukla alınabilen konular sosyal şartta belirlenen sosyal hedeflerin yanı sıra yaşam ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi istihdam konusu ve insan kaynaklarının geliştirilmesi sosyal koruma ve sosyal diyalog olmuştur (Ataman, 2010:102-103).

### **1.2.1.4. İş Sağlığı ve İş güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Nolu UÇÖ Sözleşmesi.**

İş sağlığı ve güvenliğinde temel olan UÇÖ sözleşmelerinden biri 155 Sayılı UÇÖ sözleşmesidir. Gerek iş sağlığı ve güvenliği, gerekse çalışma ortamı ile ilgili sorunları tespiti ve bunların çözümü için etkin metotların geliştirilmesini, önceliklerin ve sonuçların değerlendirilebilmesi için düzenli periyotlarla gözden geçirilmesini öngören sözleşme ekonomik faaliyet kollarında çalışan tüm işçileri kapsamaktadır. Sözleşmenin Ulusal Politika ilkelerinde yer alan 4. maddesine göre, (Dev. Maden-Sen, 2004: 286-287)

1. Her üye ulusal koşullar ve uygulamaya göre en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir.

2. Bu politikanın amacı, işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek önlemek olacaktır.

Sözleşmenin 5. Maddesi ise çalışma ortamını etkiledikleri ölçüde esas eylem alanlarının dikkate alınmasına vurgu yaparak bu etkenleri şöyle sıralamıştır;

- a. İşin maddi unsurlarının (işyerleri, çalışma ortamı, araçlar, makine ve teçhizat, kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve etkenler, çalışma yöntemlerinin) tasarımı, test edilmesi, seçimi, ikamesi, montajı, düzenlenmesi, kullanımı ve bakımı.
- b. İşin maddi unsurları ve işi yapan veya nezaret eden kişiler arasındaki ilişkiler ve makine, teçhizat, çalışma süresi, işin düzenlenmesi ve iş usullerinin işçilerin fiziksel ve zihinsel kapasitelerine uyarlanması.
- c. Yeterli sağlık ve güvenlik düzeyine ulaşılması amacıyla bütün çalışanların, ileri düzeyde eğitimini, kalifiyesini ve motivasyonunu kapsayan eğitimi.
- d. Çalışma grubu ve işletme düzeylerinde ve ulusal düzeyde kapsayan uygun diğer bütün düzeylerde haberleşme ve işbirliğini.
- e. Sözleşmenin 4. Maddesinde atıfta bulunulan politikaya uygun olan eylemlerinde işçilerin ve temsilcilerinin disiplin cezalarına karşı korunması.

#### **1.2.1.5. İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Nolu UÇÖSözleşmesi (1985)**

İşçilerin işlerinden kaynaklanan rahatsızlık, hastalık ve yaralanmalara karşı korunması hususunda gerekli düzenlemeleri yapmayı öngören sözleşme, amacı itibari ile işle ilgili en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarını karşılayacak düzeyde güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve bunu sürdürmek için gerekli olanı, ayrıca işin, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarını dikkate alarak, işçilerin yeteneklerine uygun bir şekilde düzenlenmesi konularında işverenlere, işçilere ve onların temsilcilerine tavsiyede bulunmaktadır. Sözleşmeye göre ülkeler iş sağlığı hizmetleri konusunda ülke şartlarına uygun ulusal bir politika geliştirerek, uygulamaya geçmeli ve bu uygulamalar da periyodik olarak gözden geçirilmelidir (Dev. Maden-Sen, 2004: 305).

İş sağlığı ile ilgili uygulanması öngörülen görevler, sözleşmenin II. Bölüm 5. maddesinde özetle şöyle ifade edilmiştir; İşyerinde sağlığa zararlı riskler tanımlanmalı ve işçilerin sağlığını etkileyebilecek faktörler gözetilmeli, işyerinin işin gereği üzerine planlanması, organizasyonu ve buna uygun makine ve teçhizatın yerleşimi, bakımı ve seçimi, iş sağlığı, hijyen ve ergonomi alanlarında bilgi, eğitim ve öğretim sağlama, ilk yardım ve acil durumlarda tedavi hizmetleri organize etme, işçilerin sağlık gözetimi ile

iş kazaları ve meslek hastalıklarının analizinde bulunma ve değerlendirmedir (Dev. Maden-Sen, 2004: 305-306).

## 2. BÖLÜM: TÜRKİYE'DE MADENCİLİK SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

### 2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Gelişimi

İş sağlığı ve güvenliği mücadelelerinin dünya ülkelerinde 200 yıllık bir geçmişinden bahsedilirken ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği bağlamında 1865 yılında Ereğli kömür işçileriyle ilgili kaleme alınan Dilaver Paşa Nizamnamesi kimi otoritelerce İş Sağlığı ve Güvenliği önlemlerinin başlangıcı olarak kabul edilmiştir (Topuzoğlu, 1988: 19). Tanzimat Dönemi'nde kendini gösteren sanayileşme hareketlerinin başlaması ile İş Sağlığı ve Güvenliği alanında görülen bu düzenlemeler işçilerin yoğun olarak çalıştıkları kömür madeni olması nedeniyle maden işletmeleri işçilerine yönelik olmuştur (Baybora, 2012: 7).

Tanzimat Dönemi'nde çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesi Padişah tarafından onaylanmadığı için tüzük niteliğine kavuşamamıştır. Nizamname çalışma koşullarına ilişkin düzenlemelerle birlikte madenlerde hekim bulundurulmasını öngörmesine karşılık ağırlıklı olarak üretimin arttırılmasına yönelik olmuştur (Akpınar,2013:10). Nizamnamenin günlük çalışma süresini 10 saat olarak belirlemesi ve dini günlerde izin sağlanması, düzenlenen en önemli çalışma koşulları arasında sayılmıştır (Makal, 2012: 103).

İş sağlığı ve iş güvenliği konusunda Dilaver Paşa Nizamnamesi'nden sonra 1869'da çıkarılan "Maadin Nizamnamesi"nin zamanın şartlarına göre ileri sayılabilecek iyileştirmeleri içerdiği söylenebilir. Nizamnameye göre maden mühendisleri, madenlerdeki tehlikeleri tespit etmek ve maden sahiplerini bu tespitler ve tehlikeler hakkında ikaz etmek ayrıca tehlikelerin kazanın meydana gelmesine sebebiyet vermeden gereken tedbirleri almaya ve aldırmaya, kazanın meydana gelmesi halinde ise hükümete haber vermeye mecbur tutulmuşlardır. Nizamname maden sahiplerine madenlerde bir eczane ve hekim bulundurma zorunluluğu ayrıca kaza sonrası kazaya uğrayanlara ve ailelerine tazminat ödeme hükümlerine de yer vermiştir (Kemerli, 1988: 280). Kazaya uğrayanlara veya ailesine yargı tarafından verilmesi hükme bağlanan tazminat işveren tarafından ödenecektir. Kaza işverenin gerekli önlemleri almamasından, kötü yönetim ve denetiminden kaynaklanmış ise işveren 15-20 altın

tutarında daha fazla tazminat ödemek zorunda kalacaktır denilmiştir. İş güvenliği konusunda önemli hükümler getiren Maadin Nizamnamesi daha kapsamlı bir tüzük olmasına rağmen işverenler tarafından uygulanmamıştır (Akpınar, 2013:11).

Dilaver Paşa Nizamnamesi yalnızca Zonguldak Kömür havzasında ve madenlerde zorunlu çalışma düzeni bağlamında çalışanlara yönelik olarak düzenlenmişken, Maadin Nizamnamesi imparatorluğun sınırları dahilindeki pek çok maden işletmesini kapsayarak zorunlu çalışmayı yasaklamıştır. Her iki nizamname için işçileri koruyucu önlemler getirdiği ve çıkarılış amacının altında üretimin düzenlenmesi ve verimliliğin artırılması olduğu savı ileri sürülmüştür (Makal, 2012: 102).

Tanzimat Dönemi'nde çıkarılan Tersane-i Amiriye ve Mensip İşçilerin Emeklilikleri Hakkında Tüzük, Asgari Fabrikalar Tüzüğü, Hicaz Demiryolu Memur ve Hizmetlerine Hastalık Kaza Hallerinde Yardım Tüzüğü...gibi çıkarılan tüzüklerin sosyal yardım ağırlıklı olması nedeniyle ayrıca 1908 yılında kurulan sendikaların ise iş sağlığı ve güvenliği sorunlarına yönelik mücadelelerde yetersiz oluşu iş sağlığı ve güvenliği bağlamında somut bir gelişmenin olmasını engellemiştir (Akpınar, 2013:11).

Birinci Büyük Millet Meclisi döneminde işçilerin kötü çalışma koşullarının ortaya konması ile iki yasanın gündeme gelmesi sağlanmıştır. Bunlardan biri Zonguldak ve Ereğli havzası Fahmiyesinde Amale Menafii Umumiyesine Furuhtuna ile ilgili 28 Nisan 1921 tarihli 114 Sayılı Yasası gereği kömür tozlarının satılması ile elde edilecek olan gelirin işçilerin ihtiyaçlarını gidermeye yönelik ayrılmasıdır. İkincisi ise Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin hukukuna Müteallik 10 Eylül 1921 tarihli 151 Sayılı yasadır. İhtiyat ve Teavün Sandığı adıyla yardımlaşma sandıkları kurulmasını ve bunların Amele birliği içinde birleştirilmelerini ön gören bu yasa hastalık ve iş kazalarında gerekli yardımlaşmanın yapılması için düzenlenmiştir. Bu bağlamda bu yasa ile sigortalılığın iki ana ilkesi kabul edilerek sermayesi işveren ve işçiden alınan aylık paralar ile yardım sandığı kurulması sağlanmıştır. İşçilerin çalışma koşullarında düzenlemeler yapan yasadaki hükümler bugün 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu içinde de varlığını korumuştur. Yasanın getirdiği düzenlemeler özetle şöyledir: (TMMOB, 2012:10-11)

- İşveren havzada çalışan işçinin yatıp kalkması, yiyip içmesi ve temizliğini yapabileceği biçimde konut sağlayacaktır.

- İşveren hastalanan ve kazaya uğrayan işçileri tedavi ettirecektir. Bu amaçla iş yerinde hekim çalıştıracak hastane ve eczane açacaktır.
- Kazada yaralanan ile ölenlerin yetimlerine mahkeme kararı ile tazminat ödenecektir. İş verenin yönetim ve denetim hatasıyla kaza oluşmuş ise ayrıca 500-5000 tl fazla tazminat ödenecektir.
- Çalışma süresi günde 8 (sekiz) saate çekilerek fazla çalışma ancak karşılıklı iki tarafın rızasına bağlı olacak ve iki kat ücret ödenecektir.
- İşverenler yeni işçilerin eğitimlerinden sorumlu olacaktır.

Bu yasadaki iş güvenliğine ilişkin önemli hükümlerden biri madde 9'da yer alan "işyerlerinde sağlık kurallarına uymayan maden işletmelerinin ruhsatname ve imtiyazlarının fesih olacağı" hükmü diğeri ise "18 yaşından küçük çocukların maden ocaklarında çalıştırılmalarının yasaklanması" nı ifade eden 2. maddedir (Pulaşlı, 1988:225).

O dönem Cumhuriyetin ilanından sonra çıkarılan ilk yasa 1924 tarihli "Hafta Sonu Tatili Kanunu" dur. Bu yasa resmi ve özel iş yerlerinde çalışanların tümünü kapsayan bir günlük tatili öngörmekteydi (Pulaşlı, 1988:225).

### **2.1.1.Borçlar Kanunu**

İş sağlığı ve güvenliğine madde 332 ile yer veren Borçlar Kanunu 1926 yılında çıkarılmıştır. Kanunun bu maddesine göre işverenler tehlikelere karşı gerekli tedbirleri sağlamaya, sağlığa uygun çalışma şartlarını oluşturmaya ve iş yerinde kalan işçilere sağlığa uygun yatacak yer sağlamaya zorunlu tutulmuşlardır (Özkara, 1990:181).

1926'da çıkarılan borçlar kanunu 01.07.2012 tarihinde 11.01.2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun yürürlüğe girmesi ile yürürlükten kaldırılmıştır (RG, 2011).

Yeni çıkarılan Türk Borçlar Kanununun işverenin gözetme borcu madde 417'de "işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren iş yerinde iş sağlığının ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçilerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme

uymakla yükümlüdür.İşverenin bahsi geçen hükümler dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabiidir.” ifadesi yer almıştır (Gerek, 2012: 72-73).

6098 Sayılı Kanun 417. maddesi Borçlar Kanunu, madde 332’de düzenlenen kapsamdan çok daha fazlasını güvence altına almak istemiştir. Kanun işçinin kişilik haklarını koruma ve gözetme borcunu önemle vurgulamış, işverene sınırsız bir sorumluluk yüklemiştir. Yasa ile işverenin mali yetersizliği, tecrübesizliği ya da işyerinin küçük ölçekli olması iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almaktaki sorumluluğundan kaçmasına hiçbir şekilde müsaade edilmemiştir. Yine iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma borcunun yerine getirilmediği durumlarda iş sözleşmesinin geçersizliği, işverenin alacaklı temerrüdüne düşmesi, işçinin iş sözleşmesini derhal feshi ve aynı zamanda vücut bütünlüğünün ihlalinde işçinin Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararları için işverenden maddi manevi tazminat davası açma hakkı da verilmiştir (Gerek, 2012: 72-73).

### **2.1.2.Belediyeler Kanunu**

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemelerden biride 1930 tarihli Belediyeler Kanununda yer almıştır. Yasaya göre tüm sınaî iş yerleri ve fabrikaların işçilerin kaldığı yerlerin devamlı ve belirli periyotlarla denetimleri yapılması ön görülmüştür. Ancak uygulamada belediyelerin olanaklarının yetersiz olması denetimleri pek de nitelikli kılmamış yasa amaca hizmet etmekten uzak kalmıştır (Özkara,1990:182).

### **2.1.3.Umumi Hıfzısıhha Kanunu**

1930 yılında yürürlüğe giren 1593 Sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununun İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği yönünden bugün bile hala önemli hükümler getirdiği görülmektedir. Yasanın ilgili maddeleri ile endüstriyel kuruluşlarda, çocuk ve kadınların çalıştırılma koşulları, işçiler için gece hizmetleri, gebe kadınların doğumdan önce ve sonra çalıştırılma koşulları hükme bağlanmıştır. Ayrıca işçilerin iş yerinde çalıştırıldıkları sürece güvenlik ve sağlıklarının korunması amacıyla tüzükler çıkarılması öngörülmüş, iş yerlerine sağlık hizmeti götürecek işyeri hekiminin çalıştırılması ve revir, hastane gibi kuruluşlara ilişkin düzenlemeler getirilmiştir (TMMOB, 2012:12).

#### **2.1.4.3008 Sayılı İş Kanunu**

1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı ilk İş Kanunu ile devletin işçi-işveren ilişkilerine müdahalesi ve iş sağlığı güvenliği hususunda ayrıntılı ve sistemli olarak düzenlemelere gidildiği görülür. Bu dönemde iş kazaları, meslek hastalıkları ve analık sigortasının yürürlüğe girdiği, 1945 yılında ise Çalışma Bakanlığının kurulmasıyla çalışma hayatının düzenlenmesi, verimliliğin artırılması, çalışanların hayat standartlarının yükseltilmesi ve sosyal güvenliğin sağlanması görevini devletin üzerine aldığı görülür ( Kılıkış, 2011: 205).

II. Dünya Savaş'ından sonra sürdürülen Ekonomi politikası devlet kurumlarında ve kamu iktisadi teşekküllerinde çalışanların sayısının artış göstermesi ve girişimciliğin gelişimine olanak vermesi ile yeni meslek gruplarının ortaya çıkması ve sosyal tabakalaşmaya zemin hazırlamıştır. Ancak ne meslek grupları ne de örgütlenen tabakalar devlet üzerinde baskın olamamış dolayısı ile asgari ve sivil devlet personeli için sosyal sigorta programlarının sadece çeşitli kurumlar bazında kısım kısım kurulması devam etmiştir. Ancak işçilerle ilgili sosyal güvenlik düzenlemeleri Ereğli ilçesindeki kömür madeni işçilerinin dışında yaygın olamamıştır (Bayri, 2013: 22).

O yıllarda Çalışma Bakanlığı Uluslararası Çalışma Örgütünün Sözleşmesinde yer alan 81 Sayılı İş Teftişi Sözleşmesini onaylamış, çıkarılan 5690 sayılı yasanın yürürlüğe girmesi ile iş yerlerinin iş sağlığı ve güvenliği denetimlerini yapmak, çalışma yaşamında düzenlemeler, yol gösterici uyarılarda bulunmak üzere hekim, kimyager ve mühendis gibi teknik elemanların görevlendirilmesiyle ilgili çıkarılan 174 Sayılı Kanun kapsamında ilk kez 12 Ocak 1963 yılında İstanbul, akabinde Ankara, Zonguldak ve İzmir illerinde İş Güvenliği Müfettişlikleri Grup Başkanlıkları kurulmuş daha sonra diğer illere de yaygınlaştırılmaya çalışılarak iş yerlerinin İş Sağlığı ve İş Güvenliği kapsamında denetim çalışmalarına hız verilmiştir (Karakulle, 2012: 13).

#### **2.1.5. 506 Sayılı SSK Yasası**

İş sağlığı ve güvenliğine katkı yapan kanunlardan biride 1946 yılında çıkarılan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'dur. Yasanın varlığı 1946'dan 1964 yılına kadar kâğıt üstünde kalmış o tarihe kadar ciddi ve kapsamlı bir çalışma yapılmadığından olumlu bir gelişme de kaydedilmemiştir. Meslek hastalıklarının istatistiklerde yer alması



Zonguldak kömür ocaklarında çalışan işçilerde yaygın olarak Pnömokonyoz meslek hastalığının ortaya çıkması ile görülmüştür (Akpınar, 2013:17).

506 sayılı yasa ile meslek hastalığı tanımı yapılmış, işçilerde hastalığın oluşma şartları ve meslek hastalığı halinde kanunda belirtilen yardımları almaları için yapılması gerekli tespitlerden bahsedilmiştir. Kanun işverenleri meslek hastalığına tutulmuş olan ya da meslek hastalığı kuşkusu olan işçiler konusunda durumu kuruma bildirmekle yükümlü tutmuştur. Ayrıca bu yükümlülüğü yerine getirmeyen ya da eksik ve yanlış bildiren işverenlere kanunun 27. maddesinin ikinci fıkrası uygulanır demiştir. Kanunun 124. maddesi ise işçi sağlığı önlemleri konusunda “kurum sigortalıların sağlık durumlarını kontrol amacı ile istediği zaman sağlık muayenesine tabii tutulabileceği gibi koruyucu hekimlik anlamında gerekli her türlü koruyucu önlemleri de alabilir.” hükmünü getirerek Sosyal Sigortalar Kurumuna tam ve kesin yetki vermiştir (Petro-İş, 1986:232).

İlk meslek hastalıkları kliniği 1975 yılında İtalyan üniversitesi örneği esas alınarak Ankara, İstanbul’da kurulmuştur. Bunların hastane olarak Ankara’da elli yataklı İstanbul’da 300 yataklı meslek hastalıkları hastanesi olarak açılması ise 1980 yılında olmuştur. Birleşmiş Milletler fon idaresinin katkıları ile kurulan bu hastaneler her türlü donanıma sahip olmalarına karşılık, sorunların çözümünde yeterli olmadıkları, kapsamlı çalışmalar yapamadıkları ve etkisiz kaldıkları ifade edilmiştir (TMMOB, 2012: 14).

#### **2.1.6.1475 Sayılı İş Kanunu**

1961 yılında çıkarılan Anayasa ile sosyal bir hukuk devleti olmanın altı çizilerek çalışma yaşamı ile ilgili birçok sosyal hak öngörülmüş ve anayasal güvence altına alınmıştır. Bunlar arasında çalışma hakkı, çocukların ve kadınların çalışma koşulları açısından korunması, dinlenme, adil ücret, sendika, toplu sözleşme ve grev hakkı ile sosyal güvenlik hakkı sayılabilir (Süzek, 2013: 12). Yıllar itibari ile 3008 sayılı yasada yapılan eklemeler, değişiklikler, çıkarılan yasalar mevzuatın dağınıklığına yol açmış ve mevzuatı toparlamak adına 28.07.1967 tarihinde 931 sayılı yeni iş kanunu yürürlüğe girmiştir. Ancak yasanın biçim yönünden Anayasa Mahkemesince iptal edilmesi üzerine 931 sayılı iş kanununa göre önemli bir değişiklik getirmeyen 1971 tarihli 1475 sayılı iş kanunu yürürlüğe girmiştir (Süzek, 2013:12-13).

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği kapsamında çağdaş yaklaşımlar içeren yasa 16 yaşından küçük çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağını 18 yaşından küçük işçiler için işin gereğine göre rapor alma zorunluluğunu, yeraltında ve su altında çalışma yasağı, gece çalışma yasağı gibi konularda kadın ve çocuklara koruma getirmiş, işverenleri iş yerinde çalıştırdıkları işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü kılmıştır. Kanun aynı zamanda işçiler için hayati tehlike arz eden bir hususun tespitinde işin durdurulması veya kapatılması hükmünü getirmiştir (İSMMMO, 2013).

1475 sayılı kanunla sağlık ve güvenlikle ilgili çıkarılması öngörülen tüzüklerin başlıca önemli olanları şunlardır: (TMMOB, 2012: 13)

- İş Sağlığı Ve Güvenliği Tüzüğü.
- Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşlerde ve İşyerlerinde Alınacak Güvenlik Tedbirleri Hakkında Tüzük.
- Yapı İşlerinde Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirleri Tüzüğü.
- Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Tüzük.

#### **2.1.7. 3213 sayılı Maden Kanunu**

Maden sektörüne yönelik düzenlemelerin yapıldığı ve 1985 yılında yürürlüğe giren 3213 sayılı Maden Kanunu iş sağlığı ve güvenliğine yönelik doğrudan ve dolaylı olarak katkıda bulunmuştur. İlgili mevzuatta madencilikle ilgili ruhsatların alınması, maden işletmelerinin projelendirilmesi, işletilmesi, denetimi, kural ihlallerinin müeyyidelendirilmesi, ocakların faaliyetinin durdurulması ve ruhsat iptali gibi hususların düzenlemesi doğrudan veya dolaylı olarak maden işletmelerine ilişkin iş sağlığı ve güvenliği şartlarını etkilediği ifade edilmektedir (CDDK, 2011: 167).

İş sağlığı ve güvenliğine doğrudan ilişkin olarak yer alan 29. madde ile Yasa; işletme projesinin can ve mal güvenliğini tehlikeye düşürecek durumlarda faaliyetlerinin durdurulmasını, tehlikelerin giderilmesi için ruhsat sahibine süre verilmesini, sonrasında yeniden düzenlenen projelerin uygunluğunun ilgili makamlarca onaylanmasını ancak bu süre içerisinde gerekli önlemi almayan ve düzenlemeyi yapmayan işletmenin işinin

durdurulmasını öngörmüştür (CDDK, 2011: 167). Özetle Maden Kanun'u üretim aşamasında veya hazırlık çalışmaları sürdürülürken yerüstü ve yeraltı madenciliğinde şev açısı, basamak yüksekliği, basamak genişliği, heyelan, göçük, yetersiz havalandırma, elektrik ve basınçlı hava gibi alt yapı tesisleri ve benzeri nedenlerle işçi sağlığı ve iş güvenliğini tehlikeye düşüren riskleri önleyici tedbirlerin alınmasında ruhsat sahibini yükümlü kılmıştır (CDDK, 2011: 26).

#### **2.1.8.4857 Sayılı İş Kanunu**

Yaklaşık olarak 32 yıl yürürlükte kalan 1475 Sayılı İş Kanunu kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi haricinde 10.06.2003 tarihinde yerine 4857 Sayılı İş Kanun'una bırakmıştır. 4857 Sayılı İş Kanun'u 1475 Sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak iş sağlığı ve iş güvenliği hususunda işverenlere denetim ve eğitim görevi de getirmiştir. Bu bağlamda işveren iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin işçiler tarafından uyulup uyulmadığını kontrol edecek, bilgi edinme hakkı çerçevesinde işçileri karşı karşıya buldukları mesleki risklere karşı alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumluluklar konusunda bilgilendirme yapılmasını sağlayacaktır. Ayrıca iş kazası ve meslek hastalığı risklerine karşı çıraklar ve stajyerlerinde bu risklere maruz kalması sebebi ile iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kurallarından faydalanmaları hükme bağlanmıştır. Kanunla öngörülen iş sağlığı ve iş güvenliği kurulu kurma hükmü ile sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla süreli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren iş sağlığı güvenliği kurul kararlarını uygulamakla yükümlü tutulmuştur (Limon, 2010:56-58).

#### **2.1.9. Anayasa**

İş sağlığı ve güvenliğini sağlama da kaynak olan Anayasamızda iş sağlığı ve güvenliği hakkını korumayı amaçlayan birçok ilke ve kural bulunmaktadır. Her ne kadar ilgili maddelerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkı açıkça belirtilmiyorsa da Anayasamızın sosyal devlet ilkesi (m. 2, 5), yaşama (m. 17), sağlık (m. 56), yaş, cinsiyet ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmama, dinlenme hakkını ifade eden (m. 50), sosyal güvenlik hakkının düzenlendiği (m. 60) ile iş sağlığı ve güvenliği hakkı korunması amacı güdülen güvence altına alınmıştır (Süzek, 2013: 855).

### **2.1.10. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 31.05.2006 yılında kabul edilmiştir. Kanunun amacı; madde 1’de “Sosyal Sigortalar ile Genel Sağlık Sigortası bakımından kişileri güvence altına almak; bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılanma yöntemlerini belirlemek; Sosyal Sigortaların ve Genel Sağlık Sigortasının işleyişi ile ilgili usul ve esasları düzenlemektir.” olarak ifade edilmiştir (Limon, 2010a: 36-37).

Kanunu’nun 13 maddesine göre, iş kazası aşağıda belirlenen unsurların oluşmaları durumunda; (Akbıyık ve Koç, 2011: 133)

1. Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
2. İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
3. Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
4. Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
5. Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidişi gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olay olarak ifade edilmiştir.

Kanun meslek hastalığı konusunda da hastalığın tanımını, bildirilmesini ve soruşturulmasını madde 14 ile hükme bağlamıştır. Madde 14’e göre 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.” denilmiştir. Meslek hastalığının çalışılan işten kaynaklanıp kaynaklanmadığı kurumun yapmış olduğu incelemelerle tespit edilerek ve Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu tarafından onaylanarak neticelendirilir. Bu konudaki usul

ve esaslar ise kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte düzenlenir (Limon, 2010a:35-37).

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar Kanun'un 16. maddesinde şöyle sıralanmıştır: (Limon, 2010a:34-38)

- Geçici iş göremezlik sürecince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi.
- Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması.
- İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması.
- Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi.
- İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi.

#### **2.1.11. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**

Ülkemizde gerek 2008-2009 yıllarında Tuzla Tersanelerinde yaşanan ölümlü iş kazaları, gerek Uluslararası Çalışma Örgütü ve sendikal örgütlerin baskıları (Kılıç ve Bülbül, 2013: 10) gerekse Avrupa Birliği ülkeleri ile uluslararası işbirliği antlaşmaları, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki standart ve yönetmeliklerin gelişmiş ülkeler seviyesine getirme zorunluluğunu doğurmuştur (Baradan, 2006: 88).

Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğini tek çatı altında düzenleyen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 20 Haziran 2012 tarihinde 28339 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Geniş ölçüde 89/391 sayılı Avrupa Birliği Çerçeve Yönergesi esas alınarak hazırlanan kanun; 4857 sayılı iş kanununun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerini (İK. 2/4, 63/4, 69/4-6, 77-89, 95, 105, geçici m.2) yürürlükten kaldırmıştır (Süzek, 2013: 857).

6331 sayılı İSG Kanunu kapsam olarak kamu ve özel sektörde tüm çalışanlara faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmasını öngören proaktif yaklaşımı esas almış ve büyük ölçüde işveren yükümlülükleri üzerine şekillenmiştir. Amacı “iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek” olan 6331 sayılı kanunun gerekçesinde ise çalışma ortamında bulunan risklerin mümkünse ortadan kaldırılması ya da en alt seviyeye

çekilmesi ile güvenli ve sağlıklı çalışma ortamlarının oluşturulması bulunmaktadır (Kılıkış, 2013: 20-23).

Kanun'un 4. Maddesi 4857 sayılı İş Kanununun 77. Maddesi içeriğine benzer olmakla birlikte daha gelişmiş ve ileri düzeyde olduğu ifade edilmiştir. Bu çerçevede işverenler ortamdaki risklerle mücadele edebilmek için bir önleme politikası geliştirmek zorundadırlar. Ayrıca önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişinin görevlendirilmesi hususunda işyeri dışındaki kuruluşlardan yardım alınması, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerinin verilmesinde personel sağlanması da Kanunun önemli maddeleri arasında olduğu söylenebilir (Caniklioğlu, 2013).

## **2.2. Madencilik Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Gelişimi**

### **2.2.1. Sektörün İş Sağlığı ve Güvenliği Riskleri**

Mermer maden işletmelerinde alınması gereken tedbirlere geçmeden önce sektördeki tehlike arz eden mevcut risklerin belirlenmesi, literatür kanun ve yönetmeliklerin belirlediği hükümler çerçevesinde ele alınacak, bu bağlamda tez konumun mermer madenciliği ile sınırlı olması nedeni ile maden işletmelerine yönelik mevzuatın yer üstü maden işletmelerine yönelik olan hükümlerine yer verilecektir.

İncelemenin konusu mermer madeni işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri bağlamında işverenlerin; almaları gereken önlemler, işyerinin örgütlenmesi, çalışanların eğitimleri sağlık gözetimleri ve ayrıca işveren ve devlet denetimlerine yer verilecektir.

### **2.2.2. Çalışanlardan Kaynaklanan Riskler**

Günümüzde iş kazaları istatistiklerine bakıldığında erken yaşlardaki iş kazalarının ilerleyen yaş ile birlikte azaldığı görülecektir (SGK, 2014). İş kazalarındaki anlamlı düşüş çalışanların 50+ yaş üstünde görülmektedir. Dolayısı ile iş tecrübesi ile kazalardaki düşüşü yakalamak için bu yaş sınırına gelinceye kadar geçecek zaman diliminde kaza risklerini göze almak anlamına gelecektir. Buradan iş deneyimlerinin iş kazalarını önlemede yeterli ve çözüm olmadığı daha kalıcı çözümlerin hayata geçirilmesi gerektiği görülmektedir.

Ülkemizde iş kazası ve meslek hastalığı vakalarının 2012 yılı meslek gruplarına göre dağılımına bakıldığında; 71 kodlu maden çıkarımı ve inşaatla ilgili işlerde 11949, 93 kodlu madencilik, inşaat, imalat ve ulaştırma sektörlerindeki nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların ise 15222 iş kazası vakası ile tablonun en ağır oranlarına sahip olduğu görülebilir. Buradan yola çıkarak iş kazalarında ve meslek hastalıklarında bireylerin eğitimsizliğinin önemli bir etken olduğunu ifade edebiliriz.

İş kazaları risklerinde, çalışanların işe girişlerinde eğitilmeleri, işyeri riskleri ve koruyucu önlemler konusunda bilgilendirilmeleri dolayısıyla da yapılacak işin iş sağlığı ve güvenliği yönünden önemine yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Nitekim özellikle madenlerde çalışanların eğitim durumlarının vasıfsız çalışmalarını gerektirecek durumda olması, eğitimin gerekliliğini gözler önüne sermiştir.

İş kazalarını tetikleyen çalışma ortamı koşullarının çalışanlar üzerinde oluşturduğu zihinsel yorgunluklar, gerginlik ve stres, dikkati dağıtan tozlu çalışma ortamları olumsuzlukları, vibrasyon ve gürültü gibi insan psikolojisini etkileyen ve güvensiz davranışlara zemin hazırlayan etkenler de bireysel bağlamda iş kazası riskini arttıran faktörler olarak ortaya çıkmaktadır.

### **2.2.3.Çalışma Ortamından Kaynaklanan Riskler**

İş kazalarının ortaya çıkmasında insan faktöründeki güvensiz davranışlar kadar, çalışma ortamındaki çalışma yöntemi ve ortamda ani gelişen durumlarda etkilidir. Esasen iş kazaları birbirini tetikleyen bir dizi etki tepki zincirinin sonunda ortaya çıkarlar.

İş görenlerin sağlığı ve refahı arasında ilişki bulunan çalışma koşullarının iş tatmini, verimlilik, devamsızlık, çalışma yeteneği, fiziksel veya psikolojik sağlığı etkilediği ifade edilmektedir. Özellikle kötü çalışma koşullarından kaynaklanan ki bunlar; uzun çalışma saatleri, gürültü ve iş güvenliğini azaltıcı durumlar, ergonomik olmayan koşullar olarak çalışanların sağlık ve güvenliklerinin etkilendiği faktörler arasında kabul görmüşlerdir (Kanten, 2012: 157).

İş kazalarının yoğun olduğu madencilik sektöründe her yıl Türkiye’de on binlerce iş kazası, binlerce ölüm ve yaralanma ile büyük maddi kayıplara yol açmaktadır. Ortaya çıkan maddi ve manevi kayıpları ortadan kaldırabilmek yada en aza indirgeyebilmek için madencilik sektöründeki çalışma ortamları ve üretim tehlikelerinin ortaya çıkardığı

olumsuzlukların giderilerek sağlıklı ve güvenli iş yerlerinin oluşturulması önem taşımaktadır ( MEB,2008: 10).

Çalışma konum olan mermer madeni sektöründe üretim zorlu doğa şartlarında açık alanda bulunan mermer ocaklarından yapılmaktadır. Ağır çalışma şartlarını barındıran mermer ocakçılığında günümüzde mermer üretimi genelde açık ocak ve yeraltı ocak işletmeciliği şeklinde yapılmakla birlikte yaygın olarak açık ocak işletmeciliği uygulanmaktadır. Ancak mermere olan talep artışı ve sığ derinliklerdeki rezervlerin azalması, kapalı ocak işletmeciliğine yönelimi hızlandırmıştır. Ülkemiz de bu anlamda henüz kapalı ocak işletmeciliği uygulanmamakta ve ocaklarımızın tümü açık ocak işletmeciliği ile işletilmektedir (MEB,2008: 1).

Mermer işletmelerinde mermerin ocaktan çıkarımı ve mermerin işlenme sürecinde işgücü ve teknolojinin birlikte kullanılması sektörü ağır ve riskli kılarken, bu tür işletmelerde iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden unsurlar arasında, işçinin eğitimi, deneyimi ve işverenin aldığı güvenlik tedbirlerinin yanı sıra uygulanan üretim yöntemi de sayılmıştır. Diğer maden işletmelerinden farklı olarak açık ocak işletmeciliği yapan mermer madenlerinde büyük mermer bloklarının ana kayadan taşınabilir ebatlarda kesilmesi, yüklenme ve taşınma işlemleri sırasında malzemenin hacminin büyük ve birim hacim ağırlığından fazla olması hata olasılığını arttırmakta, gelişen kazalarda da sürekli iş göremezlik ve ölüm gibi ciddi durumlar ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Eleren ve Ersoy, 2011: 10).

Yer üstü maden işletmelerindeki çalışma ortamına yönelik tespit edilen risklerden biri yasal düzenlemelerde “toprak kayması ya da çökmesi ile üst yüzeylerdeki şevlerden, kazı yüzeylerinden toprak yada kaya düşmesi olarak ifade edilen “kitle ve blok kayması veya parça düşmesi” olarak ifade edilmiştir ( Baycık, 2006: 95).

Ülkemizde mermer ocak işletmeciliğinde kullanılan açık işletme yöntemi başlı başına birrisk kaynağıdır. Açık işletme yönteminde ilk ağız açılması işlemlerinde üçgen kesim denilen bir uygulama ile serbest yüzey oluşturma işlemi yerine, işlemin patlayıcılar ile yapılmaya çalışılması, ayrıca muhtevası bilinmeyen, bilimsel güvenilirliği olmayan patlayıcıların da kullanılması yapılan uygulamaların pek çoğunda çok tehlikeli sonuçlar ile karşı karşıya kalındığını göstermiştir (Gümüş ve Akkoyun, 2013).



Mermer ocak işletmelerinde görülen risklerden biri de tel kesme makineleridir. Çalışan makineden kopan tel ve üzerinde bulunan yay, pul ve elmas gibi parçaların çarpması sonucu yaşanan iş kazalarının en sık rastlanan iş kazaları olduğu ifade edilmiştir (Gümüş, 2013).

Her açık işletmede olduğu üzere mermer işletmelerinde de bulunan kaynak makinesi, basınçlı hava, kompresör, jeneratör, hava hortumları elektrik kabloları gibi ciddi anlamda tehlikeli olabilecek bir çok araç ve gereç de çalışma ortamı riskleri arasında sayılabilir denilmiştir (Gümüş ve Akkoyun, 2013).

#### **2.2.4.Meslek Hastalıkları Riskleri**

Bütün maden işletmelerinde olduğu gibi mermer madenciliği yapan işletmelerde de meslek hastalıkları risklerinden biri tozdur.Toz, çalışanlar üzerinde genel olarak rahatsızlık vermekte, görüş mesafesini azaltmakta ve en önemlisi de meslek hastalıklarına zemin hazırlamaktadır.

Akciğerlere inhalasyon yoluyla alınan tozların etkisi, toz partiküllerinin sayısına, çapına, kimyasal bileşimine ve aerodinamik özelliklerine göre değişmektedir. Mermer tozları inert tozlar grubuna girmekte ancak içlerinde farklı oranlarda silika içermektedir. Silika ise üst solunum yollarının irritasyonundan, pnömokonyoza kadar değişik patolojilere neden olmaktadır (Sezgi vd.,2012: 252).

Mermer işletmelerinde çalışanların işledikleri mermer türüne göre değişik oranlarda silikaya maruz kaldıkları ifade edilmiştir. Silika oranına bağlı olarak silikoz hastalığının artması, çalışma ortamlarındaki mermer tozu konsantrasyonu düşürücü önlemlerin alınmasını gerektirmektedir (Orman vd., 2002:192).

Ülkemizde inert tozlar için  $8\text{mg}/\text{m}^3$  olan solunabilir toz konsantrasyon değeri,6331 sayılı Kanuna göre çıkarılan Tozla Mücadele Yönetmeliğine göre  $5\text{ mg}/\text{m}^3$  'e çekilmiştir.(ÇSBG, 2013)Sezgi ve arkadaşlarının toz riskinin değerlendirildiği çalışmalarında blok kesim, cilalama, fayans kesim ve büroda ölçülen toz konsantrasyonları hemen hemen standardın yarısı kadar olsa da solunum semptomlarına ve patolojik, sipirometrik bulgulara rastlanılmıştır (Sezgi vd., 2012: 252).

Ülkemizde çıkarılan mermerlerdeki silika oranlarını göz önüne alacak olursak kimi işletmelerde ciddi risk taşıdığı görülebilecektir. Nitekim Afyon'da çıkarılan mermerdeki silika oranı %0.24 ile %4.20 arasında değişirken, İzmir-Seferihisar civarında çıkarılan mermerdeki silika oranı %30.66'dır (Orman vd., 2002:192).

Burada yasal olarak konstrasyon oranının düşürülmesi iyi bir gelişme olmakla beraber işletmeler işledikleri mermerlerdeki silika oranına göre, toz oranını daha düşük seviyelere çekmelidirler. Bununda mevzuatta işletmelerin kurumlarca tespit edilen silika oranlarına yönelik tedbirlerin alınmasında orana göre tedbirin arttırılması daha mantıklı olacaktır. Buradaki yasal düzenleme sadece çerçeve çizmekle kalmış ve çerçevenin dolduracağı silika yoğunluğunun hesaba katılmadığı düşünülmektedir.

Sektörde çalışanların üretim aşamasında toz ve gaz yoğunluğuna maruz kalması sonucu gelişen alerji ve cilt hastalıkları da sektörün sık rastlanılan hastalıkları arasında olduğu bilinmektedir (Dev Maden-Sen, 2006:145).

Bu tür maden işletmelerinde rastlanan ısı değişimleri, nem, gürültü ve vibrasyon gibi olumsuz çalışma ortamı faktörlerinin, gerek romatizmal hastalıkların, gerek sinirsel hastalıkların ve işitme kaybının nedenleri arasında görüldüğü ifade edilmiştir (ÇSGB, 2014: 83-90). Mermer ocakçılığında delme ve kazma aletleriyle yapılan işlerde çalışanlarda ortaya çıkan bel ve sırt ağrıları, eklem yerlerinde daralma, kas gücünde azalma gibi rahatsızlıklar meydana getirmektedir. Dolayısı ile iskelet yapısında bozulmalar, bel fitiği ve menüsküs, eklem hastalığı olan periost hastalığı gibi hastalıklar baş göstermektedir.Sürekli tekrar eden hareketlerin yinelenmesi ile de kas krampları oluşmaktadır (Baycık, 2006: 99-100).

### **2.3.İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirleri**

İş kazaları ve meslek hastalıklarında dünyanın içinde bulunduğu durum, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan çalışmaların artırılarak sürdürülmesi gereğini ortaya koymuştur. Bu konuda son zamanlarda geleneksel nokta, önleme kavramının tazmin kavramı kadar önemli olduğu gerçeğidir. Ülkemizde "Türk İş Güvenliği" mevzuatının yeniden yapılandırılması çalışmalarında, sosyal tarafların tümüne bu konuda görevler yüklenmiş ve işçi ile işverenlerin mevcut görevleri Avrupa Birliği yönergeleri doğrultusunda ayrıntılı olarak belirlenmiştir (Akın, 2005:1).

İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu işverenlerin işçiyi gözetme borcunun doğal sonucudur. Bu borç hem hizmet akdinin muhtevassından hem de kamu hukuku niteliği taşıyan iş güvenliği kurallarından doğar. Özel hukukta yer alan bu hizmet akdinin işçi yönünden, işi verenin ve iş yerinin çıkarlarını en iyi biçimde korumak, bu çıkarlara zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmak olurken, işveren açısından işçiyi gözetmek biçiminde kendisini gösterir. Bu gözetme işçinin iyiliği ve çıkarı doğrultusunda davranma, onu koruma ve yardımcı olabilmek için çaba gösterme, işçiyi zarar verebilecek davranışlardan kaçınma borcu olarak görülmekle birlikte, İş yerinde iş güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğudur. Bu zorunluluk işverenin gözetme borcu kapsamında yer alan başlıca yükümlerinden birisidir. Başka bir deyimle hizmet akdinden doğan gözetme borcu işvereni, iş yerinde işçinin sağlık, yaşam ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli önlemleri almakla yükümlü kılar (Süzek, 1985: 176-178).

İşçiyi gözetme borcu kapsamında ve İSG bağlamında çalışma sürelerine ilişkin mevzuatta yer alan hükümleri de saymak mümkündür. Nitekim çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunup sağlanabilmesi açısından yorgun olmamaları ve yeterli dinlenme zamanına sahip olmalarını sağlamak gereklidir. Maden sektörü gibi ağır çalışma şartlarının bulunduğu ve tehlike ile iç içe bulunan sektörlerde çalışanların, çalışma saati süreleri daha bir önem arz etmektedir. Çalışanların sağlıklarının çalışma süreleri bakımından, azami iş sürelerinin düzenlendiği “Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler” Yönetmeliği madde 4’e göre inceleme konum olan mermer işletmeciliğinde öngörülen çalışma saati günde yedibuçuk saat olarak belirlenmiştir (RG, 2013a).

#### **2.4.Kanunlarda İşverenin Genel Yükümlülüğü**

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki tüm sorumluluğu işverenin yükümlülüğüne veren 6331 sayılı İSG Kanununun 4. Maddesi bu yükümlülüğün genel olarak sınırlarını belirleyerek, bu yükümlülükleri kanun çerçevesinde yeri geldikçe özel olarak ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Kanun maddesine göre işverenin öncelikli olarak belirlediği yükümlülükleri; (RG, 2012a)

\*Mesleki risklerin önlenmesi ve bu bağlamda risk değerlendirmesi yapılması veya yaptırılması,

\*Çalışanlara koruyucu gerekli araç gereci temin etmek, eğitim ve bilgi verilmesi ve her türlü önlemin alınması,

\*İşyerlerinde İSG organizasyonunun yapılması,

\*Değişen şartlara göre sağlık ve güvenlik önlemlerinin uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi,

\*İşyerinde alınan İSG önlemlerine uyulup uyulmadığının denetleyerek, işyerinde otokontrol sağlamak ve böylece olası risklerin giderilmesini sağlamak.

\*Çalışanlara verilecek görevlerde, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunun göz önüne alınması.

\*Yeterli bilgi ve talimata sahip olmayan çalışanların, hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli önlemlerin alınmasıdır.

Kanun maddesi aynı zamanda alınacak önlemlerin maliyetlerinin hiçbir şekilde çalışanlara yansıtılmayacağını, gerek işyeri dışından alınan hizmetlerden dolayı, gerekse çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağını beyan etmiştir.

İşverenlerin önleme çalışmaları yapılırken uyulması gereken iş sağlığı ve güvenliği ilkeleri de kanunun 5. Maddesinde düzenlenmiş ve işyerlerinde tehlike ve risklerin ortadan kaldırılması ya da bu tehlike ve risklerden korunmayı sağlayacak asgari seviyenin sağlanması gereği ifade edilmiştir. Bu ilkeler;

\*Risklerden kaçınmak,

\*Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek,

\*Risklerle kaynağında mücadele etmek,

\*İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek,

\*Teknik gelişmelere uyum sağlamak,

- \*Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya az tehlikeli olanla değiştirmek,
- \*Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek,
- \*Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek,
- \*Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

Bakanlığın 19/09/2013 tarihinde 28770 sayılı resmi gazetede yayınlanan “Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği” madde 5’te ise işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin korumak bağlamında genel yükümlülükleri ağırlıklı olarak işyerlerinin iyi bir şekilde tasarlanması, inşası ve bakımının yapılması, yapılacak çalışmaların yetkili nezaretinde gerçekleşmesi ve çalışanlara anlayabilecekleri bir şekilde güvenlik talimatı hazırlanması sayılmıştır. Yine yönetmeliğin “Yerüstü Maden İşlerinin Yapıldığı İşyerlerinde Uygulanacak Asgari Özel Hükümler”in yer aldığı ek-2’de İşletmelerde yağış ve donma sonrası çalışmaların yapılacağı arazi üzerindeki toprak kayma ve riskine karşı zemin kontrolü ve bu bağlamda kazı yüzeyleri, şevlerin eğimi, yüksekliği gibi hususlarda gerekli ölçümler yapılması öngörülmüştür. Arazi üzerindeki nakliyat yollarının araçların güvenli hareket edebilecekleri özellikte yapılması ve bakımlarının yapılması, mevcut tüm yollarda kaya ve blok düşmesine karşı sık sık kontroller yapılması, patlayıcıların emniyetli bir şekilde depolanması ve kullanımları halinde araziye çalışanların girmelerinin önlenmesine yönelik tedbirler ifade edilmiştir (RG, 2013b).

#### **2.4.1. Risk Değerlendirmesi**

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında ilke ve hedefleri belirlemek ve bu bağlamda tüm görev, sorumluluk ve faaliyetleri organize etmek; işverenin sorumluluğu altında olup, etkili ve doğru önlemlerin alınabilmesi, elbette ki tehlikelerin ve sonucunda ortaya çıkacak risklerin doğru ve eksiksiz belirlenmesi ile mümkün olmaktadır. İşletmelerde risk değerlendirmeleri yapılırken çalışma şartlarının düzenli olarak izlenmesi ile güvenlik davranışı, ergonomi, temizlik ve düzen gibi alanlarda meslek hastalıkları ve iş kazalarının detaylı oluşma nedenlerinin izlenmesi mümkün olabilecektir (ÇSGB, 2014b: 9).

Risk ve risk değerlendirmesi yaklaşımı, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınmasında büyük önem taşımaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinde risk, tehlike ve zarar olasılığı ile bu tehlike ya da zararın çalışanlar ya da tüm işletme sistemini olumsuz olarak etkilemesini ifade etmektedir. Bir işletmede risklerin tüm boyutlarının ortaya konulması oldukça karışık bir süreç olmasına rağmen, çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli kılınması ve önlemlerin zamanında ve yerinde olması için yapılması gerekli önemli analizlerdir (Gökbayrak, 2013:460). Özellikle kaza nedenlerinin iyi tanımlanması ve bu nedenlerin ortadan kaldırılması, iş kazalarının ortadan kaldırılmasında etkili olabilecektir. Ancak kaza nedenlerinin yeterince araştırılıp doğru yapılamaması halinde, is kazalarıyla mücadelede istenilen sonuca ulaşılmasını engelleyecektir. Dahası yapılan yanlış bir değerlendirmede diğer benzer kazalar için alınacak önlemlerde hatalı yönlendirmeye neden olacaktır (CDDK, 2011: 30-32).

Risk analizleri yapılırken çalışanların ayrı, çalışma ortamının ayrı değerlendirilmesinin, risk azaltma stratejilerinin çok boyutluluğu olduğu gerçeği ile örtüşmediği, bu nedenle de işletme sistemini bir bütün olarak ele almanın gerekliliği de ifade edilmiş ve risk analizlerinin hem çalışan davranışları, hem de işin örgütlenme şekline göre yapılmasının önemine dikkat çekilmiştir (Gökbayrak, 2013:461).

Önleyici yaklaşımda önemli bir yere sahip olan risk değerlendirmesi 4857 sayılı İş Kanunu ve buna dayalı çıkarılan yönetmeliklerle birlikte hayata geçirilmeye başlanmış, ancak mevzuatın dağınık olması uygulama bakımından sorunlara yol açarken; Avrupa Birliği'ne giriş sürecinin getirdiği zorunluluklarla iş sağlığı ve güvenliğinde istenen temel bir yasa üzerindeki çalışmalarda da bir yandan devam ettirilmiştir. Nihayet, sözü edilen Kanun'un 2012 tarihinde yürürlüğe girmesi ile çalışma hayatımızdaki yerini almıştır (Yılmaz, 2013).

6331 sayılı Kanun risk değerlendirmesinde işverenin sorumluluğunu arttırarak 4857 sayılı kanundan önemli bir farklılık oluşturmuş buna göre, 4857 sayılı kanunda işveren yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirlerken; 6331 yasa ile işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlamakla yükümlü tutulmuştur (Canıklıoğlu, 2013).

Yasalarımız işyerlerinde sürekli iyileştirmenin sağlanması amacıyla yapılan risk değerlendirmesi çalışmasının güncel halde tutulması, işyerlerinin tehlike sınıfına göre periyodik olarak yenilenmesi ve özellikle maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan sektörler ve büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmamışsa işin durdurulmasını öngörmüştür (ÇSGB, 2012: 19).

6331 sayılı kanun'un 10uncu ve 30 uncu maddelerine dayanılarak iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılacak risk değerlendirmesinin usul ve esaslarını belirleyen İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği ile işverene risk değerlendirmesi ve bu konuda kurulacak ekibi oluşturma yükümlülüğü verilerek risk değerlendirme aşamaları tanımlanmıştır. Buna göre risk değerlendirmesi yapılırken bilgilerin toplanması, işletme yeri tehlikeleri tespiti yapılarak yapılacak analiz ve kontrol adımlarının yürütümü konusunda takip edilecek yol ve yöntemler belirtilmiştir (RG, 2012b).

Yönetmelik madde 12 ile yapılacak risk değerlendirmelerinin işyerinin tehlikeli olma derecesine göre; çok tehlikeli işyerlerinde 2, tehlikeli işyerlerinde 4, az tehlikeli iş yerlerinde 6 yılda bir yenilenmesi öngörülmüştür. Çalışma konum olan maden sektörü mermer ocak ve işletmeciliğinde resmi gazetede yayınlanan tehlikeli iş kollarına göre yapılan sınıflandırmada çok tehlikeli sınıfta yer almakta ve risk değerlendirmeleri 2 yılda bir yenilenmesi gerekmektedir.

İşletmelerin risk değerlendirmeleri gereği iş kolları ile sınırlı kalmamış, işletmenin iş organizasyonunda yer değişimi, üretim yöntemi değişikliği, yeni teknolojilerin kullanımı, çalışma ortamına ait sınır değerlerinde mevzuat değişimi, yeni tehlikelerin ortaya çıkması ve sağlık gözetimlerinde tespit edilen, gerekli görülen durumlarda, özetle iş yerinin tamamının veya bir bölümünün ortaya çıkan risk faktörlerinden etkilenmesi durumu göz önünde bulundurularak yeniden ya da kısmen yenilenmesi gerekliliği de öngörülmüştür (RG, 2012b).

Yönetmeliğin işvereni yükümlü tuttuğu bir başka madde ise risk değerlendirmesinde tespit edilen riskler ve bunlardan korunma bağlamındaki düzeltici ve önleyici tedbirler konusunda iş yeri çalışanları, çalışan temsilcileri ve başka işyerlerinden gelen çalışan ve bunların işverenlerini bilgilendirmektir. (madde 16)

Ağır ve tehlikeli, çalışma koşullarının ortaya çıkardığı risklerin yaygın olduğu madencilik gibi sektörlerde riskleri yönetmek ve kontrol tedbirleriyle kabul edilebilir seviyeye indirmek amacıyla yapılan risk değerlendirme çalışmalarının büyük önem taşıdığı ifade edilmektedir. Sektörün yeraltı ve yerüstü işletmelerinde risk değerlendirmesi uygulamalarının öncelikle büyük işletmelerde gündeme geldiği görölmektedir. Zamanla çeşitli işletmelerde bu yöndeki uygulamalarla; bütünsel anlamda mevzuata uyum, kayıt sisteminin oturtulması, risklerin kabul edilebilir seviye indirilmesi, çalışanların var olan riskler ve bu risklere karşı alınacak önlemler hakkında bilgilendirilmesi hususlarında yer yer başarılı sonuçların elde edilebildiği görölmüştür (CDDK, 2011: 80-81). Bu bağlamda risk değerlendirme çalışmaları yapılırken işyerlerinin tehlikeli bölgeler ve etkilenme alanı dahil olmak üzere, yer seçiminden, iş ekipmanlarının seçimine, ham, yarı mamul, mamul maddeler ile işin yapım ve yürütüm tekniklerinin bütün safhalarının tamamını kapsayacak şekilde düzenlenmesi ve uygulanması gerekmekte, ayrıca, işyerinde önemli değişikliklerin yapıldığı veya ilave yapılanmalara gidildiğinde risk değerlendirme çalışmalarının yeniden gözden geçirilmesi ve güncel tutulması önem arz etmektedir (CDDK, 2011: 80).

#### **2.4.2. İş sağlığı ve Güvenliğinde Organizasyon**

İş sağlığı ve güvenliğinde kaza ve hastalıkları önlemenin işyerinde başladığı belirtilmiş ve 4857 sayılı İş Kanununun 80.madde gerekçesinde açıklıkla vurgulanmış olan ve bu noktadan hareket edildiğinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınabilecek önlemler içinde belki de en önemli yapılanmanın, işyerinin iş güvenliği konusunda örgütlenmesinin oluşturduğu ifade edilmiştir. Nitekim bugüne kadar yapılan gözlemler, bu tür örgütlenmeyi iyi bir şekilde sağlayan işletmelerin iş kazaları ile mücadelede başarılı olduğunu ortaya koymuştur. Kaza veya hastalık kaynağına en yakın olmaları nedeniyle örgütler İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik çalışmaların en temel yapılarından birini oluşturmaktadırlar. Bu bağlamda, işyeri örgütlenmesi ile çalışanlarda iş güvenliği bilinci arttırılacak ve güvenlik kültürü olarak tanımlanan bu yapılanma, işyerlerinde oluşabilecek riskleri ortadan kaldırmada en etkili yol olarak görölebilecektir (Akın, 2005:2-4).

AB 89/391 AET sayılı ereve Yönergesi'nden yasalarımıza yansıyan işverenin yükümlölükleri; iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, etkinliklerinin



denetlenmesi ve gerekli hallerde değişim ve uyarlanma sürecini garanti altına alan bir iş güvenliği organizasyonu oluşturmak olarak sıralanmıştır. Burada ana kural, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun işyerine ve işletmenin mevcut şartlarına uygun olması ile işletme organizasyonunda alınan önleyici tedbirlerin, seçilen çalışma düzeninin ve üretim yöntemlerinin işyeri ve işletmenin idari yapılanması da dahil her kademesinde ve tüm faaliyetlerde uygulanabilir olmasını sağlayacak şekilde bir iş sağlığı ve güvenliği yapılandırmasını kapsamaktadır (Balkır, 2012: 79).

1475 sayılı İş Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliği organizasyonuna yaklaşımın yeterli olmadığı ancak 4857 sayılı İş kanunu ile getirilen hükümler çerçevesinde konunun daha bir önem kazandığı görülmüştür. Ancak kazanılan önem uygulamada pek de ehemmiyet görmemiştir. Nitekim İş Kanunu çerçevesinde çıkarılan yönetmeliklerin pek çoğunun AB direktiflerinin çevirisi ile karşılık bulmasında yaşanan muğlak durumlar ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bazı yönetmeliklerin yürütmelerinin durdurulması ve iptali bu yapılandırmanın günümüze kadar bir zemine oturtulmasını engellemiştir (Ekmekçi, 2012:172).

6331 sayılı İSG Kanun'unda AB direktifleri doğrultusundaki çevirilerden olduğu ifadelerinden yola çıkılarak bu bağlamda sağlık ve güvenlik tedbirlerine yönelik mevzuatın ne denli bir zeminde kalacağı düşündürücüdür.

### **2.4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları**

Başarılı bir yönetim sisteminin önemli bir parçası olan İSG Kurulları, işyeri kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde yönetim ve işçilerin işbirliğine dayalı bir yol izleyerek her iki tarafın karşılıklı diyalogla sorunların ortak paydada değerlendirmek suretiyle çalışma ortamını, daha iyi koşullara kavuşturacak, mevcut risk ve tehlikeleri asgariye çekebilecektir. Burada işçi kanadında katılımın olması, karşılıklı işçi-işveren diyalogunu geliştirecek dahası aradaki güvenin perçinleşmesi ile çalışanların psikolojisi olumlu etkilenecek bu ise işletmedeki iş sağlığı ve güvenliğine her anlamda katkı sağlayacaktır (Alper ve Demir, 2007:7).

İSG Kurullarının en önemli rolünün işçilerin çalışma koşullarını iyileştirilmesi ve onların sağlığının korunması olduğu, başlıca görevinin ise; İSG konularında devleti,

yönetimi ve ilgili birimleri bilgilendirmek, eğitim programları önermek ve farkındalığı geliştirmek olduğu söylenebilir (Yılmaz, 2010: 154).

İş kazaları ve hastalıklarını önlemede teknik, yönetsel ve sosyal boyutları ile durumu değerlendiren İSG Kurulları üzerinde yapılan araştırmalar, uzun vadeli ve kararlı biçimde uygulandığında bu kurulların iş kazalarında düşüş sağlayabileceğini, çalışma ortamında iyileştirmeye katkıda bulunacağını, işyerinde etkili bir denetim mekanizması olabileceğini ortaya çıkarmıştır (Yılmaz, 2010: 151).

İSG ile ilgili sorunların çözümünde katılımcı yaklaşımı öne çıkaran yasalar ile gelişen sosyal diyalog çerçevesinde, çalışanların pek çok bağlamda İSG ile ilgili konulara katkı yapması istenirken, bu anlamda işyeri düzeyindeki İSG Kurulları, çalışanların mesleki risklere karşı korunma yollarının geliştirilmesi ve işyeri içinde önemli bir denetim organı olarak devlete yardımcı olan bir yapı durumunda rol alması nedeniyle giderek önemini arttırmaktadır (Yılmaz, 2010: 153).

İSG Kurullarınının1475 sayılı İş Kanunu'nda kurulması, lüzumlu işyerleri için öngörülürken, 4857 sayılı iş kanununun 80. maddesinde ise işyerinde görülen işin sanayiden sayılmasına, işyerinde altı aydan fazla sürekli işlerin yapılmasına ve işyerinde devamlı olarak en az elli işçi çalıştırılmasına bağlanmıştır.6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun çalışma yaşamına girmesi ile kurulların kurulmasındaki "sanayi" kriteri kaldırılarak tüm sektörlerde kurulması öngörülmüş ve yaygınlaşmasının önü açılmıştır.

18 Ocak 2013 tarihinde 28532 sayılı resmi gazetede çıkan "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik" madde 8'e göre İSGK'nın görevleri aşağıda ifade edildiği üzere düzenlenerek belirlenmiştir (RG, 2013c).

\* İşyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve yönergenin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak,

\*İş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek,

\*İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,

\*İşyerinde meydana gelen her iş kazası ve işyerinde meydana gelen ancak iş kazası olarak değerlendirilmeyen işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğratma potansiyeli olan olayları veya meslek hastalığında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek,

\* İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurallarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek ve eksiklik görülmesi halinde geri bildirimde bulunmak,

\* İşyerinde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek,

\*İşyerinde yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri tehlikeler için alınan tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek,

\*İşyerinin iş sağlığı ve güvenliği durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları değerlendirerek belirlemek ve işverene teklifte bulunmak,

\* 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13 üncü maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı talepleri ile ilgili acilen toplanarak karar vermek,

\*İşyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak.

Yönetmeliğin yukarıda ifade edilen sorumluluklarından yola çıkarak İSGK'nın çalışma ortamındaki sosyal barışı sağlayacak her türlü güvenlik ve tedbirin sağlanmasına yönelik çalışmaların yapılmasını ve bu bağlamda da iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesini sağlamak olduğu ifade edilebilir.

#### **2.4.4. Çalışma Ortamı Gözetiminde İş Güvenliği Uzmanı**

İş güvenliği uzmanlarının işletmelerde görevlendirilmesi hususu ile ilgili 1475 sayılı İş Kanunu döneminde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında çıkarılan tüzüğün 3. Maddesinde kurula katılması öngörülen işyeri güvenlik şefi veya iş sağlığı ve güvenliği hususunda görevli bir teknik personelin katılması dışında düzenlemeye rastlanılmamakla beraber, 4857 sayılı kanunun 82 maddesi ile getirilen düzenleme ile sanayiden sayılan ve devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş güvenliğinin sağlanması, meslek hastalıklarının önlenmesi ve iş kazalarının önlenmesine yönelik tedbirlerin; gerek belirlenmesi, gerekse yürütümünü sağlamak üzere işyerlerine işin niteliğine, işçi sayısına ve tehlikelilik derecesine göre işyerlerine mühendis veya teknik eleman görevlendirmesi yapılması yasal olarak ilk kez düzenlenmiştir (Baycık, 2006; s.140).

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının ise 3 üncü ve 30 uncu maddelerine dayanarak çıkarılan “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” ile gerek mesleki risklerin önlenmesi gerekse bu risklerden korunmayı kapsayan ve yapılacak hizmetlerin sunulmasını sağlayacak olan işveren, işyerinin tehlike sınıfını ve çalışan sayısını dikkate alarak bir iş güvenliği uzmanı görevlendirmek durumunda olduğu ifade edilmiştir (ÇSGB: 2012a).

İş güvenliği uzmanlarının görevleri ilgili yönetmelikte işyeri hekimlerinin görevleri ile hemen hemen aynı başlıklar altında düzenlenmiş, ancak konular sağlıktan ziyade yapı ve mekanik korunma bağlamında ilişkilendirilmiştir. Buna göre rehberlik ile tasarım, makine ve teçhizatın durumu, bakımı ve kullanılacak maddeler ile topyekûn işin plan ve organizasyonu, koruyucu donatımların seçimi, temini, bakım ve muhafazasında iş sağlığı ve güvenliğine uygun olarak sürdürülmesinde öneri ve tavsiye sunmak, tedbirlerin tespitlerini yaparak, hastalık ve kaza sonrası tekrarını önleyici çalışmalar yapmak ve gerekli önlemleri işverene bildirmek. Risk değerlendirmesi kapsamında, riskleri belirlemek ve önleyici tedbirleri işverene bildirmek ve takibini yapmak, çalışma ortamı gözetiminde işin gereği kullanılan makine teçhizatın periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulamaları kontrol etmek, kaza ve yangınların önlenmesinde çalışmalar yapmak bu bağlamda acil durum ve planların hazırlanması, periyodik eğitimleri ve tatbikatların yapılması çalışmalarını yürütmek. Eğitim ve bilgilendirme ve kayıt başlığında ise çalışanların mevzuata uygun İSG eğitimlerinin planlanması ve

uygulamaları sürecini takip etmek ayrıca ilgili birimlerle işbirliği yaparak gerekli önleyici faaliyet planları hazırlamak ve uygulamaların takibini yapmaktır (ÇSGB: 2012a).

İş güvenliği uzmanlarına verilen bu yükümlülükler çalışanları, çalışma ortamı düzenini disipline etmede ve önlemlerin alınmasında önemli rol oynayacak nitelikte olacağı açıktır. Bu nedenle düzenli ve sorunsuz bir çalışma ortamı için alanında uzman bir yeterliliğe sahip bireylerin bu görevlere getirilmeleri, mevzuatımızca bu konuda sektörün arz ettiği tehlikeye göre uzman seçimi öngörülmüştür.

#### **2.4.5.Sağlık Gözetiminde İşyeri Hekimi**

İşyeri hekimlerinin işyerlerinde işçilerin sağlık durumlarının takibi, alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin sağlanması ilk yardım ve koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işçi sayısına ve işin tehlikesine göre istihdamlarına ilişkin olarak; Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180. maddesini, Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 114. ve İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü'nün 91. Maddesinde işyeri hekimliği kurumunun ve sağlık birimi oluşturulması yükümlülüğünün düzenlendiğini görmekteyiz. İşyeri hekimliğinin ilk yasal düzenlenmesi ise 4857 sayılı Kanun'un 81. Maddesi ile hükme bağlanmıştır. Bu hükme göre devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran maden işyerlerinin girdikleri risk grubuna göre ve işçi sayısına göre belirleyecekleri sayıda işyeri hekimi görevlendirmek ve sağlık birimi kurmak durumunda oldukları ifade edilmiştir (Baycık, 2006: 138).

İş sağlığı ve gözetimi gerek çalışma ortamı koşullarının iyileştirilmesi gerekse çalışanların sağlıklarının korunması amacıyla ortaya çıkabilecek hastalık ve risklerin kontrol altına alınması veya ortadan kaldırılması amacıyla güder (ÇSGB, 2014c: 13). Bu konuda 6331 sayılı İSG kanununa dayanılarak çıkarılan“İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev,Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” 4857 Sayılı İş Kanuna göre çıkarılan ilgili yönetmelikten farklı olarak iş hekiminin görevlerini rehberlik, risk değerlendirmesi, sağlık gözetimi, eğitim, bilgilendirme ve kayıt ayrıca diğer ilgili birimlerle işbirliğini kapsayacak başlıklarda değerlendirmeye almıştır.Bu değerlendirmelere bakılacak olursa; (RG: 2013d) rehberlik başlığı altında işyeri hekimlerinin; çalışma ortamı, kullanılan koruyucu malzemeler, çalışma düzeni, çalışanların uyumu, alınacak önlemler ile çalışan ve çalışma ortamındaki iş sağlığı ve

güvenliğinde önem arz eden hususlarda öneri ve tavsiye görevi düzenlenmiştir. Risk değerlendirmesi ile hekimlerden özel politika gerektiren grupların yakın takibe ve korunmaya alınmaları, bilgilendirilmeleri yükümlülüğü getirilmiştir. İşyeri hekiminin çalışanların işe giriş ve periyodik muayenelerinin yapılması hususunda ilgili maddede; çalışanların kişisel özelliklerini işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliğini öncelikli olarak göz önünde bulundurularak uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda;

\* Az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en geç beş yılda bir,

\* Tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en geç üç yılda bir,

\* Çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en geç yılda bir,

defa olmak üzere periyodik muayenelerin yapılması öngörülmüştür. Ancak işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu sürelerin kısaltılabileceği belirtilmiştir (RG: 2013d). Çalışanların işe girişlerinde göz önünde tutulması için çıkarılan sağlık yönergeleri çalışanların işe girişlerinde asgari gereken nitelikler, sağlık koşulları bakımından düzenlenmiş bir kılavuz olmakla beraber uygulamada bireylerin mevcut sağlık koşullarında hangi işlerde çalışabilir sorunsalını da öne çıkardığı ifade edilmiştir (ÇSGB, 2014c: 41). Bu arada muayeneler esnasında ortaya çıkan sağlık sorunlarında sorunun çalışma ortamından kaynaklanıp kaynaklanmadığının araştırılması, çalışma ortamı ölçümlerinin yapılması, bulaşıcı hastalıkların kontrolü ve yayılmasını önlemede gerekli çalışmaları yapmak işyeri hekiminin görevleri arasında sayılmıştır. İşyeri hekimliğinde eğitim ve bilgilendirmeye de değinen yönetmelik işyeri çalışanlarının genel sağlık, bağımlılık yapan maddelerin kullanımının zararları, kişisel koruyucu donanımları ve toplu korunma yöntemlerinde düzenli eğitimin sağlanmasını, çalışanların işyerindeki riskler, sağlık gözetimi, yapılan işe giriş ve periyodik muayeneler konusunda bilgilendirilmelerini öngörerek sağlık gözetimi bağlamında diğer birimlerle işbirliği içinde gözlem ve değerlendirme çalışmalarına katılmalarını istemiştir (RG: 2013d).

İşyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde iş hekimlerinin rolleri yadsınamayacak kadar önemlidir. İş hekimlerinin hastalıkların önlenmesi, sağlık risklerinin ortadan kaldırılmasında ve tehlikelerin önceden tespit edilmesinde

yükümlülüklerini yerine getirmesi, işletmede iş güvenliği uzmanı ile birlikte çalışma ortamı koruyucuları olarak görülmesini sağlamıştır. Nitekim çalışanlar ve işletme yönetimi arasında köprü görevi yaptıkları, sorunların çözümü için öneriler getirdiği ve bu bağlamda önlemlerin alınmasını sağlama yükümlülüğü buna işaret etmektedir.

#### **2.4.6. Sağlık Birimleri**

4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatımızda meydana gelen en büyük değişikliğin 15.05.2008 tarihli ve 5763 sayılı Yasa ile yapıldığı ifade edilebilir. Anılan Yasa'nın 4. ve 37/a maddeleri İş Kanunu'nun 81. maddesinin yürürlükten kaldırılmasına, 82. Maddesinin ise değiştirilmesi ile çalışma hayatına işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerini kazandırmayı öngörmüştür (Balkır, 2012: 72).

Bir veya birden fazla işyerine İSG hizmetlerini vermek üzere işyeri dışında yapılandırılan, gerekli teçhizat ve personele sahip olan ve İSGGM tarafından yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları ile özel hukuk tüzel kişileri tarafından açılan bu birimlerde en az bir işyeri hekimi, en az bir iş güvenliği uzmanı ile en az bir diğer sağlık personeli istihdamı zorunlu tutulmuştur. Görevleri ve amaçları itibari ile işyeri hekim ve iş güvenliği uzmanı bulunduran bu birimler de işyerlerinde çalışan hekim ve iş güvenliği uzmanları gibi iş sağlığı ve güvenliği bağlamında gözlem, denetim ve eğitim faaliyetlerini yürütürler (ÇSGB, 2014c: 29).

#### **2.4.7. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitim**

Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının sağlanması açısından yaşamsal bir öneme sahip olan eğitim, dünyada kabul gören önleyici yaklaşımın önemli bir basamağını oluşturmaktadır. Ayrıca işçiler arasında bilinç ve duyarlılığın artırılarak güvenlik kültürünün yerleştirilmesinde ve İSG politikalarının uygulanmasında kolaylık sağlayan etkin bir role sahip olduğu bilinmektedir (Kılış ve Demir, 2012: 25).

İş sağlığı ve güvenliği organizasyonunda işverene düşen önemli sorumluluklardan biri, tüm çalışanlarına ve yeni işe başlayanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesini sağlamaktır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim sorumluluğu; iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili konularda hem genel eğitim yükümlülüğünü ve hem de özel eğitim sorumluluğunu kapsamaktadır (Balkır, 2012: 82).

Ülkemizde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde, iş yerlerindeki işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerine denetlemeler yapan iş güvenliği müfettişleri denetledikleri iş yerlerinin %82.92'lik gibi büyük bir kısmında iş kazalarındaki tespit ettikleri en büyük kusurun ve eksikliğin iş yerlerinin, gerek işverenin gerekse işçilerin eğitimsizliğinden kaynaklandığı gerçeğini ortaya çıkarmışlardır. Aynı araştırmada iş güvenliği müfettişlerinin yarıdan fazlası, ülkede ihtiyaca cevap verebilecek bir işçi sağlığı ve güvenliği alt yapısının olmadığını, bununla beraber iş güvenliği ile ilgili kaza ve meslek hastalıklarının asgari seviyeye çekilebilmesi için iş yerlerinde düzenli olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitim programlarının uygulanmasının önemli bir tedbir olduğu konusunda fikir birliğinde bulunmuşlardır (Akkök, 2013).

İş kazaları ve meslek hastalıklarının yüksek olma nedenleri arasında çalışanlardaki eğitim seviyesinin yetersiz olması, iş kazaları ve meslek hastalıklarında iki şekilde kendini göstermektedir. Bunlardan birincisi eğitimi olmayan çalışanların vasıfsız olarak maden, inşaat ve sanayi... gibi ağır ve tehlikeli işlerde hayatını sürdürebilmek için çalışma zorunluluğunda olması nedeniyle mesleki risklere maruz kalması, bir diğeri ise çalışanların yaptıkları işteki mevcut mesleki risklerin farkına varacak algıya sahip bir eğitimlerinin olmayışdır (Karadeniz, 2012: 33).

İş kazalarının önlenmesinde günümüze kadar yapılan pek çok yasal ve kurumsal düzenlemelere rağmen istatistiklerden de anlaşılacağı üzere iş kazalarının önlenmesinde yeterli olunamamıştır. Bu durumun kağıt üstünde kalması önlemenin yetersizliğini göstermekle birlikte çalışma hayatında “insan” faktörünün önemini öne çıkarmıştır. Nitekim meydana gelen iş kazalarının %80-95'i çalışanların güvensiz davranışlarından kaynaklanmakta dolayısıyla da iş kazalarının önlenmesinde davranışların düzenlenmesi için kültür faktörünün ne kadar önemli bir rol oynadığı ortaya çıkmaktadır (Aytaç, 2013). İşte bu kültür anlayışının işyerlerinde benimsenmesi ve çalışma hayatının, bu anlayış etrafında şekillenmesi ve organize olması çalışanların eğitimi ve/veya eğitime açık olması bağlamında önemlidir (Şerifoğlu ve Sungur, 2007:4).

Baş döndürücü bir hızla gelişen teknoloji, günümüzde nitelikli insan gücüne duyulan ihtiyacı arttırmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin teknolojik gelişmelerden doğrudan etkilenmesi nedeniyle, teknolojiye yeni gelişmelere paralel olarak kendini dinamik bir şekilde eğitimlerle revize etmelidir (Ceylan, 2012: 95).



Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine yönelik olarak 818 Sayılı Borçlar Kanunu 330. Madde'sinde “Çıraklık mukavelesinde, usta, çırağa sanatı olanca dikkat ve itinasıyla öğretmeğe mecburdur. Usta, çırağın mecburi derslere devamına nezaret ve meslekine ait mekteplere ve kurslara gitmesi ve çıraklık imtihanlarına iştirak eylemesi için lüzumu olan zamanlarda müsaade etmekle mükelleftir” diyerek işverene yükümlülük getirmiştir. Bu konuda Yargıtay Kararlarında da eğitime vurgu yapılmış “İşçiyi eğitmeden çalıştırmaya başlayan işveren, meydana gelen iş kazasından sorumludur.” hükmüne yer vermiştir (Oktay, 2011: 34-35).

19.06.1986 tarihinde yürürlüğe giren 20.06.2001 tarih ve 4702 sayılı kanunla değişik 3308 sayılı Meslek Eğitimi Kanunu ile ülkemizde üç yöntemle usta yetiştirilmesi öngörülmüştür. Bunlar; Çıraklık eğitimi, Endüstri Meslek Liseleri'nde eğitim ve meslek kurslarıdır. Çıraklık eğitiminin ve Endüstri Meslek Liseleri'nde verilen eğitimin, 14-17 yaşları arasında yapılan bir eğitim olması ve 4857 sayılı İş yasasının 85. maddesine dayanılarak çıkarılan “Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği”ne göre 18 yaşından küçük olanların yeraltında çalıştırılmaması, açık işletmelerin ise V. Risk grubundaki işkolunda bulunması nedenleriyle madencilikte çıraklık eğitimi veya endüstri meslek liselerinde eğitim yoluyla usta yetiştirilmesi mümkün olamamaktadır. Bu nedenle maden işletmelerinin usta ihtiyacının karşılanmasında en uygun yöntemin yetişkinlere yönelik meslek kursları olması kaçınılmaz olmuştur. Ancak, bu kursların meslek standartlarına dayalı olarak hazırlanan ve uzman eğitimcilerin görev aldığı eğitim programlarında, sonunda sertifika verilecek şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Bu amaca yönelik olarak Milli Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Türk-İş, TOBB, TİSK, TESK Genel Başkanlıkları ile İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü arasında 17.09.1992 tarihinde “Meslek Standartları Milli Protokolü” imzalanmıştır. Ancak protokolün de işlerliği kâğıt üstünde kalmıştır ( DPT, 2006: 91).

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği gelişmiş ülkelerin aksine ilköğretim müfredatında bile henüz yer almamış ancak mesleki eğitim veren liselerde “İş Sağlığı ve Güvenliği” adı altında 10. sınıflarda 40 saatlik modül olarak okutulmaktadır. Bu modül iş sağlığı ve güvenliğindeki temel kavramları, işyeri ve iş güvenliğini tehdit eden unsurları, meslek hastalıklarını, kaza ve yaralanmaları, yangınları, iş kazaları sonrasındaki hukuki

işlemleri ve iş güvenliği mevzuatlarını kapsamaktadır. Ancak bu kapsam günümüz koşullarında yetersiz kalmaktadır (Yılmaz, 2009: 117). Maden Meslek Yüksek Okulları'ndaki müfredat programlarının incelemeye alındığı (2007-2013) 9. Kalkınma Plan raporunda da görülmüştür ki normal lise çıkışlı olarak bu okullara gelen öğrencilerde de eksik olan becerinin bu okullarda da kazandırılmadığı, staj sürelerinin 6- 24 hafta arasında olduğu dolayısıyla da verilen eğitimin böyle tehlikeli bir sektör için yeterli gelmediği ifade edilmiştir ( DPT, 2006: 92).

İSG eğitimleri esasen mesleki-teknik orta öğretim ile mühendislik öğreniminde büyük önem taşımaktadır. Bu eğitimi alan bireylerin sanayide ara ve üst yönetici olarak görev yapmaları, güvenlik kültürünün aktarılması ve geliştirilmesinde önemli bir role sahiptir. Buradaki tahsil ve eğitimle, bireylerin sahip oldukları davranışların kökleşmeden ve alışkanlık haline gelmeden çıraklık döneminde öğretilecek güvenli çalışma yöntemleri ve davranışları ile iş sağlığı ve güvenliğinde olumlu bir etki sağlanması ve bunun tüm iş yaşamına sıklıkla yayılması düşünülmektedir (Yılmaz, 2009: 113).

Ülkemizde Önlisans düzeyinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ise 1996 yılında verilmeye başlanmış ve 2012 itibari ile İSG programlarının sayısı 25 olurken toplam öğrenci sayısı 1580 olmuştur. Her yıl artarak çoğalmasına rağmen mezun sayısı ülkenin ihtiyaçlarını karşılayacak yeterliliğe ulaşmamıştır. Lisans düzeyinde İSG eğitimi ise bir vakıf üniversitesinin Sağlık Bilimleri Fakültesi bünyesinde oluşturulmuş ancak mezunlarının en erken 2016 yılında çalışma yaşamına katılabileceği ifade edilmiştir. Lisansüstü programlarda ise birkaç üniversitede “İş Sağlığı” adı altında eğitim verilmektedir (Ceylan, 2012: 95).

Kanunlarımızdaki çalışanların eğitimi konusuna bakılacak olursa, 1475 sayılı İş Kanununda eğitim konusu çok dar kapsamlı ve sınırlı olarak ele alınmış ve yasanın 73. Maddesi ile “İşverenler, makinelerin kullanılmasında doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadırlar” denilmiştir. Yasanın aynı maddesine getirilen “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü” madde 3’de ise “ İşveren, işçilere yapmakta oldukları işlerinde uymaları gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini öğretmek ve iş değiştirecek işçilere yenisinin gerektirdiği bilgileri vermek zorundadır.” ifadesini kullanmıştır (Ekemen, 2006: 12-13).

Uluslararası hukuktaki gelişmeleri önemseyen ülkemizde AB'nin 89/391 sayılı "İSG Çerçeve Direktifi" ile etkinliğini gösterdiği bu çerçevede 4857 sayılı İş Kanunu iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işverene iş sağlığı ve güvenliğinde eğitim verme ve bilgilendirme yükümlülüğü getirmiştir. İş Kanunu madde 77'de yer alan bu yükümlülüğün gerekçesinde İSG önlemlerinin alınmasında yetersiz kalındığı ve işverenin eğitim verme görevinin de bulunduğu ifade edilmiştir (Kılıkış ve Demir,2012:24). Kanunun 77. Maddesine göre çıkarılan "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" hükümleri itibari ile 1475 sayılı İş Kanuna göre işverenlere daha farklı ve daha geniş kapsamlı hükümler içeren yükümlülükler getirdiği ifade edilmiştir (Ekemen, 2006: 12).

Çalışanlarda davranış değişikliğinin sağlanmasında iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ve çalışanlarının bilgilendirilmesinin iş güvenliği kültürünün yerleştirilmesinde önemli bir etken olduğu bilinmektedir. İş sağlığı ve güvenliğini tek çatı altında toplayan 6331 sayılı İSG Kanunu da 16. ve 17. maddelerini bilgilendirme ve eğitime ayırarak çalışanların bilinçlendirilmesi ve güvenlik kültürünün yerleşmesine bağlı olarak önleme yaklaşımını yaygınlaştırmayı amaçlamıştır. Nitekim ülkemizde yapılan gözlemler iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin eksikliğini ortaya koymuş ve konunun hassasiyeti 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa taşınmıştır (Süzek, 2013: 870-871). İlgili Kanunun çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik davranış değişikliğinin sağlanması ve bu konunun öneminin kavranması bağlamında çıkarmış olduğu "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ile işverene iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili program hazırlama ve uygulama, eğitim için gerekli araç-gerecin temini, çalışanların eğitime katılımlarının sağlanması ve program sonunda katılım belgesi düzenlenmesi yükümlülüğünü getirmiştir. (madde 5) Çalışanlara verilecek eğitim konuları ve eğitimlerin yeniden verilmesini gerektirecek koşullara yer verilmiş ve tehlike sınıflarına göre eğitimlerin yinelenmesi periyotlarına değinilerek eğitimlerin; (ÇSGB, 2013b)

\*Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa ve en az 16 saat

\*Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 2 yılda en az bir defa ve en az 12 saat

\* Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 3 yılda en az bir defa ve en az 8 saat yapılması öngörülmüştür.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda eğitimin düzenlendiği 17. maddede iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin işe başlamadan önce, iş veya çalışma yeri değişikliğinde, iş ekipmanlarının değişmesi, kullanılan teknolojinin yenilenmesinde halinde verilmesi hükme bağlanırken, iş kazaları ve meslek hastalığı nedeniyle işe ara veren personele işe başlamadan önce uğradığı kaza veya meslek hastalığının nedenleri ve korunma yolları ile güvenli çalışma yöntemlerine yönelik ek eğitimlerin verilmesi öngörülmüştür. Güvenliğin sağlanması bağlamında tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, işle ilgili mesleki eğitim almamış olan bireylerin mesleki eğitim aldığını belgelemeden çalıştırılmaması ayrıca çalışan temsilcilerinin özel olarak eğitilmesi ile iş yerinden 6 aydan fazla uzak kalan çalışanlara işe başlamadan bilgi yenileme eğitimi verilmesi gerektiği yasada ifade edilmiştir (RG, 2012a).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çalışanların mesleki eğitimlerinin usul ve esaslarını düzenlemeyi amaçlayan, mesleki eğitimlere yönelik çıkarmış olduğu “Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik” kanunda belirlenen tehlike gruplarına göre çalışanların almış olması gereken eğitimleri belirlemiştir. Buna göre tehlikeli bir işte çalışacak olan bir kişinin işe alınmadan önce mesleki eğitime tabi tutulması zorunlu kılınarak, almış oldukları mesleki eğitimin veya kursun belgelendirilmesi istenmiştir. Böylece eğitim almamış bireylerin işe alınmalarında getirilen mesleki eğitim şartı, İSG için önemli bir tedbir basamağını oluşturulmuştur. Ayrıca alınan mesleki eğitim belgeleri denetiminin (madde 7) Bakanlığın iş müfettişlerince yapılacak olması nedeni ile işverenlerin bu konuda esnek davranmalarının önüne geçilmesi sağlanmaya çalışılmıştır (ÇSGB, 2013c).

## **2.5.İş Sağlığı ve Güvenliğinde Denetim**

İş Kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi hususunda devletin sorumluluğu iş sağlığı ve güvenliğinde mevzuat hazırlamak olduğu kadar, bu mevzuatın gereklerini yerinde denetlemek ve yaptırımlar uygulayarak işyerlerini bu konuda disipline etmek ve çalışanları korumaktır.

İş sağlığı ve güvenliğinde etkinliği sağlayacak bir politikaya öncelikle iyi hazırlanmış ve her anlamda yeterli bir mevzuatın geliştirilmesi ile mümkün olabileceği düşünülse de bunun önlemede yeterli olmadığı söylenebilir. Önemli olan hazırlanan mevzuatın

işyerlerinde uygulanmasını sağlayabilmektir. Geliştirilen mevzuatın uygulanmasında, kurum ve hizmetlerin oluşturulması, iyi bir denetim sisteminin kurulması ve mevzuat ihlallerinde etkin yaptırımların uygulanmasında hiçbir engel olmamalıdır (Süzek, 1985: 66).

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yapılan denetimler işveren ve devlet olmak üzere iki yönlüdür. Denetim fonksiyonunda esas ağırlığı devlet yüklenmekte, İşletmelerdeki işveren veya İSG kurulları ise denetimin işletmedeki boyutunu temsil ederek denetimin içsel olarak sağlanmasına katkıda bulunmaktadır.

İşveren bağlamında denetim, 4857 Sayılı Yasa'nın 77. Maddesinde getirilen yükümlülük ile gündeme gelmiştir. Kanun maddesi işverenlere koruyucu malzemelerin temin edilip bulundurulmasını yeterli görmeyerek, gerek bunların kullanılmasını, gerekse de alınan tedbirlere uyulması hususunda çalışanların denetlenmesini öngörmüştür. 6331 Sayılı İSG Kanunu 4. Madde ile konuya yer vererek işverenlerin, çalışanların denetimi konusundaki hassasiyeti ifade etmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirlerin alınmış olması, işverenlerin iş kazası ya da mesleki hastalıkların ortaya çıkmasındaki sorumluluğunu ortadan kaldırmamaktadır. Nitekim İSG Kanunu madde 4 ile işveren, alınan tedbirlere çalışanların uyup uymadığı hususunda gözlemler yaparak denetlemek ve hatalı uygulamaları düzeltmekle yükümlü kılınmıştır. Bu bağlamda anılan madde ile işverenler işyerlerinde denetim yaparak, İSG kontrolünü sağlamak durumundadırlar ( Centel, 2013:9). Denetimlerin işverence hassasiyetle yapılması, zamanla çalışanlarda kendilerine verilen öneme yönelik bilincin yerleşmesine, böylece güvenlik ve sağlık kurallarının işletme içinde işlerlik kazanmasını sağlayabilecektir. Bu da kazaların azalmasında ve hastalıkların önlenmesinde önemli bir kazanım olacaktır.

Denetimlerin iş güvenliği önlemlerinin etkinliğini artıran önemli bir unsur olduğu söylenebilir. Nitekim işyerlerinde yapılan denetimler sıklaştıkça, iş güvenliği konusunda alınan önlemler artırılmakta ve gerek işyerlerinde, gerekse işçilerde konunun önemini anlamaya yönelik gayret yoğunlaşmaktadır (Akın, 2005: 2).

Ülkemizde işyeri denetlemeleri 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı, ihtiyaca

yetecek sayı ve özellikle, teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişleri tarafından yerine getirilir.(ÇSGB, 2014: 19)Yasalarda teftiş ve denetimlerin yürütülmesinde yeterli sayıda personel olması gereğine işaret edilmiş ancak mevcut sayının söz konusu denetimleri sağlamada yetersiz kaldığı görülmüştür. 2004 yılı itibarıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında görev yapan iş güvenliği müfettişleri ve yardımcıları sayısı toplam 628'dir ve tüm müfettiş sayısı içinde hekim müfettiş sayısının ise sadece 1 olduğu görülmüştür (Akın, 2005: 2-3). 2012 yılı itibarıyla ise müfettiş sayısı iki katı bile olamamış toplamda 924 iş müfettişi ve yardımcısı olarak görülmüştür (ÇSGB, 2014: 19).

Yapılan denetleme sayıları da yıllar itibari ile artacağına bazı yıllarda düşüş göstermiştir. Örneğin ülkemizde 2002 yılı içinde sosyal müfettişlerin yapmış olduğu denetim sayısı 34.580'dir. Aynı yıl içinde iş sağlığı ve güvenliği alanında teknik müfettişler tarafından yapılan denetim sayısı ise 21.200 olmuştur. 2003 yılında bu rakamlar her iki alanda da gerilemiş ve sosyal alanda 29.281 iken teknik alanda 19.667 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca bu sayıların net olmadığı, bir yıl içinde aynı işyerinin, çeşitli nedenlerle birden çok defa denetlenmesinin de söz konusu olabildiği ifade edilmiştir (Akın, 2005: 2-3).

Bakanlığın İş Teftiş Kurulu bilgilerine göre ise 2012 yılında işin yürütümü yönünden ve iş sağlığı ve güvenliği yönünden toplam 38 bin teftişin yapıldığı belirtilmiştir. Ayrıca ülkemizde faaliyet gösteren işyeri sayısı SGK 2012 yılı Eylül ayı istatistiklerine göre 1 milyon 524 bin 784 olmuştur. Bu rakamın sadece 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında işçi çalıştıran işyerlerini kapsadığı ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile kapsamın genişlediği dolayısıyla da işyeri sayısının daha da arttığı söylenebilir. (İSAG, 2014) 6331 Sayılı İSG Kanunu'nun işverenlere denetimi öngören 4. Maddesi ile işverenlere verilen denetim sorumluluğu burada daha bir önem arz ediyor. Zira işletmelerin kendi organizasyonları çerçevesinde yapacakları denetimler ile çalışma ortamı güvenliğine katkı sağlanırken bir anlamda üretimde etkinlik ve verimle birlikte, işletmeler sosyal sorumluluklarını da yerine getirmiş olacaktır.

Ülkemizdeki gerek yapılan denetimlerin sayısının yetersizliği, gerekse denetimleri yapan personel sayısındaki yetersizlik ve 6331 Sayılı Yasa ile artış gösteren işyeri sayısı, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinde öneme sahip denetimlerin etkinliğini azaltacağı gerçeğini gözler önüne sermektedir.

Ancak denetim konusunda yetersizlikler olsa da İş sağlığı ve güvenliğinde önleyici yaklaşımın iş teftişlerine de yansımaları olumlu bir gelişmedir.

ÇSGB’da teftişlerin dayandığı yonteme bakıldığında, bugüne kadar İş teftişinde, müfettişlerin görevlerini yaparken öncelikli sektör ya da öncelikli risk belirlemeden işyerleri ile sınırlı, “yaptırım uygulama”ya dayalı, karşılıklı iletişimin eksik ve yetersiz olduğu, sorunun tarafları ile işbirliği yapmayan bir yöntem izlendiği ifade edilmiştir. Son 20 yıl özetlenecek olursa; yaşanan değişim ve buna bağlı olarak ekonomik, sosyal ve teknolojik alandaki gelişmeler, çalışma yaşamında önemli değişiklikleri de beraberinde getirmiş, yaşanan bu değişimler ise iş teftiş sisteminin mücadele ve müdahale alanını da oldukça genişletmiş ve klasik teftiş anlayışı ile sorunları gidermek oldukça güçleşmiştir. Dolayısıyla iş teftiş sistemi, sorunlarla mücadele etmek amacıyla yeni teftiş yaklaşımlarını uygulamaya koymaya başlamış ve buna göre yeni teftiş anlayışında; “önlemeye dayalı” teftiş anlayışında belirtildiği üzere değişikliğe uğramıştır (ÇSGB, 2014: 15-17).

- Önleyici teftiş
- Öncelikli sektör ya da öncelikli risk anlayışına dayalı teftiş
- Eğitim ve iletişime açık teftiş
- Kurumlar arası işbirliğine dayalı teftiş.

Teftişlerde bakış açısının değişimi bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliğini olumlu etkileyecek iletişimin işlerliğini sağlayarak sorunların çözümünde kendini gösterecektir. Yapılacak teftişlere işverenin bakış açısı da bu değişimden payını alacaktır. Nitekim işverenler teftişe gelen müfettişlere ceza fişini kesen değil, sorunun karşılıklı müzakere edilmesini sağlayan uzlaşmacı eğilimli bireyler olarak algılayacaklardır. Yani bardağın boş tarafını birlikte doldurma kazanımı ile sorunların çözümüne katkı sağlanması düşünülmektedir.

## **BÖLÜM 3: ELAZIĞ MERMER İŞLETMELERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINA YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI.**

### **3.1. Türkiye’de Mermer Sektörü**

Ülkeler açısından zengin ham madde kaynaklarına sahip olmanın, ülke kalkınmasında ve gelişmesinde önemi yadsınamaz bir gerçektir. Nihayetinde dünyada uygulanan ekonomik yapılanmaların pek çoğunda benimsenen görüşün, ham madde girdilerinin üretim unsurları içindeki önemi ve vazgeçilmez olduğudur (Çetin, 2003: 244). Bu bağlamda da doğada bulunan diğer yapı malzemelerine göre daha fazla bulunması ve taşıyıcı gücünün çok, ağır hava koşullarına uzun süre dayanıyor olması, ayrıca dış görünümündeki görsellik ile dünyada mermere olan rağbeti giderek arttırmaktadır (ÇSGB, 2014b).

Günümüzde yapı ve dekorasyon malzemesi olarak kullanılan doğal taşlara artan piyasa talebi ile doğal taş üretiminde ve ticaretinde önemli artışların sağlandığı görülürken, özellikle işlenmiş mermer ve granite olan uluslararası talep yüksek seviyelere çıkmıştır (İTO, 2013:11).

Mermer hammaddesi rezervleri açısından zengin yataklara sahip olan ve dünya ortalamasında 290 çeşitle yer alan ülkemiz, mermer çeşitliliği bakımından ilk sırada yer almaktadır. Bu çeşitlilik içinde ticari anlamda sürekliliğini kanıtlamış olarak 80'nin üzerinde değişik yapıda ve 120'nin üzerinde değişik renk ve desende olan mermer rezervinin dünya pazarında rekabet edebilecek zenginliğe ve kaliteye sahip olduğu bilinmektedir Uluslararası piyasada en tanınmış Türkiye’de üretilen mermer çeşitleri Afyon beyazı, Bilecik pembe, Marmara beyazı, M. Kemalpaşa beyazı, Karacabey siyah, Elazığ vişne, Denizli traverten ve Trakya graniti örnekleri olarak verilebilir (İTO, 2013:5).

Ülkemizde 1970’li yıllara kadar yavaş bir tempoda seyreden sektör, 1970-1980 döneminde inşaat sektörünün canlanması, özellikle 1980 sonrası dışa açılma, iç talebin artması ve yatırım teşviklerinden yararlandırılması ile hızlı bir ivme yakalamıştır (İTO, 2013:11).

Ekonomimiz içindeki değerini ve yerini yıllarca alamamış olan doğal taş sektörü, 1985 yılında Maden Kanunu kapsamına girmesiyle yatırım ve teşviklerden aldığı payla her



geçen yıl bir önceki yıla göre biraz daha fazla büyüyerek maden ihracatımız içinde ilk sırayı almıştır. Bu bağlamda sektörün önde gelen ihracat ve istihdam kaynağı olarak ülke ekonomisi içindeki önemi büyüktür. Üretimnin tamamına yakın kısmının özel sektör tarafından gerçekleştirilen mermer sektöründe 2100 adet mermer ocağı, küçük ve orta ölçekli 1500 fabrika ve 7500 atölyede yaklaşık 250.000 kişi istihdam edildiği ifade edilmektedir ( Enerji Bakanlığı, 2011).

### **3.1.1. Elazığ İlinde Mermercilik Sektörü**

Mermer TRB1 Bölgesinde bulunan ve mermer konusundaki potansiyeli azımsanmayacak seviyede olan Elazığ ilinin ön plana çıkmasında, ülke rezervlerinin %8'ine ve zengin çeşitliliğe sahip olmasının etkisi olması gösterilebilir. Özellikle dünya çapında üne sahip olan ve dünya literatüründe Rosso Levanto olarak bilinen Elazığ vişnesi İtalya'daki mevcut rezervlerinin tükenmesi ile dünyada da şu an itibari ile sadece Elazığ'da üretiliyor olması nedeniyle, Elazığ'ın kalkınmasında önemli bir potansiyele sahiptir. Elazığ, Türkiye'de üretilen ilk renkli mermer türlerinden birine sahip olması nedeni ile sektör içerisinde üreticilerin büyük ilgi gösterdikleri bir merkez olmuştur. Görüleceği üzere Elazığ'ın Türkiye çapında mermer sektöründe önemli bir yere sahip olması büyük oranda Elazığ Vişne mermerinin varlığına dayandırılabilir. Ayrıca diğer doğal taş çeşitlerine göre daha az olan renkli taşlardan olan Elazığ vişnenin, dünya pazarındaki yeri ve önemi de dikkate alındığında il ve ülke kalkınmasında ne kadar önemli bir doğal kaynak olduğu görülebilir (FKA, 2011: 32).

Türkiye'de çok fazla yerde bulunan bir tür olmaması ve taşıdığı özellikler (renk, su yolları yapısı, blok yapısı vb.) nedeni ile Elazığ için ekonomik potansiyele sahip olarak hem ülkemizde hem de ilimizde üretiminin sadece birkaç mermer ocağı tarafından gerçekleştirilen Sarı Traverten ise il yataklarındaki bir başka doğal taş kaynağıdır. Son yıllarda homojen yapısı ile dünya çapında dikkatleri çeken Elazığ Sunta da Elazığ için önemli bir potansiyel olma özelliği göstermektedir. Zira Elazığ suntaya olan yoğun ilgi taşın fiyatının artmasına sağlarken bu da il ekonomisi için olumlu olarak yansımaktadır (FKA, 2011: 33).

Gerek az bulunması gerekse üretiminin sınırlı ve zor şartlarda yapılıyor olması nedeni ile çok rağbet gören ve yüksek fiyatlardan alıcı bulan bir mermer türü Onyx mermeri de il sınırları içerisinde Elazığ için önemli bir yere sahip olan tür olarak bilinmekle birlikte

il sınırları içerisinde Petrol yeşili, Siyah İnci, Hazar Pembe, Açık Traverten, Bej mermer gibi türleri ile Elazığ kalkınmasında katma değer sunan sektör ürünleri olarak görülmektedir (FKA, 2011: 33).

Türkiye İstatistik Kurumu 2012 verilerine göre Elazığ sınırları içerisinde madencilik ve taş ocağı olarak 104 adet firma kayıtlı bulunmaktadır (TUİK, 2012: 108). Sektör il istihdamında etkili olmakla birlikte kış ayları sakın bahar mevsim sonu ile yoğun olarak işbaşı yapıldığı görülmektedir. Bu nedenle çalışan sayısında farklılıklar olduğu gözlenmiştir. Bunun nedeni olarak günlük üretim politikalarının uygulanması ve o anki şartlara göre üretim yapılması gösterilebilir. Zira taleple paralel üretim yapıldığı yaz aylarıyla birlikte inşaat sektörünün canlanması ve artan taleple birlikte artış gösterdiği bilinmektedir.

Son yıllarda mermer ocaklarının ve mermer işleme tesislerinin artması il ihracatında önemli bir yükselişi göstermiştir. 2012 yılında il ihracatının Türkiye İhracatçılar Meclisi'nin açıklamış olduğu verilere göre 53.882.490\$ olduğu ifade edilmiştir (Elazığ Valiliği, 2014).

### **3.2. Elazığ Alan Çalışmasına Yönelik Bulguların Analizleri**

Bu çalışmada öncelikle bireylerin çalışma ortamından kaynaklanabilecek tehlikelerin varlığı ve etkileri araştırılmaya çalışılmış daha sonrada iş sağlığı ve güvenliği bağlamında bu tehlikelerin etkilerini azaltmaya veya ortadan kaldırmaya yönelik tedbirlerin ne ölçüde var oldukları ve çalışanlara nasıl yansıdığı görebilmek adına anket soruları hazırlanmıştır. Hazırlanan sorular literatür çalışmasında faydalandığım kaynaklardan oluşturularak anket çalışmasına dahil edilmiştir.

#### **3.2.1.Araştırmanın Amacı**

Dünyada ve ülkemizde ağır ve tehlikeli işler denildiğinde akla gelen madencilik sektörü, mevcut tehlikeleri ve riskleri ile her zaman dikkati çekmiştir. Bu sektörde iş sağlığı ve güvenliğinin kaçınılmazlığı bilinen bir gerçek olmakla beraber sektörde yaşanan kazalar ve çalışanlarının yaşam kalitesini gün geçtikçe düşüren meslek hastalıkları hala varlığını sürdürmektedir. Bugüne kadar yapılan çalışmalarda iş sağlığı ve güvenliği bağlamında

mermer işletmeleri diğer maden işletmeleri kadar rağbet görmemiş ve az sayıda yapılan çalışmalarda ağırlıklı olarak sağlıkçılar tarafından yapılan solunum hastalıklarına yönelik çalışmalar olmuştur. Oysa sektör üretim yöntemi ve çalışma ekipmanları bağlamında sıkıntılı, kazalara fazlasıyla açıktır. Her ne kadar mermer işletmeciliğinde yaşanan kazalar diğer maden işletmelerine göre sayısal olarak düşük görünse de; kaza sayısının azlığı yada çokluğu araştırmaya engel olmamalı düşüncesi ile böyle bir çalışmanın yapılması amaçlanmıştır. Nitekim bu çalışmaya konu olan çalışanların da güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarında çalışma hakkı olduğu bir gerçektir. İşte bu mantıkla yola çıkarak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin mermer işletmelerinde ne ölçüde uygulanabildiği ve çalışanlara nasıl yansıdığı ölçülmesi hedeflenmiştir.

Bu çalışmada öngörülen hipotezler şunlardır;

- İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri mermer işletmelerinde yeterli öneme sahiptir.
- Uygulamadaki mevzuatla iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin işletmelerce uygulanması çalışanlarda olumlu gelişmeler sağlamıştır.
- Mermer işletmeleri çalışanları sağlıklı ve güvenli iş ortamlarında çalışmaktadırlar.
- Çalışanların buldukları eğitim seviyeleri arasında iş sağlığı güvenliği tedbirlerini algılamada anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

### **3.2.2.Araştırmanın Modeli, Kapsamı**

Araştırmada "Tanımlayıcı Araştırma Modeli" tercih edilmiştir. Bu model, bir problemle ilgili durumları, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlayarak genellemelere varmak için gerçekleştirilen bir araştırma modelidir. Bu araştırma ile Elazığ ilinde maden sektörüne yönelik faaliyette bulunan mermer işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve bu uygulamaların çalışanlar üzerindeki etkileri irdelenmeye çalışılmıştır.

### **3.2.3.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Bu çalışmada, Elazığ ili sınırları içerisinde maden sektöründe faaliyet gösteren mermer işletmeleri çalışanları araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Bu sektörde faaliyet gösteren 7 işletme yönetiminden, görüşmeler neticesinde alınan izinler çerçevesinde anket çalışması yapılabilmiş ve anketin örnekleme izin alınan işletmelerdeki

çalışanlardan oluşturulmuştur. Sezonun kış olması nedeniyle çalışan sayısı çok fazla olmamakla beraber toplamda 285 katılımcıya ulaşılabilmemiş ancak değerlendirmeye dahil edilebilecek anketlerin sayısı ancak 200 adet olabilmıştır.

### **3.2.4. Veri Toplama Aracı**

Çalışma yaşamına yönelik getirilen tedbirlerin mermer işletmeleri uygulamalarında nasıl yansıdığını anlamaya yönelik çalışanlarca ifadesini içeren bu çalışma ile maden sektöründe yer alan mermer işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin çalışanlar üzerinde etkilerinin belirlenmesine çalışılmıştır. Araştırma için hazırlanan anket soruları araştırmaya konu olan iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri bağlamında çıkarılan ilgili kanun, yönetmelikler ve konu hakkında yapılan yayınlar göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket çalışması yapılmıştır. Anket soruları iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri bağlamında iş kazaları ve meslek hastalıklarına, bilinçlendirmeye ve mesleğe yönelik eğitimler, toz, saha kontrolü ölçümler, dinlenme, hijyen, önemsenme, katılım ve maruz kalınan faktörlerin çalışanlarca ifadesinin belirlenmesine yönelik sorulardan oluşturulmaya çalışılmıştır.

### **3.2.5. Verilerin Analizleri**

Çalışmanın analizinde istatistiksel paket program olan Windows SPSS 16.0 kullanılmış ve çalışma 49 maddelik anket Cronbach's Alpha güvenirlik testinde %78,1 güvenilirlikli çıkmıştır. Verilerin analizinde frekans analizi, ikili karşılaştırmalar için t-testi ki-kare ( $\chi^2$ ), anova ve grup içi ilişkileri incelemek üzere lsd analizi kullanılmıştır.

Elazığ ilinde faaliyet gösteren mermer işletmelerinde anket çalışmasını uygulayabildiğimiz firmalardan 200 çalışan üzerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan tedbirlerin çalışanlar üzerinde etkileri aşağıda belirtilen tablolarla açıklanmaya çalışılmıştır.

### **EK-1 Tablolar**

**Tablo 1 1: Cinsiyet**

	Sayı	Yüzde (%)
Erkek	200	100,0

Elazığ ilinde anket çalışması yapılan mermer işletmelerindeki çalışanların tamamı (200%100) erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Hem İşin ağır ve tehlikeli oluşu hem de İş Kanunlarımız, kadınların bu sektörde çalışmalarını imkânsız ve yasaklı kılmıştır.

**Tablo 1. 2: Yaş grupları.**

	Sayı	Yüzde (%)
18-30 arası	38	19,0
31-40 arası	95	47,5
41-50 arası	60	30,0
51 ve üzeri	7	3,5
Toplam	200	100,0

Elazığ ilinde faaliyet gösteren mermer işletmeleri arasında anket çalışması uyguladığımız firma çalışanları 18-30 yaş arası 38 kişi (%19), 31-40 yaş arası 95 kişi (%47,5), 41-50 yaş arası 60 kişi (%30), 51-ve üstü yaş arası 7 kişi çalışandan (%3,5) oluşmaktadır. İşin beden kuvvetini gerektirmesi sektördeki çalışanlar arasındaki yaş seviyesini aşağılara çekmektedir. Burada da görüleceği üzere 18-30 ve 31-40 arasındaki yaş seviyeleri yoğunluk göstermektedir.

**Tablo 1. 3: Eğitim durumu.**

	Sayı	Yüzde (%)
İlkokul	72	36,0
Ortaokul	68	34,0
Lise	44	22,0
Meslek Lisesi	15	7,5
Lisans ve Lisansüstü	1	,5
Toplam	200	100,0

Çalışmaya katılan mermer işletmelerinde çalışanların eğitim düzeyleri; İlkokul 72 (%36), ortaokul 68 (%34 ), lise 44 (%22), meslek lisesi 15 (%7,5), lisans ve lisansüstü 1 kişiden (%0,5) oluşmaktadır. Çalışanların İlkokul ve ortaokul eğitimi arasında yoğunluk göstermesinin en büyük sebebi bu eğitim seviyesindeki bireylerin başka bir alanda iş imkânı bulamayan bireylerden oluşmasıdır.

**Tablo 1. 4: İşyerinizdeki mevcut statü.**

	Sayı	Yüzde (%)
İdari Çalışan	10	5,0
Teknik Çalışan	65	32,5
Vasıfsız Çalışan	125	62,5
Toplam	200	100,0

Çalışmaya katılan mermer madeni işletmelerinde İdari çalışan sayısı 10, (%5) teknik çalışan 65, (%32,5) vasıfsız çalışan 125 (%62,5) kişiden oluşmaktadır. Bu iş kolunda vasıflı eleman ihtiyacına fazla ihtiyaç olmaması ve beden gücünün daha çok kullanılması vasıfsız işçi sayısının yoğun olmasının en büyük sebebidir. İşletmede çalışanteknik personel statüsündeki işçilerin genelde makine kullanımı ve teknik işlerde istihdam edildikleri görülmüştür.

**Tablo 1. 5: Bulduğunuz maden sektöründe ne kadar zamandır çalışıyorsunuz?**

	Sayı	Yüzde (%)
1 Yıl	30	15,0
1-5 yıl	52	26,0
6-10 yıl	68	34,0
11 yıl ve üstü	50	25,0
Toplam	200	100,0

Mermer maden işletmelerinde çalışanların sektördeki çalışma sürelerine bakıldığında 1 yıl aralığında 30, (% 15) 1-5 yıl aralığında 52, (% 26) 6-10 yıl aralığında 68, (% 34) ve 11 yıl ve üstü 50 (%25) çalışan olduğu görülmüştür. Burada çalışanların 10. Yıldan sonra sayısal olarak düştüğü dikkati çekmiştir. İşin ağır ve tehlikeli oluşu ile yıpranma payı hesaba katıldığında sektörde çalışanların daha uzun süreli çalışması mümkün görünmemektedir. Ayrıca görüştüğümüz bazı işletmelerin de bu bağlamda çalışanlarda kademe kademe genç kesimin istihdamına yönelik çalışmaların olduğu ifade edilmiştir.

**Tablo 1. 6: İşe başlatılmadan önce herhangi bir eğitim aldınız mı?**

	Sayı	Yüzde (%)
Evet	68	34,0
Hayır	132	66,0
Toplam	200	100,0

Çalışmamızda mermer maden işletmelerinde çalışan işçilerden işe başlamadan önce herhangi bir eğitim alıp almadıkları sorulmuş, bu soruya cevaben 68 kişi (%34) eğitim

aldığını, 132 (%65) kişi ise eğitim almadığını ifade etmiştir. Yasal olarak mevzuatımızda ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacakların işe başlatılmadan önce mesleki eğitim zorunluluğu olmasına rağmen çalışanların %66'lık dilimi eğitimsiz olarak işe başlatılmışlardır. Oysa ağır ve tehlikeli işlerde yasalarımız işe başlayacak olan personelin mesleki eğitim aldığına dair bilgiyi belgelemeden işe başlatılmayacağını öngörmüştür.

**Tablo 1. 7: İşe başladıktan sonra herhangi bir eğitim verildi mi?**

	Sayı	Yüzde (%)
Evet	68	34,0
Hayır	132	66,0
Toplam	200	100,0

Yasal olarak ağır ve tehlikeli işlerde eğitimin işe başladıktan sonra da belirli periyotlarda ve gerekli görüldükçe verilecek olması nedeniyle çalışmamızda mermer maden işletmelerinde çalışan işçilerden işe başladıktan sonra eğitim alıp almadıkları sorulmuştur. Alınan cevaplara göre sektördeki çalışanların işe başladıktan sonra eğitim alıp almadıklarıyla ilgili soruya evet aldım diyen personel sayısı %87'lik oranla 174 kişi olarak görülmüştür. Ankete katılan 26 kişi ise eğitim almadıklarını beyan etmişlerdir.

**Tablo 1. 8: Eğitim aldıysanız hangi aralıklarla eğitim aldığınızı belirtiniz.**

	Sayı	Yüzde (%)
Tek Seferde	21	10,5
Düzenli aralıklarda	91	45,5
Gerekli görüldükçe	62	31,0
Toplam	174	87,0
Eğitim almamış	26	13,0
Toplam	200	100,0

Anket çalışmamızda işe başladıktan sonra eğitim alanların % 45,5'ine tekabül eden 91 kişi düzenli periyotlarda eğitim aldığını ifade ederken, % 31'i 62 kişi gerekli görüldükçe eğitim aldığını, 21 kişi ise tek seferde eğitim aldıklarını ifade etmişlerdir.

Burada her ne kadar işverenler işe başlamadan önce eğitim konusunda zayıf kalmışsa da işe başlanmasından sonra eğitim konusuna ehemmiyet verdikleri söylenebilir. Buradaki ciddiyetin yasadan mı yoksa işin devingenliğini arttırmaktan mı kaynaklandığını bilememekle beraber eğitim sürelerine bakılabilir.

**Tablo 1. 9: Almış olduğunuz eğitimin süresini belirtiniz. (toplam saat olarak)**

	Sayı	Yüzde (%)
8 Saat	97	48,5
12 Saat	15	7,5
16 Saat	52	26,0
20 Saat	10	5,0
Toplam	174	87,0
Eğitim almamış	26	13,0
Toplam	200	100,0

Tablodan da anlaşılacağı üzere mermer maden işletmelerinde anket çalışmamıza katılan ve eğitim alan çalışanlardan 97 (%48,5) kişi 8 saat, 15 (% 7,5)kişi 12 saat, 52 kişi (% 26) 16 saat, 10 (% 5) kişi ise 20 saat eğitim aldığını ifade etmiştir.

6331 sayılı Kanuna göre çıkarılan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliği'ne göre “Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa ve en az 16 saat” eğitim almaları hususunda işletmelere yükümlülük getirmiştir. Ancak ankete katılan çalışanların bugüne kadar toplamda aldıkları eğitim süresi tablo 8’den de anlaşılacağı üzere düzensiz ve gerekli görüldükçe olarak ifade bulmuştur. Özellikle % 48’lik dilimin en fazla 8 saat alması düşündürücüdür. Burada çalışanlara verilen eğitimlerin yasadan ziyade işletme içi işin gereği çalışılacak makine ve çalışma düzeni konusunda bilgilendirme ve işin öğretimi bazında olduğu düşünülebilir ya da eğitim süresinin işverenlerce kâfi geldiği kanaatiyle kısa tutulduğunun.

**Tablo 1. 10: Verilen eğitimi nerede aldınız?**

	Sayı	Yüzde (%)
İşletmede	161	80,5
Ortak Sağlık ve Güvenlik Biriminde	5	2,5



Diğer	8	4,0
Toplam	174	87,0
Eğitim almamış	26	13,0
Toplam	200	100,0

Çalışmamızın yapıldığı mermer madeni işletmelerinde; çalışanların 161'i (%80,5) işletmede, 5'i (% 2,5) sağlık ve güvenlik biriminde, 8'i (%4,0) diğer birimlerde eğitim aldığını ifade ederken, 26'sının ise (%13.0) eğitim almadığı görülmüştür.

**Tablo 1. 11: Verilen Eğitim Sonunda katılımınız bir belge ile belgelendirildi mi?**

	Sayı	Yüzde (%)
Evet	70	35,0
Hayır	104	52,0
Toplam	174	87,0
Eğitim almamış	26	13,0
Toplam	200	100,0

Çalışmamızın yapıldığı mermer madeni işletmelerinde eğitim alan çalışanlardan 70'i belgesini aldığını (%35), 104 (%52,5) personel ise verilen eğitimlerden sonra belge almadığını ifade etmiştir.

**Tablo 1. 12: İşe girerken periyodik muayene formu doldurdunuz mu?**

	Sayı	Yüzde (%)
Evet	170	85,0
Hayır	30	15,0
Toplam	200	100,0

Çalışmamızın yapıldığı mermer madeni işletmelerinde çalışanlara işe girerken muayene formu doldurulup doldurulmadığı sorulmuştur. Soruya cevaben 170 (%85) personel periyodik muayene formu doldurduğunu, 30 (%15) personel ise periyodik muayene formu doldurmadığını ifade etmiştir.

Mevzuatımıza göre ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacakların ağır ve tehlikeli işlerde çalışabilir raporu olmadan çalıştırılmayacağı öngörülmüştür. Ayrıca işe giriş muayeneleri ile işçilerin işe girmeden önceki sağlık durumuna netlik kazandırılarak işe giriş sonrası gelişen bir hastalığın meslek hastalığı olma durumu daha sağlıklı olarak belirlenebilir.

**Tablo 1. 13: İşe girerken göğüs radyografisi veya odyogram testi istenildi mi?**

	Sayı	Yüzde (%)
Evet	142	71,0
Hayır	58	29,0
Toplam	200	100,0

Çalışmamızın yapıldığı işletmelerde çalışanlara işe girerken göğüs radyografisi veya odyogram testi istenildi mi? diye sorulmuş, buna cevaben de 142 kişi (%71) kendilerinden göğüs radyografisi veya odyogram testi istendiği, 58 kişi ise (%29,0) bu testlerin istenmediğini beyan etmiştir.

**Tablo 1. 14: Herhangi bir iş kazası veya meslek hastalığı geçirdiniz mi?**

	Sayı	Yüzde (%)
Evet	38	19,0
Hayır	162	81,0
Toplam	200	100,0

Çalışmamızın yapıldığı mermer maden işletmelerinde çalışanlara iş esnasında kaza geçirip geçirmediği sorulmuştur. 38 çalışan (%19) iş kazası veya meslek hastalığı geçirdiğini, 162 çalışan ise (%81) iş kazası veya meslek hastalığı geçirmediğini ifade etmiştir.

**Tablo 1. 15: İşyerinde iş kazası veya meslek hastalığı geçiren oldu mu?**

	Sayı	Yüzde (%)
Evet	118	59,0
Hayır	59	29,5
Bilmiyorum	23	11,5
Toplam	200	100,0

Çalışmamızın yapıldığı mermer maden işletmelerinde çalışanlara herhangi bir iş kazası veya meslek hastalığına tanık olup olmadıkları sorulmuştur. Çalışmanlardan 118'i (%59,0) bir iş kazasına veya meslek hastalığına tanık olduğunu, 59'u ise (%29,35) İş kazası veya meslek hastalığına tanık olmadıklarını ifade etmişlerdir.

**Tablo 1. 16: Ölümle sonuçlanan iş kazası veya meslek hastalığına tanık oldunuz mu?**

	Sayı	Yüzde (%)
Evet	26	13,0
Hayır	174	87,0
Toplam	200	100,0

Anketin uygulandığı çalışanlara çalışılan süre içerisinde ölümle sonuçlanan iş kazası veya meslek hastalığına tanık oldunuz mu? sorusuna 26 personel (% 13) evet, 174 (% 87) personel ise hayır olarak cevaplamıştır.

**Tablo 1. 17: Bazen ya da sık sık birden fazla görevi yürüttüğünüz oluyor mu?**

	Sayı	Yüzde (%)
Evet	109	54,5
Hayır	91	45,5
Toplam	200	100,0

Çalışan personelin 109'u (% 54,5) çalıştıkları işletmede iş esnasında birden fazla görev yürüttüğünü ifade ederken, sadece kendi işini yapan kişi sayısı ise 91 (%45,5) olarak görülmüştür.

**Tablo 1. 18: İşyerinizde çalışma düzeni ne şekildedir?**

	Sayı	Yüzde (%)
Günlük 7,5 Saat	75	37,5
İşin yoğunluğuna göre vardiya	53	26,5
Düzenli vardiya	72	36,0
Toplam	200	100,0

İşletmelerindeki çalışma düzeni ile ilgili soruya 75 kişi (%37,5) günlük 7,5 saat çalışma düzeni olduğunu, 53 kişi (% 26,5) işin yoğunluğuna göre vardiya olduğunu ve 72 kişi (%36) düzenli vardiyanın yapıldığını ifade etmişlerdir.

**Tablo 1. 19: İşyerlerinizde kaç personel çalışıyor?**

	Sayı	Yüzde (%)
1-9 kişi	13	6,5
10-49 kişi	50	25,0

50-100 kişi	89	44,5
101-150 kişi	45	22,5
151-301 kişi	3	1,5
Toplam	200	100,0

Anket çalışmasının yapıldığı işletmelerin çalışan işçi sayısı değişkenlik göstermekle birlikte çalışmanın yapıldığı işletmelerin ağırlıklı olarak % 69,5'inin ortalama 10-100 kişilik işletmeler olduğu görülmektedir.

**Tablo 1. 20: İşyerinizde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu var mı?**

	Sayı	Yüzde (%)
Evet	181	90,5
Hayır	19	9,5
Toplam	200	100,0

Anket çalışmasının yapıldığı işletmelerde çalışanlara işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu olup olmadığı sorulmuştur. Anketi cevaplayan çalışanlardan % 90,5'inin işyeri kurulu bulunduğu, % 9,5 oranındaki kesimin ise bu bağlamda bir kurula sahip bulunmadığı görülmüştür.

**Tablo 1. 21: Açık işletme yönergesi var mı?**

	Sayı	Yüzde (%)
Evet	150	75,0
Hayır	50	25,0
Toplam	200	100,0

Çalışmanın yapıldığı işletmelerde çalışanlara işletmelerinde açık işletme yönergesi bulunup bulunmadığı sorulmuş 150 (% 75) kişi yönergenin bulunduğunu, 50 (% 25) kişi ise işletmelerinde açık işletme yönergesinin olmadığı yönünde ifade etmiştir.

**Tablo 1. 22: Acil durumlarda (yangın, patlama vs.) işletmenizin uygulamaya koyacağı planınız var mı?**

	Sayı	Yüzde (%)
Evet	174	87,0
Hayır	26	13,0
Toplam	200	100,0

Anket çalışmasının uygulandığı işletmelerde çalışanlara patlama, yangın, doğal afet durumunda işletmelerinin uygulamaya koyacağı bir acil durum planının olup olmadığı sorulmuştur. Çalışanların 174'ü (% 87) işletmelerinde bir acil durum planı olduğunu 26'sı (% 13) ise olmadığını ifade etmiştir.

**Tablo 1. 23: İşyerinizde iş sağlığı ve güvenliği işçi temsilcisi var mı?**

	Sayı	Yüzde (%)
Evet	182	91,0
Hayır	18	9,0
Toplam	200	100,0

Çalışmanın uygulandığı işletme çalışanlarına işyerinizde işçi temsilcisi bulunup bulunmadığı sorulmuştur. 182 (%91,5) çalışan işçi temsilcisi bulunduğunu, 18 (%9,0) çalışan ise bulunmadığını ifade etmiştir.

**Tablo 1. 24: İş sağlığı ve güvenliği işçi temsilcisi hangi yöntem ile belirlendi?**

	Sayı	Yüzde (%)
İşveren	147	73,5
Seçimle	29	14,5
Yetkili Sendika tarafından	6	3,0
Toplam	182	91,0
Temsilci Yok	18	9,0
Toplam	200	100,0

İşletmelerdeki İşçi temsilcisinin ne şekilde seçildiğine dair sorusuna 147 çalışan(%73,5) işveren tarafından seçildiğini, 29 (%14,5) çalışan seçimle, 6 (%3,0) çalışan ise sendika tarafından belirlendiğini ifade etmişlerdir.

**Tablo 1. 25: İşletme yemekhaneniz var mı?**

	Sayı	Yüzde (%)
Evet	197	98,5
Hayır	3	1,5
Toplam	200	100,0

Anket çalışmasına katılan çalışanlara işyerlerinde yemekhane bulunup bulunmadığına dair soruya 197 evet (%98,5) 3 hayır (%1,5) cevabı alınmıştır.

**Tablo 1. 26: Acil durumlarda (kan grubu, telefon, adres..vs.) ihtiyaç duyulabilecek sizinle ilgili personel bilgileriniz kayıt edildi mi?**

	Sayı	Yüzde (%)
Evet	180	90,0
Hayır	20	10,0
Toplam	200	100,0

Çalışanlara işyerlerinde olabilecek acil durumlarda (kan grubu, telefon, adres.. vs.) ihtiyaç duyulabilecek personel bilgilerinin kayıt edilip edilmediği hususunda 180 (%90,0) çalışan personel bilgi kartı olduğunu, 20 (%10) çalışan ise personel bilgi kartının olmadığını ifade etmiştir.

**Tablo 1. 27: Uzun süredir rahatsızlığınızı duyduğunuz sağlık şikayetiniz varsa tanımlar mısınız?**

	Sayı	Yüzde (%)
Astım	1	,5
Bel	13	6,5
Beyin	1	,5
Boyun	1	,5
Böbrek	1	,5
Epilepsi	1	,5
Göz	1	,5
Kalp	2	1,0
Mide	2	1,0
Şeker	2	1,0
Yok	175	87,5
Toplam	200	100,0

Anket çalışmasının yapıldığı çalışanlara uzun süredir rahatsızlığınızı duyduğunuz sağlık şikayetiniz var mı? Sorusunda çalışanların 175'inde (%87,5) herhangi bir rahatsızlığın olmadığı 25'inde ise çeşitli sağlık sorunları olduğu görülmüştür. Burada meslekten kaynaklı bel ve boyun (14 %7) dikkati çekerken bir diğer önemli husus ise epilepsi hastası bir hastanın ağır ve tehlikeli işte çalıştırılmasının ne denli sakıncalı olduğudur. Ayrıca mermer işletmelerinde bel fitiği kadar sık karşılaşılan akciğer hastalıklarından 1

çalışanda astım görülmüş, diğer sık karşılaşılan alerji, işitme kaybı ve cilt hastalıklarına çalışmanın yapıldığı çalışanlar arasında rastlanmamıştır.

## Ek-2 Tablolar

**Tablo 2. 1:** İşimi güvenlik ve sağlık açısından riskli buluyorum.

	Sayı	Yüzde (%)
Tamamen Katılıyorum	74	37,0
Katılıyorum	73	36,5
Kararsızım	8	4,0
Katılmıyorum	37	18,5
Hiç Katılmıyorum	8	4,0
Toplam	200	100,0

Elazığ ili mermer maden işletmelerinde anket çalışmamıza katılan çalışanlara yaptıkları işin güvenlik ve sağlık açısından riskli bulup bulmadıklarına dair soruya 75 (%37,0) çalışanın Tamamen Katıldığı, 73 çalışanın (%36,5) Katıldığı görülürken, yapılan işin riskli olduğuna 37 (%18,5) çalışanın Katılmadığı ve 8 çalışanın (%4,0) ise Hiç Katılmadığı görülmektedir. Yoğun olarak yapılan işin riskli olduğu bilincinin çalışanlar arasında yaygın olduğu görülebilir. Buda işyerinde olabilecek kazalara karşı çalışanları duyarlı kılmaktadır. Nitekim bilinçli çalışan daha dikkatli ve tedbirli davranacaktır. Öte yandan riskli bulmayan çalışanların sektörde iş tecrübesinin olduğu bireylerden ya da deneyimi az çalışanlardan özellikle genç çalışan profiline sahip bireylerden olduğu düşünülebilir.

**Tablo 2. 2:** İşyerimdeki mevcut risklere karşı yeterince bilgilendirildiğimi düşünüyorum.

	Sayı	Yüzde (%)
Tamamen Katılıyorum	52	26,0
Katılıyorum	91	45,5
Kararsızım	29	14,5
Katılmıyorum	24	12,0
Hiç Katılmıyorum	4	2,0
Toplam	200	100,0

Anket çalışmasının uygulandığı çalışanların, işyerimdeki mevcut risklere karşı yeterince bilgilendiriliyorum ifadesine 52 (%26,0) çalışan Tamamen Katılıyorum, 91(%45,5) çalışan Katılıyorum olarak ifade ettiği görülürken, 28 (%14) çalışanın mevcut risklere karşı yeterince bilgilendirildiklerini düşünmedikleri görülmüştür.

**Tablo 2. 3: İşinizde monotonlaşma olduğunu düşünüyor musunuz?**

	Sayı	Yüzde (%)
Tamamen Katılıyorum	33	16,5
Katılıyorum	84	42,0
Kararsızım	40	20,0
Katılmıyorum	30	15,0
Hiç Katılmıyorum	13	6,5
Toplam	200	100,0

Çalışanlar arasında yaptıkları işte monotonlaşma olduğunu düşünen 33 (%16,5) çalışanın bu düşünceye Tamamen Katıldığı, 84'ünün (%42) Katıldığı, toplamda 43 (%21,5) çalışanın ise Katılmadığı veya Hiç Katılmadığı görülürken, 40 çalışanın (%20) kararsız olduğu görülmüştür.

**Tablo 2. 4: Kendinizi yaptığınız işe yabancı buluyor musunuz?**

	Sayı	Yüzde (%)
Tamamen Katılıyorum	11	5,5
Katılıyorum	26	13,0
Kararsızım	12	6,0
Katılmıyorum	96	48,0
Hiç Katılmıyorum	55	27,5
Toplam	200	100,0

Çalışanların yaptıkları işle uyumunu irdelemek üzere çalışanlara “kendinizi yaptığınız işe yabancı buluyor musunuz? İfadesi sorulmuştur. Bu ifade de kendilerini yaptıkları işe yabancı bulmayan 96 kişi (%48) katılmıyorum, 55 kişi ise hiç katılmıyorum seçeneği ile 200 kişilik örneklemede %75’lik bir oranla çalıştıkları işte uyumlu olduklarını ifade etmişlerdir.



**Tablo 2. 5: İşyerimde herkes işinin gereği kişisel koruyucularını kullanır.**

	Sayı	Yüzde (%)
Tamamen Katılıyorum	62	31,0
Katılıyorum	96	48,0
Kararsızım	13	6,5
Katılmıyorum	26	13,0
Hiç Katılmıyorum	3	1,5
Toplam	200	100,0

Yasalarımız işyerlerinin çalışanlarına işin gereği koruyucu kıyafet, araç gereç vermekle kalmayıp, verilen bu araç gereçlerin kullandırılmasında ve takibinde de işvereni yükümlü kılmıştır. Öyle ki işletmeler gerektiğinde bu konuda ihmal gösteren işçiye ceza verme yetkisine de sahip kılınmışlardır. İfadeye katılmıyorum/hiç katılmıyorum kişi sayısının toplamda 29 kişi (% 14,5) olduğu görülürken, işçilerin kişisel koruyucularını kullanmada katılıyorum/tamamen katılıyorum ifadeleri 158 kişinin onayı ile %79'luk bir oranda olması çalışanların kişisel koruyucularını kullanmada kişisel korunma düşüncesi ile birlikte işverenin hassasiyetinin de etkili olduğundan söz edilebilir.

**Tablo 2. 6: İşverenimiz kişisel koruyucularımızı her zaman temin eder.**

	Sayı	Yüzde (%)
Tamamen Katılıyorum	62	31,0
Katılıyorum	82	41,0
Kararsızım	23	11,5
Katılmıyorum	30	15,0
Hiç Katılmıyorum	3	1,5
Toplam	200	100,0

Çalışanların kişisel koruyucu kullanmaları ve bunların temininde yükümlü tutulan işletmelerde koruyucu yokluğundan kaynaklanabilecek kaza ve hastalıklardan korunmayı amaçlar. Çalışmamızın yapıldığı işletmelerde çalışan işçilerin bu ifadeye katılım oranı 142 kişi ve %72'lik orana karşılık gelmektedir. Bunu yeterli bulmayarak kararsız kalanlar 23 (%11.5) katılmıyorum/hiç katılmıyorum düşüncesinde olanlar 33 (%16.5) kişi olarak görülmektedir.

**Tablo 2. 7: İşyerimdeki mevcut teknolojiyi yeterli buluyorum.**

	Sayı	Yüzde (%)
Tamamen Katılıyorum	50	25,0
Katılıyorum	78	39,0
Kararsızım	29	14,5
Katılmıyorum	36	18,0
Hiç Katılmıyorum	7	3,5
Toplam	200	100,0

Çalışanların çalışma ortamındaki mevcut teknolojilerinin ortaya çıkabilecek kaza ve hastalıklarda etkili olduğu bilinmektedir. Günün ve işletmelerin şartlarına uyan teknolojilerin kullanılması, kaza ve hastalıkların önlenmesinde önemli bir önleyici tedbirdir.

Çalışmamıza katılan çalışanlar arasında “işyerimde mevcut teknolojiyi yeterli buluyorum” ifadesine katılım oranı tamamen katılıyorum 50 (%25), katılıyorum 78 (% 39) kişi olduğu görülürken, katılmıyorum/hiç katılmıyorum toplamda 43 kişi ile % 21,5, kararsızlar ise 29 (%14,5) olarak görülmüştür.

**Tablo 2. 8: İşyerimizde sağlık ve güvenlik denetimleri yapılır.**

	Sayı	Yüzde (%)
Tamamen Katılıyorum	65	32,5
Katılıyorum	92	46,0
Kararsızım	14	7,0
Katılmıyorum	28	14,0
Hiç Katılmıyorum	1	,5
Toplam	200	100,0

Kanunlarımız işyerlerinde işveren tarafından sağlık ve güvenlik denetiminin yapılmasını öngörmüş ve buna göre gerekli tedbirlerin alınmasının altını çizmiştir. Çalışanların onayına sunulan ifadelerden “İşyerimizde sağlık ve güvenlik denetimleri yapılır.” ifadesi işverenin mevcut yasaların varlığında buna ne ölçüde uyduklarının da bir göstergesi olarak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine gösterdikleri hassasiyete ayna tutar niteliktedir. Burada 157 çalışan (% 78,5) bu denetimlerin yapıldığını onaylayan katılıyorum/tamamen katılıyorum seçeneklerini işaretlerken; 29 (% 14,5) çalışan sağlık

ve güvenlik denetimlerinin yapılmadığını, 14 çalışan (% 7)ise kararsız kaldığını ifade etmiştir.

**Tablo 2. 9: İş sağlığı ve güvenliği kapsamında dinlenme hakkımı kullanabilmekteyim.**

	Sayı	Yüzde (%)
Tamamen Katılıyorum	60	30,0
Katılıyorum	94	47,0
Kararsızım	16	8,0
Katılmıyorum	27	13,5
Hiç Katılmıyorum	3	1,5
Toplam	200	100,0

Çalışanların çalışma esnasında verilen dinlenme aralarını kullanabilmesi en doğal hakkıdır. Ayrıca ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlara günlük çalışma 7,5 saatlik zaman dilimi olarak belirlenmiştir. Bu konuda çalışanlara “İş sağlığı ve güvenliği kapsamında dinlenme hakkımı kullanabilmekteyim.” ifadesi yöneltilmiş, toplamda 154 (% 77) çalışan katılım gösterirken, 30 (% 15) çalışan katılmadığını ifade etmiştir. 16 (% 8) çalışan kararsız kalmıştır.

**Tablo 2. 10: Yoğun ve yorucu bir tempoda çalışıyorum.**

	Sayı	Yüzde (%)
Tamamen Katılıyorum	62	31,0
Katılıyorum	81	40,5
Kararsızım	18	9,0
Katılmıyorum	23	11,5
Hiç Katılmıyorum	16	8,0
Toplam	200	100,0

Bu tabloda ise çalışanlara “Yoğun ve yorucu bir tempoda çalışıyorum.” ifadesine katılımlarının ifade edilmesi istenmiştir. Tablo 2. 9 da dinlenme hakkımı kullanabilmekteyim ifadesindeki çoğunluğa yakın bir çoğunluk, yani % 77’lik orana karşılık bu tabloda çalışanların % 71,5 oranı yoğun ve yorucu bir tempoda çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Burada dinlenme hakkımı kullanabilmekteyim ifadesi ile yoğun ve

yorucu tempoda çalışma ifadesinin hemen hemen başat ve çelişkili görünmesi dikkati çeken bir bulgu olarak belirlenmiştir.

**Tablo 2. 11: Isı değişimi, nem ve gürültüye maruz kalıyorum.**

	Sayı	Yüzde (%)
Tamamen Katılıyorum	63	31,5
Katılıyorum	89	44,5
Kararsızım	11	5,5
Katılmıyorum	19	9,5
Hiç Katılmıyorum	18	9,0
Toplam	200	100,0

İş sağlığı ve güvenliği bağlamında çalışanların özellikle sağlıklarını etkileyebilecek ısı değişimi, nem ve gürültü konusunda tedbirlerin yeterliliğine yönelik verilen “Isı değişimi, nem ve gürültüye maruz kalıyorum.” ifadesine katılım toplamda 152 çalışan %76’lık oranla katılıyorum/tamamen katılıyorum seçeneğini işaretlerken, 37 çalışan (%18,5) katılmıyorum/hiç katılmıyorum seçeneğini işaretlemişlerdir. Bu konuda işverenlerin almış oldukları tedbirlerin yeterliliğinin tartışılabilir olduğu görülebilir.

**Tablo 2. 12: Vardiyalar arasında dinlenme süremiz yeterlidir.**

	Sayı	Yüzde (%)
Tamamen Katılıyorum	52	26,0
Katılıyorum	81	40,5
Kararsızım	30	15,0
Katılmıyorum	34	17,0
Hiç Katılmıyorum	3	1,5
Toplam	200	100,0

Vardiyalar arasındaki dinlenme süreniz yeterlidir ifadesine katılım; katılıyorum tamamen katılıyorum ile toplamda 133 kişi (%66,5), katılmıyorum/hiç katılmıyorum 37 kişi (%18,5) olduğu görülmüştür. Dinlenme süresinin yeterli olmasına kararsızım diyenler ise 30 kişi (%15) dir.

**Tablo 2. 13: Çalışma bölgesinde sadece yetkili personel bulunur.**

	Sayı	Yüzde (%)
Tamamen Katılıyorum	59	29,5

Katılıyorum	91	45,5
Kararsızım	12	6,0
Katılmıyorum	31	15,5
Hiç Katılmıyorum	7	3,5
Toplam	200	100,0

Ağır ve tehlikeli işlerde çalışma bölgesinde sadece yetkili personelin bulunması hayati önem taşır. Buna göre anket çalışmasının uygulandığı çalışanlara “ Çalışma bölgesinde sadece yetkili personel bulunur.” İfadesine katılımınız ne olur? diye sorulmuştur. Katılıyorum/ tamamen katılıyorum seçeneğini işaretleyen toplam 150 (%75) kişi, katılmıyorum/ hiç katılmıyorum 38 (%19) kişi olduğu görülmüştür. %6’lık oranla da 12 kişi kararsız olduğunu ifade etmiştir. Bu tabloda %75’lik orana bakılarak işverenlerin bu konuda ehemmiyet gösterdikleri söylenebilir.

**Tablo 2. 14: Çalışanların güvenlik iletişimine katılımları işverence sağlanmaktadır.**

	Sayı	Yüzde
Tamamen Katılıyorum	58	29,0
Katılıyorum	108	54,0
Kararsızım	13	6,5
Katılmıyorum	17	8,5
Hiç Katılmıyorum	4	2,0
Toplam	200	100,0

İşyerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının sağlanmasında, olabilecek kazaları ve meslek hastalıklarına sebebiyet verebilecek hataları ortadan kaldırmak veya asgari seviyelere çekebilmek hususunda güvenlik iletişimi önemli bir basamaktır. Çalışanlar bu iletişim ağı ile gelen talimatlar doğrultusunda hareket etmeli ve olabilecek kazalara karşı tedbirlerini almalıdırlar. Burada böyle bir koordinasyonu sağlamak işverene düşmektedir. Çalışmamızda çalışanlara “Çalışanların güvenlik iletişimine katılımları işverence sağlanmaktadır.” ifadesi yöneltilmiş, bu ifadeye katılım; katılıyorum/ tamamen katılıyorum toplamda 166 (%83), katılmıyorum/hiç katılmıyorum sayısı toplamda 21(%10,5) olduğu görülmüştür.

**Tablo 2. 15: İşyerimin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini yeterli buluyorum.**

	Sayı	Yüzde (%)
Tamamen Katılıyorum	49	24,5
Katılıyorum	71	35,5
Kararsızım	39	19,5
Katılmıyorum	37	18,5
Hiç Katılmıyorum	4	2,0
Toplam	200	100,0

Anket çalışmasının uygulandığı çalışanlara “İşyerinizde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini yeterli buluyorum” ifadesi sorularak ne ölçüde katıldıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Katılıyorum/ tamamen katılıyorum toplamda 120 (%60),Katılmıyorum/ hiç katılmıyorum 41 (%20,5) ve 39 (19,5) kararsız olduğu görülmüştür. Buradaki mevcut yeterlilik oranlarını çalışanların beklentileriyle de düşünülmelidir. Zira eğitim seviyesinin düşük seviyede olması tedbirlerin olması gereken ile istenen arasındaki algıyı değiştirebilir.

**Tablo 2. 16: İşyerimizde güvenlik, ikaz levhaları yeterlidir.**

	Sayı	Yüzde (%)
Tamamen Katılıyorum	68	34,0
Katılıyorum	96	48,0
Kararsızım	10	5,0
Katılmıyorum	19	9,5
Hiç Katılmıyorum	7	3,5
Toplam	200	100,0

Bir işyerinde olması gereken güvenlik ve ikaz levhaları ağır ve tehlikeli işyerlerinde daha hayati bir öneme sahiptir. Çalışanlara verilen eğitimlerin haricinde görsel bazda asılacak olan güvenlik ve ikaz levhaları iş yerinde sağlık ve güvenliğin sağlanmasında küçük gibi görünen ancak önemli tedbirlerdendir. Sürekli göze aşına olan uyarılar bireylerde tedbirli ve dikkatli davranmayı olumlu motive ederken kaza riskini de azaltmada etkili olacaktır. Bu hususta çalışanlara iş yerlerinde güvenlik ve ikaz levhalarının yeterli olma durumuna katılımları istenmiştir. Anketi cevaplayan katılımcılara arasında, katılıyorum/ tamamen katılıyorum 164 (%82) olduğu görülürken

katılmıyorum/ hiç katılmıyorum seçeneğini işaretleyenler toplamda 26 (%13) olarak görülmüştür.

**Tablo 2. 17: İşletmemizde toz yoğunluğu kontrolleri yapılıır.**

	Sayı	Yüzde (%)
Tamamen Katılıyorum	32	16,0
Katılıyorum	32	16,0
Kararsızım	33	16,5
Katılmıyorum	60	30,0
Hiç Katılmıyorum	43	21,5
Toplam	200	100,0

Pek çok akciğer hastalığına zemin hazırlayan toz faktörü çalışan sağlığının korunması gereken tehlikelerden biridir. Bu bağlamda çalışma ortamlarında toz kontrollerinin yapılması buna göre havalandırmanın düzenli olarak yapılması gerekmektedir. İşletmelerde üretim esnasında ortaya çıkan tozun asgari seviyelere çekilmesi mevzuatımızda da yer almakta ve bu konuda işletmelere birtakım yükümlülükler getirmektedir. Çalışanlara “ İşletmemizde toz yoğunluğu kontrolleri yapılıır” ifadesine katılımları sorulduğunda; 64 (% 32) kişi katılıyorum/ tamamen katılıyorum, 103 (% 51,5) kişi katılmıyorum/ hiç katılmıyorum ve %16,5 oranla 33 kişi ise kararsız kaldığını ifade etmiştir.

**Tablo 2. 18: İşyerimizde güvenliğimizi ve sağlığımızı tehdit eden etkenler bulunmaktadır.**

	Sayı	Yüzde (%)
Tamamen Katılıyorum	40	20,0
Katılıyorum	108	54,0
Kararsızım	19	9,5
Katılmıyorum	16	8,0
Hiç Katılmıyorum	17	8,5
Toplam	200	100,0

Çalışanların işyerlerindeki sağlık ve güvenliğini tehdit eden etkenlerin farkında olmaları bağlamında Tablo 2.1'e karşılık gelen kontrol sorusunda çalışanlar hemen hemen

birbirine yakın cevap vererek hem anketin güvenilirliğini hem de bu bilincin varlığını ortaya koymuşlardır. Tablo 2.1’de işin güvenlik ve sağlık açısından riskli bulunma durumu 147 kişiye karşılık gelirken, bu tablomuzda 148 çalışan (%74) katılıyorum/tamamen katılıyorum seçeneğini işaretlemiş, 33 (% 16,5) çalışan katılmıyorum/hiç katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. Öte yandan burada ortaya çıkan bir başka bulgu ise her iki tablodaki katılımlara göre işletmelerdeki iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yeterli gelmediğine dikkati çekmesidir.

**Tablo 2. 19: İşyerimizde düzenli olarak saha kontrolleri yapılır. (Parça düşmesini önlemek için)**

	Sayı	Yüzde (%)
Tamamen Katılıyorum	49	24,5
Katılıyorum	99	49,5
Kararsızım	22	11,0
Katılmıyorum	21	10,5
Hiç Katılmıyorum	9	4,5
Toplam	200	100,0

Mermer işletmelerinde önemli bir tedbir basamağı da parça düşmesini önleyici saha kontrolleridir. Gerek işletme içi gerekse açık arazide yapılacak olan kontroller kayaçların kayması ve parça düşmesinde önlemlerin alınmasını sağlar. Anket çalışmasına katılan çalışanlardan “ İşyerimizde düzenli saha kontrolleri yapılır.” ifadesine 148 (%74) kişi katılıyorum/tamamen katılıyorum, 30 (% 15) kişi katılmıyorum/hiç katılmıyorum seçeneklerini onaylamışlardır.

**Tablo 2. 20: İşletme yemekhanesini temizlik ve sağlık konusunda yeterli buluyorum.**

	Sayı	Yüzde (%)
Tamamen Katılıyorum	47	23,5
Katılıyorum	82	41,0
Kararsızım	24	12,0
Katılmıyorum	35	17,5
Hiç Katılmıyorum	12	6,0
Toplam	200	100,0



Bulaşıcı hastalıkların kitlesel hastalıklara dönüşmesinin engellenmesinde en büyük tedbirin temizlik ve hijyen olduğu düşünülürse işyerlerindeki yemekhanelerde mevcut temizlik ve sağlık şartlarının korunmasının ne denli önemli olduğu anlaşılabilir. Anket çalışmasının yapıldığı çalışanlardan “işletme yemekhanesini temizlik ve sağlık konusunda yeterli buluyorum.” ifadesine katılıyorum/tamamen katılıyorum ile 129 kişi (% 64,5) onay verirken, 47 kişi (% 23,5) katılmıyorum/hiç katılmıyorum ifadesinde bulunmuştur.

**Tablo 2. 21: İşyeri çalışanı olarak, çalışma ortam ve şartlarımız konusunda fikir ve düşüncelerimiz önemsenir.**

	Sayı	Yüzde (%)
Tamamen Katılıyorum	34	17,0
Katılıyorum	67	33,5
Kararsızım	30	15,0
Katılmıyorum	55	27,5
Hiç Katılmıyorum	14	7,0
Toplam	200	100,0

İşçi temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliği kurullarındaki önemi yadsınamaz. Zira çalışanların sorunlarını, çalışma ortam ve şartlarının iyileştirilmesine yönelik önerilerini kurulda iletecek olan ilk ağızdır. Çalışanların temsilcileri aracılığı ile çalışma ortamına yönelik sorunların çözüme kavuşturulması, önerilerin dikkate alınması çalışanların işteki motivasyonunu artıracak ve daha titiz davranmalarını sağlayacağından iş kazalarının olasılığını düşürecektir. Bu tabloda da çalışanlara “İşyeri çalışanı olarak, çalışma ortam ve şartlarımız konusunda fikir ve düşüncelerimiz önemsenir.” İfadesi sorulmuş ve katılımcılardan 111 (% 50,5) katılıyorum/tamamen katılıyorum, 69 (% 34,5) katılmıyorum/hiç katılmıyorum cevapları alınmıştır. Bu katılımlardan yola çıkarak %50.5 oranındaki kesimin fikir ve önerilerinin dikkate alındığı çıkarılabilir.

**Tablo 2. 22: İşletme hekiminin hizmetlerinden faydalanabiliyorum.**

	Sayı	Yüzde (%)
Tamamen Katılıyorum	52	26,0
Katılıyorum	79	39,5
Kararsızım	29	14,5

Katılmıyorum	29	14,5
Hiç Katılmıyorum	11	5,5
Toplam	200	100,0

İşletmelerin hekim bulundurması kapsamında çalışanların düzenli sağlık kontrollerinin yapılması, sağlık şikayetleri halinde meslek kaynaklı olup olmadığının değerlendirilmesi, çalışma ortamındaki sağlığı olumsuz etkileyen faktörlerin yok edilmesi yada asgari seviyelere çekilmesi, işin gereği kaçınılamayacak durumlar için koruyucu malzemelerin tespiti, çalışanların çalışma ortamı haricinde kullandıkları yemekhane, barınak, dinlenme gibi yerlerin sağlık koşullarının iyileştirilmesi, çalışanlara mesleki hastalıklar ve önleyici tedbirler konusunda bilgilendirme yükümlülükleri mevzuatımızca düzenlenmiş ve işletmelere bunun gereğinin yapılması zorunluluğu getirilmiştir. Anket çalışmasının yapıldığı mermer madeni işletmelerindeki hekim hizmetlerinin çalışan personel üzerindeki memnuniyetini ölçen, “İşletme hekiminin hizmetlerinden faydalanabiliyorum.” ifadesi katılıyorum/tamamen katılıyorum 131 kişi (% 65,5), katılmıyorum/hiç katılmıyorum 40 kişi (% 20) olduğu görülürken, 29 kişi ise (% 14,5) kararsızlığını ifade etmiştir.

**Tablo 2. 23: İşletmemizde iş güvenliği uzmanımızın hizmetlerinden memnunum.**

	Sayı	Yüzde (%)
Tamamen Katılıyorum	57	28,5
Katılıyorum	95	47,5
Kararsızım	21	10,5
Katılmıyorum	19	9,5
Hiç Katılmıyorum	8	4,0
Toplam	200	100,0

İş güvenliği uzmanlarının görevleri ağırlıklı olarak yapı ve mekanik korunma bağlamında işletme içi tasarım, düzenleme, makine ve teçhizatın bakım, kontrol ve ölçümlerinin yapılmasının yanında çalışanların mevzuata uygun olarak periyodik eğitim almalarının sağlanması, olası kazalara karşı bilgilendirerek tedbirlerin neler olabileceğini anlatması ve önleyici faaliyet planları hazırlaması ve uygulamaların takibini yapması, kaza ve yangınlara karşı acil durum planları geliştirmesi ve işletme içi güvenlik iletişimini organize etmesi olarak sayılabilir. Bu bağlamda çalışanlardan “İşletmemizde İş güvenliği uzmanımızın

hizmetlerinden memnunuz.” ifadesine katılımları istenmiştir. Katılıyorum/tamamen katılıyorum 152 kişi /( % 76), katılmıyorum/hiç katılmıyorum 27 kişi (% 13,5) olduğu görülmüştür.

**Tablo 2. 24: İşletmemizde kazalara ilişkin olarak kaza kayıtları tutulur.**

	Sayı	Yüzde(%)
Tamamen Katılıyorum	62	31,0
Katılıyorum	63	31,5
Kararsızım	46	23,0
Katılmıyorum	22	11,0
Hiç Katılmıyorum	7	3,5
Toplam	200	100,0

İşletmelerde kazalara ilişkin kayıtların tutulması, hem daha sonra olabilecek kazaların önlenmesinde önleyici tedbirlerin alınmasını sağlamakta, hem de alınan tedbirlerin ne ölçüde kâfi geldiğinin tespit edilmesinde yardımcı olmaktadır. Ancak kimi işletmeler kaza sonrası maliyetleri yüklenmemek ve ceza almamak için kazanın üstüne örtecek yollara başvurur ve kaza kayıtlarını tutmazlar.

Anket çalışmasının yapıldığı çalışanlardan “işletmemizde kazalara ilişkin olarak kaza kayıtları tutulur.” İfadesine 125 katılıyorum/tamamen katılıyorum katılımı, 29 (%14,5) ise katılmıyorum/hiç katılmıyorum katılımı görülmüştür. Kaza kayıtlarının tutulmasında kararsız kalan işçi sayısı ise 46 olup, örneklemin %23’ünü oluşturmaktadır.

**Tablo 3. 1: Eğitim alanların herhangi bir mesleki rahatsızlık veya iş kazası geçirme durumunun incelenmesi.**

		Herhangi bir iş kazası veya meslek hastalığı geçirdiniz		Toplam
		Evet	Hayır	
İşe başladıkdan sonra eğitim alma	Evet	33	141	174
		19,0%	81,0%	100,0%
	Hayır	5	21	26
		19,2%	80,8%	100,0%
Toplam		38	162	200
		19,0%	81,0%	100,0%

İşe başladıktan sonra eğitim alan çalışanların % 19'u, eğitim almayan çalışanların % 19,2'si rahatsızlık geçirmiştir. Bunlar % 7'lik mesleki bir rahatsızlık olan bel ve boyun fitiğidir. Bunun da mesleğin ağır çalışma koşulları veya üretim işlemlerinde tam makineleşme olmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca alınan eğitimin iş kazası veya meslek hastalığında eğitim almayan çalışanlar kadar bir orana sahip olması verilen eğitiminde niteliğini sorgular durumdadır. Zira iş kazası ve meslek hastalığına yakalanma her iki grupta da birbirine yakın oranlarda görülmektedir.

**Tablo 4. 1: İşçi temsilcilerinin belirlendiği yöntemlere göre çalışanların çalışma ortamına katılımının incelenmesi.**

		İşyeri çalışanı olarak, çalışma ortam ve şartlarımız konusunda fikir ve düşüncelerimiz önemsenir.					Toplam
		T.Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	H.Katılmıyorum	
İSG temsilcisinin belirlendiği yöntem	İşveren	27	42	22	45	11	147
		18,4%	28,6%	15,0%	30,6%	7,5%	100,0
	Seçimle	5	16	5	3	0	29
		17,2%	55,2%	17,2%	10,3%	,0%	100,0
	Yetkili Sendika	1	4	1	0	0	6
		16,7%	66,7%	16,7%	,0%	,0%	100,0
Toplam		33	62	28	48	11	182
		18,1%	34,1%	15,4%	26,4%	6,0%	100,0

Çalışmamızın yapıldığı işletmelerde işçi temsilcisi çoğunlukla işveren tarafından sağlanmaktadır. (147%73,5) İşveren tarafından belirlenen işçi temsilcilerinin çalışanların fikir ve düşüncelerini iletebilmeleri bağlamında etkinliği % 47 olurken, işverenlerinin belirlediği işçi temsilcilerinden memnun olmayıp, fikirlerinin önemsenmediğini ifade eden %38,1 olarak görülmüştür. Seçimle gelen işçi temsilcilerinin ise bu konuda %72,4 oranında kabul gördükleri; %27,5 oranında da fikirlerinin önemsenmediği nedeniyle olumsuz karşıladıkları görülmektedir.

Her iki belirleme yöntemini karşılaştıracak olursak seçimle gelen işçi temsilcilerinin çalışanların fikirlerini daha çok dikkate aldığı söylenebilir.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada iş sağlığı ve güvenliği bağlamında çalışanların yaptıkları iş ile uyumları, gerek eğitim gerekse yaş ile değerlendirilmeye çalışırken, bir taraftan da işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini çalışanlara hangi seviyede sunabildiği ve çalışanların bu tedbirleri nasıl gördüğünün ortaya çıkarılmasına çalışılmıştır.

Çalışmanın yapıldığı çalışanlar arasında iş başı yapmadan önce %66'lık bir oranın eğitim almadığı ve bu şekilde eğitim belgeleri olmaksızın iş başı yaptıkları görülmüştür. Yapılan işin tehlikeli ve riskli olduğu gerçeği göz ardı edilerek, bu bilinçten yoksun bireylerin çalıştırılması elbetteki kabul edilemez. Nitekim 6331 sayılı İSG Kanununa göre "Tehlikeli Ve Çok Tehlikeli İşlerde Çalışanların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik" madde 5'e göre bu kapsama giren işletmelerde işe alınmadan önce, mesleki eğitime tabi tutulmaları zorunlu kılınmış ya da daha önce alınan ustalık, yetki belgesi, diploma ve iş başı eğitim programlarından alınan belgelerden özetle kanunlarımızca kabul gören bir belgenin ibraz edilmesi şartı aranmıştır. Bu konuda çalışmanın yapıldığı çalışanlar arasında %34 eğitim aldığını ifade ederken geriye kalan % 66'lık oran eğitim almaksızın iş başı yapmıştır. İşe başladıktan sonra alınan eğitimlere bakıldığında işverenlerin bu açığı telafi edercesine eğitime ağırlık verdiği ancak "Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik" hükümleri çerçevesinde yılda en az bir defa verilmesi öngörülen ve en az 16 saat olan eğitimlerin 8 saat aralığında yoğunlaştığı (% 48,5) ve bu yönetmelik esaslarına yeterince ehemmiyet gösterilmediği dolayısı ile yapılan eğitimlerden de iş sağlığı ve güvenliği bağlamında verim alınamayacağı düşünülmektedir.

İşe girişlerde alınacak sağlık raporları, işe giriş muayeneleri ve işin görülmesi sonrasında oluşabilecek hastalıklara dair istenen göğüs radyografisi ve işitme (odyogram) testleri iş sağlığı ve güvenliği takibinde önemli bir yere sahiptir. Çalışanlara bu kapsamda yöneltilen sorularda ağırlıklı olarak bu formların doldurulduğu (% 85), %71 oranında da testlerin istenildiği görülmüştür. İşverenin bu konuda büyük oranda mevzuatı yerine getirdiği söylenebilir.

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin etkinliği bağlamında anket çalışmasının yapıldığı çalışanlar arasında iş kazası ve meslek hastalıkları irdelenmeye çalışılmıştır.

Çalışanların %19'u kendi iş kazası geçirmekle birlikte, %59'u bir iş kazası ve meslek hastalığına, %13'ü ise ölümlü sonuçlanan iş kazası veya meslek hastalığına tanık olduğunu beyan ettikleri görülmüştür.

Tablo 2.15'te ise iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini yeterli bulanların (% 60) iş sağlığı ve güvenliğinde tedbir bağlamında neleri baz aldıkları düşündürücüdür. Çoğunluğun ilk ve orta öğretim olması, eğitimlerdeki yetersizlikler çalışanlara olanla yetinmeyi, yeterli görmeyi öğretmiştir. Burada işyerindeki mevcut statülere göre karşılaştırılan sağlık ve güvenlik tedbirlerini ( $p=0,004$ ;  $p < 0,05$ ), idari personel yeterli görüyorken, teknik ve vasıfsız çalışanların bu tedbirleri yeterli görmediği dolayısı ile işletmelerde iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin çalışanların büyük çoğunluna göre yeterli gelmediği sonucuna varılmıştır.

Çalışanların sadece alındıkları işlerde istihdam edilmeleri, eğitimleri ve görev alanları dışındaki işlerde sorumluluk yüklenmemesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasını önleyen bir tedbir olarak düşünülmüştür. Ancak örneklem içindeki %54 oranındaki çalışan bazen, ya da sıklıkla birden fazla görev yürüttüğünü ifade etmiştir. Burada işverenlerdeki işin görülmesi önceliği, iş sağlığı ve güvenliğini arka plana ittiğini göstermektedir.

İSG tedbirleri bağlamında işin nasıl ve ne şekilde yapılması gerektiği yönünde talimatların ve uyarıların yer aldığı açık işletme yönergesi ve yangın, patlama gibi acil durumlarda uygulamaya konulacak bir işletme planının olması hususlarında çalışanların % 75 ile % 87 oranlarında evet katılımı, aynı zamanda acil durumlarda ihtiyaç duyulabilecek personel bilgilerinin kayıt altında tutulması (% 90), işletmelerin mevzuatımızla bu konularda uyumlu olduğunu göstermektedir.

Ek.2 tablolarına bakıldığında işyerlerindeki mevcut risklere karşı bilgilendirildiğini düşünen % 71,5 orana karşılık, işyerlerindeki mevcut statüye göre incelenen gruplar arasında teknik çalışanlar ve vasıfsız çalışanların bir kısmı mevcut riskler hakkında yeterince bilgilendirildiklerini düşünmemektedirler. ( $p=0,025$ ;  $p < 0,05$ ) Bu da yapılan eğitimlerdeki yetersizliğin göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kişisel koruyucuların kullanımında mevcut statüye göre gruplar incelendiğinde ( $p=0,025$ ;  $p < 0,05$ ); vasıfsız çalışanlar ve teknik personel bu soruda kararsız kalırken,

idari personel, koruyucu malzemelerin kullanıldığı yönünde onaylamıştır. Koruyucu malzemelerin temininde ise ( $p=0,005$ ;  $p < 0,05$ ) yine karşılaştırılan gruplar arasında vasıfsız çalışanların işverenlerin koruyucu malzemelerini her zaman temin edilmediğini düşündükleri, idari ve teknik elemanların ise temin edildiği yönünde düşündükleri görülmüştür.

Pek çok güvenli çalışma ortamı, üretim yöntemlerindeki güvenlik açıklarının yeni teknolojilerle giderilmesi ile sağlanmaktadır. Ağır ve tehlikeli işyerlerinde güvenlik açıklarının kapatılması mevcut tehlikeler ile ortaya çıkacak riskleri ortadan kaldırmak veya asgari seviyelere çekeceğinden işletme içi önleyici tedbirler arasında sayılabilir. Mevcut teknolojinin yeterliliği hususunda mevcut statülerin bu konuya yaklaşımlarına bakılacak olursa ( $p=0,014$ ;  $p < 0,05$ ), idari personel işletme içi teknolojinin yeterli olduğu kanısında iken, teknik ve vasıfsız çalışanlar mevcut teknolojiyi yeterli görmemişlerdir. Özellikle mermer işletmeleri gibi işletmelerde hala taşıma, istifleme gibi beden kuvveti ile ağır kaldırma işlevi gerçekleştirilmekte ve meslek hastalığına zemin hazırlanmaktadır. Kimi işletmelerde ise havalandırma veya toz kontrolü sorununun yaşanmaması için mevsim şartlarına bakılmaksızın mermerlerin su içerisinde kesilmesi, işlemi yapan çalışanlarda sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına neden olmakta ve yaşam kalitesini olumsuz etkilemektedir.

Sağlık ve güvenlik denetimlerinin yapılmasında mevcut statüler karşılaştırılmış ( $p=0,000$ ;  $p < 0,05$ ) ve teknik çalışanlar ile vasıfsız çalışanların sağlık ve güvenlik denetimlerinin yapılmadığı görüşünde oldukları tespit edilmiştir.

Dinlenme hakkını kullanabiliyorum ama buna rağmen yoğun ve yorucu tempoda çalışıyorum diye ifade edenlerin birbirine yakın oranlarda olması da dikkati çeken bir durumdur. Bu duruma açıklık getiren ise mevcut statüye göre dinlenme süresinin karşılaştırılması olmuştur. ( $p=0,004$ ;  $p < 0,05$ ) Bu karşılaştırmaya göre gruplar incelendiğinde idari çalışanlar dinlenme süresini yeterli bulurken, teknik ve vasıfsız çalışanların gerek düzenli, gerekse yoğun vardiyalar nedeniyle dinlenme süresini yeterli bulmadığıdır.

İşyerindeki mevcut statüye göre incelenen anket sorularından s.21 ile işyeri çalışanı olarak, çalışma ortam ve şartlarımız konusunda fikir ve düşüncelerimiz önemsenir. ( $p=0,030$ ;  $P<0,05$ ) denilmiştir. Gruplar İncelendiğinde idari personelin işyeri

çalışanı olarak, çalışma ortam ve şartları konusunda fikir ve düşüncelerinin önemsendiğini düşünürken, teknik ve vasıfsız çalışanların bu konuda önemsenmedikleri görüşünde oldukları belirlenmiştir.

İşyerindeki mevcut statüye göre incelenen anket sorularından s.22' de işletme hekiminin hizmetlerinden faydalanabilme ( $p=0,048$ ;  $P<0,05$ ) ifadesi teknik ve vasıfsız çalışan personel tarafından olumlu karşılanmamış, idari personel ise işletme hekiminden faydalandıkları görüşünde olduklarını belirtmişlerdir. Aynı şekilde incelenen anket sorusu s.23 ile iş güvenliği uzmanı hizmeti memnuniyetinde( $p=0,048$ ;  $P<0,05$  idari personelin işletmede iş güvenliği uzmanının hizmetlerinden memnun olduğu ancak, teknik ve vasıfsız çalışanların memnun olmadıkları görülmüştür.

Kazalara ilişkin kayıtların tutulması hususunda da mevcut işyeri statüleri karşılaştırılmıştır. ( $p=0,008$ ;  $P<0,05$ ), Personelin idari kısmı işletmelerinde kazalara ilişkin olarak kaza kayıtlarının tutulduğunu, teknik ve vasıfsız çalışanların ise kayıtların tutulmadığı görüşünde oldukları görülmüştür.

İş yerindeki mevcut statüye göre incelenen ifadelerin hepsinde işletmedeki idari kesimle, teknik ve vasıfsız çalışanlar arasında fikir ayrılıkları görülmüştür. İdari personelin çalışma sahasının teknik ve vasıfsız çalışanların çalışma ortamı kadar tehlike ve risk barındırmıyor olması bu bağlamda da ağır ve tehlikeli işlere göre bilgilendirilmelerinin işleri gereği kâfi olacağı, yine çalışma tempolarının büro işleriyle sınırlı kalacağı ve işletme içi malzeme kullanımında diğer teknik ve vasıfsız çalışanlar kadar ihtiyaç duymayacakları ve üretimde kullanılan bir teknolojinin yeterliliğine kanaat getirecek kadar işin içinde olmayışları ayrıca uzman ve hekimlere işin üretim aşamasındaki çalışanlar kadar ihtiyaç duymamaları, çalışmadaki ifadelere yaklaşımlarını farklı kılmıştır.

Çalışma süresine göre incelenen anket sorularından işinizde monotonlaşma olduğunu düşünüyor musunuz? İfadesinde ( $p=0,044$ ;  $P<0,05$ ) 1 yıl aralığında çalışan ile 6-10 yıl aralığında çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiş ve buna göre iş yerinde geçirilen 6-10 yıl ve üstü çalışanlarda işin monotonlaştığı ifadesinin yoğunlaştığı görülmüştür. Yine çalışma süresine göre incelenen kişisel koruyucuların işverence temini konusunda anlamlı bir farklılık da ( $p=0,049$ ;  $P<0,05$ ) 6-10 ve üstü



çalışanların işverenlerin her zaman koruyucu malzemelerin temin edilmediği yönünde olarak tespit edilmesidir.

Eğitim durumuna göre incelenen ve anlamlı farklılık gösteren Tablo.2.14'te "Çalışanların güvenlik iletişimine katılımları işverence sağlanmaktadır." ( $p=0,004$ ;  $P<0,05$ ) ifadesine göre eğitim düzeyi yükseldikçe çalışanlarda güvenlik iletişiminin sağlanmasında zorluk çekildiği, eğitim düzeyi ilkökul olan çalışanların ise yeterince iletişim kuramadıkları düşünülebilir.

Eğitim durumuna göre incelenen anket soruları Tablo 2.21 "İşyeri çalışanı olarak, çalışma ortam ve şartlarımız konusunda fikir ve düşüncelerimiz önemsenir." ifadesi anlamlı farklılık göstermektedir. ( $p=0,021$ ;  $P<0,05$ ) Bu ifadeye göre teknik eleman veya meslek lisesi çalışanlarının güvenlik iletişiminin sağlanmasında zorluk çektikleri ve işyerlerindeki çalışma ortam ve sorunlarına yönelik fikir ve düşüncelerinin işverence dikkate alınmadıkları sonucuna varılabilir.

Eğitim durumuna göre incelenen Tablo 2.23 "İşletmemizde İş Güvenliği uzmanımızın hizmetlerinden memnunum" ifadesi de eğitim durumu açısından anlamlı farklılık göstermektedir. ( $p=0,008$ ;  $P<0,05$ ) Diğer çalışanlar ile teknik eleman veya meslek lisesi çalışanları arasındaki karşılaştırmada teknik personelin iş güvenliği uzmanları hizmetlerinden memnun olmadıkları sonucu ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni ise iş güvenliği uzmanı hizmetlerinin yeterince yerine getirilmediği veya bu hizmetlerin verimli olmamasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Eğitim durumuna göre incelenen Tablo 2.24 "İşletmemizde kazalara ilişkin olarak kaza kayıtlar tutulur."ifadesi eğitim durumu açısından anlamlı farklılık göstermektedir. ( $p=0,026$ ;  $P<0,05$ ) teknik eleman veya meslek lisesi çalışanları işletmede meydana gelen kazalarla ilgili kayıtların tutulmadığı görüşü ortaya çıkmaktadır.

Eğitim durumuna göre anlamlı farklılık gösteren ifadeleri özetleyecek olursak; mermer sanayinde çalışan işçilerin eğitim düzeyleri gereği yaptıkları işe hakim ve işleri konusunda fikir sahibi olmaları, bu işçileri diğer personelle pek çok anlamda farklı kılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği bağlamında olaylara bakış açıları, olması gerekenle işletme yürütümü arasındaki farkı çözümlemeleri, işletme içi eksikliklerin fark edilmesi,

bir işin olması gereken tarafı ile istenilen şekilde yürütümü arasında kalmakta ve fikirleri dikkate alınmadıkları için iletişimde zorluk çekmektedirler.

Aşağıda belirtilen ifadelerde iş güvenliği konusunda eğitim alanların ve eğitim almayanların durumlarına bakıldığında; eğitim alanların bu ifadelerde, aldıkları eğitimle işletmede gördükleri eksiklikler arasında kararsız kaldıkları, eğitim alamayan çalışanların ise katıldıkları görülmüştür. İfadelere katılanların yapılan uygulamanın ne olduğunu bilmedikleri veya işvereni koruyucu tavır izledikleri düşünülebilir.

\*İşyerimde herkes işinin gereği kişisel koruyucularını kullanır. P=0,005

\* İş yerimizde sağlık ve güvenlik denetimleri yapılır. P=0,001

\* İş sağlığı ve güvenliği kapsamında dinlenme hakkımı kullanabilmekteyim p=0,017

\* Isı değişimi, nem ve gürültüye maruz kalıyorum. P=0,001

\* İşyerinin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini yeterli buluyorum. P=0,033

\* İş yerimizde güvenlik, ikaz levhaları yeterlidir. P=0,000

\* İşletmemizde toz yoğunluğu kontrolleri yapılır. P=0,035

\* İşyerimizde güvenliğimizi ve sağlığımızı tehdit eden etkenler bulunmaktadır. P=0,033

\*İşyeri çalışanı olarak, çalışma ortam ve şartlarımız konusunda fikir ve düşüncelerimiz önemsenir. P=0,001

\*İşletmemizde İş Güvenliği uzmanımızın hizmetlerinden memnunum P=0,009

Çalışmamızın yapıldığı işletmelerde işçi temsilcisi çoğunlukla işveren tarafından sağlanmaktadır. (147%73,5) İşveren tarafından belirlenen işçi temsilcilerinin çalışanların fikir ve düşüncelerini iletebilmeleri bağlamında etkinliği % 47 olurken, işverenlerinin belirlediği işçi temsilcilerinden memnun olmayıp, fikirlerinin önemsenmediğini ifade eden %38,1 olarak görülmüştür. Seçimle gelen işçi temsilcilerinin ise bu konuda %72,4 oranında kabul gördükleri; %27,5 oranında da fikirlerinin önemsenmediği nedeniyle olumsuz karşıladıkları görülmektedir. Her iki belirleme yöntemini karşılaştıracak olursak seçimle gelen işçi temsilcilerinin çalışanların fikirlerini daha çok dikkate aldığı söylenebilir.

Bu çalışma ile öne sürülen hipotezlerden “Uygulamadaki mevzuatla iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin işletmelerce uygulanması çalışanlarda olumlu gelişmeler sağlamıştır.” İfadesi kabul edilebilir bir hipotezdir. Zira gerek eğitim alan almayan gerekse statülere göre yapılan karşılaştırmalarda görülen anlamlı farklılıklar ile teknik veya eğitilmiş personelin tedbirlerin öngörülen ile uygulananlar arasında kıyaslanmasını yönelik fikir ayrılıklarına düştükleri görülmektedir. Bu bağlamda da öne sürülen diğer iki hipotez;“İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri mermer işletmelerinde yeterli öneme sahiptir.” “Mermer işletmeleri çalışanları sağlıklı ve güvenli iş ortamlarında çalışmaktadırlar.”İfadelerinin çalışanlar arasında görülen bu farklılıklardan ötürü kabul edilemeyeceği görülmektedir. Ayrıca bu çalışmada “Çalışanların buldukları eğitim seviyeleri arasında iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini algılamada anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.” Hipotezi ise eğitim seviyelerine göre yapılan karşılaştırmalarda görülen anlamlı farklılıklara göre kabul edilebilir görülmüştür.

Bu çalışmada gerek literatür çalışması ve okumalarda gerekse anket çalışmasına göre; çalışma hayatı ile işgücüne dayatılan kötü çalışma koşullarının yüzyıllardır hep var olduğu görülmüştür. İşverenlerdeki kâr hırsı, uygulanan yanlış politikalar çalışanların maruz kaldıkları kaza ve hastalıkları gölgede bırakmıştır. Tarihsel çerçevede iş sağlığı ve güvenliğine dikkat çeken bilim adamları, toplumsal huzursuzluklar ve duyarlı işverenlere rağmen bu durum kısmen düzelebilmemiş, sağlıklı bir dengeye getirilememiştir. Özellikle gelişmemiş ülkelerde piyasa hakimiyeti ile karşı karşıya gelen işletmelerin duyarsızlığı iş kazaları ve meslek hastalıklarına tuz biber olmuştur.

Geçmişten günümüze kadar iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine getirilen düzenlemeler, söylemler ve yaptırımlar hala etkinliğini kazanamamıştır. Nitekim istatistiklerden de anlaşılacağı üzere iş kazaları ve hastalıkları, getirilen tedbirlerden daha baskın olarak Dünya'nın kamuoyu gündeminde yer almaktadır.

Yıllarca iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri düzenlemelerini değişik şekillerde ortaya koyup, uygulanmasını beklemek nafiledir. İnsanlık “köle, patron” düzenini özümsemiş, işçiye verilecek yaşam hakkını görmezden gelmiştir. Bakınız iş sağlığı ve güvenliğinde eğitim konusu Dilaver Paşa Nizamnamesinde bile vardır ama yüzyıllardır üstüne basıla basıla öne çıkarılan eğitim ile istenilen hedef yakalanamamıştır. Hala çalıştığı işte iş

güvenliği eğitimi alan çalışanların sayısı işyeri mevcuduyla başat değildir ki olsa bile yasaların öngördüğü saat dilimleri ile uzlaştıkları nadirdir.

Bugüne kadar iş sağlığı ve güvenliğine verilen emeklerin ulaşılmaması istenen hedeften uzak kalması, güdülen politikaların etkin olamayışı buna bağlı olarak yeterli hizmet birimlerinin ve elemanlarının olmaması gösterilebilir. Ayrıca yaptırımların caydırıcılıktan uzak meblağlarda olması ve adam kayırma ile görmezden gelinen ihmaller düzeni etkilemiştir.

Çalışma konusu olan mermer madeni sektöründe prosedür bazında iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alındığı, çalışanlarının ifadesinden anlaşılrsa da uygulamada maruz kalınan durumlar, yapılması gereken ölçümler ve 200 kişilik bir örneklemede karşılaşılan yaralanma ve ölümlü kazalar işverenlerin almış oldukları tedbirleri sorgular niteliktedir. Özellikle teknik personelin işverenin uygulamaları ile fikir ayrılığına düşmesi işletmelerdeki iş sağlığı ve tedbirleri konusunda ayrı bir handikaptır. Nitekim yakın zamanda meydana gelen Soma faciasında teknik personelin uyarılarını dikkate almayan ve yönetime katılım şöyle dursun, güvenlik zaafına hassasiyet göstermeyen bir işletmenin iş güvenliğinden nasıl söz edilebilir...

Kanunlarımız iş sağlığı ve güvenliğinden yana işçi lehine gözükse de işveren lehine ucu açık bırakılan uygulamalar, yetersiz denetimler ve çalışanın elini mahkum eden şikâyet mekanizmaları, tedbirlerin kağıt üstünde kalmalarını sağlar niteliktedir. Denetimlerin yetersizliği kadar, işin ehli uzmanların da yoksunluğu var olan onca kanunun etkinliğini boşa çıkarmaktadır.

Kanunların etkinliğinin sağlanması uygulamada iş sağlığı ve güvenliği hizmet birimlerinin olması ve denetimlerin bölgesel kurumlardan ziyade iller bazında olması kontrol mekanizmasını sıkılaştıracağı ve işverenlerdeki hassasiyeti artıracacağı kanaati ile çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik şikâyet mekanizmalarının çalışan aleyhine dönmeyeceği düzenlemeler ve yüksek miktarlardaki caydırıcı yaptırımlar ile iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin oturtulabileceğini düşünölmektedir.

## KAYNAKÇA

AKBIYIK, N., ve KOÇ, M. ; (2011), "Türkiye'de İş Kazalarının Maliyetleri ve Çözüm Önerileri", *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 2, Kış, s. 129-175.

AKIN, Levent ; (2005), "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* , Cilt: 54, Sayı: 1 s.1-60.

AKKÖK, Ayşe; (2013), "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tanımı, Önemi", <http://enm.blogcu.com/isci-sagligi-ve-is-guvenliginin-tanimi-onemi-nedir/2569679>, 21.11.2013

AKPINAR, Teoman ; (2013), *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*, Ekin Yayınevi, Bursa

AKTAY, Necdet; (2011), *İş Sağlığı Güvenliği Eğitimi İle İş Güvenliği Kültürü Arasındaki İlişki*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İstanbul.

ALPER, Yusuf ve DEMİR, Günnur ; (2007), "İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları'nın Etkinliği Ve Etkinliğin Ölçülmesi: Bursa'da Tekstil Ve Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama", *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 9, Sayı:2, Nisan, s. 1-28.

ALTAN, Zühtü Ömer ; (2008), "İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Genel Bilgiler". Editör: ALTAN, Z. Ö., *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, s. 1-18.

ARCA, Ceyhun ; (2013), "İş Kazalarına İlişkin Küresel Ölçekte Kısa Bir Değerlendirme", <http://www.isvesosyalguvenlik.com/is-kazalarina-iliskin-kuresel-olcekte-kisa-bir-degerlendirme/#.UtkjreIrD>, 17.01. 2014.

ARSLAN, Ali ; (1990), " *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu* " Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, s. 721-727.

ASAL, Çağrı Vakkas ve YILDIRIM, Ömer; (2012), "Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerde (KOBİ) İş Sağlığı ve Güvenliğini Etkileyen Faktörlerin Araştırılması : Ankara İmalat Sanayi Örneği", *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Sayı: 1, Nisan, s.103-122.

ATAMAN, Berrin Ceylan; (2010), "AB Sosyal Politikasının Temel Prensipleri", Editör: ATAMAN B. C., *Türkiye'nin Adaylık Sürecinde Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Politikası*, Siyasal Yayın-Dağıtım, Ankara, s. 15-28.

AYTAÇ, Serpil ; (2013), "İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi",<http://www.busiad.org.tr/admin/Files/My%20Documents/File/S.AYTA%C3%87.pdf>, 30.12.2013.

BALKIR, Z., Gönül ; (2012), "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu", *Sosyal Güvenlik Dergisi* , Cilt: 2, Sayı: 1, s. 56-91.

BARADAN, Selim; (2006), "Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri Ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması", *DEÜ Mühendislik Fakültesi Fen Ve Mühendislik Dergisi* , Cilt: 8, Sayı: 1, Ocak, s. 87-100.

BAYBORA, Dilek; (2012), "İş Sağlığı ve İş Güvenliğine Genel Bakış"., Editör: BAYBORA, Dilek, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, s. 2-21.

BAYCIK, Gaye; (2006),*İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri*, Yetkin Basım Yayım-Dağıtım, Ankara.

BAYRİ, Osman; (2013 ), "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Kurum ve Kapsam Olarak Gelişimi ve Sosyal Güvenlik Adaleti", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt:3, Sayı:2, s. 18-61.

CAMKURT, Mehmet Zülfi; (2007), İşyeri Çalışma Sistemi ve İş Yeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi. *İş Hukuku ve İktisat Dergisi* , Cilt:20 sayı:6 Mayıs/Ağustos, s. 80-106.

CANİKLİOĞLU, Nurşen; (2013), "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4857 Sayılı Kanundan Farklılıkları",  
[http://www.tusiad.org/\\_\\_\\_rsc/shared/file/NursenCaniklioglu.pdf](http://www.tusiad.org/___rsc/shared/file/NursenCaniklioglu.pdf), 06.11.2013.

CDDK (Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu); (2011), *Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu Araştırma ve İnceleme Raporu*, Devlet Denetleme Kurulu, Ankara.

CENTEL, Tankut; (2013), "İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü", Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, Cilt:27, Sayı:3, Mayıs, s.6-15.

CEYLAN, Hüseyin; (2012), "Türkiyedeki İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Sorunlar ve Çözüm Önerileri", *Electronic Journal of Vocational Collages*, Aralık, s.94-104.

CEYLAN, Hüseyin; (2011), "Türkiye'deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması", *International Journal Of Engineering Research and Development*, Vol: 3, Sayı: 2, Haziran, s.18-24.

ÇETİN, Turhan;(2003) "Türkiye Mermer Potansiyeli, Üretimi ve İhracatı", *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 3,s.243-256

ÇETİNYÜREK, Baki; (1990), "*İşçi Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu*", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, s. 38-42

ÇSGB (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı); (2014a), <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=haber&id=basin265>, 17.01.2014.

ÇSGB; (2014b), "*KOBİ'ler için İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Rehberi: Risk Değerlendirmesi, İSG Performans İzleme ve Sağlık Tehlikeleri Maden Sektörü : Mermer*", [http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/isgip\\_maden\\_2](http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/isgip_maden_2) , 20.01.2014

ÇSGB; (2014c), *Çalışma Yaşamında Sağlık Gözetimi Rehberi*, [http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/isgip\\_saglik\\_gozetim](http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/isgip_saglik_gozetim), 24.02.2014.

ÇSGB; (2014), *İş Teftişi Nedir? İş Müfettişi Kimdir?*, ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Yayın No : 57. Ankara.

ÇSGB;(2013), "Tozla Mücadele Yönetmeliği", [http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm.portal?page=duyuru&id=tozla mucadele yonetmeliği](http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm.portal?page=duyuru&id=tozla+mucadele+yonetmeliği), 03.02.2014.

ÇSGB; (2013b), "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik", <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/05/20130515-1.htm>, 12.01.2014.

ÇSGB ; (2013c), "Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik", [http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/teh\\_cok\\_teh\\_mesleki\\_egitim\\_yonetmelik](http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/teh_cok_teh_mesleki_egitim_yonetmelik) , 12.01.2014.

ÇSGB; (2012), *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.

ÇSGB; (2012a), "İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik"

DEMİRBILEK Tunç, ÇAKIR Özlem; (2008), "Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Değişkenler", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:23, Sayı:2, s:173-191.

Dev.Maden-Sen; (2004), "*Türkiye Tarafında Onaylanmış Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgeleri*" Uluslararası Belgeler Dizisi No: 3, Dev.Maden-Sen Yayın Kurulu, Ankara.

Dev.Maden-Sen; (2006), "*Özel Sektör Maden İşçilerinin Ekonomik ve Sosyal Durumu*" Araştırma Dizisi No :1., Dev.Maden-Sen Yayın Kurulu, Ankara.

DİZDAR, N., Ercüment; (2008), *İş Güvenliği*, Murathan Yayınevi, Trabzon.

DPT (Devlet Planlama Teşkilatı); (2006), "Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), Madencilik Özel İhtisas Raporu", [http://plan9.dpt.gov.tr/oik41\\_madencilik/41madencilik.pdf](http://plan9.dpt.gov.tr/oik41_madencilik/41madencilik.pdf), 24.10.2013.

DOĞAN, A. Eren; (2004), "Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı Güvenliği Duyarlılığının Gelişimi". *Çalışma Ortamı Dergisi*; Sayı: 76, Eylül-Ekim, s.7-8.

DURMUŞ, Aydın; (2013), "İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Ders Notları", [http://www.bafrakidem.org/kitap/kitap\\_icerikleri/is%20g%C3%BCvenligi%20ve%20isci%20sagligi.pdf](http://www.bafrakidem.org/kitap/kitap_icerikleri/is%20g%C3%BCvenligi%20ve%20isci%20sagligi.pdf), 10.10.2013.

EKEMEN, Kamil Sami; (2006), "Eski ve Yeni İş Kanunlarında Çalışanların İSG Eğitimi", *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, Nisan, s.12-17.

EKMEKÇİ, Ömer ; (2012), "İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi", Editör: BAYBORA Dilek, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, s. 170-197)

ELAZIĞ VALİLİĞİ; (2014), [http://www.elazig.gov.te/ortak\\_icerik/elazig/dokumanlar/sayilarla-elazig-mart-2013.pdf](http://www.elazig.gov.te/ortak_icerik/elazig/dokumanlar/sayilarla-elazig-mart-2013.pdf), 09.06.2014

ELEREN, Ali ve ERSOY, Metin; (2011), "Mermer Ocaklarında Elmas Tel ve Kollu Kesiciyle Kesme Teknolojilerinin İş Güvenliği Bakımından Karşılaştırılmasında Hata Türü Etki Analizi Yönteminin Analizi Yönteminin Uygulanması". *TUBAV Bilim Dergisi*, Cilt:4, Sayı:1, s. 9-19.



Enerji Bakanlığı; (2011),  
<http://www.enerji.gov.tr/index.php?dil=tr&sf=webpages&b=mermer&bn=230&hn=230&nm=390&id=395>, 24.10.2013

ERKAN,Cahit; (1984), *İş Sağlığı ve Meslek Hastalıkları*, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara.

FKA (Fırat Kalkınma Ajansı); (2011), "*Elazığ Mermer Raporu*",Sektörel Araştırmalar Serisi-2, Elazığ.

GEREK, Nüvit; (2012), "Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Görünümü", Editör: BAYBORA Dilek, *İş Sağlığı ve Güvenliği* , Anadolu Üniversitesi Yayınları, s. 58-89.

GÖKBAYRAK, Şenay; (2013), "İş Sağlığı ve Güvenliği", *Sendikacılık Akademi Ders Notları*, <http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/kp551.pdf>, 21.11.2013.

GÜMÜŞ, A.; (2013), "Diyarbakır Bölgesinde Mermer Ocağı İşletmeciliğinde İş Güvenliği ve İş Kazalarının Doğurduğu Sonuçlar", [http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/c4c937b67cc8d78\\_ek.pdf](http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/c4c937b67cc8d78_ek.pdf), 02.12.2013

GÜMÜŞ, A., & AKKOYUN, Özgür.; (2013), "Mermer Ocak İşletmeciliğinde Sık Karşılaşılan İş Kazaları Üzerine Bir İnceleme", [http://www.dicle.edu.tr/a/akkoyun/papers/mermer\\_is\\_kaza\\_ocak.pdf](http://www.dicle.edu.tr/a/akkoyun/papers/mermer_is_kaza_ocak.pdf) , 01.10.2013.

GÜNDÜZ, Selim; (2005), "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşçilerin Sorumlulukları ve Hakları", *Doğu Anadolu Araştırmaları Dergisi* , s.124-131.

GÜVEN, R., BERK, M. ve ÖNAL, Buhara; (2011). *Meslek Hastalıkları Rehberi*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.

HEKİMLER, Alpay; (2012), "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Düzenleme Bulmuş Olan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşverenlerin Temel Yükümlülükler", *Tekirdağ S.M.M.M. Odası Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 1, Eylül, s. 1-19.

İSAG (İş Sağlığı ve Güvenliği); (2014), "*İşyerleri denetlenmeye başladı*", <http://www.isag.org.tr/index.php/component/content/article/57-frontpage/235-iyerleri-denetlenmeye-balad.html>, 11.02.2014.

İSMMM (İstanbul Mali Muhasebe Müşavirleri Odası);(2013), <http://archive.ismmmo.org.tr/docs/yayinlar/kitaplar/4857/4857.pdf>, 26.11.2013.

İTO (İzmir Ticaret Odası); (2013), "Mermer",  
<http://www.ito.org.tr/Dokuman/Sektor/1-64.pdf>, 24.10.2013

KANTEN, Selahattin (2012), "Çalışma Koşullarının Fiziksel-Psikolojik Sağlık Belirtileri ve İş Kazaları İle İlişkisi: Mermer Çalışanları Örneği", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , Yıl:4, Sayı:7, Güz, s.155-167.

KARADENİZ, Oğuz,; (2012), "Dünya'da ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Mart, s.15-72.

KARAKULLE, İ. ;(2012), "*Kobilerde İş Sağlığı ve Güvenliği ve Bir Araştırma*"  
*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi* , Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

KEMERLİ, A. ;(1988), "İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi", *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, s. 278-286

KILIÇ, Cem, & BÜLBÜL, Okan Güray; (2013), "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Gelinek Nokta ve Devam Eden Aksaklıklar", *Çimento Endüstrisi İş Verenleri Sendikası* , Cilt: 27 , Sayı: 6, Kasım, s. 8-23.

KILKIŞ, İlknur; (2013), " İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)", "*İŞ, GÜÇ*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* , Cilt: 15 ,Sayı: 1, s. 17-41.

KILKIŞ, İlknur; (2011), "İş Sağlığı ve Güvenliği" Editörler: TOKOL A., ve ALPER Y., *Sosyal Politika* Dora Basım Yayınları, s. 194-218.

KILKIŞ, İlknur ve DEMİR, Seçil; (2012), "İş Verenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme", *Çalışma İlişkileri Dergisi* , Cilt:3, Sayı:1, Ocak, s. 23-47.

LİMON, Resul; (2010). *4857 Sayılı Kanunu 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesi 4857 Sayılı İş Kanunu İle İlgili Yönetmelikler*, TES-İŞ Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara.

LİMON, Resul; (2010a), *5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*, TES-İŞ Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara.

MAKAL, Ahmet; (2012), "Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri", Editör: MAKAL A., *Çalışma İlişkileri Tarihi*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, s. 78-109.

MEB ( Milli Eğitim Bakanlığı); (2008), *Megep ( Mesleki Eğitim Ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi) Makine Teknolojisi Mermer Blok Üretimi*, Ankara.

MEB -ÇSGB (Milli Eğitim Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı); (2010), *Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumları İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi*, Ankara.

ORAL, İlhan; (2012), "İş Kazalarının ve Meslek Hastalıklarının Değerlendirilmesi" , Editör: BAYBORA, Dilek, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, s. 22-55.

ORMAN, A., ÜNLÜ, M., CİRİT, M., ve YÜCEL, A. ;(2002), "Mermer İşçilerinde Solunum Fonksiyon Testleri, Solunum Semptomları ve Akciğer Grafisi Bulguları", *ToraksDergisi*, Cilt:3, Sayı:2, Ağustos, s. 188-193.

ÖREN, Kenan; (2010), *Sosyal Politika*, Pelikan Yayıncılık, Ankara.

ÖZKARA, Belkıs; (1990), "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Gelişimi, Yasal Dayanakları ve Türkiye'deki Uygulamalar", *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, s. 180-187.

PETROL-İŞ; (1986), *İş Yerlerinde Tükenen Yaşam*. Gökkuşluğu Yayıncılık.

PİYAL, Bülent; (2009 ), *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu*, Belediye-İş Yayınları, Ankara.

PİYAL, Bülent; (2012), "Uluslararası Mevzuatta İş Sağlığı ve Güvenliği", Editör: BAYBORA, Dilek, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, s. 198-222.

PULAŞLI, Hasan; (1988), "Türk Çalışma Mevzuatında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, s. 224-230.

RG; (Resmi Gazete); (2003). "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği", <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/12/20031209.htm#17>, 03.12.2013

RG; (Resmi Gazete); (2011), "Türk Borçlar Kanunu", <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm>, 15.01.2014.

RG; (Resmi Gazete); (2012a), "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu", <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>, 21.11.2013.

RG; (Resmi Gazete); (2012b). "İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği", <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121229-13.htm>, 25.02.2014.

RG;(2013a), "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat Veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik",<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130716-2.htm>, 03.03.2014.

RG; (2013b), "Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği", <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/09/20130919-3htm>, 03.03.2014.

RG; (2013c). "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik", <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130118-3.htm>, 03.03.2014

RG; (2013d);"İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik"  
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130720-10.htm>, 03.03.2014

SEYYAR, Ali; (2011), *Sosyal Politika Bilimine Giriş*, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.

SEZGİ, C., ABAKAY, Ö., ÖNDER, H., ŞEN SELİMOĞLU, H., ABAKAY, A., KAYA, H., TANRIKULU, M., ve ÇETİN A.; (2012), "Mermer Fabrikası İşçilerinde Solunum Fonksiyonları ve Radyolojik Bulgular". *Journal Of Clinical and Experimental Investigations*, s. 250-254.

SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu); (2014),  
[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk\\_istatistik\\_yilliklari/!ut/p/b1/hdLLlmtAFIDhZ8kDpFW5G7oFKZEgKCYWEkLcI0Se\\_vTp09PuU7O91r8n3y4iIjARtclFslUdm1S\\_50jNtagpgkSFAHvAgAMSNI-cG2oKfRnEP4cGDT4335AYCdcX0p3KHaqH\\_c2e7zJOUL0y4pZZSq6SXLyh6yWB](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari/!ut/p/b1/hdLLlmtAFIDhZ8kDpFW5G7oFKZEgKCYWEkLcI0Se_vTp09PuU7O91r8n3y4iIjARtclFslUdm1S_50jNtagpgkSFAHvAgAMSNI-cG2oKfRnEP4cGDT4335AYCdcX0p3KHaqH_c2e7zJOUL0y4pZZSq6SXLyh6yWB), 16.01.2014

SSK (Sosyal Sigortalar Kurumu); (1964), "Sosyal Sigortalar Kanunu", [http://www.btu.edu.tr/upload/dosyalar/13.09.13.11.23.14-506\\_SSK.pdf](http://www.btu.edu.tr/upload/dosyalar/13.09.13.11.23.14-506_SSK.pdf), 03.12.2013.

SÜMER, Haluk, Hadi; (2002), *İş Hukuku*, Mimoza Yayınları, Konya.

SÜZEK, Sarper; (1985), *İş Güvenliği Hukuku*, Savaş Yayınları, Ankara.

SÜZEK, Sarper; (2013), *İş Hukuku*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.

ŞERİFOĞLU, Ulus, Kürşat, ve SUNGUR, Elif; (2007). "İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetiminin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı". *Yönetim Dergisi*, Yıl:18, Sayı:58, Ekim, s.1-17

TMMOB ( Türkiye Mali Müşavirler Odası Birliği); (2012), "*İş Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu*", Ankamat, Ankara.

TOPUZOĞLU, İsmail; (1988), "Çağdaş İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Hedef", *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, s. 99-105.

YEŞİLYURT, İsmail; (1988), "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin İşveren Açısından Önemi". *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, s. 38-43.

YILMAZ, Fatih; (2013), "*İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşveren ve Çalışanların Yükümlülükleri*", <http://www.toprakisveren.org.tr/2013-97-fatihyilmaz.pdf>, 11.10.2013

YILMAZ, Fatih; (2010), "Avrupa Birliği Ülkeleri Ve Türkiye'de İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları: Türkiye'de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* , Cilt :7, Sayı :1, s. 149-192.

YILMAZ, Fatih; (2009), "İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Okul Eğitiminin Önemi: Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Ülkemizde Uygulanabilirliği", *Kamu-İş Dergisi*, Cilt: 11, s.107-138.

## EKLER

### EK-1 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEDBİRLERİNİN MADEN SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLAR ÜZERİNE ETKİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ.

Bu anket iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan tedbirlerin çalışanlar üzerinde etkilerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmaktadır. Verilecek kişisel bilgiler tamamen gizli tutulacak olup, yalnızca bilimsel araştırma için kullanılacaktır.

Yardımlarınız ve katılımınız için teşekkür ederiz.

1-Cinsiyetiniz.

Erkek  Bayan

2-Yaş Grubunuz.

18-30 arası  31-40 arası  41-50 arası  51 ve üzeri

3-Eğitim durumunuz.

İlkokul  Ortaokul  Lise  Meslek Lisesi  Lisans ve Lisansüstü

4-İş yerinizdeki mevcut statünüz.

İdari çalışan  Teknik çalışan  Vasıfsız çalışan

5-Bulduğunuz maden sektöründe ne kadar zamandır çalışıyorsunuz?

1yıl  1-5 yıl  6-10  11 yıl ve üzeri

6-İşe başlatılmadan önce herhangi bir eğitim aldınız mı?

Evet  Hayır

7-İşe başladıktan sonra herhangi bir eğitim verildi mi?

Evet  Hayır

8- Eğitim aldıysanız hangi aralıklarla eğitim aldığınızı belirtiniz.

Tek Seferde  Düzenli aralıklarla  Gerekli görüldükçe

9-Almış olduğunuz eğitimin süresini belirtiniz. (toplam saat olarak)

8 saat  12 saat  16 saat  20 saat

10-Verilen eğitimi nerede aldınız?

İşletmede  Ortak Sağlık ve Güvenlik Biriminde  Diğer

11-Verilen eğitim sonunda katılımınız bir belge ile belgelendirildi mi?

Evet  Hayır

12-İşe girerken periyodik muayene formu doldurdunuz mu?

Evet  Hayır

13- İşe girerken göğüs radyografisi veya odyogram testi istenildi mi?

Evet  Hayır

14-Herhangi bir iş kazası veya meslek hastalığı geçirdiniz mi?

Evet  Hayır

15-İş yerinde iş kazası veya meslek hastalığı geçiren oldu mu?  
( ) Evet ( ) Hayır ( )Bilmiyorum

16-Ölümlerle sonuçlanan iş kazası veya meslek hastasına tanık oldunuz mu?  
( ) Evet ( ) Hayır

17- Bazen ya da sık sık birden fazla görevi yürüttüğünüz oluyor mu?  
( ) Evet ( ) Hayır

18-İş yerinizde çalışma düzeni ne şekildedir?  
( ) Günlük 7,5 saat ( ) İşin yoğunluğuna göre vardiya ( ) Düzenli vardiya

19-İş yerinizde kaç personel çalışıyor.  
( ) 1-9 ( ) 10-49 ( ) 50-100 ( ) 101-150 ( )151- 301

20-İş yerinizde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu var mı?  
( ) Evet ( ) Hayır

21-Açık işletme yönergesi var mı?  
( ) Evet ( ) Hayır

22- Acil durumlarda (yangın, patlama vs. ) işletmenizin uygulamaya koyacağı planınız var mı?  
( ) Evet ( ) Hayır

23- İş yerinizde iş sağlığı ve güvenliği işçi temsilcisi var mı?  
( ) Evet ( ) Hayır

24-İş sağlığı ve güvenliği işçi temsilcisi hangi yöntem ile belirlendi?  
( ) İşveren ( ) Seçimle ( ) Yetkili sendika tarafından

25-İşletme yemekhaneniz var mı?  
( ) Evet ( ) Hayır

26- Acil durumlarda ( Kan grubu, telefon, adres .. vs ) ihtiyaç duyulabilecek sizinle ilgili personel bilgileriniz kayıt edildi mi?  
( ) Evet ( ) Hayır

27- Uzun süredir rahatsızlığınızı duyduysanız sağlık şikayetiniz varsa tanımlar mısınız?  
.....

## EK-2 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEDBİRLERİNİN MADEN SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLAR ÜZERİNE ETKİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu anket iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan tedbirlerin çalışanlar üzerinde etkilerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmaktadır. Verilecek kişisel bilgiler tamamen gizli tutulacak olup, yalnızca bilimsel araştırma için kullanılacaktır.

Yardımlarınız için teşekkür ederiz.

		Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1	İşimi güvenlik ve sağlık açısından riskli buluyorum					
2	İşyerimdeki mevcut risklere karşı yeterince bilgilendirildiğimi düşünüyorum.					
3	İşinizde monotonlaşma olduğunu düşünüyor musunuz?					
4	Kendinizi yaptığınız işe yabancı buluyor musunuz?					
5	İşyerimde herkes işinin gereği kişisel koruyucularını kullanır.					
6	İşverenimiz kişisel koruyucularımızı her zaman temin eder.					
7	İşyerimdeki mevcut teknolojiyi yeterli buluyorum.					
8	İş yerimizde sağlık ve güvenlik denetimleri yapılır.					
9	İş sağlığı ve güvenliği kapsamında dinlenme hakkımı kullanabilmekteyim.					
10	Yoğun ve yorucu bir tempoda çalışıyorum.					
11	Isı değişimi, nem ve gürültüye maruz kalıyorum.					
12	Vardiyalar arasındaki dinlenme süremiz yeterlidir.					
13	Çalışma bölgesinde sadece yetkili personel bulunur.					
14	Çalışanların güvenlik iletişimine katılımları işverence sağlanmaktadır.					
15	İşyerimin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini yeterli buluyorum.					
16	İş yerimizde güvenlik, ikaz levhaları yeterlidir.					
17	İşletmemizde toz yoğunluğu kontrolleri yapılır.					
18	İşyerimizde güvenliğimizi ve sağlığımızı tehdit eden etkenler bulunmaktadır.					
19	İşyerimizde düzenli olarak saha kontrolleri yapılır. (Parça düşmesini önlemek için)					
20	İşletme yemekhanesini temizlik ve sağlık konusunda yeterli buluyorum.					
21	İşyeri çalışanı olarak, çalışma ortam ve şartlarımız konusunda fikir ve düşüncelerimiz önemsenir.					
22	İşletme hekiminin hizmetlerinden faydalanabiliyorum					
23	İşletmemizde İş Güvenliği uzmanımızın hizmetlerinden memnunuz					
24	İşletmemizde kazalara ilişkin olarak kaza kayıtları tutulur.					



## ÖZGEÇMİŞ

**Adı Soyadı:** Berrin SELÇUK

**Doğum Tarihi:** 22 Ocak 1974

**Doğum Yeri :** Elazığ

**Mezun Olunan Üniversite :** Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F.

**Bölümü :** Maliye

**Mezuniyet Tarihi :** Haziran-1998

**Mezun Olunan Diğer Okullar :** Mehmet Akif Ersoy Lisesi

Mezre Ortaokulu

Namık Kemal İlkokulu