

T.C.
İSTANBUL YENİYÜZYIL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI



**MESLEK LİSESİ ÖĞRENCİLERİNİN İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ ve BİLİNCİ
ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ertan ALKAN

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Gönül KUNT KANDEMİR

TEMMUZ 2017

İSTANBUL

T.C.
İSTANBUL YENİYÜZYIL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI



**MESLEK LİSESİ ÖĞRENCİLERİNİN İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ ve BİLİNCİ
ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ertan ALKAN

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Gönül KUNT KANDEMİR

TEMMUZ 2017

İSTANBUL

T.C.
İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ

Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Kabul ve Onay

İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı çerçevesinde yürütülmüş olan bu çalışma aşağıdaki jüri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: / / 2017

İmza
Prof. Dr. Gönül KUNT KANDEMİR
İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi
Jüri Başkanı

İmza
Prof. Dr. C. Gazi UÇKUN
Kocaeli Üniversitesi

İmza
Yrd. Doç. Dr. Tahsin Aykan KEPEKLİ
İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	İ
İÇİNDEKİLER	ii
ŞEKİLLER, RESİMLER VE GRAFİKLER.....	V
TABLolar.....	vi
SEMBOLLER, KISALTMALAR	X
ÖNSÖZ.....	xi
1. GİRİŞ.....	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği	3
2.1.1. İş Sağlığı Kavramı.....	3
2.1.2. İş Güvenliği Kavramı	3
2.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı	5
2.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Unsurları	6
2.1.5. Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi.....	8
2.1.6. İş Kazası ve Meslek Hastalığı	10
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Farklı Kesimlerce Önemi	11
2.2.1. İşveren Açısından Önemi.....	12
2.2.2. Çalışan Açısından Önemi	14
2.2.3. İktisadi Açısından Önemi	15
2.2.4. İnsan Kaynakları Açısından Önemi.....	15
2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğine Dair Mevzuatlar ve Kurumlar	16
2.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Uluslararası Düzeyde Düzenlemeler	16

2.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Uluslararası Düzeyde Kuruluşlar	23
2.3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Ulusal Düzeyde Düzenlemeler	27
2.3.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Ulusal Düzeyde Kuruluşlar	38
2.4. İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimi ve Bilinci	43
2.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitim	43
2.4.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitimin Önemi	48
2.4.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminden Sorumlu Olanların Yükümlülüklerinin Paylaşımı.....	49
2.4.3.1. Devletin Yükümlülüğü.....	51
2.4.3.2. İşverenin Yükümlülüğü	52
2.4.3.3. Çalışanların Yükümlülüğü	57
2.4.3.4. Sendikaların Yükümlülüğü.....	59
2.4.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinci.....	60
2.4.4.1 Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinci	62
2.4.4.2. İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinci.....	62
2.4.4.3. Devletin İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinci	63
2.5. Mesleki Eğitim Hakkında Genel Bilgiler.....	64
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	66
3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	66
3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları.....	67
3.3. Veri Toplama Aracı.....	67
4. BULGULAR	69
5. TARTIŞMA.....	97
6. SONUÇ	102

7. ÖZET	106
8. SUMMARY	107
9. KAYNAKÇA	108
10. EKLER	114
11. ÖZGEÇMİŞ	119



ŞEKİLLER, RESİMLER VE GRAFİKLER

Şekil 1. İŞ Kazalarının Maliyetlerindeki Buzdağı Teorisi 14



TABLULAR

Tablo 1. Güvenilirlik Analizi	67
Tablo 2. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	70
Tablo 3. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı	71
Tablo 4. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	71
Tablo 5. Katılımcıların İş Kazalarına Uğrama Durumlarına Göre Dağılımı ..	71
Tablo 6. Katılımcıların İş Kazasından Son Kurtulma Durumuna Göre Dağılımı	72
Tablo 7. Katılımcıların İş Güvenliği Bilincinin Ölçülmesine Yönelik Görüşlerden Aldıkları Puana Göre Dağılımı	72
Tablo 8. Katılımcıların İş Güvenliği Kurallarından Bazıları Güvenli Bir Şekilde Çalışabilmek İçin Gerekli Değildir.” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı	73
Tablo 9. Katılımcıların “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkındaki Sorunların Benim Değil, Yöneticilerin Problemi Olduğunu Düşünüyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı	73
Tablo 10. Katılımcıların “Bazı Durumlarda İşin Yapılması İçin Risk Almanın Zorunlu Olduğunu Düşünüyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı	74
Tablo 11. Katılımcıların “Üretimin İş Güvenliğinden Daha Önemli Olduğunu Düşünüyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı	74
Tablo 12. Katılımcıların “İş Güvenliği Uygulamasının Önemli Ve Yaygın Olmasını Sağlayan Unsurun, Kurallara Uyulması İçin Yapılan Baskı Olduğunu Düşünüyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı	75
Tablo 13. Katılımcıların “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Aldığım Eğitimlerin Çalışma Hayatımda Faydalı Olmayacağını Düşünüyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı	75
Tablo 14. Katılımcıların “Yangın, Elektrik Kazaları, Doğal Afetler Gibi Acil Durumlarda Nasıl Doğru ve Hızlı Müdahale Edileceğini Biliyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı	76
Tablo 15. Katılımcıların “Yaptığım İşle Alakalı Güvenlik Kurallarını Anlıyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı	76

Tablo 16. Katılımcıların “Çalıştığım Alandaki Güvenlik Sorunlarıyla Baş Edebiliyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı	77
Tablo 17. Katılımcıların “Güvenlik Kurallarına Her Zaman Uyuyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı	77
Tablo 18. Katılımcıların “İş Sağlığı ve Güvenliği Yalnız Çalışma Ortamında Değil, Hayatın Her Aşamasında Olmalıdır” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı.....	78
Tablo 19. Katılımcıların “Güvenlik Kuralları Bazen Göz Ardı Edilebilir” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı	78
Tablo 20. Katılımcıların “Önceden Kimsenin Başına Bir Kaza Gelmediyse, Kural Dışı Çalışmanın Bir Zararı Yoktur, Benim Başıma Da Gelmez” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı	79
Tablo 21. Katılımcıların “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına “Arkadaşlarım Dalga Geçerse” Diye Uymadığım Oluyor” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı	79
Tablo 22. Katılımcıların “Çalışma Sırasında Küçük Şakalaşmalardan Zarar Gelmez” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı	80
Tablo 23. Katılımcıların “İş güvenliği kurallarından bazıları güvenli bir şekilde çalışabilmek için gerekli değildir” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puna Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz	80
Tablo 24. Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkındaki Sorunların Benim Değil, Yöneticilerin Problemi Olduğunu Düşünüyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puna Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz	81
Tablo 25. Katılımcıların “Bazı durumlarda işin yapılması için risk almanın zorunlu olduğunu düşünüyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puna Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz	82
Tablo 26. Katılımcıların “Üretimin İş Güvenliğinden Daha Önemli Olduğunu Düşünüyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik	

Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puana Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz	83
Tablo 27. Katılımcıların “İş Güvenliği Uygulamasının Önemli ve Yaygın Olmasını Sağlayan Unsurun, Kurallara Uyulması İçin Yapılan Baskı Olduğunu Düşünüyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puana Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz	84
Tablo 28. Katılımcıların “İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunda Aldığım Eğitimlerin Çalışma Hayatımda Faydalı Olmayacağını Düşünüyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puana Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz.....	86
Tablo 29. Katılımcıların “Yangın, Elektrik Kazaları, Doğal Afetler Gibi Acil Durumlarda Nasıl Doğru ve Hızlı Müdahale Edileceğini Biliyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puana Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz	87
Tablo 30. Katılımcıların “Yaptığım İşle Alakalı Güvenlik Kurallarını Anlıyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puana Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz	88
Tablo 31. Katılımcıların “Çalıştığım Alandaki Güvenlik Sorunlarıyla Baş Edebiliyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puana Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz	89
Tablo 32. Katılımcıların “Güvenlik Kurallarına Her Zaman Uyuyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puana Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz.....	90
Tablo 33. Katılımcıların “İş Sağlığı ve Güvenliği Yalnız Çalışma Ortamında Değil, Hayatın Her Aşamasında Olmalıdır” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puana Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz ..	91

Tablo 34. Katılımcıların “Güvenlik Kuralları Bazen Göz Ardı Edilebilir” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puana Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz.....	92
Tablo 35. Katılımcıların “Önceden Kimsenin Başına Bir Kaza Gelmediyse, Kural Dışı Çalışmanın Bir Zararı Yoktur, Benim Başıma da Gelmez” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puana Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz	93
Tablo 36. Katılımcıların “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına “Arkadaşlarım Dalga Geçerse” Diye Uymadığım Oluyor” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puana Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz ..	94
Tablo 37. Katılımcıların “Çalışma Sırasında Küçük Şakalaşmalardan Zarar Gelmez” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puana Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz	95
Tablo 38. Katılımcıların Eğitim Seviyeleri ile İş Güvenliği Bilinç ve Kültür Düzeylerinin Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz.....	96

SEMBOLLER, KISALTMALAR

- AB : Avrupa Birliği
- DSÖ : Dünya Sağlık Örgütü
- ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü
- İK : İş Kanunu
- İKY : İnsan Kaynakları Yönetimi
- İSG : İş Sağlığı ve Güvenliği
- İSGK : İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- md. : madde
- N : Kişi Sayısı
- Sig.p. : Anlamlılık Değeri
- STP : Sınav Toplam Puan
- TBK : Türk Borçlar Kanunu
- vb. : ve benzeri

ÖNSÖZ

Çalışma hayatındaki yaşam kalitesini arttırmak geliştirmekte olan ülkelerin temel hedeflerinden bir tanesidir. Ülkemizde yüksek kaza oranlarının olmasına rağmen, birçoğumuz iş sağlığı ve güvenliği nedir tam olarak bilmiyoruz. Bunun temel sebebine baktığımızda ise çalışanlardaki iş sağlığı ve güvenliği bilinç ve kültür eksikliği ilk olarak göze çarpmaktadır.

Bu çalışmada ülkemizdeki kalkınma planlarının temel hedeflerinden biri olan eğitim unsuru incelenmiş, meslek lisesi öğrencilerinin genç yaşlarda almış olduğu iş güvenliği bilinci ve kültürü araştırılmıştır.

Çalışma konumun seçiminde ve hazırlanmasının her aşamasında değerli bilgilerini ve zamanını benden esirgmeden her fırsatta çalışmamla yakından ilgilenen, bana yol gösteren, kendisine ne zaman danışsam bana kıymetli zamanını ayırıp sabırla ve büyük bir ilgiyle bana faydalı olabilmek için elinden gelenden fazlasını sunan kıymetli hocalarım Prof. Dr. GÖNÜL KUNT KANDEMİR ve Öğr. Gör. ALİYE KAŞARCI HAKAN'a, aynı zamanda eğitim hayatımın her döneminde yanımda olan yüksek lisans yapmam konusunda beni yönlendiren ilgi, alaka ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım Prof. Dr. C. GAZİ UÇKUN hocama aynı zamanda varlığından her zaman güç aldığım aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

1. GİRİŞ

İş sağlığı kavramı özellikle 19. Yüzyıldan itibaren literatürde yer edinmeye başlamış bir kavramdır. Sanayi devrimiyle birlikte gittikçe gelişen üretime ve teknolojiye bağlı olarak iş yaşamı daha spesifik bir hal almış ve belirli iş kollarında uzmanlaşma gerekliliği ortaya çıkmıştır. Gelişen sanayi üretimi ve teknolojiyle beraber üretim araçları, üretimde kullanılan makinalar daha nitelikli hale gelirken, çalışanların bu üretim araçlarıyla ve iş görme biçimiyle ilgili bir takım endişelerde beraberinde gelmiştir. Nitekim özellikle 20. yüzyılda bu hususta ortaya çıkan problemler göze çarpmaktadır. Birçok iş alanında meydana gelen kazalar, meslek hastalıkları, çalışanların ölümleri, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci kavramlarını ön plana çıkarmıştır. Kapitalizmin yeni yeni palazlandığı yıllarda her ne kadar göz ardı edilen, vahşi bir işleyiş biçimi barındıran, salt kara dayalı üretim biçimiyle çalışanların sağlığına çok önem verilmemişse de bu konu özellikle 21. yüzyılda üzerinde durulan bir konu haline gelmiştir.

İş güvenliği eğitimi ve bilinci ile işçi ölümlerinin, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi planlanmaktadır. Buna bağlı olarak gerek küresel gerek bölgesel çapta yasal düzenlemeler ortaya konulmuş, iş konusunda, işin niteliği konusunda çalışana eğitim verilmesi teşvik edilmiş ve zorunlu kılınmıştır. Bu konuda çalışana, işverene ve devlete düşen bir takım yükümlülükler mevcuttur. Ülkemizde de bu konuda çeşitli adımlar atılmakta fakat uygulanması ve denetlenmesi konusunda sıkıntılar yaşanmaktadır. Nitekim Tuzla tersanelerinde ve yakın geçmişte Soma'da yaşanan işçi ölümleri, gerekli yasal yaptırımların varlığının ve denetiminin niteliğinin sorgulanmasına yol açmıştır. Öte yandan gerekli önlemler alınmadan çalıştırılan çalışanların meslek hastalıklarına yakalandıkları görülmektedir. Bunun en tipik örneği olarak, kot taşıma işçileri gösterilebilmektedir.

İş kazalarının büyükçe bir bölümü çalışanın dikkatsizliğinden, deneyimsizliğinden meydana geldiği düşünöldüğünde; iş güvenliği eğitiminin önemi bir kez daha artmaktadır. Her ne kadar iş kazalarının çoğunluğu çalışanların dikkatsizliğinden ve eğitimsizliğinden meydana gelse de bu hususta sorumlu olan çalışanların olduğu kadar, denetimsel mekanizmaları ve yasal düzenlemeleri uygulayan resmi kurumlar, işveren, hatta sivil toplum örgütleridir. Dolayısıyla her ilgili kurumun üstüne düşen sorumlulukları eksiksiz yerine getirmesiyle bu hususta yaşanacak problemler en aza inecektir.

Kalifiye, alanında uzman çalışanlar yetiştiren meslek liselerinde iş sağlığı bilincinin ve eğitiminin verilmesi de hayati önem taşımaktadır. Nitekim henüz iş hayatına atılmadan verilecek bu eğitim ve bilinç, iş hayatında yaşanabilecek olası kazaları engellemenin en önemli yolu olarak görölmektedir.

Bu araştırmada meslek liselerinde öğrenim gören öğrencilerin iş sağlığı ve güvenliği bilincinin iş sağlığı ve güvenliği kültürü üzerindeki farkındalığını ölçmektir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği

2.1.1. İş Sağlığı Kavramı

İş sağlığı, kavram olarak, çalışan bir kişinin çalışma şartları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin en aza indirildiği bir iş çevresinde huzurlu biçimde yaşayabilmesini anlatır. Bu anlamda, meslek hastalıkları, hem çalışma şartlarından ve hem de kullanılan araç ve gereçlerden kaynaklanır. Çalışanların sağlığı açısından, sadece vücudun beden olarak sağlıklı bulunması yeterli değildir. Nitekim beden sağlığının yanı sıra, çalışanın ruh sağlığının korunması da aynı kapsamdadır. Bu yüzden, gerek fiziki ve gerekse ruhi bakımdan çalışanların tam iyi olma durumlarının sağlanması, iş sağlığının temel konularındandır [1].

Çalışanın sağlığının korunmasını konu alan bütün çalışmalar bu kavram içerisinde ifade edilebilir. Ancak iş sağlığı ve iş güvenliği bakımından iş sağlığının; iş ortamında mevcut ve muhtemel sağlığı etkileyen risk faktörleri karşısında çalışanın sağlığının korunması ile sınırlı bir anlam ve muhtevası bulunmaktadır. Burada iş hijyeni kavramı iş sağlığı kavramı içinde yer almaktadır. Bu kavram, çalışanın işle ilgili bilmesi gereken hijyen ve temizlik kurallarını ifade eder. Özellikle bulaşıcı mikrobik hastalıklara karşı çalışanın korunması bu anlamda konunun özünü teşkil eder.

2.1.2. İş Güvenliği Kavramı

İş güvenliği de; kavram olarak, “çalışanların işyerinde işin görülmesi ile ilgili olarak meydana gelen tehlikelerden, bedensel- ve ruhsal olarak zarara uğramamaları için alınması zorunlu hukuki, teknik ve tıbbi

önlemlere yönelik sistemli çalışmalardır” diye tanımlayabiliriz [2]. Bu tanımdan da anlaşıldığı gibi, iş güvenliği işçinin teknik özelliklere karşı korunmasını ihtiva eder. Teknik tedbir ve bilgi ile koruma sağlayacak risklerin tespiti ve bunlar karşısında ne gibi koruma tedbirlerinin alınabileceği iş güvenliğinin konusu içindedir.

İşte, kullanılan bütün araç gereç ve maddelerin kullanım ve varlığından doğabilecek birtakım riskler söz konusudur. Bu risklerin tespiti ve bunlara karşı ne gibi teknik koruma tedbirlerinin alınabileceğinin tespiti iş güvenliğinin konusu içindedir. Bu anlamda işyerinin seçimi, planlama ve inşası, makinelerin montajı ve işleyişi ile ilgili her şey bu kavramın kapsamı içindedir.

İş güvenliği kavramı, zaman zaman iş sağlığını da kapsayacak şekilde iş sağlığı ve iş güvenliği kavramının yerine kullanılabilir. Ancak, iş güvenliği kavramı, meseleye daha ziyade teknik emniyet açısından yaklaşımı ifade eden bir kavram olarak kabul edilmelidir [3].

Bu konuda, iş sağlığı, sağlıklı bir yaşam çerçevesi için gerekli sağlık kurallarını içerirken; iş güvenliği, daha çok, çalışanın yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılmasını hedef alır. Bununla birlikte, iş sağlığı ile iş güvenliği kavramları, birbirinden kolaylıkla ayırt edilemeyip, bir bütün içinde yer almaktadır [1] İş sağlığı ve iş güvenliği olarak endüstri ilişkileri lisanına yerleşmiş olan kavram, yeni 4857 sayılı İş Kanunu'na, “işçi sağlığı ve güvenliği” olarak girmiştir. Kanunun gerekçeler kısmında değiştirilme amacı “işçi sağlığı” kavramı, işyerinde meydana gelebilecek iş kazalarının (örneğin büyük çaplı bir patlamanın) işyeri çevresinde yaşayanlara da zarar verebileceği endişesi ile “iş sağlığı” olarak değiştirilmiştir [4].

2.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği, işin görülmesi sırasında işten, iş ortamından çalışma çevresinden ve çalışmaktan doğan bütün riskler karşısında çalışanın maddi ve moral bütünlüğüne zarar verebilecek tehlikelere karşı çalışanın yaşam sağlığının korunmasını ifade eder. Bu tanımda gösteriyor ki, dar anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin içeriği oldukça geniştir [3].

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu işverenin geniş anlamda çalışana gözetme borcunun kapsamında yer alan başlıca yükümlülüklerinden biridir [2].

İşveren çalışanı korumak, ona yardımcı olabilmek için gayret göstermek ve çıkarlarının zedelenmesine yol açabilecek davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür. İşverenin, işyerinde iş kazaları ile meslek hastalıklarına karşı alacağı önlemler (teknik iş sağlığı ve güvenliği) yanında, çalışanın psikolojik sağlığının, kişilik haklarının ve sosyal çevresinin korunması ve gözetilmesi amacıyla getirilmiş hükümler dar anlamdaki kapsam içinde yer alır. İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeleri genellikle, işçiyi işyerindeki olası iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korumaya yönelik teknik iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini içermektedir. Bu açıdan Türk iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, işçinin ruhsal sağlığını ve sosyal çevresini koruyucu önlemleri içermediğinden, Avrupa Birliği mevzuatına göre daha dar bir kapsama sahiptir [5].

Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı, işyeri ile sınırlı sağlık ve emniyet tedbirlerinin yeterli koruma sağlayamayacağını kabul eden, çalışanın sağlığını, güvenliğini etkileyen, ilgilendiren ve işyeri dışından kaynaklanan riskleri de içeriğine dahil eden bir kavramdır. Özellikle yaşam

çevresinde de çalışanın korunmasının gerekli olduğu ileri sürülmeye başlanılmıştır. Çevrenin korunması, sağlıklı bir konutta yaşama hakkı, beslenme ve ulaşım emniyeti, ilk yardım ve sosyal güvenlik, yabancılaşıma, kentleşme gibi konuların iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkilendirilmeye başlanmıştır [3].

Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği, iş ilişkisinin sosyal niteliğinden hareketle, devletin çalışma ilişkisinin çalışanın yararına kurulması ve geliştirilmesi için elindeki tüm araçları seferber etmesini içerir. Ücret güvenliğinden iş güvencesine kadar geniş bir yelpazeyi kapsayan geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin dayanağı sosyal devlet ilkesi ve çalışanı koruma düşüncesidir. Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği, konunun iş hukuku açısından önemini vurgulamakta ise de, tüm çalışanı korumayı amaçlayan düzenlemelerin iş sağlığı ve güvenliği üst başlığı altında toplanmasının ne kadar uygun olduğu tartışmaya açıktır [5].

2.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Unsurları

Tehlike

Tehlike ve risk kavramları iş kazalarına yol açtığı, sağlığı ve güvenliği olumsuz yönde etkilediği için büyük önem taşımaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinde “tehlike” ve “risk” tanımlarına sıklıkla rastlanmaktadır. Tehlike, “zarar verebilecek her şey anlamına gelmektedir” [6]. Örneğin, bir ortamda veya iş yerinde bulunan kimyevi maddeler, elektrik, merdiven üstünde çalışma vb. durumlar tehlike yaratmaktadır.

Tehlike belirli bir kişi için değildir, herhangi bir kişi için söz konusu olabilir. Örneğin, maden de grizu patlaması genel bir tehlikedir. Madende çalışan için grizu patlaması tehlikesi bir risktir. Tehlike genel ve soyut bir kavram olmasına karşılık risk bireyseldir [7]. Çevremizde bulunan

çeşitli faktörler “tehlike” yaratabilir, ancak bu faktörlerle karşılaşma durumunda bu tehlikeli durumun belirli bir olasılık dahilinde meydana gelmesi söz konusu olmaktadır [8].

Tehlikelerden korunma yöntemlerinde verilen eğitimlerinin amacı; çalışanların oluşacak olan tehlikeli durumlara karşı eğitilmesi ve bu gibi bir durumla karşılaştığında neler yapabileceğini bilmesiyle durumdan kurtulabilmesinin öğretilmesidir. Böylece, oluşacak iş kazalarının önüne önceden geçilebilmektedir. Dada önce bahsedildiği gibi tehlike bütünü kapsayan risk ise bireysel bir kavramdır. Bunun nedenini, kişilerin her zaman işlerinde belirli bir riske sahip olmaları olarak ifade edilebilir.

Risk

Tehlike ve risk kavramları bir biri ile ilişkili olmasına rağmen aynı şeyi ifade etmemektedir ve sıklıkla karıştırılmaktadır. Risk, bir olayın istenilmeyen sonuçlarının (hastalık veya bir duruma düşme, zarar görme, hırpalanma vb.) potansiyel gerçekleşme olasılığı olarak tanımlanabilir. “... bir tehlikenin ortaya çıkma olasılığı ve ortaya çıkan tehlikenin doğurabileceği sonucun ortak olasılığıdır” [9]. Çalışma yaşamı, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik birçok riski içerdiği ve çalışanların risk algılaması davranış biçimlerini doğrudan etkilediği için risk kavramının sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı açısından önemi üzerinde mutlaka durulmalıdır.

Risk Değerlendirmesi

Risk Değerlendirmesi İş Sağlığı ve Güvenliği yönetim sisteminin temelini oluşturmaktadır. 6331 sayılı kanunun getirmiş olduğu en büyük yenilik kuralcı yaklaşım yerine önleyici yaklaşımı benimsemiş olmasıdır. Önleyici yaklaşım iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme adına önceden risk değerlendirmesi yapılmasını önemle vurgulamaktadır.

İşverenler, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatına dair hak ve sorumlulukları konularında bilgilendirme yapmalı ve eğitim tüm çalışanları kapsayacak şekilde yapılmalıdır.

2.1.5. Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi

Güvenlik kültürü kavramı ilk kez 1987 yılında Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) Nükleer Ajansı Raporu'nda, Çernobil Nükleer Santrali'nin patlaması ve felaket yaşanması üzerine kullanılmıştır. Bundan sonra işletmeler, iş güvenliği kültürü uygulamaları ile bir yandan üretim maliyetlerini ve etkinliğini kontrol etme, diğer yandan kültürel faktörlerin güvenlik davranışı üzerine etkisini anlamaya çalışmışlardır [6]. Zamanla "İş güvenliği kültürü" iş kazalardan korunma konusunda anahtar faktör haline gelmiş, konuyla ilgili olarak, üst yönetimin, mesleki iş güvenliği ile ilgili kişisel davranış ve tutumları aracılığı ile ortaya koyduğu yönetim şekli birinci derecede öneme sahip olmuştur [9].

Yaşanan felaketler neticesinde işyeri kültürü ile iş güvenliği kültürünün entegrasyonu sağlanmıştır. Güvenlik kültürü her ne kadar büyük bir felaket sonucunda ortaya çıkmış ise de çalışanlar için inkâr edilemez faydalar sağlamaktadır. Felaketlerin oluşmasından sonra alınan önlemler ile güvenlik açısından gelişme sağlanmış, iş güvenliği kültürü oluşmuş ve işyeri kültürünün oluşmasında etkili bir yöntem olarak ele alınmıştır. Güvenlik kültürünün önemi iş kazalarında etkili olan olayların halkları ne kadar etkilediğinin unutulmaması ve bunun sonucunda da oluşacak olan güvenliğin yaşanan olaylar düşünülerek sağlanmasıdır. Ayrıca işverenlerin yönetici olarak bu kültürün oluşmasında en önemli noktada olmaları onlara birtakım sorumluluklar yüklemektedir. İşyerlerinde, işverenlerin yöneticilik niteliklerinin yanında liderlik özelliklerinin de gelişmiş olması güvenlik kültürün yerleşmesinde oldukça etkili olmaktadır.

Yöneticilerin güvenliğe önem vermek ile beraber oluşturulacak olan bütün bir sistemi de buna göre düzenlenmesi gerekmektedir. Bunun sonucunda bütüncül bir korunmanın gerçekleştirilmesi beklenmektedir. “Güvenlik kültürü üç alanda kararlılık gerektirmektedir; işletmelerin mesleki sağlık ve güvenlik yönetim sistemlerini yaşama geçirme kararlılığı, çalışanların bu sistemlere katılma ve destekleme kararlılığı ve güvenlik ve sağlıkla ilgili yerel girişimlerin, rekabet gücüyle ilgili bazı endişeler yüzünden programı engellenmesini önleyecek uluslararası bir çerçeve oluşturulmasına yönelik kararlılıktır ^[10]. Bu üç alanda gösterilecek kararlılık sağlık ve güvenlik sistemlerinin işletmelerde daha çabuk hayata geçmesine olanak sağlamaktadır. İşletmelerin güvenlik sistemlerinin çalışma hayatına geçirilmiş olmasıyla beraber uluslararası bir kararlılık sisteminin oluşturulması da sağlanmış olacaktır. Aynı zamanda kararlılığın tam oluşu ile birlikte güvenliğin işletmelerde tam olarak sağlanması da gerekmektedir.

Güvenlik iklimi kavramı ilk olarak Dov Zohar tarafından 1980 yılında kullanılmıştır. Zohar (1980)'in tanımına göre güvenlik iklimi, organizasyonun güvenlik bakış açısıyla ilgili olarak çalışanlar tarafından algılanan bilgi bütünüdür. Bu tanımın yanı sıra güvenlik ikliminin ifade edilmesiyle ilgili olarak farklı görüşler sunulmuştur. Neal ve Griffin (2006)'e göre güvenlik iklimi, işyerindeki güvenlik ile ilgili olarak politika, prosedür ve uygulamaların çalışanlar tarafından bireysel olarak nasıl algılandığı ile ilgilidir. Genel anlamda güvenlik iklimi, örgütsel güvenlik değerleri ve güvenlik davranışlarıyla ilgili bilgi sağlar. En basit tanımı ile güvenlik iklimi, çalışanların çalıştıkları iş çevresi, güvenlik ortamı ve iş konusundaki riskler gibi konularda paylaştıkları algıdır. Güvenlik iklimi, çalışanların iş çevresinin güvenliği hakkında paylaştıkları algılara işaret ederken, gerçekleştirilen günlük görevlere karşı da bir temel sağlamaktadır. Paylaşılan algılar, yönetim kararları, örgütsel güvenlik normları ve beklentileri, güvenlik uygulamaları, politikaları ve prosedürlerini kapsayan, güvenliğe örgütsel bağlılığı gösteren farklı faktörlerden kaynaklanmaktadır. Başka bir ifade ile çalışanların iş

çevreleri, yönetimin güvenlik görüşü ve aktiviteleri, iş risklerindeki denetimler hakkında algılama kalıpları geliştirmesi ve buna uygun davranmasıdır. Güvenlik ikliminin önemli bileşenleri; yönetim değerleri, yönetim ve örgüt uygulamaları, iletişim, işyeri sağlık ve güvenliğine çalışanların katılımıdır. Bu faktörlerin kaza ve olayları azalttığı pek çok çalışmada gösterilmiştir.

2.1.6. İş Kazası ve Meslek Hastalığı

Hızlı teknolojik gelişmeler bir yandan insanın refahını artırırken, diğer yandan insan hayatı ve çevre için birçok tehlike yaratmıştır. “İş kazası; nerede, nasıl, ne zaman olacağı belli olmayan, beklenmedik bir anda dikkatsizlik ve tedbirsizlik ile ortaya çıkan, neticesinde maddi ve manevi kayıplar ile geriye dönüşü olanaklı olmayan sonuçlara sebep olan üzücü olaylar iş kaza olarak tanımlanmaktadır” [11].

Teknolojik ilerlemelerin bilinçsiz kullanımı iş kazaları ve meslek hastalıklarında gözle görülür artışlara sebep olmuştur. Teknolojinin hızlı gelişmesi her ne kadar insan yaşamını kolaylaştırmış ise de insan hayatına bir o kadar da zarar vermiştir. Teknolojinin ürün olarak insan hayatına girmesini sağlayan sanayi sektöründe tüketime ürün yetiştirebilmek için makineleşme düzeyi artırılmış bunun sonucunda da çalışanlarda görülen iş kazaları ve meslek hastalıklarını hızla artmıştır.

Teknoloji ile birlikte makineleşme ve teknolojinin getirmiş olduğu faydaların bilinçsiz kullanımın iş kazaları ve meslek hastalıklarını olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Örneğin, kimyasalların dikkatli kullanılmaması olmasından dolayı birçok hastalık ortaya çıkmıştır. Makineleşmenin sonucunda oluşan ağır kimyasalların kullanımda yeterli bilgilendirme yapılmaması ve bunun sonunda oluşan bilinçsiz kullanım da iş kazalarının ve hastalıkların meydana gelme nedenleri arasında sayılabilir. İş kazalarının engellenmesi mümkün olduğu için çalışanlara iş kazaları oluşmadan önce

bilgilendirme yapılarak onların koruyucu tedbirler alması sağlana bilir. Aynı zamanda kayıpların önüne geçebilmek için tedbirlerin artırılması gerekmektedir. İş kazaları oluşmadan önce önlemlerin alınması iş kazalarının oluşma riskini azaltmaktadır. ILO tarafından iş kazası “planlanmamış ve beklenmeyen bir olay sonucunda sakatlanmaya ve zarara neden olan durumdur” şeklinde tanımlanmaktadır [12].

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Farklı Kesimlerce Önemi

Çalışan nüfus sanayi devrimi ile birlikte toplumların büyük bir çoğunluğunu oluşturur hale gelmiştir. Sanayileşme ve teknolojik gelişmeler sonucunda makineleşme, iş çeşitliliği, çalışma şartları vb. sebeplerden dolayı çalışanlar birçok tehlike ve risk ile karşı karşıya kalmışlardır. Bu durum, çalışanların fiziksel ve ruhsal sorunlarının oluşmasına, meslek hastalıkları ve iş kazalarının artmasına ve buna bağlı olarak iş veriminin düşmesine dolayısıyla ekonomik kayba sebep olmaktadır. Günümüzde çalışanın sağlığının, güvenliğinin, veriminin korunmasını ve artırılmasını, işyeri ortamının sağlıklı ve güvenli çalışmaya uygun hale getirilmesini hedefleyen İSG 'in önemi hızla artmaktadır.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının, iş gücü üzerindeki olumsuz etkilerini sigorta yardımları ile azaltmak ya da ortadan kaldırmak büyük bir maliyet gerektirmektedir. İSG' in önemini arttıran bir diğer unsur da iş kazaları ve meslek hastalıklarının sebep olduğu zararları gidermek için yapılması gereken harcamaların, onları önlemeyi ya da azaltmayı amaçlayan İSG için yapılacak harcamalardan çok daha yüksek olmasıdır [13]. Bu sebep ile alt bölümde İSG önemi; işveren, çalışan, ekonomi ve insan kaynakları yönetimi açısından ele alınmaktadır.

2.2.1. İşveren Açısından Önemi

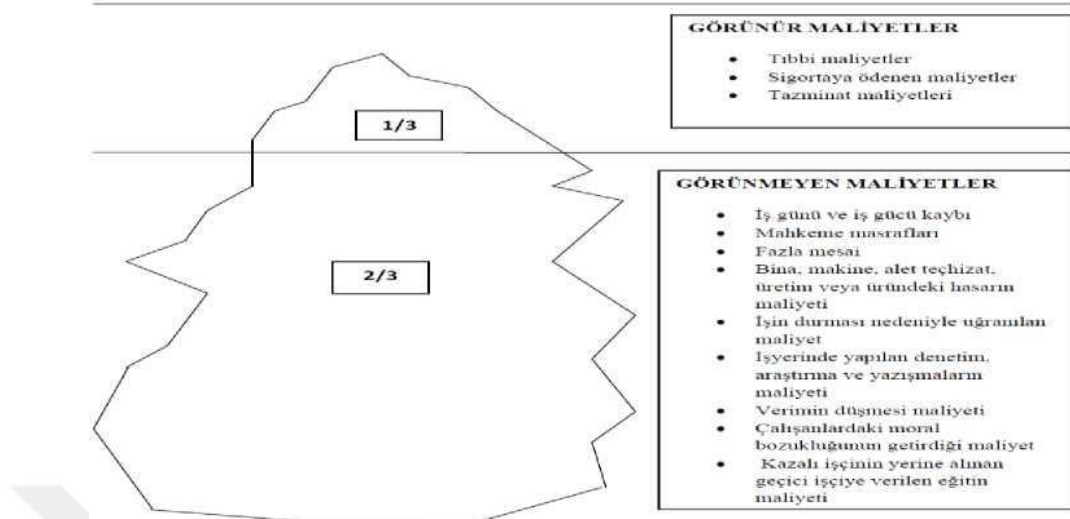
İSG sağlanması, çalışan için olduğu kadar işveren için de oldukça önemlidir. İSG eksikliği kapsamında meydana gelen iş kazası ya da meslek hastalıkları işveren için üretimin yavaşlaması ya da durması, işgücünün sürekli veya kısmi süreli kaybı, verimin düşmesi gibi sorunlara neden olmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin tam olarak sağlanması ile meydana gelebilecek iş kazası ya da meslek hastalıkları en aza indirilebilir ve bu durumlardan kaynaklanacak kayıpların önüne geçilebilir. Böylelikle üretimde duraklama ya da azalmanın önüne geçilerek, çalışanın motivasyonun artırılması ile en üst seviyede verim sağlanabilir. Her ne kadar başlangıçta işverenlerin İSG için yapacağı yatırım ve harcamalar üretim maliyetlerinde artışa sebep olsa da uzun vadede meydana gelebilecek iş kazası ve meslek hastalıklarının neden olacağı kayıpların ortadan kaldırılması ya da en aza indirilmesi ile daha büyük maliyetli iş kazancı sağlanabilir.

İSG' in çıkış noktası "önlemek ödemekten daha ucuz ve insancıldır" fikridir ^[14]. Gerek çalışmada bu fikri genişleterek "çalışanları korumak ve iş kazaları önlemek, iş kaza sonucu ortaya çıkan zararları tazmin etmekten daha kolay ve ucuzdur" şeklinde ifade etmektedir. ^[15]. Bununla birlikte yasal olarak da işveren, çalışanlarını işyerlerinde meydana gelebilecek iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korumak ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmakla yükümlü bulunmaktadır.

İSG gerekliliklerinin yerine getirilmemesi ya da eksik olarak yerine getirilmesi sebebiyle karşılaşılan iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyeti bu olası durumları önlemek için yapılan harcamalar, meydana gelen olayların neden olduğu kayıplar (bina, tesisat, makine-teçhizat, hammadde, iş gücü zararı vb.) ile olaydan sonra yapılan tüm harcamaların (tazminat vb.) toplamını meydana getirmektedir. İşverenler için İSG

eksikliğinden kaynaklanan kayıplar; iş kazasının türüne, iş kazasının sonucuna, çalışanın iş kazası ya da meslek hastalığından etkilenme derecesine ve etkilenen çalışan sayısı (işgücü kaybı miktarı) ile iş kolunun özelliklerine göre değişim gösterebilmektedir ^[16].

İşverenler açısından İSG unsurlarının sağlanmaması sebebiyle ortaya çıkan maliyetler doğrudan maliyetler ve dolaylı maliyetler olmak üzere iki grup altında sınıflandırılabilir ^[17]. Doğrudan maliyetler; tahmin edilebilir, önlenabilir ve sigortalanabilir özellikte olan maliyetlerdir. Örneğin, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda ortaya çıkan sağlık giderleri, geçici ve sürekli iş göremezlik ödenekleri, ölüm tazminatları, malullük aylıkları, cezai ödemeler vb. maliyetlerdir. Dolaylı maliyetler ise; önceden tahmin edilemeyen, kontrol edilmesi ya da müdahale edilmesi oldukça zor olan ve çoğunlukla sigortalanamayan maliyetlerdir. Örnek olarak iş kazası sonucunda hasara uğrayan makine-teçhizatın onarımı, yenilenmesi için gerekli net maliyetler ile ürün ya da hammaddelerde doğan kayıplar, normal şartlarda olmayan iş kazaları nedeniyle gerçekleşen acil müdahale ve sağlık harcamaları, iş kazadan etkilenen çalışanların yapamadıkları üretim kaybı ile iş kazaya uğrayan çalışanın üretmesi gereken malzemeye bağlı olarak çalışmalarını yerine getiremeyecek diğer çalışanlara ödenmesi gereken ücretler, üretimdeki azalma ve ürün teslimindeki gecikmelerden kaynaklanan pazar kaybı bu gruptaki maliyetler olarak gösterilebilir. Şekil 1'de iş kazalarının maliyetlerindeki Buzdağı Teorisi görülmektedir.⁽⁵⁴⁾



Şekil 1. İş Kazalarının Maliyetlerindeki Buzdağı Teorisi^[55]

2.2.2. Çalışan Açısından Önemi

İSG ile ilgili uygulamaların yerine getirilmemesi ya da eksikliği çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıkları ile karşı karşıya kalmaları sonucunu doğurmaktadır. İş kazalarına ya da meslek hastalıklarına maruz kalan çalışan, iş gücünün tamamını veya bir kısmını, geçici olarak ya da sürekli kaybedebilir. Kısmi ya da sürekli iş kaybı, çalışan için ekonomik olarak gelirinin azalmasına, gelirinin tamamının ya da bir kısmının sürekli veya kısa süreli kaybedilmesine yol açmaktadır. Çalışanın başka gelirinin olmaması durumunda kendisi, ailesi ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler açısından ciddiyeti açıkça görülmektedir. En kötü durum ise iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle çalışanın yaşamının sona ermesidir. İSG, çalışanın, ailesinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin iş kazaları ve meslek hastalıkları yüzünden ortaya çıkabilecek ekonomik sıkıntılarını önlemektedir.

İSG' in iş sağlığı açısından temel amacı, çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıkları tehlikelerine karşı korumaktır. İSG' in eksik ya da yetersiz uygulanması ile iş kazaları ve meslek hastalıkları arasında doğrudan bir ilişki söz konusudur. İş kazaları ve meslek hastalıklarından ilk etkilenen

her zaman çalışanlardır. Çalışanlar, iş güvenliği sağlanmış sağlıklı bir işyerinde çalıştıklarını bildikleri sürece daha verimli çalışmakta ve kendilerini daha güvende hissetmektedirler.

2.2.3. İktisadi Açıdan Önemi

İSG tedbirlerinin alınmaması sonucunda meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları yaşanan işgücü, zaman, makine-teçhizat, hammadde vb. kayıplardan dolayı üretim faaliyetlerinin yavaşlaması ya da durdurması sonucunda sosyal ve ekonomik olarak ülke ekonomisinde büyük kayıplara yol açmaktadır. Bu kayıplar; ölen ya da sakatlanan işçilerin çalışmaları gereken sürede sağlanan üretim, verim ve Gayri Safi Milli Hasılaya (GSMH) katkılarından yoksun kalma, ayrıca çalışanın gelecekte oluşturacağı üretim ve gelir kaybı, çalışırken ödemekte oldukları sosyal sigorta primlerinin ödenmemesi, ölen çalışanların geride kalan hak sahiplerine dul ve yetim aylığı ya da bir daha çalışamayacak kadar sakatlananlara malullük aylığı bağlanması, çalışanların tedavileri için harcanan sağlık giderlerinin SGK için getirdiği maliyet, tekrar çalışabilecek duruma gelene kadar geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi, işverenler tarafından “maddi ve manevi tazminat, destekten yoksun kalma tazminatı” adı altında önemli miktarlarda tazminat ödenmesi, çalışanın yetiştirilmesi için yapılan eğitim harcamalarının kaybı olarak gösterilebilir ^[18].

2.2.4. İnsan Kaynakları Açısından Önemi

İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) ile İSG arasında birçok ortak nokta bulunmaktadır. Çünkü her ikisinde de amaç işgücü verimliliğinin artırılmasıdır. Çalışanlar güven içerisinde çalıştıkları zaman verimlilik artmaktadır. İSG ile çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıkları tehlikelerine karşı güvenliğinin sağlanması ve işyeri güvenliğinin artırılması İKY’ in koruma işlevine karşılık gelmektedir ^[18].

İKY ve İSG' in görevleri arasında, çalışanların fiziki ve psikolojik olarak durumlarının en üst düzeye çıkarılması, iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğabilecek tehlikelerin en düşük düzeye getirilmesi, güvenli çalışma ortamının sağlanması, yeteneklerine uygun işlerde çalıştırılmaları ve işin çalışana, çalışanın ise işe uyumunun sağlanması olarak sayılabilir.

Özetle, İKY' in koruma işlevi, İSG konularını kapsamaktadır. İKY kapsamında çalışanlar işleri ile ilgili olarak İSG konularında eğitilmektedir. İşe başlamadan önce, iş değişikliğinde, işyerinde herhangi bir değişiklik yapıldığında, çalışılan makine-teçhizat değiştirildiğinde/yenilendiğinde İSG eğitimleri yapılmaktadır. Ayrıca güncel gelişmelerine uygun olarak yeni ortaya çıkan risklere karşı eğitim içeriği güncellenmekte ve ihtiyaç halinde periyodik olarak yapılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kapsamında verilen eğitimlerde geçirilen süre çalışma süresinden sayılmakta ve çalışanlara herhangi bir maliyet yüklenmemektedir.

2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğine Dair Mevzuatlar ve Kurumlar

2.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Uluslararası Düzeyde Düzenlemeler

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra insan olgusuna verilen önem artarak devletlerin bu konuda uymaları gereken kuralları belirlemek amacı ile İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi yayınlanmıştır. Bildirgenin yayınlanmasından sonra ülkelerde insan hakları ihlalleri azalarak, toplumsal refah düzeylerinde yükselme meydana geldiği gözlenmektedir. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda 1948 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde temel, ekonomik, sosyal ve kültürel haklara geniş ölçüde yer verilerek devlete bazı görevler yüklenmiştir. Türkiye, Birleşmiş Milletlerin kurucu üyelerinden birisi olarak İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ni ilk onaylayan ülkeler arasında yer almaktadır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde ; " her bireyin, sosyal güvenliğe, gerek kendisi, gerekse de

ailesi için, yiyecek, giyim, mesken, tıbbi bakım, gerekli sosyal hizmetler dâhil olmak üzere sağlığı ve refahını temin edecek uygun bir hayat seviyesine ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, ihtiyarlık veya geçim imkanlarından iradesi dışında mahrum bırakacak diğer hallerde güvenliğe hakkı olduğu belirtilmektedir [19].

İnsan Hakları Bildirgesi'nin İSG yönünden en önemi insanların sağlığına yönelik iyileştirme çalışmalarında devletlere birtakım sorumluluklar yüklemesidir. Bireylere verilen birtakım haklarının yanında bu haklarında korunması oldukça önemlidir. Türkiye'nin bu bildireye destek vererek, insanların doğuştan gelen haklarının yanında korunması gereken bir takım haklarının da olduğunu kabul ettiği görülmektedir.

Avrupa'da insanların sağlığının devletlerin sorumluluğu altında olmasını sağlayan direktiflerdir. İnsan Hakları Bildirgesi' in Avrupa'ya uyarlanmış biçimi olarak düşünebilir.

AB ülkeleri çalışma hayatının önemli unsuru olan çalışanların temel sosyal haklarını düzenleyerek, İSG konusunda çok önemli gelişmelere katkıda bulunmuştur. Avrupa Sosyal Şartı, uluslararası sosyal hakların bölgesel düzeyde güvenceye bağlanmasına katkıda bulunan bir insan hakları belgesidir [18].

Türkiye AB'ne tam üyelik amacı doğrultusunda, ortaklık çerçevesinin oluşturulduğu 1963 yılından bu yana önemli bir mesafe kat etmiştir. AB'ne üyelik yolunda, mevzuatımızda önemli değişiklikler yapılırken, bir taraftan da kamu ve özel kesimdeki kuruluşlarda yapısal reformlar uygulamaya konulmaktadır. Türkiye'deki İSG sistemi, AB üyelik sürecinde en çok değişikliğe uğrayan alanlardan birisidir [20].

AB uyum sürecinde Türkiye’de birçok alanda gelişmeler olmuş ve birçok yeni alan açılması sağlanmıştır. AB kriterlerinin faydaları ile İSG’nin bu gelişmeler içinde yer aldığı görülmektedir. Özellikle bu faydalar birçok konuda görülmekle beraber kişilerin işlerindeki haklarının genişletilmiş olması da dikkat çekicidir. Ayrıca, uyum sürecinin etkilerinin her alanda etkili olduğu göze çarpmaktadır.

İnsan hakları Avrupa Sözleşmesini sosyal ve ekonomik haklar yönünden tamamlayan ve 18 Ekim 1961’de konsey üyesi olan 13 devlet tarafından Torino’ da imzalandıktan sonra 26 Şubat 1965’te yürürlüğe giren belge “Avrupa Sosyal Şartı” adını taşımaktadır. Bu anlaşma, çağımızın anlayışına uygun olarak bütün sosyal ve ekonomik hakları 19 madde ve 72 paragraf içinde geniş bir ideal liste olarak sıralamıştır. Avrupa Sosyal Şartı’nda taraf olan devletler, amaçlar beyannamesinde açıklanan 19 adet hak ve ilkenin etkin biçimde gerçekleştirilmesini izleyecek yasal ve idari önlemler almayı kabul etmişlerdir. Sosyal Şart kapsamında güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkına ilişkin maddeler; herkesin, özgürce edinebildiği bir işle yaşamını sağlama fırsatı olması (md. 1), tüm çalışanların adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı (md. 2), tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olması (md. 3), tüm çalışanların kendileri ve ailelerine yeterli bir yaşam düzeyi sağlamak için adil bir ücret isteme hakkı (md. 4), çocuklar ve gençlere uğrayacakları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel koruma hakkı (md. 5), çalışan kadınlar analık durumunda ve öteki çalışan kadınlar ise gerektiğinde, çalışırken özel korunma hakkı (md. 8), herkese kişisel ilgi ve yetenekleri uyarınca bir mesleği seçmelerine yardımcı olacak uygun mesleki yönlendirme imkanları hakkı (md. 9), herkese ulaşılabilecek en yüksek sağlık düzeyinden yararlanmasını mümkün kılan her türlü önlemlerden faydalanma hakkı (md. 11), tüm çalışanlar ve geçimini temin ettikleri kişilere sosyal güvenlik (md. 12), yeterli kaynaklardan yoksun herkese, sosyal ve sağlık yardımı hakkı (md. 13), herkese sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkı (md. 14), özürlü kimselere, özürlerinin

nedeni ve niteliği ne olursa olsun, mesleki eğitim, rehabilitasyon ve topluma yeniden intibak hakkı (md. 15), göçmen işçiler ve ailelerine herhangi bir başka taraf ülkesinde korunma ve yardım hakkı (md. 19) şeklinde sıralanmıştır [19].

Avrupa Sosyal Şartı'nın yanı sıra ülkemizde İSG alanındaki mevzuatın bir başka kaynağı ise Avrupa Birliği Direktifleri'dir. Söz konusu direktifler ve içerikleri şöyledir:

- I. 89/391/EEC. İş yerinde güvenlik, sağlık önlemlerine ilişkin asgari emniyet ve sağlık gereksinimlerini ve bu alandaki iyileştirmelerini teşvik etmek hakkındaki konsey yönergesidir. Bu yönergeye bağlı 17 yavru yönerge mevcuttur.
- II. 80/1107/EEC. İşçilerin, işyerinde kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddelere maruz kalma riskinden korunmaları hakkında konsey yönergesidir. Bu yönergeye bağlı 4 yavru yönerge mevcuttur.
- III. 86/188/EEC. İşçilerin işyerinde gürültüye maruz kalma riskinden korunmaları hakkında konsey yönergesidir.
- IV. 88/383/EEC. İşyerinde emniyet, hijyen ve sağlık konusundaki bilgilerin iyileştirilmesini sağlayan komisyon kararıdır.
- V. 96/82/EEC. Tehlikeli maddeleri içeren önemli iş kazalarının kontrolü hakkında konsey yönergesidir.
- VI. 2003/39/EEC. Kimyasalların mesleki maruziyet limit değerleri hakkında konsey yönergesidir.
- VII. 94/33/EEC. Genç işçilerin korunması ile ilgili yönergesidir.
- VIII. 96/29/Eurotom. Çalışanların ve halkın sağlığının iyonize radyasyondan kaynaklanan tehlikelere karşı korunması için temel güvenlik standartları ile ilgili konsey yönergesidir.
- IX. 98/37/EEC. Makine Güvenliği ile ilgili konsey yönergesidir.
- X. 89/686/EEC. Kişisel koruyucular ile ilgili konsey yönergesidir.
- XI. 95/16/EEC. Asansörler ile ilgili konsey yönergesidir.

- XII. 67/548/EEC. Tehlikeli maddelerin sınıflandırılması, ambalajlanması ve etiketlenmesi ile ilgili konsey yönergesidir.
- XIII. 76/769/EEC. Bazı tehlikeli madde ve karışımların kullanılması ve pazarlamasına yönelik yasaklamalar ile ilgili konsey yönergesidir ^[18].

Avrupa Birliği'nin son strateji belgesi, 2007 - 2012 yıllarına ilişkin olarak, 21 Şubat 2007 tarihinde Avrupa Komisyonu tarafından yayımlanmıştır. Belge çerçevesinde, iş kazalarının beş senelik süre sonunda yüzde 25 oranında azaltılması hedeflenmektedir. Komisyon, amaca ulaşma konusunda; Avrupa Birliği İSG mevzuatını tam olarak uygulama, yürürlükteki mevzuatın uygulanması konusunda küçük ve orta ölçekli işletmeleri destekleme, hukukî çerçeveyi işyerlerindeki değişime uygun olarak düzenleyip basitleştirme, ulusal stratejilerin hazırlanmasını ve işletilmesini yaygınlaştırma, çalışanların davranışlarını İSG' ne uygun hareket etmeleri yönünde değiştirme, işverenlerin sağlığı daha ön planda tutan yaklaşımları kabul etmelerini sağlama, yeni potansiyel risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesi konusundaki çalışmaları neticelendirme, sürecin izlenmesi metotlarını geliştirme yöntemlerin uluslararası alanda İSG etkinliğini arttırmak için izlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır ^[19].

2007-2012 eylem programında ise, hazırlanacak düzenlemelerin açık ve basit olması ile firmalar üzerindeki yüklerin azaltılması açıkça ifade edilerek, basitleştirme ve sadeleştirme konusunda önemli bir ilerleme sağlanmaktadır. Komisyon, uygulama kabiliyetinden yoksun kurallar çıkarmak yerine, uygulamayı temin edecek çeşitli yöntemler önermektedir. Örneğin, risk değerlendirmesini kolaylaştıracak mekanizmaların işlerliğinin sağlanması, iyi uygulamaların yerel düzeyde paylaşımı, uygulamaya yönelik, basit ve anlaşılır nitelikte broşür ve rehberlerin hazırlanması, mavi ve beyaz yakalı işçilerin eğitilmesi, her işletmenin kolayca ulaşabileceği yüksek kaliteli önleyici hizmet alımının mümkün olması, müfettişlerin, işletmelere karşı öncelikle eğitim, açıklama,

ikna ve destekleme yollarını kullanmaları, en son çare olarak cezai tedbirlere başvurmaları, AB çapında ekonomik teşvik mekanizmalarının işletilmesi, programda, yeni gelişen veya artma eğilimindeki riskler hakkında düzenlemeler yapılırken, en son araştırma sonuçlarına dayanılması gereğinden de söz edilmesi gibi örnek verilebilir. Komisyon, araştırmaların öncelikle psikososyal risklere, kas ve iskelet hastalıklarına, tehlikeli maddelere, sonradan gelişen veya çeşitli unsurların birleşmesi ile ortaya çıkan risklere ve nanoteknolojiden kaynaklanan risklere yöneltmesini tavsiye etmektedir. Özellikle, psikososyal risklerin dikkate alınmasında, DSÖ' ün, 2020 yılında depresyonun çalışamayacak duruma gelmenin en önemli nedeni olacağı yolundaki projeksiyonuna atıfta bulunmaktadır ^[19].

ILO' un 22 Haziran 1981 tarihinde yapılan 67. oturumunda "İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme" kabul edilmiştir. ILO 1981 tarihinde kabul ettiği 155'nolu sözleşme ile kamu kesimi de dahil olmak üzere ekonomik faaliyetlerin tüm dallarındaki çalışanları kapsayacak şekilde taraf devletlerin her birinin ulusal koşul ve uygulamaları ışığında, en büyük işçi ve işveren temsilcilerine de danışarak iş emniyeti, İSG ve çalışma ortamı konularında uyumlu bir ulusal politika oluşturulmasını ve bunun dikkatli olarak denetimini öngörmüştür ^[4].

Türkiye'nin de onayladığı ILO' un İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşmesi' in Ulusal Politika Hedefleri ve Ulusal Düzeyde Eylem başlıkları kısımlarında, "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi' ne ilişkin olarak şu ifadelere yer verilmiştir; her üye, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak İSG ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir (md. 4/1). Bu politikanın amacı, işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek

önlemek olacaktır (md. 4/2). İSG ve çalışma ortamı ile ilgili durum; sorunların tespiti, bunların çözümü için etkin metotların geliştirilmesi, öncelikler ve sonuçların değerlendirilmesi amacıyla, ya top yekûn, ya da belirli alanlar itibariyle belirli aralıklarla gözden geçirilecektir (md. 7). Her üye, yasa veya yönetmelik çıkarmak suretiyle veya ulusal şartlarına ve uygulamasına uygun diğer bir yöntemle, ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danışarak, sözleşmenin 4. md.'ne etkinlik kazandırmak için gerekli önlemleri alacaktır (md. 8). İSG ve çalışma ortamına ilişkin ilgili mevzuatın uygulanması için uygun ve yeterli bir denetim sistemi ile güvence altına alınacağı ve yürütme sistemi, mevzuat ihlallerine karşı yeterli cezalar öngörülebileceğidir (md. 9/1-2) ^[18].

155'nolu Sözleşme'nin 19. maddesine göre, işletme düzeyinde de İSG ile ilgili bazı faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için, işçilerin ve işçi temsilcilerinin işverenle İSG alanında işbirliği yapmaları, işletmedeki işçi ve temsilcilerine, iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda yeterli eğitim vermesi, İSG sağlamak için yeterli bilgi verilmesi ve ticari sırları açıklamamak şartıyla kendilerini temsil eden kuruluşlarla bu bilgilerin istişare edilmesi gibi düzenlemeler yapılması istenmektedir ^[6].

İSG ilişkin bir diğer ILO sözleşmesi de 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşmedir. Bu sözleşme 13.01.2004 tarihinde ve 25345 sayılı resmi gazetede yayınlanarak hukukumuza girmiştir. Bu sözleşmenin ikinci 5. maddesinde "her işverenin istihdam ettiği işçilerin sağlık ve güvenliği için sorumluluğu saklı kalmak kaydı ile işçilerin İSG konusunda katılımının gerekliliği göz önüne alınarak, iş sağlığı hizmetleri, işletmedeki iş risklerine uygun ve yeterli olacak şekilde sağlanacaktır" ifadesi yer almaktadır ^[19].

Bu sözleşme ile özellikle İSG konusunda önemli düzenlemeler yapılmıştır. Sözleşmesinin 6. maddesinde; iş sağlığı hizmetlerinin mevzuat ile toplu sözleşmeler veya ilgili işçiler ve işverenlerin üzerinde anlaşıldığı başka bir

şekilde veya yetkili makamın ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danışarak belirleyeceği herhangi bir şekilde oluşturulması hükmüne bağlanmıştır. Aynı şekilde ulusal şartlara ve uygulamaya göre iş sağlığı hizmetlerinin; işletmeler veya ilgili işletme grupları, kamu, sosyal güvenlik kurumları, yetkili makamın görevlendirdiği diğer organlar veya ilgili tarafların bir bileşimi tarafından düzenlenebileceği ilgili sözleşmenin 7. maddesinde belirtilmektedir [18].

161 Sayılı Sözleşmede 155 Sayılı Sözleşme gibi faydalar sağlamış olup ayrıca, iş risklerinin incelenerek iş sağlığı hizmetlerinin düzenlenmesi istenildiği görülmektedir. İlgili sözleşmelerde iş sağlığının korunmasına yönelik olarak ele alınan birçok konuda günümüzde gelişmeler meydana geldiği belirtilebilir.

2.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Uluslararası Düzeyde Kuruluşlar

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

ILO, yeryüzünde evrensel ve sürekli bir barışın ancak, “sosyal adalet” ilkesinin gerçekleşmesi durumunda mümkün olabileceği inancı ile 1919 yılında sosyal adaleti ve daha iyi yaşama koşullarını sağlamak üzere, hükümet, işveren ve işçi örgütlerini bir araya getirerek ortak hareket etmelerini gerçekleştirmek amacıyla kurulmuştur. Kadınların ve erkeklerin, özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık koşullarında insana yakışır ve üretken iş bulma olanaklarını artırmak ILO’ un başlıca amacıdır. ILO, bütün faaliyetlerinde uluslararası düzeyde barışın sağlanması ile sosyal adalet arasında bir bağ kurmaktadır. ILO’ un en temel işlevi, evrensellik ve sosyal adalet ilkeleri doğrultusunda uluslararası çalışma standartları oluşturmaktır. 1919 Versailles Anlaşmasından doğan, ILO’ un tarihi; uluslararası düzeyde üç taraflılığın sağlanmaya çalışıldığı yıllar olan 1919-1943, soğuk savaş ve üçüncü dünyanın ortaya çıktığı 1944-1988 ve yeni bir siyasal coğrafya ile

küreselleşmenin belirginleştiği 1989'dan günümüze kadar olan süreç göz önünde tutularak üç temel döneme ayrılabilir. 1919 yılında ILO yarından çoğu Avrupa dışında bulunan, özellikle Latin Amerika ülkeler yanında, Çin, Hindistan, İran, Japonya ve Polonya olmak üzere 43 ülkenin katılımıyla kurulmuştur. 1919-1939 yılları arasında Milliyetler Cemiyeti'ne bağlı özerk bir kuruluş olarak faaliyet gösterecek olan örgüt, Birinci Dünya Savaşı'ndan önce, savaş boyunca ve Rusya'da 1917 devriminden sonra Avrupa'yı sarsan çeşitli sosyal hareketlere yenilikçi bir alternatif olarak görülmüştür. ILO, genel kurulunun ilk oturumu 1919 yılında Washington'da toplanmış ve 6 sözleşme ve 6 tavsiye kabul edilmiştir. 1944'de Philadelphia'da toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı'nda örgütün hedef ve amaçlarını yeni baştan ve daha kesin olarak belirleyen Philadelphia Bildirgesi kabul edilmiştir. Örgütün tüm çalışmalarına yön veren bu bildirmede, sosyal adalet, düşünce ve örgütlenme özgürlüğü yoksulluğun toplumların refahı için bir tehlike oluşturduğu ve dünya barışının gerekliliği üzerinde ağırlıklı olarak durulmuştur ^[18].

Konferansta ILO' un hedef ve amaçları yeniden ve daha kesin olarak belirlenmiştir. Buna göre ILO' un amaçları aşağıdaki gibidir:

1. Tam istihdamın sağlanması ve hayat seviyesinin yükseltilmesi,
2. İşçileri, becerilerini ve bilgilerini bütünüyle göstermekten zevk duyacakları işlerde çalıştırmak ve bu sayede ortak refaha en iyi biçimde katkıda bulunmak,
3. Bu amaca ulaşmak için, bütün ilgililer hakkında uygun güvencelerle, işçileri mesleklerinde yetiştirmek üzere olanaklar sağlamak ve onların bir yerden diğer bir yere nakillerini ve bu arada gerek kendilerinin ve gerek diğer halkın göçerliliğini kolaylaştırabilecek önlemlere başvurmak,
4. Ücretler ve kazançlar, çalışma süreleri ve diğer çalışma koşulları konularında kaydedilen ilerlemelerin sonuçlarından herkese eşit şekilde yararlanma imkanı tanınması, iş sahibi olan ve korunmaya muhtaç olan kimseler asgari yaşam koşulları sağlayacak bir ücret verilmesi,

5. Toplu görüşme yapmak hakkının tam olarak tanınması, üretim düzenlemelerinin sürekli iyileştirilmesi ile sosyal ve ekonomik politikanın hazırlanması ve uygulanmasında ortaklaşa hareket etmek için işveren ve işçilerin işbirliği yapması,
6. Güvenceye ve eksiksiz tıbbi tedaviye ihtiyaç duyan herkes için temel bir gelir sağlamak amacına yönelik sosyal güvenlik önlemlerinin yaygınlaştırılması,
7. Bütün işlerdeki, işçilerin hayat ve sağlıklarının uygun bir biçimde korunması ayrıca çocukların ve annelerin korunması,
8. Gıda, barınma, kültür ve dinlenme olanakları bakımından uygun bir düzeye ulaşılması,
9. Eğitim ve meslek alanlarında eşit şanslar sağlanması hedeflerine ulaşmak amacıyla çeşitli ülkelere yardım görevinin üstlenilmesidir ^[18].

1946 yılına gelindiğinde ILO, BM ile yapılan bir anlaşma uyarınca ILO Anayasası'nda öngörülen amaçlara ulaşmak için gerekli önlemleri almakla yetkili bir uluslararası uzmanlık kuruluna dönüşmüştür. 1960-1970 yılları arasında ILO'ya özellikle sömürgeci kurtulan, yaklaşık altmış yeni üye devlet katılmıştır. Önemli teknik işbirliği faaliyetlerinde bulunan ILO, bu ülkelerde hem gelişmeye katkıda bulunan, hem yaşam düzeyini yükselten ve hem de çalışma normlarının en iyi biçimde uygulamanın aracı olan bir kurum olarak algılanmıştır ^[19].

ILO, üç yanlılık ilkesine dayanan tek uluslararası örgüttür. Kural koyma etkinliği, insan haklarını tanıma ve çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesine dayanan insani bir idealin sürdürülmesinde rol oynamaktadır. ILO Anayasasını hazırlayanlar, Genel Konferans ve Yönetim Konseyi ile çeşitli komisyonlarda uygulanan bu ilkeyi koyarken, çalışma dünyasının sorunlarının düzenlenmesiyle doğrudan ilgisi bulunan ve temelde çıkar çelişkisi ve çatışması içinde olan üretim güçlerinin temsilcilerini hükümet temsilcileriyle bir araya getirmek istemişlerdir. Böylece hükümetin sorumluluk

üstlenmelerini sağlama ve çıkarları karşıt olan şeyleri sosyal barış hedefiyle hükümetin işine ve çalışmasına ortak etme amacı gütmüştür [18].

ILO' un kurulması çalışma hayatında meydana gelen en önemli gelişmelerdendir. ILO' ya tabi olan ülkelerde sosyal adaletin yerleştirilmesi konusunda işverenlerin ve işçilerin büyük sorumlulukları bulunmaktadır. Sosyal olarak gelişen ülkelerde, çalışma ortamındaki işçi ve işverenlerin bir takım görevleri üstlenmesiyle koşulların iyileştirilmesinin yanında birlikte hareket ederek bir amaca ulaşılmasının önemi görülmektedir.

Dünya Sağlık Örgütü(WHO)

II. Dünya Savaşı' nın hemen sonra barış ve uluslararası işbirliği konularında hemen çalışmalar başlamıştır. 1945 yılında San Francisco'da toplanan Birleşmiş Milletler (BM) Konferansı'nda, Birleşmiş Milletler Örgütü kurulması kararlaştırılırken, Çin ve Brezilya delegelerinin "Uluslararası Sağlık Örgütü" kurulması amacı ile toplantı düzenlemesi önerisi oy birliği ile kabul edilmiştir. Böylece II. Dünya Savaşı boyunca durmuş olan uluslararası ilişkiler ve halk sağlığı çalışmaları tekrar başlamıştır. WHO' un amacı; tüm insanların mümkün olan en üst sağlık düzeyine ulaşmaları şeklinde ifade edilmektedir. Bu amacı gerçekleştirmek için örgütün işlevleri sıralandığında; uluslararası sağlık çalışmalarının yönetimi ve eşgüdümünü sağlamak, BM ihtisas kuruluşları, hükümetlere bağlı sağlık yönetimleri, mesleki gruplar ve uygun görülen diğer örgütler ile ilişki kurmak ve devam ettirmek, istekleri üzerine hükümetlere sağlık hizmetlerinin güçlendirilmesi konusunda yardımcı olmak ve istekleri üzerine veya kabul edildiği takdirde, hükümetlere uygun teknik ve yardımcı acil durumlarda gerekli yardımcı sağlamak ve uluslararası kuruluşların önemli bir ilkesi olan "ülkelerin iç işlerine karışmama" için iyi bir örnek oluşturmak olduğu belirtilmektedir [18].

2.3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Ulusal Düzeyde Düzenlemeler

1982 Anayasası

Anayasa, ülkemizde İSG açısından diğer tüm yasal düzenlemelerde olduğu gibi en üst norm olarak yer almaktadır. Türkiye’de, İSG ile ilgili ilk anayasal düzenleme 1961 Anayasası’nda “Sosyal ve İktisadi Haklar” başlığı altında yer almış ve 1982 Anayasasında da bu düzenlemeler önemli değişikliklere uğramadan yer almıştır [21].

Kişilerin maddi ve manevi gelişimlerini tam olarak sağlamaları için hayatlarının güvence altında olması gerekmektedir. Eğer işyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyecek tedbirler alınmamışsa, mesleki riskler çalışanları tehdit ediyorsa çalışanların bu maddi ve manevi gelişimlerini ilerletmeleri mümkün olmayacaktır. Çalışanların iş güvenliği hakkını talep etmeleri ve iş güvenliği hakkının dayanağı sosyal devlet anlayışına dayanmaktadır [15].

1982 Anayasası’ın birçok maddesinde dolaylı olarak da olsa çalışma yaşamı ve dolayısıyla da İSG ile ilgili hükümler yer almaktadır. Anayasanın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti’ in sosyal bir hukuk devleti olduğu hükmüne yer verilmiştir. Sosyal devlet; vatandaşların sosyal durumlarını iyileştirmeyi, vatandaşlarına belirli bir yaşam seviyesi sağlamayı ve vatandaşlarını sosyal güvenliğe kavuşturmayı hedef edinen devlet anlayışdır [22].

Anayasanın 5. maddesinde düzenlenen devletin temel amaç ve görevlerinin İSG’ ne bir dayanak noktası oluşturduğunu söylemek mümkündür. Anayasanın 17. maddesinde herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını geliştirme, iyileştirme ve koruma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Ayrıca bu, sosyal devletin de amaçlarından biridir. 56.

maddesinde ise; devletin görevlerinden birisinin de çalışanların yaşamını beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak olduğu belirtilmiştir. Anayasada yer alan 50. maddeli düzenlemede; hiç kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı; küçükler, kadınlar, ruhi ve bedensel yetersizliği olanların çalışma yaşamında özel olarak korunması gerektiği; dinlenmenin çalışanların hakkı olduğu; çalışanların ücretli hafta ve bayram tatilleri ve yıllık izin haklarının bulunduğu ve bu durumların koşullarının kanunla düzenleneceğidir. Anayasanın 60. maddesi, devletin sosyal güvenliği ve iş güvenliğini sağlama yükümlülüğünü ele almakta ve anayasal açıdan iş sağlığı ve sosyal güvenlik arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Bu madde, Anayasada “Temel Hak ve Hürriyetler” başlığı altında, “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” arasında yer almaktadır. Anayasanın 60. maddesinde; “Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlette bu güvenliği sağlamak için gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar” hükmü yer almaktadır. Anayasanın bu maddesinde, İSG açısından hukuki düzenlemelerin devlet tarafından yapılmasının gerekliliği belirtilmiştir. “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” başlığı altında yer alan 61. maddede de sosyal güvenlik bakımından korunması gereken gruplar anlatılmaktadır. Özel olarak korunması gereken gruplar; yaşlılar, korunmaya muhtaç çocuklar, sakatlar, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri, maluller ve gazilerdir. Devlet, sosyal güvenlik hakkı çerçevesinde, herkes için sağlıklı ve güvenli koşulları sağlayacak teşkilat ve tesisleri kurmak ya da kurdurmak ile yükümlüdür [23].

Sosyal güvenlik doğrudan doğruya devlet tarafından sağlanmasa dahi, bunun devlet güvencesi kapsamında yapılıyor olması ve çalışanların sosyal risklere karşı korunması için önleme ve tazminin birbirinden ayrılmaması gerekir. Sosyal güvenliğin düzenlendiği Anayasanın 60. ve 61. maddeleri, İSG ile ilgili hakların en kapsamlı biçimde güvence altına alındığı anayasal dayanak olarak değerlendirilebilir.

Kanunlar

2011 yılında kabul edilen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun (TBK) İSG ilişkin düzenlemeleri eski Borçlar Kanunun' da (BK) 332. maddede yer alırken, yeni Kanun' da 417. maddede yer almaktadır. Bu madde genel olarak "İşçinin Kişiliğinin Korunması" başlığını taşımaktadır. Ayrıca, TBK 418. maddesinde ev düzeni içinde çalışmada da işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin hükümler yer almaktadır. Bu iki maddeyi işverenin gözetme borcu kapsamında değerlendirmek mümkündür. İşverenin gözetme borcu; işçinin haklı menfaatlerini koruma ve gözetmeyi, işçinin bu menfaatlerine zarar gelmesini önlemeyi içermektedir [24].

TBK 417. maddesi, 4857 sayılı İş Kanununun (İK) 77/1. maddesi ile hemen hemen aynı içeriğe sahiptir. İK' un 4. maddesinde sayılarak Kanunun uygulama alanı dışında bırakılan işlerde, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamına girmeyen iş ilişkilerinde ve bu Kanunlarda boşluk bulunan hallerde (iş hukukunun özel niteliğine aykırı düşmemek üzere) TBK hizmet sözleşmesine ilişkin kuralları ve genel hükümleri uygulanır. Ayrıca, İK' un 10. maddesi gereğince otuz işgününden kısa süren süreksiz işlerde de TBK hükümleri uygulanır [25].

Bu kanunla birlikte, daha önceki BK' da yer almayan "işçinin kişiliği, cinsel ve psikolojik taciz, dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen" kavramları mevzuata girmiştir. Bu düzenlemelerle birlikte işverenin koruma borcunun yeni bir boyut alacağı düşünülmektedir [26].

İşverenin, işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerini sağlama, iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı önlem alma zorunluluğunu sadece işçilerin maddi varlığının korunması olarak düşünmemek gerekir. TBK un 417. maddesinde işçinin kişiliğinin korunmasıyla kastedilen, kişinin maddi ve manevi bir bütün olarak korunmasıdır [27]. Bu koruma; işçiye bilgi

vermeyi, yol göstermeyi, işçinin şeref ve haysiyetini korumayı ve işçinin kişisel ve mesleki itibarının, özel yaşamının, ahlaki değerlerinin, çıkarlarının zarar görmesini engellemek için uygun bir çaba göstermeyi de kapsamalıdır^[24].

417. maddede işveren, hizmetini yerine getiren işçinin kişiliğini korumak ve ona saygı göstermek zorundadır. Ayrıca işveren; işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamak ve işçilerin psikolojik ve cinsel tacize maruz kalmalarını engellemekle, eğer işçi böyle bir zarara uğramışsa daha fazla zarar görmesini engellemekle yükümlüdür. İşçilerin psikolojik ve cinsel tacize maruz kalmalarına karşı işverenin koruma borcunu da İSG önlemlerini alma borcu kapsamında değerlendirmek gerekir. Çünkü psikolojik ve cinsel taciz sebebiyle işçilerin sağlığının ve vücut bütünlüğünün bozulması mümkündür ^[26]. Bu açıdan bakıldığında meydana gelen cinsel ve psikolojik taciz de bir İSG sorunu olarak ortaya çıkmaktadır. Yine 417. maddede işveren işyerinde sağlık ve güvenliği sağlamak için her türlü tedbiri almak; gerekli araç, gereç ve teçhizatı eksiksiz bulundurmakla sorumludur. İşçiler de işverenin her türlü önlemine uymakla yükümlüdürler. İşveren işçilerin yaşamlarının ve vücut bütünlüklerinin korunması için, deneyimlerine göre uygulanabilir, işyerinin çalışma koşullarına uygun ve kendisinden beklenen önlemleri almakla yükümlüdür ^[24].

İşçiliğin kişiliğinin korunması kapsamında TBK' da yer alan diğer bir düzenleme de (md. 418) , ev düzeni içerisinde işçinin kişiliğinin korunmasıdır. Bu madde, ev düzeni içinde işveren ile birlikte yaşayan işçiler için öngörülen bir düzenlemedir. Bu maddeye göre, işçi işveren ile birlikte ev düzeni içerisinde birlikte yaşıyorsa, işveren işçi için yeterli gıda ve uygun bir barınağı sağlamakla yükümlüdür ^[27].

418/2. maddede; işçi, kendi kusuru dışında bir sebeple meydana gelmiş kaza veya hastalık sonucunda iş görme edimini yerine

getiremez duruma düşerse, işveren sosyal sigorta yardımından yararlanamayan en az bir yıl çalışmış işçisinin tedavisini ve bakımını iki hafta süreyle karşılamak zorundadır. Bir yıldan fazla çalışan işçinin her hizmet yılı için bu süreye dört haftayı aşmamak üzere ikişer gün eklenir. İşverenin sorumluluğu, kanuna veya sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zarar görmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı olarak ortaya çıkan zararın tazminine yönelik sorumluluktur. İşverenin İSG ilişkin sorumluluğunun hukuki niteliğinin kusur sorumluluğuna ya da kusursuz sorumluluk ilkesine dayandığına ilişkin iki karşıt görüş mevcuttur. 818 sayılı BK döneminde de benzer şekilde, işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğuna mı yoksa kusursuz sorumluluk hallerinden birine mi dayandırılması gerektiği konusunda tartışmalar yaşanmıştır [28].

İşverenin TBK 417. maddesinde yer alan işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamındaki sorumluluğunun koşulları madde 112'de şöyle belirtilmiştir; işverenin İSG' ne ilişkin önlemleri almaması, işçinin bu sebeple maddi veya manevi bir zarara uğraması ve uygun illiyet bağının bulunmasıdır. İşverenin, gerekli tüm önlemleri aldığı ve işçinin zarara uğramasında herhangi bir kusurunun olmadığına ilişkin ispat yükü kendisine aittir. Bu durumda işveren, ancak işin yapılması esnasında işçinin zarara uğramaması için her türlü güvenlik tedbirlerini aldığını ispatlayarak sorumluluktan kurtulabilir. Kusur sorumluluğu ya da kusursuz sorumluluk görüşlerinden hangisi olursa olsun, yapılan iş ile meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bağı yoksa ya da zararın meydana gelmesinde işçinin ağır kusuru varsa, işverenin sorumluluğundan söz edilmesi mümkün değildir^[17]. Kanunun 71. maddesinde yer alan tehlike sorumluluğu konusunda ise; önemli ölçüde tehlike arz eden işyerlerinde işverenin kusursuz sorumluluğundan bahsedebilmek için zararın mücbir sebep, üçüncü kişinin ağır kusuru veya zarar görenin ağır kusuru sebebiyle ortaya çıkmamış olması gerekmektedir^[15].

Gerek'e göre; işverenin, işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında gerekli İSG tedbirlerini almaması durumunda ortaya bazı hukuki sonuçlar çıkmaktadır. İşverenin bu borcuna aykırı davranışlarından dolayı ortaya çıkan hukuki sorumluluğunun sonuçlarını; iş sözleşmesinin geçersizliği, işçinin ayrımcılık tazminatı talebi, işverenin alacaklı temerrüdüne düşmesi ve işçinin iş sözleşmesini derhal fesih hakkının doğması şeklinde sıralamak mümkündür ^[15].

6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanuna (İSGK) kadar İSG ile ilgili özel bir kanun bulunmamasından dolayı 4857 sayılı İK ile İSG ile ilgili hükümler düzenlenmekteydi. 4857 sayılı İK' da çalışma hayatına ilişkin birçok düzenleme mevcuttur. İK ile işveren ile çalışanlar arasındaki şartların ve hakların düzenlenmesi amaçlanmaktadır. 4857 sayılı İK ile "işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklar düzenlenmektedir" şeklindeki ifade yalnızca işçi ve işverenleri kapsarken, 6331 sayılı İSGK' da kapsamı genişletilerek işçi, memur ayrımı ortadan kaldırılarak tüm çalışanlar düzenlemeye dahil edilmiştir ^[17].

4857 Sayılı Kanun ile "İşçi Sağlığı ve Güvenliği" ifadesi daha kapsamlı olan " İş Sağlığı ve Güvenliği" ifadesine dönüştürülmüştür. Yeni kavram tehlikelerin önlenmesinin yanı sıra risklerin öngörülmesi, değerlendirilmesi ve bu risklerin ortadan kaldırabilmesini veya zararlarını minimize edebilmeyi kapsamaktadır ^[14].

İK' da İSG konusundaki düzenlemeler " İş Sağlığı ve Güvenliği" başlıklı 5. bölümde yer almaktadır. İK md. 77'de işveren ve işçilerin yükümlülükleri tek bir madde altında toplanmış iken 6331 sayılı İSGK' da ayrı maddeler halinde düzenlenmektedir. İK md. 77 'de işverenlerin, işyerlerinde İSG'in sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, yerinde alınan önlemlere uyulup uyulmadığını

denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli İSG eğitimini vermek, işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilen meslek hastalığını belirli günde ilgili mercie bildirmek zorunda oldukları düzenlenmiştir. Aynı maddede işçilerin de İSG konusunda alınan her türlü önleme uymak ile yükümlü olduğu belirtilmiştir. İK md. 79'da bir işyerinde çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlike oluşturacak bir durum tespit edildiğinde bu tehlike giderilinceye kadar tehlikenin niteliğine göre işin tamamen ya da kısmen durdurulacağı veya işyerinin kapatılacağı hüküm altına alınmaktaydı. İSGK' da ise bu düzenleme "işin durdurulması" başlıklı 25. md. 'de yer almaktadır ^[17].

4857 sayılı İK 80. maddesinde İSG kuruluna ait hususlar düzenlenmekteydi. Sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren bir İSG kurulu kurmakla yükümlüydü. Ayrıca, işverenler, bu kurulun verilen kararlarını uygulamakla yükümlüdür. 6331 sayılı İSGK' da ise İSG kurulu ile ilgili düzenleme aynı başlıklı 22. maddede yer almaktadır. 4857 sayılı İK' dan farklı olarak "sanayiden sayılan" kısmı yeni kanunda çıkartılarak, kurulların uygulama alanı genişletilmiştir. 81. md.' de ise İSG hizmetleri düzenlenmektedir. İşverenler, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırdıkları işyerlerinde alınması gereken İSG önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla işçi sayısı, işyerinin niteliği, tam süreli iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştıran yerlerde işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla yükümlüdür. Bu hususa ait düzenlemeler 6331 sayılı İSGK 'da "işyeri hekimi ve güvenliği uzmanları" başlıklı 8. md.' de yer almaktadır.

4857 sayılı İK md. 83'de işçi, işyerinde sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak, acil ve hayati bir tehlikenin varlığı

halinde kuruldan bu hususun tespit edilmesi ve gerekli önlemlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilmektedir. Bu husus ile ilgili düzenleme 6331 sayılı İSGK 'da "çalışmaktan kaçınma hakkı" başlıklı 13. maddede yer almaktadır ^[17].

30.06.2012 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak hayata geçen 6331 sayılı İSGK ile İSG hakkında ayrıntılı bir düzenleme yapılmıştır. Böylece İSG hükümleri, kanunda belirtilen değişik tarihlerde, kademeli olarak yürürlüğe girecek olup 4857 sayılı İK' un İSG ile ilgili hükümlerini yürürlükten kaldırmaktadır. Diğer mevzuatta İSG ile ilgili olarak 4857 Sayılı İK' da yapılan atıflar bu kanuna yapılmış sayılacaktır. Bununla birlikte, 4857 Sayılı Kanundaki 77, 78, 79, 80, 81 ve 88'inci maddelerine göre yürürlüğe konulan yönetmeliklerin 6331 Sayılı İSGK' na aykırı olmayan hükümleri de kanunda öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulamada kalacaktır ^[17].

6331 Sayılı İSG Kanunu 5 bölüm, 39 ana madde ile 8 geçici maddeden oluşmuştur. Bu kanunun amacı; işyerlerinde İSG sağlanması, mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerinin düzenlenmesidir (md. 1). 6331 sayılı İSGK; kamu ve özel sektör ayrımı yapılmadan bütün işyerlerine, işveren ve işveren vekillerine, çırak, stajyerler ve tüm çalışanların çalışma konularına bakılmadan uygulanacaktır (md. 2). Böylece daha önce sadece sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçiler hakkında uygulanan İSG hükümleri tüm çalışanlara uygulama alanı bulmuştur. 4857 Sayılı İK' da tek bir madde olarak ele alınan düzenleme 6331 Sayılı İSG Kanunun İkinci bölümünde "işveren ile çalışanların görev yetki ve yükümlülükleri" olarak ayrı maddeler halinde belirtilmiştir. İşveren, çalışanların iş ile ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi gibi her türlü tedbirin alınması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, şartlara adapte edilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için gerekli her türlü çalışmayı yapmaktadır. Bununla birlikte işveren, İSG ile ilgili

yaptığı çalışma ve tedbirlerin maliyetini çalışanlara yansıtamamaktadır (md. 4). Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması amacıyla iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, işyeri hemşiresi vb. gibi İSG hizmetlerini sağlamakla yükümlüdür (md. 6) ^[17].

İşyeri hekimi ve güvenliği uzmanları ile ilgili düzenleme md. 8’de yer almıştır. İş güvenliği uzmanı, İSG alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip mühendis, mimar ya da teknik elemandır. Buna göre, işyeri hekimi ve güvenliği uzmanlarının ne şekilde ve hangi şartlar altında çalıştırılacağı kanunda belirtilmiştir. Ayrıca işyeri uzmanı olabilmek için, işyeri tehlike sınıflarının dereceleri önem arz etmektedir. Derece sınıfına göre belgeye sahip olmak gereklidir. Ciddi ve yakın bir tehlikenin söz konusu olduğu durumlarda çalışan, bu durumun tespitini, bulunması halinde İSG Kurulundan yoksa işverenenden talep edebilir. Çalışanın talebi doğrultusunda karar verilmesi halinde, çalışan gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanın bu dönemdeki ücreti ile kanun ve sözleşmeden doğan hakları saklıdır. Ciddi ve yakın tehlikenin önlenmez olduğu durumlarda, çalışan tespit talebinde bulunmadan yerini veya tehlikeli bölgeyi terk edebilir. İş sözleşmesi ile çalışanlar, talepte bulunmalarına rağmen gerekli tedbirlerin alınmaması halinde bağlı oldukları kanun hükümlerine göre sözleşmelerini feshedebilir(md. 13) ^[17].

4857 Sayılı İK’ da iş kazalarını Kuruma bildirme süresi 2 günü olarak tayin edilmişken 6331 Sayılı İSGK’ da bu süre 3 günü olarak değiştirilmiştir (md. 14). İSG’ in sağlanması ve sürdürülmesi amacıyla işveren, çalışanlarını yerinde karşılaşılabilecekleri sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler vb. gibi konularda görevli kişiler hakkında bilgilendirmek ile yükümlüdür (md. 16).

İşveren, çalışanların İSG konusunda işe başlamadan önce, çalışma yeri ve değişikliğinde, araç ve gereçlerinin değişmesi halinde ya da yeni teknolojinin kullanılması halinde İSG eğitimlerini almasını sağlamalıdır. Eğitimler güncel şartlara uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklar ile tekrarlanır (md. 17). Burada insan kaynakları yönetiminin önemi görülmektedir. İşyerinde İSG ile ilgili durumlarda işveren, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanmasına imkân tanınmalıdır (md.18) [17].

6331 Sayılı İSGK ile işverene getirilen geniş yükümlüklerinin yanı sıra çalışanlara da bazı yükümlülükler getirilmiştir. Buna göre, çalışanlar İSG ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin talimatları doğrultusunda kendilerinin ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdürler. Çalışanlar, işyerinde araç, gereç ve her türlü ekipmanı kurallara uygun şekilde kullanmalı ve korumalı, kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmalı ve korumalı, yerindeki makine, cihaz vb. sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike olması halinde ya da koruma tedbirlerinde bir eksik olması halinde işverene ya da çalışan temsilcisine en kısa sürede haber vermekle yükümlü olup, ilgili kişilerle birliği yapmak zorundadır (md. 19). İşveren, işyerinde çalışan sayılarına ve risklere göre çalışanlar arasından bir çalışan temsilcisi görevlendirmelidir (md. 20). 6331 sayılı İSGK üçüncü bölümünde “Konsey, Kurul ve Koordinasyon” ile ilgili düzenlemeler mevcuttur. Ülke genelinde İSG ile ilgili tavsiyelerde bulunmak üzere konsey kurulmuştur. Konsey üyeleri, toplanma ve çalışma şartları m. 21’de belirtilmiştir. 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde İSG ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere işveren tarafından kurul oluşturulur. İşveren İSG mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular. Böylece İSGK hükümlerinin bağlayıcılığı sağlanmıştır.

İşyerinde ve eklentilerinde çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir durumun varlığı halinde bu tehlike giderilinceye kadar işyerinin bir bölümünde ya da tamamında iş durdurulur. Kanunda belirtilen bazı durumların varlığı halinde risk değerlendirmesi yapılmadığı durumlarda iş durdurulabilir (md. 25/1). İSG hususunda denetime yetkili 3 iş müfettişinden oluşan heyet gerekli incelemeleri yaparak, müfettişinin tespit tarihinden itibaren 2 gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak acil bir müdahaleyi gerektiren durumun varlığı halinde tespiti yapan müfettiş heyet karar verinceye kadar geçerli olacak şekilde işin durdurulmasına karar verebilir (md. 25/2). İşin durdurulma kararı ilgili mercie bir gün içerisinde gönderilir ve mülki idare amiri tarafından 24 saat içerisinde yerine getirilir (md. 25/3). İşveren, uygulama tarihinden itibaren 6 iş günü içerisinde alınan karara itiraz edebilir. Ancak, itiraz işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. İtiraz mahkeme tarafından 6 işgünü içerisinde kesin olarak karara bağlanır (md. 25/4). İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemek ya da ücrette düşüklük olmadan meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür (md. 25/6). İşverenin İSG ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde idari para cezası ve miktarı kanunda belirtilmektedir (md. 26) ^[17].

6331 Sayılı İSGK ile işçi ve memur ayrımı kalkmış olup, sadece işçiler değil aynı zamanda memurlar da iş güvenliğinden yararlanmaktadır. 4857 Sayılı İK' da çalışanların çok az bir kısmı kapsam içerisinde iken yeni kanun ile kapsam oldukça genişletilmiştir. Yasanın ana teması iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmeden önlenmesi üzerine kurulmuştur ve bu durumun gerçekleştirilmesi için işverenin yükümlülüğü arttırılmıştır. Kanunun çalışma hayatına getirileri arasında üretim artışı, verimlilik, ürün kalitesi, imaj ve maliyet iş kazancı sayılabilir. Bazı eksiklikleri olmasına rağmen, Türkiye'nin genel nitelikli İSG' ne ilişkin ilk kanunu olması açısından önemlidir.

2.3.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Ulusal Düzeyde Kuruluşlar

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

Denetim hizmetlerinin bir başka birimde örgütlenmesi nedeniyle Genel Müdürlük, 1983 tarihinde Daire Başkanlığına dönüştürülmüştür. Böylesine önemli bir alanda verilen hizmetin niteliğinin yükseltilmesi ve etkinliğinin artırılması amacıyla İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, 04.10.2000 tarih ve 24190 mükerrer sayılı Resmi Gazete'nin yayınlanan 618 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 20. maddesi ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü olarak yeniden teşkilatlandırılmış ve yeni görevlerle güçlendirilmiştir [6].

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Görevleri (3146 Sayılı Kuruluş Kanunu) şunlardır:

- İş sağlığı ve güvenliği konularında, mevzuatın uygulanmasını sağlamak ve mevzuat çalışması yapmak,
- Ulusal politikaları belirlemek ve bu politikalar çerçevesinde programlar hazırlamak,
- Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla birliği ve koordinasyonu sağlamak,
- Etkin denetim sağlamak amacıyla gerekli önerilerde bulunmak ve sonuçlarını izlemek,
- Standart çalışmaları yapmak, normlar hazırlamak ve geliştirmek, ölçüm değerlendirme, teknik kontrol, eğitim, danışmanlık, uzmanlık ve bunları yapan kişi ve kuruluşları inceleyerek değerlendirmek ve yetki vermek,
- Kişisel koruyucuların ve makine koruyucularının imalatını yapacak kişi ve kuruluşlara yetki vermek, ithal edilecek kişisel koruyucuların ve makine koruyucularının standartlara uygunluğunu ve bu hususlarda usul ve esasları belirlemek,

- İSG ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlayıp programlamak ve uygulanmasını sağlamak,
- Faaliyet konuları ile ilgili yayım ve dokümantasyon çalışmaları yapmak ve istatistikleri düzenlemek,
- Mesleki eğitim görenler, rehabilite edilenler, özel risk grupları ve kamu hizmetlerinde çalışanlar da dâhil olmak üzere tüm çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları amacıyla gerekli çalışmaları yaparak tedbirlerin alınmasını sağlamak,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi ve Bölge Laboratuvarlarının çalışmalarını düzenlemek, yönetmek ve denetlemek
- Bakanlıkça verilecek benzeri görevleri yapmak [6].

İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı (İSGÜM)

İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı (İSGÜM) ise, Türk Hükümeti ve ILO arasında yapılan anlaşmayla Uluslararası Çalışma Koşullarını ve Çevresini İyileştirme Programı (PIACT) çerçevesinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün alt birimi olarak 1968 yılında kurulmuştur. AB tarafından desteklenen Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi (İSAG) Projesi (2004-2006) ile sanayi yoğunluğu dikkate alınarak Kocaeli Üniversitesinin de katkılarıyla İSGÜM Kocaeli Bölge Laboratuvarı kurulmuştur. İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı(İSGÜM) görevleri ise;

- İSG alanında saha ve laboratuvar araştırması yapmak ve öneriler geliştirmek,
- İSG alanında standart ve normlar geliştirmek,
- KOBİ'lere destek olmak,
- Değişik hedef kitleler için İSG eğitimleri planlamak,

- İSG alanında yayın ve dokümantasyon yapmak.
- İSGÜM bu temel amaçlarına ulaşmak üzere,
- İSG alanında ölçüm ve analiz hizmetleri verir,
 - Ulusal ve uluslararası kuruluşlarla birliği yapar,
 - Gereken durumlarda İSG eğitimi ve danışmanlık hizmeti verir,
 - İSG konularında istatistikler hazırlar.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Çalışma Bakanlığının kuruluşu İK' un kabulünden sonra olmuştur. Kanunun 142. maddesi uyarınca İktisat Bakanlığı bünyesinde kurulmuş olan dairesi, daha sonra kurulacak olan Çalışma Bakanlığının çekirdeğini oluşturmuştur. Kanunun amaç başlıklı birinci maddesinde Bakanlığın kuruluş amacı “çalışma hayatını, işçi ve işveren ilişkilerini düzenlemek, denetlemek ve sosyal güvenlik imkânını sağlamak, bu imkânı yaygınlaştırmak ve geliştirmek, yurt dışında çalışan işçilerin hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek” olarak tanımlanmıştır [6]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Görevleri:

- Çalışma yaşamını düzenleyici, işçi ve işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu önlemler almak,
- İş yaşamındaki mevcut ve olası sorunları ve çözüm yollarını araştırmak,
- Ekonominin gerektirdiği insan gücünü sağlamak için gerekli önlemleri araştırmak ve uygulamasının sağlanmasına yardımcı olmak,
- İstihdamı ve tam çalışmayı sağlayacak, çalışanların yaşam düzeyini yükseltecek önlemleri almak,
- İş sağlığı ve güvenliğini sağlayıcı önlemlerin alınmasını sağlamak,
- Çalışma yaşamını denetlemek,
- Sosyal adalet ve sosyal refahın gerçekleşmesi için gerekli önlemleri almak,

- Çeşitli fizyolojik, ekonomik ve sosyal risklere karşı sosyal sigorta hizmetlerini uygulamak,
- Sosyal güvenlik olanağını sağlamak, yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi için gerekli tedbirleri almak,
- Yabancı ülkelerde çalışan Türk işçilerin çalışma yaşamı ve sosyal güvenlikle ilgili sorunlarına çözüm yolları aramak, hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek,
- Çalışma yaşamını geliştirmek için çalışanları koruyucu ve çalışmayı destekleyici önlemleri almak,
- İstatistiklerini derlemek ve yayınlamaktır [6].

İş denetiminin ana amacı çalışanları korumak, çalışma yaşamı ile ilgili mevzuatın uygulanıp uygulanmadığını izlemek ve denetlemektir. İş denetiminin uluslararası dayanağını, 11.7.1947 tarihli ve 81 Sayılı Sanayi ve Ticarete Denetimi ILO Sözleşmesi oluşturmaktadır. Türkiye, 13.12.1950 tarih ve 5690 Sayılı yasayla bu sözleşmeyi onaylayarak yükümlülük altına girmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki 3146 sayılı Kanununun 13. maddesinde, Teftiş Kurulu Başkanlığı, danışma ve denetim birimleri içinde yer almıştır. Yasanın 15. maddesinde, Teftiş Kurulu Başkanlığının görevleri, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını denetlemek, iş denetimi ile ilgili mevzuat çalışması yapmak, istatistikleri tutmak, değerlendirmek ve yorumlamak, mevzuatta öngörülenleri yapmaktır. Teftiş Kurulu ve müfettişlerinin görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma yöntemlerin tüzükle düzenleneceği kuralı bulunmaktadır. Buna uygun olarak da; Teftiş Tüzüğü 28.8.1979 tarihinde Teftiş Kurulu Yönetmeliği ise 16.11.1991 tarihinde yürürlüğe konulmuştur ^[17].

4857 Sayılı İş Yasasının 91. maddesi, iş yaşamı ile ilgili mevzuatın uygulanmasının devlet tarafından izlenip, denetleneceğini, bu ödevin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı

ve özellikle teftiş ve denetlemeye yetkili Mufettişlerince yapılacağı belirtilmiştir [17].

Sosyal Güvenlik Kurumu

SSK 1945 yılında İşçi Sigortaları İdaresi adı ile kurulmuştur. 1936 yılında kabul edilen ve 1937 yılında yürürlüğe girmiş olan kanunun 100. maddesi 1 yıl içinde işçi Sigortaları İdaresinin kurulmasına işaret etmiştir. 4792 sayılı yasanın çıkması gecikmesiyle 1964 yılında yürürlüğe giren 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile kurumun adı SSK olarak değiştirilmiştir.

5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kurulmuş ve Bağ-Kur, SSK ve Emekli Sandığı tek çatı olarak birleştirilmiştir. SGK, kamu tüzel kişiliğine haiz, idari ve mali açıdan özerk, 5502 Sayılı Kanunda hüküm bulunmayan durumlarda özel hukuk hükümlerine tabi olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu olarak kurulmuştur (5502/md.1). Kurumun amacı ve görevleri başlıklı 3. maddesine göre SGK' un görevleri:

- Ulusal kalkınma strateji ve politikaları ile yıllık uygulama programlarını dikkate alarak sosyal güvenlik politikalarını uygulamak, bu politikaların geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak.
- Hizmet sunduğu gerçek ve tüzel kişileri hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmek, haklarının kullanılmasını ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesini kolaylaştırmak.
- Sosyal güvenliğe ilişkin konularda; uluslararası gelişmeleri izlemek, Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşlar ile işbirliği yapmak, yabancı ülkelerle yapılacak sosyal güvenlik sözleşmelerine ilişkin gerekli çalışmaları yürütmek, usulüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası antlaşmaları uygulamak.
- Sosyal güvenlik alanında, kamu idareleri arasında koordinasyon ve işbirliğini sağlamak olarak belirlenmiştir.”

Müfettişler, sigorta denetmenleri ve kontrol memurları olarak önerilen denetim modelinde, sigorta denetmenleri hariç diğerlerinin kanun ile yeniden düzenlendiği, önerilen modelin büyük ölçüde gerçekleştiği düşünülmektedir. Böylece, özellikle iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile hastalık sigortası kapsamında işyerlerinde İSG önlemlerinin alınıp alınmadığını, bu önlemlerin yeterli olup olmadığını denetlenebilecektir [6].

2.4. İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimi ve Bilinci

İş sağlığı ve güvenliği şüphesiz ki gerek işverenler gerekse çalışanların güvenliği ve sağlığı açısından oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Dolayısıyla çalışanların iş güvenliği bilincini kazanması, mesleki kazalar ve hastalıkları en aza indirecektir. İş güvenliği eğitimi ve bilincinin temel niteliklerini, bu konuda çalışan, işveren ve ilgili kurumlara düşen sorumlulukları açıklamakta fayda vardır.

2.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitim

İşletmeler iş mekanları ve koşulları açısından ne denli güvenli şartlara sahip olsa da iş güvenliği eğitimi olmaksızın iş güvenliğinin tam olarak yerine getirildiğini söylemek imkansızdır. Çalışanların sağlıklı bir biçimde işlerinin yürütebilmesi için kesinlikle iş güvenliğinin içeriği konusunda eğitim alması, işyerlerinde bu eğitimi uygun davranışlar içinde bulunmaları gerekmektedir [4].

Yaşama hakkının önemli bir parçası olarak varsayılan iş güvenliği hususunda işyerlerinin ve işverenlerin gereken çalışma şartlarını, çalışanların iş güvenliği eğitimini ve bunun denetimini, üstlenmeleri, çalışanların hakkını gözeterek iş güvenliği eğitimi konusunda çalışanların bilinçlendirmesi oldukça mühimdir [29]. Nitekim ortaya çıkan iş kazalarının büyük çoğunluğu çalışanların işiyle ilgili güvenlik eğitimi almamasından ve

akabinde dikkatsiz davranışlar sergilemesinden kaynaklanmaktadır. Disiplinli hareket etmeme, uyarılara uymama veya haberdar olmama, kısacası eğitimsizlik iş kazalarının ve işle ilgili hatalıkların başında gelen nedenleri olarak görünmektedir ^[30]. Bu olası sorunların sorumlusu çalışan olduğu kadar işveren de olmaktadır. İşveren çalışanların iş güvenliği eğitimi konusunda sorumluluk hissetmeli ve denetimi sağlamalıdır.

İş güvenliği eğitimleri; çalışanların işlerini sağlıklı ve güvenli bir biçimde yürütebilmesi, istenmeyen durumların ortadan kaldırılması, çalışanların sağlığının korunması adına işletmeler bünyesinde gerçekleşen, çalışanları muhatap alan planlı programlı eğitimsel çalışmalar olarak nitelendirilebilmektedir ^[31]. Eğitim çalışmalarının içeriğine bakıldığında çalışanların acil durumlarda ilkyardım konusunda bilinçli hale getirmek, iş güvenliği dersleri düzenlemek, ilgili mekana uyarıcı tabelalar koymak gibi durumları içinde barındırdığı görülmektedir ^[32].

İş güvenliği ve eğitimi konusunda işverene büyük sorumluluklar düşmektedir. Çalışanların başına gelebilecek olası kazalara ve mesleki rahatsızlıklara karşı yasalar uyarınca gereken önlemlerin alınması, teknolojik gelişmelerden bu hususta faydalanılması, çalışanların iş güvenliği eğitimi alması işverenin sorumlulukları arasındadır. Nitekim bahsi geçen istenmeyen sonuçlara karşı iş güvenliği eğitimi devreye sokulmalıdır ^[33].

Cervantes çalışan sağlıklarını korumak ve iş güvenliği ilkesini hayata geçirebilmek için; iş güvenliğini tehdit eden, çalışanların kaza geçirmelerine neden olan faktörlerin, başka bir deyişle, iş güvenliğini tehdit eden nedenlerin ortadan kaldırılması gerektiğine vurgu yapmıştır. Nitekim Cervantes'e göre iş güvenliğini tehdit eden nedenler ortadan kaldırıldığında dolaylı olarak; istenmeyen sonuçlar da ortadan kalkacaktır. Benzer bir biçimde Cervantes'e göre bir toplumun sosyal anlamdaki gelişmişlik seviyesi iş güvenliğinin niteliği ile doğru orantılıdır ve iş güvenliğini sağlamanın birinci

yolu öncelikli olarak iş güvenliğini eğitimi ile bu bilinci kazandırmaktır. Öte yandan Cervantes iş güvenliği eğitiminin yalnızca işyerlerinde değil henüz küçük yaşlarda ilkökul seviyesinde başlaması gereken bir eğitim olduğunu vurgulamaktadır. Kendi güvenliklerine, sağlıklarına dikkat eden bireyler yetiştirilmesi, çocuklarda sağlık kültürü oluşturulması, iş güvenliği ile ilgili tehditleri daha yolun başında büyük ölçüde ortadan kaldıracaktır [34]. Erken dönemde çocuklara benimsetilen sağlık kültürü ve güvenliklerine özen gösterme refleksi, bireyin yaşamı boyunca süreklilik gösteren bir davranış biçimi olarak ortaya çıkmaktadır.

İş güvenliği ile ilgili gelişmişlik seviyesinin ülkelerin toplumsal, kültürel, ekonomik gelişmişlik düzeyleriyle sıkı sıkıya bağlı olduğu görünmektedir. Başka bir deyişle iktisadi ve kültürel açıdan gelişmiş ülkeler iş güvenliğine daha fazla özen göstermekte ve iş sağlığının ehemmiyeti konusunda daha bilinçli hareket etmektedir. Nitekim iş kazalarının ve iş güvenliği ile ilgili problemlerin fazlalık gösterdiği ülkelere bakıldığında, ilgili ülkelerin eğitim ve dolayısıyla iş güvenliği bilinci açısından eksiklikleri göze çarpmaktadır. Ülkemizde de birçok iş kazasının ardından iş güvenliği hususuna değinen eğitimler ve kurslar uygulamaya geçirilmiştir.

Türkiye’de de iş kazalarının sebepleri arasında başı çeken husus eğitimsizlik olarak göze çarpmaktadır. Birçok çalışan henüz okulu bitirmişken iş yaşamına herhangi bir iş güvenliği eğitimi almadan atılmakta ve dolayısıyla deneyimsizlikten kaynaklanan iş güvenliği sorunları yaşamaktadır. İlgili şirketin de bu konuda yeterince sorumluluk üstlenmemesi genç çalışanların iş kazalarıyla ve meslek hastalıklarıyla yüzleşmesine yol açmaktadır. Yapılan araştırmalar öğrencilerin %90’dan daha büyük bir kısmının henüz okullarından mezun olmuşken çalışma yaşamına girdiklerini ortaya koymaktadır [33].

Yapılan başka araştırmalarda ¼lkemizde meydana gelen meslek hastalıklarına ve iş kazalarına sebep olan etkenler ortaya konulmaya çalışılmıştır. İlgili araştırma; iş güvenliği problemlerinin %39 gibi büyük bir bölümünün işverenin üretim araçlarıyla ilgili sorumsuzluğundan kaynaklandığını ortaya koymuştur. Diğer oransal ifadelere bakıldığında iş güvenliği problemlerinin; %17 çalışanın eğitimsizliğinden, %16 işverenin ihmalden ve üretim araçlarının sağlıksızlığından, %26 çalışanın dikkatsizliğinden, %2'de diğer faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır [35]. Araştırma sonuçlarından anlaşılacağı üzere ¼lkemizde işverenin sorumsuzluk ve ihmali ile çalışanın eğitimsizliği iş kazalarına ve meslek hastalıklarına en çok sebep olan faktörlerdendir. Bu nedenle gerek işverenin gerekse çalışanın eğitimi ve denetimi oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Hatta ve hatta işyerlerinde iş güvenliği konusunda uzman kişilerin bulundurulması, sendikal fonksiyonların hayata geçirilmesi, denetimin aktifleştirilmesi eğitimden kaynaklı iş güvenliği sorunlarını en aza indirmekte tercih edilir yöntemlerdendir [36].

İş güvenliği uyarıları genelde iş yerine asılan uyarıcı levha ve tabelalardan ibaret sayılmaktadır fakat asıl olan bu uyarıcı tabelaların öneminin, ehemmiyetinin çalışana ve işverene kavratılmasıdır. Bu sebeple iş güvenliği hususunda eğitimler verilmesi, çalışanın ve işverenin iş güvenliğinin ne denli önemli olduğu konusunda bilinç aşılması, öte yandan işyerinde bulunana üretim araçlarının nitelikli bir biçimde çalışana tanıtılması, olası sorunlar hakkında önceden uyarılması iş güvenliği problemlerini azaltacaktır. Nitekim asıl üretim araçlarıyla sürekli ilişki içinde olan çalışanların eğitimi oldukça önemlidir.

İş güvenliği eğitimi konusunda işverene düşen; çalışanın işyeri içerisinde iş değiştirmesi, iş yerindeki araçların değişikliği, yeni araçların getirilmesi gibi durumlarda çalışanın istenilen ölçüde iş güvenliği ve sağlığı eğitimi almasını sağlamak, çalışanı yeni beliren koşullara ve ekipmanlara

alışık olmasını sağlamaktır [37]. Öte yandan teknolojinin her gün gelişim gösterdiği bir dönemde yaşadığımız göz önünde bulundurulduğunda, teknolojik gelişmelerin işyerlerine düzenli bir biçimde sirayet edeceğini söylemek mümkündür. Dolayısıyla verilecek eğitimler de düzenli ve periyodik bir biçimde olmalıdır.

İş güvenliği eğitim projelerinin, tıpkı iktisadi projeler gibi ciddi bir biçimde hazırlanması gerekmektedir. İş güvenliği sorunlarına karşı dirençli olabilmenin en etkili yolu; ciddi bir biçimde üzerine yoğunlaşmış iş güvenliği projeleridir. Ortaya konulan proje geniş kapsamlı olmalıdır. Sağlıklı bir iş güvenliği projesi iş; güvenliği eğitimi, çalışma mekanının hijyeni, iş güvenliği mühendislik eğitimi gibi unsurları içinde barındırmaktadır [38]. Her işyerinin kendine has çalışma prensipleri ve mekânsal koşulları olduğundan, hazırlanacak iş güvenliği projesi bu özgün koşulları göz önünde bulundurarak hayat geçmeli, proje öznel koşulları analiz ederek hazırlanmalıdır [38].

Çalışana iş güvenliği ile ilgili verilecek eğitim her işyerinde kendine has koşullar içerebilse de bir takım temel unsurlardan söz etmek mümkündür. Bu unsurlar şu şekilde özetlenebilir [39]:

- Çalışanın olası tehlikeler ve tehlikelerin sonuçları hakkında bilgi verilmesi ve çalışanın tehlikeleri anlayabilme kabiliyeti kazandırılması,
- Olası güvenlik sorunlarının azaltılması adına neler yapılabileceği,
- Olası tehlikelere karşı önlem alma refleksi ve nasıl alınacağı,
- Yasal prosedür ve standartlarla ilgili bilinçlendirme

Öte yandan iş güvenliği eğitimlerinin içeriği yasal prosedürü, 2004 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu yasası ve 28648 sayılı Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile güvence altına alınmıştır. Yasal prosedür uyarınca işverenin işgörenin iş güvenliği eğitimi ile ilgili sorumlulukları, eğitimin niteliği içeriği, eğitime dahil olan kişiler ve eğitim sorumlusu kişiler netleştirilir.

Özetle iş güvenliği eğitimi; sürekliliği olan çalışanın mesleki gelişiminin ve sağlığının bir parçası olan organizasyondur [40]. İlgili eğitim organizasyonunu üstlenen bir kurum ve eğitim merkezi bulunmamaktadır. İlgili eğitimi işyerinin kendisinin düzenlediği bir organizasyonla verebileceği gibi çalışan kendisi de bu sorumluluğu üstlenebilmektedir [41]. İş güvenliği eğitimleri bir takım yollarla hatta henüz kişi iş hayatına başlamadan verilebilmektedir [42].

2.4.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitimin Önemi

Eğitim bireylerin kişisel gelişimlerine etki eden, davranış ve tutumlarını düzenleyen, yeteneklerine nitelik kazandıran, kişinin fikirsal dünyasını olumlu yönde değiştiren bir olgudur [40]. Hemen hemen her konuda olduğu gibi iş güvenliği ve çalışanın iş sağlığı konusunda bilinç kazandıran en önemli etken eğitim olarak görünmektedir. Çağımızın teknoloji çağı olduğu ve teknolojinin durmaksızın gelişen bir yapıda olduğu düşünüldüğünde, iş güvenliği konusunda da riskler ve tehlikelerin devamlı değişeceği aşikardır. Dolayısıyla olası risklerin ve tehlikelerin eğitimle devamlı olarak aktarılması temel bir mesele olarak karşımıza çıkmaktadır.

20. yüzyılda gerçekleşen sanayileşme hamlesi ile birlikte küreselleşen dünya ekonomisi, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını artırmıştır. Kar üzerine kurulu iktisadi sistemin bir görüngüsü olarak çalışanların ve işverenlerin iş güvenliği konusunda yeterince önlem almadığı ve iş kazalarının büyükçe bir kısmını bu etkenin oluşturduğu görülmektedir[43]. Teknolojik gelişmelerinde etkisiyle daha spesifik hale gelen üretim ve üretim araçları iş güvenliği ve iş güvenliği eğitimi ile ilgili güncelleme ihtiyacını ortaya çıkarmıştır [38].

Yapılan araştırmalara göre günümüzde iş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı yaşamını yitiren insan sayısı uyuşturucu ve savaştan

dolayı yaşamını yitiren insanların sayısından fazladır. Günümüzde iş kazalarından dolayı yılda ortalama 2 milyon kişi hayatını kaybetmektedir. Bu veriler ışığında iş sağlığının ve iş güvenliğinin önemi bir kez daha artmaktadır^[44].

Şüphesiz ki eğitim tüm bu bahsi geçen sorunları en aza indirgeyecek en önemli faktörlerin başında gelmektedir. Nitekim Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın müfettişlerinin tespitlerine göre yaşanan olaylarda en büyük etkenin %82.92 oranında eğitim eksikliğinden kaynaklandığı ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte müfettişlerin salt çoğunluğu yaşanan kazaların ve noksanlıkların ülkemizde iş güvenliği ve sağlığı alanlarında yeterli kurumsal bilgi mercii olmadığı yönünde fikir birliği yaşamaktadır ^[32].

Son zamanlarda yaşanan ve yaşanması muhtemel görülen olayların da etkisiyle iş güvenliği ve sağlığı eğitiminin gerekliliği anlaşılmaya başlanmış ve bu konu, ilgili kanun ve yönetmeliklerle zorunlu hale getirilmiştir. Nitekim 4857 Sayılı İş Kanunu ve 2009 yılı başından beri uygulanan eğitimsiz işçilerin tehlikeli işlerde çalışmaması uygulaması buna örnektir.

Tüm bunlara istinaden iş sağlığı ve güvenliği açısından eğitimin, hem çalışan hem de işveren bakımından yapılan işe uyum sağlama, verimliliği artırma ve sağlıklı koşullarda çalışma gibi olumlu koşullar sağlamada ana bir etken olduğu görülmektedir ^[32].

2.4.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminden Sorumlu Olanların Yükümlülüklerinin Paylaşımı

İş sağlığı ve çalışanların güvenliğinin sağlanması konusunda önceden bilgilendirme, tecrübe aktarımı ve dolayısıyla eğitim büyük bir önem

taşımaktadır. Çalışanların sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan eğitici çalışmalardan;

En başta devlet olmak üzere verilen işin sahibi, işçinin kendisi ve çalışanların sorumluluğunu taşıyan, haklarını savunma amacı taşıyan sendika sorumludur.

Çalışanların sağlığını ve çalışma sırasında oluşabilecek kazaların önlenmesi çalışma güvenliklerinin sağlanması hem insanın insan olmasından kaynaklanan sorumluluklarından hem topluma karşı duyduğumuz sorumluluklarımızdan hem de yasal sorumluluklarımızdandır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda ortaklaşa bir çalışma yürütülmesi gerekir. Bu durumla bağlantılı olan taraflar bir arada hareket etmeli kendilerine düşen sorumlulukları yerine getirmelidir. Bu konuda yapıcı işbirliği oluşturması gereken taraflarda hiç şüphesiz devlet, işveren ve iş çalışanlardır. Bu taraflar iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimine ağırlık vermelidir [38].

İş sağlığı ve güvenliği konusunda araştırma yapan veri toplayan, faaliyet gösteren pek çok yapı bulunmaktadır. Bunlar aşağıda sıralanmıştır [45].

- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)
- Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK)
- Üniversitelerin işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili bölümleri
- İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü (İSGÜM)
- Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK)
- Milli Prodüktivite Merkezi (MPM)
- Türk Tabipleri Birliği (TTB)
- Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB)

İş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili tarafların çalışanların eğitimiyle ilgili görevlerini yerine getirerek kazaları ve ortaya çıkabilecek meslek hastalıklarını minimum seviyeye indirmeye çalışmaları gerekir.

Kazaların ve hastalıkların ortaya çıkmasındaki birinci neden bu konudaki sorumluların duyarsızlığı, insanları bilinlendirmemeleri ve sahip oldukları yetersiz bilgidir.

Günümüzün hızla gelişen modern dünyasıyla birlikte gelişen sağlık ve güvenlik problemlerinin çözülebilmesi için devletle birlikte sendikaların, yöneticilerin ve diğer nitelikteki çalışanların tüm yeni durumlara uyum sağlayıp adapte olacak şekilde bilgilendirilmelidirler. Hâlihazırdaki yasada işverenin, çalışanı yaptığı iş yüzünden karşılaşılabileceği tehlikeler konusunda uyarması gerektiğini ve bu konuda gerekli eğitimi sağlaması gerektiğini belirtir. Bu sorumluluklarını yerine getirmeyen işverenlere ise para cezası uygulanmaktadır.

2.4.3.1. Devletin Yükümlülüğü

İşverenin alışanların eğitmesi ve alışanlarında verilen eğitimi alma sorumluluğu vardır. Bu sorumluluk devletin çıkardığı mevzuat tarafından oluşturulmuştur.

Eğitim iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda önemi görmezlikten gelinemeyecek bir başlıktır. Bu önem nedeniyle iş sağlığı ve iş güvenliği alanında eğitme görevini çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kendisine bağlı üç farklı kuruluşa vermiştir. Bu kuruluşları iş sağlığı ve güvenliği alanında eğitim vererek ortaya çıkabilecek kazaların ve güvenlik risklerinin azaltılmasını sağlamaya çalışmaktadırlar.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olarak sağlık, ve güvenlik konusunda eğitim faaliyetini sürdüren kuruluşlar [45];

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM),
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İŞGÜM),
- İş Müfettişleri'dir.

2.4.3.2. İşverenin Yükümlülüğü

İşyerlerinde sağlıklı çalışma ortamının sağlanması gerekir. Aynı zamanda güvenli bir çalışma ortamına da ihtiyaç vardır. Bunları işverenin sağlaması gerekir. İşveren bu konularda çalışanın bilgisine güvenmemeli ve çalışana yeniden eğitime tabi tutmalıdır. Çalışanların tehlikelerden korunması karşılaşılabilecekleri tehlikelerin onlara öğretilmesi bu kapsamda eğitimden geçirilmeleri zorunluluğu getirilmiştir. Bu sorumluluklar ise işverene aittir.

İşveren çalışanların sağlığını ve çalışma ortamında güvenliğini riske sokacak durumlar karşısında bilgilendirilmelidir. Bu riskler karşısında alınması gereken önleyici tedbirler ihtiyaç duyulan ilkyardım önlemleri ve bunların yanında işveren birden ortaya çıkabilecek tehlikelerle karşılaşıldığında izlenmesi gereken prosedür hakkında da bilgilendirilmelidir. İşverenin aldığı eğitim yalnızca işverenin yasalara uymasını değil güvenli bir çalışma ortamının oluşmasını da sağlar ^[39]. İşyerleri iş güvenliği ve işçi sağlığı eğitimini bütün iş görenlerine sahibi oldu işletme dışındaki uzmanlara aldirmek zorundadır. Ayrıca verilen eğitimler eğitilenlerin eğitim seviyesine uygun olmalı onların anlayabileceği şekilde verilmelidir. Dolayısıyla kültür düzeyine de uygun olmalıdır bunun yanında gerçekçi olması da gereklidir.

İşverenin vermekle yükümlü olduğu eğitimler vardır bunlar arasında ilk yardım ekipmanlarının kullanımı, alarm sistemleri, uyulması gereken kurallar, çalışanların yasal hak ve sorumluluklarını içeren eğitimler iş kazalarının ve meslek hastalıklarının belirtilerini içeren eğitimlerde dâhildir.

Bunlar iş sağlığı ve güvenliği kanunu ve kanuna bağlı olarak çıkartılan yönetmeliklerle belirlenmiştir [46]. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi konusundaki sorumlulukları Madde 17 ' de belirlenmiştir.

İşverenler çalışanların işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uygun bir ortamda çalışıp çalışmadığını teftiş etmek çalışanların karşılaşılabilecekleri mesleki riskleri bu risklerle ilgili alınması gereken önlemleri yasal hak ve sorumlulukları konusunda aydınlatmak ve gereken iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadır. Bu eğitimlerin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

İş sahibinin çalışanlara vereceği iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin usul ve esasları 6331 sayılı Kanunun 16 ncı, 17 nci, 18 inci ve 30 uncu maddeleri ile 9/1/1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 2 nci ve 12 nci maddelerine dayanılarak "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" 15.05.2013 tarih ve 28648 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanmıştır. Bu yönetmeliğin kimi maddelerinde, iş sahiplerinin eğitim verme yükümlülüklerinden bahsedilmiştir. İşverenlerin eğitim verme sorumluluklarıyla ilgili madde aşağıdadır [47]:

"MADDE 5 – (1) İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili;

- a) Programların hazırlanması ve uygulanmasını,
- b) Eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesini,
- c) Çalışanların bu programlara katılmasını,
- ç) Program sonunda katılanlar için katılım belgesi düzenlenmesini sağlar.

(2) İşveren, geçici iş ilişkisi kurulan diğer işverene Kanunun 16 ncı maddesinin birinci fıkrasındaki hususlar ile ilgili bilgi verir; geçici iş ilişkisi kurulan işveren bu konular hakkında çalışanlarına gerekli eğitimin verilmesini sağlar.

(3) 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinin yedinci fıkrasında belirtilen asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverenin çalışanlarının eğitimlerinden, asıl işveren alt işverenle birlikte sorumludur.

(4) İşveren, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanları işe başlatamaz.”

Çalışanların hak ve yükümlülüklerinden de 29 Aralık 2012 tarihi ve 28512 sayılı İş sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde ifade edilmiştir. Madde 8'e göre;

MADDE 8 (c) Çalışanlar İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışmalara, sağlık muayenelerine, bilgilendirme ve eğitim programlarına katılır.

Bilinçli ve aydınlanmış çalışanların yetişebilmesi işverenlere getirilen bu eğitici sorumluluklar sayesinde. Bu sorumluluklarını yerine getiren işveren her türlü güvenlik sorununun önüne geçmiş olur. Çalışanın aydınlanmasıyla birlikte oluşabilecek güvenlik riskleri ve meslek hastalıkları da en alt seviyeye çekilmektedir. Eğitimin verilmesi sırasında işveren kendi sektörüyle ilgili güvenlik risklerini ve meslek hastalıklarının riskini ön plana getirerek bu alanla ilgili eğitim vermek zorunda ve bunu kayıt altına almak zorundadır ^[48]. Bu eğitimler yalnızca iş başlangıcında değil yeni bir işe girildiğinde de de o sektöre ilgili risklerin ve alınabilecek güvenlik önlemlerin anlatılması amacıyla çalışanlara her seferinde yeniden verilmelidir. Kısacası işverenin çalışanı eğitmek üzerine olan sorumluluğu yalnızca işe girişlerde değildir, sürekli. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik madde 6 iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimlerin hangi zamanlarda ne tür durumlarda verilmesi gerektiğiyle ilgilidir. “Madde 6 — (1) İşveren, çalışanlarına asgari Ek-1’de belirtilen konuları içerecek şekilde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesini sağlar.

(2) İşveren, çalışan fiilen çalışmaya başlamadan önce, çalışanın yapacağı iş ve işyerine özgü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konularda öncelikli olarak eğitilmesini sağlar.

(3) Çalışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanının değişmesi, yeni teknoloji uygulanması gibi durumlar nedeniyle ortaya çıkacak risklerle ilgili eğitimler ayrıca verilir.

(4) Birinci fıkraya göre verilen eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak aşağıda belirtilen düzenli aralıklarla tekrarlanır:

a) Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa.

b) Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa.

c) Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa.

(5) İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce, kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir.

(6) Herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.”

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve kanuna bağlı olarak yayınlanan yönetmelikler, çalışanların sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tedbirlerle alakalı olarak, işverenlerin, çalışanları bilinçlendirip, bilgilendirmesi ve eğitimlerini sağlamasıyla ilgili sorumlulukları açısından detaylı bir tablo çizmektedir. Bütün bunların yanında ilerleyen teknolojinin iş sırasında oluşabilecek kazalara, güvenlik risklerine ve sağlık problemlerine yol açmaması amacıyla kimi ek maddelerle beraber ek önlemlerde konulmuştur. Tüm alanda çalışacak personellerin çalıştıkları iş koluna göre mevzuatta uygun görüldükçe sürelerde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma şartı getirilmiştir. Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalıştırılması yasak olanlar; mesleki eğitim almamış işçilerdir. Aynı zamanda ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİĞİN Ek-2'sinde çocuk ve genç işçilerin hangi alanda

çalışabileceği belirtilmiştir. Benzer bir biçimde İş Kanununun 71. Maddesi uyarınca çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hakkında bilgiler verilmiştir. İlgili madde uyarınca bu ihlali gerçekleştiren işverenler çalıştırdıkları yasaya aykırı işçi başına uygun mevzuatta belirtilen para cezası ödemekle yükümlüdür. Öte yanda benzer bir biçimde ilgili maddenin birinci fıkrasına göre mesleki anlamda eğitimden geçmemiş işçileri çalıştıran işverenler ve işveren vekilleri yine mevzuatça uygun görülen cezaları ödemek durumundadır. Bu yasayla birlikte iş sağlığı ve güvenliği açısından risk teşkil edecek eğitimsiz veya yaş olarak uygun olmayan işçilerin çalıştırmasının önüne geçilmesi hedeflenmiştir. İdari para cezaları sebep belirtilmek koşuluyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge müdürlüğünce verilmektedir [47].

İşçilerin Sağlığı ve Güvenliğiyle ilgili yasalara aykırı hareket eden işyeri sahiplerine 2007 yılında toplam: 68.378.834.3 TL ceza kesilmiştir. Böyle yaptırımlarla karşılaşılması bakımından, işe yeni alınacak çalışanlara, işbaşı yapmadan önce iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yasada belirtilen eğitimlerin aldırılması, halihazırda çalışmakta bulunan çalışanlara da aynı eğitimlerin verilmesi ve iş sahibinin imzası ile tutanak düzenlenip bir kopyasının da çalışanın özlük dosyasında saklanması gerekir [32].

Özetle, işverenleri çalışanlar konusundaki sağlık ve güvenlik eğitimlerinin önemini dikkate almaları gerekir. Alınması gereken önlemleri almalı, çalışanlarında sağlık ve güvenlik eğitiminin bir hak olduğunun bilincinde olmaları kendilerini bu tür durumlara karşı savunacak şekilde hareket etmelidirler. Bu tutum çalışanların güvenli çalışmaları ve meslek hayatlarında minimum sorun yaşayarak iş hayatlarına devam etmelerine sağlayacaktır [32].

2.4.3.3. Çalışanların Yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili önlemlerin aksatılmasından en çok etkilenen çalışandır. Bu nedenle çalışanda bu tedbirlerin alınmasıyla ilgili çaba harcamalıdır. Bu tedbirsizliklerin sonuçları, zararları doğrudan çalışana yansır. Çalışanlar çalışırken yaşadıkları sorunlar yüzünden çalışamaz hale gelebilirler. Geçici veya sürekli çalışamaz hale gelen çalışan para kazanamaz veya kazandığı paranın bir kısmının kesilmesi durumuyla karşılaşabilir. Ayrıca hiçbir zaman düzelmeyecek sakatlıklarda; çalışanın geleceğiyle ilgili sorunlarda ortaya çıkmaktadır. Daha fazla para kazanacağı bir iş bulma şansı da ortadan kalkmaktadır [3].

Çalışanın yaşayabileceği bütün bu zararları ortadan kaldırmak veya en azından minimize edebilmek için verilen eğitimlere çalışanlarında katılması ve kurallara uyması mevzuatla garanti altına alınmıştır. Çalışanların gelecekte işgüçlerini kaybetmemeleri konusuna çalışanların sorumluluklarından bir tanesi de budur.

Çalışanların hak ve sorumluluklarından İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin ikinci bölümünde bahsedilmiştir. Çalışanın eğitilmesiyle ilgili sorumluluklarından da bahsedilen madde 8'e göre [49];

(1) Çalışanlar sağlık ve güvenliklerini etkileyebilecek tehlikeleri iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene bildirerek durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilir.

(2) Çalışanlar ve temsilcileri, işyerinde yürütülecek iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin amaç ve usulleri konusunda haberdar edilir ve elde edilen verilerin kullanılması hakkında bilgilendirilirler.

(3) Çalışanlar, işyerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının korunması ve geliştirilmesi için;

a) İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı veya işveren tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuata uygun talimatlara uyar.

- b) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek üzere işveren tarafından görevlendirilen kişi veya OSGB'lerin yapacağı çalışmalarda işbirliği yapar.
- c) İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışmalara, sağlık muayenelerine, bilgilendirme ve eğitim programlarına katılır.
- ) Makine, tesisat ve kişisel koruyucu donanımı verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda ve amacına uygun olarak kullanır.
- d) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve ilgili mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapar.
- e) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber verir.

Bunların yanında çalışanların kendilerine verilen eğitimi katılmaları zorunluluğu vardır. Ayrıca bu eğitimlerden öğrendiklerini de uygulamak zorundadırlar. Bu zorunluluğa 28648 sayılı alışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 9. Maddesinde değinilmiştir.

“Madde 9 — (1) alışanlar, uygulamaya konulan eğitim programları çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılır, eğitimlerde edindiği bilgileri yaptığı iş ve işlemlerde uygular ve bu konudaki talimatlara uyarlar.”

Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği eğitimine katılarak, oluşabilecek olası kazalardan ve tıbbi rahatsızlıklardan, hastalıklardan korunmayı öğrenirken işletmelerde olası sorunlar ve rahatsızlıklar sonucu oluşabilecek maliyetli işlemlerden korunmuş olurlar. Bu eğitimler yalnızca çalışanın değil iş sahibinin de yararınadır.

2.4.3.4. Sendikaların Yükümlülüğü

Sendikal eğitimler işçi sınıfının kendi gücüne güvenini sağlaması açısından, haksızlıklar karşısında hak arama aracı olması bakımından önemlidir. Bunun yanında sendikal eğitimler sınıf bilincinin gelişmesini açısından önemlidir. Günümüz sorunlarının daha demokratik ve ortamlarda plan ve program dâhilinde sağlıklı bir şekilde tartışılmasını sağlar. Bunun yanında çalışanların birbirlerine bağlanmasını da sağlar ^[50].

Çalışanların kurallara uyması, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilinçlerinin, farkındalıklarının artırılması işverenlerin ve çalışanların çabalarıyla birlikte sendikalarında katkısıyla sağlanabilir. İşçi sendikaları toplu iş sözleşmelerinde iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı kurallar koyarak zaruri tedbirlerin alınması amacıyla etkili olabilecekleri gibi, iş güvenliği konusunda eğitimler düzenleyerek bu alanda farkındalık oluşmasını da olanaklı kılabilirler ^[51].

Sendikalar üyelerinin karşılaşılabileceği iş kazaları ve meslek hastalılarını önlemek amacıyla çeşitli yöntemlere başvurabilirler. Örneğin duyarlı ve sorumlu sendikalar "Hafta Sonu Seminerleri" düzenleyerek üyelerinin bilinçlenmesini ve iş kazalarından korunmasında önemli bir sorumluluk alabilirler ^[52]. Bunun yanında sendikaların sorumlu oldukları eğitimleri sağlamak için müracaat edebilecekleri kaynaklardan birisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının "İşçilerden Kesilen Ceza Paralarını Kullanmaya Yetkili Kurul" olup; 19.2.1973 gün ve 14453 sayılı Resmi Gazete 'de yayınlanan bir Tüzük gereğince faaliyet yürütmektedir. Bu heyet, işverenin toplu iş sözleşmesi ya da hizmet sözleşmesinde değinilen gerekçelerle işçi ücretlerinden ceza olarak yaptığı kesintilerin biriktiği fonun, % 75'inin işgörenlerin mesleki eğitim ve işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzularındaki eğitimleri, % 25'inin sosyal hizmetler için harcanmasını öngörmektedir. Bu kurul içerisinde Bakanlık yetkililerinin dışında pek çok

işçiyi de kucaklayan işçi sendikaların konfederasyonu tarafından seçilen iki işi temsilcisi ve gene aynı yolla seçilen iki işveren temsilcisi yer almaktır.

Bunun yanında Sendikalar Kanunu'nun Madde 46/D'ye göre; "sendika ve konfederasyonlar mahkeme kararıyla kapatılmış ise, tasfiye neticesinde kalacak paralar, İş ve İşçi Bulma Kurumunca belirlenecek milli bankalardan birine yatırılır ve mallar bu kuruma mal edilir. Bu para ve mallar, işçileri mesleğe yöneltmek, işçilerin mesleki eğitimi ve rehabilitasyonu hizmetleri dışında kullanılamaz." Şeklinde belirtilir.

Özetle sendikalar çalışanlara iş kazaları ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitimler vermekte ve bu eğitimler çalışanların iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili yaşanabilecek sorunları en alt seviyeye indirmeye yardımcı olmaktadır. Bütün bunların yanında sendikaların kendi üyelerine de eğitim verirken bu iş sağlığı ve iş güvenliğinden bahsetmeleri bu konuya önem vermeleri sonuç alınmasını kolaylaştıracaktır.

2.4.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinci

İş yerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili bir sorun olursa çalışan bu sorunlara müdahale edip çözebilecek, oluşabilecek olası sorunların oluşmadan önüne geçebilecek eğitime ve tecrübeye sahip olmalıdır. Bunun yanı sıra iş yerindeki bütün çalışanlar iş kazalarının ve meslek hastalıklarının sebep olabileceği negatif durumlar bilmeli ve işyerin bu sorunları çözebileceği konusunda güvenmelidir. Bu güveninin aktarılabilmesini sağlayabilecek en önemli ara eğitimidir. Organizasyonun oluşmaya başladığı ilk aşamalarda eğitim de verilmeye başlanmalıdır. Organizasyonun işleyişi içerisinde de gerekli görüldüğü hallerde sürekli hayata geçirilmelidir. Çalışanlar sağlıklı bir çalışma ortamına sahip değilse ve bunun eğitimini almamışsa iş güvenliği ve iş sağlığı konusunda yeterli tecrübeye sahip değilse sağlıksız çalışma koşulların yüzünden işgücü azalmakta ve işgücü azaldığı için ekonomik

durumu kötüye gitmektedir. Sonuç olarak işinin yeni işe başlama olanağı da ortadan kalkmaktadır [53].

İş kazalarının %97 sinin eğitimle ve eğitimin ardından sağlanan uygun koşullarla önlenebileceğini ABD'de yapılan araştırmalarla gösterilmiştir[53]. Özetle iş kazalarının önlenilmesinde eğitimin ve eğitim sonrası hazırlanan uygun ortamların büyük payı vardır.

İşyerlerinde iş kazalarının azaltılması iş güvenliği ve meslek hastalıklarının giderilmesi açısından önem teşkil etmektedir. Bu nedenle çalışanların sağlığı ve güvenliğiyle ilgili eğitimlerde bazı konulara önem verilmektedir. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili bazı konular aşağıda belirtilmiştir[53]:

- Çalışan sağlığı ve çalışan güvenliği riskleri
- Acil durumlar/ kazalar,
- Çalışanların yaralanmalarının sebepleri
- Risk tedbirleri
- İlk yardım müdahalesi
- Çalışan sağlığı ve güvenliği bilinci
- Enerji, Elektrik, Yangın yönetimi
- Kimyasal Maddeler
- Hareketli araç gereçler
- Bireysel güvenlik araçları
- Şiddetli ses
- Çalışan sağlığı ve çalışan güvenliği ile ilgili mevzuat

OHSAS 18001 standardı, yetki ve sorumluluk gibi başlıklarda eğitimler çalışanlara verilmektedir.

İş yerlerinde iş sağlığı, iş güvenliği eğitimleri farklı biçimlerde çalışanlara verilebilir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde yalnızca ifade biçimindeki eğitimlerden sakınarak, etkileyici, öğretici ve dinamik olan uygulamalı bir eğitim yöntemi de uygulanır. Aynı sırada eğitimlerde tedbirlerin uygulanmadığı zaman oluşabilecek sonuçların maddi, yasal ve cezai kısımları çalışanlara vurgulanmalıdır.

2.4.4.1 Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinci

İş sağlığı ve Güvenliği konusunda herkesten önce çalışanın kendisinin sağlık ve güvenlik önlemleri alma konusunda sorumlu davranması gerekir. Çalışanın kendisi için düzenlenen eğitimlere katılması bu bilincin oluşması açısından önem taşır. Güvenlik kültürünün oluşturulması iş sağlığı ve güvenliği açısından önem arz eden bir ihtiyaçtır. Çalışanların ve çalışan temsilcilerinin bu konuyla alakalı sorumlulukları Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın "İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimleri İle Güvenlik Kültürünün İş Kazası Ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi" adıyla sunulan yayınında da belirtilmiştir.

Kişi yaşamak için temel gereksinimlerini sağladıktan sonra geleceğini güvence altına almak ister. Güvenlik, emniyet içinde olma duygusudur. Bunun yanında güvenlik mevcut ortamdaki seviye ve bu seviyeyi korumak için ani ve zamansız ölümleri yaralanma ve kaygı veren koşulların oluşma olasılığını azaltma anlamındadır ^[53].

2.4.4.2. İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinci

İşverenler iş yerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini uygulamalı. Çalışanların bu eğitimlere katılmasını sağlamalı, çalışanlara sertifika vererek onların katılımını ödüllendirmeli ve iş sağlığı konusunda da iş yerlerinde eğer gerekiyorsa hekim bulundurmalı, çalışanların

yapabileceklerinden fazlasını yapmalarını isteyerek onların sağlık sorunları yaşamalarına engel olmalılardır.

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili sorunların önlenmesinde kar gzetilmemeli böyle durumlarda çalışanların da işverenin de gerçekten zarar eden taraf olacağı unutulmamalı, oluşan güvenlik açıklarının kapatılmasının onlarla ilgili güvenlik önlemlerini almaktan çok daha maliyetli olacağı unutulmamalıdır.

Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın "İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimleri İle Güvenlik Kültürünün İş Kazası Ve Meslek Hastalıklarının nlenmesindeki Etkisi" adlı yayınında belirtilen İş sağlığı ve Güvenliği ile ilgili açıklamalara uyulması bu konuyla ilgili oluşabilecek sorunların önüne geçilmesinde yardımcı olacaktır.

2.4.4.3. Devletin İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinci

Devletin iş sağlığı ve güvenliği konusunda aldığı önlemler hiç şüphesiz bu sorunları ortadan kaldırılmasında büyük rol oynuyor. Devlet iş ve işçi kanunlarını sürekli gözden geçirerek çalışanların aleyhine olan konularda yeni düzenlemeler yapmalı çalışma saatleriyle ilgili denetimlerini arttırmalı zorunlu fazla mesailerin önüne geçecek tedbirleri almalıdır.

Devlet kendisine ait kurumlarda güvenlik önlemlerinin alınması için daha fazla olanağa sahip olacağından buralara ilgili daha titiz çalışmalar yapmalı ve oluşabilecek kazaların önüne geçmelidir. Soma maden kazası gibi Tuzla Tersanesinde yaşanan kazalar gibi kazaların önlenebilmesi için çalışma ve güvenlik kültürünün oluşabilmesi için çalışmalar yapmalı ve kazaları minimize etmelidir.

2.5. Mesleki Eğitim Hakkında Genel Bilgiler

Mesleki eğitim kişiye iş hayatındaki belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran ve bireyin yeteneklerini farklı yönleri ile geliştiren eğitim sürecidir. Ülkemizde mesleki ve teknik eğitim 12"nci yüzyıldan 18"inci yüzyıl sonuna kadar geleneksel yöntemlerle esnaf ve sanatkâr teşkilatlarınca yapılmıştır. Selçuklularda "Ahilik" adıyla kurulmuş bulunan esnaf ve sanatkâr teşkilatı, Osmanlılar döneminde de bir süre devam etmiş daha sonra "Lonca" ve "Gedik" teşkilatlarına dönüşmüştür. Mesleki ve teknik eğitim alanında ilk yenilikçi yaklaşımlar 18"inci yüzyılda orduyu düzenlemek amacıyla başlatılmıştır. Meslek öğretimi, 1860"lı yıllardan itibaren örgün eğitim kurumları olarak çalışan meslek ve sanat okullarında devam etmiştir. Cumhuriyetin ilanı ile birlikte mesleki ve teknik eğitim devlet politikası haline gelmiştir. Mesleki ve teknik eğitim, 1927 yılında Millî Eğitim Bakanlığı"nın görev ve hizmet alanına eklenerek, 1933 yılında Bakanlık bünyesinde kurulan Mesleki ve Teknik Tedrisat Umum Müdürlüğü tarafından idare edilmiştir. İlk olarak 1941"de Mesleki ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı kurulmuştur.

Günümüzde mesleki ve teknik öğretim hizmetlerini yürütmesi amacı ile 2011 Millî Eğitim Bakanlığı"nda mesleki ve teknik eğitimin yürütülmesinden sorumlu, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü (MTEGM) kurulmuştur. Mesleki ve teknik eğitim, öğrencileri iyi vatandaş olarak yetiştirmekle beraber esnek bir yapı içinde ilgi ve yetenekleri çerçevesinde ortak bir genel kültür verilerek bir üst öğrenime veya iş hayatına hazırlamayı amaçlamaktadır. Mesleki ve teknik öğretim, farklı programlar uygulayan mesleki ve teknik liselerde verilmektedir. Meslek liselerine öğrenci kayıtları okul türüne, seçilecek alan ve dallara göre değişmektedir. Öğrencilerin, okul türü ve programlar arasındaki geçişleri ile okullar arasındaki nakiller belirli koşullara göre yapılabilmektedir. Öğrencilere

öğrenimlerini yaptıkları okul türü, program, alan ve dala göre diploma düzenlenmektedir^[56].

Bilim ve teknolojidaki değişme ve gelişmeler, nitelikli insan gücüne olan gereksinimi de artırmaktadır. Nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde mesleki ve teknik eğitim sistemine önemli görevler ve sorumluluklar düşmektedir. Ülkemizde hizmet ve üretim alanlarında teknolojik gelişmelere uyumlu, mesleki ve teknik bilgi ve becerileri gelişmiş insan kaynağına ihtiyaç oldukça artmaktadır. İşletmelerin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün yine işletmelerle iş birliği yapılarak yetiştirilmesi, mesleki ve teknik eğitim sistemi bütünlüğü içerisinde geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması gerekmektedir. Mesleki ve teknik öğretim; kalkınmanın ve istihdamın artırılması ile ülkenin rekabet gücünün yükseltilmesi büyük öneme sahiptir. Teknolojik çağa uyum sağlayabilmek için, ülkemizde de mesleki ve teknik eğitime gereken özenin gösterilmesi büyük önem taşımaktadır^[57].

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu çırak, kalfa ve ustaların eğitimi ile okullarda ve işletmelerde yapılacak mesleki eğitime ilişkin esasları düzenlemektedir. Bu kanun gereği mesleki ve teknik Anadolu liselerinde öğrencilerin üç yüz saat staj yapması zorunludur. Staj uygulaması okullarda yüz yüze eğitimle ya da işletmelerde yapılabilir. Anadolu meslek ve meslek liselerinde 12. sınıfta haftada üç gün işletmelerde mesleki eğitim verilir. İşletmelerde mesleki eğitim ve staj uygulamaları okullarda uygulanan program türünün özelliğine göre farklılıklar gösterebilmektedir^[58].

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Çalışmayı gerçekleştirme aşamasında yayınlanmış ulusal ve uluslararası tezler, makaleler ve dergiler taranmıştır.

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Kocaeli ili, İzmit ilçesinde yer alan İzmit Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde öğrenim gören öğrencilerden oluşmaktadır. Araştırmada evreni temsil edebilecek kabiliyette örneklem seçiminin gerçekleştirilmesine ilişkin örneklem hesaplama yöntemi kullanılmıştır. Bu hesaplamada evrenin sayısı tam olarak bilinmediğinden evren sayısı bilinmeyen örneklem hesaplama formülü kullanılmıştır.

$$n = \frac{t^2 pq}{d^2}$$

n = Örneklem sayısı

t = Belirli bir serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer

p = İncelenecek olayın görülme sıklığı

q = İncelenecek olayın görülmemeye sıklığı

d = Olayın görülme sıklığına göre gerçekleştirilmek istenen \pm sapma.

Bu formülün hesaplanması ile örneklem;

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)}{(0,05)^2}$$

n= 384,16 olarak hesaplanmıştır.

Evren sayısı bilinmeyen ve %95 güven aralığında $\pm\%5$ örnekleme hatası ile istatistik tahminlerinin yapılabilmesi amacıyla en az makul örneklem sayısı 384,16 hesaplanmıştır. Bu sonuç neticesinde seçilen örneklemin evreni temsil edebilme kabiliyetini sağlamak için 636 kişiye anket çalışması uygulanmıştır.

3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları

Araştırma örnekleme yer alan öğrencilerin görüşleri ile araştırmada kullanılan ölçeklerde yer alan ifadeler ile sınırlıdır.

Araştırmada öğrencilerin ölçekte yer alan ifadelere doğru ve samimi görüş bildirdikleri, ölçek ifadelerinin araştırmanın sonucuna uygun olduğu ve örneklemin evreni temsil etme kabiliyetine haiz olduğu varsayılmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak öğrencilerin demografik bilgilerini ölçen 5 soru, iş sağlığı ve güvenliği bilinç düzeylerini ölçen çoktan seçmeli 10 soru ile iş sağlığı ve güvenliği kültürüne yönelik çoktan seçmeli 15 soru kullanılmıştır. Araştırma soruları araştırmacı tarafından hazırlanmış olup güvenilirlik analizlerine ilişkin veriler aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 1. Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
0,754	15

Araştırmada edilen verilerin güvenilirlik analizleri Cronbach's Alpha Spss test istatistiği ile llmştır. Elde edilen sonuç neticesinde (0,754) verilerin güvenilir olduğu sonucu elde edilmiştir.



4. BULGULAR

2013-14 Eğitim ve Öğretim yılına kadar 22 farklı eğitim yapan lise türü mevcuttu. Farklı okullar öğrencilere farklı programlar sunabiliyordu. Fakat 2014-15 Eğitim ve Öğretim yılı itibariyle tüm meslek liseleri Teknik ve Mesleki Anadolu Lisesi olma yönünde dönüştürülmüştür.

Mesleki Teknik Anadolu Liseleri kapsamında 54 farklı alan 204 farklı dal bulunmaktadır. Bu alanların ayrıntısına Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü internet sayfasında ulaşılabilir.

Mesleki teknik liseden mezun olan öğrencileri iş hayatına daha hızlı adım atabilecekleri bir gelecek beklemektedir. Meslek liselerinden mezun olan öğrenciler meslekleri ile ilgili ön lisans programlarında eğitimlerine devam edebilirler. İkinci bir tercih olarak mesleki teknik liseden mezun olan öğrenciler kalifiye eleman olarak iş hayatına atılabilirler.

Lise öğrenimine öğrenciler yaklaşık 14-15 yaşlarında başlayarak 18-19 yaşlarında eğitimini almış olarak başarıyla mezun olurlar. Fakat farklı doğal afet, savaş, sağlık sorunları gibi geçerli sebeplerle okul hayatından uzaklaşmış kişilerde 2016-2017 yeni ortaöğretim yönetmeliğine göre liseye kayıt olmak için en yüksek sınır yaş 18dir, yani 18 yaşını doldurmuş olanlar örgün eğitim yapan liselere kayıt yaptıramayacak, açık öğretim liselerinden devam edebilirler.

Türkiye’de 15 Kasım 2016 tarihi itibariyle Türkiye’de toplam 3 bin 597 Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi bulunmaktadır. Kocaeli ilinde bulunan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi sayısı yaklaşık 65 tanedir. Acil sağlık hizmetleri, denizcilik, radyo, grafikerlik, meteoroloji, tarım, adalet ve raylı sistemler gibi birçok programı bünyesinde barındırmaktadır.

Araştırma ve anketlerin yapıldığı İzmit Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde 8 alan mevcuttur. Bunlar;

- a) Mobilya Ve İç Mekan Tasarımı (3)
- b) Bilişim Teknolojileri (4)
- c) Elektrik-Elektronik Teknolojisi (11)
- ç) Kimya Teknolojisi (7)
- d) Makine Teknolojisi (3)
- e) Metal Teknolojisi (4)
- f) Motorlu Araçlar Teknolojisi (1)
- g) Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri (1)

Araştırma ve anketlerin yapıldığı İzmit Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde 8 alanın yanında toplam 34 dal'da 3000 civarı öğrenci mevcuttur.

Öğrenim süresi 4 yıldır, Anadolu Teknik Programı (ATP) kapsamında öğrenciler 10. sınıf sonunda toplam 40 iş günü yaz staj yapmaları gerekmektedir. Anadolu Meslek Programı (AMP) kapsamında okuyan öğrenciler ise 12. sınıfta (bir yıl boyunca) haftanın 3günü staj 2gün eğitim görmektedirler.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler kullanılarak uygulanan istatistiki analizler neticesinde elde edilen bulgular aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değişken	Kadın	93	14,6	14,6	14,6
	Erkek	543	85,4	85,4	100,0
	Toplam	636	100,0	100,0	

Katılımcı öğrenciler cinsiyetlerine göre %85,4 (543 Kişi) Erkek, %14,6 (93 Kişi) Kadın şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 3. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değişken	14-17 Yaş	297	46,7	46,7	46,7
	18 - 20 Yaş	330	51,9	51,9	98,6
	21 - 24 Yaş	9	1,4	1,4	100,0
	Toplam	636	100,0	100,0	

Katılımcı öğrenciler yaşlarına göre %51,9 (330 Kişi) 18 – 20 Yaş, %46,7 (297 Kişi) 14 – 17 Yaş ve %1,4 (9 Kişi) 21 – 24 Yaş şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 4. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değişken	Lise 1	33	5,2	5,2	5,2
	Lise 2	213	33,5	33,5	38,7
	Lise 3	300	47,2	47,2	85,8
	Lise 4	90	14,2	14,2	100,0
	Toplam	636	100,0	100,0	

Katılımcı öğrenciler öğrenim gördükleri sınıf düzeyine göre %47,2 (300 Kişi) Lise 3, %33,5 (213 Kişi) Lise 2, %14,2 (90 Kişi) Lise 4, %5,2 (33 Kişi) Lise 1 şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 5. Katılımcıların İş Kazalarına Uğrama Durumlarına Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değişken	Evet	69	10,6	10,6	10,6
	Hayır	567	89,4	89,4	100,0
	Toplam	636	100,0	100,0	

Katılımcı öğrencilerin iş kazasına uğrama durumuna göre %89,4 (567 Kişi) Hayır, %10,6 (69 Kişi) Evet şeklinde dağılmıştır.

Tablo 6. Katılımcıların İş Kazasından Son Kurtulma Durumuna Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değişken	Evet	152	24,1	24,1	24,1
	Hayır	484	76,9	76,9	100,0
	Toplam	636	100,0	100,0	

Katılımcı öğrenciler iş kazasından son anda kurtulma durumuna göre %76,9 (484 Kişi) Hayır, %24,1 (152 Kişi) Evet şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 7. Katılımcıların İş Güvenliği Bilincinin Ölçülmesine Yönelik Görüşlerden Aldıkları Puanlara Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değişken	10 - 29	5	0,8	0,8	0,8
	30 - 49	16	2,5	2,5	3,3
	50 - 69	39	6,1	6,1	9,4
	70 - 89	229	36,0	36,0	45,4
	90 - 100	347	54,6	54,6	100,0
	Toplam	636	100,0	100,0	

Katılımcı öğrenciler, iş güvenliği bilincine yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında aldıkları toplam puana göre %54,6 (347 Kişi) 90-100 Arası, %36,0 (229 Kişi) 70 – 89 Arası, %6,1 (39 Kişi) 50 – 69 Arası, %2,5 (16 Kişi) 30 – 49 Arası ve %0,8 (5 Kişi) 10 – 29 Arası şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 8. Katılımcıların İş Güvenliği Kurallarından Bazılarını Güvenli Bir Şekilde Çalışabilmek İçin Gerekli Değildir.” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı (Soru 11)

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değişken	Kesinlikle Katılıyorum	60	9,4	9,4	9,4
	Katılıyorum	95	14,9	14,9	24,4
	Kararsızım	69	10,8	10,8	35,2
	Katılmıyorum	180	28,3	28,3	63,5
	Kesinlikle Katılmıyorum	232	36,5	36,5	100,0
	Toplam	636	100,0	100,0	

Katılımcı öğrenciler “İş güvenliği kurallarından bazıları güvenli bir şekilde çalışabilmek için gerekli değildir.” İfadesine yönelik görüşlerine göre %36,5 (232 Kişi) Kesinlikle Katılmıyorum, %28,3 (180 Kişi) Katılmıyorum, %14,9 (95 Kişi) Katılıyorum, %10,8 (69 Kişi) Kararsızım ve %9,4 (60 Kişi) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 9. Katılımcıların “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkındaki Sorunların Benim Değil, Yöneticilerin Problemi Olduğunu Düşünüyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı (Soru 12)

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değişken	Kesinlikle Katılıyorum	58	9,1	9,1	9,1
	Katılıyorum	108	17,0	17,0	26,1
	Kararsızım	163	25,6	25,6	51,7
	Katılmıyorum	159	25,0	25,0	76,7
	Kesinlikle Katılmıyorum	148	23,3	23,3	100,0
	Toplam	636	100,0	100,0	

Katılımcı öğrenciler “İş sağlığı ve güvenliği hakkındaki sorunların benim değil, yöneticilerin problemi olduğunu düşünüyorum” ifadesine yönelik görüşlerine göre %25,6 (163 Kişi) Kararsızım, %25 (159 Kişi) Katılmıyorum, %23,3 (148 Kişi) Kesinlikle Katılmıyorum, %17 (108 Kişi) Katılıyorum ve %9,1 (58 Kişi) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 10. Katılımcıların “Bazı Durumlarda İşin Yapılması İçin Risk Almanın Zorunlu Olduğunu Düşünüyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı (Soru 13)

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değişken	Kesinlikle Katılıyorum	56	8,8	8,8	8,8
	Katılıyorum	147	23,1	23,1	31,9
	Kararsızım	121	19,0	19,0	50,9
	Katılmıyorum	153	24,1	24,1	75,0
	Kesinlikle Katılmıyorum	159	25,0	25,0	100,0
	Toplam	636	100,0	100,0	

Katılımcı öğrenciler “Bazı durumlarda işin yapılması için risk almanın zorunlu olduğunu düşünüyorum” ifadesine yönelik görüşlerine göre %25,0 (159 Kişi) Kesinlikle Katılmıyorum, %24,1 (153 Kişi) Katılmıyorum, %23,1 (147 Kişi) Katılıyorum, %19 (121 Kişi) Kararsızım ve %8,8 (56 Kişi) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 11. Katılımcıların “Üretimin İş Güvenliğinden Daha Önemli Olduğunu Düşünüyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı (Soru 14)

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değişken	Kesinlikle Katılıyorum	52	8,2	8,2	8,2
	Katılıyorum	40	6,3	6,3	14,5
	Kararsızım	59	9,3	9,3	23,7
	Katılmıyorum	160	25,2	25,2	48,9
	Kesinlikle Katılmıyorum	325	51,1	51,1	100,0
	Toplam	636	100,0	100,0	

Katılımcı öğrenciler “Üretimin iş güvenliğinden daha önemli olduğunu düşünüyorum” ifadesine yönelik görüşlerine göre %51,1 (325 Kişi) Kesinlikle Katılmıyorum, %25,2 (160 Kişi) Katılmıyorum, %9,3 (59 Kişi) Kararsızım, %8,2 (52 Kişi) Kesinlikle Katılıyorum ve %6,3 (40 Kişi) Katılıyorum şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 12. Katılımcıların “İş Güvenliği Uygulamasının Önemli Ve Yaygın Olmasını Sağlayan Unsurun, Kurallara Uyulması İçin Yapılan Baskı Olduğunu Düşünüyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı (Soru 15)

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değişken	Kesinlikle Katılıyorum	76	11,9	11,9	11,9
	Katılıyorum	149	23,4	23,4	35,4
	Kararsızım	168	26,4	26,4	61,8
	Katılmıyorum	147	23,1	23,1	84,9
	Kesinlikle Katılmıyorum	96	15,1	15,1	100,0
	Toplam	636	100,0	100,0	

Katılımcı öğrenciler “İş güvenliği uygulamasının önemli ve yaygın olmasını sağlayan unsurun, kurallara uyulması için yapılan baskı olduğunu düşünüyorum” ifadesine yönelik görüşlerine göre %26,4 (168 Kişi) Kararsızım, %23,4 (149 Kişi) Katılmıyorum, %23,1 (147 Kişi) Katılıyorum, %15,1 (96 Kişi) Kesinlikle Katılmıyorum ve %11,9 (76 Kişi) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 13. Katılımcıların “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Aldığım Eğitimlerin Çalışma Hayatımda Faydalı Olmayacağını Düşünüyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı (Soru 16)

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değişken	Kesinlikle Katılıyorum	103	16,2	16,2	16,2
	Katılıyorum	90	14,2	14,2	30,3
	Kararsızım	66	10,4	10,4	40,7
	Katılmıyorum	142	22,3	22,3	63,1
	Kesinlikle Katılmıyorum	235	36,9	36,9	100,0
	Toplam	636	100,0	100,0	

Katılımcı öğrenciler “İş sağlığı ve güvenliği konusunda aldığım eğitimlerin çalışma hayatımda faydalı olmayacağını düşünüyorum” ifadesine yönelik görüşlerine göre %36,9 (235 Kişi) Kesinlikle Katılmıyorum, %22,3 (142 Kişi) Katılmıyorum, %16,2 (103 Kişi) Kesinlikle Katılıyorum, %14,2 (90 Kişi) Katılıyorum ve %10,4 (66 Kişi) Kararsızım şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 14. Katılımcıların “Yangın, Elektrik Kazaları, Doğal Afetler Gibi Acil Durumlarda Nasıl Doğru ve Hızlı Müdahale Edileceğini Biliyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı (Soru 17)

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değişken	Kesinlikle Katılıyorum	129	20,3	20,3	20,3
	Katılıyorum	254	39,9	39,9	60,2
	Kararsızım	155	24,4	24,4	84,6
	Katılmıyorum	58	9,1	9,1	93,7
	Kesinlikle Katılmıyorum	40	6,3	6,3	100,0
	Toplam	636	100,0	100,0	

Katılımcı öğrenciler “Yangın, elektrik kazaları, doğal afetler gibi acil durumlarda nasıl doğru ve hızlı müdahale edileceğini biliyorum” ifadesine yönelik görüşlerine göre %39,9 (254 Kişi) Katılıyorum, %24,4 (155 Kişi) Kararsızım, %20,3 (129 Kişi) Kesinlikle Katılıyorum, %9,1 (58 Kişi) Katılmıyorum ve %6,3 (40 Kişi) Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 15. Katılımcıların “Yaptığım İşle Alakalı Güvenlik Kurallarını Anlıyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı (Soru 18)

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değişken	Kesinlikle Katılıyorum	234	36,8	36,8	36,8
	Katılıyorum	290	45,6	45,6	82,4
	Kararsızım	60	9,4	9,4	91,8
	Katılmıyorum	29	4,6	4,6	96,4
	Kesinlikle Katılmıyorum	23	3,6	3,6	100,0
	Toplam	636	100,0	100,0	

Katılımcı öğrenciler “Yaptığım işle alakalı güvenlik kurallarını anlıyorum” ifadesine yönelik görüşlerine göre %45,6 (290 Kişi) Katılıyorum, %36,8 (234 Kişi) Kesinlikle Katılıyorum, %9,4 (60 Kişi) Kararsızım, %4,6 (29 Kişi) Katılmıyorum ve %3,6 (23 Kişi) Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 16. Katılımcıların “Çalıştığım Alandaki Güvenlik Sorunlarıyla Baş Edebiliyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı (Soru 19)

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değişken	Kesinlikle Katılıyorum	134	21,1	21,1	21,1
	Katılıyorum	292	45,9	45,9	67,0
	Kararsızım	127	20,0	20,0	86,9
	Katılmıyorum	53	8,3	8,3	95,3
	Kesinlikle Katılmıyorum	30	4,7	4,7	100,0
	Toplam	636	100,0	100,0	

Katılımcı öğrenciler “Çalıştığım alandaki güvenlik sorunlarıyla baş edebiliyorum” ifadesine yönelik görüşlerine göre %45,9 (292 Kişi) Katılıyorum, %21,1 (134 Kişi) Kesinlikle Katılıyorum, %20,0 (127 Kişi) Kararsızım, %8,3 (53 Kişi) Katılmıyorum ve %4,7 (30 Kişi) Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 17. Katılımcıların “Güvenlik Kurallarına Her Zaman Uyuyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı (Soru 20)

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değişken	Kesinlikle Katılıyorum	197	31,0	31,0	31,0
	Katılıyorum	254	39,9	39,9	70,9
	Kararsızım	126	19,8	19,8	90,7
	Katılmıyorum	32	5,0	5,0	95,8
	Kesinlikle Katılmıyorum	27	4,2	4,2	100,0
	Toplam	636	100,0	100,0	

Katılımcı öğrenciler “Güvenlik kurallarına her zaman uyuyorum” ifadesine yönelik görüşlerine göre %39,9 (254 Kişi) Katılıyorum, %31,0 (197 Kişi) Kesinlikle Katılıyorum, %19,8 (126 Kişi) Kararsızım, %5 (32 Kişi) Katılmıyorum ve %4,2 (27 Kişi) Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 18. Katılımcıların “İş Sağlığı ve Güvenliği Yalnız Çalışma Ortamında Değil, Hayatın Her Aşamasında Olmalıdır” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı (Soru 21)

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değişken	Kesinlikle Katılıyorum	278	43,7	43,7	43,7
	Katılıyorum	217	34,1	34,1	77,8
	Kararsızım	84	13,2	13,2	91,0
	Katılmıyorum	28	4,4	4,4	95,4
	Kesinlikle Katılmıyorum	29	4,6	4,6	100,0
	Toplam	636	100,0	100,0	

Katılımcı öğrenciler “İş sağlığı ve güvenliği yalnız çalışma ortamında değil, hayatın her aşamasında olmalıdır” ifadesine yönelik görüşlerine göre %43,7 (278 Kişi) Kesinlikle Katılıyorum, %34,1 (217 Kişi) Katılıyorum, %13,2 (84 Kişi) Kararsızım, %4,6 (29 Kişi) Kesinlikle Katılmıyorum ve %4,4 (28 Kişi) Katılmıyorum şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 19. Katılımcıların “Güvenlik Kuralları Bazen Göz Ardı Edilebilir” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı (Soru 22)

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değişken	Kesinlikle Katılıyorum	47	7,4	7,4	7,4
	Katılıyorum	105	16,5	16,5	23,9
	Kararsızım	78	12,3	12,3	36,2
	Katılmıyorum	169	26,6	26,6	62,7
	Kesinlikle Katılmıyorum	237	37,3	37,3	100,0
	Toplam	636	100,0	100,0	

Katılımcı öğrenciler “Güvenlik kuralları bazen göz ardı edilebilir” ifadesine yönelik görüşlerine göre %37,3 (237 Kişi) Kesinlikle Katılmıyorum, %26,6 (169 Kişi) Katılmıyorum, %16,5 (105 Kişi) Katılıyorum, %12,3 (78 Kişi) Kararsızım ve %7,4 (47 Kişi) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 20. Katılımcıların “Önceden Kimsenin Başına Bir Kaza Gelmediyse, Kural Dışı Çalışmanın Bir Zararı Yoktur, Benim Başıma Da Gelmez” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı (Soru 23)

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değişken	Kesinlikle Katılıyorum	37	5,8	5,8	5,8
	Katılıyorum	57	9,0	9,0	14,8
	Kararsızım	61	9,6	9,6	24,4
	Katılmıyorum	146	23,0	23,0	47,3
	Kesinlikle Katılmıyorum	335	52,7	52,7	100,0
	Toplam	636	100,0	100,0	

Katılımcı öğrenciler “Önceden kimsenin başına bir kaza gelmediyse, kural dışı çalışmanın bir zararı yoktur, benim başıma da gelmez” ifadesine yönelik görüşlerine göre %52,7 (335 Kişi) Kesinlikle Katılmıyorum, %23,0 (146 Kişi) Katılmıyorum, %9,6 (61 Kişi) Kararsızım, %9,0 (57 Kişi) Katılıyorum ve %5,8 (37 Kişi) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 21. Katılımcıların “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına “Arkadaşlarım Dalga Geçerse” Diye Uymadığım Oluyor” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı (Soru 24)

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değişken	Kesinlikle Katılıyorum	30	4,7	4,7	4,7
	Katılıyorum	56	8,8	8,8	13,5
	Kararsızım	69	10,8	10,8	24,4
	Katılmıyorum	187	29,4	29,4	53,8
	Kesinlikle Katılmıyorum	294	46,2	46,2	100,0
	Toplam	636	100,0	100,0	

Katılımcı öğrenciler “İş sağlığı ve güvenliği kurallarına “arkadaşlarım dalga geçerse” diye uymadığım oluyor” ifadesine yönelik görüşlerine göre %46,2 (294 Kişi) Kesinlikle Katılmıyorum, %29,4 (187 Kişi) Katılmıyorum, %10,8 (69 Kişi) Kararsızım, %8,8 (56 Kişi) Katılıyorum ve %4,7 (30 Kişi) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 22. Katılımcıların “Çalışma Sırasında Küçük Şakalaşmalardan Zarar Gelmez” İfadesine Yönelik Görüşlerine Göre Dağılımı (Soru 25)

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değişken	Kesinlikle Katılıyorum	35	5,5	5,5	5,5
	Katılıyorum	46	7,2	7,2	12,7
	Kararsızım	77	12,1	12,1	24,8
	Katılmıyorum	144	22,6	22,6	47,5
	Kesinlikle Katılmıyorum	334	52,5	52,5	100,0
	Toplam	636	100,0	100,0	

Katılımcı öğrenciler “Çalışma sırasında küçük şakalaşmalardan zarar gelmez” ifadesine yönelik görüşlerine göre %52,5 (334 Kişi) Kesinlikle Katılmıyorum, %22,6 (144 Kişi) Katılmıyorum, %12,1 (77 Kişi) Kararsızım, %7,2 (46 Kişi) Katılıyorum ve %5,5 (35 Kişi) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 23. Katılımcıların “İş güvenliği kurallarından bazıları güvenli bir şekilde çalışabilmek için gerekli değildir” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puna Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz (Soru 11)

			STP					Toplam	
			10-29	30-49	50-69	70-89	90-100		
İş güvenliği kurallarından bazıları güvenli bir şekilde çalışabilmek için gerekli değildir.	Kesinlikle Katılıyorum	Sayı	1	2	11	20	26	60	
		%	1,7%	3,3%	18,3%	33,3%	43,3%	100,0%	
	Katılıyorum	Sayı	3	6	7	42	37	95	
		%	3,2%	6,3%	7,4%	44,2%	38,9%	100,0%	
	Kararsızım	Sayı	0	5	7	27	30	69	
		%	0,0%	7,2%	10,1%	39,1%	43,5%	100,0%	
	Katılmıyorum	Sayı	0	2	8	68	102	180	
		%	0,0%	1,1%	4,4%	37,8%	56,7%	100,0%	
	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	1	1	6	72	152	232	
		%	0,4%	0,4%	2,6%	31,0%	65,5%	100,0%	
	Toplam		Sayı	5	16	39	229	347	636
			%	0,8%	2,5%	6,1%	36,0%	54,6%	100,0%

Ki Kare Testi			
	Değer	df	Anlamlılık Değeri
Pearson Ki Kare Katsayısı	65,364 ^a	16	,000
Olasılık Oranı	59,407	16	,000
Doğrusal Lineer İlişki	41,469	1	,000
Sayı	636		

Katılımcıların “İş güvenliği kurallarından bazıları güvenli bir şekilde çalışabilmek için gerekli değildir.” ifadesine yönelik görüşlerinin iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında aldıkları toplam puana göre farklılık gösterme durumu Ki Kare Analizi ile test edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında toplam 70 – 89 ve 90 – 100 puan alanlar diğer katılımcılara göre yüksek düzeyde iş güvenliği kurallarının bazılarından güvenli bir şekilde çalışabilmeleri için gerekli olduğu görüşüne katılmaktadır (X^2 Sig.p. < 0,05)

Tablo 24. Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkındaki Sorunların Benim Değil, Yöneticilerin Problemi Olduğunu Düşünüyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puana Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz (Soru 12)

			STP					Toplam
			10-29	30-49	50-69	70-89	90-100	
İş sağlığı ve güvenliği hakkındaki sorunların benim değil, yöneticilerin problemi olduğunu düşünüyorum.	Kesinlikle Katılıyorum	Sayı	2	2	3	27	24	58
		%	3,4%	3,4%	5,2%	46,6%	41,4%	100,0%
		% STP	40,0%	12,5%	7,7%	11,8%	6,9%	9,1%
	Katılıyorum	Sayı	1	5	10	48	44	108
		%	0,9%	4,6%	9,3%	44,4%	40,7%	100,0%
		% STP	20,0%	31,3%	25,6%	21,0%	12,7%	17,0%
	Kararsızım	Sayı	0	8	12	59	84	163
		%	0,0%	4,9%	7,4%	36,2%	51,5%	100,0%
		% STP	0,0%	50,0%	30,8%	25,8%	24,2%	25,6%
	Katılmıyorum	Sayı	1	0	7	49	102	159
		%	0,6%	0,0%	4,4%	30,8%	64,2%	100,0%
		% STP	20,0%	0,0%	17,9%	21,4%	29,4%	25,0%

	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	1	1	7	46	93	148
		%	0,7%	0,7%	4,7%	31,1%	62,8%	100,0%
		% STP	20,0%	6,3%	17,9%	20,1%	26,8%	23,3%
Toplam		Sayı	5	16	39	229	347	636
		%	0,8%	2,5%	6,1%	36,0%	54,6%	100,0%
		% STP	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki Kare Testi			
	Değer	df	Anlamlılık Değeri
Pearson Ki Kare Katsayısı	38,445 ^a	16	,001
Olasılık Oranı	40,922	16	,001
Doğrusal Lineer İlişki	21,950	1	,000
Sayı	636		

Katılımcıların “İş sağlığı ve güvenliği hakkındaki sorunların benim değil, yöneticilerin problemi olduğunu düşünüyorum” ifadesine yönelik görüşlerinin iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında aldıkları toplam puana göre farklılık gösterme durumu Ki Kare Analizi ile test edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında toplam 70 – 89 ve 90 – 100 puan alanlar diğer katılımcılara göre yüksek düzeyde İş sağlığı ve güvenliği hakkındaki sorunların benim değil, yöneticilerin problemi olduğunu düşündükleri görülmektedir (X^2 sig.p. < 0,05).

Tablo 25. Katılımcıların “Bazı durumlarda işin yapılması için risk almanın zorunlu olduğunu düşünüyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puana Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz (Soru 13)

			STP					Toplam
			10-29	30-49	50-69	70-89	90-100	
Bazı durumlarda işin yapılması için risk almanın zorunlu	Kesinlikle Katılıyorum	Sayı	2	5	4	24	21	56
		% STP	40,0%	31,3%	10,3%	10,5%	6,1%	8,8%
	Katılıyorum	Sayı	1	4	13	52	77	147
		% STP	20,0%	25,0%	33,3%	22,7%	22,2%	23,1%
	Kararsızım	Sayı	1	2	8	52	58	121
		% STP	20,0%	12,5%	20,5%	22,7%	16,7%	19,0%

olduğunu düşünüyorum	Katılmıyorum	Sayı	0	4	7	53	89	153
		% STP	0,0%	25,0%	17,9%	23,1%	25,6%	24,1%
	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	1	1	7	48	102	159
		% STP	20,0%	6,3%	17,9%	21,0%	29,4%	25,0%
Toplam	Sayı		5	16	39	229	347	636
	% STP		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki Kare Testi			
	Değer	df	Anlamlılık Değeri
Pearson Ki Kare Katsayısı	32,964 ^a	16	,007
Olasılık Oranı	29,075	16	,023
Doğrusal Lineer İlişki	18,851	1	,000
Sayı	636		

Katılımcıların “Bazı durumlarda işin yapılması için risk almanın zorunlu olduğunu düşünüyorum” ifadesine yönelik görüşlerinin iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında aldıkları toplam puana göre farklılık gösterme durumu Ki Kare Analizi ile test edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında toplam 50 – 69 arasında puan alanlar diğer katılımcılara göre yüksek düzeyde bazı durumlarda işin yapılması için risk almanın zorunlu olduğunu düşündükleri görülmektedir ($X^2_{\text{Sig.p.}} < 0,05$).

Tablo 26. Katılımcıların “Üretimin İş Güvenliğinden Daha Önemli Olduğunu Düşünüyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puana Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz (Soru 14)

			STP					Toplam
			10-29	30-49	50 - 69	70 - 89	90 -100	
Üretimin iş güvenliğinden daha önemli olduğunu düşünüyorum.	Kesinlikle Katılıyorum	Sayı	1	3	8	21	19	52
		% STP	20,0%	18,8%	20,5%	9,2%	5,5%	8,2%
	Katılıyorum	Sayı	1	4	7	19	9	40
		% STP	20,0%	25,0%	17,9%	8,3%	2,6%	6,3%
	Kararsızım	Sayı	1	4	5	30	19	59
		% STP	20,0%	25,0%	12,8%	13,1%	5,5%	9,3%

	Katılmıyorum	Sayı	1	0	5	51	103	160
		% STP	20,0%	0,0%	12,8%	22,3%	29,7%	25,2%
	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	1	5	14	108	197	325
		% STP	20,0%	31,3%	35,9%	47,2%	56,8%	51,1%
Toplam	Sayı		5	16	39	229	347	636
	% STP		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki Kare Testi			
	Değer	df	Anlamlılık Değeri
Pearson Ki Kare Katsayısı	72,779 ^a	16	,000
Olasılık Oranı	68,974	16	,000
Doğrusal Lineer İlişki	45,009	1	,000
Sayı	636		

Katılımcıların “Üretimin iş güvenliğinden daha önemli olduğunu düşünüyorum” ifadesine yönelik görüşlerinin iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında aldıkları toplam puana göre farklılık gösterme durumu Ki Kare Analizi ile test edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında toplam 50 – 69 arasında, 70 – 89 arasında ve 90 – 100 arasında puan alanlar diğer katılımcılara göre yüksek düzeyde Üretimin iş güvenliğinden daha önemli olduğunu düşünüyorum görüşüne katılmadıkları görülmektedir ($X^2_{\text{Sig.p.}} < 0,05$).

Tablo 27. Katılımcıların “İş Güvenliği Uygulamasının Önemli ve Yaygın Olmasını Sağlayan Unsurun, Kurallara Uyulması İçin Yapılan Baskı Olduğunu Düşünüyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puana Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz (Soru 15)

			STP					Toplam
			10-29	30-49	50 - 69	70 - 89	90-100	
İş güvenliği uygulamasının önemli ve yaygın olmasını sağlayan	Kesinlikle Katılıyorum	Sayı	0	4	4	27	41	76
		% STP	0,0%	25,0%	10,3%	11,8%	11,8%	11,9%
	Katılıyorum	Sayı	1	2	13	59	74	149
		% STP	20,0%	12,5%	33,3%	25,8%	21,3%	23,4%
	Kararsızım	Sayı	3	4	10	61	90	168
		% STP	20,0%	12,5%	33,3%	25,8%	21,3%	23,4%

unsurun, kurallara uyulması için yapılan baskı olduğunu düşünüyorum.	Katılmıyorum	% STP	60,0%	25,0%	25,6%	26,6%	25,9%	26,4%
		Sayı	0	4	7	46	90	147
	Kesinlikle Katılmıyorum	% STP	0,0%	25,0%	17,9%	20,1%	25,9%	23,1%
		Sayı	1	2	5	36	52	96
	Toplam	% STP	20,0%	12,5%	12,8%	15,7%	15,0%	15,1%
		Sayı	5	16	39	229	347	636
		% STP	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki Kare Testi			
	Değer	df	Anlamlılık Değeri
Pearson Ki Kare Katsayısı	12,915 ^a	16	,679
Olasılık Oranı	13,571	16	,631
Doğrusal Lineer İlişki	1,252	1	,263
Sayı	636		

Katılımcıların “İş güvenliği uygulamasının önemli ve yaygın olmasını sağlayan unsurun, kurallara uyulması için yapılan baskı olduğunu düşünüyorum” ifadesine yönelik görüşlerinin iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında aldıkları toplam puana göre farklılık gösterme durumu Ki Kare Analizi ile test edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde İş güvenliği uygulamasının önemli ve yaygın olmasını sağlayan unsurun, kurallara uyulması için yapılan baskı olduğunu düşünüyorum” ifadesine yönelik görüşlerinin iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında aldıkları toplam puana göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($X^2_{sig.p.} > 0,05$).

Tablo 28. Katılımcıların “İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunda Aldığım Eğitimlerin Çalışma Hayatımda Faydalı Olmayacağını Düşünüyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puna Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz (Soru 16)

			STP					Toplam
			10 -29	30 -49	50 - 69	70 - 89	90 -100	
İş sağlığı ve güvenliği konusunda aldığım eğitimlerin çalışma hayatımda faydalı olmayacağını düşünüyorum.	Kesinlikle Katılıyorum	Sayı	1	6	4	33	59	103
		% STP	20,0%	37,5%	10,3%	14,4%	17,0%	16,2%
	Katılıyorum	Sayı	1	3	8	42	36	90
		% STP	20,0%	18,8%	20,5%	18,3%	10,4%	14,2%
	Kararsızım	Sayı	1	4	12	26	23	66
		% STP	20,0%	25,0%	30,8%	11,4%	6,6%	10,4%
	Katılmıyorum	Sayı	0	1	6	49	86	142
		% STP	0,0%	6,3%	15,4%	21,4%	24,8%	22,3%
	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	2	2	9	79	143	235
		% STP	40,0%	12,5%	23,1%	34,5%	41,2%	36,9%
Toplam		Sayı	5	16	39	229	347	636
		% STP	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki Kare Testi			
	Değer	df	Anlamlılık Değeri
Pearson Ki Kare Katsayısı	49,609 ^a	16	,000
Olasılık Oranı	45,768	16	,000
Doğrusal Lineer İlişki	10,866	1	,001
Sayı	636		

Katılımcıların “İş sağlığı ve güvenliği konusunda aldığım eğitimlerin çalışma hayatımda faydalı olmayacağını düşünüyorum” ifadesine yönelik görüşlerinin iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında aldıkları toplam puana göre farklılık gösterme durumu Ki Kare Analizi ile test edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında toplam 70 – 89 arasında ve 90 – 100 arasında puan alanlar diğer katılımcılara göre yüksek düzeyde Ü sağlığı ve güvenliği konusunda aldığım eğitimlerin çalışma hayatımda faydalı olmayacağını düşünüyorum görüşüne katılmadıkları görülmektedir (X^2 Sig.p. < 0,05)

Tablo 29. Katılımcıların “Yangın, Elektrik Kazaları, Doğal Afetler Gibi Acil Durumlarda Nasıl Doğru ve Hızlı Müdahale Edileceğini Biliyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puana Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz (Soru 17)

			STP					Toplam	
			10 -29	30 -49	50 - 69	70 - 89	90 -100		
Yangın, elektrik kazaları, doğal afetler gibi acil durumlarda nasıl doğru ve hızlı müdahale edileceğini biliyorum.	Kesinlikle Katılıyorum	Sayı	2	1	5	45	76	129	
		% STP	40,0%	6,3%	12,8%	19,7%	21,9%	20,3%	
	Katılıyorum	Sayı	1	4	11	88	150	254	
		% STP	20,0%	25,0%	28,2%	38,4%	43,2%	39,9%	
	Kararsızım	Sayı	0	6	13	60	76	155	
		% STP	0,0%	37,5%	33,3%	26,2%	21,9%	24,4%	
	Katılmıyorum	Sayı	0	1	7	21	29	58	
		% STP	0,0%	6,3%	17,9%	9,2%	8,4%	9,1%	
	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	2	4	3	15	16	40	
		% STP	40,0%	25,0%	7,7%	6,6%	4,6%	6,3%	
	Toplam		Sayı	5	16	39	229	347	636
			% STP	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki Kare Testi			
	Değer	df	Anlamlılık Değeri
Pearson Ki Kare Katsayısı	36,499 ^a	16	,002
Olasılık Oranı	29,382	16	,021
Doğrusal Lineer İlişki	14,513	1	,000
Sayı	636		

Katılımcıların “Yangın, elektrik kazaları, doğal afetler gibi acil durumlarda nasıl doğru ve hızlı müdahale edileceğini biliyorum” ifadesine yönelik görüşlerinin iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında aldıkları toplam puana göre farklılık gösterme durumu Ki Kare Analizi ile test edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında toplam 70 – 89 arasında ve 90 – 100 arasında puan alanlar diğer katılımcılara göre yüksek düzeyde yangın, elektrik kazaları, doğal afetler gibi acil durumlarda nasıl doğru ve hızlı

müdahale edileceğini bildikleri görüşüne katıldıkları görülmektedir (X^2 Sig.p. < 0,05).

Tablo 30. Katılımcıların “Yaptığım İşle Alakalı Güvenlik Kurallarını Anlıyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puana Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz (Soru 18)

			STP					Toplam	
			10 -29	30 - 49	50 - 69	70 -89	90 -100		
Yaptığım işle alakalı güvenlik kurallarını anlıyorum.	Kesinlikle Katılıyorum	Sayı	0	3	6	83	142	234	
		% STP	0,0%	18,8%	15,4%	36,2%	40,9%	36,8%	
	Katılıyorum	Sayı	2	4	21	101	162	290	
		% STP	40,0%	25,0%	53,8%	44,1%	46,7%	45,6%	
	Kararsızım	Sayı	1	5	6	26	22	60	
		% STP	20,0%	31,3%	15,4%	11,4%	6,3%	9,4%	
	Katılmıyorum	Sayı	1	2	3	12	11	29	
		% STP	20,0%	12,5%	7,7%	5,2%	3,2%	4,6%	
	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	1	2	3	7	10	23	
		% STP	20,0%	12,5%	7,7%	3,1%	2,9%	3,6%	
	Toplam		Sayı	5	16	39	229	347	636
			% STP	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki Kare Testi			
	Değer	df	Anlamlılık Değeri
Pearson Ki Kare Katsayısı	43,669 ^a	16	,000
Olasılık Oranı	38,763	16	,001
Doğrusal Lineer İlişki	29,818	1	,000
Sayı	636		

Katılımcıların “Yaptığım işle alakalı güvenlik kurallarını anlıyorum” ifadesine yönelik görüşlerinin iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında aldıkları toplam puana göre farklılık gösterme durumu Ki Kare Analizi ile test edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında toplam 70 – 89 arasında ve 90 – 100 arasında puan alanlar diğer katılımcılara göre yüksek düzeyde

yaptığım işle alakalı güvenlik kurallarını anladıkları görüşüne katıldıkları görülmektedir ($X^2_{\text{Sig.p.}} < 0,05$).

Tablo 31. Katılımcıların “Çalıştığım Alandaki Güvenlik Sorunlarıyla Baş Edebiliyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puana Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz (Soru 19)

			STP					Toplam	
			10 -29	30 -49	50 - 69	70 - 89	90 -100		
Çalıştığım alandaki güvenlik sorunlarıyla baş edebiliyorum.	Kesinlikle Katılıyorum	Sayı	0	3	6	49	76	134	
		% STP	0,0%	18,8%	15,4%	21,4%	21,9%	21,1%	
	Katılıyorum	Sayı	1	5	19	98	169	292	
		% STP	20,0%	31,3%	48,7%	42,8%	48,7%	45,9%	
	Kararsızım	Sayı	0	3	4	50	70	127	
		% STP	0,0%	18,8%	10,3%	21,8%	20,2%	20,0%	
	Katılmıyorum	Sayı	1	3	5	25	19	53	
		% STP	20,0%	18,8%	12,8%	10,9%	5,5%	8,3%	
	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	3	2	5	7	13	30	
		% STP	60,0%	12,5%	12,8%	3,1%	3,7%	4,7%	
	Toplam		Sayı	5	16	39	229	347	636
			% STP	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki Kare Testi			
	Değer	df	Anlamlılık Değeri
Pearson Ki Kare Katsayısı	58,687 ^a	16	,000
Olasılık Oranı	36,057	16	,003
Doğrusal Lineer İlişki	17,859	1	,000
Sayı	636		

Katılımcıların “Çalıştığım alandaki güvenlik sorunlarıyla baş edebiliyorum” ifadesine yönelik görüşlerinin iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında aldıkları toplam puana göre farklılık gösterme durumu Ki Kare Analizi ile test edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında toplam 70 – 89 arasında ve 90 – 100 arasında puan alanlar diğer katılımcılara göre yüksek

düzeyde çalıştığım alandaki güvenlik sorunlarıyla baş edebildikleri görülmektedir ($X^2_{\text{Sig.p.}} < 0,05$).

Tablo 32. Katılımcıların “Güvenlik Kurallarına Her Zaman Uyuyorum” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puna Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz (Soru 20)

			STP					Toplam
			10 - 29	30 - 49	50 - 69	70 - 89	90 - 100	
Güvenlik kurallarına her zaman uyuyorum.	Kesinlikle Katılıyorum	Sayı	2	4	10	65	116	197
		% STP	40,0%	25,0%	25,6%	28,4%	33,4%	31,0%
	Katılıyorum	Sayı	0	2	14	90	148	254
		% STP	0,0%	12,5%	35,9%	39,3%	42,7%	39,9%
	Kararsızım	Sayı	1	3	8	52	62	126
		% STP	20,0%	18,8%	20,5%	22,7%	17,9%	19,8%
	Katılmıyorum	Sayı	0	3	3	13	13	32
		% STP	0,0%	18,8%	7,7%	5,7%	3,7%	5,0%
	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	2	4	4	9	8	27
		% STP	40,0%	25,0%	10,3%	3,9%	2,3%	4,2%
Toplam		Sayı	5	16	39	229	347	636
		% STP	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki Kare Testi			
	Değer	df	Anlamlılık Değeri
Pearson Ki Kare Katsayısı	55,185 ^a	16	,000
Olasılık Oranı	37,405	16	,002
Doğrusal Lineer İlişki	23,584	1	,000
Sayı	636		

Katılımcıların “Güvenlik kurallarına her zaman uyuyorum” ifadesine yönelik görüşlerinin iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında aldıkları toplam puana göre farklılık gösterme durumu Ki Kare Analizi ile test edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında toplam 70 – 89 arasında ve 90 – 100 arasında puan alanlar diğer katılımcılara göre yüksek düzeyde güvenlik kurallarına her zaman uydukları görülmektedir ($X^2_{\text{Sig.p.}} < 0,05$).

Tablo 33. Katılımcıların “İş Sağlığı ve Güvenliği Yalnız Çalışma Ortamında Değil, Hayatın Her Aşamasında Olmalıdır” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puna Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz (Soru 21)

			STP					Toplam	
			10 -29	30 -49	50 - 69	70 - 89	90 -100		
İş sağlığı ve güvenliği yalnız çalışma ortamında değil, hayatın her aşamasında olmalıdır.	Kesinlikle Katılıyorum	Sayı	0	3	19	96	160	278	
		% STP	0,0%	18,8%	48,7%	41,9%	46,1%	43,7%	
	Katılıyorum	Sayı	1	6	7	75	128	217	
		% STP	20,0%	37,5%	17,9%	32,8%	36,9%	34,1%	
	Kararsızım	Sayı	2	5	5	38	34	84	
		% STP	40,0%	31,3%	12,8%	16,6%	9,8%	13,2%	
	Katılmıyorum	Sayı	0	0	5	10	13	28	
		% STP	0,0%	0,0%	12,8%	4,4%	3,7%	4,4%	
	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	2	2	3	10	12	29	
		% STP	40,0%	12,5%	7,7%	4,4%	3,5%	4,6%	
	Toplam		Sayı	5	16	39	229	347	636
			% STP	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki Kare Testi			
	Değer	df	Anlamlılık Değeri
Pearson Ki Kare Katsayısı	46,570 ^a	16	,000
Olasılık Oranı	37,494	16	,002
Doğrusal Lineer İlişki	17,373	1	,000
Sayı	636		

Katılımcıların “İş sağlığı ve güvenliği yalnız çalışma ortamında değil, hayatın her aşamasında olmalıdır” ifadesine yönelik görüşlerinin iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında aldıkları toplam puana göre farklılık gösterme durumu Ki Kare Analizi ile test edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında toplam 70 – 89 arasında ve 90 – 100 arasında puan alanlar diğer katılımcılara göre yüksek düzeyde iş sağlığı ve güvenliği yalnız çalışma ortamında değil, hayatın her aşamasında olmalıdır görüşüne katıldıkları görülmektedir ($X^2_{\text{Sig.p.}} < 0,05$).

Tablo 34. Katılımcıların “Güvenlik Kuralları Bazen Göz Ardı Edilebilir” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puana Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz (Soru 22)

			STP					Toplam
			10 -29	30 -49	50 - 69	70 - 89	90 -100	
Güvenlik kuralları bazen göz ardı edilebilir.	Kesinlikle Katılıyorum	Sayı	1	5	7	19	15	47
		% STP	20,0%	31,3%	17,9%	8,3%	4,3%	7,4%
	Katılıyorum	Sayı	1	1	10	38	55	105
		% STP	20,0%	6,3%	25,6%	16,6%	15,9%	16,5%
	Kararsızım	Sayı	2	4	3	36	33	78
		% STP	40,0%	25,0%	7,7%	15,7%	9,5%	12,3%
	Katılmıyorum	Sayı	0	3	7	60	99	169
		% STP	0,0%	18,8%	17,9%	26,2%	28,5%	26,6%
	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	1	3	12	76	145	237
		% STP	20,0%	18,8%	30,8%	33,2%	41,8%	37,3%
Toplam		Sayı	5	16	39	229	347	636
		% STP	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki Kare Testi			
	Değer	df	Anlamlılık Değeri
Pearson Ki Kare Katsayısı	45,911 ^a	16	,000
Olasılık Oranı	39,466	16	,001
Doğrusal Lineer İlişki	22,075	1	,000
Sayı	636		

Katılımcıların “Güvenlik kuralları bazen göz ardı edilebilir ” ifadesine yönelik görüşlerinin iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında aldıkları toplam puana göre farklılık gösterme durumu Ki Kare Analizi ile test edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında toplam 70 – 89 arasında ve 90 – 100 arasında puan alanlar diğer katılımcılara göre yüksek düzeyde güvenlik kuralları bazen göz ardı edilebilir görüşüne katılmadıkları görülmektedir (X^2 Sig.p. < 0,05).

Tablo 35. Katılımcıların “Önceden Kimsenin Başına Bir Kaza Gelmediyse, Kural Dışı Çalışmanın Bir Zararı Yoktur, Benim Başıma da Gelmez” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puana Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz (Soru 23)

			STP					Toplam	
			10 -29	30 -49	50 - 69	70 - 89	90 -100		
Önceden kimsenin başına bir kaza gelmediyse, kural dışı çalışmanın bir zararı yoktur, benim başıma da gelmez.	Kesinlikle Katılıyorum	Sayı	2	1	10	17	7	37	
		% STP	40,0%	6,3%	25,6%	7,4%	2,0%	5,8%	
	Katılıyorum	Sayı	1	5	11	25	15	57	
		% STP	20,0%	31,3%	28,2%	10,9%	4,3%	9,0%	
	Kararsızım	Sayı	0	7	2	22	30	61	
		% STP	0,0%	43,8%	5,1%	9,6%	8,6%	9,6%	
	Katılmıyorum	Sayı	1	1	6	52	86	146	
		% STP	20,0%	6,3%	15,4%	22,7%	24,8%	23,0%	
	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	1	2	10	113	209	335	
		% STP	20,0%	12,5%	25,6%	49,3%	60,2%	52,7%	
	Toplam		Sayı	5	16	39	229	347	636
			% STP	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki Kare Testi			
	Değer	df	Anlamlılık Değeri
Pearson Ki Kare Katsayısı	121,090 ^a	16	,000
Olasılık Oranı	94,449	16	,000
Doğrusal Lineer İlişki	74,939	1	,000
Sayı	636		

Katılımcıların “Önceden kimsenin başına bir kaza gelmediyse, kural dışı çalışmanın bir zararı yoktur, benim başıma da gelmez” ifadesine yönelik görüşlerinin iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında aldıkları toplam puana göre farklılık gösterme durumu Ki Kare Analizi ile test edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında toplam 70 – 89 arasında ve 90 – 100 arasında puan alanlar diğer katılımcılara göre yüksek düzeyde önceden kimsenin başına bir kaza gelmediyse, kural dışı çalışmanın bir zararı yoktur, benim başıma da gelmez görüşüne katılmadıkları görülmektedir (X^2 Sig.p. < 0,05).

Tablo 36. Katılımcıların “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına “Arkadaşlarım Dalga Geçerse” Diye Uymadığım Oluyor” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puana Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz (Soru 24)

			STP					Toplam
			10 -29	30 -49	50 - 69	70 - 89	90 -100	
İş sağlığı ve güvenliği kurallarına “arkadaşlarım dalga geçerse” diye uymadığım oluyor.	Kesinlikle Katılıyorum	Sayı	1	2	8	12	7	30
		% STP	20,0%	12,5%	20,5%	5,2%	2,0%	4,7%
	Katılıyorum	Sayı	1	2	7	34	12	56
		% STP	20,0%	12,5%	17,9%	14,8%	3,5%	8,8%
	Kararsızım	Sayı	0	5	6	31	27	69
		% STP	0,0%	31,3%	15,4%	13,5%	7,8%	10,8%
	Katılmıyorum	Sayı	1	5	8	60	113	187
		% STP	20,0%	31,3%	20,5%	26,2%	32,6%	29,4%
	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	2	2	10	92	188	294
		% STP	40,0%	12,5%	25,6%	40,2%	54,2%	46,2%
Toplam		Sayı	5	16	39	229	347	636
		% STP	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki Kare Testi			
	Değer	df	Anlamlılık Değeri
Pearson Ki Kare Katsayısı	85,346 ^a	16	,000
Olasılık Oranı	77,196	16	,000
Doğrusal Lineer İlişki	58,933	1	,000
Sayı	636		

Katılımcıların “İş sağlığı ve güvenliği kurallarına “arkadaşlarım dalga geçerse” diye uymadığım oluyor” ifadesine yönelik görüşlerinin iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında aldıkları toplam puana göre farklılık gösterme durumu Ki Kare Analizi ile test edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında toplam 70 – 89 arasında ve 90 – 100 arasında puan alanlar diğer katılımcılara göre yüksek düzeyde iş sağlığı ve güvenliği kurallarına “arkadaşlarım dalga geçerse” diye uymadığım oluyor görüşüne katılmadıkları görülmektedir (X^2 Sig.p. < 0,05).

Tablo 37. Katılımcıların “Çalışma Sırasında Küçük Şakalaşmalardan Zarar Gelmez” İfadesine Yönelik Görüşlerinin İş Güvenliği Kültürüne Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar Sonrasında Aldıkları Toplam Puana Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz (Soru 25)

			STP					Toplam	
			10-29	30-49	50 -69	70 - 89	90-100		
Çalışma sırasında küçük şakalaşmalardan zarar gelmez.	Kesinlikle Katılıyorum	Sayı	2	1	3	19	10	35	
		% STP	40,0%	6,3%	7,7%	8,3%	2,9%	5,5%	
	Katılıyorum	Sayı	1	6	10	16	13	46	
		% STP	20,0%	37,5%	25,6%	7,0%	3,7%	7,2%	
	Kararsızım	Sayı	0	7	7	34	29	77	
		% STP	0,0%	43,8%	17,9%	14,8%	8,4%	12,1%	
	Katılmıyorum	Sayı	0	0	8	42	94	144	
		% STP	0,0%	0,0%	20,5%	18,3%	27,1%	22,6%	
	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	2	2	11	118	201	334	
		% STP	40,0%	12,5%	28,2%	51,5%	57,9%	52,5%	
	Toplam		Sayı	5	16	39	229	347	636
			% STP	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki Kare Testi			
	Değer	df	Anlamlılık Değeri
Pearson Ki Kare Katsayısı	105,780 ^a	16	,000
Olasılık Oranı	86,492	16	,000
Doğrusal Lineer İlişki	55,044	1	,000
Sayı	636		

Katılımcıların “Çalışma sırasında küçük şakalaşmalardan zarar gelmez” ifadesine yönelik görüşlerinin iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında aldıkları toplam puana göre farklılık gösterme durumu Ki Kare Analizi ile test edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde iş güvenliği kültürüne yönelik sorulara verdikleri cevaplar sonrasında toplam 70 – 89 arasında ve 90 – 100 arasında puan alanlar diğer katılımcılara göre yüksek düzeyde çalışma sırasında küçük şakalaşmalardan zarar gelmez görüşüne katılmadıkları görülmektedir(X^2 sig.p. < 0,05).

Tablo 38. Katılımcıların Eğitim Seviyeleri ile İş Güvenliği Bilinç ve Kültür Düzeylerinin Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Analiz

Ölçek İfadeleri	F	Sig.p.
İş güvenliği kurallarından bazıları güvenli bir şekilde çalışabilmek için gerekli değildir.	1,778	0,061
İş sağlığı ve güvenliği hakkındaki sorunların benim değil, yöneticilerin problemi olduğunu düşünüyorum.	2,063	0,081
Bazı durumlarda işin yapılması için risk almanın zorunlu olduğunu düşünüyorum.	1,229	0,269
Üretimin iş güvenliğinden daha önemli olduğunu düşünüyorum.	1,067	0,099
İş güvenliği uygulamasının önemli ve yaygın olmasını sağlayan unsurun, kurallara uyulması için yapılan baskı olduğunu düşünüyorum.	1,227	0,304
İş sağlığı ve güvenliği konusunda aldığım eğitimlerin çalışma hayatımda faydalı olmayacağını düşünüyorum.	1,004	0,102
Yangın, elektrik kazaları, doğal afetler gibi acil durumlarda nasıl doğru ve hızlı müdahale edileceğini biliyorum.	1,241	0,209
Yaptığım işle alakalı güvenlik kurallarını anlıyorum.	1,221	0,219
Çalıştığım alandaki güvenlik sorunlarıyla baş edebiliyorum.	0,811	0,441
Güvenlik kurallarına her zaman uyuyorum.	0,714	0,492
İş sağlığı ve güvenliği yalnız çalışma ortamında değil, hayatın her aşamasında olmalıdır.	0,992	0,611
Güvenlik kuralları bazen göz ardı edilebilir.	1,302	0,245
Önceden kimsenin başına bir kaza gelmediyse, kural dışı çalışmanın bir zararı yoktur, benim başıma da gelmez.	1,007	0,304
İş sağlığı ve güvenliği kurallarına “arkadaşlarım dalga geçerse” diye uymadığım oluyor.	1,204	0,208
Çalışma sırasında küçük şakalaşmalardan zarar gelmez.	0,711	0,205

Araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim seviyeleri (Lise 1, Lise 2, Lise 3 ve Lise 4) ile iş güvenliği bilinç ve kültür seviyelerinin farklılaşma analizi Çok Yönlü ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Analiz neticesinde katılımcı öğrencilerin iş güvenliği bilinç ve kültür düzeylerinin eğitim seviyelerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Sig.p. > 0,05).

5. TARTIŞMA

İş sağlığı ve güvenliği alışmamalarının etkili ve uygulanabilir hale getirilmesi için pratik çalışmalar arttırılmalıdır. Farkındalıkların arttırılması çalışanların ve işverenlerin sorumluluk bilinçlerinin gelişmesine ve kendi kendilerine de bu önlemleri almak için çaba göstermelerini sağlayabilir.

İşverenlerin maddi kaygılarla almadığı güvenlik önlemlerinin ve çalışanların gereksiz gördükleri bu uygulamaların arttırılabilmesi için işveren ve çalışanda farkındalık yaratmak önem arz etmektedir. İşbaşında gerçekleşebilecek kazalar modeller oluşturularak gösterilebilir eğitimlerde önemli olan yalnızca çalışanların tam katılımı ya da ilgili bir Şekilde dinlemeleri değil anlatılanların işyerlerinde yaşadıkları olaylarla ilişkilendirilmesi ve içsel denetim mekanizmasının kurulması açısından önemlidir. Avrupa'da işyerlerinde ve ilkokullarda uygulanan psiko-dinamik yaklaşım çalışanları iş güvenliği eğitiminin etkili olmasını sağlayacak başka bir model olabilir.

Çalışanların çalıştığı yerde başına gelebileceklerle ilgili önceden bilgilendirilmesi gerekiyor ama bunun pratik süreçlerde sağlanabilmesi için dışarından bir görevlinin sürece dahil edilerek yada onun denetiminde bu bilgilendirilmenin yapılması daha etkili olabilir.

İşçi ve Sendika temsilcilerinin çalışma ortamındaki risklerin ciddiyeti konusundaki farkındalıklarının arttırılması ve işverenin buna destek olmasını sağlanması gerekir. Sendikaların ve sendika üyelerinin iş yerlerinde sadece işten çıkarıma ve maaş zammı gibi konularda değil iş güvenliği ve iş sağlığı konularında da insanları bilinçlendirmeye çalışmaları teşvik edilmelidir.

İş yerlerindeki iş yeri hekimlerinin de sendikalar ve işveren tarafından çalışma ortamındaki riskler konusunda uyarılması ve bilinçlendirilmesi gerekir. Çalışanlara yapabileceklerinden ağır işlerin yaptırılmaması gerekir. Ve işyerlerinde gene maddi kaygıları göz önünde bulundurmadan çalışanların sağlık şikayetleri ciddiye alınmalıdır.

Ulusal ve uluslararası alanda meydana gelen büyük kazaların küçük ihmaller sonucu ortaya çıktığının farkında olunmalıdır. Örneğin Soma Maden faciası yakın zamanda gerçekleşmiştir. Böyle bir kazanın tekrar etmemesi için gereken her türlü önlem alınmalıdır.

Tuzla Tersanesinde güvenlik önlemleri alınmadığı için her yıl hayatını kaybeden onlarca çalışanlara yenilerinin eklenmemesi için işverenin güvenlik önlemlerini alacak maddi desteği sunması iş göreninse bu kurallara disiplinli bir şekilde uyması gerekiyor. Çernobil Nükleer Santralindeki kazanın yaşanmasında hem işveren hem de çalışan sorumluydu. İşverenin nükleer santralin bir bölgesinde deney yapması çalışansa bütün güvenlik risklerine rağmen güvenlik mekanizmasını devre dışı bırak bırakması. Bu felaketin yaşanmasına neden olmuştur.

Eğitim her alanda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliğinde de çok önemli yer tutmaktadır. Bu araştırmada ise meslek liselerinde öğrenim gören öğrencilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilinç düzeylerinin iş sağlığı ve güvenliği kültürüne etkileri araştırılmıştır.

Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında iş güvenliği kültürü ve bilincine yönelik çok fazla çalışma yer almadığı görülmektedir. Yapılan çalışmalardan biri olan Saraç (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, "kadınların güvenlik kültürü algısı erkeklere göre daha düşüktür. Güvenlik kültürünün alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında farklılaşmaya bakıldığında erkeklerin raporlama kültürünün kadınlara göre daha yüksek

olduğu görülmüştür. Bu da göstermektedir ki cinsiyet olgusu güvenlik kültürü algısı geliştirmede bir etkindir ve güvenlik kültürü algısı geliştirilirken bu özelliğin de göz önünde bulundurulması gerekir” sonucuna erişilmiştir [54].

Bayılmış (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırma ise “sağlık çalışanlarına yönelik yapılan anket uygulaması ile çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgi düzeyleri ölçülmüş, İSG’ye yaklaşımları belirlenmiş, 6331 sayılı İSGK hakkındaki bilgileri ölçülmeye çalışılmış ve sağlık çalışanlarının iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili tutum ve bilinç düzeyleri tespit edilmeye çalışılmıştır.” Araştırma neticesinde “Çalışanların demografik özellikleri arasında yaş grupları, cinsiyet, eğitim seviyeleri, görev türleri, çalışma zamanları ve mesleki deneyimleri sorgulanmıştır. Buna göre, anket çalışmasına katılanların % 63,5’ini kadın ve % 36,5’ini erkek çalışanlar oluşturmuştur. Görev türleri incelendiğinde hemşirelerin araştırmaya katılanların % 39,9 ile en kalabalık grubu oluşturdukları görülmektedir. Yaş grubu dağılımı ise 18-25 yaş arası % 10,8; 26-30 yaş arası % 32,4; 31-40 yaş arası % 37,8; 41 ve üzeri yaş ise % 18,9 şeklindedir. Araştırmaya katılan çalışanların eğitim seviyelerine göre yüzdelik dağılımları ise % 1,4 ilköğretim; % 16,2 lise; % 37,8 ön lisans; % 21,6 lisans; % 18,9 yüksek lisans ve % 4,1 doktora’dır. Sağlık çalışanlarının yarıya yakını gündüz, kalanı ise nöbet usulü ile çalışmaktadır. Araştırmaya katılanların % 43,2 ile 11 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip oldukları görülmüştür.” Araştırmada, “Sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel bilgilerinin değerlendirilmesi amacıyla; İSG hakkında bilgi düzeyleri, herhangi bir eğitim alıp almadıkları ve İSG çalışmalarından memnuniyet seviyeleri sorgulanmıştır. Sonuçlara göre çalışmaya katılanların % 33,1’nin İSG hakkında iyi düzeyde bilgi sahibi olduğu ve % 36,5’nin İSG eğitimi aldığı görülmüştür. Araştırma sonucu, eğitim seviyesi ile İSG hakkında sahip olunan bilgi düzeyi karşılaştırıldığında arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı gözlemlenmiştir. İSG eğitimi işveren tarafından işe başlama sırasında ya da periyodik aralıklarla verilmelidir. Araştırma sonuçları incelendiğinde, mesleki deneyimleri 1 yıldan az olanların

% 57,1'nin; 1-5 yıl arası olanların % 26,2'si; 6-10 yıl arası olanların % 40'ı; 11 yıl ve üzeri olanların % 39,1'i İSG eğitimi almıştır. Bu sonuçlardan İSG eğitimi alma ile çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Son olarak da çalışanların % 17,6'sı kurumlarındaki İSG çalışmalarından memnun olduğunu belirtmiştir^[17].

Tiryaki (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada "Altınova Tersaneler Bölgesinde bulunan tersane çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilinç seviyelerinin ölçülmesi amacı ile bir anket uygulaması yapılmıştır." Yapılan araştırma neticesinde "Altınova Tersaneler Bölgesinde çalışan işçilerin büyük çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu (% 98,8) tespit edilmiştir. Bünyesinde ağır ve tehlikeli işlerin olduğu tersanelerde çalışanların erkeklerden oluşması doğal bir sonuç olarak değerlendirilmiştir. Çalışanların yaş kategorilerinde %89,4'ünün 40 yaşın altında olduğu sonucu elde edilmiştir. Ayrıca çalışmada çalışanların eğitim seviyeleri de incelenmiş ve % 91,6'sının ilk-orta ve lise mezunu (% 57,1'inin ilkokul/ortaokul, % 34,5 lise ve meslek lisesi) olduğu tespit edilmiştir. Tersane çalışanlarının çalışma süreleri de incelenmiş ve % 75,3'ünün 10 yıl ve daha az süredir çalışmakta olduğu bilgisi elde edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen önemli bir veride çalışanların % 93'ünün iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir eğitim aldıkları bilgisidir. Eğitim aldıklarını ifade edenlerin verdiği cevaplar incelenmiş ve konu ile ilgili bilgi seviyelerini iyi ve çok iyi olarak değerlendirdikleri, iş kazalarının büyük çoğunluğunun önlenebileceğini düşündükleri ve iş güvenliği kurallarına uyulmasını gerekli gördükleri sonucuna ulaşılmıştır" ^[14].

2015-2016 Eğitim-Öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı verilerine göre Mesleki ve Teknik Liselerde eğitim gören yaklaşık 1.600.000 öğrenci bulunmaktadır. Bunların 700,00'i kız öğrenci, 900,000 civarında erkek öğrenci olarak eğitime devam etmektedirler. Araştırmamızı yaptığımız Meslek Lisesinde ise anketimize 93 kız, 543 erkek öğrenci katılım göstermiştir. Alınan istatistiğe göre araştırmaya

katılan kız öğrencilerin %14,6 olduğu görülmektedir. Mesleki ve Teknik Lise okuyan kız öğrencilerin azlığının (dolayısıyla ankete katılım gösteren kız öğrencilerin az olmasının) sebeplerinden en önemlisi Meslek Lisesi mezunu kadınların eğitim aldıkları bölümlere göre istihdam durumları gelmektedir. Genel olarak Mesleki ve Teknik Lise mezunu kadınların çok büyük oranda işgücüne katılmadıkları ve istihdam piyasası dışında yer almaktadırlar. Kız öğrenciler daha çok kendilerine uygun gördükleri vücut gücünün daha az kullanıldığı ticaret, sağlık, turizm liseleri gibi alanları tercih etmektedirler. Genel lise mezunlarından üniversiteye giremeyenler mesleksiz mezunlar olarak işgücü piyasasında sınıfına dahil olmaktadır (özellikle kızlar ev kadını olmaktadır). Nitekim bu gün ABD, İngiltere gibi ülkelerde ilk ve orta öğretimde öğrencilere meslekler tanıtılmakta el becerileri geliştiren bazı dersler verilmektedir.

6. SONUÇ

Eğitim her alanda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliğinde de çok önemli yer tutmaktadır. Bu araştırmada ise meslek liselerinde öğrenim gören öğrencilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilinç düzeylerinin iş sağlığı ve güvenliği kültürüne etkileri araştırılmıştır.

Bu araştırmada yapılan anketler neticesinde öğrencilerin iş güvenliğine ilişkin bilgi düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Öğrencilerin yaklaşık %90'ı yapılan test sonrasında 70 ve üstü puan almıştır. Öğrencilerin takriben %55'i ise 90 ve üzeri puan almışlardır. Bu bilgi düzeylerinin yüksek olmasının sebebi küçük yaşlardan itibaren öğrencilerin staj veya farklı çalışma amaçlarından dolayı iş hayatına girmelerinden kaynaklı işyerlerinin tehlike sınıflarına göre belirli saatlerde aldıkları iş sağlığı ve güvenliği eğitimiyle ilgilidir. Çünkü lise düzeyinde alınan eğitim iş güvenliği konularına ayrı bir ders olarak değil, konular arasında değinilen notlarla dayanmaktadır. Bu durumda üst sınıflar arasındaki bilinç düzeyindeki farklılığın oluşmasına yetmemektedir.

Öğrencilere iş güvenliği kültürüne ilişkin ise çoktan seçmeli 15 soru yneltirmiştir. Sorularda ğrencilerin iş sağlığı güvenliği kurallarının gerekliliği, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların sorumlusu, işlerini gerçekleştirirken risk almalarına ilişkin görüşleri, üretimin iş güvenliğine ilişkin önemi, iş güvenliğinin önemliliği, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan eğitimin önemi, yangın ve elektrik kazalarında yapacaklarına ilişkin bilgi düzeyleri, işleri ile ilgili güvenlik kurallarının farkında olması gibi görüşleri alınmıştır. Ardından belirttikleri görüşlerin iş güvenliğine ilişkin bilgi düzeylerine göre farkındalık yaratma durumu analiz edilmiştir.

Ankete katılan öğrencilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürüne verdiği cevaplardan yola çıkarak; 11.Sorudaki “İş Güvenliği Kurallarından Bazıları Güvenli Bir Şekilde Çalışabilmek İçin Gerekli Değildir” sorusuna yaklaşık %65’i Kesinlikle Katılmıyorum veya Katılmıyorum olarak cevap vermiştir. Bu da öğrencilerin 2/3’ünün iş güvenliği kurallarının kaliteli bir çalışma hayatı için gerekli olduğunu düşündüklerini göstermektedir.

İş Güvenliği Kültürüne yönelik 12.Sorudaki “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkındaki Sorunların Benim Değil, Yöneticilerin Problemi Olduğunu Düşünüyorum” sorusuna %50’den fazlası Kararsız olduğunu veya buna Katıldıklarını belirtmişlerdir. İş güvenliği işlevlerinin başlangıcında devlet, işveren ve çalışanlardan oluşan üçlü saç ayaklarının olduğu bilinmelidir. İşletmelerde ise iş sağlığı ve güvenliği konularından tüm çalışanların müteselsilen sorumlu olduğu unutulmamalıdır.

15.Sorudaki “İş Güvenliği Uygulamasının Önemli ve Yaygın Olmasını Sağlayan Unsurun, Kurallara Uyulması İçin Yapılan Baskı Olduğunu Düşünüyorum” sorusuna %35,3’ü Kesinlikle Katıldığını veya Katıldığını belirtmiştir. Aslında bu soru İş Güvenliğinin kurallar zinciri dışında, kültür haline gelip yaşantının bir parçası olarak görülmediğinin göstergesidir.

Anket çalışmasında en yüksek oranda 18.Soru “Yaptığım İşle Alakalı Güvenlik Kurallarını Anlıyorum” sorusu olumlu cevabı almıştır. Katılımcıların %82,4 Kesinlikle Katılıyorum veya Katılıyorum cevabını vermiştir. Buda sıcak çalışmayı gerçekleştiren çalışanların işin sorunlarını ve zorluklarını, sıkıntılı taraflarını bildiklerinin ama İş Güvenliği konusunda gerekli davranışsal değişikliğe sebep olacak kültüre sahip olmadıkları için dikkat konusunda eksik davranış sergilediklerini göstermektedir.

Yapılan analizler neticesinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik kültürün iş güvenliğine ilişkin bilgi düzeylerine göre farklılaştığı, öğrencilerin

daha bilgili olmalarının olumlu anlamda iş güvenliği kültürüne sahip olmasını beraberinde getirdiği sonucu elde edilmiştir. Fakat katılımcı öğrencilerin iş güvenliği bilinç ve kültür düzeylerinin eğitim seviyelerine göre farklılığın istatistiki olarak anlamı olmadığı tespit edilmiştir. Bunun asıl sebebinin ise eğitim müfredatında öğrencilere verilen düzenli bir iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin bulunmamasıdır. Sınıflar bazında var olan fark (istatistik olarak ortaya koymasa da) düzenli ve planlı eğitimlerle arttırılabilir. Eğitim, kişilerde davranış değişikliğine neden olabilecek düzeyde olmalıdır. Bunun için de erken yaşlarda başlanılan eğitim, çocukta/kişide kalıcı olabilmektedir. Disiplinler arası bir çalışmayla birlikte ders kitaplarına İSG bilgilerinin entegre edilmesi, ilk öğretim ve orta öğretim dersleriyle bu durumun pekiştirilmesi çocuk ve gençlerin küçük yaşlardan itibaren dolaylı öğrenme yoluyla İSG kavramı üzerinde bilgilendirilmesi gerekmektedir. Ülkemiz koşulları gereği henüz okul öncesi ya da ilköğretim seviyesindeki öğrencilere iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler verilmemektedir. Oysa, asıl olması gereken, küçük yaşlarda bu tip davranış değişikliği gerektiren eğitimlerin verilmesidir. Bunların düzenlenmesi İSG kültürünün yaygınlaştırılmasını ve benimsenmesini kolaylaştıracaktır; ancak şu anki durumda bunun yapılması zaman alacaktır. Bu eğitim meslek liselerine ulaşana dek, her yıl binlerce öğrenci iş hayatına atılacaktır. Durumun hızlı bir şekilde ele alınabilmesi için bu tez çalışması kapsamında, erken yaştan itibaren iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almamış; çalışma hayatının önemli bir kısmını oluşturan meslek lisesi mezunlarının orta öğretim süresince alması gereken iş sağlığı ve güvenliği eğitimi üzerinde durulmuştur. 9. Sınıfta temel düzeyde İSG eğitimi alarak meslek hayatına adım atan öğrenci, 10.sınıfa geldiğinde staja gitmeden daha bilinçli olacaktır. 9. Sınıfta öğrendiği temel konuları 10. Sınıfta stajla birlikte pratiğe dökebilecektir. Bununla birlikte 10., 11. ve 12. Sınıflarda da alanına yönelik özgün eğitimler alarak çalışma hayatına daha bilinçli ve davranış değişikliğini benimsemiş şekilde geçiş yapabilecektir. Bu sayede de çalışma hayatında hem güvenlik kültürü yaygınlaştırılabilecek hem iş kazaları azaltılabilecek hem de güvenli çalışma, çalışan sağlığı konuları işin bir parçası olarak algılanabilecektir.

Toplumda iş sağlığı ve güvenliği bilgi ve bilinç düzeyinin artması için;

- Meslek Liseleri kurumlarında planlı ve sınıflar bazında bilgi düzeyini arttıracak yeterli bilginin verilmesi ve bu konudaki hassasiyetin artırılması;
- İşverenin alışana sağladığı eğitim
- Sendikal eğitim fonksiyonlarının hayata geçirilmesi (ğrencilerin staj kapsamında gittikleri işletmelerde sendikaların ocuk-genç işçi olarak değerlendirilen kişiler üzerindeki hassasiyetin arttırılması)
- İlgili bakanlık düzeyinde verilen eğitim (Konuyla ilgili olarak ÇSGB ve MEB birimlerinin panel, sempozyum ve proje tipi bilgilendirme eğitimlerinin Meslek Lisesi ğrencilerinin katılımı üzerine gerçekleştirilmesi)
- Medya ve yayın organları kapsamında iş güvenliği içerikli yayınlar ile eğitimin sağlanması gerekmektedir.

7. ÖZET

MESLEK LİSESİ ÖĞRENCİLERİNİN İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ ve BİLİNCİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

Çağımızın gelişen üretime dayalı ekonomisi ve sürekli gelişen teknolojik iş gereçleri iş sağlığı güvenliği ile ilgili uygulamaları zorunlu kılmaktadır. Kişilerde küçük yaşta verilecek olan İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimiyle bilinç ve farkındalık seviyesinin yükselmesi mümkün olacak aynı zamanda meslek hastalığı, iş kazası gibi çağımızın önemli problemlerinin önüne geçilebilecektir.

Bu tez çalışması ile öncelikli olarak, bu bağlamda, iş güvenliği kavramının içeriği, önemi, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki gerek ulusal gerekse uluslararası kuruluşları incelenmiş, akabinde iş sağlığı eğitiminin kavramsal analizi ve bu hususla ilgili tarafların, tarafların misyonları ele alınmıştır. Genel bilgilerin ardından bulgular kısmında öğrencilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgi düzeylerinin iş sağlığı ve güvenliğinin oluşması noktasında farkındalık yarattığı tespit edilmiş; ancak bu farkın istatistiki olarak anlamlı olmadığı ortaya konulmuştur. Sonuç kısmında ise elde edilen bulgular üzerinden yorumlar yapılmış, bu farkın istatistiki olarak anlamlı olabilmesi için yapılması gerekenler ve çalışma hayatına kolaylık getirmesi ve entegre edilebilmesi için eğitimler hakkında önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı, İş Sağlığı Eğitimi, Meslek Liselerinde İş Sağlığı.

8. SUMMARY

A STUDY ABOUT OCCUPATIONAL SAFETY CULTURE AND CONCIOUSNESS OF VOCATIONAL HIGH SCHOOL STUDENTS

Our era's economy based on emerging production and the ever-growing technological equipments make occupational health and safety applications compulsory. With the help of occupational health and safety training to be given at early ages, it will be possible to increase the level of consciousness and awareness and occupational accidents and illnesses that are among the most important problems of our century will be avoided as well.

In this context, with this thesis, the content and importance of the occupational safety concept was examined as well as the national and international institutions in the field of occupational health and safety. Subsequently the conceptual analysis of occupational safety education and missions of the parties involved were handled. Following to the general information, it was determined that the level of occupational health and safety of the students' creates an awareness towards the subject (occupational health and safety). However it was also seen that this difference does not have a statistical significance.

In the conclusion section, interpretations were made on the findings, suggestions were made about the actions to be taken in order to make this difference statistically significant and trainings to be done in order to facilitate integration into the working life.

Key Words: Occupational Health, Occupational Health Education, Occupational Health in Vocational High Schools.

9. KAYNAKÇA

[1] Centel T. İşçi Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı. İstanbul: Mess Yayınları; 2000.

[2] Süzek S. İş Güvenliği Hukuku. Ankara: Savaş Yayınları; 1985.

[3] Arıcı K. İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri. Ankara: TES-İŞ Yayınları; 1999.

[4] Şardan S. İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri. Kamu – İş – İş Hukuku Ve İktisat Dergisi. Kamu İşletmeleri İşverenleri Dergisi. 5(3): 306-307.

[5] Eyrenci Ö, Taşkent S, Ulucan D. Bireysel İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınları; 2016. s.204.

[6] Devecan N. Sağlık Çalışanlarında İş Sağlığı ve Güvenliği. Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi; 2001.

[7] Bilir N, Yıldız A. N. İş Sağlığı Ve Güvenliği. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları; 2013. s.77.

[8] Bilir N. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çağdaş Bir Yaklaşım: Risk Değerlendirmesi Ve Risk Yönetimi. İş Sağlığı Ve Güvenliği Dergisi. 2005. (25): s.9.

[9] Esin N, Öztürk N. Çalışma Yaşamı ve Kadın Sağlığı. TTB Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi. 2005. s.41.

[10] Peksen Y, Canbaz S. İş Sağlığı Ve Güvenliği Politikası Ve Güvenlik Kültüründe Sosyal Diyalogun Rolü. İş Sağlığı Ve Güvenliği Dergisi. 2008; (25): 12.

[11] Karakaş İ. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Uygulama Rehberi. Ankara: Adalet Yayınevi; 2007. s.67.

[12] Seyyar A. Ulusal ve Uluslararası Mevzuat Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde İş Yeri Hekimliği ve İş Yeri Hemşireliği Uygulamaları [internette] . [10.05.2016 okundu]. Elektronik adresi: [http://www.sosyalsiyaset.net/ documents/issagligi_guvenligi.htm](http://www.sosyalsiyaset.net/documents/issagligi_guvenligi.htm).

[13] Zorlu A. V. İnsan Kaynakları Açısından İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirleri ve Konuyla İlgili Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi; 2008.

[14] Tiryaki D. İş Sağlığı ve Güvenliğindeki Gelişmeler: Altınova Tersaneleri Çalışanlarının Farkındalıklarının Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Yalova: Yalova Üniversitesi; 2011.

[15] Gerek N. İş Sağlığı ve İş Güvenliği. Anadolu Üniversitesi Yayınları; 2006. s.22.

[16] Orhan M. İş Sağlığı Ve Güvenliği Sisteminde İşveren Yükümlülükleri. Yüksek lisans Tezi. Marmara Üniversitesi; 2007. s.35.

[17] Bayılmış O. Ü. İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalık Değerlendirmesi: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi. Yalova: Yalova Üniversitesi; 2013. s.16.

[18] Akkaya G. Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı. İş Güvenliği. Meslek Hastalıkları ve Bir Araştırma. Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi; 2007. s. 18.

[19] Öcal A. Sağlık Çalışanlarında İş Sağlığı ve Güvenliği. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi; 2010. s.47.

[20] Yıldız U. Avrupa Birliği'nin 2007-2012 Dönemi İş Sağlığı Ve Güvenliği Stratejik Eylem Programı. İşveren Dergisi. 2009. s.17.

[21] Tokol A. Alper Y. Sosyal Politika. Bursa: Dora Yayınları; 2011. s.205.

[22] Gözübüyük Ş. Anayasa Hukuku. Ankara: Turhan Kitabevi; 2006. s.167.

[23] Akın L. İş Sağlığı Güvenliği Ve Alt İşverenlik. Ankara: Legal Kitabevi; 2013. s.25.

[24] Kaplan T. E. Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması. Sicil İş Hukuku Dergisi. 2011; 4(24): s.41.

[25] Süzek S. İş Hukuku. Beta Yayınları. İstanbul. 2013. s.221.

[26] Sevimli A. Türk Borçlar Kanunu Md. 417 ve İSG Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması. Çalışma ve Toplum Dergisi. 2013; s.107.

[27] Bayram F. Borçlar Kanunu Tasarısı Işığında İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu. İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı. Ankara. 2006. s.15.

[28] Şakar M. İş Hukuku Uygulaması. İstanbul: Beta Yayınevi; 2009. s.81.

[29] Demirbilek S, Pazarlıoğlu V. Türkiye’de İş Kazalarının Oluşumunda Etkili Olana Faktörler: Ampirik Uygulama. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi 2007; 44(509): s.90.

[30] Alper Y. İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği İle İlgili Problemlere Genel Bir Bakış. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı Yayını. Ankara. 1992; s. 52.

[31] Tekin M. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı Yayını. Ankara. 1992. s. 394.

[32] Erdem Y. Sosyal İnsan. Sosyal Etkileşim. Grup Yaşamı. Kültür Ve Toplum Açısından İş Sağlığı Ve Güvenliği. İş Sağlığı Ve Güvenliği Dergisi. 2004; (17): s.8.

[33] Yılmaz M, Şirin F, A. Kılıç M, Kılıç A. Doğu Linyitleri İşletmesi (DLİ) Kömür Ocaklarında İş Kazaları Analizi. Türkiye 12. Kömür Kongresi Bildiriler Kitabı. 2000; s.29.

[34]. İnciroğlu L. İnsana Yakışır İş Güvenli İştir. (İnternette). 04 Ocak 2010 [16 Temmuz 2016 okundu] Elektronik adresi: <http://www.calismahayati.net/yazilutfi.htm>.

[35] İzmir Tabipler Odası. “İş kazalarının nedenlerine göre dağılımı”. [İnternette]. 2010 [4 Temmuz 2016 okundu]. Elektronik adresi: <http://rekabetcikapanlar.org/media/content/docs/rekabetci-kapanlar-genel-is-sagligi-veguvenligi.doc>.

[36] Aktay G. İşyerlerinde İşçilere Yönelik Uygulanan Hizmetçi Eğitim Faaliyetlerinin İş Kazalarını Önlemedeki Rolü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 1994. s.78–79.

[37] Yeşilkaya C, Kezer A. Eğitim Dokümanı İş Güvenliği Ve Sağlığı. [İnternette]. 2010 [4 Temmuz 2016 okundu]. Elektronik Adresi: http://www.smefit.eu/img/pdf/health_and_safety_is_sagligi_ve_ovenligi_metin.pdf.

[38] Türker Y. İşçi Sağlığı Ve Güvenliğinde Eğitimin Önemi. [İnternette]. 2010 [4 Temmuz 2016 okundu]. Elektronik adresi: <http://www.ikademi.com/guvenligi-isci-sagligi/280-isci-sagligi-ve-guvenliginde-egitimin-onemi.html>.

[39] Baradan S. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Programları: Amerika Birleşik Devletleri Örneği. [İnternette]. 2007 [4 Temmuz 2016 okundu]. Elektronik Adresi: <http://www.e-kutuphane.imo.org.tr/pdf/10552.pdf>. :361 – 362.

[40] Aydın H. İ, Halis M. Eğitimin İşletme Etkinliğindeki Yeri ve Önemi. Mevzuat Dergisi. Yıl;7. (74).

[41] Ulusal İSG Sisteminin Değerlendirilmesi. T.C. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi 2006–2008.[İnternette]. Temmuz 2016. Elektronik Adresi:

http://www.csgeb.gov.tr/www.isggm.gov.tr/htdocs/files/Ulusal_isg_politikalari.pdf. s.19.

[42] Koç Y. İş Sağlığı ve Güvenliği . (İnternette). 4 Temmuz 2016. Elektronik Adresi: http://www.intes.org.tr/06/resim_depo/makaleler/yildirim_koc.pdf.. s.2.

[43] Yiğit A. İş Güvenliği Ve İşçi Sağlığı. Aktüel Yayınları. İstanbul. 2005.

[44] Lloyd J, Mitchinson J. Cahillikler Kitabı. İstanbul: NTV Yayınları; Temmuz 2008. s. 81.

[45]"İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi". [İnternette].2006 [5 Haziran 2016 okundu]. Elektronik Adresi: http://osha.europa.eu/fop/turkey/tr/systems/isg_sistemi.doc.

[46] İş Güvenliği Hükümlerine Uyulmamasının İşveren Açısından Sonuçları. Ekonometri E-Dergi.Sayı: 33. Ocak - Şubat 2009. [İnternette]. 2009 [15 Haziran] www.ekonometri.com.tr. s.117.

[47] 4857 sayılı İş Kanunu. [İnternette]. [10 Temmuz 2016 okundu] <http://www.iskanunu.com/4857-sayili-is-kanunu/4857-sayili-iskanunu-turkce/4857-sayili-is-kanunu-maddeli-metin.html>.

[48] Eker F. Ş. İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinden İstisnasız Her İşveren Sorumlu . [İnternette]. [08 Temmuz 2016 okundu]. Elektronik Adresi: <http://www.exelect-turkiye.com/ik-dunyasi/ik-haberleri/is-sagligi-ve-guvenligiegitimlerinden-istisnasiz-her-isveren-sorumlu.html>.

[49] İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetmeliği. (İnternette).2003 [18.07.2016 okundu]. Elektronik Adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=7.5.5461&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch>.

[50] Sendikal Eğitimin Önemi. (İnternette). 2009 [4 Temmuz 2016 okundu]. Elektronik adresi: <http://www.egitimsen.org.tr/index.php?yazi=95>.

[51] Serhatlı G. B. 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.2004; 53(2): s.227.

[52] Aygün N. Sağlık, Sosyal, Ekonomik ve Hukuki Yönleriyle İş Kazaları. Zonguldak Maden İşçileri Sendikası Yayınları. İstanbul. 1997. s.28.

[53] Şardan S. İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Eğitimleri. Çimento İşveren Dergisi Özel Eki. 2003; 17(3): s.6.

[54] Saraç Ç.K. İş Güvenliği ve Kültürü Algısının İş Tatmini İle İlişkisinin İncelenmesi. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. 2016.

[55] Yılmaz, 2007, s.20.

[56] Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı, 2014

[57] Yörük ve ark. , 2002

[58] T.C. Resmi Gazete, 19 Haziran 1986, sayı: 19139

10. EKLER

Bu anket, iş güvenliği kültürü ile güvenlik performansı düzeyini ölçmeye yöneliktir. Elde edilecek sonuçlar tamamen bilimsel bir araştırma için kullanılacak, bilgiler 3.kişilerle paylaşılmayacak, yalnız istatistik olarak değerlendirilecektir. Anket formunu doldururken göstereceğiniz ilgi ve katkılarınız için teşekkür ederiz. Ankete isminizi yazmayınız.

Cinsiyetiniz

Bayan Erkek

Yaşınız

14-17 17– 20 20 – 24

Eğitim durumu?

Lise1 Lise2 Lise3 Lise4

Daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?

Evet Hayır

Daha önce hiçbir iş kazasından son anda kurtulduğunuz oldu mu?

Evet Hayır

1- Aşağıdakilerden hangisi potansiyel bir tehlikeye karşı önlem (tedbir) planlanırken, öncelikli olarak dikkate alınır?

a)Toplu korunma b) Baret kullanma c) Maske kullanma d) Kulak koruyucu kullanma

2- Aşağıdakilerden hangisi, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması için toplu koruma yöntemlerinden değildir?

a) Tehlikeli işlemlerin ortadan kaldırılması
b) Tehlikeli maddeler yerine daha az tehlikeli olanların kullanılması
c) Mühendislik kontrolü
d) Kişisel koruyucu donanım kullanımı

3- Çalışma ortamında tozlu ortamda temizlik yaparken kullanmanız gereken en önemli Kişisel Koruyucu Donanım aşağıdakilerden hangisidir?

a) İş Ayakkabısı b) Baret c) İş Gözlüğü
d) Toz Maskesi

4- İşletmede gürültülü ortamlarda çalışırken kullanmanız gereken en önemli Kişisel Koruyucu Donanım aşağıdakilerden hangisidir?

a) İş Ayakkabısı b) Kulak Koruyucu c) İş Gözlüğü
d)Toz Maskesi



- 5- Yanda görülen piktogram aşağıdaki tanımlardan hangisini ifade etmektedir?
a) Baret Giyiniz b) İş ayakkabısı Giyiniz c) Toz maskesi Takınız
d) Kulaklık Takınız



- 6- Kırmızı renkli tabela bize neyi ifade eder?
a) Yasaklayıcı işaretin rengidir
b) Emredici işaretlerin rengidir
c) İlk yardım ve acil çıkış yolları işaretinin rengidir
d) Yangın ve müdahale işaretinin rengidir

- 7- Yangının oluşabilmesi için hangisi gerekmez?
a) Yakıcı madde b) Yanıcı madde c) Isı
d) Toprak

- 8- Aşağıdakilerden hangisi makine ve tezgâhlarda alınması gereken genel güvenlik önlemlerine göre yanlıştır?
a) Makine çalışır durumdayken temizlik, yağlama, bakım vb. faaliyetleri yapılmamalıdır.
b) Makine üzerinde bulunan uyarı tabelası ve yazılara uyulmalıdır.
c) Makinenin çalıştırılması, bakımı, temizliği vb. işlerde gerekli Kişisel Koruyucu Donanım kullanılmalıdır.
d) Makine ve tezgâhların etrafına çalışmayı zorlaştıracak şekilde malzeme istiflenmelidir.

- 9- Tertip düzen olmaması durumunda hangi kaza türü ile karşılaşabiliriz?
a) Yüksekten düşme
b) Takılma, düşme
c) Zehirlenme
d) Boğulma

- 10- Çalışılan yerlerde iş hijyenin sağlanması için aşağıdakilerden hangisi/hangileri dezenfekte edilmelidir?

I-Kimyasal ürünler ile temas eden yüzeyler

II-EI ile temas eden yüzeyler

III- Bulaşma ve bakteri üremesi ihtimali olan yerler

a) Yalnız-I

b) I, II

c) II, III

d) I, II, III

11. İş güvenliği kurallarından bazıları güvenli bir şekilde çalışabilmek için gerekli değildir.

- a) Kesinlikle Katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

12. İş sağlığı ve güvenliği hakkındaki sorunların benim değil, yöneticilerin problemi olduğunu düşünüyorum.

- a) Kesinlikle Katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

13. Bazı durumlarda işin yapılması için risk almanın zorunlu olduğunu düşünüyorum.

- a) Kesinlikle Katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

14. Üretimin iş güvenliğinden daha önemli olduğunu düşünüyorum.

- a) Kesinlikle Katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

15. İş güvenliği uygulamasının önemli ve yaygın olmasını sağlayan unsurun, kurallara uyulması için yapılan baskı olduğunu düşünüyorum.

- a) Kesinlikle Katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

16. İş sağlığı ve güvenliği konusunda aldığım eğitimlerin çalışma hayatımda faydalı olmayacağını düşünüyorum.

- a) Kesinlikle Katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

17. Yangın, elektrik kazaları, doğal afetler gibi acil durumlarda nasıl doğru ve hızlı müdahale edileceğini biliyorum.

- a) Kesinlikle Katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

18. Yaptığım işle alakalı güvenlik kurallarını anlıyorum.

- a) Kesinlikle Katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

19. Çalıştığım alandaki güvenlik sorunlarıyla baş edebiliyorum.

- a) Kesinlikle Katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

20. Güvenlik kurallarına her zaman uyuyorum.

- a) Kesinlikle Katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

21- İş sağlığı ve güvenliği yalnız çalışma ortamında değil, hayatın her aşamasında olmalıdır.

- a) Kesinlikle Katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

22- Güvenlik kuralları bazen göz ardı edilebilir.

- a) Kesinlikle Katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

23- Önceden kimsenin başına bir kaza gelmediyse, kural dışı çalışmanın bir zararı yoktur, benim başıma da gelmez.

- a) Kesinlikle Katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

24- İş sağlığı ve güvenliği kurallarına “arkadaşlarım dalga geçerse” diye uymadığım oluyor.

- a) Kesinlikle Katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

25- Çalışma sırasında küçük şakalaşmalardan zarar gelmez.

- a) Kesinlikle Katılıyorum
- b) Katılıyorum
- c) Kararsızım
- d) Katılmıyorum
- e) Kesinlikle Katılmıyorum

11. ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Ertan ALKAN
Doğum Yeri : Kocaeli
Doğum Tarihi : 07.03.1988

Eğitim Bilgileri

Lise : Sabancı Anadolu Teknik Lisesi Elektrik Bölümü (2005 Mezun)
Önlisans : Kocaeli Üniversitesi Mekatronik (2008 Mezun)
Lisans : Mersin Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Makine Eğitimi Anabilim dalı Tasarım ve Kons. Öğretmenliği (2013 Mezun)
Yüksek Lisans : Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık ve Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Programı (Devam)

Yabancı Dil

İngilizce: Okuma (Orta), Yazma (Orta), Konuşama (Orta)

Eğitim ve Seminerler

Kocaeli Üniversitesi Denizcilik M.Y.O.	Gemi adamı cüzdanı (temel ilkyardım, sivil savunma, acil kurtarma, gemi makinaları eğitimi)
Kocaeli Meslek Edindirme Kursu	Autocad
Kocaeli Meslek Edindirme Kursu	SolidWorks
Aşama Eğitim	Hızlı okuma
Aşama Eğitim	Mental Eğitim
Ahmet Elginkan Meslek Edindirme Kursu	PLC
Ahmet Elginkan Meslek Edindirme Kursu	Kontrol ve Otomasyon Sistemleri
Ahmet Elginkan Meslek Edindirme Kursu	Diksiyon ve Güzel konuşma
Seç Eğitim Danışmanlık	C Sınıfı İSG uzmanlığı eğitimi

Halk Eğitim Merkezi	350kVA'lık Jeneratör işletmeni
IRCA Onaylı	OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Eğitimi
IRCA Onaylı	ISO 9001 - 2008 Kalite Yönetim Sistemi Eğitimi
IRCA Onaylı	ISO 9001-2015 Revizyonu
IRCA Onaylı	ISO 9001:2008 İÇ TETKİKÇİ (İÇ DENETÇİ)
IRCA Onaylı	ISO 14001 - 2004 Çevre Yönetimi Sistemi
IRCA Onaylı	ISO 22000:2005 Gıda Güvenliği Yönetim Sistemleri
Sürekli Eğitim ve Kalite Derneği	NLP ile Liderlik ve Zaman Yönetimi
T.C. Uluslararası Bilim ve Eğitim Federasyonu	Takım Çalışması ve Yönetim Becerileri
Sürekli Eğitim ve Kalite Derneği	Etkili İletişim, Beden Dili ve İmaj Yönetimi
Sürekli Eğitim ve Kalite Derneği	Cv Oluşturma ve Mülakat Teknikleri
T.C. Uluslararası Bilim ve Eğitim Federasyonu	Stratejik Yönetim
Sürekli Eğitim ve Kalite Derneği	Entegre Yönetim Sistemi
Sürekli Eğitim ve Kalite Derneği	Stres ve Zaman Yönetimi
Sürekli Eğitim ve Kalite Derneği	Innovatic Yenilikçi Düşünce ile Yöneticiliğin, Liderlik Teknikleri

T.C. Uluslararası Bilim ve Eğitim Federasyonu

BİREYSEL KOÇLUK
Practitioner Eğitiminde
Koçluğun Temel Kuralları,
Duygusal kesinlik,
Hedeflerle Stratejilerin
Planlanması, SWOT
Analizi, Dil İllüzyonları,
Eğitimi

Sürekli Eğitim ve Kalite Derneği

Referans Mektupları

T.C. Uluslararası Bilim ve Eğitim Federasyonu

Satış, Pazarlama ve İkna
Teknikleri

Sürekli Eğitim ve Kalite Derneği

Etkili Konuşma ve
Diksiyon