

ARALIK 2019

Yüksek Lisans /İş Sağlığı ve Güvenliği

MEHMET ÖZDEMİR

T.C.

HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ

FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**DENETİMLİ SERBESTLİĞE TABİİ  
HÜKÜMLÜLERİN İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ  
KÜLTÜRÜNÜN YERLEŞİKLİĞİNİN İSTATİSTİKSEL  
ANALİZİ: GAZİANTEP ÖRNEĞİ**

**İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ**

**YÜKSEK LİSANS**

**MEHMET ÖZDEMİR**

**ARALIK 2019**

**Denetimli Serbestliğe Tabii Hükümlülerin İş Sağlığı ve  
Güvenliği Kültürünün Yerleşikliğinin İstatistiksel Analizi:  
Gaziantep Örneği**

**Hasan Kalyoncu Üniversitesi**  
**İş Sağlığı ve Güvenliği**  
**Yüksek Lisans**

**Danışman**

**Dr. Öğr. Üye. Hasan Selçuk SELEK**

**Mehmet ÖZDEMİR**

**ARALIK 2019**



© 2019 [Mehmet Özdemir]



**FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE  
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA KABUL VE ONAY  
FORMU**

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Mehmet Özdemir tarafından hazırlanan “Denetimli Serbestliğe Tabii Hükümlülerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Yerleşikliğinin İstatistiksel Analizi: Gaziantep Örneği” başlıklı tez, **15/01/2020** tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **Başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

**Görevi**

**Unvanı, Adı ve Soyadı**

**İmzası:**

**Kurumu/Üniversitesi**

**Tez Danışmanı**

**Dr. Öğr. Üye. Hasan Selçuk SELEK  
Hasan Kalyoncu Üniversitesi**

**Jüri Üyesi**

**Dr. Öğr. Üye. Muhammet ÇINAR  
Hasan Kalyoncu Üniversitesi**

**Jüri Üyesi**

**Dr. Öğr. Üye. Mustafa Alp ERTEM  
Çankaya Üniversitesi**

**Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.**

**Prof. Dr. Mehmet KARPUZCU**

**Enstitü Müdürü**

**İlgili tezin akademik ve etik kurallara uygun olarak yazıldığını ve kullanılan tüm literatür bilgilerinin referans gösterilerek ilgili tezde yer aldığını beyan ederim.**

**Mehmet ÖZDEMİR**

## ABSTRACT

### STATISTICAL ANALYSIS OF PRESENCE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY CULTURE OF CONVICTS OF PROBATION IN GAZIANTEP

ÖZDEMİR, Mehmet

M.Sc. in Occupational Health and Safety

Thesis advisor : Asst. Prof. Dr. Hasan Selçuk Selek

December 2019

88 Pages

This study aims to evaluate the convicts in the Probation Institutions in terms of occupational health and safety culture. The purpose of this study to determinate and evaluate the effects of occupational health and safety culture on convicts working in such as institution / establishment / enterprise with a survey.

Training and improvement activities are great importance for rehabilitation of prisoners and detainees in the penal institutions, in other words, in the studies on socialization. In the academic studies, reasons for leading individuals to crime comes from such as lack of education, unemployment, drug addiction and psychological disturbance. In order to ensure that individuals who commit a crime do not commit an offense, to continue their lives as productive and responsible individuals, it is necessary to eliminate the factors that lead the individual to crime, to provide educational support and to have a profession.

In this context, probation refers to a community based implementation in which all services, programs and resources required by court in terms of integration of suspects, defendants or convicts in society in line with the auditand inspection plan with in the specified conditions and period. In other words probation is the correction of the behavior of the convicts, which causes them to commit crimes, to prevent the re-offense, to follow the convicts released from the penitentiary institution, to rehabilitate the drugaddicts, to eliminate the harm suffered by the victims and to protect the society in this way .

Survey data sets of indicators of Occupancy and Occupational Health and Safety culture of the convicts have been observe and evaluated with the control graphs created by using SPSS 18 statistical analysis method.

**Key Words:** Ministry of Justice, Probation, Judicial Control, Occupational Health and Safety.

## ÖZET

### DENETİMLİ SERBESTLİĞE TABİİ HÜKÜMLÜLERİN İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN YERLEŞİKLİĞİNİN İSTATİSTİKSEL ANALİZİ: GAZİANTEP ÖRNEĞİ

ÖZDEMİR, Mehmet

Yüksek Lisans, İş Sağlığı ve Güvenliği

Tez yöneticisi: Dr. Öğr. Üyesi Hasan Selçuk SELEK

Aralık 2019

88 Sayfa

Bu çalışma, Denetimli Serbestlik Kurumlarında bulunan hükümlülerin İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) kültürü yönünden değerlendirilmelerini hedeflemektedir. Yapılacak tespit ve elde edilecek sonuçların analiz edilmesiyle birlikte; yine bu konuda hükümlü ve tutukluların çalıştığı kurum, kuruluş, işyeri veya işletme gibi yerlerde İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünün hükümlü üzerindeki etkileri belirlenmiştir. Uygulanan anketle İSG kültürünün yerleşikliğinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi yapılmıştır.

Ceza İnfaz Kurumlarında (CİK) bulunan hükümlüler ile tutukluların rehabilitasyonunda, diğer bir ifade ile topluma kazandırma çalışmalarında eğitim ve iyileştirme faaliyetlerinin önemi büyüktür. Gerçekleştirilen akademik çalışmalarda bireyleri suça sürükleyen nedenlerin başında eğitim eksikliği, işsizlik, madde bağımlılığı, psikolojik rahatsızlık gibi etkenlerin geldiği belirlenmiştir. Suç işleyen bireylerin tekrar suç işlememeleri, üretken ve sorumluluk sahibi bireyler olarak hayatlarına devam etmeleri için bireyi suça sürükleyen etkenlerin ortadan kaldırılması, bu kapsamda eğitim desteğinin verilmesi, meslek sahibi olmasının sağlanması gerekmektedir.

Denetimli Serbestlik; "Mahkemece belirtilen koşullar ve süre içinde, denetim ve denetleme planı doğrultusunda şüpheli, sanık veya hükümlünün toplumla bütünleşmesi açısından ihtiyaç duyduğu her türlü hizmet, program ve kaynakların sağlandığı toplum temelli bir uygulamayı" ifade etmektedir. Denetimli Serbestlik; hükümlülerin suç işlemesine neden olan davranışlarının düzeltilerek, tekrar suç işlemelerinin önlenmesi, ceza infaz kurumundan tahliye olan hükümlülerin takip edilmesi, madde bağımlılarının rehabilitasyonu, mağdurların uğradıkları zararın giderilmesi ve bu yolla toplumun korunması olarak da tanımlanabilir.

Denetimli serbestliğe tabii hükümlülerin iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleşikliğinin göstergelerine ait anket veri setleri SPSS 18 istatistiksel analiz metodu kullanılmak suretiyle oluşturulan kontrol grafikleri ile gözlemlenmiş ve değerlendirilmesi yapılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Adalet Bakanlığı, Denetimli Serbestlik, Adli Kontrol, İş Sağlığı ve Güvenliği, İSG, İSG Kültürü





## TEŞEKKÜR

Tüm yaşamım boyunca her zaman yanımda olan rahmetli babama ve zor günlerimde beni yalnız bırakmayan aileme, bu süreçte benimle gecesini gündüzüne katıp çalışmamı tamamlamama yardımcı olan sevgili eşime;

Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğü'nde anketlerin yapılmasına onay veren Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Denetimli Serbestlik Daire Başkanlığı'na, anketin uygulanma aşamasında Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğü değerli öğretmenlerine, psikologlarına, sosyal çalışmacılarına ve kıymetli mesai arkadaşlarıma yani kısacası yardım eden herkese,

Eğitim hayatım boyunca kendilerinden çok şey öğrendiğim değerli hocalarıma,

Bu araştırmanın ilk aşamasından son aşamasına kadar bütün desteğini ve özverisini hiçbir zaman benden esirgemeyen değerli tez danışman hocam Sayın Dr. Öğretim Üyesi Hasan Selçuk SELEK'e,

Teşekkür eder saygı ve sevgilerimi sunarım.

## İÇİNDEKİLER

ABSTRACT .....	v
ÖZET.....	vi
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER .....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	xiv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xvii
BÖLÜM 1 GİRİŞ.....	1
1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı.....	3
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı.....	3
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ile Güvenlik Kültürü İlişkisi .....	3
1.3.1 Güvenlik Nedir? .....	4
1.3.2 Güvenlik Kültürü ve Önemi.....	4
1.4.Devlet, İşveren ve Çalışanlarda İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinci .....	5
BÖLÜM 2 DÜNYADA VE ÜLKEMİZDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ.....	7
2.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları .....	7
2.2 Gelişmekte Olan Ülkelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları.....	8
2.3 Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları.....	9
BÖLÜM 3 TÜRKİYEDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINDA YAPILAN YASAL DÜZENLEMELER.....	12
3.1 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası .....	12
3.2 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu .....	12
3.3 4857 Sayılı İş Kanunu.....	13
3.4 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu .....	13
3.5 6098 Sayılı Borçlar Kanunu .....	14

3.6 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu.....	14
3.7 İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Diğer Mevzuat.....	14
<b>BÖLÜM 4 DÜNYADA VE TÜRKİYEDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ .....</b>	<b>16</b>
4.1 Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi .....	16
4.2 Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi.....	17
<b>BÖLÜM 5 DENETİMLİ SERBESTLİK.....</b>	<b>18</b>
5.1 Denetimli Serbestliğin Amacı.....	19
5.2 Denetimli Serbestliğin Temel İlkeleri.....	21
5.3 Denetimli Serbestlik Teşkilat Yapısı .....	22
5.3.1 Merkez Teşkilat Yapısı .....	22
5.3.1.1 Denetimli Serbestlik Daire Başkanlığının Görevleri.....	23
5.3.2 Taşra Teşkilat Yapısı .....	24
5.3.2.1 Denetimli Serbestlik Müdürlüğünün Görevleri.....	24
5.4 Denetimli Serbestlik Müdürlüklerinde İnfaz Uygulamaları .....	25
<b>BÖLÜM 6 DÜNYADA VE ÜLKEMİZDE DENETİMLİ SERBESTLİK .....</b>	<b>27</b>
6.1 Denetimli Serbestliğin Dünyadaki Durumu .....	27
6.2 Denetimli Serbestliğin Türkiye’deki Durumu .....	27
6.2.1 Türk Denetimli Serbestlik Sisteminin Özellikleri.....	28
6.2.2 Ulusal Suçlu Yönetimi Servisi.....	29
<b>BÖLÜM 7 DÜNYADA VE ÜLKEMİZDE DENETİMLİ SERBESTLİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ .....</b>	<b>32</b>
7.1 Dünyada Denetimli Serbestliğin Tarihsel Gelişimi .....	32
7.2 Türkiye’de Denetimli Serbestliğin Tarihsel Gelişimi.....	32
<b>BÖLÜM 8 TÜRK DENETİMLİ SERBESTLİK VE YARDIM SİSTEMİNİN SOSYAL HEDEFLERİ.....</b>	<b>33</b>
8.1 Kamuya Yararlı İş Kavramı.....	36
8.2 Kamuya Yararlı Bir İşte Çalıştırılmanın İnfazında Dikkat Edilmesi Gereken Kurallar .....	36
8.3 Kamuya Yararlı Bir İşte Çalıştırma Yaptırımının İnfazında Kurumların Belirlenmesi .....	36
8.4 Kurumların Seçiminde Göz Önünde Bulundurulacak İlkeler.....	37
8.5 Kamuya Yararlı Bir İşte Çalıştırma Yaptırımının Yerine Getirilmesi .....	37
<b>BÖLÜM 9 DENETLEME PLANI .....</b>	<b>39</b>

9.1 Denetim Süresince Birlikte Çalışılacak Kurumlar.....	40
9.2 Denetim Süresince Birlikte Çalışılacak Kurumlar İle İş Birliği Protokolünün Hazırlanması .....	40
BÖLÜM 10 DENETİM RAPORU .....	41
BÖLÜM 11 DENETİMLİ SERBESTLİK VE İŞ GÜVENLİĞİ .....	42
11.1 Denetimli Serbestlikte İş Güvenliği Kapsamında Yapılan Çalışmalara Örnek .....	43
BÖLÜM 12 ARAŞTIRMA BULGULARI.....	44
12.1 Araştırmanın Amacı.....	44
12.2 Araştırmanın Önemi .....	44
12.3 Araştırmanın Yöntem ve Kapsamı .....	45
BÖLÜM13 BULGULAR .....	46
13.1 Bulgular ve Değerlendirme.....	47
13.2 Demografik Özellikler .....	48
13.3 Araştırmaya Katılan Hükümlü İşçilere Yöneltilen Soruların Değerlendirilmesi.....	48
13.4 İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Soruların Değerlendirilmesi.....	49
BÖLÜM 14.....	80
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	81
KAYNAKLAR.....	85

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 2.1</b> Literatürde iş kazası verilerinin dağılım analizi (Erginel, N.,Toptancı Ş.,2017).....	10
<b>Tablo 2.2</b> Yaşa göre iş kazası sayıları.....	10
<b>Tablo 2.3</b> İş kazası ve ölüm hızları en yüksek olan dört sektör (Üçüncü, 2015).....	11
<b>Tablo 5.1.</b> Denetimli serbestlik daire başkanlığı 2019 yılı Ocak ayı istatistikleri.....	26
<b>Tablo 13.1</b> Hükümlü işçilerin demografik bilgileri ile iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki bilgi düzeylerini ölçmeye yarayan sorular.....	47
<b>Tablo 13.2</b> Hükümlülerin yaş durumlarını gösterir dağılım.....	48
<b>Tablo 13.3</b> Hükümlülerin eğitim durumlarını gösterir dağılım.....	48
<b>Tablo 13.4</b> Hükümlülerin medeni durumlarını gösterir dağılım.....	51
<b>Tablo 13.5</b> Hükümlülerin çocuk sayılarını gösterir dağılım.....	53
<b>Tablo 13.6</b> Hükümlülere hangi sektörde çalıştıkları ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevapları gösterir dağılım.....	55
<b>Tablo 13.7</b> Hükümlülere şu anki işletmede çalıştıkları süreler ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevapları gösterir dağılım.....	56
<b>Tablo 13.8</b> Hükümlülerin çalışma zamanlarını gösterir dağılım.....	58
<b>Tablo 13.9</b> Hükümlülere çalıştıkları işletmede iş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitim alıp almadıkları ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevapları gösterir dağılım.....	60
<b>Tablo 13.9</b> Hükümlülere iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki bilgi düzeylerini değerlendirmeleri sorusuna verdikleri cevapları gösterir dağılım.....	62
<b>Tablo 13.10</b> Hükümlülere çalıştıkları işletmede görev alan iş sağlığı ve güvenliği uzmanının olup olmadığı ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevapları gösterir dağılım.....	63
<b>Tablo 13.11</b> Hükümlülere çalıştıkları işletmede görev alan iş yeri hekiminin olup olmadığı ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevapları gösterir dağılım.....	66
<b>Tablo 13.12</b> Hükümlülere çalıştıkları işletmede karşılaşılabilecekleri iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili aldıkları eğitimi gösterir dağılım.....	68

<b>Tablo 13.13</b> İş kazaları ve meslek hastalıkları hakkında bilgi düzeyinin dağılımı ...	69
<b>Tablo 13.14</b> İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedeni olarak dikkatsizliğin aldığı rolün dağılımı.....	71
<b>Tablo 13.15</b> İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedeni olarak emniyetsiz durumların aldığı rolün dağılımı.....	72
<b>Tablo 13.16</b> İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedeni olarak kişisel koruyucu donanımların aldığı rolün dağılımı.....	73
<b>Tablo 13.18</b> İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedeni olarak yoğun iş temposunun aldığı rolün dağılımı.....	75
<b>Tablo 13.19</b> İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedeni olarak tecrübesizliğin aldığı rolün dağılımı.....	77
<b>Tablo 13.20</b> İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedeni olarak yetersiz eğitimin aldığı rolün dağılımı.....	78
<b>Tablo 13.21</b> Hükümlerin çalıştıkları işletmede karşılaşılabilecekleri tehlike ve riskler hakkında bilgi sahibi olup olmadıklarını gösterir dağılım.....	79

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 5.1 Denetimli serbestlik daire başkanlığı merkez teşkilat yapısı .....	22
Şekil 5.2 Denetimli serbestlik daire başkanlığı taşra teşkilat yapısı .....	24
Şekil 5.3 Denetimli serbestlik müdürlüklerine infaz için gelen karar sayılarının dağılımı.....	25
Şekil 6.1 Farklı ülkelerdeki hükümlülerin 2010 yılında cezaevinde kalma süreleri..	30
Şekil 6.2 Farklı ülkelerdeki hükümlülerin 2010 yılı içerisindeki günlük maliyeti ....	30
Şekil 6.3 Farklı ülkelerdeki hükümlülere 2010 yılında ayrılan toplam ortalama bütçe .....	31
Şekil 11.1 Denetimli serbestlik kapsamında yapılan çalışmalara bir örnek .....	43
Şekil 13.1 Hükümlülerin yaş durumlarını gösterir dağılım.....	48
Şekil 13.2 Hükümlülerin eğitim durumlarını gösterir dağılım .....	49
Şekil 13.3 Hükümlülerin eğitim durumu ve yaş gruplarına göre dağılımı .....	50
Şekil 13.4 Hükümlülerin medeni durumlarını gösterir dağılım.....	51
Şekil 13.5 Çalışanların medeni durum ve yaş gruplarına göre dağılımı .....	52
Şekil 13.6 Hükümlülerin çocuk sayılarını gösterir dağılım .....	53
Şekil 13.7 Hükümlülerin medeni durum ve çocuk sayılarını gösterir dağılım .....	54
Şekil 13.8 Hükümlülere hangi sektörde çalıştıkları ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevapları gösterir dağılım .....	55
Şekil 13.9 Hükümlülere şu anki işletmede çalıştıkları süreler ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevapları gösterir dağılım.....	56
Şekil 13.10 Hükümlülere şu anki işletmede çalıştıkları süreler ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevapları sektör bazında gösterir dağılım .....	57
Şekil 13.11 Hükümlülerin çalışma zamanlarını gösterir dağılım .....	58
Şekil 13.12 Hükümlülerin çalışma zamanlarını sektör bazında gösterir dağılım .....	59

<b>Şekil 13.13</b> Hükümlülere çalıştıkları işletmede iş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitim alıp almadıkları ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevapları gösterir dağılım.....	60
<b>Şekil 13.14</b> Hükümlülere çalıştıkları işletmede iş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitim alıp almadıkları ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevapları sektör bazında gösterir dağılım .....	61
<b>Şekil 13.15</b> Hükümlülere iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki bilgi düzeylerini değerlendirmeleri sorusuna verdikleri cevapları gösterir dağılım.....	62
<b>Şekil 13.16</b> Hükümlülere çalıştıkları işletmede görev alan iş sağlığı ve güvenliği uzmanının olup olmadığı ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevapları gösterir dağılım.....	64
<b>Şekil 13.76</b> Hükümlülere çalıştıkları işletmede görev alan iş sağlığı ve güvenliği uzmanının olup olmadığı ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevapları sektör bazında gösterir dağılım.....	65
<b>Şekil 13.18</b> Hükümlülere çalıştıkları işletmede görev alan iş yeri hekiminin olup olmadığı ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevapları gösterir dağılım.....	66
<b>Şekil 13.19</b> Hükümlülere çalıştıkları işletmede görev alan iş yeri hekiminin olup olmadığı ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevapları sektör bazında gösterir dağılım.....	67
<b>Şekil 13.20</b> Hükümlülere çalıştıkları işletmede karşılaşılabilecekleri iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili aldıkları eğitimi gösterir dağılım.....	68
<b>Şekil 13.21</b> Hükümlülerin çalıştıkları işletmede karşılaşılabilecekleri iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili aldıkları eğitimi sektör bazında gösterir dağılım.....	69
<b>Şekil 13.22</b> İş kazaları ve meslek hastalıkları hakkında bilgi düzeyinin dağılımı .....	70
<b>Şekil 13.23</b> İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedeni olarak dikkatsizliğin aldığı rolün dağılımı .....	71
<b>Şekil 13.24</b> İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedeni olarak emniyetsiz durumların aldığı rolün dağılımı.....	72
<b>Şekil 13.25</b> İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedeni olarak kişisel koruyucu donanımların aldığı rolün dağılımı.....	73
<b>Şekil 13.26</b> İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedeni olarak uzun çalışma sürelerinin aldığı rolün dağılımı .....	74
<b>Şekil 13.27</b> İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedeni olarak yoğun iş temposunun aldığı rolün dağılımı.....	76



**Şekil 13.28** İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedeni olarak tecrübesizliğin aldığı rolün dağılımı.....77

**Şekil 13.29** İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedeni olarak yetersiz eğitimin aldığı rolün dağılımı .....78

**Şekil 13.30** Hükümlerin çalıştıkları işletmede karşılaşılabilecekleri tehlike ve riskler hakkında bilgi sahibi olup olmadıklarını gösterir dağılım.....80



## KISALTMALAR LİSTESİ

AB	Avrupa Birliği
ÇİK	Ceza İnfaz Kurumu
CTE	Ceza ve Tevkif Evleri
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Bakanlığın yeni adı T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'dır.)
DS	Denetimli Serbestlik
DSYMY	Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Yönetmeliği
GSMH	Gayrisafi Milli Hasıla
IEC	The International Electrotechnical Commission
ILO	International Labor Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
ISO	International Organization for Standardization
İGU	İş Güvenliği Uzmanı
İH	İş Yeri Hekimi
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGÜM	İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü
OHSAS	Occupational Health and Safety Assesment Series
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
TS	Türk Standartları
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
WHO	World Health Organizatin (Dünya Sağlık Örgütü)

## BÖLÜM 1

### GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) politikalarının güncel bir şekilde uygulanabilmesi için devlete, işverenlere, çalışanlara, İSG Profesyonellerine çeşitli görevler düşmektedir. İş güvenliği uzmanları (İGU), işyeri hekimleri (İH) ve Diğer Sağlık Personelleri (DSP) birlikte İSG Profesyonelleri olarak isimlendirilirler ve süreçte önemli yer ve görevleri vardır. İSG çalışmalarında yer alan tüm paydaşların katkı sağlamasının temelinde de geniş eğitim politikalarının oluşturulması gerekmektedir.

Devlet yasama gücü ile kanun koyucu hükmüne dayanarak gerekli düzenlemeleri yapar. Burada baş aktör olma özelliği ile gerekli koordinasyonları sağlar, denetimleri yapar, gerek gördüğü alanlarda ilgili müfredatları belirleyerek aktif olarak görev alır. 6331 sayılı yasanın yayımlanmasına rağmen halen tüm işyerlerinde (50 'den az çalışanı olan Az Tehlikeli sınıftaki işyerleri ile kamu kurumları) İSG Profesyoneli çalıştırma veya İSG hizmeti alma zorunluluğu mevcut değildir.

İşverenler ve işveren vekilleri ise sürecin uygulayıcıları olarak işçileriyle birlikte çalışmaları ve düzenlemeleri yerine getireceklerdir. İşverenlerin, iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkması durumunda, kanunen borçlar hukuku, iş hukuku ve iş sağlığı ve güvenliği kanunu vs. yasal yaptırımlarla karşılaşacakları önemli bir gerçektir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının yaşanmasındaki en önemli gerekçelerden birisinin de denetim ve gözetim eksikliği olduğu bilinmektedir.

İşverenlerin yanı sıra çalışanların da iş sağlığı ve güvenliği yönünden sorumlulukları bir hayli fazladır. Ancak ne yazık ki ülkemizde bu bilinç ve kültüre sahip çalışan sayısı dikkate alınamayacak kadar azdır.

Kurum/kuruluş/işyeri/işletme çalışanları ise eğitim süreçlerinin takviyesinde İSG Profesyonellerinin kılavuzluğunda yasal destek ve yaptırımlar ile bilinç seviyelerini artırarak tehlike ve risklere karşı daha çok önlem alabileceklerdir. Günümüz çalışma hayatında gerek işverenler gerekse çalışanlar maalesef kendilerini korumak adına yapılan birçok iş sağlığı ve güvenliği çalışmasını anlamamakta, gerekli desteği

vermemekte ve bunun sonucu ortaya çıkabilecek tüm olumsuzluklardan birinci derecede kendilerinin etkileneceklerini unutmaktadırlar. Eğitimlerin bu konuda ne denli önemli ve zorunlu olduğu ortaya çıkmaktadır. İSG çalışmaları bazen “çalışanlara rağmen, çalışanları korumaya çalışmak” haline de gelebilmektedir. Bununla birlikte, yasal görev ve sorumluluklarını yerine getirmekten kaçan işverenlerin sayısı da azımsanamayacak kadar çoktur.

Tüm paydaşların katılımı ile gerçekleşecek etkin bir iş sağlığı ve güvenliği politikası, bu kültürün oluşmasında mümkün olacaktır. Bu üçlü yapının birbirinden bağımsız olarak başarı elde etmesi mümkün değildir. Ancak ve ancak birlik ve beraberlik doğrultusunda yapılacak olan tüm çalışmalar istenilen başarının kazanılmasını sağlayacaktır. Bu sayede çalışan, işveren ve akabinde ise devlet beklenen sonuca erişecektir. Elde edilen kitlesel başarı ile ülkenin ve toplumun iş sağlığı ve güvenliği kültürünün gelişerek yaygınlaşması kolaylaşacak akabinde kaza ve meslek hastalıklarının ortaya çıkması önlenecek ve olumsuz etkileri azalacaktır.

Meslek hastalıklarının önlenmesi, iş kazalarının etkilerinin azaltılması için tarihten bugüne bütün ülkelerde çeşitli kanun ve birçok kurumsal düzenleme yapılmıştır. Ülkemizde ise bu alanda 1 adet kanun, 42 adet yönetmelik ve 10 adet tebliğ çıkarılmıştır. Her ne kadar yasal olarak düzenlemeler yapılmış olsa da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetersizlikler görülebilmektedir. Bu nedenle de sürekli yasal mevzuatta değişiklikler yaşanmaktadır. Dinamik çalışma hayatında insan gücünün öneminin artmasıyla meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının da doğru orantılı bir şekilde arttığı ortadadır. Buna bir de yönetim sürecinde oluşan tehlikeli ve hatalı davranışlar eklendiğinde ortaya çok ağır sonuçlar çıkmaktadır. Bu süreçte insan davranışlarının yanında uygulama alanlarının sürekli olarak izlenmesi, denetlenmesi ve iyileştirilmesi gerekmektedir. (Güler vd., 2015).

Bu çalışmanın amacı denetimli serbestliğe tabii hükümlülerin çalıştığı kurum/kuruluş/işyeri/işletme gibi yerlerde iş sağlığı ve güvenliği kültürü bilincini ölçmek ve bu farkındalığı yaratmaktır.

### **1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı**

İşyerlerinde işin yürütülmesi sırasında, çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalara iş sağlığı ve güvenliği denilmektedir (Atan, 2017).

### **1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı**

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının en önemli amacı, çalışanların ruh ve beden sağlığını korumaktır. Bununla birlikte; üretim güvenliği ve işyeri/işletme güvenliği de iş sağlığı ve güvenliğinin temel amaçlarındandır. Çalışanların ruh ve beden sağlığının korunmasını belirleyen iki temel unsur söz konusudur. Bunlardan ilki bireysel özellikler iken ikincisi ise çalışma yeri ortam koşullarıdır. Sağlık ve güvenlik koşullarının yetersiz ve etkisiz kaldığı yerlerde beklenen, seviyede etkin bir hizmet verilmesi ve kaliteli bir ürünün alınması beklenemez. (Andaç, 2012).

İş sağlığı ve güvenliğinin ne seviyede sağlanmış olduğu, kurumların kuruluşların ve iş yerlerinin ekonomik başarısı açısından önemli bir değer ölçüsü haline gelmiştir. Ülkemizde işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi, TS OHSAS 18001 ve TS ISO 45001 yönetim sistemleri ile uygulanmaktadır. Çalışma ortamlarında çağdaş sağlık ve güvenlik anlayışının temel ilkelerinden olan, önlemenin tedaviden daha etkili, uygulanabilirliğinin daha kolay ve maliyetinin daha düşük olmasından yola çıkılarak hareket edilmelidir. Tehlike ve risklerin belirlenerek, alanda uygun olan yöntemlerle ikame edilmesi hedeflenmelidir.

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında esas olan tehlikeyi kaynağında önlemektir. Tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda ortaya çıkan riskin iş yerine ve çalışana vereceği hasar ve zarar aşikârdır. Bu anlayış ile kaza, hasar ve meslek hastalıklarının önlenmesinde proaktif bir yaklaşım içinde olunması gerekmektedir.

### **1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ile Güvenlik Kültürü İlişkisi**

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında proaktif yaklaşımın sağlanmasında önemli etkenlerden biride güvenlik kültürüdür (Gadd, 2002).

İnsanlar hayatlarını sürdürmek için temel ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra, geleceklerini bir teminat altına almak isterler. Maslow'un insan ihtiyaçlarını belirleyen yaşam piramidinde temel fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, sosyal

ihtiyaçlar/ kimlik ihtiyaçları, ego tatminliği / saygınlık görme gereksinimi, kendini ispatlama gibi unsurlar yer alır. Fizyolojik ihtiyaçlar (beslenme, barınma vb.) başlangıç noktasını oluşturur ve hepsinden daha öncedir. Güvenlik ihtiyacı, temel fizyolojik ihtiyaçlardan hemen sonra gelir.

### 1.3.1 Güvenlik Nedir?

- ✓ Yapılan işin ve/veya çalışma şartlarının zarar ve/veya tehlike içermeme durumudur.
- ✓ Güvenlik, ISO/ IEC Rehber 22’de ‘kabul edilemez zarar riskinden uzak olma durumu’ olarak tanımlanır.
- ✓ Emniyet içinde olma duygusu olarak tanımlanabilir.

### 1.3.2 Güvenlik Kültürü ve Önemi

Güvenlik kültürü; bir kurum/kuruluş/işyeri/işletmede bulunan bütün üyelerin risk, kaza ve hastalıklar hakkında paylaştığı fikir ve inançların bütünü olarak tanımlanabilir. Temel olarak, “ Pozitif Güvenlik Kültürü” ve “Negatif Güvenlik Kültürü” şeklinde olumlu ve olumsuz algı olarak sınıflandırılır.

- ✓ Çok sayıda ölüm, yaralanma ve büyük ekonomik kayıplara neden olan Bophaltoksik gaz salınımı, Challenger uzay aracı patlaması, 2005 yılında Teksas’da rafineri patlaması gibi kazaların raporları, işyeri güvenlik kültürünü olaylara neden olan en büyük faktör olarak ortaya koymuştur.
- ✓ Kurum/kuruluş/işyeri/işletmede güvenlik kültürü, çalışanların öncelikli değeri olup, işletme tarafından da bu durumun öncelikli olarak kabul görmesi ile birlikte çalışma ortamında pozitif bir etki yapacaktır.
- ✓ Pozitif güvenlik kültürünün amacı ise çalışanların varolan risklerin farkında olduğu bir çalışma ortamı yaratıp, güvensiz davranışlardan sakınmalarını sağlamak ve onları sürekli korumaktır.
- ✓ Pozitif güvenlik kültüründe kurum/kuruluş/işyeri/işletmede üst yönetimin güvenliğe inancı, bağlılığı gözle görülür olmalı, çalışanlarla karşılıklı güven sağlanmalı, etkinliklerin sürekliliği olmalı, düzenli eğitimler verilmeli ve bu eğitimlere katılımlar sağlanmalı, güvenlik çabalarına dönük olumlu geri bildirimler verilmeli, iki yönlü açık iletişim sağlanmalıdır.
- ✓ Güvenlik kültürünü oluşturmanın ardından, tüm kurum/kuruluş/işyeri/işletmede üyelerinin sağlık ve güvenlik konusunda benzer inanç, fikir ve

alguları paylaşımlarını sağlamak ve böylelikle kaza, yaralanma ve meslek hastalıklarının azaltmak mümkün olabilecektir (Gadd, 2002; Güven, 2006; Engin, 2005).

#### **1.4.Devlet, İşveren ve Çalışanlarda İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinci**

Devlet, kurum/kuruluş/işyeri/işletmede meydana gelebilecek iş sağlığı ve güvenliği konusunda her türlü iş kazası ve meslek hastalıklarının toplumu ve ülke ekonomisini maddi ve manevi anlamda olumsuz yönde etkileyebileceğinin farkında olarak bu bağlamda gerekli düzenlemeleri yapıp, tedbirlerin alınmasını sağlamakla yükümlüdür.

Devlet, iş sağlığı ve güvenliği konusunda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO ), Avrupa Birliği Sözleşmeleri, uluslararası kuruluşlar, ülkemizde bulunan sendikalar, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ile ortak çalışmalar yapmaktadır.

Kurum/kuruluş/işyeri/işletmelerde işveren açısından iş kazaları ve meslek hastalıklarının olumsuz sonuçları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- İşletmelerde meydana gelen makine arızaları ve bunların tamirat sürecinde üretime ara verilmesi ile ekonomik zararın ortaya çıkması,
- İşe devamsızlık nedeni ile üretim kaybı,
- Çalışanlardaki motivasyon düşüklüğünün iş verimliliğini olumsuz yönde etkilemesi,
- Kalifiyeli eleman kaybı
- Yitirilmiş usta işçilerin yerine tekrar usta işçi bulma zorluğu ve bu eğitim sürecinin oldukça zaman gerektirmesi,
- İş kazası sonucu yaralanan veya hastalanan işçilerin, hayatını kaybedenlerin yakınları tarafından işverene karşı başlatılan hukuksal süreç ve ödenen tazminatlar,
- Risk primi ödemesi,
- Yüksek sigorta primleri,
- Üretimdeki teçhizat ve tesisatta meydana gelen ekonomik kayıplar,

-İdari para cezaları,

-Sivil toplum kuruluşları, sendikalar, kamu idarecileri ve toplumla yaşanan çatışma,

-İtibar ve imaj kaybı,

-Daha büyük ve ciddi vakalarda işletme ruhsatlarının geri alınması.

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği bilincinde olmaları ve meydana gelebilecek iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda ortaya çıkacak görünür ya da görünmez maddi ve manevi sonuçların farkında olmaları gerekmektedir.

İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği kültürüne sahip olmaları ve iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunmaları işverenin yükümlülüğündedir. Nitekim 6331 sayılı kanunun 4. Maddesinde işveren çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Bu çerçevede; mesleki risklerin önlenmesi, eğitimlerin düzenlenmesi ve gerekli bilgilerin verilmesi dâhil tüm önlemlerin alınması, organizasyon yapılarak gerekli araç ve gereçlerin ve de teknolojik yatırımların sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmak zorundadır. 6331 sayılı kanun işverene bu sorumlulukları yüklemiş olsa da aynı zamanda çalışanın da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan tüm uygulama ve alınan tüm önlemlere uyması zorunluluğunu getirmiştir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu,2012).



## BÖLÜM 2

### DÜNYADA VE ÜLKEMİZDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

-Çalışma ortamının sağlık açısından iki temel ögesi vardır. Bunlar;

- ✓ İş kazası
- ✓ Meslek hastalığıdır.

-Devletlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda hâlihazırdaki durumlarını değerlendirmek için öncelikli olarak o devletlerde geçmişte meydana gelen çalışma ortamı ile ilgili olumsuzluk istatistiklerinin(meslek hastalığı, iş kazası) incelenmesi gerekmektedir.

#### **2.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları**

2015 yılı ILO verilerine göre dünyada 1,8 milyar erkek, 1,2 milyar kadın, 400 milyon 5-17 yaş arası çocuk çalışmaktadır. Çocukların;

- %90'ı geliştirmekte olan ülkelerde
- Gelişmiş ülkelerde çocukların %2'si
- Sahra altı Afrika'da çocukların %28'i
- Ortadoğu ve Kuzey Afrika'da %15'i
- Asya ve Pasifik ülkelerinde %19'u çalışmaktadır.
- Türkiye'de bu oran 1994 yılında %15 iken 2006 yılında %6'dır.

İş sağlığı ve güvenliği konusu tüm dünyada ve ülkemizde önemli bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Her yıl çok sayıda insan kolaylıkla önlenebilecek ya da hukuken engellenmesi zorunlu olan iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu yaşamını yitirmekte veya engelli hale gelmektedir.

1999 yılı ILO'ya göre her yıl dünyada 250 milyon iş kazasından 335 bin (% 0,133 oranla) ölüm, 160 milyon meslek hastalığından ise bir milyon (%1,2 oranla) ölüm vakaları yaşanmaktadır. Buna göre meslek hastalıklarının iş kazalarına göre  $1,2/0,133= 9$  kat daha ölümcül olduğu görülmektedir.

Dünya Sağlık Örgütüne göre; iş kazası sonucu meydana gelen ölümler ve meslek hastalıkları sayısı oldukça yüksektir. Bu vakalar işveren ve devlet için olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle, GSMH'nin %1,6-2,8'ini; Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler ise GSMH'nin %3-5'ini kaybetmektedirler.

ILO 2017 yılı verilerine göre dünya gelirinin her yıl %4'ü yani yaklaşık 1,25 trilyon dolar iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle kaybedilmektedir. İş kazası ve meslek hastalıklarının sebep olduğu finansal kayıpların yanında sosyo kültürel kayıplar da göz önüne alındığında önleyici faaliyetlerin katlanılan maliyetlerin yanında ne kadar önemsiz olduğu görülür.

2015 yılı Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre dünya genelinde çalışan her bin işçiden 4-12'sinde bir yıl içinde yeni bir meslek hastalığı saptanmaktadır. 2007 yılı ILO ve WHO verilerine göre her yıl, zehirli kimyasallardan dolayı 438.000 işçi yaşamını kaybetmektedir. Meydana gelen cilt kanseri hastalıklarının %10'unun iş yerlerinde zehirli kimyasallarla teması sonucu oluşmaktadır. Her yıl silis tozundan kaynaklanan ve ölümcül bir akciğer hastalığı olan silicosis, on milyarlarca insanın hayatını olumsuz etkilemektedir ve her yıl asbest yüzünden 100 bin kişi yaşamını yitirmekte ve bu rakamlar gün geçtikçe artmaktadır.

## **2.2 Gelişmekte Olan Ülkelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları**

Gelişmekte olan ülkelerin ortak özelliklerini incelediğimizde; ekonomilerinin zayıf, sanayi kuruluşlarının yetersiz olmakla beraber daha çok tarımla uğraşıldığı, kırsal yerleşmenin çokluğuyla doğurganlık hızının yüksek ve bebek ölüm oranlarının fazla, eğitim seviyelerinin düşük olmakla birlikte kadın eğitim seviyelerinin daha da düşük olduğu görülmektedir.

ILO 2016 yılı verilerinde dünyada 152 milyon çocuk çalışan vardır. Bunların çoğunluğunun gelişmekte olan ülkelerde olduğu görülmektedir. Gelişmekte olan ülkelerin iş gücü özelliklerini incelediğimizde ise; genç nüfus oranının daha fazla, mesleki eğitimin oldukça yetersiz, sigortasız çalışma oranının yüksek, sendikalaşmanın az ve iş sağlığı ve güvenliği yönünden zayıf olduğu görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliğine olan ilginin azlığının sebebi ise, daha çok ekonomik

kaygıların ön planda olmasıdır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının tanısı koyacak gerekli alt yapı ve teknolojinin yetersiz olması, iş kazası sayısının gerçeğin çok daha üstünde olması, iş sağlığı ve güvenliği alanında yetişmiş eleman sayısının azlığı, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının eski ve birden çok değişik sosyal güvenlik sistemlerinin var olması, gelişmekte olan ülkelerde görünen diğer olumsuzluklardandır.

### **2.3 Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları**

Türkiye gelişmişlik sınıflandırmasında “üst-orta” sınıfta yer almaktadır. Gelişmekte olan ülkeler için sıraladığımız birçok özellik Türkiye için de geçerlidir. Fakat 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” ile çalışanların sayısı, işin türü, işyerinin büyüklüğü ve tarım alanları da dâhil olmak üzere tüm sektörleri kapsayan bir yasanın varlığı ülkemiz için olumlu bir gelişme olmuştur. Bununla birlikte iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimliği gibi profesyoneller ile yoğun bir eğitim ve sağlık kültürünün gelişmesi sağlanmıştır.

TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) Ağustos 2017 istatistiklerine göre ülkemizde çalışanların %35,1’i kayıt dışıdır. TÜİK’in araştırmasında, bir yıl içinde işe yerleştirilenlerin %2,9’unun işle ilgili kaza veya rahatsızlığa maruz kaldığı tespit edilmiştir. Türkiye’de her sene iş kazasına yakalanan kişi sayısının yılda yaklaşık 600 bin olduğu tahmin edilmekle beraber bu durumun önlenmesi için tüm yönlü çalışmaların da devam etmesinin gerekliliği unutulmamalıdır.

**Tablo 2.1** Literatürde iş kazası verilerinin dağılım analizi (Erginel ve Toptancı, 2017).

<b>Çalışma</b>	<b>İncelenen Değişkenler</b>	<b>Dağılım</b>
Hanayasu, 1983	İnşaatta iş kazası sayısı	Poisson dağılıma uygun
Düzgün ve Einstein, 2004	Yeraltı kömür madenlerinde kaza sayısı ve kazalar arası süre	Kaza sayısı poisson, kazalar arası süre üstel dağılıma uygun
Coleman ve Kerkering, 2007	Yeraltı kömür ve metal/metal olmayan madenlerde iş günü kaybı	İş günü kaybı beta dağılıma uygun
Ural vd., 2007	İnşaatta iş kazası sayısı ve iş günü kaybı	Kaza sayısı poisson, iş günü kaybı lognormal dağılıma uygun
Sarı vd., 2009	Yeraltı kömür madeninde iş kazası sayısı, kazalar arası süre ve iş günü kaybı	Kaza sayısı poisson, kazalar arası süre üstel, iş günü kaybı lognormal dağılıma uygun

Genel olarak, kaza sıklığı; belirli bir zaman aralığında meydana gelen kaza sayısı, iş günü kaybı ise etki derecesi olarak ele alınmaktadır. Bununla birlikte, iş kazaları kontrol ve önleme tekniği olan kontrol grafikleriyle izlenebilmektedir (Khanzode vd., 2011).

**Tablo 2.2** Yaşa göre iş kazası sayıları

<b>Yaş</b>	<b>Toplam İş Kazası</b>	
	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
14-17	126	0,5
18-24	5208	19,3
25-34	9147	33,8
35-44	7191	26,6
45-54	4372	16,2
55-64	837	3,1
65+	52	0,2
<b>Belirtilmemiş</b>	<b>115</b>	<b>0,4</b>
<b>TOPLAM</b>	<b>27048</b>	<b>100</b>

2016 yılı TÜİK verileri dikkate alındığında yaşa göre iş kazalarında en riskli grubun 25-34 yaş aralığındakiler olduğu görülmektedir. (Bkz. Tablo 2)

ILO 2017 verilerine göre Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği yönünden iş kazalarına bağlı hayatını kaybedenlerin istatistikleri incelendiğinde Avrupa’da ilk sırayı, dünyada ise 3.sırayı almakta olduğumuzu görmekteyiz. Yeni işe giren her 100 kişiden 44,71’inin ilk bir yıl içerisinde iş kazası yaşadığı görülmektedir. Ülkemizde ilk, orta ve yükseköğretime ayrılan pay GSMH’nin%4-5’idir. Bu oranın iş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklanan sebeplerle meydana gelen %3-5’lik kayıpla aynı seviyede olduğu dikkat çekmektedir.

**Tablo 2.3** İş kazası ve ölüm hızları en yüksek olan dört sektör (Üçüncü, 2015)

Kod	İşkolu	Kaza sayısı	Ölüm	Sigortalı sayısı	Ölüm Hızı 100.000 kişide	Kaza Hızı 100 kişide
5	KÖMÜR VE LİNYİT ÇIKARTILMASI	10.026	335	41.058	816	24,4
7	METAL CEVHERİ MADENCİLİĞİ	1.030	7	23.422	30	4,4
8	DİĞER MADENCİLİK VE TAŞ OCAK.	1.557	38	56.250	68	2,8
9	MADENCİLİĞİ DESTEKLEYİCİ HİZMET	271	1	8.232	12	3,3
	<b>MADENCİLİK SEKTÖRÜ</b>	<b>12.884</b>	<b>381</b>	<b>128.962</b>	<b>295</b>	<b>10,0</b>
24	ANA METAL SANAYİ	12.357	14	4.840	289	255,3
25	FABRİK.METAL ÜRÜN.(MAK.TEC.H AR)	18.529	31	30.609	101	60,5
28	MAKİNE VE EKİPMAN İMALATI	5.415	22	58.860	37	9,2
29	MOTORLU KARA TAŞITI VE RÖMORK İM.	6.375	5	10.616	47	60,1
30	DİĞER ULAŞIM ARAÇLARI İMALATI	1.446	5	539.701	1	0,3
33	MAKİNE VE EKİPMAN KURULUMU VE ON.	3.592	23	15.545	148	23,1
	<b>METAL/ MAKİNA SEKTÖRÜ</b>	<b>47.714</b>	<b>100</b>	<b>660.171</b>	<b>15</b>	<b>7,2</b>
41	BİNA İNŞAATI	13.508	260	760.098	34	1,8
42	BİNA DIŞI YAPILARIN İNŞAATI	7.675	143	754.773	19	1,0
43	ÖZEL İNŞAAT FAALİYETLERİ	8.516	98	85.988	114	9,9
	<b>İNŞAAT SEKTÖRÜ</b>	<b>29.699</b>	<b>501</b>	<b>1.600.859</b>	<b>31</b>	<b>1,9</b>
49	KARA TAŞIMACILIĞI SEKTÖRÜ	7.287	172	82.693	208	8,8
	<b>DÖRT SEKTÖR TOPLAMI</b>	<b>97.584</b>	<b>1.154</b>	<b>2.472.685</b>	<b>47</b>	<b>3,9</b>
	Dört sektörün genel toplam içindeki oranı	44,1%	71,0%	18,7%		
	<b>GENEL TOPLAM</b>	<b>221.366</b>	<b>1.626</b>	<b>13.240.122</b>	<b>12,3</b>	<b>1,67</b>

Tablo 3 verilerine göre ülkemizde iş kazası ve ölüm hızlarının en yüksek olduğu sektörler madencilik, metal/makina ve inşaatır.

### **BÖLÜM 3**

## **TÜRKİYEDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINDA YAPILAN YASAL DÜZENLEMELER**

#### **3.1 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası**

1982 Anayasasında işçilerin iş sağlığı ve güvenliği hakkını açıkça ifade eden bir karara yer verilmemiştir. Ancak çeşitli maddelerinde iş sağlığı ve güvenliğine dair bazı düzenlemelere yer verilmiştir. 1982 Anayasasının “Genel Esaslar” bölümünde bulunan 2’nci maddesinde “insan haklarına saygılı sosyal bir hukuk devleti” olduğu, 5’inci maddesinde ise insanın maddi ve manevi varlığını geliştirmesi için gerekli koşulları hazırlamanın devletin amaç ve görevi olduğu belirtilmiştir. Bu maddelerle işyerlerinde çalışanların vücut bütünlüğünü ve ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyecek her türlü risk ve tehlikelere karşı çalışanların işveren ve devletten talep hakları olduğu kabul edilmiştir.(Bayılmış, 2013).

Anayasamızda yer alan Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler başlıklı 3. bölümün iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili 49,50,56 ve 60. maddelerinde bazı düzenlemeler yer almaktadır. Devletin, 49’uncu maddede; çalışanların hayat seviyesini ve çalışma yaşamını koruyup yükselteceği, 50’nci maddede; çalışma şartları ve dinlenme hakkını, 56’ncı maddede; sağlık hizmetleri ile çevrenin korunmasını ve 60’ıncı maddede; sosyal güvenlik hakkını düzenleyici ve güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alacağı ifade edilmektedir (Bayılmış, 2013).

#### **3.2 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 20 Haziran 2012 tarihinde 6331 sayılı yasa ile kabul edilmiştir. 30 Haziran tarihinde ise Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Kanunun bazı bölümleri yayım tarihinde yürürlüğe girmiştir. Diğer bir kısmı ise Ocak 2013’te, Ocak 2014’te ve son olarak maddelerden bazıları ise Temmuz 2016’da yürürlüğe girmiştir.

Bu kanun, 5 bölüm, 39 ana madde ve 8 geçici maddeden oluşmaktadır. 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunun amacı; iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012).

6331 sayılı iş kanunun sadece iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan ilk kanun olması, kamu ve özel sektör ayrımı yapılmaksızın tüm çalışanları kapsamaması yönünden bu kanun ayrı bir öneme sahiptir.

### **3.3 4857 Sayılı İş Kanunu**

10 Haziran 2003'te 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun 9 bölümü, 122 maddesi ve 6 geçici maddesi bulunmaktadır. 6331 sayılı iş kanunu çıkana kadar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili özel bir kanun bulunmadığından 4857 sayılı iş kanunun çeşitli maddelerinde iş sağlığı ve güvenliği alanı düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunun beşinci bölümünde, 77.madde ve 89.madde arasındaki 13 madde ile iş sağlığı ve güvenliği alanı düzenlenmiştir. Bu kanun ile "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" ifadesi daha kapsamlı olan "İş Sağlığı ve Güvenliği" ifadesine dönüştürülmüş olup bu kavram ile tehlikelerin önlenmesi; risklerin öngörülmesi ve değerlendirilmesi yada ortadan kaldırılabilmesi, kaldırılamazsa bile oluşturacağı zararların en az seviyeye indirilebilmesini kapsamaktadır (Bayılmış, 2013 ).

### **3.4 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu**

1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu 06 Mayıs 1930 tarihinde kabul edilmiş olup yayımından altı ay sonra yürürlüğe girmiştir. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında yazılan ilk kanunlardan birisi olma özelliğine sahip Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 173-180. maddelerinde iş sağlığı ve güvenliğinden bahsedilmiştir. Bu kanunun 173, 174, 175. ve 176. maddelerinde işin niteliğine göre çocuk ve genç işçilerin çalıştırılma yaşı ve süresi, 177. maddesinde hamile kadınların çalıştırılması, 179. Maddesinde işçilerin sağlığının korunması amacıyla çıkarılacak tüzük ve 180. maddesinde işyeri hekimi bulundurma şartlarına ait hükümler düzenlenmiştir (Sayıntürk, 2014 ; Bayılmış, 2013; Tiryaki, 2011).

### **3.5 6098 Sayılı Borçlar Kanunu**

1926 yılında yürürlüğe giren 818 sayılı Borçlar Kanununun günün ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalması nedeniyle 11 Ocak 2011 tarihinde kabul edilen 6098 sayılı Borçlar Kanunu 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun 417. maddesi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olmakla beraber bu kanunun hükümleri ile işverenin işçileri korumasında pozitif bir dayanak elde edilmiştir.

Türk Borçlar Kanunu 417. maddesinde işverene işçinin kişiliği, cinsel ve psikolojik tacizlere karşı dürüstlük ilkelerine uygun düzeni sağlamak ve bu düzenin sağlanması için her türlü önlemi almak, uygun araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmaya yükümlüdür. Bu kanunda işverenin yükümlülükleri kadar işçilerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan tüm önlemleri yerine getirme yükümlülüğü bulunmaktadır (Sayıntürk, 2014; Tiryaki, 2011).

### **3.6 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu**

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 31 Mayıs 2006 tarihinde kabul edilmiştir. Bu kanunun bir kısmı 1 Ocak 2007 tarihinde yürürlüğe girmiş olup diğer kısmı ise 01 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanunla iş ortamında karşılaşılan riskler, bu risklerin işçilere açtığı olumsuzluklar sonucunda işçilerin ölümleri halinde hak sahiplerine yapılacak maddi yardımlar ile sağlık yardımları düzenlenmiştir. Bu kanunun 13. ve 14. maddelerinde iş kazası ve meslek hastalıklarının tanımı, ne kadar süre içerisinde yetkili mercilere bildirilmesi gerektiği ve soruşturulma kapsamı yer almaktadır. Aynı kanunun 21. maddesinde ise çalışma ortamında meydana gelecek kazalar ve meslek hastalıklarının işverene ve bağlı bulunduğu 3. Kişilerin sorumluluğu yer almaktadır. (Sayıntürk, 2014; Bayılmış, 2013).

### **3.7 İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Diğer Mevzuat**

İş sağlığı ve güvenliği hakkında günümüze kadar birçok yönetmelik çıkartılmıştır. 15 Mayıs 2013' de çıkarılan yönetmelik ile işçilere iş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitimler verilmesi, bunların nasıl yapılacağı ve esasları bildirilmiştir. Bu yönetmelik, kanunun 16,17,18 ve 30. maddeleri ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 09.01.1985 tarihli ve 3146 sayılı Bakanlığın teşkilat ve görevleri hakkında 2. Ve 12. maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır. Yönetmelik 5 bölüm ve 18 maddeden oluşur.



Çalışanlar burada iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini nasıl alacağını, usul ve esaslarını bilmektedirler. (Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı , 2013).



## **BÖLÜM 4**

### **DÜNYADA VE TÜRKİYEDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ**

#### **4.1 Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi**

Çalışılan ortam ile sağlık ilişkileri (sanayi sağlığı-çalışan sağlığı ve iş hijyeni) arasındaki çalışmalara ilk olarak Roma ve Yunan uygarlıkları döneminde rastlanılmıştır.

Bu alanda yapılan detaylı inceleme örnekleri ise; Paracelsus (işçilerin yapılan iş ile sağlıkları arasındaki ilişkileri ele alan hekimdir) ve Gregorius Agricola-George Bauer ( 1526'da madenlerde çalışan işçilerin problemleri ile ilgili bilgiler veren De Re Metalica adlı eserini yazmıştır) 'dır.

Sanayi sağlığının babası olarak kabul edilen İtalyan klinikçi Bernardino Ramazzini 1713 yılında yayınladığı “De Morbis Artificum Diatriba” isimli kitabında meslek hastalıklarını ele almıştır. Endüstri sağlığı ve sorunları ile yaptığı çalışmalarla, özellikle sanayileşme hareketleri içinde büyük bir ilgi odağı haline gelmiştir (Gerek, 2008).

İş hekimliğinin gelişme evresi Sanayi İnkılabı (1760-1830) ile İngiltere'de başlamıştır. 1776'da baca temizliyicilerinin testis kanserine yakalandığı Sir Percivale Pott tarafından ifade edilmiştir. Bir diğer meslek hastalıkları kitabı yazarı ise İngiliz Charle Turner Tacrach (1795-1852)' dir.

Sanayi İnkılabı hareketlerinin yayıldığı zamanlarda sanayi sorunlarının hükümetler tarafından da dikkate alındığı gözlemlenir. İngiltere'de 19. yüzyılın başlarında iki kanun çıkartılmıştır. Bunlardan birincisi 1802 yılında “Sağlık ve Ahlakın Korunması Kanunu”, ikincisi ise 1833 yılında çıkarılan “Fabrikalar Kanunu” dur. Bu kanunun yürürlüğe girmesi ile beraber iş güvenliği müfettişliği kavramı kanunda yerini almıştır.

Aynı zamanlarda, Avrupanın diğer ülkelerinde de devletin, çalışanı çeşitli mevzuatlarla koruma altına almaya başladığı görülür.Fransa'da 1810 yılında çıkan "İmparator Kararnamesi" ve 1841 yılında çıkan "İş Mevzuatı" bu anlamdaki ilk örneklerdendir.ABD'de ise, bu konudaki çalışmalar 20. yüzyılın başlarında görülür. Buna rnek ise Gillmann Thomson tarafından 1914 yılında yazılan Meslek Hastalıkları (The Occupational Diseases) adlı kitabıdır.

Cenevre'de 1919'da kurulan Uluslararası alışma rgt (ILO), kurulduğu tarihten günümüze çalışma ortamına ilişkin birçok sözleşme çıkarmıştır. İş sağlığı ve güvenliği alanında çıkarılan bu sözleşmelerin önemli bir kısmını ülkemizde onaylayarak yürürlüğe koymuştur.

20. yüzyılda, sanayide görülen hızlı gelişmeler, yenilenen teknolojik yatırımlarla iş sağlığı ve güvenliği konusunda da yapılan iyileştirmelerin hızının artığı görülmektedir. Bu ülkelerin başında Amerika Birleşik Devletleri yer alırken, İngiltere, Kanada, Avustralya, Japonya ve Almanya gibi ülkelerde bu iyileştirmeleri yapmaktadır.

Avrupa Birliği içerisinde iş sağlığı ve güvenliği konusu görüşmeleri 1980'li yıllarda başlamıştır. 1989 yılında ıkarılan 89/391/EEC sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Direktifi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ereve direktif olarak kabul edilmiştir.

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği bir bilim dalı olarak görülmektedir. Çalışma hayatı ve endüstride ortaya çıkan tehlike ve risklerle ilgili sürekli iyileştirme faaliyetleri yürütülmekte, araştırma ve geliştirme çalışmaları yapılmakta ve yeni yasal düzenlemeler yerini almaktadır (Topak, 2014).

#### **4.2 Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi**

Türkiye'de İş sağlığı ve güvenliğine olan zaruret hali birçok ülkede olduğu gibi kömür madenciliğinde yaşanan olumsuzluklar sonucu ortaya çıkmıştır. Bu konuda yayınlanan ilk yasal düzenlemeler; 1865 yılında açıklanan Dilaver Paşa Nizamnamesi ve 1869'da hayata geçirilen Maadin Nizamnamesi olmuştur.

Türkiye dünya çalışma rgt (ILO) ile ilişkileri 1927 yılından günümüze kadar gelmektedir. Türkiye o dönemlerde Milletler Cemiyetinin yesi olmadığu için, ILO çalışmalarına gözlemci sıfatıyla katılmış, 1932 yılında Milletler Cemiyetine ye

olmuştur.1932 yılında üyelik statüsünü alan ülkemiz ILO’unda üyesi olmuştur, o günden bugüne ILO çalışmalarına üye olma sıfatıyla katılmaktadır. 1932 yılında ülkemizde Çalışma Bakanlığı henüz kurulmamış, bu çalışmalar İktisat Vekâleti tarafından yürütülmekteydi, bu gelişmelerden sonra ilk kez İktisat Vekâletine bağlı bir iş bürosu kurulmuştur.

Ülkemizde çıkarılan bir diğer yasa ise 1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzıssıhha kanunudur. Bu kanunun 180 maddesi ile en az 50 işçi çalıştıran işyerlerine hekim bulundurma ve tedavi etme zarurietini getirilmiştir.

İş sağlığı ile ilgili düzenlemeler 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı iş kanunu ile devam etmiştir. Bu kanun üzerinde 1974 yılında bazı değişiklikler yapılmıştır, yapılan bu değişikliklerle kanun 2003 yılına kadar yürürlükte kalmıştır. Bu arada geçen duraklama döneminde mevcut mevzuat gelişen ve değişen teknolojinin iş sağlığı ve güvenliği alanında gereksinmelere ayak uydurmakta zorlanmıştır. Bunları takip eden süreçte 4857 sayılı kanun 2003 yılının ikinci yarısında yürürlüğe girerek bu alana yeni bir bakış açısı getirmiştir.

1945 yılında kurulan Çalışma Bakanlığı ile çalışma hayatı yeni bir sürece girmiş bakanlık bünyesinde İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Çalışma ortamı konusunda yapılan araştırmalar kapsamında düzenlenen bir sınavla başarı gösteren Dr İsmail TOPUZOĞLU 1947-1951 yılları arasında Amerika Birleşik Devletleri’nde iş sağlığı ve iş güvenliği alanında çalışmalar yürütmüş ve ülkeye döndüğünde ise İSGÜM’ün kurulmasında önemli bir rol oynamıştır.

Son yıllarda özellikle AB uyum süreci kapsamında iyileştirme faaliyetlerinin daha çok önem kazandığı ortadadır. Bu müktesabat ile işverenlere gelişen teknoloji yatırımlarında iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha çok araştırma ve inceleme yapmaları tavsiye edilmiştir. Bu yaptırımlarda risk yönetiminin önemi belirtilmiştir.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda bu hizmeti verecek kamu ve özel sektör laboratuvarları kısıtlı olduğundan bu alana yatırımların artması önem arz etmiştir. Son yıllarda özellikle var olan laboratuvarları küçük ve orta ölçekli işletmelere hizmet vermesi yapılacak ölçümleri kısıtlı bir alana almıştır. Kimyasal analizler ve diğer ölçümler için devlet desteğinin sağlanması gerekmektedir. Bu hizmetlerin ülke

geneline yaygınlaştırılması zaten kısıtlı olan laboratuvarları daha çok genişleterek gerekirse gezici laboratuvarlar sağlanması hedeflenmelidir. Bu amaçla iş sağlığı ve güvenliği genel müdürlüğünün yaptığı iki büyük proje ile hayata geçirilen ‘Türkiye İş Sağlığı ve Güvenliğinin Güçlendirilmesi Projesi- İSAG’ bir diğer proje ise ‘Gezici İş Sağlığı Araçlarının Kurulması Projesi-İSAG II’ ile İSGÜM laboratuvarları iş sağlığı ve güvenliği çalışma ortam ölçümlerini yaparak gerekli teknolojik alt yapıyı sunmuştur.

Bu sürecin akabinde Danıştay 10. Dairesi tarafından iptal edilen 09.12.2013 tarih ve 25311 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliği sonucunda Avrupa Birliği uyum süreci ve ülkemizin iş sağlığı ve güvenlik düzeyi göz önüne alınarak 6331 sayılı kanun 20.06.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Danıştay 10.Dairesi ve 24.05.2004 tarih ve 2004/1942 esas nolu karar ile yürütmesi durdurulmuştur. Avrupa Birliği uyum süreci ve ülkemizin iş sağlığı ve güvenliği düzeyi gözönüne alınarak 30.06.2012 tarihinde 6331 sayılı kanun kabul edilerek yürürlüğe girmiştir.

6331 sayılı kanun iş hayatını düzenleyen paydaşların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir.

## **BÖLÜM 5**

### **DENETİMLİ SERBESTLİK**

5402 sayılı Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Kanunu 20/07/2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu konunun 6. Maddesi Denetim Serbestlik Sitemininin kuruluş hükmünü içermektedir.

Denetimli serbestlik kanunu ile anlaşılması gereken mahkemelerin verdiği kararlar sonucu belirlenen şartlar ve süreç içinde belirli bir denetim planı çerçevesinde yükümlülerin toplumla içiçe yaşayabilmesi ve gerek duyduğu her türlü hizmet ve programın kendilerine temin edilmesi ile sağlanan toplum temelli bir uygulamayı ifade eder. Başka bir anlamda ise suça sürüklenen bireylerin ya da bu suç icrasını gerçekleştiren kişilerin bir daha aynı suça sürüklenmemesi ve aynı suçu işlememesi için gerçekleştirilen önleme ve rehabilitasyon sürecidir. Denetimli serbestlik ile ceza infaz kurumlarında tahliye sürecini doldurarak topluma karışan yükümlülerin belirli bir plan çerçevesinde takip edilmesi, eğer madde bağımlısı ise bunun tedavisi, suçla birlikte mağdur olan toplumun ya da bireylerin zararlarının temini ve bu anlamda toplumun korunması sağlanır. (Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Yönetmeliği, 2007).

2010 yılı Avrupa Konseyi Denetimli Serbestlik Tavsiye Kararlarında denetimli serbestlik, suça karışan veya suçu işleyen bireyin bu hata ve yanlışından dolayı pişmanlığını anlayabilmesi için verilen cezanın toplum içinde uygulanmasına yöneliktir. Hükümlü burada sosyal çevreden dışlanmadan aynı zamanda kanunun yaptırım gücü ile birlikte infazını toplum içinde gerçekleştirir. Diğer bir ifade ile ceza infaz kurumundan salıverilen hükümlü tekrar topluma karışır ve buradaki topluma uyum süreci denetimli serbestliğin rehberlik etmesi ile kolaylaşır. Denetimli serbestlik bireyin bir nevi rehabilite edilip gelişmesini ve iyileşme sürecini izler. Denetimli serbestlik bu anlamda adli ve diğer karar mercilerine bilgi ve danışmanlık sağlamış olur.

## **5.1 Denetimli Serbestliğin Amacı**

Denetimli serbestlik uygulamasının amacı, kişilerin işledikleri suçlardan dolayı kapalı bir alanda tutulmalarını istememekle beraber kişisel özgürlüklerinden alıkoymadan işledikleri suçun cezasını toplum içinde çekmesini sağlayan alternatif bir ceza infaz uygulamasıdır. Buradaki gaye diğer gelişmiş ülkelerde alternatif bir ceza infaz sistemi olarak kabul edilen denetimli serbestlik uygulaması, yükümlünün yeniden suç işlemesini engelleyici önlemleri alarak bireyin toplum içine daha entegre olmuş bir biçimde faaliyet göstermesidir.

Türkiye’de Avrupa Birliği uyum süreci çerçevesinde birçok yeni ceza infaz sistemleri reformları gerçekleştirilmiştir. Bu reformlardan bazıları 5237 sayılı yasanın 50,51,53,58,191 ve 221. maddeleri ile 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun 231. maddesi ve 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkındaki Kanununun 104, 105 ve 107. maddeleri akabinde 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanununun 5, 20, 23 ve 36. maddeleridir.

Bu kanunla hükümlünün topluma uyumu sağlanır, aile bağlarını sürdürmeleri ve güçlendirmeleri temin edilir.

## **5.2 Denetimli Serbestliğin Temel İlkeleri**

Denetimli serbestliğin temel ilkeleri insan onuruna saygı ve dürüstlük, gizlilik, tarafsızlık, çocuğun yüksek yararlarıdır.

Denetimli serbestlikte görev alan memurların temel prensipleri insan onuruna saygılı ve dürüst doğru ve kararlı bir yapıyla hareket ediyor olmalarıdır. Bu tutumlarıyla bireye aşağılayıcı tavırlar, onur kırıcı davranışlar ve küçük düşürücü hal ve hareketlerde bulunmazlar.

Gizlilik ile ise, suçtan zarar gören hükümlü şüpheli veya sanıklar hakkında bireyin kendileri ile aileleri hakkında öğrendikleri bilgi ve belgeleri korumakla yükümlüdürler. Ancak bu bilgiler mahkemece edinilmesi gereken bilgiler çerçevesinde ilgili merciye verilir.

Tarafsızlık ilkesi ile görevleri ile ilgili bilgi ve belgeleri inceleyen memurlar gizlilik esasına uyarak herhangi bir tarafa yakın duramazlar. Burada elde edilen bilgilerle alakadar oldukları soruşturmanın gereği davanın taraflarına eşit uzaklıktadırlar.

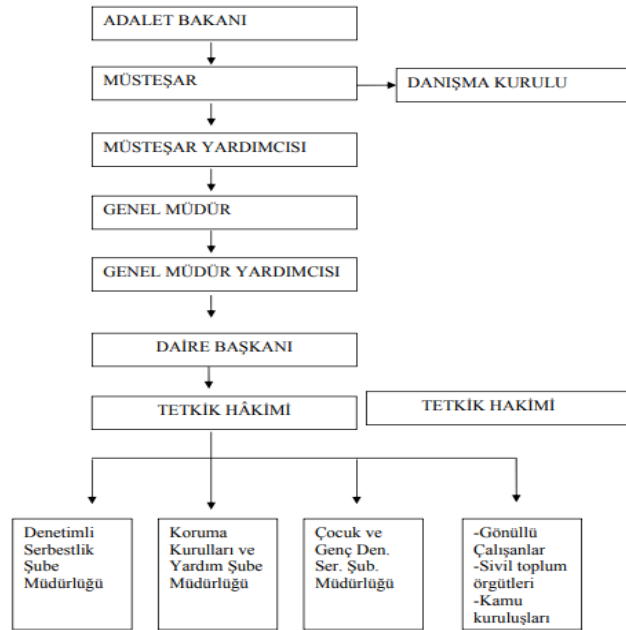
Çocukların pozitif ayrımcılığından dolayı yapılacak her türlü işlem çocuğun yüksek yararı gözetilerek yapılır. Burada amaç çocukların olumsuz davranışlara karşı korunmasıdır.

Denetimli serbestliği biraz genişlettiğimizde Mutz'a göre, bütün suçluların topluma tekrar kazandırılmaları ve toplum içine adapte edilmeleri gibi bütün kavramları içine katabilir. Burada anlatılmak istenen ise daha düzgün bir toplumun oluşmasıdır. Bunun da bahsedilen bütün suçlu bireylerin topluma kazandırılması ile yapılabileceği düşüncesidir. Buradaki amaç suçlunun daha çok suça sürüklenmeden, mağdurun ise daha çok mağdur olmamasıdır. Bu düşüncenin altında yatan gerçek ise kamu yararının gözetilmesidir. (Kamer, 2007)

### 5.3 Denetimli Serbestlik Teşkilat Yapısı

Kanunla kurulan Denetimli Serbestlik Dairesi Başkanlığı, Taşra ve Merkez teşkilatından oluşmaktadır.

#### 5.3.1 Merkez Teşkilat Yapısı



Şekil 5.1. Denetimli serbestlik daire başkanlığı merkez teşkilat yapısı

Denetimli serbestlik daire başkanlığının merkez teşkilat yapısı başında adalet bakanı olmak üzere, bakan yardımcısı (eski müsteşar), genel müdür ve genel müdür

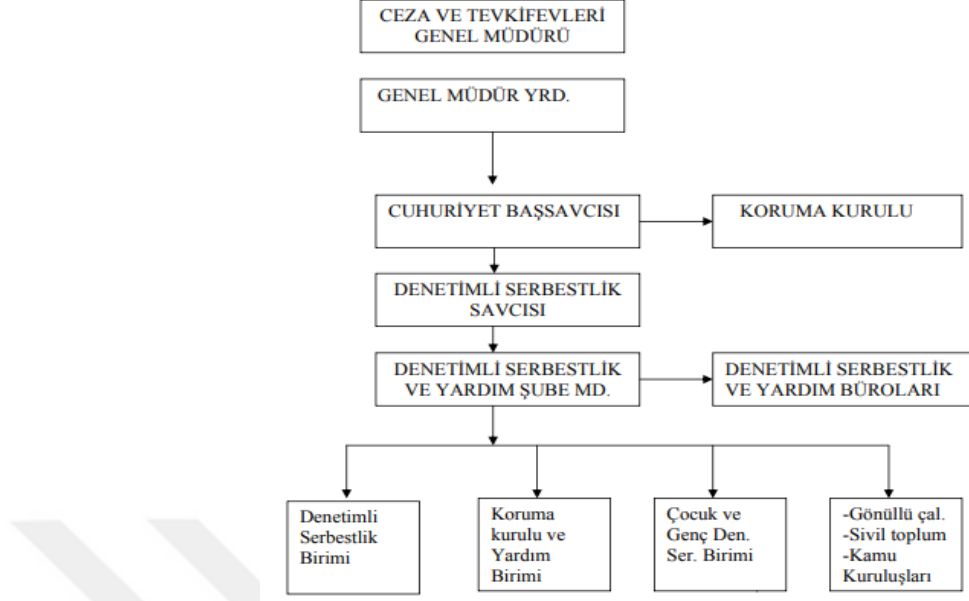


yardımcısı, daire başkanı, tetkik hakimi, uzman personel ve daire başkanına bağlı alt şube müdürlükleri ile danışma kurulundan oluşmaktadır.

### **5.3.1.1 Denetimli Serbestlik Daire Başkanlığının Görevleri**

Daire başkanlığı, şube müdürlükleri, bürolar ve koruma kurullarının genel amaç ve politikalar çerçevesinde düzenli bir biçimde çalışmalarını sağlar. Yardım ve koruma hizmetlerini geliştirmek ve bu konuda etkin çalışmalar yürütmek ve projeler hazırlamakla, yükümlülerin yeniden suç işlemesini önlemek için gerekli tedbirleri alır. Toplumla tekrar kazandırılan hükümlünün sosyo-kültürel faaliyetlerini, eğitim aktivitelerini ve bilimsel çalışmalarını koordine ederek gerekirse üniversiteler, eğitim kurumları veya sivil toplum kuruluşları ile görüşmeler yapar. Şube müdürlüklerince bir sonraki yıla ait iş programlarını ve bu programlara ait projeler ile mevcut yıla ait çalışma raporlarını periyodik olarak her yıl genel müdürlüğe iletir. Genel müdürlükçe bildirilen yıllık faaliyet raporunu sayısal, yönetsel ve işlevsel verilere önem vererek hazırlar. Eğer bir ilçede şube müdürlüğü bulunmuyorsa o ilçeye büronun açılmasını genel müdürlüğe önerir. Şube müdürlükleri koruma kurullarını, büro çalışmalarını, denetim ve gözetim görevlerini yürütür. Şube müdürlükleri bürolar ve koruma kurullarını çalışmalarını ile ilgili her türlü karar ve işlemi yürütmek ve görevleri ile ilgili bakanlık, diğer kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, kamu yararına çalışan vakıf ve dernekler ile uygun görülen gönüllü gerçek ve tüzel kişilerle iş birliği yapmak, bu amaçla eğitim ve tanıtım faaliyetlerinde bulunmaktır. Kendi görev alanında herhangi bir kanun ve düzenleyici işleme ihtiyaç duyması halinde gerekli düzenlemelerin yapılması için önerilerde bulunur. Tehlike hali taşıyan bireylere özel dikkat gösterilmesi için kişiye özgü iyileştirme önlemlerini geliştirir. Özellikle çocuk ve gençlere özel dikkat gösterilmesini, uyuşturucu, uyarıcı veya bu etkiyi doğuran her türlü madde kullanımı ve aile içi şiddet olduğunda rehabilite yöntemlerini uygular. Tüm verilerin arşivlenmesini ve de duyurulmasını gerek elektronik ortamda gerekse fiziki olarak paylaşılmasını sağlar ve de bunların uygulanmasını izler. Danışma kurulunun yazı işlerini yürütür. Kanunda belirtilen diğer görevleri yerine getirir.

### 5.3.2 Taşra Teşkilat Yapısı



**Şekil 5.2.** Denetimli serbestlik daire başkanlığı taşra teşkilat yapısı

Denetimli serbestlik daire başkanlığı taşra teşkilat yapısı başta cumhuriyet başsavcısı, cumhuriyet savcısı, denetimli serbestlik müdürü ve denetimli serbestlik müdürlüğüne bağlı eğitim ve iyileştirme bürosu, denetim bürosu, kayıt kabul bürosu, değerlendirme ve planlama bürosu, infaz bürosu, idari ve mali işler bürosu, koruma kurulları bürosu, mağdur destek hizmetleri bürosu ile gelen evrak bürosu birimlerinden oluşmaktadır.

Adalet komisyonunun bulunduğu yerdeki cumhuriyet başsavcılığına bağlı olarak bir müdürlük kurulur. İş durumu ve coğrafi konum göz önüne alınarak genel müdürlüğün önerisi ve bakanlık onayı ile müdürlük bulunmayan ilçelerde de denetimli serbestlik ve yardım hizmetlerini yürütmek üzere müdürlüğe bağlı bürolar kurulmaktadır.

#### 5.3.2.1 Denetimli Serbestlik Müdürlüğünün Görevleri

Kanunda belirtilen asli görevlerinin yanında soruşturma ve kovuşturma süreçleri biten hükümlünün, bir denetim planı kapsamında infazını yerine getirmesini takip eder. Çocuk mahkemeleri ile aile mahkemelerine belirlenen yardım ve koruma hizmetleri kapsamında gözetim esaslarına göre yardımcı olur. Kanunda belirtilen denetimli serbestlik önlemlerine ilişkin diğer görevleri yapar.

#### 5.4 Denetimli Serbestlik Müdürlüklerinde İnfaz Uygulamaları

Kanunla kurulan denetimli serbestlik dairesi başkanlığı, merkez ve taşra teşkilatından oluşmaktadır.



**Şekil 5.3.** Denetimli serbestlik müdürlüklerine infaz için gelen karar sayılarının dağılımı

Denetimli serbestlikten yararlanan kişi sayısı; bakanlık verilerine göre, 2015 Aralık'ta 259 bin 331'i yetişkin, 14 bin 70'i çocuk toplam 273 bin 401 kişiye denetimli serbestlik uygulanmıştır. 2016 yılı aralık ayına gelindiğinde 388 bin 174'ü yetişkin 14 bin 598'i çocuk 402 bin 772 dosya üzerinden 303 bin 351 kişi denetimli serbestlikle bırakılmıştır. 2017 Aralık'ta 509 bin 324'ü yetişkin, 17 bin 205'i çocuk olmak üzere 526 bin 529 dosyada 394 bin 619 kişiye denetimli serbestlik uygulanmaktadır. 2018 Temmuz'da ise 597 bin 831 dosya üzerinden 456 bin 157 kişinin cezası denetimli serbestlikle cezaevi yerine dışarıda infaz edilmektedir.

Cezaevlerini boşaltmaya yönelik çalışmalar kapsamında yeni infaz düzenlemeleri ile denetimli serbestlik uygulamaları çalışmalarının sayısı giderek daha da artmaktadır.

2019 Ocak ayı istatistiklerine baktığımızda ise 645 bin 711 dosya üzerinden 484 bin 599 kişi yetişkin olmak üzere 14.278 kişi sayısı ile toplamda 498 bin 877 kişinin cezası denetimli serbestlikle cezaevi yerine dışarıda infaz edilmektedir

**Tablo 5.1.** Denetimli serbestlik daire başkanlığı 2019 yılı Ocak ayı istatistikleri



T.C.  
ADALET BAKANLIĞI  
CEZA VE TEVKİFEVLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ  
Denetimli Serbestlik Daire Başkanlığı  
2019 YILI OCAK AYI İSTATİSTİKLERİ



KARAR TÜRLERİ	YETİŞKİN	ÇOCUK	TOPLAM
Adli Kontrol (CMK 109)	418.136	16.453	434.589
Tedavi ve Denetimli Serbestlik (TCK 191)	68.227	3.044	71.271
Denetimli Serbestlik Tedbiri Uygulanarak Cezanın İnfazı (CGTİHK 105/A)	97.703	455	98.158
Adli Para Cezası Karşılığı Kamuya Yararlı Çalışma (CGTİHK 106/3)	26.085	0	26.085
Mükerrire Özgü Denetimli Serbestlik (CGTİHK 108/4 ve 6)	14.335	0	14.335
Seçenek Yaptırımlar (TCK 50)	3.527	159	3.686
Belli Hakları Kullanmaktan Yoksun Bırakılma (TCK 53/6)	3.495	0	3.495
Hükümün Açıklanmasının Geri Bırakılması (CMK 231)	506	20	526
Ertelene Süresinde Denetimli Serbestlik (TCK 51)	246	46	292
Etkin Pişmanlık (TCK 221/5)	1.313	65	1.378
Çocukların Denetim Altına Alınması (ÇKK 36)	0	232	232
Konutta İnfaz (CGTİHK 110/2)	60	0	60
Koşullu Salıverilme Sonrası Denetimli Serbestlik (CGTİHK 107/7, 8 ve 9)	41	0	41
<b>TOPLAM</b>	<b>633.674</b>	<b>20.474</b>	<b>654.148</b>

TAKİP VE DENETİMİ YAPILAN DOSYA VE KİŞİ SAYISI	Dosya Sayısı		654.148	
	Yetişkin Sayısı	454.589	Çocuk Sayısı	14.278
	Toplam Kişi Sayısı		498.877	
ÖNCEKİ AYLARA AİT TAKİP VE DENETİMİ YAPILAN DOSYA SAYISI	31.12.2018		645.711	
	30.11.2018		632.885	

## **BÖLÜM 6**

### **DÜNYADA VE ÜLKEMİZDE DENETİMLİ SERBESTLİK**

#### **6.1 Denetimli Serbestliğin Dünyadaki Durumu**

Avrupa’da alternatif ceza yaptırımları çerçevesinde Avrupa Konseyi bakanlar komitesinin üye devletlerinin aldığı kararla kamusal ceza ve önlemler hakkında belirlenen bazı tavsiye kararları vardır.

Gün geçtikçe kişisel özgürlüklerin ön plana çıktığı kamusal ceza ve önlemlerin daha verimli ve daha geniş alanlara uygulanması için birçok imkân ortaya çıkmıştır. Avrupa kurullarında yer alan birkaç ek düzenleme, açıklama, tanımlamalar yapılmaya başlanmıştır. Üye devletlerin ortaya koyduğu sorunların zamanla yeni yaptırımların olması gerektiği anlaşılmış, buradaki amacın gerçekte üye olan devletlerin kamu yararları göz önüne alınmıştır. Bunlara örnek verecek olursak son zamanlarda ortaya çıkan denetimli serbestlik, arabulucuk gibi yeni kavramlardır. Bu tür yaklaşımların ortaya çıkmasındaki en büyük etken cezaevlerinin kalabalık olması ve cezaevi mevcudunun ülkelere olan maliyetleridir. Bu konuda Avrupa Birliği Bakanlar Komitesince alınan bir tavsiye kararında kamusal ceza ve tedbirlerinin daha etkin uygulanması konusundaki raporun mümkün olabildiğince en hızlı bir şekilde en geniş alanlara dağıtımının yapılmasının sağlanmasıdır. Söz konusu rapor 129 ve 68. maddelerinde olduğu gibi belirli Avrupa kurullarının ilave açıklama ve tanımlalarına özel bir dikkat göstermelerini tavsiye etmektedir. (Avrupa Konseyi Tavsiye Kararı, 2000).

#### **6.2 Denetimli Serbestliğin Türkiye’deki Durumu**

Ceza infaz kurumlarının kalabalıklaşması, ceza infaz kurulları ile denetimli serbestlik müdürlüklerinin işbirliği, şartlı salıvermeye hazırlık ve şartları, bireysel ceza planlarının yerine getirilmesinde ve oluşturulmasında denetimli serbestlik ve ceza infaz kurumlarının rolleri büyük önem taşımaktadır.

Cezaevi yetkilileri yeni infaz çalışmalarında sosyalleşmeyi ve hükümlünün ıslahına daha çok ağırlık vereceklerini ifade etmektedirler. Kurum yetkilileri, teknoloji sayesinde dışarıdaki hayatın benzerini cezaevinde oluşturmayı, hükümlüye hareket serbestisi tanımayı ancak hükümlünün fark edilmeden dışarıdan takip edilebilmesini sağlayacak yaklaşımları gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar.

Hükümlüye daha fazla hak vererek yönetmenin, özgürlüklerden korkmamanın gerektiği, bu yaklaşımın hükümlü üzerinde etkili olacağı ve hükümlülerin bu sayede daha katılımcı olacakları düşünülerek cezalandırıcı ve toplumdaki tecrit edici uygulamaların işe yaramayacağı kanaatiyle yeni ve farklı çalışmaların devam ettiği görülmektedir.

Cezaevleri ve denetimli serbestlik konularında faaliyet gösteren uluslararası kuruluşların başkan ve yöneticileri ile Türkiye Cumhuriyeti devleti yetkilileri karşılıklı temaslarda bulunmaktadır. Bunlar arasında; Avrupa Denetimli Serbestlik Konfederasyonu (CEP-The European Confederation of Probation) Avrupa Ceza İnfaz Kurumları ve İslah Servisleri Organizasyonu (EUOPRIS) ile Uluslararası İslah ve Ceza İnfaz Kurumları Derneği (ICPA-International Corrections and Prisons Association) gibi kuruluşlarla nitelikli ve faydalı görüşmeler gerçekleştirilmektedir. Adı geçen kuruluş temsilcilerinin Türkiye'yi bu uluslararası kuruluşlara üye olmaya davet ettikleri görülmektedir (Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifleri Genel Müdürlüğü,2013).

### **6.2.1 Türk Denetimli Serbestlik Sisteminin Özellikleri**

Türk denetimli sistemi ulusal bir sistemdir. Merkezîyetçi bir yapıya sahiptir. Hem suçluya hem de mağdura hizmet vermektedir. Karma bir personel rejimi mevcuttur. Resmi bir kurumdur. Uygulamada ceza ve tedbirlerin süresi bellidir. Ulusal bir sistem olmakla uygulanan yardım sistemi hükümlüye ve mağdura sosyal ve ekonomik destek sağlamaktadır. Kendi öz kültürümüzde bulunan yardım anlayışı ile uluslararası standartlar ışığında alternatif bir yaptırımın yoğunlaşmasıyla ortaya çıkmıştır. Burada örnek alınan kıtalar ise Batı Avrupa ve Amerika'dır. Özgürlükçü bir yaklaşımla bireyle toplum arasını sıcak tutar.

Merkezîyetçi bir yapıya sahip olması ile yapılacak yardımların ve desteklerin mevcut merkezi sistemden yönetilmesi sağlanır. Burada taşraya verilen Cumhuriyet

Başsavcılığına bağlı şube müdürlükleri ve bürolar şeklinde örgütlenecek çalışmalarını yürütür.

Hem suçluya hem mağdura hizmet vermekle sadece suçlu bireye değil suçun işlenmesi sonucu zarar gören kişilere de yardım eder. Suçtan zarar gören çevrenin ve de kişilerin mağdur ve geride kalanlarına destek sağlar. Burada birçok Avrupa devleti ve Amerika'da uygulanan sistemlerden ayrılmakta ve daha ileri düzeyde hizmet sunmaktadır.

Karma bir personel rejimi ile anlatılmak istenen, bir asli çalışanı olan denetimli serbestlik memurları, iki ise toplumun gönüllü fertlerinden ve de sivil toplum kuruluşlarından gönüllü olanlardır. Buradaki amaç ise kamu ile gönüllülük esasını içinde hükümlünün toplumla içiçe olmasıdır.

Resmi bir kuruluş olması ile anlatılmak istenen, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı bir kuruluş olmasıdır.

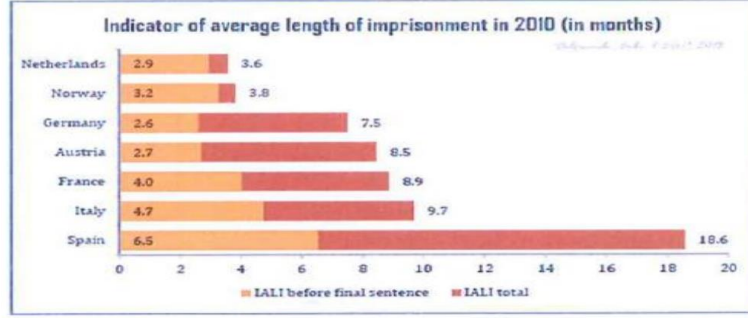
Türk denetimli serbestlik ve yardım sisteminde ceza ve tedbirlerin süresi bellidir. Ceza ve infaz kurumlarında hapis süresi alt sınırları ve üst sınırları ile bir çerçeve içine alınmıştır. Bu sınırları belirleyen yetkili karar mercileridir. Bu sistem Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesince alınan R(2000) 22 sayılı tavsiye kararı ile ayrılır.

### **6.2.2 Ulusal Suçlu Yönetimi Servisi**

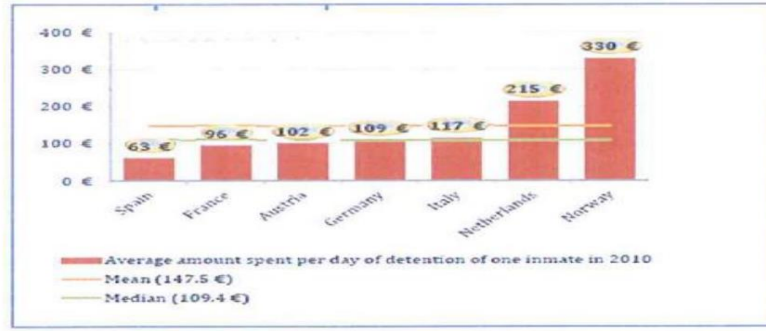
Adalet Bakanlığı'nın yürütme kollarından biri olan ulusal suçlu yönetimi servisi, kamu yararını gözeterek kamu kaynaklarını en etkin bir şekilde kullanarak ceza infaz kurumları ve toplum içindeki suçlu yönetim hizmetlerini yürütür. Buradaki rolü mahkemelerin verdiği cezalar sonunda suçu işleyenlerin sonradan yaşamlarına yeniden düzenlemeleri ve topluma yararlı bir birey olmaları için gerekli yardım ve desteği vererek onların iyileşmesini sağlamaktır. Bunu yaparken devletin kaynaklarını verimli bir biçimde kullanır. Buradaki amaç kamuyu korumak ve suç işleme oranını azaltmaktır. Gerek gördüğü tüm düzenlemeleri bu yönetim servisinden kaynaklanan gücü ile yapar.

Ulusal suçlu yönetim servisinin vizyonu ise toplumu daha huzurlu ve güvenli hale getirmek, suçtan doğan çevresel ve bireysel mağduriyetleri ortadan kaldırmak, suçlu engellemek ve önlemek için etkin bir adalet sistemine dönüştürebilmek ve

sürdürülebilir bir adalet kavramı ile tüm aktörler ile işbirliği yaparak birlikte çalışmaktır.



Şekil 6.1 Farklı ülkelerdeki hükümlülerin 2010 yılında cezaevinde kalma süreleri



Şekil 6.2 Farklı ülkelerdeki hükümlülerin 2010 yılı içerisindeki günlük maliyeti

Hapis cezasının maliyeti ve hükümlüleri ıslahadaki yetersizliği konusu bilimsel araştırmalarla tartışılmaya devam edilmektedir.

Hapis cezalarının maliyeti konusu İngiliz bir bakana ait olan şu sözle çarpıcı olarak dile getirilmiştir: "hapis cezası kötü bir adamı daha kötü yapmanın en maliyetli halidir". Hapis cezalarında asıl maliyet bir hükümlü için ödenen günlük maliyet değildir. Maliyet hesapları yapılırken mahpusun ceza infaz kurumunda kalma süreleri asıl maliyeti belirlemektedir. Bir mahpusun günlük maliyeti düşük dahi olsa, ceza infaz kurumunda kalma süresi fazla ise bu hükümlünün devlete maliyetinin daha fazla olduğu değerlendirilmiştir.





**Şekil 6.3** Farklı ülkelerdeki hükümlülere 2010 yılında ayrılan toplam ortalama bütçe

Önemli konulardan bir diğeri de ceza infaz kurumları ile denetimli serbestlik teşkilatlarının işbirliğinin artırılmasıdır. Bu kapsamda ceza infaz kurumlarından tahliye edilecek hükümlülerin tahliye edilmelerinde, denetimli serbestliğe ayrılmalarında, ayrılanların hangi tedbir ve şartlarda toplum içerisinde izleneceğine ilişkin denetimli serbestlik kurumlarının daha etkin bir görev üstlendikleri ve belirleyici olduğu önem arz etmektedir. Denetimli serbestlik teşkilatları yapacakları raporlamalarla mutlak suretle bu süreçte yer almalıdırlar.

## **BÖLÜM 7**

### **DÜNYADA VE ÜLKEMİZDE DENETİMLİ SERBESTLİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ**

#### **7.1 Dünyada Denetimli Serbestliğin Tarihsel Gelişimi**

Özgürlükten alıkoyma cezalarının bireyin üstündeki olumsuz etkileri, çok maliyetli bir metod olmasından dolayı dünyada alternatif çözümler ve farklı metod arayışları süregelmiştir.

Ceza infaz uygulamalarının ilk örneği İngiltere’de kolonilere nakil cezalarında görülür. 1678 ve 1682 tarihlerinde ölüm cezası alan mahkûmlar bunun yerine Avusturalya ve Amerika’ya sürgün edilmişlerdir. Ceza infaz kurumu önceleri tatbikatla belirmiş daha sonra hâkimler tarafından ölüm cezası yerine sürgün cezası getirilmiştir. Sürgüne yollanan mahkûmlar ülkeye bir daha giriş yapmayacaklardır. Fakat bu infaz rejiminde zamanla yerini yurtlarına belirli bir müddet izinli olarak dönmelerine müsade edilmiştir. Daha sonraları ise mahkûmların polis nezaretinde ülkeye kabulleri sağlanmıştır. Ceza hukukunda gözetim müessesenin esasını bu olaylar oluşturmaktadır (Kamer, 2008).

Devlet tarafından işletilen denetimli serbestlik sistemi, 1945 yılı sonrasında Federal Almanya Cumhuriyeti’nin gelişimi ile yakından ilgilidir. 20. yüzyıla kadar cezanın infazı ile ilgili düşünceler toplumu korumaya dayalıydı. Ne var ki bu düşüncenin aynı zamanda suçlunun gelişimini sağlamak olduğu görüldü. 1920’lerde Alman kentlerinin bazılarında mahkeme yardım ofisleri kuruldu. Bu ofisler tüm çabalara rağmen sonuçsuz kaldı (Nursal vd., 2006).

#### **7.2 Türkiye’de Denetimli Serbestliğin Tarihsel Gelişimi**

Türkiye’de denetimli serbestlik süreci iki dönem altında ele alınır. Bunlardan birincisi Osmanlı Dönemi diğeri ise Cumhuriyet dönemidir.

Osmanlı Dönemi'nde islam hukukunun yürürlükte olması nedeniyle özgürlüğü bağlayacak ya da kısıtlayacak infaz rejimlerinden bahsedilmesi doğru olmaz. İslam hukukunda özgürlüğü bağlayıcı bir hapisaneden söz edilemez. Dolayısıyla bir cezaevi ya da bir nezaret olmadığı için bireyler özgürlüklerinden alıkonulmamıştır. Daha çok bireyin islam hukukuna göre taziren cezalandırılan suçlarda padişah ve onun adına bu yetkiyi kullanan kişiler tarafından suçun nitelik ve derecesine göre ceza belirlenirdi. Bu cezalar arasında hapis cezası da bulunmaktaydı. Hapis cezasının dayanağını, 1274 tarihli Ceza Kanunnamei Hümayunu özgürlüğü bağlayıcı ceza olmak üzere kürek, kalabentlik, hapis ve nefi cezaları oluşturur. Cumhuriyet döneminde birçok ceza infaz kanunu çıkartılmıştır. 765 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 89 ve 95. maddeleri ile 647 sayılı Ceza İnfaz Kanunu 26 değişik 6'ncı madde, geçici 1'inci maddesi ile, geçici 9'ncü maddesi cezanın ileri bir tarihe ilişkin hükümlerini taşır. Askeri Ceza Kanununun 47. maddesi yine askeri suçların ileri bir tarihe ertelenmesi konusunda hükümlere yer vermiştir. 765 sayılı kanunun ilgili maddesinde cezaların ertelenmesi durumu 1926 yılından itibaren mevzuatımızda yerini almıştır. 765. sayılı kanunun 95. Maddesinde anlatılmak istenen bireyin aranan şartlarda tekrar bir suç işlememiş olması, cezasını ileri bir tarihe ertelenmiş bulunan mahkûmiyetini esasen var olmamış sayılır. Yani cezanın infazının şartlı olarak geri bırakılması anlamı taşır. Ancak 07.11.1979 tarihli ve 2253 sayılı Çocuk Mahkemelerinin Kuruluşu, Görev ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanunun 38. maddesinde 15 yaşını doldurmamış küçükler hakkında koşullu erteleme adı altında kabul edilmiş ve 647. Sayılı kanunun 6. Maddesi değiştirilmiştir. 765 sayılı kanunla cezaların ertelenmesi, genel hükümler dışında bazı suçlar için belirli hallerde kovuşturmanın ve davanın ertelenmesini kabul etmiş bulunduğu gibi gerek nitelikleri, gerekse davanın ve cezanın infazının geri bırakılmasını ifade eden düzenlemeler de yer alır. Türk Ceza Kanunu'na ilişkin 1987,1989 ve 1992, 1997, 2001 tarihli hükümet tasarılarında Denetimli Serbestlik uygulamasına yer verildiği görülür. Daha sonrasında çıkarılan 1475 sayılı İş Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu içerisinde işletmelerin ve işverenlerin eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. Bu kanuna uymayanların ise belirli cezalar ödemeleri hükme bağlanmıştır. Cezaevlerinden tahliye olan hükümlülerin toplumla bütünleşmesi ve bu çerçevede bir iş sahibi olabilmesi için

gerekli çalışmalar yapılmış ve isterlerse kendi iş yerlerini açabilmeleri için kredi desteği sağlamak adına Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü tarafından tahliye sonrası koruma adlı bir birim oluşturulmuştur. (olak ve Altun, 2008).



## **BÖLÜM 8**

### **TÜRK DENETİMLİ SERBESTLİK VE YARDIM SİSTEMİNİN SOSYAL HEDEFLERİ**

Hükümlünün toplum içinde tekrar suça bulaşmadan aile ve çevresi ile sürdürülebilir düzenli bir ilişki kurması sağlanarak, cezasının cezaevi dışında çekmesini ve çeşitli eğitimler verilerek iyileştirilmesinin sağlanması, daha aktif bir şekilde yasalara uyan bir kişi olarak toplumda değer bulmasıdır.

Hükümlü bu süre içerisinde düzenli olarak denetlenir ve tekrar suç işlemesinin önüne geçilir. Toplumda gelişebilecek olumsuz tepkilere karşı hem suçlu hem mağdur korunmuş olur.

Hükümlünün denetimli serbestlik ile cezasını, cezaevinde infaz edeceğine toplum içinde infaz ederek ülke kaynağının daha verimli bir şekilde kullanılmasına yardımcı olur. Bu şekilde ülke bütçesinden tasarruf sağlanmış olur.

Türk Ceza Kanunu'nda cezalar süreli olduğu için kısa süreli ceza gerektiren küçük veya hafif suçlar, cezada orantılık ölçüsüne göre cezaevine kapatmanın sadece bir yöntem olmadığı böylelikle devlete olan maliyetlerinin az olması bu sistemin avantajlarından biridir. Bu sayede cezaevlerinde kalabalıklaşma ile güvenlik ve asayiş sorunlarının önüne geçilmiş olunur.

Çeşitli ruhsal ve psikolojik rahatsızlıkları olan hükümlüler cezaevinde tutulamaz. Ancak işledikleri suçun bir yaptırımının olması doğrultusunda infazını toplum içinde çekerek psikososyal ve tıbbi tedbirlerle rehabilitasyonu sağlanır. Böylelikle sağlıklı bir toplum hedefine ulaşılır.

Tahliye edilen hükümlü iş bulma ya da iş kurma konusunda denetimli serbestlik ile sağlanan destek sonucunda ülke ekonomisine katkı sağlanmış olur.

Çocuk ve genç hükümlülerin denetimli serbestlik ile eğitimleri sağlanarak iyileştirme yöntemleri ile topluma adapte olmaları hızlanır. Bunun yanında aile içi şiddete ve suç istismarına karşı korunmuş olurlar.

Suçlu ile mağdur arasında sosyal barış sağlanarak mağdurun zararının giderilmesi sağlanır.

Denetimli serbestlik sisteminin sosyal faydaları bunlardır (Nursal vd., 2006).

### **8.1 Kamuya Yararlı İş Kavramı**

Kamu hizmeti kapsamında devlet ya da kamu tüzel kişileri tarafından genel ve ortak gereksinimleri karşılamak için yapılan iş ve işlemlerin tamamına kamuya yararlı iş denilmektedir.

### **8.2 Kamuya Yararlı Bir İşte Çalıştırılmanın İnfazında Dikkat Edilmesi Gereken Kurallar**

Kamuya faydalı işte çalıştırılan hükümlü infazını gerçekleştirirken üç ana unsura dikkat edilmelidir (Kamer, 2009) .Bu kurallar her infaz işleminde birlikte uygulanır.

Bu unsurlardan ilki, kamu yararadır. Hükümlü kamu yararı olmayan hiçbir işte çalıştırılmaz. Örneğin; belediye işlerinin temizliği, kütüphane, sosyal hizmet kurumları gibi.

İkinci bir unsur; hükümlünün iyileştirilmesidir yani rehabilitasyonudur. Kamuya yararlı işte çalıştırılan hükümlü yaptığı hukuka aykırı davranışların sonucunu anlaması bir yandan da toplumla içiçe çalışarak iyileşmesinin sağlanmasıdır.

Son unsur ise; denetimdir. Hâkim tarafından verilen hükmün denetimli serbestlik memurları aracılığıyla hükümlünün bir plan çerçevesinde yaptırılan çalışmanın takip edilmesidir. Bu takiple hükümlü sıkı bir şekilde kontrol edilir. Çalışma saatlerine uyup uymadığı işin doğru yapılıp yapılmadığı bir tutanakla belirlenip hükümlüde meydana gelen değişimler bu denetim mekanizmasıyla izlenir.

### **8.3 Kamuya Yararlı Bir İşte Çalıştırma Yaptırımının İnfazında Kurumların Belirlenmesi**

Kamuya faydalı bir işte çalıştırma yaptırımının uygulanabileceği kurumlar bağlı bulunduğu valilik, kaymakamlık, belediye başkanlığı, Türkiye İş Kurumu ve bazı kamu yararına hizmet veren kuruluşlardır. Ücretli çalışma programı ise meslek ve sanat odaları gibi kurum ve kuruluşlardan oluşur. Bu kuruluşlar belirlenirken ayrıca denetimli serbestlikten haberdar olan özel işyerlerinin de istekleri dikkate alınır. Hükümlünün çalıştırılmasında kendisinin mesleği, yaşı, psikososyal ve kültürel durumu göz önünde bulundurulur.

### **8.4 Kurumların Seçiminde Göz Önünde Bulundurulacak İlkeler**

Hükümlü hem ücretli hem de ücretsiz çalışma yaptırımına tabidir. Bir iş yerinde çalışacak hükümlünün potansiyeline ve becerilerine uygun bir işin olması dikkate alınır. İş yerinde hükümlüyü yönlendirebilecek yetkili bir personelin hükümlüye nasıl davranacağı ve talimat vereceği konusunda olumlu sosyal kişilik olması şarttır. İşveren iş sağlığı ve iş güvenliği hakkında hükümlüye gerekli eğitimi, araç ve gereçleri temin eder.

Hükümlünün çalışması için öngörülen işin hükümlüye öz saygısını artıracak, iyileştirmeye yönelik olması dikkat edilecek unsurlardan biridir. Yani hükümlü sırf bir iş yapmak için iş yapmamalıdır. Burada becerisi ve üretkenliği göz önünde bulundurulmalıdır. Hükümlünün yapacağı işi benimsemesi, çalışanlarla sosyal bir ilişki kurması, olumlu düşüncelere sahip olmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca hükümlünün işyerine kolayca ulaşabileceği bir mesafede olması gereklidir. İşveren diğer işçilerle hükümlü arasında bir saygı bağına oluşturmalıdır.

Hükümlünün çalıştırılacağı işin topluma yararı bireye faydası olması temel amaçtır.

### **8.5 Kamuya Yararlı Bir İşte Çalıştırma Yaptırımının Yerine Getirilmesi**

Ceza infaz kurumlarında tahliye olan hükümlü ve hakkında kamuya yararlı bir işte çalıştırma kararı verilen hükümlü belirli süreler içerisinde bulunduğu il denetim serbestlik müdürlüğüne başvurmak zorundadır. Hükümlü için 10 gün içerisinde başvurduğu müdürlükte, denetim görevlisi veya denetleme memuru tarafından bir tanıma formu doldurulur. Çalışma protokolüne uyularak bir denetleme planı

hazırlanır(Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Yönetmeliği, 2007).

Hükümlü denetleme planında, çalışacağı kurum/kuruluş hangi gün ve saatlerde infazının başlayacağı ve biteceği tarihler belirtilir. Bu süre bildirim tebliğ edildiği tarihten itibaren 30 günü geçemez (Madde, 48/5) (Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Yönetmeliği, 2007).

Şube müdürlüğü veya büroca hazırlanan denetleme planı; hükümlünün çalışacağı kurum ve kuruluşlara bildirilir. Burada dikkat edilmesi gereken unsur hükümlünün ulaşım güçlüğü ve güvenliğidir.

İlgili kurum ve kuruluşlar hükümlünün çalıştırılacağı kurum ve denetimin kim tarafından yapılacağıdır (Madde, 48/7) (Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Yönetmeliği, 2007).

Kamuya faydalı bir işte çalıştırılmasına karar verilen hükümlü, çalıştığı sürece 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun ilgili hükümleri uygulanmaz (Madde, 48/8) (Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Yönetmeliği, 2007). On beş yaşını doldurmamış çocukların çalışması yasaktır. Ancak böyle bir karar verilmişse, on dört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişimlerine; eğitimini sürdürenler ise okullarına devamına engel olmayan, hafif işlerde çalışabilir. Bu konuda 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 71, 85 ve 87'nci madde hükümleri uygulanır. Yaptırımın başlama tarihi, hükümlünün çalışmaya başladığı tarihtir (Madde, 48/9) (Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Yönetmeliği, 2007).



## **BÖLÜM 9**

### **DENETLEME PLANI**

-5271 sayılı Kanunun 109'uncu maddesinin üçüncü fıkrası ve 231'inci maddesinin sekizinci fıkrası,

-5395 sayılı Kanunun 20'nci maddesi,

-5237 sayılı Kanunun 50'nci maddesinin birinci fıkrasının (c), (d), (e) ve (f) bentleri, 53'üncü maddesinin beş ve altıncı fıkraları, 58'inci maddesinin dokuzuncu fıkrası, 221'inci maddesinin beşinci fıkrası,

-5275 sayılı Kanunun 105'inci maddesinin dördüncü fıkrası, 108'inci maddesinin dört ve altıncı fıkraları ile 110'uncu maddesinin ikinci,

-Rehber görevlendirilmeksizin 5237 sayılı Kanunun 51'inci maddesinin dördüncü fıkrası ve 5275 sayılı Kanunun 107'nci maddesinin yedi ve sekizinci fıkraları gereğince adli kontrol veya denetimli serbestlik kararlarına hükmedildiği durumlarda şube müdürlüğü veya büroca görevlendirilecek denetim görevlisi veya denetleme memuru tarafından şüpheli, sanık veya hükümlü hakkında hazırlanan plandır (Madde, 96/1) (Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Yönetmeliği, 2007).

Denetimli serbestlik denetim görevlisi veya denetleme memuru tarafından ilgili kurumlarla gerektiğinde görüşülerek hükümlü ile birlikte her önlem için farklı bir denetleme planı hazırlanır. Bu plan hazırlanırken mümkünse aynı denetim görevlisi veya denetleme memuru ile süreç devam ettirilir. Sürecin takibi ile ilgili görevli bu denetim planının hayata geçirilmesi için ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile birlikte çalışır (Madde, 96/3) (Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Yönetmeliği, 2007).

Denetleme planında hükümlünün uyması gereken kural ve yükümlülöklere, birlikte çalışılması düşünülen kurum kuruluş ile denetimin zaman çizelgesine ilişkin konulara

yer verilir (Madde, 96/4) (Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Yönetmeliği, 2007).

Denetleme planının onaylı bir nüshası şüpheli, sanık veya hükümlüye; şüpheli, sanık veya hükümlü çocuk ise kanuni temsilcisine verilir. Hazırlanan denetleme planının gizli tutulması esastır (Madde, 96/6-7) (Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Yönetmeliği, 2007).

### **9.1 Denetim Süresince Birlikte Çalışılacak Kurumlar**

Denetim çalışmalarına denetimli serbestlik ve yardım merkezi şube müdürlüğü dışında herhangi bir kişi, kurum ve kuruluşun dâhil olduğu durumlarda isim, iletişim bilgileri, irtibat sıklığı, iş birliğindeki görevi vb. bilgilere yer verilmelidir.

### **9.2 Denetim Süresince Birlikte Çalışılacak Kurumlar İle İş Birliği Protokolünün Hazırlanması**

Kurumlar listesinde yer alan işyerleri ile şube müdürlüğü veya büro arasında iş birliği protokolü imzalanır. İş birliği protokolünü şube müdürlüğü adına şube müdürü, büro adına büro şefi, işyeri adına kurumun yetkilisi imzalar. Kamuya yararlı bir işte çalıştırma yaptırımına dair iş birliği protokolünde; kurumun adı, hizmetlerin adı, çalışma saatlerinin şube müdürlüğü ve kurumun ortak kararı ile belirleneceği, takip çizelgesinin işyerindeki sanık veya hükümlünün çalışmasından sorumlu kişi tarafından doldurulacağı, protokolün yürürlükte olacağı tarih aralığı, hangi dönemlerde gözden geçirileceği, protokolün sona ereceği haller, cinsiyet ve çocuk/yetişkin ayrımı da dikkate alınarak çalıştırılabilecek hükümlü sayısı, işyerinin hükümlüye veya çocuğa iş güvenliği ve sağlığı ile işin yapılması için gerekli olan araç ve gereçleri sağlayacağı, işveren ve diğer çalışanlar tarafından sanık veya hükümlünün insan haklarına ve kişilik haklarına saygı gösterileceği gibi bilgiler yer alır. Ücretli çalışma yükümlülüğüne dair iş birliği protokolünde, yukarıdaki bilgilere ek olarak iş, vergi ve sosyal güvenlik mevzuatına ilişkin yükümlülüklerin işverenler tarafından yerine getirileceği ve sanık, hükümlü veya çocuklara ücret ödeneceği yer alır (Madde, 56) (Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Yönetmeliği, 2007).

## **BÖLÜM 10**

### **DENETİM RAPORU**

Denetimli serbestlik denetim raporu; yükümlüler hakkında periyodik dönemlerde (3 aylık gibi) mesleki çalışmalarının takip edildiği bir rapordur. Denetim raporunda yükümlünün bu dönemler içerisinde yapılması gereken çalışmaları izlenir. Bu denetim raporunda mesleki çalışmalar gözden geçirilir ve bir plan çerçevesinde bunlar değerlendirilerek yükümlünün denetimi sağlanmış olur.(Madde, 99/1) hükümlü veya çocuklara ücret ödeneceği yer alır (Madde, 56) (Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Yönetmeliği, 2007).

Denetimli serbestlik memurları tarafından takip edilen yükümlü verileri gözden geçirilerek yükümlü hakkında kendisine uygun bir çalışma planı düzenlenir. Buradaki amaç yükümlünün sağlıklı bir şekilde denetlenmesinin sağlanmasıdır. (Madde, 99/2) (Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Yönetmeliği, 2007).

Denetimli serbestlik denetim raporu kapsadığı periyodik dönem için yükümlünün planlanan çalışmanın hedefine varıp varmadığı, ne kadar etkin olduğuna bakılır. Yükümlünün bu plana ne kadar uyup uymadığı ele alınır. Eğer uymadıysa bunun nedenleri araştırılır. Eğer uyduysa yükümlünün bu periyodlarda ne kadar gelişim gösterdiği gözden geçirilir. Denetimli serbestlik şube müdürlükleri ile ilgili bürolarının çağrularına ve yapılan çalışmalarına yükümlünün uyumlu ve istekli katılıp katılmadığı, denetimli serbestlik uygulamalarına katılan kurum/kuruluş/işletme/işyeri gibi yerlerin hükümlüye ilişkin gözlemediği görüş ve önerilerine ve bu konudaki değerlendirmelerine yer verilir. Bu süreci olumsuz etkileyen bireyin olumsuz davranışlarının nedenleri araştırılır. Bu davranışların bireyin kendisinden mi veya çevreden mi kaynaklandığı incelenir. Denetim raporunda yükümlünün tekrar suç işleme potansiyeli ve topluma ne kadar uyum sağladığı ele alınarak gerekli risk değerlendirmesi yapılır. Buradaki amaç ise yükümlünün toplumla içiçe uyum göstermede başarısının değerlendirilmesidir. (Madde, 99/3) (Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Yönetmeliği, 2007).

## **BÖLÜM 11**

### **DENETİMLİ SERBESTLİK VE İŞ GÜVENLİĞİ**

Tarihten bugüne kadar suçlulara özgürlüğü kısıtlayıcı ya da ortadan kaldıracı hükümler uygulanmaktadır. Değişen infaz politikalarında iyileştirici rehabilitasyonların uygulanması önem kazanmıştır. Genel bir şekilde ceza infaz kurumları suçta karışanların hürriyetlerinden mahrum bırakıldığı yerlerdir. Ceza infaz kurumları işlenen suçların niteliklerine göre bölüm bölüm ayrılmıştır. (Şeker, 2008).

Ceza infaz kurumları ekonomik özgürlüğün hürriyeti bağlama sürecinin sonuçlarının yanı sıra yaşama koşullarının ve olanaklarının yeniden zorlanacağı bir süreçtir. Sosyal ve hukuk devlet anlayışı ile denetimli serbestlik uygulaması bu anlamda önemli bir işlev kazanmıştır. Sosyal ve kültürel bir varlık olan insan toplum içinde bırakılmış ve kendisine verilen cezayı yine toplum içinde çekerken normal yaşamına devam edeceği bir denetime tabi tutulmuştur. (Yağbasan, 2008).

İnfazını ceza infaz kurumunda geçiren hükümlü, tahliye edildikten sonra topluma karışabilmesi ve topluma ayak uydurma sorunu yaşayabilmektedir. Bu süreçte toplumun bireye bakış açısı farklıdır. Tabiri caizse eski hükümlü gözü ile bakılabilmektedir. Toplumun bu menfi bakışı zamanla değişmekle birlikte birey çeşitli zorluklar yaşayabilmektedir. Denetimli serbestlik uygulaması ile hükümlünün topluma kazandırılması bu anlamda önem arz etmektedir.

## 11.1 Denetimli Serbestlikte İş Güvenliği Kapsamında Yapılan Çalışmalara Örnek



**Şekil 11.1** Denetimli serbestlik kapsamında yapılan çalışmalara bir örnek

Denetimli serbestlik uygulamalarından faydalanan hükümlüler, cezalarının infazlarını devlet daireleri ve kuruluşlarında çalışarak yerine getirirler. Bunlara örnek adliye, okul, cami, tapu daireleri vs kurum ve kuruluşlardır. Bu çalışmalar sırasında topluma tekrar adapte olmaları sağlanır.

Böylece kamu yararına çalışan hükümlülerin kendilerini daha faydalı hissetmelerinin sağlanması amaçlanmaktadır.

Bu gibi çalışmalarda belirli hükümlüler bir araya getirilerek belirlenen okul, cami, tapu daireleri, milli eğitim gibi yerlerde çit yapımı, bank düzenlenmesi, kapıların onarımı, demir-kaynak işleri, boya-tadilat ve temizlik gibi belirlenen iş kollarında çalıştırılabilirler.

## **BÖLÜM 12**

### **ARAŞTIRMA BULGULARI**

#### **12.1 Araştırmanın Amacı**

Tez çalışması kapsamında Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüklerine bağlı kurumlarda bulunan hükümlülerin iş sağlığı ve güvenliği kültürü yönünden değerlendirilmesi hedeflenmektedir. Yapılacak tespit ve elde edilecek sonuçların analizi ile yine bu konuda hükümlünün çalıştığı kurum/kuruluş/işyeri/işletme gibi yerlerde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün hükümlü üzerindeki etkilerinin 561 kişi ile birebir yapılacak anketle belirlenmesi ve değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Hükümlünün iş hayatına uyumu iş sağlığı ve güvenliği kültürü ile ele alınarak sonuçlandırılmıştır.

Bu çalışmayla; hükümlünün infazını gerçekleştirirken çalıştığı kurum/kuruluş/işyeri/işletme gibi yerlerde iş sağlığı ve güvenliği kültürü hususunun incelenmesi, yasal olarak iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin kamu kurumlarında görev alma zorunluluğunun bulunmamasına rağmen iş sağlığı ve güvenliği kültürünün hükümlülerde yerleşikliğinin artırılması bunun neticesinde de çalışma hayatına katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

Denetimli serbestlik himayesinde çalıştırılan hükümlülerin iş sağlığı güvenliği konusundaki bilgilerinin düzeyi ve eksiklikleri belirlenerek çalışanlara uygulanacak eğitimleri araştırma kapsamında iletirmek amaçlanmıştır.

#### **12.2 Araştırmanın Önemi**

İş kazaları ve meslek hastalıkları çalışanların ve işverenlerin önemli kayıplarla karşılaşmasına neden olmaktadır. Güvenilir bir şekilde çalışmayı sağlayabilmek için ilk önce insanların iş sağlığı ve güvenliğine bakış açılarını, yaklaşımlarını ve bilgi düzeylerini bilmek büyük önem taşımaktadır. Denetimli serbestlik kurumlarında yapılan çalışmaların artması ve çalışan hükümlü sayısının çok olması nedeniyle iş kazalarının yaşanma ihtimalinin yüksek olması denetimli serbestlik müdürlüğüne

bağlı kurumlar bünyesinde iş sağlığı ve güvenliğinin önemini daha da artırmaktadır. 6331 sayılı kanun ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili parçalı düzenlemeler bir başlık altında toplanmış bulunmaktadır. Yeni yasa ile birçok yenilik ve değişikliklerde getirilmiştir. Getirilen bu yeniliklerin çalışanlara yansımalarının ne düzeyde olduğu bilinmediğinden bu değerlerin ölçülmesi ihtiyacı duyulmaktadır. Yapılan tez araştırması, kurum içinde hâlihazırda görevini sürdürmekte olan personel tarafından yapılıyor olması, bu alanda yapılmış çalışmalara ve bundan sonra yapılacak çalışmalara ışık tutması bakımından araştırmanın önemini daha da artırmaktadır.

### **12.3 Araştırmanın Yöntem ve Kapsamı**

Hazırlanan tez çalışmasında, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili öncelikle edebiyat araştırması yapılmış olup iş sağlığı ve güvenliği konusunda amaca özel ilk kanun olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile önceki düzenlemeler kıyaslanmış ve aşağıda detaylıca anlatılan hususlarda anket uygulaması yapılmıştır. Yapılan anket çalışmasıyla, değişik hususlar arasındaki ilgiler istatistiksel olarak araştırılarak değerlendirmeleri yapılmıştır.

Hazırlanan tez araştırması kapsamında Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı kurumlarda bulunan 561 hükümlüye Nisan–Haziran 2018 tarihleri arasında, geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmış olan anket uygulanmıştır.

Kullanılan anket değerlendirmesi SPSS 18 programı ile gerçekleştirilmiştir. Anket iki ana kısımdan oluşmakta olup birinci kısım yaş, doğum yeri, eğitim durumu vb. gibi çalışan hükümlülerin demografik bilgilerini ölçmeye yönelik genel sorulardan oluşmaktadır. İkinci kısımda ise İş sağlığı ve güvenliği ile 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu hakkındaki bilgi düzeylerini ölçmeyi amaçlayan sorular bulunmaktadır.

## **BÖLÜM 13**

### **BULGULAR**

#### **13.1 Bulgular ve Değerlendirme**

Anket çalışması, SPSS (IBM SPSS Statistics 18) istatistik veri analizi programı kullanılarak değerlendirilmiş ve bulgular bu bölümde ele alınmıştır.

#### **13.2 Demografik Özellikler**

Araştırmanın bu bölümünde Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilere yöneltilen sorular ile yapılan anket sonucu elde edilen bilgilerin istatistiki değerlendirmelerinden oluşmaktadır. Anket yaş, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sayısı vb. gibi çalışan hükümlülerin demografik bilgilerini ölçmeye yönelik genel sorular ile İş sağlığı ve güvenliği hakkında bilgi düzeylerini ölçmeyi amaçlayan sorulardan oluşmaktadır.



**Tablo 13.1** Hükümlü işçilerin demografik bilgileri ile iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki bilgi düzeylerini ölçmeye yarayan sorular

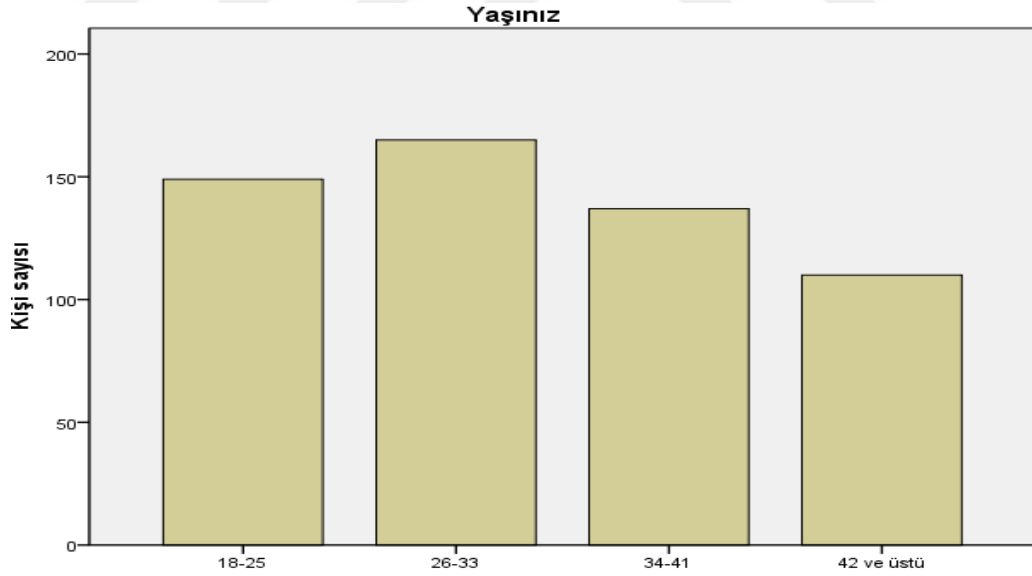
	<b>Anket Soruları</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Geçersiz</b>
<b>Demografik yapı</b>	Yaşınız	561	0
	Eğitim durumu	561	0
	Medeni durum	561	0
	Çocuk sayısı	561	0
<b>İş sağlığı ve güvenliği</b>	Hangi sektörde çalışıyorsunuz	561	0
	Şuan ki iş yerinde ne kadar süredir çalışıyorsunuz	561	0
	Çalışma zamanı	561	0
	Çalıştığınız işletmede iş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitim aldınız mı	561	0
	İş sağlığı ve güvenliği hakkındaki bilgi düzeyinizi değerlendiriniz	561	0
	Çalıştığınız işletmede iş sağlığı ve güvenliği uzmanı görev yapıyor mu	561	0
	Çalıştığınız işletmede iş yeri hekimi görev yapıyor	561	0
	Çalıştığınız işletmede iş kazaları ve meslek hastalıkları hakkında eğitim verildi mi	561	0
	İş kazaları ve meslek hastalıkları hakkındaki bilgi düzeyinizi değerlendiriniz	561	0
	İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni dikkatsizlik midir	561	0
	İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni emniyetsiz durum mudur	561	0
	İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni KKD kullanmama midir	561	0
	İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni uzun çalışma süreleri midir	561	0
	İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni yoğun iş temposu mudur	561	0
	İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni tecrübesizlik midir	561	0
	İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni yetersiz eğitim midir	561	0
Karşılaşılabileceğiniz tehlike ve riskleri biliyor musunuz	561	0	

### 13.3 Araştırmaya Katılan Hükümlü İşçilere Yöneltilen Soruların Değerlendirilmesi

**Tablo 13.2** Hükümlülerin yaş durumlarını gösterir dağılım

1-Yaşınız

		Kişi sayısı	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif yüzde
Yaş aralığı	18-25	149	26,6	26,6	26,6
	26-33	165	29,4	29,4	56,0
	34-41	137	24,4	24,4	80,4
	42 ve üstü	110	19,6	19,6	100,0
	Total	561	100,0	100,0	



**Şekil 13.1** Hükümlülerin yaş durumlarını gösterir dağılım

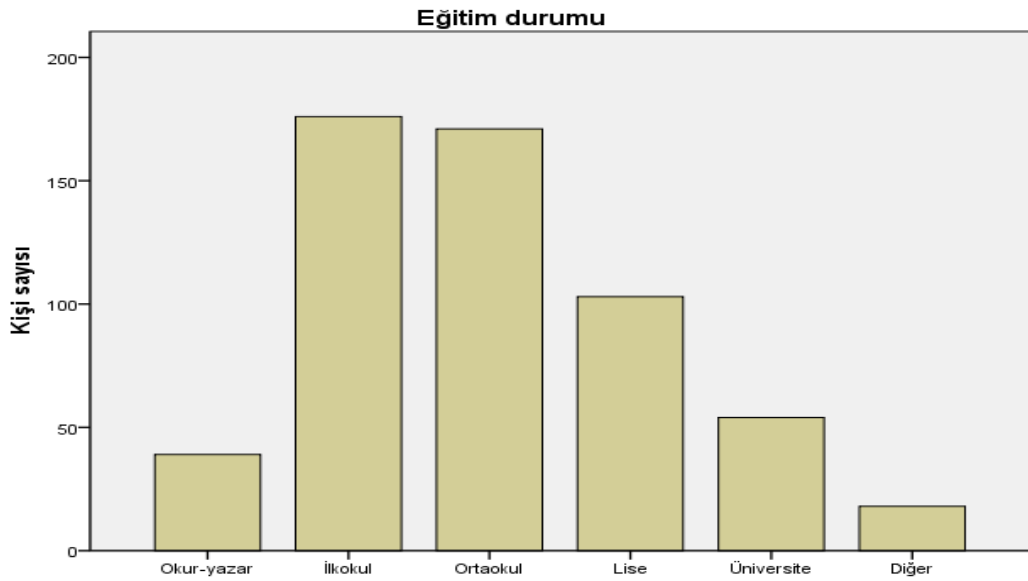
Tablo verilerini Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilerin “Yaş Gruplarını” dikkate alarak incelediğimizde; 26-33 yaş grubunda 165 kişi, 18-25 yaş grubunda 149 kişi, 34-41 yaş grubunda 137 kişi , 42 ve üstü yaş grubunda 110 kişi ve toplamda 561 hükümlü

ile bizzat anket yapılmış olup 26-33 ve 18-25 yaş grubunda Denetimli Serbestliğe tabii hükümlü sayıları 165 ve 149 kişi sayısı % 29,4 ve 26,6 ile daha yüksek oranlarda görülmekte iken 34-41 ve 42 yaş üstü grubunda 137 ve 110 kişi sayısı % 24,4 ve 19,6 ile daha az oranlarda kişi sayısının olduğu görülmektedir.

**Tablo 13.3** Hükümlülerin eğitim durumlarını gösterir dağılım

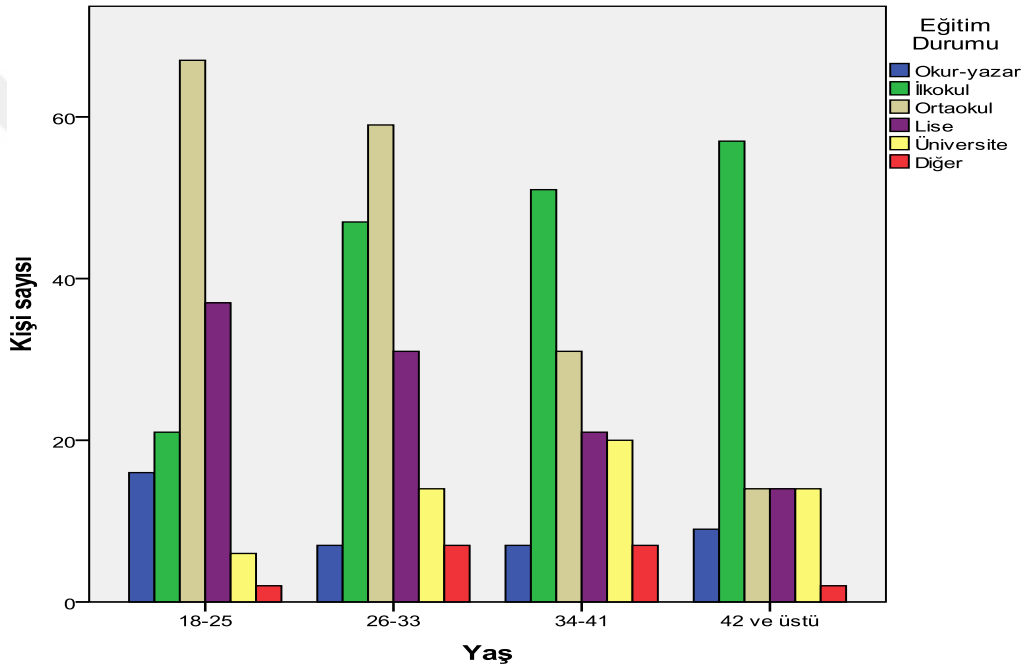
**2-Eğitim durumu**

		Kişi sayısı	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif yüzde
Eğitim durumu	Okur-yazar	39	7,0	7,0	7,0
	İlkokul	176	31,4	31,4	38,3
	Ortaokul	171	30,5	30,5	68,8
	Lise	103	18,4	18,4	87,2
	Üniversite	54	9,6	9,6	96,8
	Diğer	18	3,2	3,2	100,0
Total		561	100,0	100,0	



**Şekil 13.2** Hükümlülerin eğitim durumlarını gösterir dağılım

Tablo verilerini Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilerin “Eğitim durumları” bakımından incelediğimizde; 176 kişi sayısı ve % 31,4 oranla ilk sırayı ilkokul mezunlarının aldığı, 171 kişi sayısı ve % 30,5 oranla ortaokul mezunlarının ikinci sırayı takip etmekte olduğu, bunları müteakip 103 kişi sayısı ve % 18,4 oran ile lise mezunları, 54 kişi ve % 9,6 oran ile üniversite mezunları, 39 kişi sayısı ve % 7,0 oranla okur-yazar eğitim durumuna sahip kişiler ile 18 kişi sayısı ve % 3,2 oran ile diğer mezunların oluşturduğu görülmektedir.



**Şekil 13.3** Hükümlülerin eğitim durumu ve yaş gruplarına göre dağılımı

2020 yılında bu sayıların daha da artacağı hedefi ölçü alınırsa Türkiye’de Denetimli Serbestlik yapısının daha da genişletilmesi gerekecektir. Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilerin “Yaş ve Eğitim durumları” hazırlanan grafik yardımıyla şöyle açıklanabilir. Grafik 7 verilerini incelediğimizde; **18-25 yaş grubunda** ortaokul mezunu kişi sayısının en yüksek düzeylerde olduğu, bunu ikinci sırada lise mezunlarının takip ettiği, müteakibinde ilkokul, okur-yazar grubu, üniversite ve diğer okul mezunlarının yer aldığı görülmektedir. **26-33 yaş grubunda** yine ortaokul mezunu kişi sayısının en yüksek düzeylerde olduğu, bunu ikinci sırada ilkokul mezunlarının takip ettiği,

müteakibinde lise, üniversite, diğer okul ve okur-yazar grubu mezunlarının yer aldığı görülmektedir. **34-41 yaş grubunda** ilkokul mezunu kişi sayısının en yüksek düzeylerde olduğu, bunu ikinci sırada ortaokul mezunlarının takip ettiği, müteakibinde lise, üniversite, okur-yazar grubu ve diğer okul mezunlarının yer aldığı görülmektedir. **42 ve üstü yaş grubunda** ilkokul mezunu kişi sayısının en yüksek düzeylerde olduğu, bunu eşit oranlarda dağılımla ortaokul, lise, üniversite mezunlarının takip ettiği, müteakibinde okur-yazar grubu ve diğer okul mezunlarının yer aldığı görülmektedir.

Bu durum eğitim seviyesi ile suç işleme oranının ters orantılı olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte eğitim seviyesi arttıkça iş öğretilmesinin daha kolay olduğu görülmektedir. Dolayısı ile de iş verimi ve iş kalitesi dahada artmaktadır.

**Tablo 13.4** Hükümlülerin medeni durumlarını gösterir dağılım

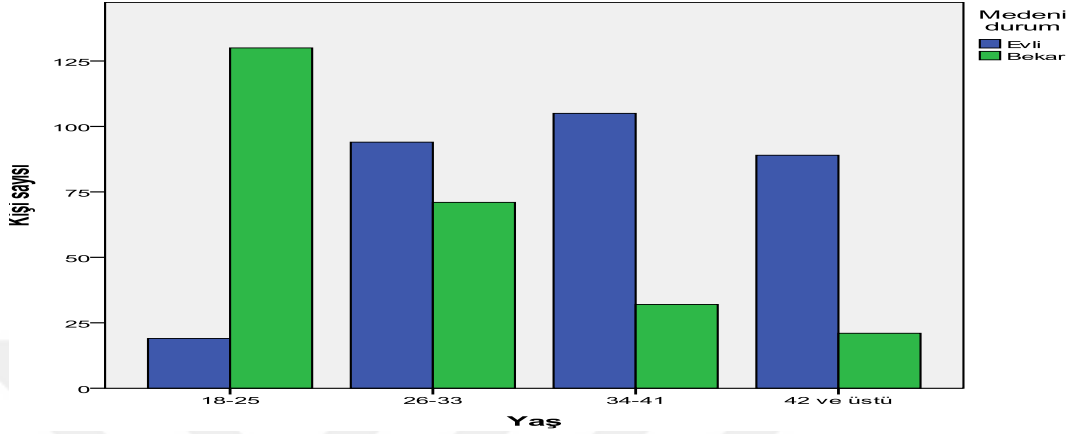
**3-Medeni durum**

		Kişi sayısı	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif yüzde
Medeni durum	Evli	307	54,7	54,7	54,7
	Bekar	254	45,3	45,3	100,0
	Total	561	100,0	100,0	



**Şekil 13.4** Hükümlülerin medeni durumlarını gösterir dağılım

Tablo verilerini Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilerin “Medeni durumları” bakımından incelediğimizde; evli olanların sayısının 307 kişi ile % 54,7 oranında iken; bekar olanların sayısının 254 kişi ile % 45,3 oranında olduğu görülmektedir.



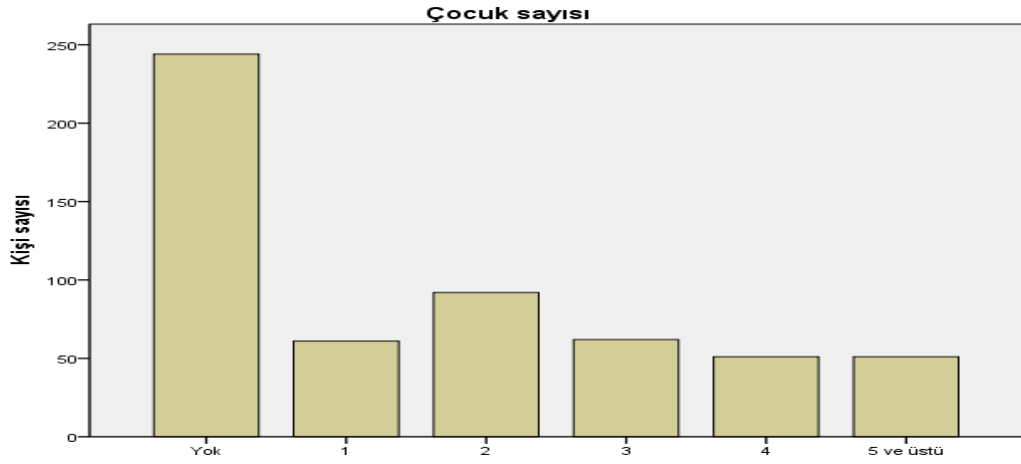
Şekil 13.5 Çalışanların medeni durum ve yaş gruplarına göre dağılımı

Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilerin “Yaş grupları ve Medeni durumları” hazırlanan grafik yardımıyla şöyle açıklanabilir. Grafik 9 verilerini incelediğimizde; **18-25 yaş grubunda** bekar kişi sayısının daha yüksek oranlarda olduğu, evli kişi sayısının daha az oranlarda olduğu görülmektedir. **26-33 yaş grubunda** evli kişi sayısının daha yüksek oranlarda olduğu, bekar kişi sayısının nispeten daha az oranlarda olduğu görülmektedir. **34-41 yaş grubunda** evli kişi sayısının daha yüksek oranlarda olduğu, bekar kişi sayısının daha az oranlarda olduğu görülmektedir. **42 ve üstü yaş grubunda** evli kişi sayısının daha yüksek oranlarda olduğu, bekar kişi sayısının daha az oranlarda olduğu görülmektedir.

**Tablo 13.5** Hükümlülerin çocuk sayılarını gösterir dağılım

**4-Çocuk sayısı**

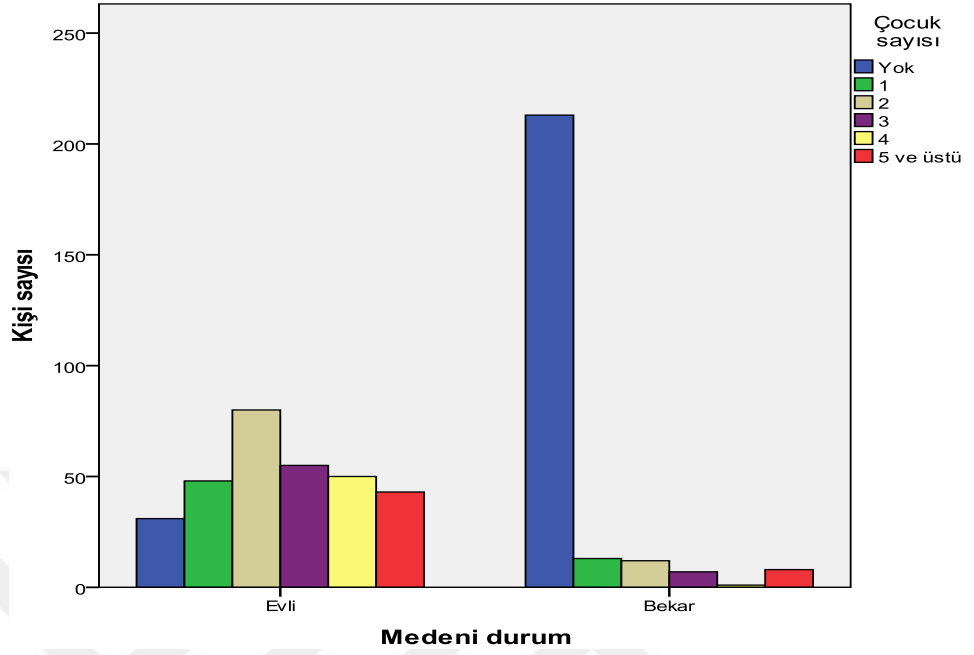
		Kişi sayısı	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif yüzde
Çocuk sayısı	Yok	244	43,5	43,5	43,5
	1	61	10,9	10,9	54,4
	2	92	16,4	16,4	70,8
	3	62	11,1	11,1	81,8
	4	51	9,1	9,1	90,9
	5 ve üstü	51	9,1	9,1	100,0
Total		561	100,0	100,0	



**Şekil 13.6** Hükümlülerin çocuk sayılarını gösterir dağılım

Tablo verilerini Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilerden “Medeni halleri” evli olanları sahip oldukları “çocuk sayıları” bakımından durumlarını incelediğimizde; çocuk sahibi olmayanların sayısının 244 kişi ile % 43,5, bir çocuk sahibi olanların sayısının 61 kişi ile % 10,9, iki çocuk sahibi olanların sayısının 92 kişi ile % 16,4, üç çocuk sahibi olanların sayısının

62 kişi ile % 11,1, dört çocuk sahibi olanların sayısının 51 kişi ile % 9,1, beş ve üstü çocuk sahibi olanların sayısının 51 kişi ile % 9,1 oranında olduğu görülmektedir.



**Şekil 13.7** Hükümlülerin medeni durum ve çocuk sayılarını gösterir dağılım

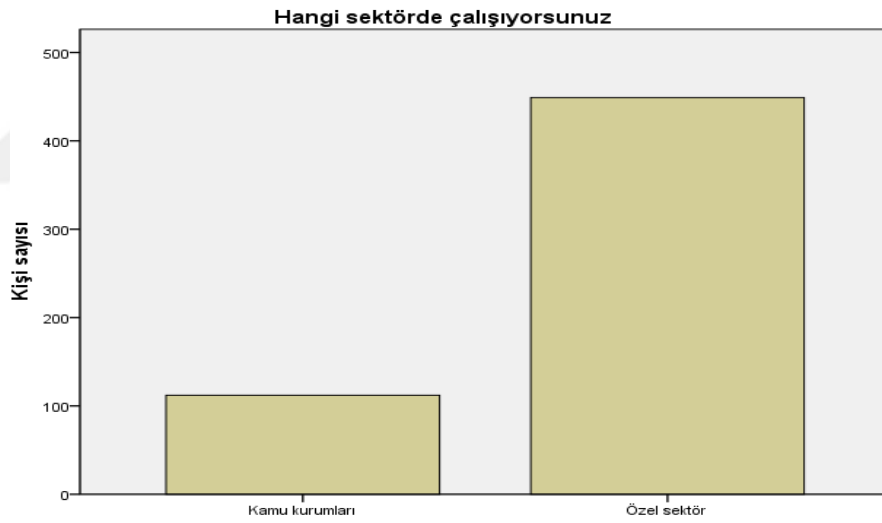
Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilerin “medeni durum ve çocuk sayıları” grafik yardımıyla şöyle açıklanabilir. Grafik 11 verilerini incelediğimizde; 0-100 arası kişi ile yapılan görüşmede medeni durumlarının “evli” olduğu görülürken hiç çocuk sahibi olmayan ve 1, 2, 3, 4, 5 ve üstü sayıda çocuk sahibi olan kişilerden oluştuğu; 200 ve daha fazla kişi ile yapılan görüşmede ise medeni durumlarının “bekar” olduğu ve hiç çocuk sahibi olmayan kişi sayısının oldukça yüksek düzeylerde olduğu görülürken 1, 2, 3, 4, 5 ve üstü sayıda çocuk sahibi olan kişi sayısının oldukça düşük düzeylerde olduğu görülmektedir.



**Tablo 13.6** Hükümlülere hangi sektörde çalıştıkları ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevapları gösterir dağılım

**5-Hangi sektörde çalışıyorsunuz**

		Kişi sayısı	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif yüzde
Hangi sektörde çalışıyorsunuz	Kamu kurumları	112	20,0	20,0	20,0
	Özel sektör	449	80,0	80,0	100,0
	Total	561	100,0	100,0	



**Şekil 13.8** Hükümlülere hangi sektörde çalıştıkları ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevapları gösterir dağılım

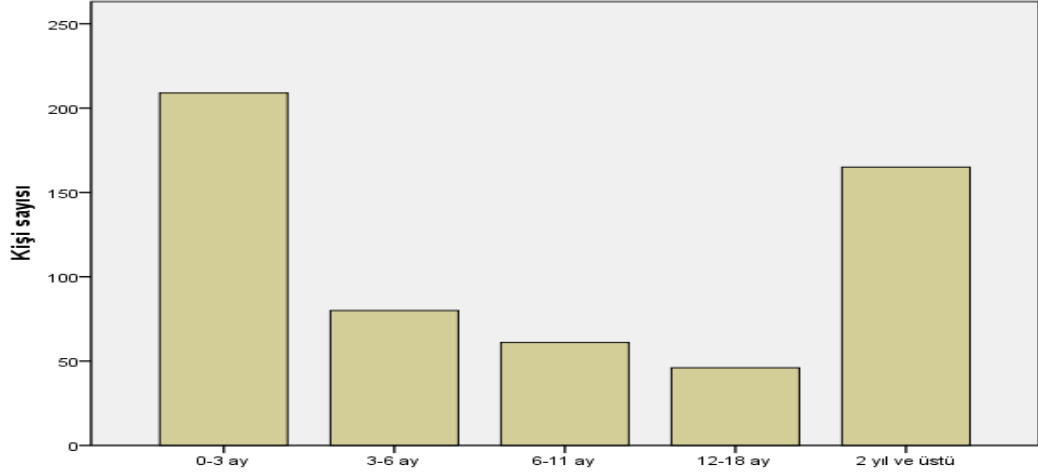
Tablo verilerini Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçileri “Çalıştıkları sektörler” bakımından incelediğimizde; özel sektörde çalışanların sayısının 449 kişi ile % 80,0 oranında, kamu kurumlarında çalışanların sayısının 112 kişi ile % 20,0 oranında olduğu görülmektedir.

**Tablo 13.7** Hükümlülere şu anki işletmede çalıştıkları süreler ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevapları gösterir dağılım

**6-Şu anki iş yerinde ne kadar süredir çalışıyorsunuz**

		Kişi sayısı	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif yüzde
Şu anki iş yerinde ne kadar süredir çalışıyorsunuz	0-3 ay	209	37,3	37,3	37,3
	3-6 ay	80	14,3	14,3	51,5
	6-11 ay	61	10,9	10,9	62,4
	12-18 ay	46	8,2	8,2	70,6
	2 yıl ve üstü	165	29,4	29,4	100,0
	Total	561	100,0	100,0	

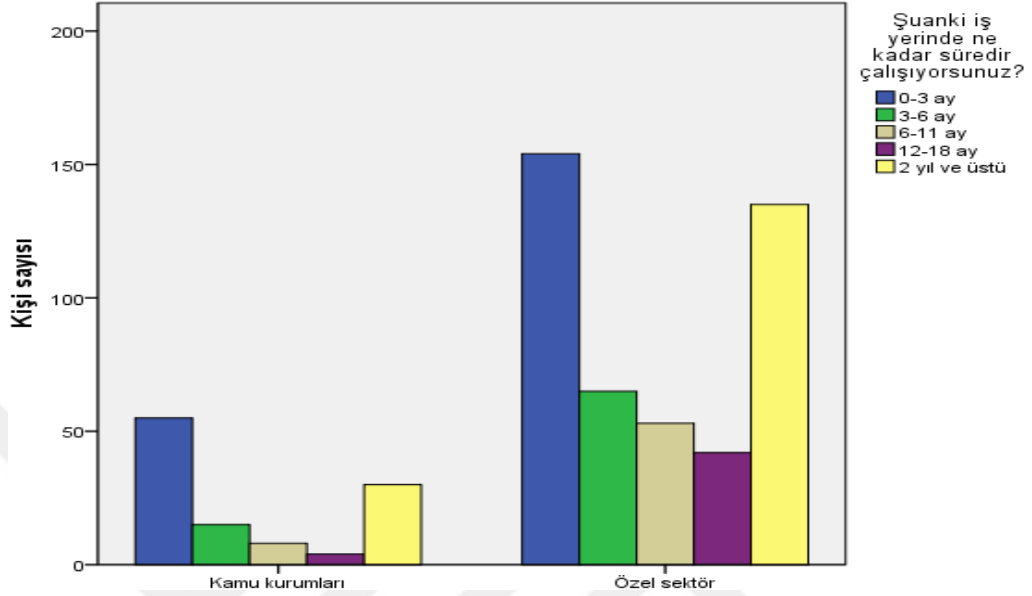
**Şu anki işyerinde ne kadar süredir çalışıyorsunuz**



**Şekil 13.9** Hükümlülere şu anki işletmede çalıştıkları süreler ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevapları gösterir dağılım

Tablo verilerini Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçileri mevcut aynı işyerlerinde “Çalıştıkları Süreler” bakımından incelediğimizde; “0-3 aylık” sürelerde çalışan sayısının 209 kişi ile % 37,3, “3-6 aylık” sürelerde çalışan sayısının 80 kişi ile % 14,3, “6-11 aylık” sürelerde

çalışan sayısının 61 kişi ile % 10,9, “12-18 aylık” sürelerde çalışan sayısının 46 kişi ile % 8,2, aynı iş yerinde “2 yıl ve üstü” sürelerde çalışan sayısının 165 kişi ile % 29,4 oranında olduğu görülmektedir.



**Şekil 13.10** Hükümlülere şu anki işletmede çalıştıkları süreler ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevapları sektör bazında gösterir dağılım

Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilerin mevcut aynı işyerlerinde “çalıştıkları süreler” grafik yardımıyla şöyle açıklanabilir. Grafik 14 verilerini incelediğimizde; kamu sektöründe çalışan **0-50 arası kişi** ile yapılan görüşmede en fazla süre ile “0-3 ay arası” aynı işyerinde çalıştıkları, bunu “2 yıl ve üzeri” süre ile aynı işyerinde çalışan kişilerin oluşturduğu, müteakibinde “3-6 ay” süre ile aynı işyerinde çalışanlar ile “6-11 ay ve 12-18 ay arası” aynı işyerinde çalışanların oluşturduğu; özel sektörde çalışan **150 ve daha fazla kişi** ile yapılan görüşmede ise en fazla süre ile “0-3 ay arası” aynı işyerinde çalıştıkları, bunu “2 yıl ve üzeri” süre ile aynı işyerinde çalışanların oluşturduğu, müteakibinde “3-6 ay” süre ile aynı işyerinde çalışanlar ile “6-11 ay ve 12-18 ay arası” aynı işyerinde çalışan kişilerin oluşturduğu görülmektedir.

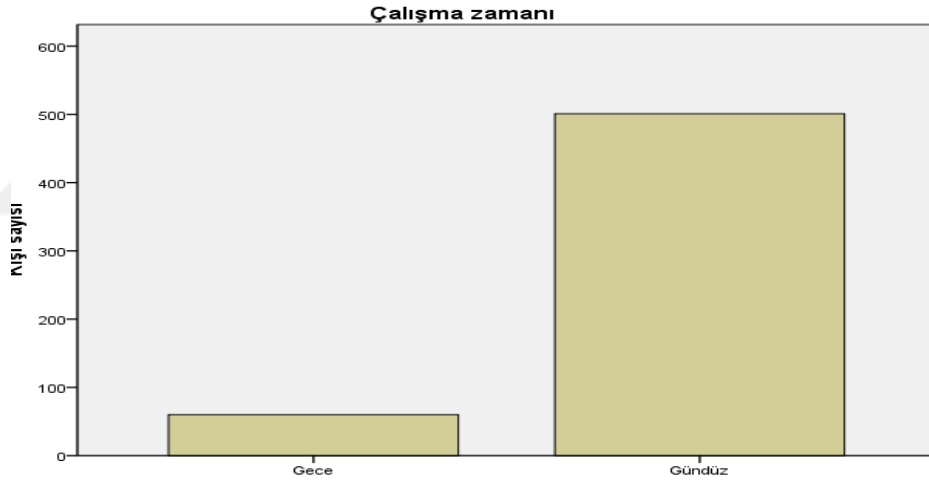
Ceza infaz kurumlarında cezaları olan ve cezasını ifa eden hükümlülerin çoğunluğunun 0-3 aylık sürelerde çalıştığı düşünüldüğünde sirkülasyonun oldukça hızlı olduğu görülmektedir. Buda bize göstermektedir ki; sürekli oluşacak yeni iş alanlarında, tecrübesiz ve yeterli eğitimleri tamamlamamış kişilerin oryantasyon

sürecinde iş kazalarına maruz kalma olasılıkları oldukça yüksek olacaktır. Bu nedenle denetimli serbestlik kapsamında hükümlülere işe girişlerinde gerekli eğitimlerin verilmesi yararlı olacaktır.

**Tablo 13.8** Hükümlülerin çalışma zamanlarını gösterir dağılım

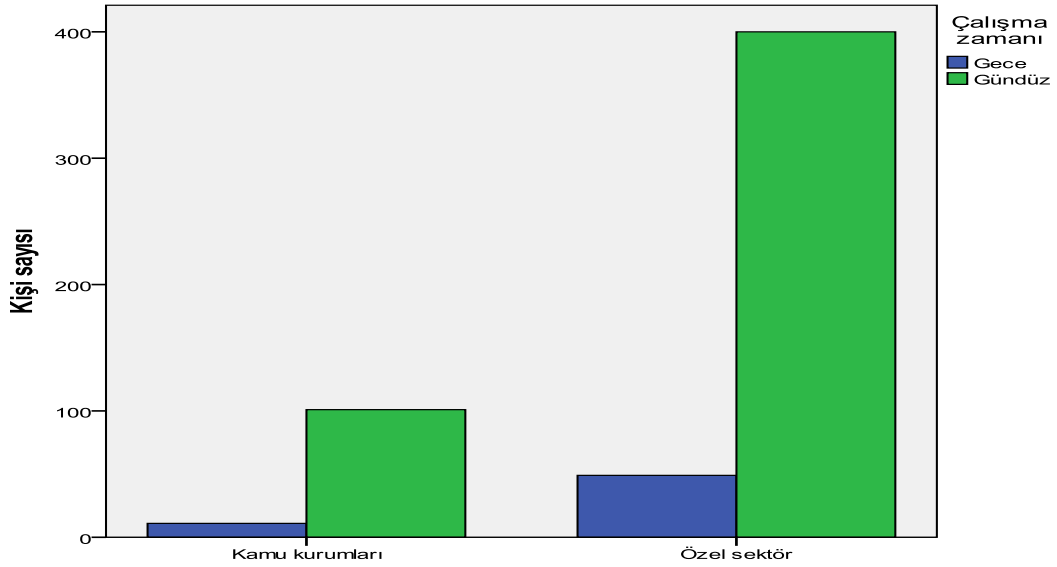
**7-Çalışma zamanı**

		Kişi sayısı	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif yüzde
Çalışma zamanı	Gece	60	10,7	10,7	10,7
	Gündüz	501	89,3	89,3	100,0
	Total	561	100,0	100,0	



**Şekil 13.11** Hükümlülerin çalışma zamanlarını gösterir dağılım

Tablo verilerini Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilerin “Gece ve Gündüz” vakitlerinde çalışmaları bakımından incelediğimizde; gündüz çalışanların sayısı 501 kişi % 89,3 ile ilk sırada yer alırken; gece çalışanların sayısınının 60 kişi % 10,7 oranı ile ikinci sırayı takip ettiği görülmektedir.



**Şekil 13.12** Hükümlülerin çalışma zamanlarını sektör bazında gösterir dağılım

Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilerin “çalışma zamanları” grafik yardımıyla şöyle açıklanabilir. Grafik 16 verilerini incelediğimizde; kamu sektöründe çalışan **0-100 arası kişi ile** yapılan görüşmede en fazla süre ile gündüz vakitlerinde çalışmakta olan kişi sayısının oldukça yüksek düzeylerde olduğu görülürken gece vakitlerinde çalışmakta olan kişi sayısının daha düşük düzeylerde olduğu; özel sektörde çalışan **400 ve daha fazla kişi ile** yapılan görüşmede ise en fazla süre ile gündüz vakitlerinde çalışmakta olan kişi sayısının oldukça yüksek düzeylerde gece vakitlerinde çalışmakta olan kişi sayısının ise daha düşük düzeylerde olduğu görülmektedir.

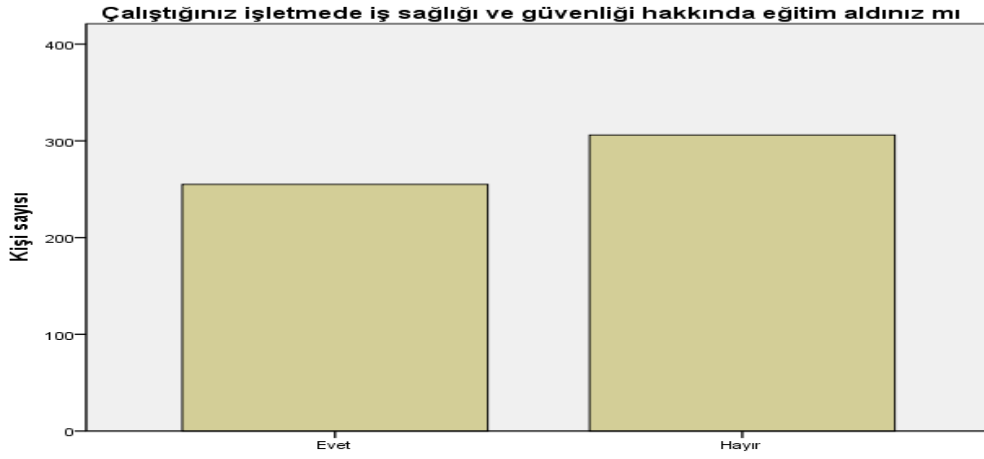
#### **13.4 İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Soruların Değerlendirilmesi**

Araştırmanın bu bölümünde Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan hükümlü işçilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgilere verdikleri cevaplara ait istatistiki veri sonuçları görülmektedir.

**Tablo 13.9** Hükümlülere çalıştıkları işletmede iş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitim alıp almadıkları ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevapları gösterir dağılım

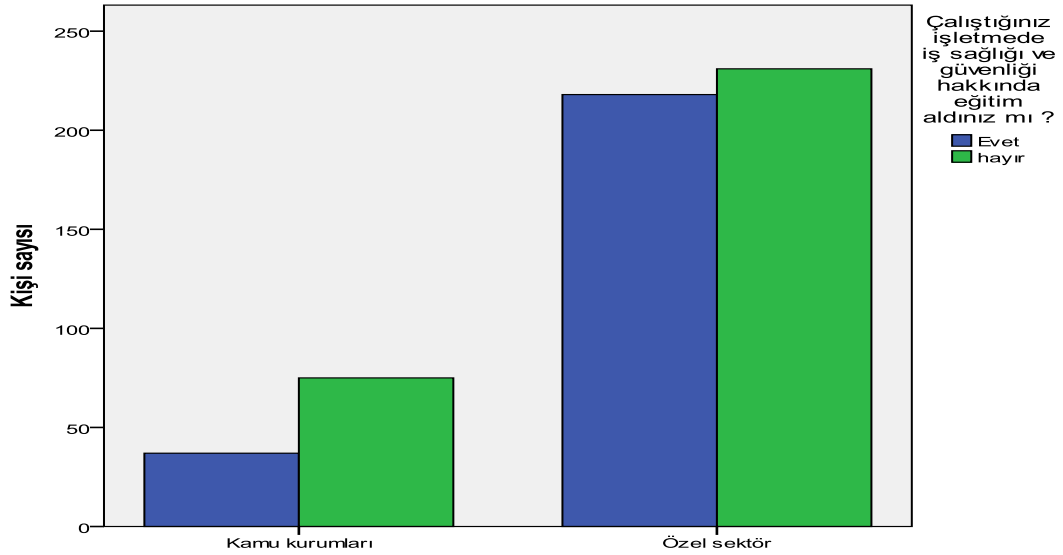
**8-Çalıştığınız işletmede iş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitim aldınız mı**

		Kişi sayısı	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif yüzde
Çalıştığınız işletmede iş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitim aldınız mı	Evet	255	45,5	45,5	45,5
	Hayır	306	54,5	54,5	100,0
	Total	561	100,0	100,0	



**Şekil 13.13** Hükümlülere çalıştıkları işletmede iş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitim alıp almadıkları ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevapları gösterir dağılım

Tablo verilerini Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilere yöneltilen “Çalıştıkları işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği hakkında” eğitim alıp almadıkları sorusu bakımından incelediğimizde; “hayır” cevabı vererek çalıştıkları işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almadıklarını belirtenlerin sayısının 306 kişi % 54,5 ile en yüksek oranda iken; “evet” cevabı vererek çalıştıkları işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldıklarını belirtenlerin sayısının 255 kişi % 45,5 oranı ile ikinci sırayı takip ettiği görülmektedir.



**Şekil 13.14** Hükümlülere çalıştıkları işletmede iş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitim alıp almadıkları ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevapları sektör bazında gösterir dağılım

Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilere sorulan “çalıştıkları işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği hakkında” eğitim alıp almadıkları sorusu grafik yardımıyla şöyle açıklanabilir. Grafik 18 verilerini incelediğimizde; kamu sektöründe çalışan **0-70 arası kişi ile** yapılan görüşmede en fazla “hayır” cevabı veren kişi sayısının oldukça yüksek düzeylerde olduğu görülürken “evet” cevabı veren kişi sayısının daha düşük düzeylerde olduğu; özel sektörde çalışan **240 ve daha fazla kişi ile** yapılan görüşmede ise en fazla “hayır” cevabı veren kişi sayısının oldukça yüksek düzeylerde olduğu, “evet” cevabı veren kişi sayısının daha düşük düzeylerde olduğu görülmektedir.

**Tablo 13.9** Hükümlülere iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki bilgi düzeylerini değerlendirmeleri sorusuna verdikleri cevapları gösterir dağılım

**9-İş sağlığı ve güvenliği hakkındaki bilgi düzeyinizi değerlendiriniz**

		Kişi sayısı	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif yüzde
İş sağlığı ve güvenliği hakkındaki bilgi düzeyinizi değerlendiriniz	Hiç	80	14,3	14,3	14,3
	Çok az	79	14,1	14,1	28,3
	Az	87	15,5	15,5	43,9
	Orta	216	38,5	38,5	82,4
	Çok	99	17,6	17,6	100,0
	Total	561	100,0	100,0	



**Şekil 13.15** Hükümlülere iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki bilgi düzeylerini değerlendirmeleri sorusuna verdikleri cevapları gösterir dağılım

Tablo verilerini Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilere yöneltilen “İş Sağlığı ve Güvenliği hakkındaki bilgi düzeylerini değerlendirmeleri” sorusu bakımından incelediğimizde; “orta” cevabı verenlerin sayısının 216 kişi sayısı ve % 38,5 oranla ilk sırayı aldığı, 99 kişi



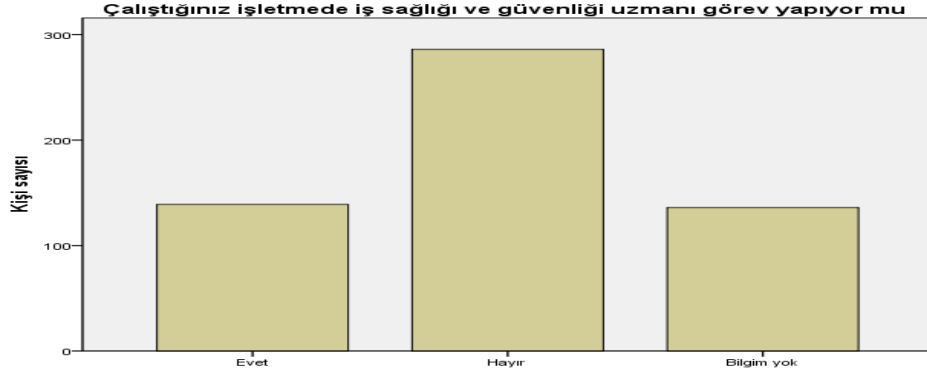
sayısı ve % 17,6 oranla “çok” cevabı verenlerin ikinci sırayı takip etmekte olduğu, bunları müteakip 87 kişi sayısı ve % 15,5 oran ile “az” cevabı verenlerin, 80 kişi sayısı ve % 14,3 oranla “hiç” cevabı verenler ile 79 kişi ve % 14,1 oranla “çok az” cevabı verenlerin oluşturduğu görülmektedir.

Denetimli serbestlik kapsamında çalışan hükümlülerin iş sağlığı ve güvenliği hakkında bilgi düzeylerinin oldukça düşük olduğu görülmektedir. Ceza infaz kurumlarının 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamı dışında olmasından dolayı çalışanların konu hakkında bilgi edinme ihtimallerinin mevcut çalışma ortamında mümkün olmadığı görülmektedir. Topluma entegrasyonun hızlandırılması için denetimli serbestlik kapsamında iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi büyük önem ifade etmektedir.

**Tablo 13.10** Hükümlülere çalıştıkları işletmede görev alan iş sağlığı ve güvenliği uzmanının olup olmadığı ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevapları gösterir dağılım

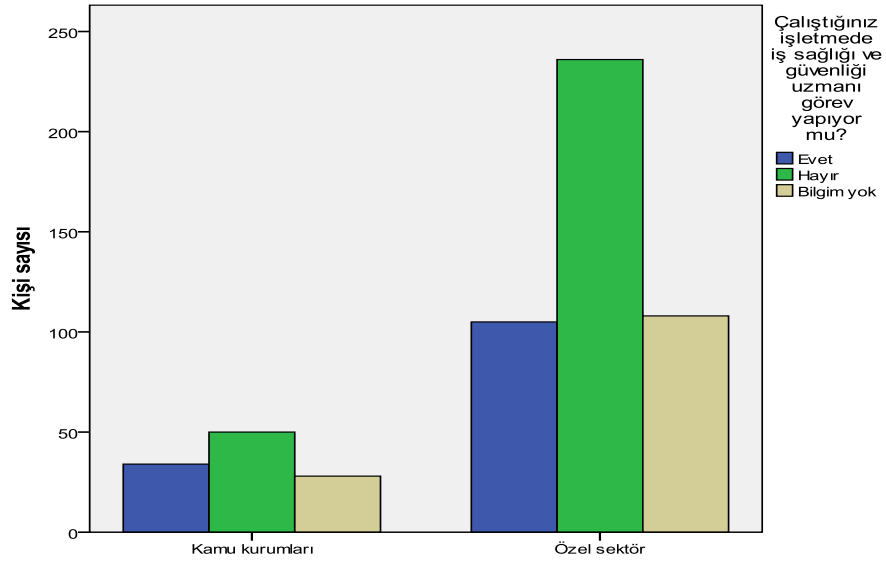
**10-Çalıştığınız işletmede iş sağlığı ve güvenliği uzmanı görev yapıyor mu**

		Kişi sayısı	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif yüzde
Çalıştığımız işletmede iş sağlığı ve güvenliği uzmanı görev yapıyor mu	Evet	139	24,8	24,8	24,8
	Hayır	286	51,0	51,0	75,8
	Bilgim yok	136	24,2	24,2	100,0
	Total	561	100,0	100,0	



**Şekil 13.16** Hükümlülere çalıştıkları işletmede görev alan iş sağlığı ve güvenliği uzmanının olup olmadığı ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevapları gösterir dağılım

Tablo verilerini Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilere yöneltilen “Çalıştıkları işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği uzmanının görev alıp almadığı” yönündeki soru bakımından incelediğimizde; “hayır” cevabı vererek çalıştıkları işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği uzmanının görev almadığını söyleyenlerin sayısının 286 kişi % 51,0 ile en yüksek oranda iken; ikinci sırayı 139 kişi % 24,8 oranı ile “evet” cevabı vererek çalıştıkları işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği uzmanının görev aldığını söyleyenler; üçüncü sırayı ise 136 kişi sayısı ve %24,2 oranı ile Çalıştıkları işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği uzmanının görev alıp almadığını “tam olarak bilmeyen” kişilerin oluşturduğu görülmektedir.



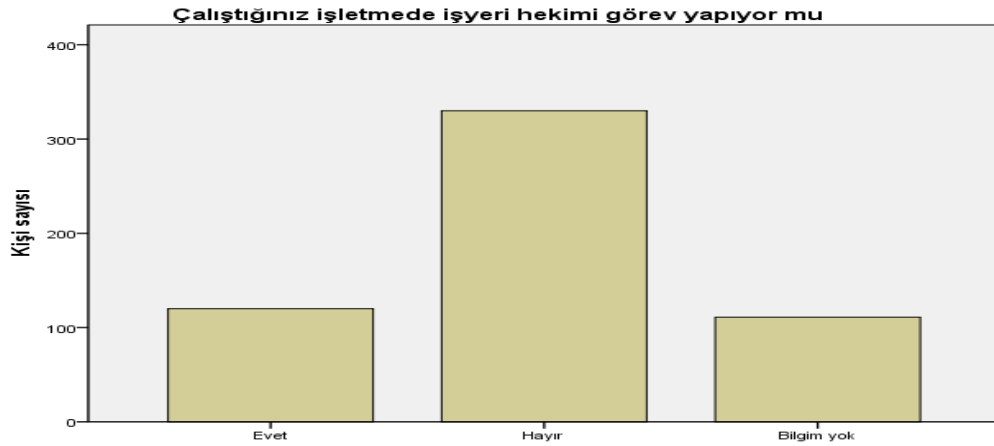
**Şekil 13.17** Hükümlülere çalıştıkları işletmede görev alan iş sağlığı ve güvenliği uzmanının olup olmadığı ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevapları sektör bazında gösterir dağılım

Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilere sorulan çalıştıkları işletmelerde “İş sağlığı ve güvenliği uzmanının görev alıp almadığı” yönündeki soru grafik yardımıyla şöyle açıklanabilir. Grafik 21 verilerini incelediğimizde; kamu sektöründe çalışan **0-50 arası kişi ile** yapılan görüşmede en fazla “hayır” cevabı veren kişi sayısının oldukça yüksek düzeylerde olduğu görülürken “evet” cevabı veren kişi sayısının daha düşük düzeylerde olduğu ve bunu çalıştıkları işletmede iş sağlığı ve güvenliği uzmanının görev alıp almadığını tam olarak bilmeyen kişilerin oluşturduğu; özel sektörde çalışan **240 ve daha fazla kişi ile** yapılan görüşmede ise en fazla “**hayır**” cevabı veren kişi sayısının oldukça yüksek düzeylerde olduğu, bunu çalıştıkları işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği uzmanının görev alıp almadığını “tam olarak bilmeyen” kişi sayısı ile daha düşük düzeylerde takip ettiği, sonrasında ise en düşük düzeylerde “**evet**” cevabı veren kişi sayısının oluşturduğu görülmektedir.

**Tablo 13.11** Hükümlülere çalıştıkları işletmede görev alan iş yeri hekiminin olup olmadığı ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevapları gösterir dağılım

**11-Çalıştığınız işletmede iş yeri hekimi görev yapıyor mu**

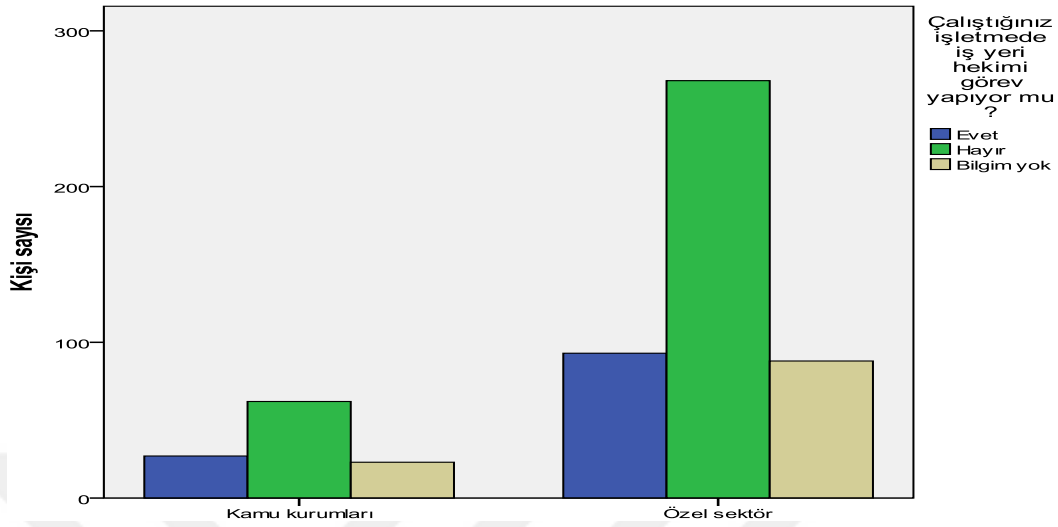
		Kişi sayısı	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif yüzde
Çalıştığınız işletmede iş yeri hekimi görev yapıyor mu	Evet	120	21,4	21,4	21,4
	Hayır	330	58,8	58,8	80,2
	Bilgim yok	111	19,8	19,8	100,0
	Total	561	100,0	100,0	



**Şekil 13.18** Hükümlülere çalıştıkları işletmede görev alan iş yeri hekiminin olup olmadığı ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevapları gösterir dağılım

Tablo verilerini Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilere yöneltilen “Çalıştıkları işletmelerde iş yeri hekiminin görev alıp almadığı” yönündeki soru bakımından incelediğimizde; “hayır” cevabı vererek çalıştıkları işletmelerde iş yeri hekiminin görev almadığını söyleyenlerin sayısının 330 kişi % 58,8 ile en yüksek oranda iken; ikinci sırayı 120 kişi % 21,4 oranı ile “evet” cevabı vererek çalıştıkları işletmelerde iş yeri hekiminin görev aldığını söyleyenler; üçüncü sırada 111 kişi sayısı ve % 19,8 oranı ile

çalıştıkları işyerlerinde iş yeri hekiminin görev alıp almadığını “tam olarak bilmeyen” kişilerin oluşturduğu görülmektedir.



**Şekil 13.19** Hükümlülere çalıştıkları işletmede görev alan iş yeri hekiminin olup olmadığı ile ilgili sorulara verdikleri cevapları sektör bazında gösterir dağılım

Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilere sorulan “Çalıştıkları işletmede iş yeri hekiminin görev alıp almadığı” yönündeki soru grafik yardımıyla şöyle açıklanabilir. Grafik 23 verilerini incelediğimizde; kamu sektöründe çalışan **0-50 arası kişi ile** yapılan görüşmede en fazla “hayır” cevabı veren kişi sayısının oldukça yüksek düzeylerde olduğu görülürken “evet” cevabı veren kişi sayısının daha düşük düzeylerde olduğu ve bunu çalıştıkları işletmede iş yeri hekiminin görev alıp almadığını “tam olarak bilmeyen” kişi sayısının takip ettiği; özel sektörde çalışan **270 ve daha fazla kişi ile** yapılan görüşmede ise en fazla “hayır” cevabı veren kişi sayısının oldukça yüksek düzeylerde olduğu görülürken bunu “evet” cevabı veren kişi sayısının izlediğini ve bunu da sonuncu olarak çalıştıkları işyerlerinde iş yeri hekiminin görev alıp almadığını “tam olarak bilmeyen” kişi sayısının oluşturduğu görülmektedir.

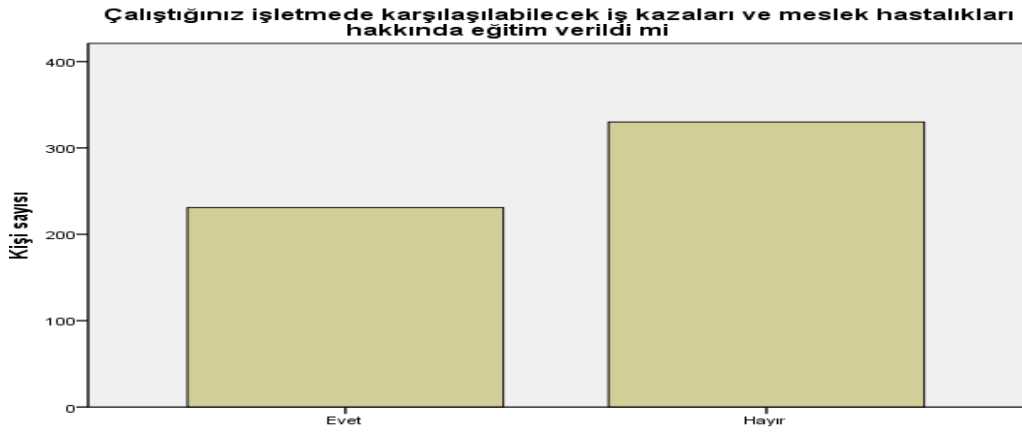
Buna göre iş güvenliği uzmanının olup olmadığına ait bilgi seviyesi gibi işyeri hekiminin olup olmadığına dair bilgi seviyesinin de oldukça düşük oranlarda olduğu görülmektedir. Hükümlü çalışanların büyük çoğunluğunun işyeri hekiminin görevi konusunda yeteri kadar bilgi sahibi olmamaları, yaptıkları işler sırasında sağlık

yönünden maruz kalabilecekleri mesleki riskler hakkında bilgi sahibi olma ihtimallerini azaltmaktadır. Kurumda hekim bulunması herhangi bir kaza anında zamanında ve doğru müdahale imkânı sağlayabileceğinden iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli bir unsurdur.

**Tablo 13.12** Hükümlülere çalıştıkları işletmede karşılaşılabilecekleri iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili aldıkları eğitimi gösterir dağılım

**12-Çalıştığınız işletmede karşılaşılabilecek iş kazaları ve meslek hastalıkları hakkında eğitim verildi mi**

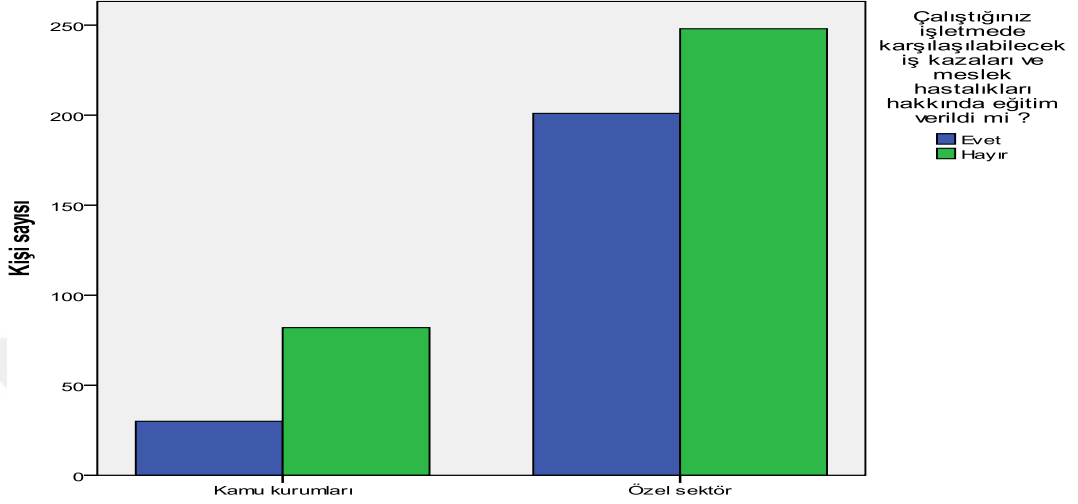
		Kişi sayısı	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif yüzde
Çalıştığınız işletmede karşılaşılabilecek iş kazaları ve meslek hastalıkları hakkında eğitim verildi mi	Evet	231	41,2	41,2	41,2
	Hayır	330	58,8	58,8	100,0
	Total	561	100,0	100,0	



**Şekil 13.20** Hükümlülere çalıştıkları işletmede karşılaşılabilecekleri iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili aldıkları eğitimi gösterir dağılım

Tablo verilerini Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilerin “Çalıştıkları işletmelerde karşılaşılabilecekleri iş kazaları ve meslek hastalıkları hakkında eğitim alıp almadıkları” sorusu bakımından incelediğimizde; “hayır” cevabı vererek çalıştıkları işletmelerde iş kazaları ve meslek

hastalıkları eğitimi almadıklarını belirtenlerin sayısının 330 kişi % 58,8 ile en yüksek oranda iken; “evet” cevabı vererek çalıştıkları işletmelerde iş kazaları ve meslek hastalıkları eğitimi aldıklarını belirtenlerin sayısının 231 kişi % 41,2 oranı ile ikinci sırayı takip ettiği görülmektedir.



**Şekil 13.21** Hükümlülerin çalıştıkları işletmede karşılaşılabilecekleri iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili aldıkları eğitimi sektör bazında gösterir dağılım

Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilere sorulan “Çalıştıkları işletmelerde karşılaşılabilecekleri iş kazaları ve meslek hastalıkları hakkında eğitim” alıp almadıkları sorusu grafik yardımıyla şöyle açıklanabilir. Grafik 25 verilerini incelediğimizde; kamu sektöründe çalışan **0-90 arası kişi ile** yapılan görüşmede en fazla “hayır” cevabı veren kişi sayısının oldukça yüksek düzeylerde olduğu görülürken “evet” cevabı veren kişi sayısının daha düşük düzeylerde olduğu; özel sektörde çalışan **240 ve daha fazla kişi ile** yapılan görüşmede ise en fazla “hayır” cevabı veren kişi sayısının oldukça yüksek düzeylerde iken “evet” cevabı veren kişi sayısının daha düşük düzeylerde olduğu görülmektedir.

Hükümlü çalışanların eğitim seviyelerinin düşük olması ve iş güvenliği faaliyetleri hakkında yeteri kadar bilgi sahibi olmadıkları gibi çalıştıkları işletmelerde karşılaşılabilecekleri iş kazaları ve meslek hastalıkları hakkında yeterince bilgi sahibi olmadıkları görülmüştür. Yine yaşanabilecek bir hastalığın, yapılan işin niteliğinden

ve tekrarlanan sebeplerden mi yoksa günlük yaşantısında maruz kaldığı etkenlerden mi kaynaklandığı hakkında farkında olamama durumu ortaya çıkmaktadır.

**Tablo 13.13** İş kazaları ve meslek hastalıkları hakkında bilgi düzeyinin dağılımı

13-İş kazaları ve meslek hastalıkları bilgi düzeyinizi değerlendiriniz

		Kişi sayısı	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif yüzde
İş kazaları ve meslek hastalıkları bilgi düzeyinizi değerlendiriniz	Hiç	112	20,0	20,0	20,0
	Çok az	73	13,0	13,0	33,0
	Az	121	21,6	21,6	54,5
	Orta	190	33,9	33,9	88,4
	Çok	65	11,6	11,6	100,0
	Total	561	100,0	100,0	



**Şekil 13.22** İş kazaları ve meslek hastalıkları hakkında bilgi düzeyinin dağılımı

Tablo verilerini Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilere yöneltilen “İş kazaları ve meslek hastalıkları hakkındaki bilgi düzeylerini değerlendirmeleri” sorusu bakımından incelediğimizde; “orta” cevabı verenlerin sayısının 190 kişi sayısı % 33,9 oranla ilk sırayı aldığı, 121

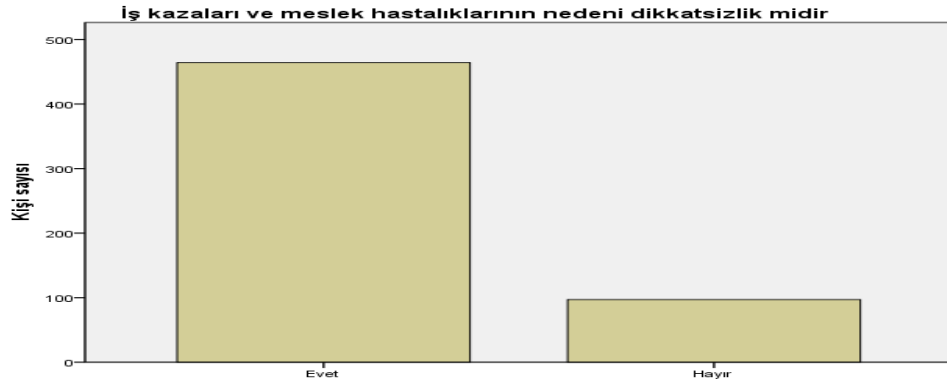


kişi sayısı % 21,6 oranla “az” cevabı verenlerin ikinci sırayı takip etmekte olduğu, bunları 112 kişi sayısı % 20,0 oran ile “hiç” cevabı verenlerin, 73 kişi sayısı % 13,0 oranla “çok az” cevabı verenler ile 65 kişi % 11,6 oranla “çok” cevabı veren kişilerin oluşturduğu görülmektedir. Hükümlü çalışanların yaşanabilecek hastalıkları, yapılan işin niteliğinden ve tekrarlanan sebeplerden mi yoksa günlük yaşantısında maruz kaldığı etkenlerden mi kaynaklandığı hakkında farkında olmadıkları görülmektedir.

**Tablo 13.14** İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedeni olarak dikkatsizliğin aldığı rolün dağılımı

14-İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni dikkatsizlik midir

		Kişi sayısı	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif yüzde
İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni dikkatsizlik midir	Evet	464	82,7	82,7	82,7
	Hayır	97	17,3	17,3	100,0
	Total	561	100,0	100,0	



**Şekil 13.23** İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedeni olarak dikkatsizliğin aldığı rolün dağılımı

Tablo verilerini Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilere çalıştıkları işletmelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının asıl sebebinin “dikkatsizlik” olup olmadığı yönünde yöneltilen soru bakımından incelediğimizde; “evet” cevabı vererek çalıştıkları işletmelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının asıl sebebinin “dikkatsizlik” olduğunu söyleyenlerin sayısı

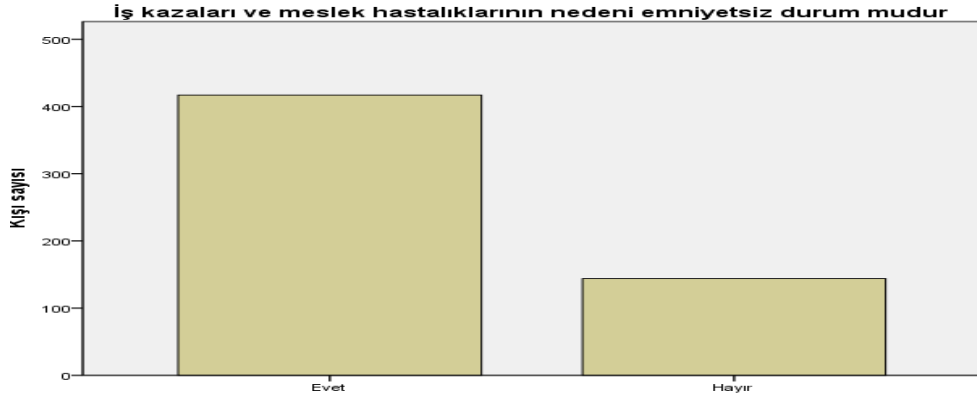
464 kişi % 82,7 ile en yüksek oranda iken; “hayır” cevabı vererek çalıştıkları işletmelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının asıl sebebinin “dikkatsizlik” olmadığını söyleyenlerin sayısı 97 kişi % 17,3 oranı ile ikinci sırayı takip ettiği görülmektedir.

Buna göre denetimli serbestlik kapsamında hükümlü çalışanların dikkatsizliğin iş kazalarına neden olabileceğini söyledikleri görülmektedir.

**Tablo 13.15** İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedeni olarak emniyetsiz durumların aldığı rolün dağılımı

**15-İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni emniyetsiz durum mudur**

		Kişi sayısı	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif yüzde
İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni emniyetsiz durum mudur	Evet	417	74,3	74,3	74,3
	Hayır	144	25,7	25,7	100,0
	Total	561	100,0	100,0	



**Şekil 13.24** İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedeni olarak emniyetsiz durumların aldığı rolün dağılımı

Tablo verilerini Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilere çalıştıkları işletmelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının asıl sebeplerinin “emniyetsiz durumların mı” olup olmadığı yönünde yöneltilen soru bakımından incelediğimizde; “evet” cevabı vererek çalıştıkları

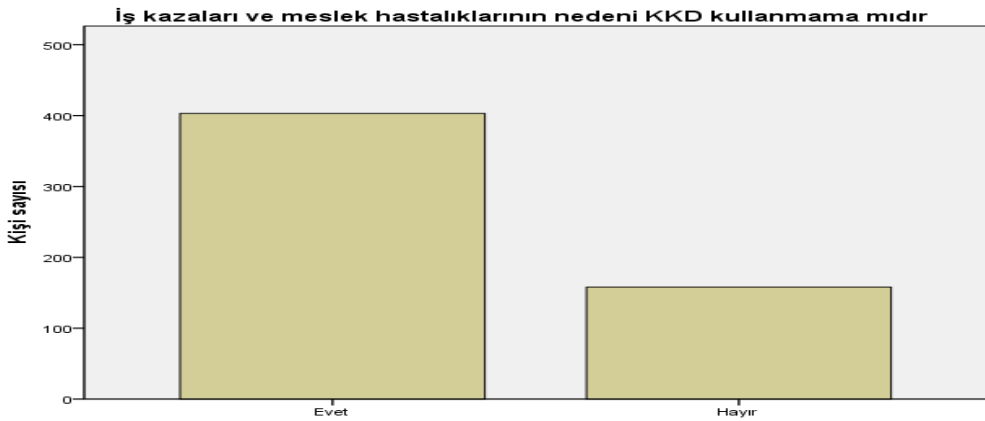
işletmelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının asıl sebebinin “emniyetsiz durumlar” olduğunu söyleyenlerin sayısı 417 kişi % 74,3 ile en yüksek oranda iken; “hayır” cevabı vererek çalıştıkları işletmelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının asıl sebebinin “emniyetsiz durumlar” olmadığını söyleyenlerin sayısı 144 kişi % 25,7 oranı ile ikinci sırayı takip ettiği görülmektedir.

Buna göre denetimli serbestlik kapsamında hükümlü çalışanların emniyetsiz durumların iş kazalarına neden olabileceğini söyledikleri görülmektedir.

**Tablo 13.16** İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedeni olarak kişisel koruyucu donanımların aldığı rolün dağılımı

**16-İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni KKD kullanmama mıdır**

		Kişi sayısı	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif yüzde
İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni KKD kullanmama mıdır	Evet	403	71,8	71,8	71,8
	Hayır	158	28,2	28,2	100,0
	Total	561	100,0	100,0	



**Şekil 13.25** İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedeni olarak kişisel koruyucu donanımların aldığı rolün dağılımı

Tablo verilerini Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilere çalıştıkları işletmelerde iş kazaları ve meslek

hastalıklarının asıl sebeplerinin “Kişisel Koruyucu Donanım” kullanıp kullanmama olup olmadığı yönünde yöneltilen soru bakımından incelediğimizde; “evet” cevabı vererek çalıştıkları işletmelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının asıl sebebinin “Kişisel Koruyucu Donanım” kullanmama olduğunu söyleyenlerin sayısı 403 kişi % 71,8 ile en yüksek oranda iken; “hayır” cevabı vererek çalıştıkları işletmelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının asıl sebebinin “Kişisel Koruyucu Donanım” kullanmama olmadığını söyleyenlerin sayısı 158 kişi % 28,2 oranı ile ikinci sırayı takip ettiği görülmektedir.

Buna göre denetimli serbestlik kapsamında hükümlü çalışanların kişisel koruyucu donanımları kullanmamanın iş kazalarına neden olabileceğini söyledikleri görülmektedir.

**Tablo 13.17** İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedeni olarak uzun çalışma sürelerinin aldığı rolün dağılımı

17-İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni uzun çalışma süreleri midir

		Kişi sayısı	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif yüzde
İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni uzun çalışma süreleri midir	Evet	391	69,7	69,7	69,7
	Hayır	170	30,3	30,3	100,0
	Total	561	100,0	100,0	



**Şekil 13.26** İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedeni olarak uzun çalışma sürelerinin aldığı rolün dağılımı

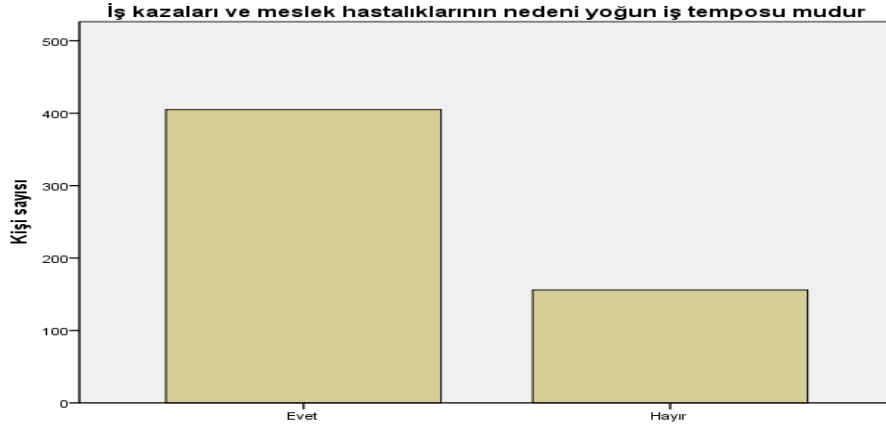
Tablo verilerini Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilere çalıştıkları işletmelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının asıl sebebinin “uzun çalışma sürelerinin” olup olmadığı yönünde yöneltilen soru bakımından incelediğimizde; “evet” cevabı vererek çalıştıkları işletmelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının asıl sebebinin “uzun çalışma sürelerinin” olduğunu söyleyenlerin sayısı 391 kişi % 69,7 ile en yüksek oranda iken; “hayır” cevabı vererek çalıştıkları işletmelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının asıl sebebinin “uzun çalışma sürelerinin” olmadığını söyleyenlerin sayısı 170 kişi % 30,3 oranı ile ikinci sırayı takip ettiği görülmektedir.

Buna göre denetimli serbestlik kapsamında hükümlü çalışanların uzun çalışma sürelerinin iş kazalarına neden olabileceğini söyledikleri görülmektedir.

**Tablo 13.18** İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedeni olarak yoğun iş temposunun aldığı rolün dağılımı

**18-İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni yoğun iş temposu mudur**

		Kişi sayısı	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif yüzde
İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni yoğun iş temposu mudur	Evet	405	72,2	72,2	72,2
	Hayır	156	27,8	27,8	100,0
	Total	561	100,0	100,0	



**Şekil 13.27** İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedeni olarak yoğun iş temposunun aldığı rolün dağılımı

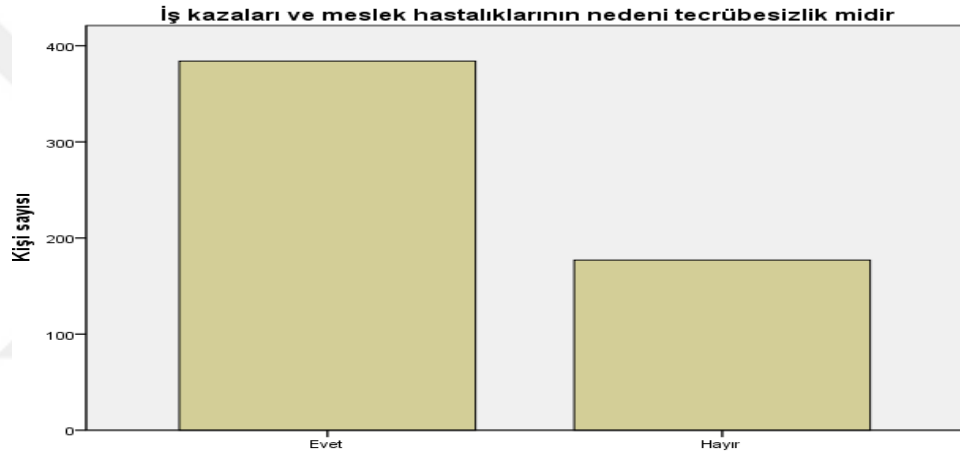
Tablo verilerini Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilere çalıştıkları işletmelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının asıl sebebinin “yoğun iş temposu olup olmadığı” yönünde yöneltilen soru bakımından incelediğimizde; “evet” cevabı vererek çalıştıkları işletmelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının asıl sebebinin “yoğun iş temposu” olduğunu söyleyenlerin sayısı 405 kişi % 72,2 ile en yüksek oranda iken; “hayır” cevabı vererek çalıştıkları işletmelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının asıl sebebinin “yoğun iş temposu” olmadığını söyleyenlerin sayısı 156 kişi % 27,8 oranı ile ikinci sırayı takip ettiği görülmektedir.

Buna göre denetimli serbestlik kapsamında hükümlü çalışanların yoğun iş temposunun iş kazalarına neden olabileceğini söyledikleri görülmektedir. İş temposu ne kadar artarsa iş kazalarının olma ihtimalinin de aynı oranda artacağını ifade etmişlerdir.

**Tablo 13.19** İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedeni olarak tecrübesizliğin aldığı rolün dağılımı

**19-İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni tecrübesizlik midir**

		Kişi sayısı	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif yüzde
İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni tecrübesizlik midir	Evet	384	68,4	68,4	68,4
	Hayır	177	31,6	31,6	100,0
	Total	561	100,0	100,0	



**Şekil 13.28** İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedeni olarak tecrübesizliğin aldığı rolün dağılımı

Tablo verilerini Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilere çalıştıkları işletmelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının asıl sebebinin “yeterince tecrübe sahibi olup olunmadığı” yönünde yöneltilen soru bakımından incelediğimizde; “evet” cevabı vererek çalıştıkları işletmelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının asıl sebebinin “tecrübesizlik” olduğunu söyleyenlerin sayısı 384 kişi % 68,4 ile en yüksek oranda iken; “hayır” cevabı vererek çalıştıkları işletmelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının asıl sebebinin “tecrübesizlik” olmadığını söyleyenlerin sayısı 177 kişi % 31,6 oranı ile ikinci sırayı takip ettiği görülmektedir.

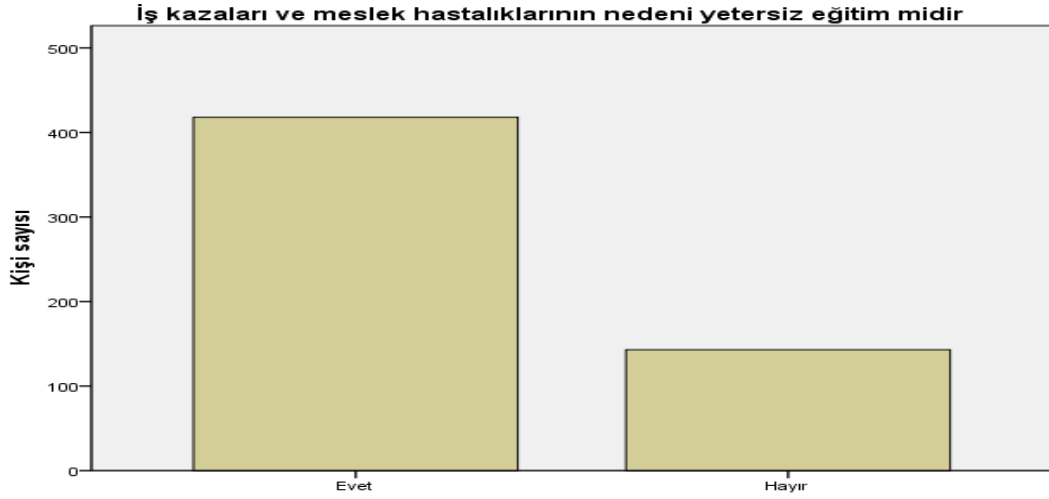
Buna göre denetimli serbestlik kapsamında hükümlü çalışanların tecrübesizliğin iş

kazalarına neden olabileceğini söyledikleri görülmektedir.

**Tablo 13.20** İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedeni olarak yetersiz eğitimin aldığı rolün dağılımı

**20-İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni yetersiz eğitim midir**

		Kişi sayısı	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif yüzde
İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni yetersiz eğitim midir	Evet	418	74,5	74,5	74,5
	Hayır	143	25,5	25,5	100,0
	Total	561	100,0	100,0	



**Şekil 13.29** İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedeni olarak yetersiz eğitimin aldığı rolün dağılımı

Tablo verilerini Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilere çalıştıkları işletmelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının asıl sebebinin aldıkları “eğitim düzeyleriyle ilgili olup olmadığı” yönünde yöneltilen soru bakımından incelediğimizde; “evet” cevabı vererek çalıştıkları işletmelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının asıl sebebinin aldıkları “eğitimin yetersiz olduğunu” söyleyenlerin sayısı 418 kişi % 74,5 ile en yüksek oranda iken; “hayır” cevabı vererek çalıştıkları işletmelerde iş kazaları ve meslek



hastalıklarının asıl sebebinin aldıkları “eğitimin yeterli olduğunu” söyleyenlerin sayısı 143 kişi % 25,5 oranı ile ikinci sırayı takip ettiği görülmektedir.

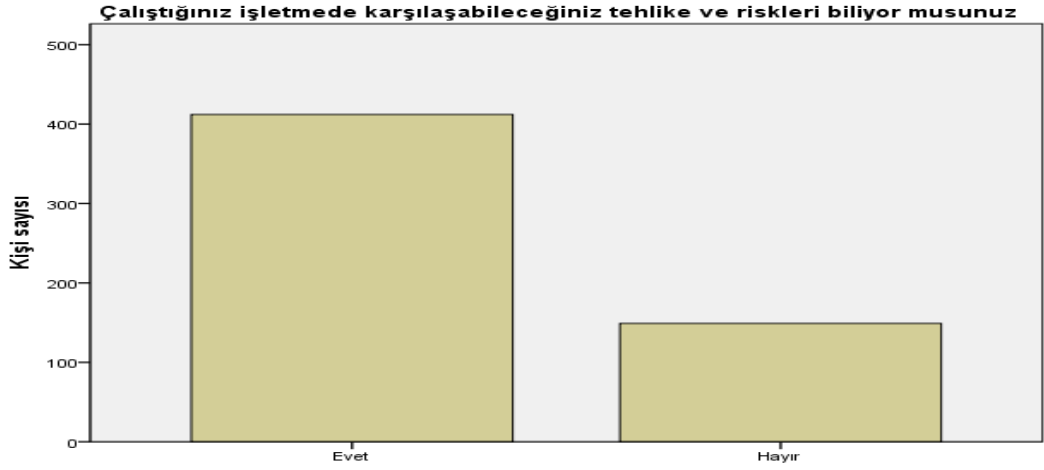
Buna göre denetimli serbestlik kapsamında hükümlü çalışanların aldıkları yada alacakları yeterli düzeyde eğitimini kazalarını önleyebileceğini söyledikleri görülmektedir.

Ceza infaz kurumları 6331 sayılı yasa kapsamında olmamasına rağmen, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları“ yönetmeliğinde belirtilen; meslek hastalıklarının sebepleri, biyolojik ve psikososyal risk etmenleri, ilkyardım, kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri, elle kaldırma ve taşıma, elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri gibi konularda çalışanlara eğitim verilmesi gerekmektedir.

**Tablo 13.21** Hükümlerin çalıştıkları işletmede karşılaşılabilecekleri tehlike ve riskler hakkında bilgi sahibi olup olmadıklarını gösterir dağılım

**21-Çalıştığınız işletmede karşılaşılabileceğiniz tehlike ve riskleri biliyor musunuz?**

		Kişi sayısı	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif yüzde
Çalıştığınız işletmede karşılaşılabileceğiniz tehlike ve riskleri biliyor musunuz	Evet	412	73,4	73,4	73,4
	Hayır	149	26,6	26,6	100,0
	Total	561	100,0	100,0	



**Şekil 13.30** Hükümlerin çalıştıkları işletmede karşılaşılabilecekleri tehlike ve riskler hakkında bilgi sahibi olup olmadıklarını gösterir dağılım

Tablo verilerini Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilere çalıştıkları işletmelerde çalıştıkları iş alanları ile ilgili olarak “karşılaşılabilecekleri tehlike ve riskleri bilip bilmedikleri” yönünde yöneltilen soru bakımından incelediğimizde; “evet” cevabı vererek çalıştıkları işletmelerde çalıştıkları iş alanları ile ilgili olarak “karşılaşılabilecekleri tehlike ve riskleri bildiklerini” söyleyenlerin sayısı 412 kişi % 73,4 ile en yüksek oranda iken; “hayır” cevabı vererek çalıştıkları işletmelerde çalıştıkları iş alanları ile ilgili olarak “karşılaşılabilecekleri tehlike ve risklerin neler olabileceğini bilmediklerini” söyleyenlerin 149 kişi % 26,6 oranı ile ikinci sırayı takip ettiği görülmektedir.

Buradan şunu anlamaktayız ki; hükümlü çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkında kısmen bilgileri olmasına rağmen işlerinde karşılaşılabilecekleri bu tehlike ve riskler ile ilgili yeterli bilgiye uygulamalar ve yaşadıkları deneyim sebebiyle sahip oldukları görülmektedir.

## **BÖLÜM 14**

### **SONUÇ VE ÖNERİLER**

Günümüzün sanayileşen dünyasında, çalışma hayatında bireyin talepleri zaman içerisinde farklılıklar göstermektedir. Bundan önceki zamanlarda çalışan, işverenenden ilk olarak sağlık ve güvenlik gibi koşulların yerine getirilmesini beklerken, günümüzde bunların yerini ücret, yan haklar vb. gibi gereksinimlere yerini bırakmıştır. Konuyu buradan ele aldığımızda özellikle gelişmekte olan ülkelerde işçilerin iş sağlığı ve güvenliği kültürünün istenilen seviyede geliştirilememesi ve bunun akabinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşturduğu maliyetlerin devletlere ve işverenlerine büyük bir yük oluşturduğu görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kültürünün sağlam bir zemine oturtulabilmesi ve iyileştirilmesi için yapılan yatırımlar çoğu zaman bu kültürün oluşturulmadığı çalışanlar ve onların davranışları neticesinde karşılık bulamamaktadır. İşçilerin iş kazaları geçirmelerinin ve meslek hastalıklarına yakalanmalarının sebeplerinin başında bireyin yaptığı güvensiz hareketler yer almaktadır. Yapılan değerlendirmeler sonucunda bu gibi olumsuz vakaların önlenmesinin yolu, iş sağlığı ve güvenlik kültürünü oluşturmaktan geçmektedir.

Güvenlik kültürü anlayışı; tüm paydaşların ortaklaşa yürüteceği çalışmalar akabinde toplumun bireyden başlayarak geneline yerleşecek temel bir iyileştirme olgusudur. Diğer yandan çalışma ortamlarında insan faktörünün artan önemi bu kültürün sağlanması noktasında işletmelerin çevresel düzenlemeler, makine ve teçhizat, kişisel koruyucu donanım gibi fiziki unsurları da içine alan yatırımları birinci sıraya almalarını sağlamıştır. Günümüzde işletmeler iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için çalışan insanın eğitimi ve farkındalığının önemli olduğuna inanmaya başlamıştır. Bu kapsamda Denetimli Serbestlik Kurumlarının gözetiminde olan işletmelerin birçoğuna bakıldığında iş sağlığı ve güvenliği başta olmak üzere etkin iletişim ve motivasyon eğitimlerinin bireylere yeterli oranda sunulmadığı görülmektedir.

Eğitim, iş sağlığı ve güvenlik kültürü anlayışının çalışanlara yerleşikliğinin kazandırılması açısından temel bir unsurdur. Bu nedenle Denetimli Serbestlik Kurumlarının gözetiminde olan işletmelere periyodik olarak bu eğitimlerin verilmesi sağlanmalıdır. Gerek yetkili kurumlar tarafından gerekse işletmelerin kendileri tarafından topluma kazandırılmaya çalışılan hükümlülerin iş sağlığı ve iş güvenliği hakkında da bilgi düzeylerinin artırılması hedeflenmelidir. Bu eğitimi alan hükümlüler çalışma hayatlarında aldıkları bu eğitimi değerlendirerek çalışma ortamı koşullarında daha etkin bir Şekilde görev alacaklardır. Eğitimler hükümlülerin özgüvenlerini artıracak, deneyim sağlayacak ve her yeni işe başlayan birey çalışma ortamında karşılaşılabilecek tehlike ve risklere karşı önlem alabilecektir. Bu süreç hükümlü üzerinde iş sağlığı ve güvenliği yerleşikliğini sağlayacak ve güvenli bir çalışma ortamına zemin hazırlayacaktır.

5402 sayılı Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Kanunu ile denetimli serbestlikte koruma kurulları oluşturulmuştur. Koruma kurulları; kapalı ceza infaz kurumu ve açık ceza infaz kurumlarından infazını tamamlayarak denetimli serbestliğe hak kazanan hükümlülerin ve suçtan zarar gören mağdurların karşılaşabilecekleri psikolojik ve sosyal sorunların giderilmesi ve iyileştirilmesini sağlamakla beraber bunların yanında çeşitli meslek ve sanat sahibi olmalarını, onlara işyeri açma konusunda ekonomik destek sağlamayı ve bu konuda yardımcı olmayı amaç edinmiştir.

Bu alışma ile Denetimli Serbestlik kapsamında çalıştırılan hükümlülerin, karşılaştıkları iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, iş kazaları ve meslek hastalıkları hakkındaki bilgilerin toplanması ve iş sağlığı ve güvenliği konusundaki davranış ve bilgi düzeylerinin ölçülmesi hedeflenmiştir. Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılan hükümlü işçilerin iş sağlığı ve güvenliği hakkında bilgi düzeylerinin incelenmesi konusunda, araştırma ve anket yapabilmek için “anket yapmaya uygundur” olur yazısı alınmiştir. Bu kapsamda Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan hükümlülerden 561 kişiye birebir anket uygulanmıştır. Anket uygulaması her bir hükümlü ile tek tek görüşülerek uygulanmıştır. Bu anket sonuçlarına göre hazırlanan grafiksel verilerle istatistiki değerlendirmeler yapılmıştır.

Ankete katılan 561 hükümlünün çoğunluğunu 26 yaş ve üzeri, ilkokul mezunu ve Gaziantep Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan hükümlü işçi sayısının özel sektör bazında daha fazla olduğu, bu kapsamda en fazla süre ile çalışan hükümlü işçi sayısının 0-3 ay arası sürelerde ve özellikle gündüz vakitlerinde çalışmakta olan hükümlülerden oluştuğu görülmektedir. Verilen cevaplar doğrultusunda; hükümlü işçilerin “iş sağlığı ve güvenliği” hakkında “tam olarak eğitim almadıkları” “orta derecede” bilgisahibi oldukları, ”İş güvenliği uzmanının görevi, iş yeri hekiminin görevi” hakkında “hiç” bilgisi sahibi olmadıkları, “iş kazaları ve meslek hastalıkları” hakkında “orta derecede” bilgisahibi oldukları ancak “iş kazası ve meslek hastalıklarının” “dikkatsizlik” “emniyetsiz durumlar” “Kişisel Koruyucu Donanım Kullanmama” “uzun çalışma sürelerinin olması” “yoğun iş temposu” “tecrübesizlik” “yetersiz eğitim” “çalıştığı iş ile ilgili riskler” hakkında “yeterli düzeyde” bilgi sahibi oldukları görülmektedir.

Bu bağlamda hükümlü işçiler her ne kadar iş sağlığı ve güvenliği hakkında yeterli bilgi düzeyine sahip olmasalar da, çalışırken işçiler tarafından kişisel koruyucu donanım kullanılıyor olması, tehlike ve tehlikelerden kaynaklanan risklerin oluşmasını azaltacağı gibi iş yeri hekiminin olması da kazalarda erken müdahale etme imkânını vereceğinden can kaybı ve yaralanmaları azaltacağı için iş sağlığı ve güvenliği açısından pozitif yönde sevindirici ve umutlandırıcı bir etmendir.

Hükümlü işçilere yöneltilen “İş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitim aldınız mı?” sorusuna büyük çoğunluk “hayır” cevabını vermiştir. Ancak “hayır” cevabı veren çalışan sayısı kadar kişi “evet” cevabını vermiştir. 6331 sayılı yasanın 2.Maddesinden (Madde 2-2-d: Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetlerinde 6331 sayılı yasa hükümleri uygulanmaz) dolayı ceza infaz kurumları iş sağlığı ve güvenliği kapsamı dışında olduğundan hükümlü tutuklulara bu eğitimleri nereden aldıkları sorulmuştur. Hükümlü işçilerin bazıları Denetimli Serbestlik kapsamında çalıştıklarını, çalıştıkları kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verildiğini beyan etmişlerdir. Bu nedenle her ne kadar ceza infaz kurumları 6331 sayılı yasanın hükümlerinden muaf olsa bile Denetimli Serbestlik kapsamında iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmeye çalışıldığı görülmektedir. Bunun artarak devam etmesi ve genel bir davranış olarak kurum kültürüne de yerleşmelidir.

Denetimli serbestlikten yararlanan kişi sayısı; Bakanlık verilerine göre, 2015 Aralık'ta 259 bin 331'i yetişkin, 14 bin 70'i çocuk toplam 273 bin 401 kişiye denetimli serbestlik uygulanmış iken 2019 Ocak ayı İstatistiklerine baktığımızda 645 bin 711 dosya üzerinden 484 bin 599 kişi yetişkin olmak üzere 14.278 kişi sayısı ile toplamda 498 bin 877 kişinin cezası denetimli serbestlikle cezaevi yerine dışarıda infaz edilmekte olduğu görülmüştür.

Denetimli Serbestliğe Tabii Hükümlülere yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği kültürü hususunda yapılacak bu tez çalışması ile, hükümlü işçilerin iş hayatına uyumlarını hızlandırarak etkin ve verimli bir çalışma ortamı yönünden bireye ve topluma sağlayacağı faydalar konusunda önem arz etmektedir.

Ceza infaz kurumlarının 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamı dışında olmasından dolayı, çalışanlar iş güvenliği eğitimleri, risk analizi hazırlanma süreçleri gibi iş güvenliği faaliyetlerine tanıklık edememektedirler. Bu eksiklikler göz önünde bulundurularak ilerleyen yıllarda ceza infaz kurumlarının 6331 sayılı kanun kapsamına alınarak, iyileştirmeler yapılması gerektiği düşünülmektedir.

Denetimli serbestliğe bağlı kurumlar haricinde aynı bakanlık bünyesinde bulunan işyurtlarına bağlı atölyelerde bu konu hakkında daha önce yapılmış olan bir tez çalışması mevcuttur. (Toprak, 2018) Buradan yola çıkarak, iş sağlığı ve güvenliği kanununun bu kurumlarda da kapsam içine alınması gerekmektedir.

Ayrıca tez çalışmasının yürütücüsü öğrencinin ilgili sektörde görev yapıyor olması, Denetimli Serbestliğe Tabii Hükümlülere ve Denetimli Serbestlik Kurum çalışanlarına en kısa sürede ve daha kolay ulaşabiliyor olması; anketin uygulanması ile analizinde birçok avantajlar sağlamaktadır.

Devlet kurumlarının, tüm topluma örnek teşkil ediyor olması, iş sağlığı ve güvenliği kültürünü yayma çalışmalarında öncü olması gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleşikliğinin kazanılmasında bu konunun birebir muhatabı olarak aktif bir şekilde yerini almalıdır.

## KAYNAKLAR

- Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü.2019 Yılı Ocak Ayı İstatistikleri.[http://www.cteds.adalet.gov.tr/istatistik/2019/ocak\\_2019.pdf](http://www.cteds.adalet.gov.tr/istatistik/2019/ocak_2019.pdf).23.04.2019
- Atan M, Cam E. 2017. Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği algısı. Ankara: Uzer Matbaacılık
- Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Bakanlar Komitesinin Cezai Adalet Sisteminde Üye Devletlere Sunduğu Tavsiye Kararı Rec(2000)19. 2000.
- Çolak, H.,Altun,U.(2008). Tarihi ve Kronolojik Perspektifte Ceza İnfaz Kurumları, *Adalet Dergisi*. **31**,5-7.
- Çolak, H.,Altun,U.( 2008). Denetimli Serbestlik Kavramının Yaptırım Teorisi Ve Penolojik Bakımdan Tahlili İle Pozitif Hukukumuzdaki Düzenlemeler, *Adalet Dergisi*. **25**,18-19.
- Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Yönetmeliği, 2007
- Engin, O. (2005). İşletmelerde Güvenlik Kültürü Oluşturma Süreci. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*. **26**, 10-13.
- Erginel N., Toptancı Ş. (2017). İş kazası verilerinin olasılık dağılımları ile modellenmesi. *Mühendislik Bilimleri ve tasarım dergisi*. **22**, 201-212.
- Gadd, S., 2002. Safety Culture. A review of the literature. Health Safety Laboratory, HSL/2002/25.
- Gerek, İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Eskişehir Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları, 2008.
- Güler,M.,Derin,H.K.,Şahin,L.2015.[http://www.is\\_sagligi\\_ve\\_guvenligi\\_kulturu\\_ve\\_egitimi\\_iliskisi.pdf](http://www.is_sagligi_ve_guvenligi_kulturu_ve_egitimi_iliskisi.pdf). 20.04.2019

Güven, R. (2006). Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Eğitimin Yeri ve Önemi. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*. **30**, 3-9.

ILO, Global Estimates of child labour .2016.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_575499.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575499.pdf). 19.04.2019

ILO, Estimates Over 1 million work-related fatalities each year.1999.(Erişim tarihi.[https://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS\\_007969/lang-en/index.html](https://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS_007969/lang-en/index.html). 19.04.2019.

ILO, SafetyandHealth at work.1996. <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-en/index.html>. 19.04.2019.

ILO, Women and Man in the Informal Economy: A statistical Picture .2015. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_626831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf). 19.04.2019

Kamer, V. Kadri.2007. Denetimli Serbestlik Kararlarının İnfazı, s. 4-5 .Adalet Yayınevi: Ankara,

Kamer, V. Kadri. (2008). Ceza Adalet ve İnfaz Sistemi İçinde Denetimli Serbestlik Sisteminin Önemi, *Adalet Dergisi*. **31**, 21-23.

Kamer, V.K., (2009). 5275 Sayılı Ceza Ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanununun 105'nci Maddesinde Yer Alan Kamuya Yararlı Bir İşte Çalıştırılma. *Adalet Dergisi*. **33**, 13-15.

Khanzode, V.V.,Maiti, J., Ray, P.K.. 2011. A methodology for evaluation and monitoring of reccuring hazards in underground coalmining. *SafetyScience*, **49**,1172-1179.

Nursal, N., Ataç S.. 2006. Denetimli Serbestlik ve Yardım Sistemi, s. 138, Yetkin Yayınları:Ankara.

Resmi Gazete. 2003. İş Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>. 20.04.2019

Resmi Gazete. 2005. 5402 sayılı Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma KurullarıKanunu, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/07/20050720-1.htm>.



Schuh, A.,Camelio, J.A., Woodall W.H.( 2014). Control charts for accident frequency: a motivation for real-time occupational safety monitoring. International Journal of Injury Control and Safety Promotion, **21(2)**, 154-162.

Sayıntürk, H. . 2014. *İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranan işveren karşısında işçilerin hakları*. Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi, Ankara.

Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllıkları, 2018.

[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari).

20.04.2019

Şeker, A. 2008. Özgürlüğün Kısıtlanması Açısından Kapatmanın (Hapishanenin) Anlamı Ve Sosyal Hizmet, <http://www.sosyalhizmetuzmani.org/hapishane.htm>. 20.04.2019.

Tiryaki, D., 2011. *İş sağlığı ve iş güvenliğindeki gelişmeler: Altınova Tersaneleri çalışanlarının farkındalıklarının değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Yalova.

Topak, O., (2014). Meslek Hastalıkları Ekonomi Politikası Üzerine Notlar, *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, **2-9**, 1-52.

Toprak, R., 2018. *Ceza infaz kurumlarında bulunan atölyelerde çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilgi düzeylerinin ölçülmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.

TÜİK.(2017).*İş Gücü İstatistikleri*,<http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24633>.

(20.04.2019)Üçüncü, K., 2015. 2014 Yılı SGK İş Kazası İstatistiklerinin Analizi. <http://www.isteguvenlik.tc/2014%20SGK%20Analiz.pdf> .20.04.2019.

Ütük Bayılmış, O., 2013. *İş sağlığı ve güvenliği farkındalık değerlendirilmesi: Sağlık çalışanlarına yönelik alan araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Yalova.

Yağbasan, Y.(2008). Denetimli Serbestlik ve Sosyal Bir Varlık İnsan., *Denetimli Serbestlik Hizmetlerinden Sorumlu Daire Başkanlığı e-Bülten*, [http://www.ctedsm.adalet.gov.tr/adlsyc/2008\\_haziran\\_ederji.pdf](http://www.ctedsm.adalet.gov.tr/adlsyc/2008_haziran_ederji.pdf).

WHO. (1995). *Global strategy on occupational health for all: the way to health at work. WHO/OCHF95.1. Geneva: WHO.1995.* [http://www.who.int/occupational\\_health/en/oehstrategy.pdf](http://www.who.int/occupational_health/en/oehstrategy.pdf).(19.04.2019)

WHO. (2007). *Elimination of Silicosis, The Global Occupational Health Network,* [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/newsletter/gohnet12e.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/newsletter/gohnet12e.pdf). (19.04.2019)

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.2012.Sayı:28339.

29/12/2012 Tarih ve 25512 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği

[http://tr.wikipedia.org/wiki/Dil%C3%A2ver\\_Pa%C%59Fa\\_Nizamnamesi](http://tr.wikipedia.org/wiki/Dil%C3%A2ver_Pa%C%59Fa_Nizamnamesi).

20.04.2019.

<http://nettebuldu.blogspot.com.tr/2012/12/cumhuriyet-oncesi-donem-1920lerde.html>.

20.04.2019.

[http://www.cte-ds.adalet.gov.tr/istatistik/2019/ocak\\_2019.pdf](http://www.cte-ds.adalet.gov.tr/istatistik/2019/ocak_2019.pdf). 19.04.2019.

<http://www.cte-dsm.adalet.gov.tr/> .23.04.2019.