



T.C  
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**GIDA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN İŞ KAZALARINA  
BAKIŞ AÇILARI**

**FİLİZ ŞİMŞEK**

**TEZ DANIŞMANI**  
**Doç. Dr. Mesut KARAHAN**

**İSTANBUL – 2019**



T.C  
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**GIDA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN İŞ KAZALARINA  
BAKIŞ AÇILARI**

**FİLİZ ŞİMŞEK**

**TEZ DANIŞMANI**  
**Doç.Dr. Mesut KARAHAN**

**İSTANBUL – 2019**


**T.C.**  
**ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

Anabilim Dalı : İş sağlığı ve Güvenliği  
Program : İş sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans  
Öğrenci No : 174203038  
Öğrenci Adı Soyadı : FİLİZ ŞİMŞEK

Gıda işletmelerinde çalışanların iş kazalarına bakış açıları isimli çalışma aşağıdaki jüri tarafından 05.02.2019 tarihinde yapılan sınavda Yüksek Lisans Tezi olarak oybirliğiyle kabul edilmiştir.

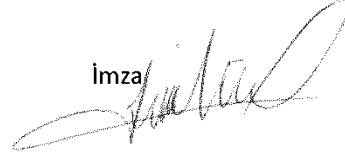
Jüri Başkanı : Dr. Öğr. Üyesi RÜŞTÜ UÇAN  
(Üsküdar Üniversitesi)

İmza



Danışman : Doç. Dr. Mesut KARAHAN  
(Üsküdar Üniversitesi)

İmza



Üye : Dr. Öğr. Üyesi Mustafa YAĞIMLI  
(İstanbul Gedik Üniversitesi)

İmza



**ONAY**

Bu tez, yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun ..... tarih ve ..... sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

**Doç.Dr. Türker Tekin ERGÜZEL**  
Enstitü Müdür V.

## ÖZET

İş kazalarının son yıllardaki artışı, bu konuya ilgiyi artırmış, oluşan hassasiyet ve önlemler bu konudaki çalışmalara hız kazandırmıştır. İş kazası denilince akla gelen sektörler madencilik ve inşaatır. Gıda imalat sektörü neredeyse tehlikesiz gibi görünen, oluşan kazaların, yaşanan olayların çok da ciddiye alınmadığı, tehlike sınıfları tebliğinde bile az ve tehlikeli grupta yer alan bir sektördür. Gıda imalat sektörü, en fazla işyerine sahip sektörler arasında bulunmaktadır ve 2014 yılında en çok iş kazası yaşanan ilk on sektörün içindedir. Yine 2014 yılında toplam 30 sigortalı çalışan, bu kazalar sebebiyle hayatını kaybetmiştir. Son beş yılın gıda sektöründeki iş kazalarına bağlı ölüm ortalaması ise %28,6'dır. Gelişen ve değişen teknolojiye rağmen kazalar ne yazık ki yaşanmaya devam etmiştir. Bu çalışmada gıda sektöründe yaşanan iş kazaları incelenmiş, gıda sektörünün gelişimine bağlı yansımaları çeşitli kıstaslara göre değerlendirilmiştir. Araştırmanın amacı; gelişen teknolojiye rağmen işçi sayısı azalsa dahi, kazalarda azalma sağlanamaması, hatta makinelerin kaza boyutlarını daha ciddi durumlara taşıyor olması sebebiyle çalışanların iş kazalarına bakış açılarını incelemektir. Güvensiz davranışlar alışkanlıklara dönüştürmeden değiştirilmelidir. Aksi takdirde dönüşü olmayan yollara girilebilir. Gelişen teknolojinin nimetlerine ve bilgiye ulaşma hızına rağmen hala iş kazalarının yaşanıyor ve önlenemiyorsa bunun insan psikolojisi ve eğitimiyle ilgili olmalıdır. Bu sebeple iş kazalarını önlemek ve azaltmak için öncelikle çalışanı tanımak ve onun beyin faaliyetlerini yönetebilmek gerekir yani eğitmek öğretmek ve güvensiz davranışları düzeltmek önemlidir.

**Anahtar Kelimeler:** *Gıda sektörü, çalışan, iş kazası, iş sağlığı ve güvenliği*

## ABSTRACT

The increase in occupational accidents in recent years has increased the interest in this issue and the sensitivity and measures have accelerated the studies on this issue. When it comes to occupational accidents, the sectors that come to mind are mining and construction. The food manufacturing sector is almost non-hazardous, and it is a sector that is in a low and dangerous group even in danger class notifications. The food manufacturing sector is one of the sectors with the highest number of workplaces, and it is among the top ten sectors with the highest number of work accidents in 2014. Again in 2014, a total of 30 insured employees died due to these accidents. The average death rate of the last five years related to work accidents in the food sector is 28.6%. Despite the developing and changing technology, accidents have continued to happen unfortunately. In this study, the occupational accidents in food sector were examined and their reflections related to the development of food sector were evaluated according to various criteria. Purpose of the research; Despite the decrease in the number of workers despite the developing technology, it is not possible to achieve a reduction in accidents, and even the fact that the machines carry the accident dimensions to more serious situations. Insecure behavior should be changed without converting into habits. Otherwise, non-return roads can be entered. In spite of the blessings of the developing technology and the speed of access to information, if work accidents are experienced and cannot be avoided, this should be related to human psychology and education. Therefore, in order to prevent and reduce work accidents, it is important to know the employee first and to manage his brain activities, ie to educate and to correct unsafe behavior.

**Key Words:** Food sector, employee, occupational accident, occupational health and safety

## ÖNSÖZ

Bu çalışmada; gıda sektörü gibi ülkemiz için önemli ve gerekli bir sahada olması gereken iş güvenliği önlemlerini ortaya koymak, iş kazaları ile ilgili farkındalık yaratmak, ülkemizde var olan iş güvenliği algısını araştırmak, iş güvenliğinin gerekliliği hakkında bilgiler sunmak ve ispatlamak, iş kazalarının nedenlerini, sonuçlarını araştırmak ve insan hayatına etkilerini değerlendirmek amaçlanmıştır.

Tez çalışmamın planlamasında ve hazırlanmasında tecrübelerini ve değerli zamanını esirgemeyerek bana her fırsatta yardımcı olan değerli hocam Sayın Doç. Dr. Mesut KARAHAN' a, değerli arkadaşım iş güvenliği uzmanı Yıldırım DURSUN' a, Edebiyat öğretmeni Feryal AKAY' a yüksek lisans eğitimim süresince ve iş hayatımda desteğini esirgemeyen, işverenlerime ve bu süreçte benden manevi desteklerini esirgemeyen canım anneme, kızıma, oğluma, kardeşlerime, enişteme, dostlarıma minnet ve şükranlarımı sunarım.

## **BEYAN**

Bu çalışmanın kendi tez çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezde ki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

**05/02/2019**

**Filiz ŞİMŞEK**



## İÇİNDEKİLER

<b>ÖZET</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>ÖNSÖZ</b> .....	<b>iii</b>
<b>BEYAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>v</b>
<b>KISALTMALAR DİZİNİ</b> .....	<b>x</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>I. GENEL BİLGİLER</b> .....	<b>3</b>
<b>1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI</b> .....	<b>3</b>
<b>2. İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ</b> .....	<b>4</b>
<b>3. TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ</b> .	<b>7</b>
<b>4. TÜRKİYE CUMHURİYETİ ANAYASASINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ</b> .....	<b>9</b>
<b>5. İŞVERENİN GÖREV, YETKİ VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ</b> .....	<b>10</b>
1.5.1. Genel yükümlülükleri .....	10
1.5.1.1. Riskleri öngörme ve önleme yükümlülüğü.....	11
1.5.1.2. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin yükümlülükleri .....	12
1.5.1.3. Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım konusundaki yükümlülükleri.....	13
1.5.1.4. İş kazası ve meslek hastalıklarını kaydetme ve bildirme yükümlülüğü .....	13
1.5.1.5. Çalışanların dönemsel sağlık denetimlerini takip yükümlülüğü.....	14
1.5.1.6. Çalışanları bilgilendirme ve eğitime yükümlülüğü.....	14
1.5.1.7. Çalışanların görüşlerini alma ve katılımlarını sağlama yükümlülüğü .....	15
<b>6. ÇALIŞANLARIN GÖREV, YETKİ VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ</b> .....	<b>15</b>
1.6.1. Genel yükümlülükleri .....	15
1.6.1.1. Çalışmaktan kaçınma hakkı .....	16
1.6.1.2. Çalışan temsilciliği .....	17

<b>7. DEVLETİN GÖREV YETKİ VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ</b> .....	17
1.7.1. Genel yükümlülükleri .....	17
1.7.1.1. Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu .....	19
1.7.1.2. İşin durdurulması .....	19
<b>8. İŞ KAZASI TANIMI</b> .....	20
<b>9. İŞ KAZASI İSTATİSTİKLERİ</b> .....	22
<b>10. İŞ KAZALARININ NEDENLERİ</b> .....	28
1.10.1. Güvensiz davranışlar.....	28
1.10.2. Güvensiz durumlar.....	29
<b>11. İŞ KAZALARININ ÖNLEME YOLLARI</b> .....	30
1.11.1. Emniyetsiz davranışları önlemek.....	30
1.11.2. Emniyetsiz durumları ortadan kaldırmak .....	30
1.11.3. Çalışmada iyi yöntemlerin uygulanması.....	30
1.11.4. Otomasyona gitme .....	31
1.11.5. Kişisel koruyucular kullanma .....	31
<b>12. SEKTÖRÜN GENEL DURUMU</b> .....	31
1.12.1. Sektörün dünya ve AB ülkelerindeki durumu .....	33
1.12.2. Sektörün Türkiye'deki genel durumu .....	35
<b>13. GIDA SEKTÖRÜNDE MEYDANA GELEN İŞ KAZALARI</b> .....	36
1.13.1. Makine güvenliği .....	38
<b>II. GEREÇ VE YÖNTEM</b> .....	45
<b>1. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI</b> .....	45
<b>2. VERİ TOPLAMA YOLU VE TEKNİKLERİ</b> .....	46
<b>III. BULGULAR</b> .....	49
<b>IV. TARTIŞMA</b> .....	61
<b>V. SONUÇLAR VE DEĞERLENDİRME</b> .....	63
<b>KAYNAKÇA</b> .....	66



## TABLÖLAR DİZİNİ

<b>Tablo 1 :</b> Ülkemizde 2005-2016 ağustos aralığında iş kazası sonucu ödenen gelirler. . 26	26
<b>Tablo 2 :</b> İş kazalarının işyerinin faaliyet grubuna göre dağılımı(2016). .... 36	36
<b>Tablo 3 :</b> Personele uygulanan anket çalışması. .... 49	49
<b>Tablo 4 :</b> Personele uygulanan anket çalışması. .... 49	49
<b>Tablo 5 :</b> Düzenli aralıklarla iş güvenliği eğitimi aldığı için iş kazası yapmaktan korkan çalışanlar. .... 50	50
<b>Tablo 6 :</b> İşletmede çalışma sürelerine göre, iş kazası yapmaktan korkan çalışanlar. ... 51	51
<b>Tablo 7 :</b> İşletmede çalışma süresine göre, iş güvenliği kurallarına uyulmasının gerekliliğine inanan çalışanlar. .... 53	53
<b>Tablo 8 :</b> İş güvenliği konusundaki sorumluluklarını bilen kadın çalışanlar ..... 54	54
<b>Tablo 9 :</b> Çalışanların tehlikeli durumları yönetime bildirmeleri konusunda işverenler tarafından teşvik edildiklerine inanmaları. .... 55	55
<b>Tablo 10 :</b> Çalışırken özel hayatında yaşadığı problemlerin iş kazasına neden olabileceğini düşünen kadın çalışanlar ..... 55	55
<b>Tablo 11:</b> İşletmenin büyüklüğüne göre düzenli aralıklarla eğitim alma durumu ..... 56	56
<b>Tablo 12:</b> İşletmenin büyüklüğüne göre iş güvenliği kurallarına uyma durumu ..... 56	56
<b>Tablo 13:</b> İşletmenin büyüklüğüne göre eğitim durumu ..... 57	57
<b>Tablo 14 :</b> Anket sonuçları ..... 58	58

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1 : Dr. Bernardino Ramazzini' nin kitabının baş sayfasında .....	6
Şekil 2 : Zonguldak' ta eski günlerde bir kömür ocağı girişi .....	8
Şekil 3: Türkiye' de meydana gelen iş kazaları .....	20
Şekil 4 : Kaza geçiren çalışan.....	21
Şekil 5 : Adalet Tanrıçası .....	21
Şekil 6: Avrupa Birliğinde ve Türkiye'de iş kazası sonucu meydana gelen ölümlü olay sayıları.....	23
Şekil 7: Seçilmiş bazı ülkelerde 2015 yılında ölümlü iş kazası. ....	24
Şekil 8: Ülkemizde 2000-2016 yılları arasında yaşanan iş kazaları.....	25
Şekil 9: Ülkemizde 2000-2016 yılları arasında yaşanan iş kazaları sonrası ölümler. ....	25
Şekil 10: Ülkemizde 2005-2013 arasındaki iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ödenen gelirler.....	27
Şekil 11 : Gıda Ürünleri İmalatı Sektöründe Meydana Gelen Majör İş Kazalarının Ana Nedenleri ve Meydana Gelme Sıklıkları .....	38
Şekil 12 : Sebeplerine Göre İş Kazalarının Dağılımı .....	39
Şekil 13: Krokan Kesme Hattı.....	40
Şekil 14: Çikolata dolum hattı.....	40
Şekil 15: Draje Kaplama .....	41
Şekil 16: Çikolata üretim makinesi Asted.....	41
Şekil 17: Pasta imalatta kullanılan hamur yoğurma makinesi .....	42
Şekil 18: Unlu mamul imalatında ve restoranlarda kullanılan kaşar dilimleme makinesi .....	42
Şekil 19: Unlu mamul imalatında kullanılan servis ekipmanı .....	43
Şekil 20: Unlu mamul imalatında kullanılan sanayi tipi fırın .....	43
Şekil 20: Cimbali makinesi .....	44
Şekil 22: Restoranlar da kullanılan Fritöz.....	44
Şekil 24 : Anket Formu ön sayfa.....	47
Şekil 25 : Anket Formu arka sayfa.....	48
Şekil 26 : İşletmelerde yaşanan ramak kala olayı. ....	50
Şekil 27 : İşletmelerde yaşanan iş kazası durumu .....	52
Şekil 28 : Talimat okuma durumu .....	52
Şekil 29 : İşletmelerde cinsiyete göre iş kazası durumu. ....	54

## KISALTMALAR DİZİNİ

<b>KKD</b>	:Kişisel Koruyucu Donanım
<b>İSG</b>	:İş Sağlığı ve Güvenliği
<b>İK</b>	:İş Kazaları
<b>EN</b>	: Avrupa Standartları
<b>TSE</b>	:Türk Standartlar Enstitüsü
<b>OSHA</b>	: İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı
<b>NFPA</b>	: Ulusal Yangından Korunma Kurumu
<b>ANSI</b>	: Amerikan Ulusal Standartlar Enstitüsü
<b>OSGB</b>	: Ortak Sağlık Güvenlik Birimi
<b>WHO</b>	: Dünya Sağlık Örgütü
<b>TİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>İLO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>SGK</b>	: Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>ISIC</b>	: Uluslararası Standart Sanayi Sınıflandırması
<b>İMF</b>	: Uluslararası Para Fonu
<b>TGDF</b>	: Türkiye Gıda ve İçecek Sanayi Dernekleri Federasyonu
<b>DPT</b>	: Devlet Planlama Teşkilatı
<b>GSYİH</b>	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
<b>ÇSGB</b>	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>TBMM</b>	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri

## GİRİŞ

Global dünyada neredeyse takip edilemeyecek teknolojik gelişmelere bağlı olarak sanayide gelişmektedir. Bu sanayileşme ise çalışanların güvenliği ve sağlığı açısından önemli problemleri ortaya çıkarmaktadır. Önceleri pek üzerinde durulmayan bu sorunlar, işçilerin verimini ve işletmeyi negatif yönde etkilemesi bu hususun önemini ortaya çıkarmış, bu konuda çalışılması gerektiğini gün yüzüne sermiştir. Yapılan il çalışmalar işyerinde çalışma düzenini ve koşullarını düzenleyen bir takım kurallar koyulmuştur. Fakat yapılan bu çalışmaların zamanla yetersiz kalması üzerine duruma farklı bir bakış açısı ile değerlendirilmesi lüzum bulmuştur. Yapılan araştırma ve incelemeler neticesinde ise olaya bilimsel yaklaşılarak “İş Sağlığı ve Güvenliği” kavramı oluşturulmuştur. Bu kavram zaman içerisinde toplumu bilinçlendirerek emeğe dayalı bir ekonomik sistemin çalışanların üretken gücüyle oluştuğu ve işçi haklarının önemini aşlamaya çalışmıştır. Sosyal devlet anlayışı içerisinde çalışanların sosyal haklarının devlet güvencesine alınması sağlanmıştır.

Bu çalışmamda gıda sektöründe İSG. kavramının ülkemiz ve uluslar arası makaleler esas alınarak bu anlayışlar çerçevesinde değinilmeye çalışılacaktır. İşçi sağlığı kavramı WHO'nun tanımladığı şekilde insanların sağlık hallerinin farklılıklarını ortaya çıkardığı gibi, çalışanın güvenli davranmasıyla varılmak istenen hedefi de belirtmiştir. Ülkemizde ise Yargıtay bu durumu destekleyen kararlar almıştır. Karar da vücut ve fiziksel bütünlüğün yanı sıra ruhsal bütünlüğe de değinilmiştir (21. Hukuk Dairesi, 15/02/2012 Tarih, 2012/1259 Esas ve 2012/1716 Karar sayılı karar). Kişinin tam sağlıklı halinin sadece fiziksel bütünlüğün yanı sıra sosyal ve psikolojik anlamda da dam bir iyilik halinde olmasından yana görüş bildirilmiştir. Kişinin mutluluk ve huzur halinin de tam sağlıklılık konusunda dikkate alınması gerekir. Psikolojik ve sosyal yönden iyi olmak için şüphesiz ekonomik yönden de rahat olmak gerekir (Akyüz ve Necdet, İş Güvenliği, 1980) (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler, 2012).

İş güvenliği hukuk açısından, “Çalışmanın yapılması esnasında çalışanların karşısına çıkan tehlikelere son verilmesi veya en aza indirgenmesi hususunda, işverene hukuk temelinde getirilen hükümlülüklerle ilişkin hukuk kurallarının tamamıdır” olarak lanse edilmiştir. Yapılan çalışmalarda İSG kavramı tanımlanırken işçinin iyilik ve

güvenlik halinin işyeri dahilinde, çalışırken oluşabilecek tehlikelere karşı korunması hususunu kapsamaktadır. Fakat çalışanın sosyal çevresine de karşı korunması gerektiği fikri bu tanımlamaların yetersiz olduğunu göstermiştir. Bunun neticesinde daha kapsayıcı bir tanıma ihtiyaç duyulmuştur. İşçi Sağlığı ve Güvenliği kavramı çalışma sahası ile çevrelenecek emniyet önlemlerinin gereken korumayı sağlayamayacağını öngörmüş sosyal hayatta da çalışanın iyilik halini etkileyen tehlikeleri de kapsayan bir kavram haline gelmiştir.





# I. GENEL BİLGİLER

## 1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

Çalışılan ortamda oluşabilecek muhtemel sorunların ortadan kaldırılmasını amaçlayan çalışmaların tamamına iş güvenliği denilmektedir. İş güvenliği ülkemizde yalnızca çalışma sahasını kapsarken, dünyada insan emeğiyle yapılan işlerin bütününe ele almaktadır. Ev işleri, park ve bahçe işleri, insanların hobi olarak uğraştığı işler, kamuya ait alanlarda gerçekleştirilen düzenlemeler de bu kapsama girmektedir. Günlük yaşamımızda karşılaşılabileceğim ve bize zarar verebilecek her şey iş sağlığı ve güvenliğinin temelini oluşturan etmenlerdir.

İşin başlarında işçi sağlığı ve güvenliği olarak doğan ve yalnızca işçilerin çalışma sahasındaki güvenli ve sağlıklı çalışabilmesini amaçlayan zaman geçtikçe gelişmeler göstermiş ve son haliyle İSG. olgusuna dönüşmüştür. Bu kapsamda işçi yerine iş kavramının kullanılması işçinin tam sağlık halinin korunmasına yönelik hedeflerin zayıfladığı gibi yorumlansa da gelişen dünyanın ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmelerden etkilenerek daha çok alana nüfuz eden ve işçiyi koruyan bir anlayışı ifade etmeye başlamıştır. Çalışma sahasında kaynaklanacak riskler sadece işi yapan işçileri değil işletmedeki tüm çalışanların sorunu olduğunu ortaya atan bu kavram işçi niteliğiyle sınırlanmaktan çıkmıştır. Çalışanın sadece iş sahasıyla sınırlı kalmayıp sosyal çevresinin de korunmasının gerekli olduğu düşünceleri ileri sürülmüştür (Kılış , 2016).

İSG 'nin amacı çalışma sahasında yapılan işlerde iş kazası yaşanması riskinin en aza indirilmesi, çalışma nedeniyle gerçekleşebilecek sağlık sorunlarının ve mesleki hastalıkların önüne geçmek için önlemler almaktır. Farklı bir şekilde ifade etmek gerekirse İSG' nin amacı iş öncesi ve iş sonrası kişinin iyilik halinin aynı kalabilmesidir. Bunu yapabilmek için ise alınacak İSG önlemleri tüm işler için farklılık gösterir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yalnızca çok tehlikeli işlere ait kazaların önüne geçmek için değildir. İSG her çalışma sahasından, her sosyal alanda, her iş grubundan tüm insanların iyilik halini korumayı ve daha sağlıklı bir çalışma sahası üretmeyi ilke edinen çalışmalardır. İş sağlığı ve güvenliği kavramı, dünyadaki sanayileşme sürecinde; işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilme çabalarıyla ortaya çıkmıştır (Demircioğlu ve Centel, 2013).

Uluslar Arası Çalışma ve Dünya Sağlık Örgütleri 1950 yılında İSG' nin tanımını “ *Tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalıştırılmaları sırasında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleki ortamlara yerleştirmek ve bu durumlarını sürdürmek yani işin insana ve insanın da yaptığı işe uyumunu sağlamaktır*” olarak yapmıştır.

İş Sağlığı ve güvenliği tam uygulandığında risklere tehlikelere karşı mücadelede alınacak önlemler işçilere, işverene ve topluma mal olacak sonuçlarının olumlu olması beklenir. Özellikle kişilerin sanayileşmeden doğacak olan negatif etkilere karşı korunması beklenmektedir. Oluşabilecek bir iş kazası veyahut meslek hastalığı çalışanı ekonomik yönden yoksun bırakabilir. Çalışanın işsiz kalması sosyal ve psikolojik açıdan olumsuz sonuçlara gebe dir. Çalışanın iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü durumunda geride kalan ailesi ekonomik olarak zor duruma düşebileceği gibi çalışma arkadaşlarının psikolojik olarak etkilenmesine neden olacaktır. İSG ye gerekli hassasiyetin gösterilmemesi iş kazalarının ve mesleki hastalıkların artmasına, sakatlık olaylarının vuku bulmasına ve çalışanların psikolojilerinin bozulmasına neden olacaktır. Bu durumu önlemek ise hem devletin, hem de işverenin hukuki zorunluluğudur (Karacan ve Erdoğan, 2011), (Yiğit, 2005) (Yılmaz, 2010), (Bingöl, 2006). İş sağlığı ve güvenliği amacıyla önlemler almak, işverenin işçiyi koruma borcu olarak da kabul edilmektedir (Şakar, 2006).

## **2. İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ**

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hukuki çalışmaların başlangıcı 19. Yüzyılın son dönemlerine denk gelmektedir. Teknolojik gelişmeler sonucu meydana gelen meslek hastalıkları ve iş kazaları, çalışanın korunmasıyla ilgili eksiklikler önemli bir toplumsal sorun haline gelmiştir. İnsanların yaptıkları iş ve bu işin sonucunda yaşadıkları sağlık problemlerini ele alan ilk kişi MÖ. 2600 de hayatını süren ve o dönem Mısırda mimarlık ve mühendislik yapmış aynı zamanda da bir hekim olan İmhotep'dir. Mısır piramitlerinin yapımı esnasında işçilerin sakatlanması ve ölmesi, ayrıca ağır iş yükü nedeniyle sırt ve bel ağrılarının olması hususunda tespitlerde bulunmuştur. MÖ. 2000'lerde ise Antik Babil zamanında tarihte ilk defa yazılı kuraları olan ayrıca iş sağlığı ve güvenliğine atıfta

bulunan Hammurabi kanunlarıdır. Bu kurallarda İSG. ile ilgili düzenlemelere yer verilmiş kişi yaptığı işin olumsuz sonuçlarından sorumlu tutulmuştur (Aktan, 2018)

Eski Yunanda Herodot çalışanların gücünü artırmak için kuvvet verecek yiyecekler verilmesi gerektiğini söyleyen ilk kişidir. Hipokrat ise kurşunun zehirleyici olduğundan söz etmiştir. Nicander ise yaptığı çalışmalarda Hipokrat' ın çalışmalarını biraz daha ileri taşıyarak zehirli maddelere karşı önlem alınması gerektiğini ifade etmiştir. Pergamonlu Dr.Galen yaptığı çalışmalarda Roma halkı tarafından çok sevilen Collesium dövüşlerinde gladyatörlerin doktorluğunu yapmış sıradan seyirciler ile gladyatörlerin vücut yapılarını karşılaştırdıklarında düzenli yapılan spor hareketlerinin sağlıklı bir yaşam konusunda önemine dair fikrini ortaya koymuştur.

İş sağlığı ve güvenliği bu tarihsel gelişmeler ışığında Reform ve Rönesans hareketlerinde kendine önemli yer bulmuştur. İşçilerin sağlık ve güvenlik problemlerinin tespiti ve alınacak önlemler hususunda Paracelsus maden işçilerinin zehirlenmelere karşı ilk iş hekimliği kitabını yazmıştır. Agricola yazdığı kitapla madencilik, jeoloji ve metalürji bilgilerini büyük öneme sahip eserler çıkarmıştır ve önemli çalışmalar yapmıştır. Madenlerde oluşan tozun önlenmesi için havalandırma yapılması gerektiğini söyleyerek çalışanların sağlığını ve güvenliğini koruyacak tedbirler için önerilerde bulunmuştur. İSG. hususunu bilimsel olarak değerlendiren Dr. Bernardino Ramazzini 1713 senesinde kaleme aldığı meslek hastalıkları kitabı “ *De Morbis Artificum Diatriba*” ile iş sağlığı ve güvenliği anlamında ilk kabul edilmiştir.

Şekil 1 : Dr. Bernardino Ramazzini' nin kitabının baş sayfasında



(Asthmahistroy, 17.12.2018)

18. yüzyılda İngiltere' de gerçekleşen Sanayi Devrimi üretimde büyük bir gelişmeye neden olmuştur. Anthony Ashley Cooper' in (*İngiliz Parlamentosu Üyesi*) maden ocaklarında çalışan küçük yaştaki ve kadın işçiler, Thomas Percival' ın çalışma süreleriyle ilgili yaptığı çalışmalar İngiliz Parlamentosunun bu hususta çalışmalar yapmasına neden olmuştur. İngiliz Percival Pott baca temizliği yapan işçilerin seçiminde fabrikaların çocuk işçiler çalıştırması ve bu işi yapan çalışanların kanser hastası olması konusundaki saptamaları 1978 tarihinde "Baca Temizleyicileri Kanunu" nun çıkarılmasını sağlamıştır. 1802 yılında "Fabrikalar Kanunu" nun çıkarılmasıyla da çocuk işçilerin 9 yaşından küçük olamayacağı, 18 yaşından ufaklarınsa gece çalıştırılmayacağı, ayrıca çalışma saatleri konusu düzeltilerek, haftada 58 günlük 12 saati geçemeyeceği kararı alınmıştır. Bu hususta da fabrikaların denetlenmesi için müfettişler görevlendirilmiştir. 1842 yılında yapılan yeni düzenlemelerde ise 10 yaşından daha ufak çocukların ve kadın işçilerin maden ocaklarında iş verilmesi yasaklanmıştır. 1984 yılında yapılan bir başka düzenlemede ise fabrikalarda doktor bulunması yasal zorunluluk haline gelmiştir. 1847 yılında yasalaşan "On Saat Yasası" çalışma sürelerini azaltarak işletmelerin denetimi ve müfettişlerle ilgili düzenlemeler yapmıştır. 1895 senesinde yapılan düzenlemede bazı mesleki hastalıkların bildirilmesi zorunlu hale getirildi. Sonraki yıllarda mesleki hastalıkların bildirim periyodik sağlık muayeneleri yasalar koyularak devlet güvencesine alınmıştır. İngiltere'de yaşanan iş sağlığı güvenliği alanındaki gelişmeler diğer Avrupa ülkelerine örnek oluşturmuş İSG. ile ilgili kanunları arka arkaya yürürlüğe sokmuşlardır.

Amerika'da İSG kavramıyla ilgili ilk düzenleme Massachusetts eyaletinde yapılmış ve 1836' da yapılan çalışmalarda çocuk çalışanlar ön planda tutulurken, 1867 yılında tüm çalışanlarla ilgili denetim sistemine dair yasalar yürürlüğe girmiştir. Hamilton; kurşun, karbon sülfür ve civa zehirlenmelere ile sliksiz hastalığına dikkat çekerek incelemeler yapmıştır. Tissot özel bölümler kurularak hastanelerde mesleki hastalıklardan kaynaklanan sağlık problemlerinin önlenmesi için öneride bulunmuştur. Patissier yaptığı çalışmada işten kaynaklanan kazalarda ve mesleki hastalıklarda ortaya çıkan sakatlanma ve ölüm vakalarını analiz etmiştir.

Sovyetler Birliği ve Doğu Avrupa ülkelerinde, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışmalar, 1917 yılında gerçekleşen Ekim Devriminden sonra hız kazanmıştır. 1922 senesinden sonra kurulan eğitim ve araştırma merkezleri, İSG alanında önemli çalışmalar yapmıştır (Kılıkış, 2016)

İş sağlığı ve güvenliğiyle alakalı gerçekleştirilen akademik çalışmalar ve hukuki düzenlemeler sadece ülke sınırları içerisinde kalmamış, ülkeler arasında da yaşanmıştır. 1919 yılında kurulan İLO ilk zamanlar Birleşmiş Milletlere bağlı bir kurum olarak göreve başlamış, 1946 yılında Birleşmiş Milletlerle yapılan antlaşmalar çerçevesinde bağımsızlığını ilan ederek bir uzmanlık kuruluşu haline gelmiştir.

### **3. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ**

Avrupa'da meydana gelen devrimlerin Osmanlılarda gerçekleşmesi devrimlerin topraklara geç etki etmesi Türkiye'nin İSG. ile geç tanışmasına neden oldu. Buna karşılık, iş sağlığı ve iş güvenliği alanında Tanzimat döneminde başlayıp Cumhuriyet Döneminde de devam eden atılımlar gerçekleştirilmiştir. Bu süreç günümüzde, sanayinin gelişmesine bağlı olarak artan bir farkındalıkla devam etmektedir. Osmanlı İmparatorluğu döneminde sanayinin çok gelişmemesine paralel olarak, işçilerin karşılaştıkları tehlikelerin nedenleri de günümüz koşullarına göre oldukça farklıdır. Bu dönemde çalışma alanlarında günümüzden farklı olarak usta çırak ilişkisi ön plandaydı. Usta, çırak ilişkisinde işin öğretildiği çalışanlara ustalar sahip çıkıyordu. İSG. ye bu zamanda gerekli önemin verildiğine dair bir şeyden söz edilemese de ustaların işi iyi öğretmesi nedeniyle, çırakların geçirebileceği kazalar az oluyordu.

1865 yılında yayınlanan ve padişahın onayından geçen Dilaver Paşa Nizamnamesiyle Ereğli Kömür Havzasında 100 yakın maden işletmesinde işçilerin çalışma süresi 10 saat olarak düzenlenerek, çalışanlara iş yaptıkları sürenin dışında dinlenebilecekleri zaman verilmesi, işçi ücretlerinin ödenmesinde özen gösterilip, işe hazır bekleyenlerin iş yapmasalar bile paralarını alması gibi düzenlemeler yapılmıştır.

**Şekil 2 : Zonguldak' ta eski günlerde bir kömür ocağı girişi**



(Halkinsesi, 20.12.2018)

Dilaver Paşa Nizamnamesindeki eksiklikler 1869 senesinde yürürlüğe sokulan Maadin Nizamnamesi ile giderilmeye çalışılmıştır. 1876 senesinde ise yürürlüğe sokulan Mecelle çalışanın, iş verenin eksiklikleri nedeniyle gelecek zararların işverence tazmin edilmesi sağlanmıştır. 18 yaşından küçüklerin madenlerde çalıştırılması, bu çalışmanın 8 saati geçemeyeceği ve eğer geçerse de ödemenin 2 katı olarak yapılacağı ve bunun işçi ve işveren taraflarının rızası ile olabileceği 10.Eylül 1921 tarih ve sayılı Ereğli Havza-i Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanunu ile karara bağlanmıştır. 1923 senesinde gerçekleştirilen İzmir İktisat Kongresinde çalışanların hukukunu korunmasını sağlayacak kararlar alınmış ayrıca 1924 senesinde Hafta Tatili Kanunu, 1925' de Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ve 1926 senesinde Borçlar Kanununda çalışanın yaptığı işte başına gelebilecek tehlikelere karşı işverence önlem alınması, aksi halde ise işverence çalışanın zararlarının giderilmesi zorunluluğu hükmü verilmiştir.

1930 senesinde yürürlüğe giren 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunuyla kadın ve çocuk çalışanların korunması, 50 çalışanı bulunan işletmelerde ise doktor, belirli büyüklüğe sahip işletmelerde ise revir veya hastane bulundurması gerekliliği hükme bağlanmıştır. 3008 sayılı ve 1936 yılına ait İş Kanunu Türkiye’de iş hayatını düzene koymak adına yürürlüğe sokulan ilk iş kanunudur. Bu kanun İSG. konusunda düzenlemelere öncülük etmiştir.

Türkiye’de Anayasal düzeyde iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilişkili hükümlere yer verilmesi ve sosyal devlet ilkesi kavramının kullanılması ilk kez 1961 Anayasası ile gerçekleşmiştir. Bu bağlamda, ‘Sosyal ve İktisadi Haklar ve Ödevler’ başlığı altında herkesin çalışma özgürlüğüne sahip olduğu, kimsenin fiziki yapısına uymayan işlerde çalıştırılmayacağı, bazı işçilerin yaptığı işler bakımından özel olarak koruma altına alınacağı, çalışanın iyilik halinin korunması için dinlenmek hakkının elinden alınmayacağı, sosyal haklarının korunarak kişi onurunu zedeleyici bir yaşam sürmemesi devlet tarafından gerekli önlemlerin alınacağı söylenmiştir.

İlk İş kanununun günün gereksinimlerini karşılayamaması, uluslararası kuruluşların düzenlemeleri ve yeni Anayasanın gerekleri sonucunda 931 sayılı İş kanunu (1967) çıkarılmış ancak usul yönünden iptal edilmesi üzerine 1475 sayılı İş Kanunu (1971) yürürlüğe girmiştir. İSG. ile ilgili tüzük ve yönetmeliklerin büyük bir bölümü bu dönemde çıkarılmıştır. 1973 senesinde 1475 s. İş Kanununa atıf olunarak çıkartılan ve 520 maddeden oluşan İSG. Tüzüğü, içeriğindeki hükümlerin bu duruma verilen önemi göstermektedir. Türkiye’nin Avrupa Birliğine uyum sürecinde 2003 senesinde kabul gören 4857 sayılı İş Kanununa dayanılarak birçok da yönetmelik yürürlüğe sokulmuştur. Fakat 20 Haziran 2012 senesinde yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu nedeniyle 4857 sayılı kanuna ait bazı maddeler yürürlükten alınmıştır.

#### **4. TÜRKİYE CUMHURİYETİ ANAYASASINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ**

Borçlar hukukunda işçi ve işverene ayrı, ayrı yükümlülükler yükleyerek işçinin işi yapma işvereninse yapılan işin karşılığını işçiye vermesini kapsar. Hukuki ilişkilerde işveren ve işçinin her iki tarafı da kapsayan yükümlülükleri vardır, bu yükümlülüklerle uyulmadığı takdirde iş sözleşmesi gereği karşı tarafın sözleşmeyi iptal etme hakkı vardır.

Devlet rafından çalışana verilen haklar güvence altına alınmıştır.6331 sayılı İSG. kanunu 20 Haziran 2012 yılında kabul edildi.

Kanunda işverene atfedilen 4857 sayılı İş Kanununun 77. Maddesi yürürlükten kaldırılmıştır. Kanunun etki alanı genişletilerek özel ve kamu sektörüne ait işletmelerin tamamı, bu işletmelerin işveren ve işveren vekilleri, çalışan, çırak ve stajyerlerin tamamına, çalışma alanlarına bakılmadan uygulanacağı belirtilmiştir. İlgili kanunda “*Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç, Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri; afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri; ev hizmetleri; çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar; hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri*” gibi alanlarda bu kanun uygulanmamıştır. Bu kanunun sonucunda tarih boyunca işçilerin vermiş olduğu mücadelenin bir kazanımı olmuştur. İşverene sorumluluklar atfederek insan hakları da gözetilerek işçi sağlığı ve güvenliği hakkını devlet kontrolünde Türk Hukukunda yerini belirtmektir.

## **5. İŞVERENİN GÖREV, YETKİ VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

### **1.5.1. Genel yükümlülükleri**

İSG. Kanunu (6331 sayılı Madde.4) çalışanların güvenliği ile ilgili işverene sorumluluklar vermekte, işveren bu sorumlulukları ifa ederken çalışanın yaptığı işten doğabilecek risklere karşı önlem almak, ayrıca çalışanın eğitilmesini ve bunun için gereken ekipmanları temin edip gelişen teknolojiye orantılı olarak bu ekipmanları güncellemesi gerekmektedir. İşveren gereken önlemleri alıp personelin eğitimini üstlendikten sonra çalışma sahasının İSG kurallarına uyup uymadığını denetleyip risk değerlendirmesi yapmalı veya yaptırmak zorundadır.

Yargıtay’ın verdiği bir karar doğrultusunda, tek başına önlem almanın İSG ile ilgili sorunlara çözüm olamayacağı, sorumluluğun ortadan kalkmayacağı, aslında işyerinde geniş bir kontrol sistemi kurulması gerektiği anlaşılmaktadır. Bu durumu “*Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak, bu husustaki, şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğün sadece önlem almakla sağlanamayacağı, zaman içinde alınan önlemlere uyulup*



*uyulmadığının da denetlenmesi gerektiği kuşkusuzdur. Başka bir deyişle, işveren işyerinde geniş anlamda doğmuş ve doğabilecek tüm tehlikeleri önlemek zorundadır. Bu zorunluluk sonucu olarak işyerinde işveren tarafından geniş bir kontrol mekanizması kurulmalıdır.”* şeklinde verdiği kararda belirtmektedir (Süzek, 2008). Yargıtay, işverenin denetim yükümlülüğüne ilişkin verdiği bir diğer kararında ise “*Sigortalının usta niteliğinde deneyimli olması, işverenin denetim ve gözetim görevini ortadan kaldırmaz.*” demek suretiyle denetim ve gözetimin zorunluluğunu ifade etmiştir. Sonuç olarak çalışanın deneyimli olması, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işverenin yükümlülüklerini ortadan kaldırmaz.

### **1.5.1.1.Riskleri öngörme ve önleme yükümlülüğü**

6331 sayılı Kanunda belirlenmiş olan yükümlülüklerin yerine getirilmesinde, işverenin uyması gereken bazı ilkeler bulunmaktadır. Bu ilkeler aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Risklerden kaçınmak.
- Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.
- Risklerle kaynağında mücadele etmek.
- İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.
- Teknik gelişmelere uyum sağlamak.
- Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.
- Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.
- Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.
- Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

Yukarıdaki maddelerde de görüldüğü üzere işveren İSG. yönünden oluşacak risklere karşı değerlendirmeler yapmak ve yaptırmakla görevlendirilmiştir. Bu değerlendirme yapılırken de risklerden etkilenecek işçilerin kullanması gerektiği ekipmanın seçimi, çalışma sahasının düzeni ve özel politika gerektiren(Gebe, yaşlı, genç, engelli veya emziren çalışanların durumu dikkate alınmalıdır.

İşyerinde uygulanacak İSG. kurallarının çalışanların güvenlik ve sağlık bakımından zarara uğramam düzeyinin üst seviyelere çekilerek, işyerindeki yönetim yapılanmasının her katmanında uygulanılabilir özellikte olmalıdır. Bununla beraber iş veren İSG. bakımından çalışma sahası ve işçilerin bu sahada etkileneceği risklerin saptanması için gereken kontrol, araştırma ve incelemelerin yapılmasıyla görevlendirilmiştir.

#### **1.5.1.2.İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin yükümlülükleri**

İşverenin işletmedeki riskleri önlemek veya ortadan kaldırmak için 6331 sayılı kanun kapsamında çalışanları arasında İSG. uzmanı, işyeri hekimi ve 10 yada daha fazla çalışan personeli varsa ve çok tehlikeli sınıf kategorisinde yer alan bir işletme ise diğer sağlık personeli görevlendirmesi yükümlülüğü vardır. İşletmede çalışan personellerde gerekli niteliğe sahip yoksa eğer isg. hizmetini ortak sağlık güvenlik biriminden bir kısmı veya tamamını hizmet olarak yerine getirebilir. Bunun yanı sıra işveren gerekli eğitim, nitelik ve sertifikalara sahipse, çalışan personel sayısı ayrıca işin tehlike sınıfı dikkate alınarak bu hizmeti kendisi de yapabilir. İSG. hizmeti için görev alan kişi veya kurum tarafından sunulan sorunlara karşı alınacak tedbirlerin işveren tarafından yerine getirilmesi gerekmektedir.

İş yeri hekimi ve İş sağlığı güvenliği uzmanı görevlendirilmesi işverene verilen İSG. hizmetlerinden bir tanesidir. Görev alan hekim ve İSG. uzmanı etik ilkeler içerisinde bağımsız kalarak işletmede alınması gereken tedbirleri işverene veya işveren vekiline bildirmek zorundadır. İlgili kişiler tarafından işçinin iyilik halinin bozulacağı durumlarda alınması gereken tedbirler yerinde getirilmediği taktirde ise durumu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında görevli ve yetkili kişilere bildirmekle yükümlüdür.

İsg. hizmeti sunan kuruluşlar, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının yaptıkları işlerde ihmal göstermeleri durumunda, hizmet verdikleri işverene karşı sorumludurlar, İşçinin sakat kalması veya ölümü gerçekleşmesi halinde, yaptıkları işte ihmalleri tespit edilirse yetki belgeleri askıya alınmaktadır.

### **1.5.1.3.Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım konusundaki yükümlülükleri**

İşverenin işletmede önemli sorumlulukları vardır. Çalışma sahası, kullanılan ekipmanlar, ekipmanlar ve çevre dikkate alınarak meydana gelecek acil durumlarda sorumlulukları vardır. İşveren işçi ve iş sahasının tesir etmesi muhtemel riskleri ve bu risklerin olumsuz etkilerini en aza indirmek veya tamamen önlemekle sorumlu tutulmuştur. İşverenin olası bir acil duruma müdahale için işyerinin büyüklüğü, çalışan sayısı, ve yapılan işin önemine göre önleme, koruma, tahliye, ilk müdahale ve yangın konularında eğitilmiş personel görevlendirip bu personele ihtiyacı olan donanımı sağlamak ve gerekebilecek araç gereci tedarik etmektir. Ayrıca olası bir acil durumu karşı personelin hazır olabilmesi için tatbikatlar yapılmalıdır. Yargıtay'ın bu hususta verdiği bir kararda “İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördüğü koşullar göz önünde tutularak işyerinde alınması gerekli önlemlerin temin edilmesi durumunda olayın meydana gelmeyeceği ortadadır.” Şeklinde ifade edilerek işverenin çalışma sahasında oluşabilecek kazalara karşı tedbirler almasının muhtemel kazaların önüne geçmedeki önemi vurgulanmıştır.

İşveren önlenemeyen bir kazanın oluşması durumunda çalışanların, çalışma sahasını derhal terk ederek, kazanın kaynağından uzaklaşıp güvenli bir yere gitmeleri hususunda ihtiyaç duyulan düzenlemeleri yapıp gereken talimatları vermekle görevlendirilmiştir.

### **1.5.1.4.İş kazası ve meslek hastalıklarını kaydetme ve bildirme yükümlülüğü**

İşveren meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarını ilgili kuruma bildirmekle, ayrıca bu olayların kaydını tutmak ve raporlamakla mükelleftir. İşveren işletmede meydana gelen fakat personelin yaralanmasına veya hayatını kaybetmesine neden olmayan fakat ekipman veya işyerinin zarara uğrama riski olan yada uğratan durumları incelemek ve bunlarla ilgili raporlar düzenlemekle de yükümlüdür. İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimi, işverenin görevlerindedir

İşveren bu dokümanları hazırladıktan sonra genel sağlık taraması sonucu yada işyeri hekimi tarafından saptanan mesleki bir hastalığı üç iş günü içerisinde ilgili kuruma “Sosyal Güvenlik Kurumu” bildirmekle görevlendirilmiştir.

#### **1.5.1.5.Çalışanların dönemsel sağlık denetimlerini takip yükümlülüğü**

Kanun “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” çalışanların sağlık taramalarına daha fazla önem vererek çalışma sahasında maruz kalınacak risklere karşı sağlık gözetimine tabi tutulmalarına karşı işverene görev vermiştir. Kanuna göre çalışanın işe başlamasında, işini değiştirmesinde, kaza geçirdiğinde, yinelenen işten uzaklaştırmalar sonucunda, işyerinin tehlike sınıfına göre ve bakanlığın istemiş olduğu düzenli zaman aralıklarında işçinin sağlık taramalarının yapılması gerekmektedir.

İşveren istenen sağlık koşullarını taşımadığı raporlarca anlaşılan kişiyi tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalıştıramazlar. Sağlık taramasından çalışana kaynaklanan her türlü ekonomik maliyet işverence karşılanmaktadır.

#### **1.5.1.6.Çalışanları bilgilendirme ve eğitime yükümlülüğü**

Çalışanların bilgilendirilmesi, isg. de çalışanlara verilen önemi göstermesi açısından olumlu bir yeniliktir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve yürütülmesi amacıyla işveren, işçileri ve işçi temsilcilerini çalışma sahasında karşılaşılabilecekleri risklere karşı oluşturulan acil durum ekiplerini yapacakları hususunda bilgilendirmekle yükümlüdür. Ayrıca kanunda oluşabilecek tehlikeler ve bu tehlikelere karşı alınacak yada alınan önlemlerle ilgilide hemen bilgilendirilmesi hususunda da işveren görevlendirilmiştir.

2002 yılında yayınlanan İLO Güvenlik Kültürü Raporuna göre oluşan iş kazalarının %80’ i ve meslek hastalıklarının tamamının ise önüne geçilebilir. Çalışanların isg. Talimatlarına karşı vurdumduymaz ve aykırı hareket etmelerinin temelinde eğitim eksikliği yatmaktadır (Köken ve Avinç, 2014). Yapılan Araştırmalarda çalışanlara yapılan eğitimler ile olan iş kazaları arasında bir orantıya rastlanmıştır. Oluşan iş kazaları incelendiğinde, işveren tarafından çalışanlara eğitim verilmediği, riskli yerlerde eğitim seviyesi aşağıda olan işçinin çalıştırıldığı, işe başlamadan yapılan eğitimlerin ve hizmet içi eğitimim gerektiği kadar olmadığı, işverence yapılan eğitimin maliyetinin gereksiz ve bu yönde harcanan zamanın ise boşa olduğu düşüncesinde olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla eğitim eksikliğinin iş kazalarının önemli bir nedeni olduğu belirlenmiştir (Aydın, Karaca, Özgüler, Karaca, Yücesoy ve Demir, 2013). Bu sorunun aşılabilmesi için işverene, çalışanların isg. eğitimlerini eksiksiz olarak almaları gerektiği konusunda ödev verilmiştir (Kurt ve Kurt, 2012). Tehlikeli ve çok tehlikeli

işlerde çalışan personellerden mesleki yeterliliğe sahiptir sertifikası olmayanlar çalışamazlar. Yargıtay'ın bu konuyla ilgili aldığı şu kararında, “İşyerinde bir makine veya tezgâhın hatalı kullanılmasından doğacak olası risk ve tehlikeleri öngörmek ve nasıl önlenebileceği konusunda tedbirler almak işverenin asli görevidir.” denilmektedir. Burada ifade edilmesi gereken konu işverenin çalışanlara eğitim verme yükümlülüğüdür. İşveren teknolojinin kullanılmasından önce, meydana gelebilecek kazaları önlemek için çalışanlarına gerekli eğitimi vermelidir.

İşverenin çalışanları eğitme görevinde eğitimin ücreti işçiye atfedilemez ve eğitimde geçen süreler işçinin çalışma süresindedir. Yargıtay'ın bu konuda verdiği bir karara göre de, “İşçiye işverence verilen eğitim, işçinin işyerinde mal ve hizmet üretimine katkı sağlaması sebebiyle işveren yararına olmakla birlikte, verilen eğitim sayesinde işçi daha nitelikli hale gelmekte ve ileride daha kolay iş bulabilmektedir. Bu nedenle işçiye masrafları işverence karşılanmak üzere verilen eğitim karşılığında, işçinin belli bir süre çalışması kararlaştırılmıştır. İşçinin de verilen eğitim karşılığında işveren için belli bir süre iş görmesi işverene olan sadakat borcu kapsamında değerlendirilmelidir. Buna karşın, işçiye 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında verilmesi gereken eğitimlere ait giderler istenemez.”

#### **1.5.1.7.Çalışanların görüşlerini alma ve katılımlarını sağlama yükümlülüğü**

İşveren çalışanların görüşlerini alma ve isg. uygulamaların da katılım sağlaması hususunda öneri sunmasını sağlamalı. Yeni teknolojinin uygulanabilirliği, çalışma sahasında kullanılacak ekipmanların secimi, çalışma sahasının sağlık ve güvenliği hususunda işçilerin görüşlerine önem vermek zorundadır. Özellikle risk değerlendirme sürecinde çalışanların görüşüne başvurulması, önlem alınması istenen risklerin bildirilmesi ve uygulamadaki eksikliklerin giderilmesi açısından önemli bir yükümlülüktür (Baycık, 2013).

## **6. ÇALIŞANLARIN GÖREV, YETKİ VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

### **1.6.1. Genel yükümlülükleri**

Çalışanlara da 6331 sayılı Kanun kapsamında bazı yükümlülükler getirilmiştir. Çalışanlar isg. ile alakadar işveren tarafından sağlanan eğitim ve talimatlar çerçevesinde kendilerini ve kendilerinin yaptığı işten doğarak diğer çalışanların iyilik halini tehlikeye

sokacak davranışlarda bulunmamakla yükümlüdür. İşverence verilen talimat ve eğitimler sonucunda çalışanların yükümlülükleri şöyledir:

- İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.
- Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımını doğru kullanmak ve korumak.
- İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.
- Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.
- Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

Yargıtay'ın bu konuda verdiği bir kararda, *“İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olarak işverenin gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü yanında, işçinin de bu konuda konulan usul ve şartlara uyma yükümlülüğü vardır.”* söylemiyle çalışanların isg. hususunda asıl ödevinin kurallara uymak olduğu şeklinde ifade edilmektedir.

#### **1.6.1.1.Çalışmaktan kaçınma hakkı**

Ciddi bir tehlikeyle karşılaşan çalışan isg. kuruluna, kurulun yoksa eğer işverene müracaat ederek, bu durumun tespitinin gerçekleştirilmesi ve gereken tedbirlerin alınmasını isteyebilir. Bu durumda kurul acilen toplanarak işverenin acil bir şekilde kararını vermesi gerekir. Tehlikeli durumun tutanakla tespit edilmesinden sonra çıkan karar çalışan temsilcisine yazılı olarak ibra edilir. İşverenin veya kurulun işçi lehine karar vermesi durumunda gereken tedbirler alınana kadar işçi çalışmakta kaçınabilir. İşçilerin çalışmaktan kaçındığı zamandaki ücretleri ile hukuken doğan diğer alacakları saklı kalır.

İşçiler çok ciddi bir tehlikenin önlenemez olduğu bir durumda yukarıda belirtilen usule uymak durumunda olmadan çalışma sahasını veyahut tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenmiş olan güvenli bölgeye gidebilir. İş sözleşmesi ile çalışan işçiler gerekli tedbirlerin alınarak çalışma sahasının güvenli hale getirilmediği durumda, tabii oldukları kanun hükmüne göre iş sözleşmelerini fesih edebilirler.

#### **1.6.1.2.Çalışan temsilciliği**

Çalışma sahasının muhtelif bölümlerindeki tehlikeler dikkate alınarak işveren işçi sayılarının çalışma sahasındaki dağılımlarına dikkat etmelidir. İşletmede işveren personel arasında seçim veya atayarak aşağıda belirtildiği şekilde çalışan temsilcisi görevlendirmekle yükümlüdür.

- İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir
- Elli bir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki
- Yüz bir ile beş yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç
- Beş yüz bir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört
- Bin bir ile iki bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş
- İki bin bir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı

Belirlenen temsilci çalışma sahasındaki tehlikenin giderilmesi veya tehlikeden beslenen risklerin azaltılması için işverenden gereken önlemlerin alınması talep etme hakkı mevcuttur.

## **7. DEVLETİN GÖREV YETKİ VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

### **1.7.1. Genel yükümlülükleri**

Anayasamızda yer alan sosyal devlet anlayışı insanların sağlıklı, güvenilir ve insan onuruna yakışır bir şekilde çalışmasını söylemektedir. Devletin bu husustaki isg. kurallarını günümüz teknolojisine göre geliştirmesi genel yükümlülüklerinden biridir. İşverence çalışana isg. temin etmekle yükümlülüğünün teftişi yine devletin sorumluluğu

altındadır. Devletin denetim mekanizmasındaki sorumluluk ve temel ödev, isg. hususunda korunması gereken menfaatlere yönelik tedbirlerin alınması durumudur.

Devlet denetlemek suretiyle anayasal bir yükümlülüğü yerine getirmesi yasal dayanağıdır. İSG. Mevzuatını hazırlayarak, iş sağlığı ve güvenliğini sağlaması ve gereken denetimleri yaparak uygulanmasını sağlamak devletin yasal yükümlülüğüdür. Devletin üstlenmiş olduğu bu yükümlülükler nedeniyle isg. sağlanmasında işi bütünüyle çalışan ve işverene bırakması mümkün değildir (Balkır, 2012).

İSG. Kanununun genel gerekçesinde (karşı oy yazısı) sorunun temel sebepleri sıralanmaktadır. Devletin bu sebepleri ortadan kaldırması bile iş kazaları oranlarını azaltacak niteliktedir. Bu sorunları ortadan kaldırmak, devletin bu konuya ilişkin genel görevlerindedir. Bu konudaki sorunlar şu şekilde sıralanabilir (TBMM, 6331 sayılı Kanun'un Genel Gerekçesi: 35-36):

- Küresel bir mesele olmakla birlikte ülkemizde de karşımıza çıkan sorun işverenin daha fazla kazanç yapmak için isg. ilişkin koruyucu önlemlere harcaması gereken maliyeti ayırmaması.
- İşverenin bu konunun önemini anlaması için özel olarak eğitilmesi belki çalışanların eğitilmesinden de önce gelen bir sorumluluktur.
- Kurumsal yapının yetersizliği, örgütlenme haklarının tam anlamıyla kullanılamaması bu konudaki sorunlardandır.
- Taşeronlaşma ve özellikle de %43 civarında olan kayıt dışı istihdam iş kazalarının artışında önemli bir etkidir. Çünkü denetlenemeyen yapıların kayıt altına alınmaması nedeniyle kişilerin hak iddiasında bulunması daha zordur. Ülkemizde oluşan iş kazalarının büyük bir çoğunluğunun kayıt dışı yapılan istihdam nedeniyle Sosyal Güvenlik kurumuna bildirilmedi bilinmektedir. İşçilerin ve kazaların kayda alınmaması Türkiye’ de isg. problemlerinin asıl boyutuyla tespit edilmesinin önüne geçmektedir (Ceylan, 2011).
- Donanımın yetersizliği, işçinin çalışma saatleri içerisinde ihtiyaç duyulan eğitimleri almaması, işi kaybetme korkusunun işçiyi tedbirsiz davranmaya yöneltmesi gibi nedenler iş kazalarının yaşanmasına neden olmaktadır.
- Denetim eksiklikleri de iş kazalarının önemli sebeplerindedir.



### **1.7.1.1. Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu**

İSG. konusunda sorunların en önemlilerinden birisi denetim yetersizliğidir. Denetlemelerde başarılı olunabilmesi için öncelikle işletmelerde çalışmış deneyimli iş müfettişlerine ihtiyaç bulunmaktadır (TMMOB Maden Mühendisleri Odası, 2010). Kanunun getirmiş olduğu gereksinimleri izlenmesi ve incelenmesi ile isg. yönünden analizi , Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişlerine verilen bir görevdir. Bununla birlikte bu kadar sorunlu ve önemli bir konuda denetimi sadece devletten beklemek doğru değildir. En iyi denetim işyerlerinde sürekli yapılan saha gözetimidir. Saha gözetimi de işyerindeki örgütlenmeye bağlıdır. ILO' nun 161 sayılı Sözleşmesi'nin 8. maddesinde bu duruma işaret edilmekte ve işyeri örgütlenmesinin önemine değinilmektedir (Akın, 2005; Baycık, 2011).

Yapılan denetimler sonucunda 6331 sayılı Kanun'un 26. maddesi gereğince idari para cezaları uygulanabilir (Süzek, 2008: 831-838). Para cezasının uygulanmasıyla birlikte denetleme ile işveren isg. ye ilişkin olarak yapması gerekenler hususunda uyarılmaktadır. Bu uygulamalar neticesinde, isg. hususunda denetimine tabi tutulan bir işyeri, aynı yanlışların tekrarlanmaması konusunda daha dikkatli davranacaktır.

### **1.7.1.2. İşin durdurulması**

İSG. Kanunun uygulanmasında yaptırımlar sadece para cezasıyla sınırlı kalmamaktadır. Bununla beraber çalışma sahasında işin durdurulması iş kazalarına karşı alınan tedbirlerden bir tanesidir (Baloğlu, 2013). Çalışma sahasında bina ve eklentilerinde kişisel koruyucu donanımlar ile çalışma ekipmanları işçiler için hayati bir risk teşkil ettiği tespit edilmişse eğer, bu risk giderilene kadar, tehlikenin özelliği ve bu tehlikeden oluşabilecek riskin etkileneceği alan dikkate alınarak işletmenin tamamında veya bir bölümünde iş durdurulur. Çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde eğer risk analizi yapılmamış ise iş durdurulur.

İSG. bakımından denetlemeye yetkili üç iş müfettişinden oluşan bir heyet, isg. bakımından yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit edilen tarihten itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına hüküm verebilir. Tespiti yapılan

tehlikeli durumun en çabuk zamanda müdahaleyi gerektirmesi halinde, tespiti yapan iş müfettişi, heyet kararını verinceye kadar işi durdurma yetkisi vardır. İşveren, çalışma sahasında işin durdurulması nedeniyle işini kaybeden çalışanlara ücretini ödemekle veya çalıştığı yerden aldığı ücretten eksik olmamak kaydı ile başka bir iş vermekle yükümlüdür.

## 8. İŞ KAZASI TANIMI

Uluslararası Çalışma Teşkilatınca ifade edilen şekli ile kazanın tanımı “*Belirli bir zarar yada yaralanmaya neden olan, beklenmeyen, önceden planlamayan bir olay*” şeklinde lanse edilmiştir.

Şekil 3: Türkiye’ de meydana gelen iş kazaları



(Tuisag, 11.11.2018)

Fakat, kasıtlı bir durum söz konusu olmadığı takdirde, beklenmedik ve istenmedik sonuçlar doğuran, önceden planlanmamış, kişinin yaralanmasına, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin aksamasına yol açan durum olarak tanımlanabilir.

**Şekil 4 : Kaza geçiren çalışan.**



(Nasilkolay, 12.12.2018)

İş kazaları, işçinin çalışma sahasında aniden oluşan ve o anda zarar verme durumu olan olaylardır. İlgili mevzuat incelendiğinde iş kazasının tanımında çok, hangi olayların iş kazası olarak adlandırılacağına söylendiği görülmektedir. Bir kazanın nerede, nasıl oluşması durumunda iş kazalarında sayılacağı hangi hal, durum ve yerlerde olması 5510 sayılı “*Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*” nun 13. maddesinde yer almaktadır.

**Şekil 5 : Adalet Tanrıçası**



(Medyagunlugu, 12.12.2018)

Yargıtay kararları incelendiğinde bir olayın ya da kaza durumunun iş kazası olarak tanımlanması için, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesinde sıralanan unsurlardan birinin ortaya çıkması gerekir. Bu maddeye göre iş kazası;

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılmakta olan emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında

oluşan ve kazazedenin o anda veya sonra iyilik halini bozan olaydır.

## 9. İŞ KAZASI İSTATİSTİKLERİ

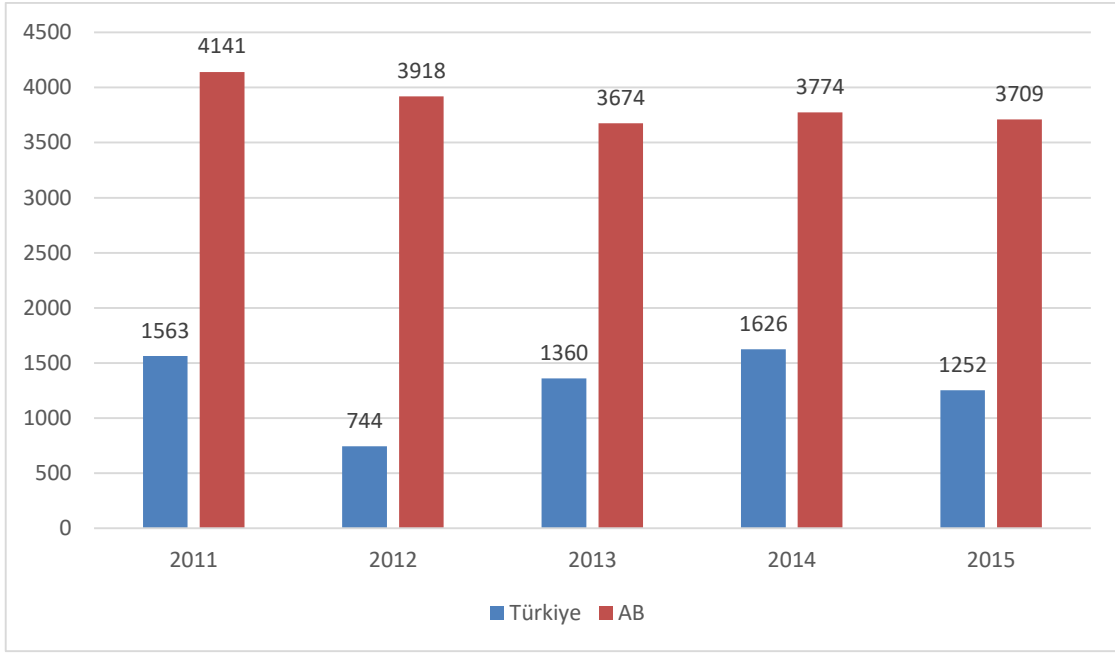
İsg. ilişkin sorunların, iş kazası ve meslek hastalığının boyutlarının daha iyi anlaşılabilmesi ve özellikle de ülkemizin diğer ülkeler karşısındaki durumunun kıyaslanabilmesi için bazı istatistikî verilerden yararlanılmalıdır.

İstatistiklere bakıldığında iş kazaları nedeniyle her geçen yıl ölümler artmaktadır. Özellikle son 17 yılda iş kazaları nedeniyle toplam 19.393 işçi, her yıl ortalama 1140 işçi yaşamını yitirmiştir. Türkiye'de her gün ortalama 3 işçi, iş kazaları nedeniyle yaşamını yitirmektedir. Buna rağmen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yeterli seviyede önlem alınmamaktadır (TBMM, 6331 sayılı Kanun'un Genel Gereğesi: 93). İş kazalarına sektörel açıdan bakıldığında en fazla kazanın yaşandığı iş alanları olarak; metal sektörü

%15, maden sektörü %9, inşaat sektörü %7,6 olarak sıralandığı görülmektedir (ÇSGB, 2013).

Aşağıdaki Şekil 6 Avrupa Birliği ve Türkiye'de 2011-2015 yılları arasında yaşanan iş kazası oranları ifade edilmektedir. Grafikte yer alan tüm yıllarda ölümlü iş kazaları açısından Türkiye Avrupa ülkelerinin tamamının önünde yer almaktadır. Ülkemizde 2012 yılında ölümlü iş kazası oranları düşmüş olsa bile, 2014 yılında ölümlü iş kazaları en üst düzeyde artmıştır.

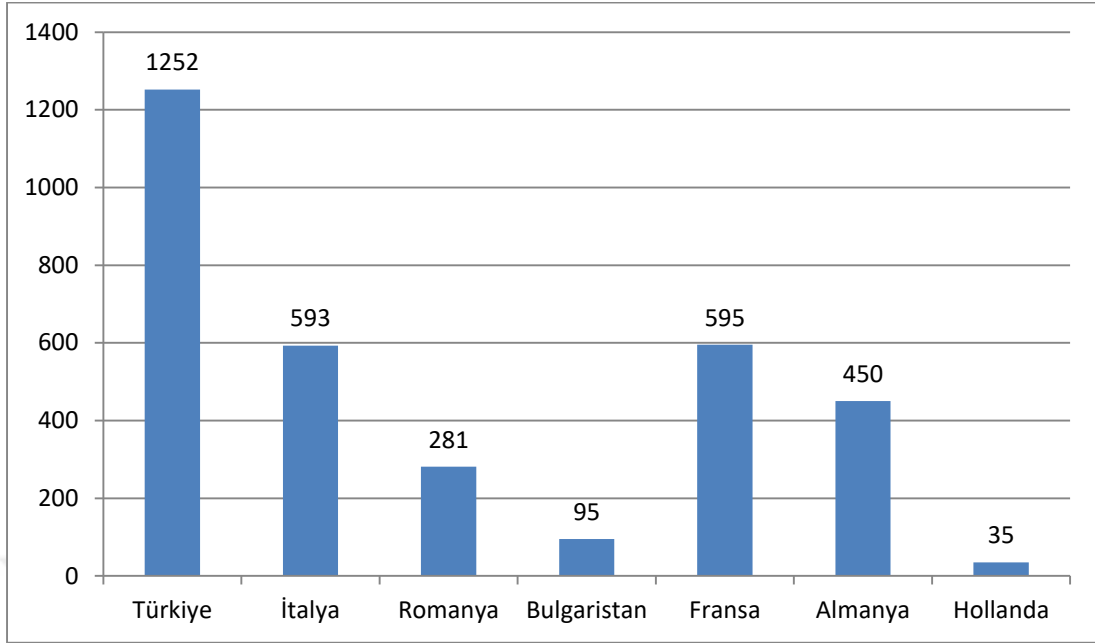
**Şekil 6: Avrupa Birliğinde ve Türkiye’de iş kazası sonucu meydana gelen ölümlü olay sayıları.**



**(Europa 07.08.2018)**

Aşağıdaki Şekil 7’ de ise Şekil 6’deki veriler kullanılarak farklı bir durum açıklanmaya çalışılmıştır. Türkiye’nin 2015 yılında ölümlü iş kazalarında birinci sırada olduğu görülmektedir. Yine bu yılda Fransa ölümlü iş kazalarında ikinci sıradadır. Bu ülkeler dışında kalan ülkelerde ise ölümlü iş kazası oranı çok düşüktür. Bunların içinde Hollanda genelde en az ölümlü iş kazasının yaşandığı ülke olarak görülmektedir.

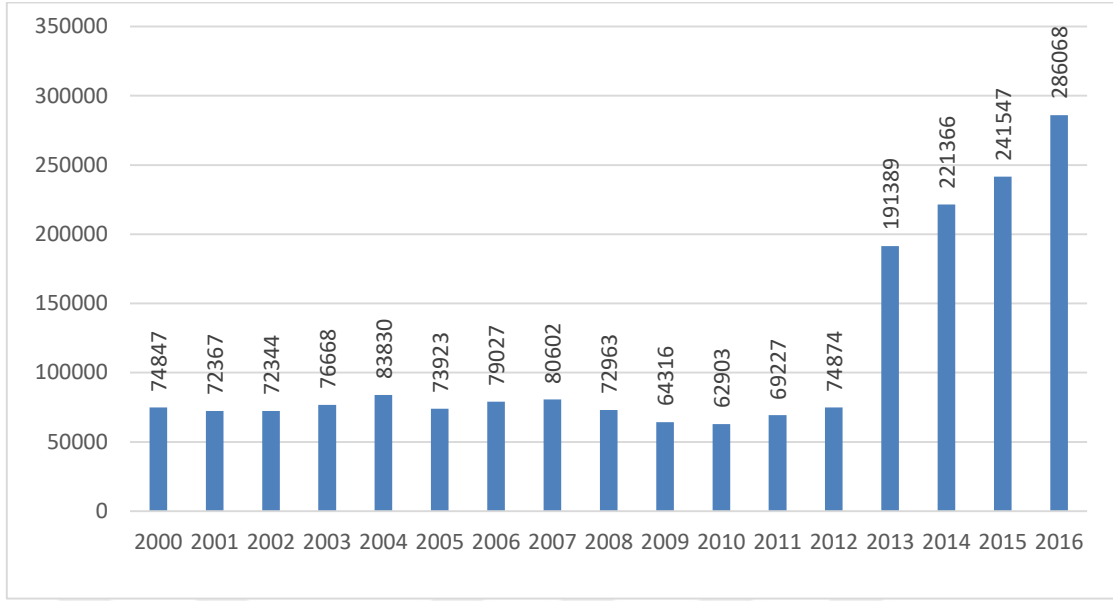
**Şekil 7: Seçilmiş bazı ülkelerde 2015 yılında ölümlü iş kazası.**



**(Euronews 27.12.2018)**

Şekil 7 ve Şekil 8 birlikte değerlendirildiğinde, Avrupa ülkelerinin genelinde ölümlü iş kazalarının çok düşük oranlarda olduğu ülkemizde ise oranların çok yüksek olduğu görülmektedir. Çalışmamızın giriş kısmında da ifade edildiği üzere, Avrupa Birliği'nde genel olarak iş sağlığı ve güvenliği konusuna önem verilmiştir. Bu sebeple kaza oranları düşük çıkmaktadır. Bunun yanı sıra konuya ilişkin kaynaklar incelendiğinde görülmektedir ki Avrupa Birliği ülkelerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında işverenler ve çalışanlar arasında genel bir kültür oluşmuştur. Bu bakış açısından ötürü Avrupa Birliği ülkelerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların daha az yaşandığı gözlemlenmektedir.

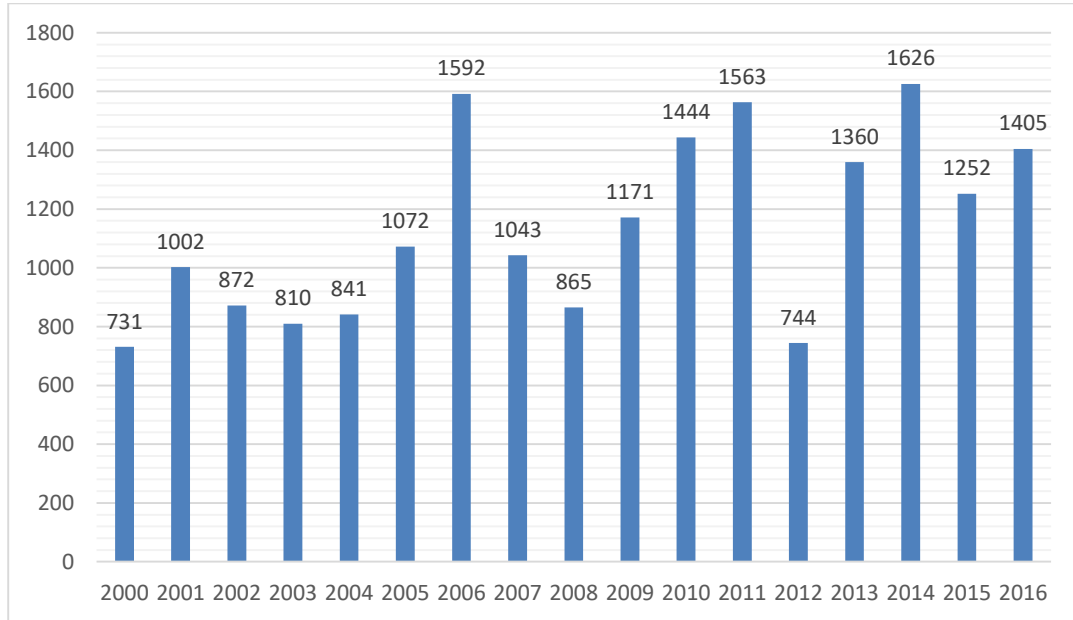
**Şekil 8: Ülkemizde 2000-2016 yılları arasında yaşanan iş kazaları.**



(SGK İstatistikleri, 11.11.2017)

Şekil 9' da görüldüğü üzere, ülkemizde yaşanan iş kazaları sayısı 2000 yılından 2011 yılına kadar bir artış göstermiş, bu yıldan sonra ise kaza sayıları azalmaya başlamış ise de 2014 yılında tekrar artmıştır.

**Şekil 9: Ülkemizde 2000-2016 yılları arasında yaşanan iş kazaları sonrası ölümler.**



(Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistikleri, 2018)

Şekil 9, bir önceki grafikte birlikte değerlendirildiğinde, aynı yıllarda iş kazaları kısmen azalmış görünse de ölümlü iş kazalarının sayısının arttığı görülmektedir. 2006 yılında yaklaşık 1600 kişi iş kazası neticesinde yaşamını yitirmiştir. Bu yıldan sonra azalan ölümlü iş kazaları 2009 yılından sonra tekrar artmış ve günümüzde de artış devam etmektedir.

**Tablo 1 : Ülkemizde 2005-2016 ağustos aralığında iş kazası sonucu ödenen gelirler.**

Yıl	İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm Sayısı	İş Kazası/Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm Geliri Bağlanan Dosya Sayısı
2005	1096	1675
2006	11601	1700
2007	1044	1737
2008	866	1472
2009	1171	2638
2010	1454	3040
2011	1770	2984
2012	745	2575
2013	1.360	2978
2014	1626	1509
2015	1252	3596
2016	1405	4642
<b>Toplam (2005-2016)</b>	<b>15.390</b>	<b>30.546</b>
<b>Yıllık Ortalama</b>	<b>1.282</b>	<b>2.545</b>

(Sosyal Güvenlik Kurumu, 2005-2016 Yılları Arası İstatistikleri)

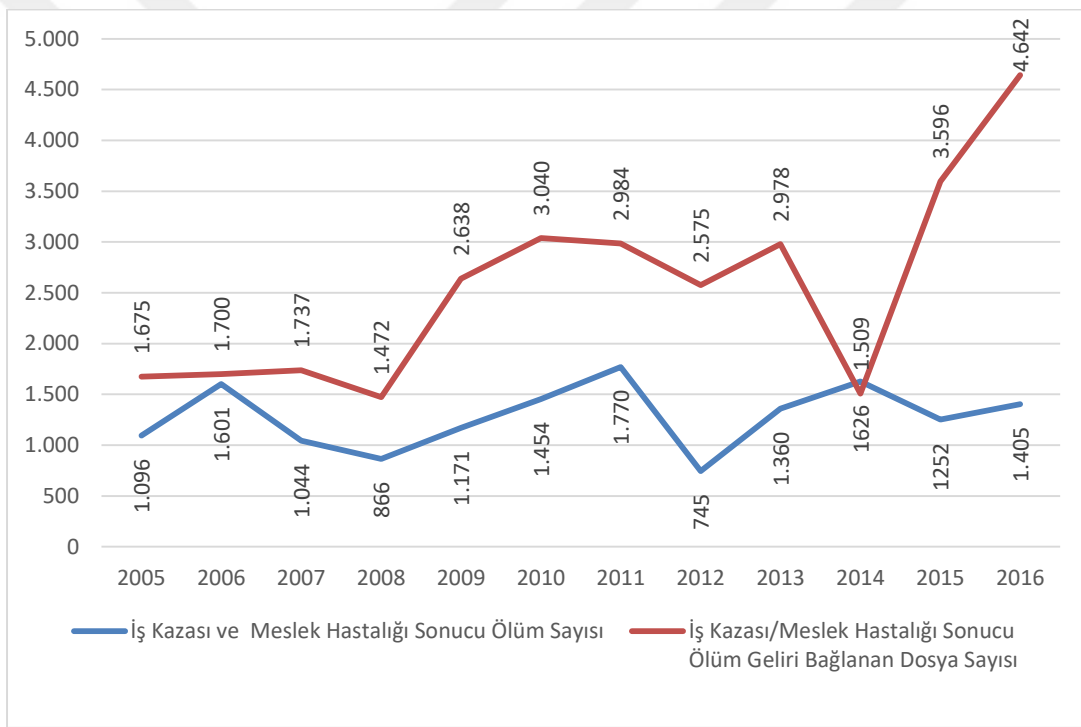
Tablo 1, yaşanan iş kazalarının aynı zamanda ekonomik boyutunun da olduğunu göstermektedir. Aslında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların neden olduğu ekonomik kayıplar bu tablodaki giderlerle sınırlı değildir. Burada sadece doğrudan iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalan kişiler ve onların ailelerine ödenen ücretler konu edilmektedir. Sosyal devlet ilkesinin bir sonucu olarak, kazaya maruz kalanlara



gerekli sağlık 3demelerinin yapılması Őart olmakla birlikte duyulan acı ve elemin ortadan kaldırılması m3mk3n değildir. Bu sebepten 3t3r3, 6331 sayılı Kanun'un 3nleyici bir yaklaşım ile hazırlanmıŐ olması 3nemlidir. Yani kazalar olmadan 3nce tedbirler alınabilirse bu sonuçlara da ortaya çıkmayacaktır.

Tablo 1 içeriğinde yer alan verilerin daha iyi anlaşılabilmesi için aşağıda yer alan Şekil 10'a bakılması uygun olacaktır. Grafikte, iş kazası sonucu 3l3m geliri ve s3rekli iş g3remezlik geliri alanların sayısının her yıl arttığı g3r3lmektedir. IŐ kazası ve meslek hastalığı sonucunda yaşamını kaybeden kişilerin ailelerine yani hak sahiplerine 3denen gelirlerin de 3lkemizde s3rekli bir artış içinde olduğu grafikten anlaŐılabilmektedir.

**Şekil 10: 3lkemizde 2005-2013 arasındaki iş kazası ve meslek hastalığı sonucu 3denen gelirler**



(Sosyal G3venlik Kurumu, 2005-2016 Yılları Arası İstatistikleri)

Yukarıdaki veriler g3stermektedir ki, 3lkemizde iş sağlığı ve g3venliğine ilişkin 3nemli sorunlar bulunmaktadır. Konuya ilişkin bu sorunların 3z3m3nde kamu idaresinin 3nc3 ve 3nemli bir rol3 olmakla birlikte, iş sağlığı ve g3venliğine ilişkin mevzuatın uygulanmasında işveren ve kurallara uyma konusunda çalışanların 3nemli g3revleri vardır. Bu g3revler yerine getirildiği s3rece, iş kazası ve meslek hastalığı oranları d3Őerken olumlu sonuçlarının yansımaları g3r3lecektir.

## 10. İŞ KAZALARININ NEDENLERİ

Üretim etkinliğini sağlanması için kişilerin ihtiyaçlarının karşılanması ve maddi olanakların ortaya çıkarılması öngörülmüştür. Üretimin devamlılığı için mekan, makine, ekipman, malzeme ile iş gücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışanlar, işin yürütümü esnasında işyeri ortamı, araç-gereç ve süreçlerden kaynaklanan, fiziksel, kimyasal, ergonomik, psikososyal ve mekanik risk etmenlerine maruz kalmaktadırlar. Bunun neticesinde de iş kazası ya da meslek hastalığı yaşayabilmektedir. Çevre-ortam koşullarının yanı sıra, yönetim, fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik iş kazalarını oluşturan etmenler arasında sayılabilir. Bütün bu etkenleri iki ana başlık altında topladığımızda güvensiz durum yada güvensiz davranış olarak sınıflandırabiliriz.

### 1.10.1. Güvensiz davranışlar

Kişinin yaşamsal fonksiyonlarının düzeyi ile çalışma eylemine katılması ve araç gereci kullanarak üretimi sağlaması orantılıdır. Her çalışanın doğal yapısı gereği çalışırken günlük belli bir enerji harcayarak iş yapabilme gücüne sahiptir. Çalışan insanın merkezi sinir sisteminin ve duyu organlarının açık olması ve bu işlevleri yerine getirebilecek yetenekte olmalıdır. Kişinin doğal yapısı gereği bu yeteneklerin belli bir seviyenin ötesine geçmesi mümkün değildir. Güvensiz davranışların ortaya çıkmasının nedenleri arasında, çalışanın bedensel ve zihinsel gücünü, çalışma hızını dikkate almadan iş yükünün organize edilmesi bulunmaktadır. Çalışana yapabileceği iş gücü üzerinde iş vermek yorgunluğa, strese, algılama işlevinin yetersizliğine ve kaygıya yol açmaktadır. Bunun neticesinde bu olumsuz etkenler çalışanın davranışına yansyarak hata yapma olasılığını artırır ve iş kazası yapmasına neden olur. Kişinin fizyolojik ve psikolojik yapısı ile çevre koşullarından kaynaklanan güvensiz davranışlardır.

Bu davranışlar çalışandaki genetik rahatsızlıklar, sinir sistemindeki bozukluklar, denge kaybının olması, doğuştan ya da sonradan ortaya çıkan fiziksel yetersizliklerden oluşmaktadır. Çalışana göre kapasitesinin üzerinde organize edilmiş işler, dalgınlık, dikkatsizlik ve ihmalkarlığa sebep olacak ya da bedensel zorlama varsa emniyetsiz davranışın ortaya çıkması ve bunun sonucunda iş kazası yaşanması muhtemeldir. Çalışanın işini sevmemesi, gereken eğitimleri almamış olması ya da

gerekli beceri ve deneyime sahip olmaması, verilen işin çalışanın özelliklerine uygun olmaması iş kazalarına sebebiyet vermektedir. Çalışana tesir eden ortam ve çevre koşulları kapsamlı düşünüldüğünde; kişinin özel hayatından oturduğu eve kadar ve beslenmesinden uyku düzenine, işe gidiş geliş sırasında kullandığı araca, yol mesafesi ve trafiğin yoğunluğuna kadar birçok etken bulunmaktadır. Bunun yanında yöneticilerin tutumu, maaş sistemi, ücret seviyesi, yoğun mesai, işletmenin büyüklüğü, vardiya sistemi, çalışanın davranışlarını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır.

### **1.10.2. Güvensiz durumlar**

İş kazalarının temel sebebi çalışanın yaptığı davranışlardan dolayı olsa da diğer bir nedende güvensiz durumlardır. Çalışma ortamındaki güvensiz durumlar ya da başka bir deyişle emniyetsiz davranışlar; üretimde kullanılan makine, ekipmanların bakım ve kontrollerinin düzenli olarak yapılmamış olması ya da eksik olması, çalışma ortamının düzensiz olması, makinelerin koruyucusunun olmaması, yetersiz havalandırma ve aydınlatma, depolama hataları ve uygun olmayan çevre koşulları gibi birçok etkenden dolayı meydana gelmektedir. Her çeşit makine, ekipman, alet çalışana göre değil ise, kumanda ekranlarının anlaşılır ve güvenilir özelliklere sahip değilse, kullanımında güçlükler yaşıyorsa, periyodik bakımları zamanında yapılmıyorsa, amaçları ve kapasiteleri dışında kullanılıyorsa iş kazalarının yaşanması kaçınılmazdır.

Emniyetsiz durumların başında kimyasal ve fiziksel etmenlerin ortaya çıkardığı çevre koşulları gelmektedir. Üretimde kullanılan eski teknolojiler, yeni teknolojiye göre daha maliyetli ve güvensizdir. Eski teknolojinin sahip olduğu yetersiz alt yapıyı yeniden dizayn etmek için ortaya konan maliyet, yeni teknolojinin sıfırdan yapılmasına göre ucuz gözükse de, yeni gelişmelere cevap veremiyor olması bu teknolojiyi her seferinde entegre ederken maliyeti katlayarak büyütür. Bunun sonucunda eski teknoloji kullanmanın getirisi her açıdan zarardır. İş güvenliği kültürünün yeterince oluşmaması üretim sürecinde yönetim ve denetim yetersizliği iş kazalarına neden olmaktadır. İş kazalarının önlenmesi ancak bu durumları ortadan kaldırmakla mümkündür.

## **11. İŞ KAZALARININ ÖNLEME YOLLARI**

### **1.11.1. Emniyetsiz davranışları önlemek**

Emniyetsiz davranışlar, çalışanın işyeri ortamında yaptığı hatalı davranışlar bütünüdür. Bu davranışların ortaya çıkmasında çalışanların kültür düzeylerinin, kişinin doğal yapısı, aldıkları eğitimin, psikolojik ve sosyo-ekonomik durumlarının etkisi büyüktür. Bu etkiler emniyetsiz davranışları önlemeyi zorlaştırır. Emniyetsiz davranışlar, verilecek eğitimlerle ve ödül-ceza yöntemleri ile azaltılabilir. Verilecek eğitimler sadece işçiyi değil, bütün çalışanları kapsamalıdır. Bu eğitim çalışmalarında yazılı ve sosyal medyadan yararlanılmalıdır.

### **1.11.2. Emniyetsiz durumları ortadan kaldırmak**

Emniyetsiz durum, olumsuz ortam ve donanımdan kaynaklıdır. Bu durumlar, çevre koşulları, denetim noksanlığı, ekipmanların hasarlı olması yada bakımı yapılmamış olmasına bağlıdır. Güvenli durumları sağlamak için önlem almak daha kolay ve etkilidir. Bu sebeple, emniyetsiz durumları ortadan kaldırmak, iş kazalarının önüne geçmek için tercih edilmelidir. Bu çalışmalar iki aşamada yapılmalıdır. İlk aşamada, iş yerindeki güvensiz durumlar ve tehlike kaynakları tespit edilmelidir. İkinci aşamada ise tespit edilen durumlara dair önlemler planlanmalı ve gerçekleştirilmelidir. Alınan önlemlerin kesin sonuç vermesine ve devamlılık arz etmesine dikkat edilmelidir. Aksi halde, bir süre sonra aynı problemler tekrar ortaya çıkabilir.

### **1.11.3. Çalışmada iyi yöntemlerin uygulanması**

Kazaların önüne geçilmesinde iş ve işçi uyumu çok önemlidir. Çalışanın yapacağı işe, işinde çalışana uyması gerekir. Bu husus ergonomi biliminin konusudur. İnsan, sosyal çevre ve alet-makine düzenleyen ve bu üçlü uyumun temel yasalarını ortaya koyan bir bilim dalıdır ergonomi. Ergonomi, çalışma ortamında kişinin güvenliğini sağlar verimliliği arttırarak iş koşullarının iyileştirmesine yardımcı olur. Ergonomi ile ilgili olarak işçinin işi yapabilme kapasitesi ve fiziksel özellikleri tespit edilir. Üretim sistemlerinin tasarımında bu sonuçlar dikkate alınır.

#### **1.11.4. Otomasyona gitme**

İş güvenliği yüksek oranda sağlanabilmesi için aslında otomasyon da iyi bir yöntemdir. Bu sistemde çalışanlar kumanda panelleri ile makineleri çalıştırmakta ve insan gücü olmadan makineler üretimi sağlamaktadırlar. Otomasyon sisteminde işlerin tamamen kapalı bir ortamda yapılması ve çalışanın ancak bir aksaklık durumunda müdahale etmesi iş kazalarına karşı alınacak önlemler açısından kolaylık sağlar.

#### **1.11.5. Kişisel koruyucular kullanma**

Kişisel koruyucuları kullanmak, zor ve riskli olduğu için iş kazalarını önlemek adına yapılabilecek en son tercihtir. Bu sebeple, KKD. ancak ekipmanlarda yeterince güvenlik önlemi alınarak başvurulabilir.

## **12. SEKTÖRÜN GENEL DURUMU**

Gıda, insanların yaşamlarını devam ettirebilmek, fiziksel ve zihinsel gelişimlerini sağlamak için beslenme ihtiyacı olarak tanımlanmaktadır. Besin elementleri aracılığıyla giderilen bu maddeler işlenmiş, kısmen işlenmiş ya da işlenmemiş halde yenilebilir işilebilir maddeler olarak tanımlanmaktadır (Halaç, 2002).

Gıda ve içecek sanayi, beslenme gereksiniminin giderilmesini sağlayan gıda maddelerini içinde bulunduran işletmeler topluluğu olarak tanımlanmaktadır. Başka bir tanıma göre, nebati ve hayvansal hammaddenin değişik üretim safhalarından geçerek önceden belirlenen süre zarfında saklanabilir ve tüketime hazır hale getirerek piyasaya arz eden sanayi kolu olarak adlandırılabilir (Bulu, Eraslan ve Barca, 2007).

BM.'nin tüm ekonomik faaliyetlerin Uluslararası Standart Sanayi Sınıflandırmasının 3. Revizyonu (ISIC Rev. 3)'e göre içecek ve gıda sanayi şöyle sınıflandırılmaktadır:

- Sıvı ve katı yağlar, sebze, meyve, balık ve et üretimi, işlenmesi ve saklanması
- Mezbahacılık; etin işlenmesi ve saklanması
- Balık ve balık ürünlerinin işlenmesi ve saklanması

- Sebze ve meyvelerin işlenmesi ve saklanması
- Bitkisel ve hayvansal sıvı ve katı yağ imalatı
- Süt ürünleri imalatı
- Öğütülmüş tahıl ürünleri, nişasta, nişastalı ürünler ve hazır hayvan yemleri imalatı
- Öğütülmüş tahıl ürünleri imalatı
- Nişasta ve nişastalı ürünlerin imalatı
- Hazır hayvan yemleri imalatı
- Diğer gıda maddeleri imalatı
- Fırın ürünleri imalatı
- Şeker imalatı
- Kakao, çikolata ve şekerleme imalatı
- Makarna, şehriye, kuskus ve benzeri unlu mamullerin imalatı
- Başka yerde sınıflandırılmamış gıda maddelerin imalatı
- İçecek imalatı
- Alkollü içeceklerin damıtılması, arıtılması ve karıştırılması; mayalı maddelerden etil alkol üretimi
- Şarap imalatı
- Bira ve malt imalatı
- Alkolsüz içecek imalatı, maden ve memba suları üretimi

Gruplandırmaya baktığımızda gıda sektörünün dört ana başlık altında sınıflandırılmış olması ayrıca içecek sanayinin de dört alt sektör şeklinde bölümlendirmesi dikkat çekmektedir. Bir diğer husus, sektörün hazır hayvan yemleri üretimini de kapsamasıdır. Bu sektör birçok yerde özellikle kentlerde hayvan beslenmesinin yaygın duruma gelmesi görülmektedir. Gıda sektörün sadece üretim süreçlerini değil, gıda ürünlerinin çoğu zaman dayanıklı ürünler olmaması sebebiyle,

üretileen ürünlerin saklanmasına ilişkin süreçleri de kapsaması da önemli konular arasında yer alır.

Gıda sanayi, üretim süreci için gereksinim duyduğu makine, ekipman, muhtelif madenler ve enerji gibi birçok girdilerinden olup bunu başka sektörlerden ihtiyacını karşılamaktadır. Ancak gıda ve içecek sanayi temel üretim girdilerinin büyük bir kısmını tarım sektöründen elde etmektedir. Bu açıdan bakıldığında, tarımsal üretim bir taraftan sanayide ki gelişmeye katkıda bulunurken, diğer taraftan sanayideki gelişmenin seviyesini belirlemektedir. Diğer yandan gıda üretimi önemli ölçüde tarımsal üretimdeki gelişmeye bağlıdır. Avrupa Birliği (AB) piyasalarında rekabet edebilmek daha verimli ve kaliteli tarımsal üretmek zorundadır. Bu ise, tarımsal üretimin, ticari girişimin gerçekleştirilmesine ve yürütülmesi için gerekli olan paraya ve ticari amaçlı bir üretim modeline dönüşmesini sağlamalıdır. Tarımsal üretimdeki bu dönüşüm, gıda ve içecek üretimini de orantılı olarak gelişmesini sağlayacaktır (DPT, 2004). Bu zincirleme dönüşüm sonucu yükselen tarımsal üretim, insanların besin maddelerine erişimini kolay hale gelmesini sağlayacaktır. Sonuç olarak ülkenin tarımsal mal ve hizmetler ile gıda ve içecek sanayi ürünleri ile ilgili dış ticaretinin hacmini ve bileşimini önemli ölçüde değiştirecektir.

### **1.12.1. Sektörün dünya ve AB ülkelerindeki durumu**

2008 yılında Amerika Birleşik Devletlerinde başlayan ve tüm dünyaya hızlıca yayılan finansal krizi kolayca atlatabilmek amacıyla dünya genelinde merkez bankaları, ülkelerindeki ekonomik destek olmak amacıyla tüm para politikası araçlarını kullandılar. Ancak, merkez bankalarının desteğine rağmen reformların hayata geçirilmesi gecikmesi nedeniyle ekonomik toparlanmanın istenen düzeyin gerisinde kalmasına neden oldu.

IMF'nin 16 Nisan 2013'te yayımladığı "Dünya Ekonomik Görünüm Raporu"nda ABD'deki harcama kesintileri ile Euro Alanı ekonomilerindeki düşük seyri gerekçe göstererek, 2013 yılına ilişkin küresel büyüme tahminlerini aşağı yönlü güncellemiştir. IMF, küresel finansal koşulların son altı ayda önemli ölçüde iyileştiğini "Finansal İstikrar Raporun da belirtmiştir. Dünya Ticaret Örgütü özellikle Euro Alanı'ndaki krizden kaynaklı riskler nedeniyle, 2013'e ilişkin dünya ticaret hacmindeki büyüme beklentisini

% 4,5'tan % 3,3'e düşürmüştür. Beklentilerin altında büyüme kaydeden Çin, 2013 yılının ilk çeyreğinde ivme kaybederek % 7,7 ile kapatmıştır. Hükümetin ve merkez bankasının ekonomiyi destekleyici yöndeki politikaları neticesinde Japonya ekonomisi ise 2013 yılının ilk çeyreğinde yıllık % 3,5 ile büyüme göstermiştir.

Bu gelişmeler yaşanırken dünya son yıllarda hızlı bir değişim sürecine girmiş ve yaşadığı finansal krize rağmen, AB gıda ve içecek sanayi dış ticaretini, 2012 yılının ilk altı ayında, 2011 yılının ilk altı ayna göre iki kata kadar artış sağlamıştır. AB 2012 yılında, 2010 yılına göre hem ihracatını (76,2 milyar avro ve % 16,6) hem de ithalatını (63 milyar avro ve % 13,5) büyüme kaydetmiştir. AB gıda ve içecek sanayinin tüm alt sektörlerinde, çift haneli artış oranları görülmektedir. Bu büyüme, dünyanın en büyük ihracatçısı ve ithalatçısı konumunu muhafaza ettiğini göstermektedir.

Gıda ve içecek sanayisindeki küresel ihracat alanında, % 3'lük payıyla küresel pazardaki yerini on yıldan fazla süredir koruyan Yeni Zelanda örneğine karşılık bu pay ABD, Kanada ve Avustralya'da bir düşüş göstermiştir. AB gıda ve içecek sanayinin pazar payı, son beş yıldır Brezilya ve Hindistan gibi gelişmekte olan ülkelerde detıpkı ABD ve Japonya'da olduğu gibi düşüş göstermiştir. Bu tablo içerisinde Çin ve Rusya'daki paylar için ise büyüme beklentisi hâkimdi. Bu süreçte yapılan küresel ekonomiye dair analizler, gıda ve içecek sektörünün dünya ekonomisinde önemli bir noktada olduğunu, gıda ve içecek satışlarında liderliği AB'nin elinde tuttuğunu göstermektedir.

Hollandalı Rabobank tarafından Kuzey Amerika'da yapılmış olan anket de gıda ve içecek sanayi alanında önem arz etmektedir. Yapılan ankete göre; 2013'te Kuzey Amerika'da gıda ve tarım ticaretini etkileyecek en önemli faktörün ne olacağı sorulduğunda, katılımcıların % 68'i hava şartlarının değişkenliği yanıtını vermişti. Oysaki bugüne kadar bu soru, ticareti etkileyecek en önemli gücün tüketici talepleri olduğu sonucunu veriyordu. Rabobank'ın önde gelen şirketlerden 350'den fazla yönetici ile gerçekleştirdiği anketine göre ise yöneticilerin sadece %13'ü bunun en büyük endişeleri olduğunu belirtirken, %10'u ise hükümet politikaları ve düzenlemeler konusunu önemli olarak gördüğünü açıklamıştır.

Anketin genel sonuçlarına göre, gıda ve tarım sektörünü etkileyecek en önemli sorun, hava şartlarının değişken olmasının tarımsal üretim üzerindeki etkisidir. Küresel ekonomi yönünden en önemli güç ise Çin'dir. Önümüzdeki 10 yıl içerisinde küresel tarım



ürünü talebi üzerinde en fazla etkisi olacak Çin'den sonra gelen ülkeler ise Hindistan ve Afrika Ülkeleridir. Buna ek olarak 150'ye yakın yönetici Çin'in küresel ekonomiyi 5-10 yıl daha yönlendireceğini, Çin'in 50 yıl daha ekonomik büyümenin lokomotifi olacağını ileri sürmüştür.

### 1.12.2. Sektörün Türkiye'deki genel durumu

Ülkemizin GSYH 'sinin % 20 sine yakın gıda ve içecek sektörü oluşturmaktadır. Türkiye ekonomisinin önemli bir kısmı olan gıda üretimi, hükümet tarafından 2023' e kadar artırmayı amaçlamaktadır. Uluslararası markaların arasında önemli bir pazar payı olmaması ve değerlendirilmemiş alanlarda ihracat yapmamasına rağmen lokal bazda ülkemizin gıda endüstrileri oldukça güçlüdür. Orta Doğu'nun en büyük üreticisi olan ülkemiz, dünyanın yedinci tarım üreticisidir. Tarım üretiminde özellikle fındık, sebze ve meyve üretiminde önemli bir yer edinmiştir. Ülkemizde 41.000'in üzerinde kayıtlı üretici olmasına rağmen nüfustaki değişim, yükselen üretim maliyetleri ve jeopolitik riskler daha fazla yabancı ürünün girişini sağlamıştır.

Geçmişte gıda alanında ihracatçı olan Türkiye şimdilerde beklenmedik ekonomik ve politik gelişmelerin olması, çalışan kesimin toprağa ve tarıma önem vermemesi ve üretim maliyetlerindeki artış nedeniyle daha çok ithalata yönelmek zorunda kalmıştır. Temmuz 2017'de tahıl ve baklagiller gibi ürünlerin yanında kırmızı et ve kasaplık hayvanlarda da ithalat vergisi ve gümrük tarifesi kaldırarak ithalata kapılarını açtı. Yıllık ithalatın yaklaşık 5 milyar dolara ulaşması ithalat değerlerinin son birkaç yılda artmasına neden olmuştur. Türkiye'nin en çok ithal ettiği ürünler arasında balık ve deniz mahsulleri yer almaktadır.

ABD Tarım Bakanlığı'nın (USDA) araştırmalarına göre en çok talep gören ürün grupları:

- **Balık ve deniz mahsulleri:** 172 milyon dolar – Daha çok sağlıklı ve protein kaynağı olarak görülmesinden dolayı tercih edilmektedir.
- **İşlenmiş meyve ve sebzeler:** 134.5 milyon dolar – Ülkemiz önemli bir tarım sahasına sahip olsa da üretimin yeterli olmaması sebebiyle bu ürünlerde de ithalat yapmaktadır.
- **Atıştırmalıklar:** 134.4 milyon dolar – Türkiye'nin yaş ortalamasınının 30 civarında olması ve bu yaşlardaki kişilerin faal yaşantıları sebebiyle bu tip ürünlere önemli ölçüde talep etmektedirler. Uluslararası üreticilerin önemseddiği başka bir alan da katkı

maddeleridir. En çok kullanılan katkı maddelerinin sadece %15'i Türkiye'de üretilirken, geriye kalan %85'i ise kalsiyum karbonat, sitrik asit, aroma ve renklendirici gibi katkı ürünleri de ithal edilmektedir.

Türkiye'deki perakende satışlarının %62'si gıda perakendeciliğinden oluşmaktadır. Mali açıdan değerlendirilecek olursa yaklaşık 140 milyar dolardır. Gıda hizmet sektörü de ülkemizin tüm ticari gıda ve içecek faaliyetlerinin %6'sını karşılamaktadır.

### 13. GIDA SEKTÖRÜNDE MEYDANA GELEN İŞ KAZALARI

İş kazası; iş yerinde veya işin yürütümü esnasında meydana gelen, ölüme sebebiyet verebilen veya vücudun bütünlüğünü ruhen veya bedenen özre uğratan olaydır(6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu md.3/g). Ülkemizde meydana gelen iş kazaları incelendiğinde; gıda ürünleri imalat sanayi sektöründe meydana gelen iş kazalarının, toplam iş kazalarının yaklaşık %10'luk bir kısmını oluşturduğu görülmektedir. Ayrıca, gıda ürünleri imalatı sektörü ölümlü iş kazası sayısında da en çok kaza meydana gelen 10 sektör içerisinde yer almaktadır (Akkoyun, 2013)

Ülkemizde 2016 Aralık verilerine göre gıda ürünleri imalatı yapan işyeri sayısı 41896 ve çalışan sayısı 434823'dür.

**Tablo 2 : İş kazalarının işyerinin faaliyet grubuna göre dağılımı(2016).**

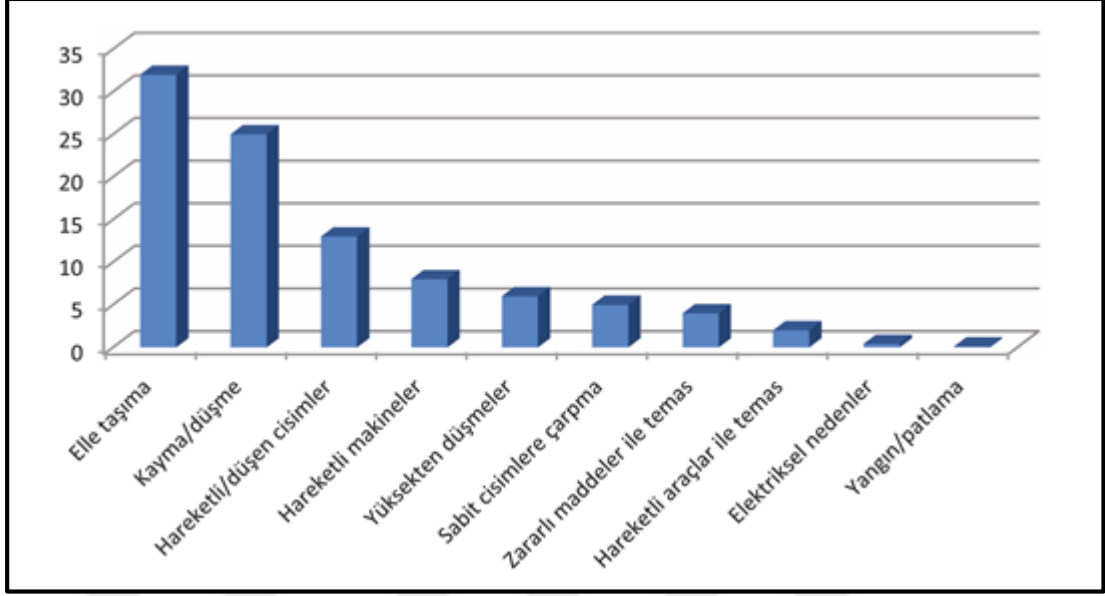
FAALİYET GRUBU	İş Kazası Sayısı	Yüzde (%)
Makine ve Teçh.Hariç Fabrikasyon Metal Ür. İmalatı	20.616	7.21
Bina İnşaatı	20.159	7.05
Özel İnşaat Faaliyetleri	14.877	5.20
Gıda Ürünlerinin İmalatı	14.351	5.02
Tekstil Ürünlerinin İmalatı	13.446	4.70
Ana Metal Sanayii	13.081	4.57
Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faaliyetleri	12.626	4.41
Diğer Metalik Olmayan Mineral Ürünlerin İmalatı	11.721	4.10
Binalar ve Çevre Düzenlemesi Faaliyetleri	11.631	4.07
Perakende Ticaret (Motorlu Kara Taşıtları ve Motos. Hariç)	9.759	3.41
Motorlu Kara Taş. Treyler (Röm.) ve Yarı Tr. (Yarı Röm.) İm.	9.533	3.33
Bina Dışı Yapıların İnşaatı	9.516	3.33
Taşımacılık İçin Depolama ve Destekleyici Faaliyetler	9.496	3.32
Kauçuk ve Plastik Ürünlerin İmalatı	9.258	3.24
Kömür ve Linyit Çıkartılması	8.274	2.89

Kara Taşımacılığı ve Boru Hattı Taşımacılığı	7.246	2.53
Elektrikli Teçhizat İmalatı	6.315	2.21
Başka Yerde Sınıflandırılmamış Makine ve Ekipman İmalatı	6.276	2.19
Konaklama	5.397	1.89
Mobilya İmalatı	5.013	1.75
Toptan Ticaret. Motorlu Kara Taşıtları ve Motosikletler Hariç	4.835	1.69
Eğitim	4.744	1.66
Atığın Topl. Islahı ve Bertaraf Faal., Madd. Geri Kazanımı	4.483	1.57
İnsan Sağlığı Hizmetleri	4.460	1.56
Makine ve Ekipmanların Kurulumu ve Onarımı	4.277	1.50
Diğer Faaliyet Grupları*	44.678	15.62
<b>Toplam</b>	<b>286.068</b>	<b>100.00</b>

#### SGK 2016 yılı istatistikleri

Türkiye genelinde son 12 ay içerisinde, çalışanların %2.3'ü iş kazası geçirmiştir. Bu oran erkeklerde %2,8 iken kadınlarda %1,3 olarak belirlenmiştir. İş kazası geçirenlerin %81,6'sını erkekler oluşturmuştur. Son 12 ay içerisinde bir iş kazası geçirenlerden %63,7'si geçirmiş olduğu iş kazası nedeniyle belirli bir süre işinden uzakta kalmıştır (Türkiye İstatistik Kurumu, 2016). Gıda sektöründe meydana gelen kazalarda parmak, el veya ayak bileği, el, kol, ayak; burkulmaları, ezilmeleri, uzuv kopmaları kaza ve yaralanma nedenleri arasındadır. Gıda sektöründeki iş kazalarının sebepleri; elle taşıma, kayma/düşme, hareketli/yüksekten düşen cisimler, konveyör bantlar, paketleme makineleri, şerit testereler vb. gibi hareketli makineler, yüksekten düşmeler, sabit cisimlere çarpma, zararlı maddeler ile temas, hareketli araçlar ile temas, elektriksel nedenler, yangın ve patlamalardır (Akkoyun, 2013).

**Şekil 11 : Gıda Ürünleri İmalatı Sektöründe Meydana Gelen Majör İş Kazalarının Ana Nedenleri ve Meydana Gelme Sıklıkları**

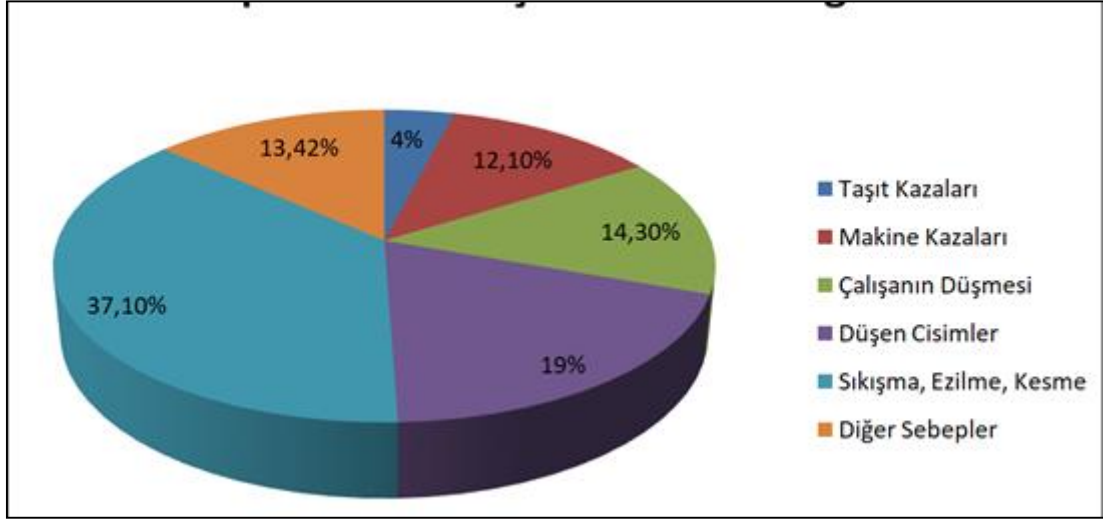


(Akkoyun, 2013)

### 1.13.1. Makine güvenliği

İş kazalarının nedenleri arasında makinelerin sebep olduğu iş kazalarının oranı hiç de azımsanmayacak durumdadır. İş Kazalarında önemli rol oynayan makine güvenliği 2012 SGK verilerine göre makinede yapılan iş kazalarının toplam iş kazalarına oranı %17,8'dir.

Şekil 12 : Sebeplerine Göre İş Kazalarının Dağılımı



Giderek artan makine kullanımı üretimi hızlandırırken iş sağlığı ve güvenliği açısından risk oluşturmakta ve kazaya sebebiyet vermektedir. Makinelerin tasarım ve üretimi aşamasında gerekli güvenlik teçhizatlarının olmaması ya da yeterince güvenli olmaması, koruma sistemlerinin olmaması ya da kullanımının ihmal edilmesi, eski makinelerin yenilenen güvenlik standartlarının gereksinimlerini sağlayamaması, talimatlara uyulmaması, yetkisiz kişilerin müdahale etmesi, periyodik bakımlarının zamanında yapılmaması gibi birçok faktör iş kazasına neden olmaktadır. Ayrıca makinelerin tehlikeleri ve riskleri hakkında çalışanlar bilgilendirilmemesi de iş kazasına sebep olan unsurlar arasındadır

Makinelerin usulüne uygun şekilde tasarlanıp kurulması, bakımlarının yapılması ve amacına uygun kullanılması iş sağlığı ve güvenliğinde önemli bir etmendir. İş kazaları nedenleri arasında yüksek bir orana sahip olan makine kullanımı sonucu ortaya çıkan kazalar konusunda dikkatli olunması gerekir. Üretimden kullanılmasına kadar daima güvenlik ön planda tutulmalıdır.

Gıda işletmelerinde kullanılan bazı makineleri incelediğimizde yukarıda saydığımız unsurların olması ya da olmaması durumunda iş kazası olması mümkündür.

**Şekil 13: Krokan Kesme Hattı**



(Hmshetamak, 01.02.2019)

**Şekil 14: Çikolata dolum hattı**



(Oyman, 01.02.2019)

Çikolata fabrikalarının sık kullandığı krokan hattı ve çikolata dolum hatlarında el-uzuv kesilmesi, sıkışması, uzuv kaybı, kontrollerin olmadığı durumda akıma kapılma gibi tehlikeler ve riskler bulunmaktadır.

**Şekil 15: Draje Kaplama**



(Asilkuruyemismakinalari, 01.02.2019)

**Şekil 16: Çikolata üretim makinesi Asted**



(Exapro, 01.02.2019)

Çikolata üretim tünelleri ve draje makinelerinde da yine el uzuv sıkışması ve düzenli bakımların yapılmamasından dolayı iş kazası yaşanması muhtemeldir. Ayrıca işlem sırasında gürültünün yasal değeri geçmesi işitme kayıplarına yol açmaktadır.



**Şekil 17: Pasta imalatında kullanılan hamur yoğurma makinesi**



(Emirmakine,01.02.2019)

**Şekil 18: Unlu mamul imalatında ve restoranlarda kullanılan kaşar dilimleme makinesi**



(Akseendustriyel, 01.02.2019)

Büyük küçük birçok gıda işletmesinde kullanılan hamur yoğurma makinesi, dilimleme makineleri gibi iş ekipmanları çalışanlara ciddi zararlar vermektedir.



**Şekil 19: Unlu mamul imalatında kullanılan servis ekipmanı**



(Mertbuz, 01.02 2019)

**Şekil 20: Unlu mamul imalatında kullanılan sanayi tipi fırın**



(Firinhamurmakinasitamiri, 01.02.2019)

Sanayi tipi pişirme cihazlarından kaynaklanan yanma, ürün kafeslerinin devrilmesi, akıma kapılma, servis arabalarının devrilmesi, zamanla deformelerden dolayı el-uzuv kesilmeleri gibi iş kazaları yaşanmaktadır.

**Şekil 20: Cimballi makinesi**



**Şekil 21: Restoranlarda kullanılan kıyma makinesi**



Son zamanlarda restoranlarda sıkça karşılaştığımız çimballi yani kahve yapan makinelerde de yanmadan kaynaklı kazalar olmaktadır. Market, kasap, restoran gibi birçok işletmede kendine yer edinmiş olan kıyma makinesi ciddi bir tehlikedir. Piyasada birçoğu koruyucusuz olan bu makine el-kol gibi uzuv kayıplı ağır yaralanmalara neden olmaktadır.

**Şekil 22: Restoranlar da kullanılan Fritöz**



**Şekil 23: Restoranlar da kullanılan ızgara**



Yine restoranlarda, işletmelerin yemekhanelerinde kullanılan fritöz ve ızgara gibi pişiriciler hem yanmalara hem de yangınlara yol açmaktadır.

## II. GEREÇ VE YÖNTEM

### 1. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Örneklem Bolu 'da gıda sektöründe faaliyet gösteren işletmeler, farklı büyüklükteki işletmelerde çalışanların iş kazalarına bakış açıları da farklı olabileceği göz önünde bulundurularak, çalışan sayıları, faaliyet gösterdikleri iş sahası, makine-ekipman ağlarına göre küçük ölçekli, orta ölçekli ve büyük ölçekli olarak belirlenmiştir. Bolu'da gıda üzerine faaliyet gösteren yaklaşık 900 işletme içerisinde büyüklüklerine göre üç ayrı işletme rastlantısal olarak seçilmiştir. Büyük ölçekli işletmede 130, orta ölçekli işletmede 57 ve küçük ölçekli işletmede 23 çalışan bulunmaktadır. Bu işletmelerde çalışanların sayısı fazla olmadığı için örneklem büyüklüğü hesaplaması yapılmayıp çalışanların tamamı örneklem olarak kabul edilmiştir.

Gıda sektöründe çalışanların “İş Sağlığı ve Güvenliğine Duyarlılık Anketi” büyük, orta ve küçük ölçekli üç işletmenin personelleri üzerinde uygulanarak değerlendirilmiştir. Bu işletmelerden büyük ölçekli olanı, çikolata imalatı yapan ve 130 çalışanı olan bir fabrikadır. Bu fabrika özel günler dışında tek vardiya uygulamasıyla çalışmaktadır. Bu işletme günlük 2-2.3 ton mamul üretirken özel günlerde bu rakam 3-3.5 tona kadar çıkmaktadır. Bu fabrikanın müşteri portföyü butikler ve özgün ürünlerle hizmet vermektedir. Üretimin %15' i ihraç edilmekte olup, bu işletmenin öncelikli hedefi yurt içinde satış noktası ve bayi ağını arttırarak Türk tüketicisinin tamamına ulaşmak ve yurt dışında pazar payını büyütmeğidir.

Orta ölçekli olan işletme pasta imalatı yapmakta ve restorani ile müşteriye hizmet vermektedir. 57 çalışanı olan bu işletmede, imalat bölümünde tek vardiya, restoran bölümünde üç vardiya uygulanmaktadır. Günlük bine yakın müşteriye hizmet veren bu işletme yaz döneminde şehir dışından gelen misafirlerini ağırlamaktadır. İmalat bölümünde günde 100-110 kg arası üretilen unlu mamul, hafta sonu 160-200 kg'a kadar ulaşmaktadır. Anket uygulamasının yapıldığı küçük ölçekli işletme, 23 çalışanı olan bir restorandır ve iki vardiya uygulaması ile çalışmaktadır. Dünya mutfağı ile, günlük 250 müşteriye hizmet vermektedir.

Bahsi geçen bu üç farklı işletmede yapılan “İş Sağlığı ve Güvenliğine Duyarlılık Anketi” soruları, gıda sektöründeki iş sağlığı ve güvenliğini geniş anlamda kapsadığı için

anket sonuçları her anlamda değerlendirilmiştir. Yapılan anketler farklı statüdeki personellere bire bir ve hiç kimsenin etkisinde kalmayacakları bir ortamda yapılmış ve sonuçları da aynı titizlikte hiçbir ön yargı veya şahsi düşünceye yer verilmeksizin değerlendirilmiştir.

## **2. VERİ TOPLAMA YOLU VE TEKNİKLERİ**

Araştırma kapsamında konu ile ilgili öncelikle literatür taraması yapılmış, veriler nicel veri toplama tekniklerinden anket kullanılarak derlenmiştir. Bu doğrultuda 140 çalışanla soru formu uygulanmıştır.

Soru formu kapalı uçlu sorulardan oluşmakta olup likert ölçeği de kullanılmıştır. Katılımcılara verilen anketler araştırmacının gözetiminde katılımcıların kendisi tarafından doldurulmuş ve her bir anket ortalama 20-25 dakika sürmüştür. Soru formlarının uygulanması 2018'in Temmuz ayında uygulanmıştır.

Şekil 24 : Anket Formu ön sayfa

ANKET FORMU					
<p>Bu anket formu Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü'nde yürütülmekte olan "Gıda İşletmelerinde Çalışanların, İş Kazalarına Bakış Açıkları" başlıklı yüksek lisans tez çalışması için yapılmaktadır. Sizlerden edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Katkılarınız bizim için önemlidir. Şimdiden değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.</p>					
<p>Doç.Dr. Mesut KARAHAN Üsküdar Üniversitesi Tez Danışmanı</p>			<p>Filiz ŞİMŞEK Üsküdar Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü</p>		
1- Lütfen size uygun cevabı işaretleyiniz.					
KİŞİSEL BİLGİLER					
1	Cinsiyetiniz	Erkek ( )	Kadın ( )		
2	Yaşınız	18-24 ( )	25-31 ( )	32-50 ( )	51 ve Üstü ( )
3	Öğrenim Durumunuz	Lise ( )	Yüksekokul ( )	Fakülte ( )	Yük. Lisans ( )
4	Kadronuz	Çalışan ( )	Yönetici ( )		
5	Hizmet Süreniz	1 yıldan az ( )	1 – 5 Yıl ( )	6 – 10 Yıl ( )	11 Yıl ve Üstü ( )
<p>2- Lütfen görev yapmakta olduğunuz kurumunuzda, çalıştığınız bölümü/departmanı belirtiniz.</p> <p>Üretim ( )</p> <p>Depo ( )</p> <p>İdari Kadro ( )</p> <p>Diğer ( )</p> <p>3- Lütfen görev yapmakta olduğunuz kurumunuzda, Ramak Kala Olayı yaşadınız mı belirtiniz.</p> <p>Evet ( )</p> <p>Hayır ( )</p> <p>4- Lütfen görev yapmakta olduğunuz kurumda, iş kazası geçirdiniz mi belirtiniz.</p> <p>Evet ( )</p> <p>Hayır ( )</p> <p>5- Lütfen görev yapmakta olduğunuz kurumda, çalışmaya başlamadan önce iş güvenliği kuralları ile ilgili bir talimatname okuyup imzaladınız mı belirtiniz.</p> <p>Evet ( )</p> <p>Hayır ( )</p>					

Şekil 25 : Anket Formu arka sayfa.

SORU NO	Aşağıdaki ifadelerde lütfen düşüncelerinize en uygun seçeneği işaretleyiniz.	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Katılıyorum
1	İşletmede iş güvenliği kurallarına uyulmasının gerekliliğine inanıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
2	İşletmede İş Güvenliği konusundaki sorumluluklarımı biliyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
3	Çalışanlar, çalışma koşullarında gördükleri eksiklikler hakkında yazılı olarak öneride bulunurlar.	( )	( )	( )	( )	( )
4	İşletmede, acil durum esnasında her çalışan ne yapacağını bilir.	( )	( )	( )	( )	( )
5	Çalışanların iş güvenliği ile ilgili önerileri ve şikayetleri kurula çalışan temsilcisi aracılığıyla aktarılır.	( )	( )	( )	( )	( )
6	Çalışanlar, iş güvenliği kuralları uyma konusunda birbirlerini uyarırlar.	( )	( )	( )	( )	( )
7	Çalışanlar, tehlikeli durumları yönetime bildirme konusunda teşvik edilirler.	( )	( )	( )	( )	( )
8	İş Güvenliği kurallarına her zaman uyarım.	( )	( )	( )	( )	( )
9	Çalışırken güvenliğin en önemli şey olduğunu düşünüyorum	( )	( )	( )	( )	( )
10	İş kazası yapmaktan korkuyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
11	Çalışırken özel hayatımda yaşadığım problemlerin iş kazasına neden olabileceğini düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
12	Yaptığım işi seviyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret beni tatmin ediyor.	( )	( )	( )	( )	( )
14	İş Güvenliği kurallarına uyduğum için takdir ediliyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
15	Düzenli aralıklarla iş güvenliği eğitimi alıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
16	İşletmede güvenlik içinde çalışırım.	( )	( )	( )	( )	( )
17	İyi bir iş güvenliği eğitimi almadığım için bazen emniyetsiz davranıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
18	İşimi kuralına göre yaptığuma inanıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
19	İş güvenliği kurallarına uymayanlar, başlarına gelenlerden kendileri sorumludur.	( )	( )	( )	( )	( )
20	İş güvenliği eğitimi, kazaları önlemede yetersizdir.	( )	( )	( )	( )	( )
21	Güvensiz durumlar kendiliğinden oluşur, bu nedenle kaza kaçınılmazdır.	( )	( )	( )	( )	( )
22	Çalışırken karşılaşılabileceğim kazalar önemli oranda şansa bağlıdır.	( )	( )	( )	( )	( )
23	İş kazalarının nedeni makinelerin ve iş ekipmanlarının yanlış kullanımındır.	( )	( )	( )	( )	( )
24	İş güvenliği kuralları üretimde zaman kaybına yol açar.	( )	( )	( )	( )	( )
25	İş Güvenliği eğitimi, kazaları önlemede yeterlidir.	( )	( )	( )	( )	( )
26	İş kazalarını azaltma konusunda iş güvenliği Uzmanının etkisi yoktur.	( )	( )	( )	( )	( )
27	Ramak Kala Olayını yönetime ya da amirime bildiririm	( )	( )	( )	( )	( )
28	İşimi yaparken Kişisel Koruyucu Donanımları (kulaklık, gözlük vb. ) kullanmanın önemine inanıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
29	İşimi yaparken tüm güvenlik talimatlarına uyarım.	( )	( )	( )	( )	( )
30	Çalışanların iş güvenliği ile ilgili düzenli olarak fikirleri alınır ve toplantılara katılımları sağlanır.	( )	( )	( )	( )	( )
31	İşletmede güvenliğin sağlanması için İş Güvenliği Uzmanı ile iş birliği yaparım.	( )	( )	( )	( )	( )
32	İş kazalarını önlemek tüm çalışanların görevidir.	( )	( )	( )	( )	( )
33	Yöneticiler, çalışanların İş Güvenliği Kurallarına uyup uymadıklarını takip ederler.	( )	( )	( )	( )	( )
34	Yöneticiler, iş güvenliğiyle ilgili olarak çalışanlarına öncülük etmektedirler.	( )	( )	( )	( )	( )
35	Yöneticiler, çalışanların iş güvenliği kurallarına uyup uymadıklarını denetlerler.	( )	( )	( )	( )	( )
36	Yönetim, üretime olduğu kadar iş güvenliğine de önem verir.	( )	( )	( )	( )	( )
37	İşletmemiz, her zaman iş kazalarını SGK'ya bildirir	( )	( )	( )	( )	( )
38	İşletmemiz, Risk Değerlendirmesi hakkında bilgi verir.	( )	( )	( )	( )	( )
39	İş kazaları, İşletmemiz için prestij kaybına yol açar.	( )	( )	( )	( )	( )
40	İşletmemizde yılda bir defa Acil Durum Tatbikatı yapılır.	( )	( )	( )	( )	( )
41	Çalışanlar güvenlik sorunları hakkında üst yönetimle görüşebilir ve fikir beyan edebilir.	( )	( )	( )	( )	( )

### III. BULGULAR

% 55,5’ni 18-35 yaş arası genç işçilerin %44,5’i 35 yaş üstü işçilerin oluşturduğu, sırasıyla 77, 40, 23 olmak üzere toplamda 140 çalışana sahip 3 farklı işletmede anket uygulanmıştır. Anketin uygulandığı işçilerin % 30,7’sinin işyerinde çalışma süresi 1 yıldan azken % 69,3’ ü 1 yıl üstü hizmet süresiyle tecrübeli işçilerden oluşmaktadır, aynı zamanda eğitim seviyelerine bakıldığında % 35,7’ si ilkokul, % 37,9’ u lise, % 23,6’sı üniversite ve % 2,9’ u lisansüstü eğitim almıştır. Ayrıca işçilerin %58’ i üretim, %3.6’sı depo, %7.9’ u idari kadro ve %28.6’ ü restoran da çalışmaktadır.

**Tablo 3 : Personele uygulanan anket çalışması.**

1	Hizmet Süreniz	1 yıldan az	1 – 5 Yıl	6 – 10 Yıl	11 Yıl ve Üstü
		43-%30.7	66-%47.1	19-%13.6	12-%8.6
2	Yaşınız	18-24	25-31	32-50	51 ve Üstü
		31-%21.1	45-%32.1	56-%40	5-%3.6
3	Öğrenim Durumunuz	Lise	Yüksekokul	Fakülte	Yük. Lisans
		53-%35.7	53-%37.9	33-%23.6	4-%2.9
4	Çalıştığınız bölümü/departmanı belirtiniz.	Üretim	Depo	İdari Kadro	Restaurant
		84-%58	5-%3.6	11-%7.9	40-%28.6

Uygulamaya katılanların %36,4’ü erkek, % 63,6’sı kadın işçilerden, ayrıca %95’si sade çalışanken %6’sı yöneticidir.

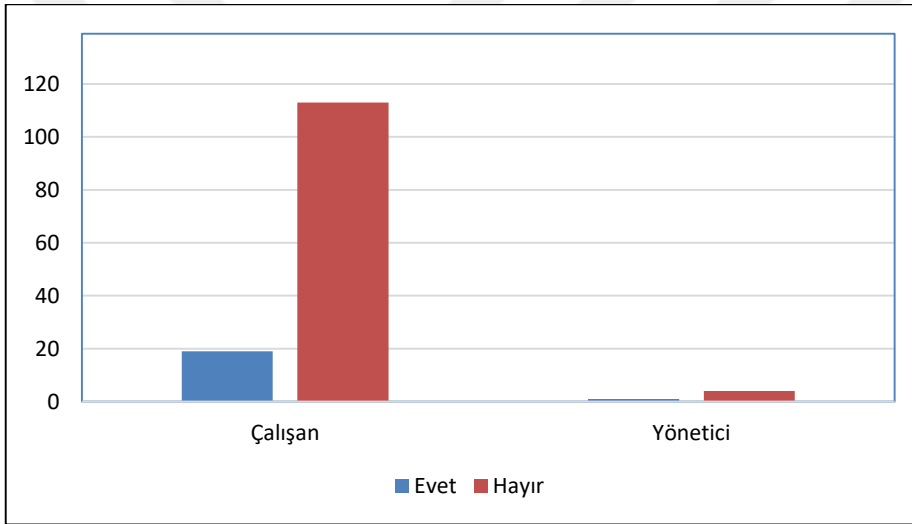
**Tablo 4 : Personele uygulanan anket çalışması.**

1	Cinsiyetiniz	Erkek	Kadın
		51-%36,4	89-%63,6
2	Kadronuz	Çalışan	Yönetici
		133-%95	5-3.%6
3	Ramak Kala Olayı yaşadınız mı belirtiniz.	Evet	Hayır
		20-%14.3	119-%85
4	İş kazası geçirdiniz mi belirtiniz.	Evet	Hayır
		16-%11.4	124-%88.6
5	Çalışmaya başlamadan önce iş güvenliği kuralları ile ilgili bir talimatname okuyup imzaladınız mı belirtiniz	Evet	Hayır
		53-%37.9	85-%60.7



Anket çalışmasına katılan yönetici ve saha personelin iş kazalarına bakış açıları ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Gıda sektöründe çalışan yönetici ve sade çalışan iş güvenliğine karşı bir farkındalık kazanmış olup, olmadığı incelenmiştir. 139 kişinin cevap vermiş olduğu “Ramak Kala Olayı yaşadınız mı belirtiniz” sorusunda katılımcıların %14.3 evet cevabını vermiştir. Ramak Kala Olayıyla karışılanların %98.6’ sı sade çalışanlarken, %1.4’ dü yöneticilerdir. “İş kazası geçirdiniz mi belirtiniz” sorusuna cevap verenlerin tamamı ise yönetilen pozisyondaki çalışanlardan oluşmaktadır. Ankete katılan 5 yöneticinin 2’ si son çalışmış olduğu işe başlamadan önce iş güvenliği kuralları ile ilgili bir talimatname okuyup imzalamışken, çalışanların 51 bu talimatnameyi okuyup imzalamıştır.

**Şekil 26 : İşletmelerde yaşanan ramak kala olayı.**



**Tablo 5 : Düzenli aralıklarla iş güvenliği eğitimi aldığı için iş kazası yapmaktan korkan çalışanlar.**

DEĞERLER	DEĞERLER	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Katılmıyorum	Katılımcı Sayısı	4	2	7	13
	Katılımcı Değeri	23,50%	25,00%	6,10%	9,30%
	Toplam Değer	2,90%	1,40%	5,00%	9,30%
Kararsızım	Katılımcı Sayısı	3	0	8	11
	Katılımcı Değeri	17,60%	0,00%	7,00%	7,90%
	Toplam Değer	2,10%	0,00%	5,70%	7,90%
Katılıyorum	Katılımcı Sayısı	10	6	100	116
	Katılımcı Değeri	58,80%	75,00%	87,00%	82,90%
	Toplam Değer	7,10%	4,30%	71,40%	82,90%
Toplam	Katılımcı Sayısı	17	8	115	140
	Katılımcı Değeri	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	Toplam Değer	12,10%	5,70%	82,10%	100,00%



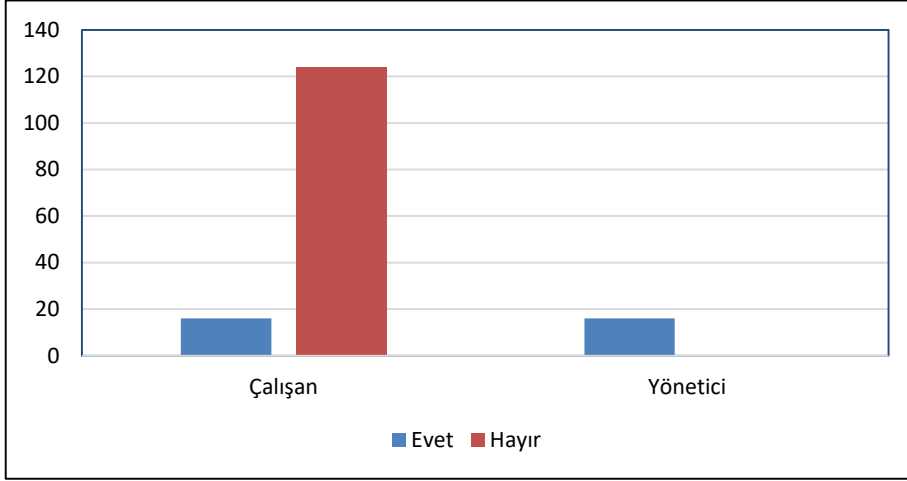
Tablo 5 de düzenli aralıklarla iş güvenliği eğitimi aldığı için iş kazası yapmaktan korkan çalışanlar %71,4'dür. Bu oran bize düzenli aralıklarla iş güvenliği eğitimi alanların başlarına gelebilecek kazalardan daha çok haberdar olmalarının etkisi olduğunu söyleyebiliriz.

**Tablo 6 : İşletmede çalışma sürelerine göre, iş kazası yapmaktan korkan çalışanlar.**

DEĞERLER	DEĞERLER	1 Yıldan Az	1-5 Yıl	6-10 Yıl	11 Yıl ve Üzeri	Toplam
Katılmıyorum	Katılımcı Sayısı	4	6	2	1	13
	Katılımcı Değeri	9,30%	9,10%	10,50%	8,30%	9,30%
	Toplam Değer	2,90%	4,30%	1,40%	0,70%	9,30%
Kararsızım	Katılımcı Sayısı	5	5	1	0	11
	Katılımcı Değeri	11,60%	7,60%	5,30%	0,00%	7,90%
	Toplam Değer	3,60%	3,60%	0,70%	0,00%	7,90%
Katılıyorum	Katılımcı Sayısı	34	55	16	11	116
	Katılımcı Değeri	79,10%	83,30%	84,20%	91,70%	82,90%
	Toplam Değer	24,30%	39,30%	11,40%	7,90%	82,90%
Toplam	Katılımcı Sayısı	43	66	19	12	140
	Katılımcı Değeri	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	Toplam Değer	30,70%	47,10%	13,60%	8,60%	100,00%

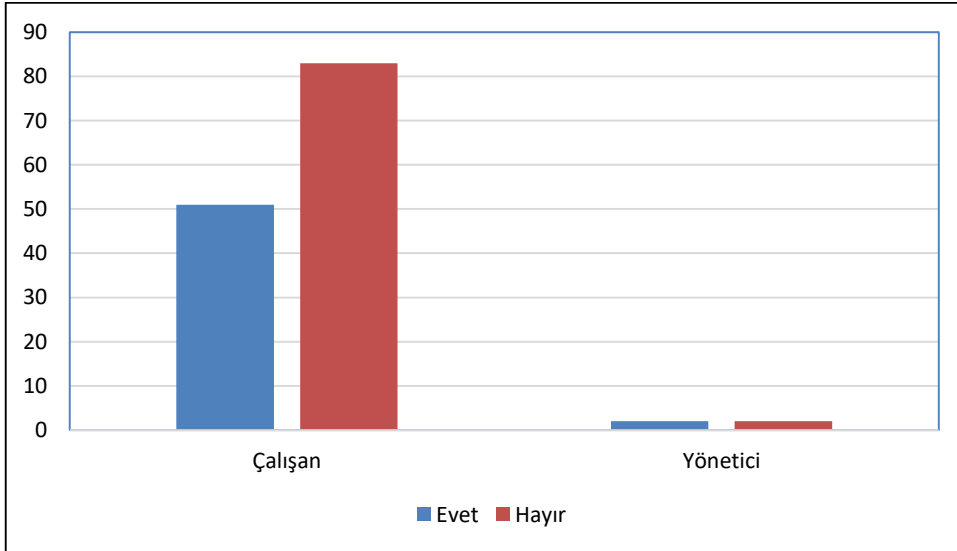
Tablo 6 da iş kazası yapmaktan korkan çalışanlar, çalışama sürelerine göre incelendiğinde, 11 yıl ve üzeri çalışanlar 91,7% 6 ve 10 yıl arasında çalışanlar %84,2, 1 ve 5 yıl arasında çalışanlar %83,3, 1 yıldan az çalışanlar %79,1 oranında gözlemlenmiştir. Bu oranlar çalışma yılı ve tecrübesi fazla olanların az olanlara göre iş kazaları konusunda daha çok korku yaşadıklarını söyleyebiliriz.

**Şekil 27 : İşletmelerde yaşanan iş kazası durumu**



En az lise mezunu, işletmede çalışma süresi 1 ila 5 arası olan ve ağırlıklı olarak sahada çalışan tecrübeli işçilerden oluşan personelin %14.3 bir ramak kala olayı yaşamışken, %11.4 iş kazası geçirmiştir. İş kazalarının cinsiyete göre dağılımında ise %55' lik bir oran erkek çalışanlara aittir. Ankete katılan kadın personel sayısının erkek personele oranla %27.2 oranında fazla olması, gıda sektöründe cinsiyete göre iş sağlığı ve güvenliğine bakış açısının değerlendirdiğimizde kadın çalışanların kaza yapma oranlarının erkek çalışanlara göre düşük olduğunu söyleyebiliriz.

**Şekil 28 : Talimat okuma durumu**

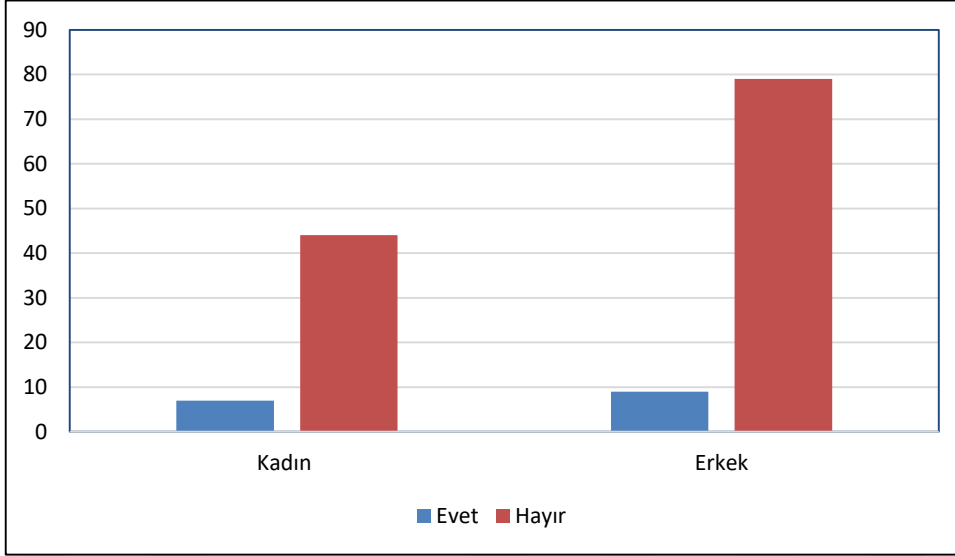


**Tablo 7 : İşletmede çalışma süresine göre, iş güvenliği kurallarına uyulmasının gerekliliğine inanan çalışanlar.**

DEĞERLER	DEĞERLER	1 Yııldan Az	1-5 Yıl	6-10 Yıl	11 Yıl ve Üzeri	Toplam
Katılmıyorum	Katılımcı Sayısı	2	2	1	0	5
	Katılımcı Değeri	4,70%	3,00%	5,30%	0,00%	3,60%
	Toplam Değer	1,40%	1,40%	0,70%	0,00%	3,60%
Kararsızım	Katılımcı Sayısı	1	1	0	0	2
	Katılımcı Değeri	2,30%	1,50%	0,00%	0,00%	1,40%
	Toplam Değer	0,70%	0,70%	0,00%	0,00%	1,40%
Katılıyorum	Katılımcı Sayısı	40	63	18	12	133
	Katılımcı Değeri	93,00%	95,50%	94,70%	100,00%	95,00%
	T Toplam Değer	28,60%	45,00%	12,90%	8,60%	95,00%
Toplam	Katılımcı Sayısı	43	66	19	12	140
	Katılımcı Değeri	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	Toplam Değer	30,70%	47,10%	13,60%	8,60%	100,00%

Tablo 7 de iş güvenliği kurallarına uyulmasının gerekliliğine inanan çalışanlar, çalışmaya yıllarına göre incelendiğinde 11 yıl ve üzerinde çalışma tecrübesine sahip olanlar %100, 6 ve 10 yıl arasında çalışma tecrübesine sahip olanlar %94,7, 1 ve 5 yıl arasında çalışanlar %95,5, 1 yıldan az çalışanlar %93 oranında gözlemlenmiştir. Bu oranlar doğrultusunda, çalışmaya hayatında geçirilen sürenin ve dolayısıyla edinilen tecrübenin iş güvenliği kurallarına duyulan inancın arttırdığı sonucuna ulaşılabilir.

Şekil 29 : İşletmelerde cinsiyete göre iş kazası durumu.



Tablo 8 : İş güvenliği konusundaki sorumluluklarını bilen kadın çalışanlar

DEĞERLER	DEĞERLER	Kadın	Erkek	Toplam
Katılmıyorum	Katılımcı Sayısı	3	1	4
	Katılımcı Değeri	3,40%	2,00%	2,90%
	Toplam Değer	2,10%	0,70%	2,90%
Kararsızım	Katılımcı Sayısı	2	3	5
	Katılımcı Değeri	2,20%	5,90%	3,60%
	Toplam Değer	1,40%	2,10%	3,60%
Katılıyorum	Katılımcı Sayısı	84	47	131
	Katılımcı Değeri	94,40%	92,20%	93,60%
	Toplam Değer	60,00%	33,60%	93,60%
Toplam	Katılımcı Sayısı	89	51	140
	Katılımcı Değeri	100,00%	100,00%	100,00%
	Toplam Değer	63,60%	36,40%	100,00%

Tablo 8 de işletmede iş güvenliği konusundaki sorumluluklarını bilen kadın çalışanlar %94,4 oranındayken erkek çalışanlar %92,1 oranındadır. Bu oranlar doğrultusunda; kadınların iş hayatının dışında evde de ciddi sorumluluklarının olması onların iş hayatındaki sorumluluk bilinçlerine yansıdığını söyleyebiliriz.

**Tablo 9 : Çalışanların tehlikeli durumları yönetime bildirmeleri konusunda işverenler tarafından teşvik edildiklerine inanmaları.**

DEĞERLER	DEĞERLER	Kadın	Erkek	Toplam
Katılmıyorum	Katılımcı Sayısı	8	2	10
	Katılımcı Değeri	9,00%	3,90%	7,10%
	Toplam Değer	5,70%	1,40%	7,10%
Kararsızım	Katılımcı Sayısı	13	7	20
	Katılımcı Değeri	14,60%	13,70%	14,30%
	Toplam Değer	9,30%	5,00%	14,30%
Katılıyorum	Katılımcı Sayısı	68	42	110
	Katılımcı Değeri	76,40%	82,40%	78,60%
	Toplam Değer	48,60%	30,00%	78,60%
Toplam	Katılımcı Sayısı	89	51	140
	Katılımcı Değeri	100,00%	100,00%	100,00%
	Toplam Değer	63,60%	36,40%	100,00%

Tablo 9 da çalışanların, tehlikeli durumları yönetime bildirmeleri konusunda işverenler tarafından teşvik edildiklerine inanmaları konusunda kadın çalışanlar %76,4 iken, erkek çalışanlar %82,4'tür. Ulaştığımız bu oranlar, bize iş ortamlarında erkeklerin kadınlara oranla, işverenlerle tehlikeli durumlarla ilgili olarak iletişime geçme konusunda daha özgüvenli olduklarını söyleyebiliriz.

**Tablo 10 : Çalışırken özel hayatında yaşadığı problemlerin iş kazasına neden olabileceğini düşünen kadın çalışanlar**

DEĞERLER	DEĞERLER	Kadın	Erkek	Toplam
Katılmıyorum	Katılımcı Sayısı	25	11	36
	Katılımcı Değeri	28,10%	22,00%	25,90%
	Toplam Değer	18,00%	7,90%	25,90%
Kararsızım	Katılımcı Sayısı	15	16	31
	Katılımcı Değeri	16,90%	32,00%	22,30%
	Toplam Değer	10,80%	11,50%	22,30%
Katılıyorum	Katılımcı Sayısı	49	23	72
	Katılımcı Değeri	55,10%	46,00%	51,80%
	Toplam Değer	35,30%	16,50%	51,80%
Toplam	Katılımcı Sayısı	89	50	139
	Katılımcı Değeri	100,00%	100,00%	100,00%
	Toplam Değer	64,00%	36,00%	100,00%

Tablo 10 da çalışırken özel hayatında yaşadığı problemlerin iş kazasına neden olabileceğini düşünen kadın çalışanların oranı %55,1 iken erkek çalışanların oranı ise %36'dır. Bu oranlardan yola çıkarak kadın çalışanların özel hayatlarındaki yaşadıkları problemleri iş hayatlarına erkeklere oranla daha çok yansıttıkları sonucuna ulaşabiliriz.

**Tablo 11: İşletmenin büyüklüğüne göre düzenli aralıklarla eğitim alma durumu**

DEĞERLER	DEĞERLER	Büyük	Orta	Küçük	Toplam
Katılmıyorum	Katılımcı Sayısı	5	1	11	17
	Katılımcı Değeri	6,50%	2,50%	47,80%	12,10%
Kararsızım	Katılımcı Sayısı	2	3	3	8
	Katılımcı Değeri	2,60%	7,50%	13,00%	5,70%
Katılıyorum	Katılımcı Sayısı	70	36	9	115
	Katılımcı Değeri	90,90%	90,00%	39,10%	82,10%
Toplam	Katılımcı Sayısı	77	40	23	140
	Katılımcı Değeri	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tablo11 de Çalışan kurumun büyüklüğünün, çalışanların düzenli aralıklarla eğitim almasına katkısı incelendiğimizde; araştırma kapsamına aldığımız büyük ve orta işletme kategorisinde olan büyük ve orta İşletmeler düzenli periyotlar da iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldıkları için sırasıyla %90,9 ve %90,0 çıkmıştır. Küçük işletme kategorisinde olan küçük işletme iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini düzenli aralıklarla almadığı için oran %39,1 olduğu görülmüştür. Buradan iş sağlığı ve güvenliği hizmeti alan ve almayan işletmeleri farklı kılan yasanın etkisi olduğunu söyleyebiliriz.

**Tablo 12: İşletmenin büyüklüğüne göre iş güvenliği kurallarına uyma durumu**

DEĞERLER	DEĞERLER	Büyük	Orta	Küçük	Toplam
Katılmıyorum	Katılımcı Sayısı	1	3	1	5
	Katılımcı Değeri	1,30%	7,50%	4,30%	3,60%
Kararsızım	Katılımcı Sayısı	6	4	4	14
	Katılımcı Değeri	7,80%	10,00%	17,40%	10,00%
Katılıyorum	Katılımcı Sayısı	70	33	18	121
	Katılımcı Değeri	90,90%	82,50%	78,30%	86,40%
Toplam	Katılımcı Sayısı	77	40	23	140
	Katılımcı Değeri	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

**Tablo 13: İşletmenin büyüklüğüne göre eğitim durumu**

Eğitim Durumu	DEĞERLER	Büyük	Orta	Küçük	Toplam
İlkokul	Katılımcı Sayısı	30	15	5	50
	Katılımcı Değeri	39,00%	37,50%	21,70%	35,70%
Lise	Katılımcı Sayısı	27	16	10	53
	Katılımcı Değeri	35,10%	40,00%	43,50%	37,90%
Üniversite	Katılımcı Sayısı	16	9	8	33
	Katılımcı Değeri	20,80%	22,50%	34,80%	23,60%
Lisansüstü	Katılımcı Sayısı	4	0	0	4
	Katılımcı Değeri	5,20%	0,00%	0,00%	2,90%
Toplam	Katılımcı Sayısı	77	40	23	140
	Katılımcı Değeri	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tablo 12 de çalışan kurumun büyüklüğünün, çalışanların iş güvenliği kurallarına uyması konusundaki etkisini incelediğimizde büyük ve orta İşletmeler sırasıyla %90,9 ve %82,5 oranları çıkarken, küçük işletmede ise %78,3 oranı saptanmıştır. Bu oranlar bize büyük ve orta işletmelerde düzenli aralıklarla iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmesi dolayısıyla kurallara uyulma noktasında yüksek bir oran çıkmıştır. Küçük işletmede ise yine bahsi geçen yasa doğrultusunda düzenli aralıklarla iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmemesi sebebiyle oran düşmüştür. Ancak iş güvenliği kurallarına uyma oranındaki farkın yüksek olmaması Tablo 13 de göre küçük işletmedeki eğitim düzeyi ile ilgilidir.

**Tablo 14 : Anket sonuçları.**

SORU NO	Aşağıdaki ifadelerde lütfen düşüncelerinize en uygun seçeneği işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşletmede iş güvenliği kurallarına uyulmasının gerekliliğine inanıyorum.	0-%0	5-%3.6	2-%1.4	54-%38.6	79-%56.4
2	İşletmede İş Güvenliği konusundaki sorumluluklarımı biliyorum.	0-%0	4-%2.9	5-%3.6	74-%52.9	57-%40.2
3	Çalışanlar, çalışma koşullarında gördükleri eksiklikler hakkında yazılı olarak öneride bulunurlar.	5-%3.6	19-%13.6	21-%15	70-%50	23-%16.4
4	İşletmede, acil durum esnasında her çalışan ne yapacağını bilir.	5-%3.6	10-%7.1	34-%24.3	61-%43.6	29-%20.7
5	Çalışanların iş güvenliği ile ilgili önerileri ve şikayetleri kurula çalışan temsilcisi aracılığıyla aktarılır.	5-%3.6	8-%5.7	18-%12.9	82-%58.6	25-%17.9
6	Çalışanlar, iş güvenliği kuralları uyma konusunda birbirlerini uyarırlar.	3-%2.1	8-%5.7	26-%18.6	69-%49.3	34-%24.3
7	Çalışanlar, tehlikeli durumları yönetime bildirme konusunda teşvik edilirler.	5-%3.6	5-%3.6	20-%14.3	72-%51.4	38-%27.1
8	İş Güvenliği kurallarına her zaman uyarım.	1-%0.7	4-%2.9	14-%10	62-%44.3	59-%42.1
9	Çalışırken güvenliğin en önemli şey olduğunu düşünüyorum	0-%0	6-%4.3	3-%2.1	47-%33.6	84-%60
10	İş kazası yapmaktan korkuyorum.	4-%2.9	9-%6.4	11-%7.9	63-%45	53-%37.9
11	Çalışırken özel hayatımda yaşadığım problemlerin iş kazasına neden olabileceğini düşünüyorum.	12-%9.4	24-%17.1	31-%22.1	50-%35.7	22-%15.7
12	Yaptığım işi seviyorum.	1-%0.7	6-%4.3	12-%8.6	44-%31.4	77-%55
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret beni tatmin ediyor.	18-%12.9	31-%22.1	33-%23.6	39-%27.9	19-%13.6
14	Düzenli aralıklarla iş güvenliği eğitimi alıyorum.	5-%3.6	12-%8.6	8-%5.7	64-%45.7	51-%36.4
15	İşletmede güvenlik içinde çalışırım.	1-%0.7	10-%7.1	10-%7.1	77-%55	41-%29.3
16	İyi bir iş güvenliği eğitimi almadığım için bazen emniyetsiz davranıyorum.	34-%24.3	59-%42.1	26-%18.6	13-%9.3	7-%5
17	İşimi kuralına göre yaptığımı inanıyorum.	1-%0.7	5-%3.6	9-%6.4	67-%47.9	58-%41.4
18	İş güvenliği kurallarına uymayanlar, başlarına gelenlerden kendileri sorumludur.	2-%1.4	21-%15	32-%22.9	48-%34.3	37-%26.4
19	Yöneticiler, çalışanların İş Güvenliği Kurallarına uyup uymadıklarını takip ederler.	2-%1.4	9-%6.4	22-%15.7	71-%50.7	34-%24.3
20	İş güvenliği eğitimi, kazaları önlemekte yetersizdir.	16-%11.4	39-%27.9	47-%33.6	30-%21.4	6-%4.3
21	Güvensiz durumlar kendiliğinden oluşur, bu nedenle kaza kaçınılmazdır.	20-%14.3	45-%32.1	39-%27.9	23-%16.4	11-%7.9
22	Çalışırken karşılaşılabileceğim kazalar önemli oranda şansa bağlıdır.	27-%19.3	59-%42.1	30-%21.4	18-%12.9	6-%4.3
23	İş kazalarının nedeni makinelerin ve iş ekipmanlarının yanlış kullanımındır.	4-%2.9	21-%15	26-%18.6	71-%50.7	17-%12.1
24	İş güvenliği kuralları üretimde zaman kaybına yol açar.	43-%30.7	57-%40.7	14-%10	16-%11.4	10-%7.1
25	İş Güvenliği eğitimi, kazaları önlemede yeterlidir.	3-%2.1	13-%9.3	49-%35	50-%35.7	25-%17.9
26	İş kazalarını azaltma konusunda iş güvenliği Uzmanının etkisi yoktur.	47-%33.6	57-%40.7	21-%15	14-%10	1-%0.7
27	Ramak Kaza Olayını yönetime ya da amirime bildiririm	1-%0.7	7-%5	13-%9.3	78-%55.7	38-%27.1
28	İşimi yaparken Kişisel Koruyucu Donanımları (kulaklık, gözlük vb. ) kullanmanın önemine inanıyorum.	1-%0.7	10-%7.1	2-%1.4	71-%50.7	55-%39.3
29	İşimi yaparken tüm güvenlik talimatlarına uyarım.	1-%0.7	3-%2.1	18-%12.9	72-%51.4	45-%35.1
30	Çalışanların iş güvenliği ile ilgili düzenli olarak fikirleri alınır ve toplantılara katılımları sağlanır.	3-%2.1	10-%7.1	22-%15.7	70-%50	33-%23.9
31	İşletmede güvenliğin sağlanması için İş Güvenliği Uzmanı ile iş birliği yaparım.	2-%1.4	8-%5.7	21-%15	68-%48.6	39-%27.9
32	İş kazalarını önlemek tüm çalışanların görevidir.	2-%1.4	4-%2.9	10-%7.1	60-%42.9	61-%43.6
33	Yöneticiler, iş güvenliğiyle ilgili olarak çalışanlarına öncülük etmektedirler.	3-%2.1	6-%4.3	19-%13.6	75-%53.6	35-%25
34	Yöneticiler, çalışanların iş güvenliği kurallarına uyup uymadıklarını denetlerler.	4-%2.9	4-%2.9	11-%7.9	77-%55	41-%29.3
35	Yönetim, üretme olduğu kadar iş güvenliğine de önem verir.	1-%0.7	9-%6.4	13-%9.3	65-%46.4	50-%35.7
36	İşletmemiz, her zaman iş kazalarını SGK' ya bildirir	7-%5	6-%4.3	28-%20	73-%52.1	23-%16.4



37	İşletmemiz, Risk Değerlendirmesi hakkında bilgi verir.	2-%1.4	8-%5.7	26-%18.6	73-%52.1	28-%20
38	İş kazaları, İşletmemiz için prestij kaybına yol açar.	1-%0.7	11-%7.9	23-%16.4	56-%40	47-%33.6
39	İşletmemizde yılda bir defa Acil Durum Tatbikatı yapılır.	5-%3.6	18-%12.9	16-%11.4	50-%35.7	46-%32.9
40	Çalışanlar güvenlik sorunları hakkında üst yönetimle görüşebilir ve fikir beyan edebilir.	1-%0.7	9-%6.4	16-%11.4	69-%49.3	42-%30
41	Yönetimin, iş kazalarını önlemek için yaptığı harcamalar gereksizdir.	63-%45	59-%42.1	7-%5	5-%3.6	3-%2.1
42	İş Güvenliği kurallarına uyduğum için takdir ediliyorum.	5-%3.6	23-%16.4	47-%33.6	45-%32.1	20-%14.3

Tablo 14 de geçen “İş Güvenliği kurallarına her zaman uyarım” sorusuna verilen %13.6’lık ve “İşimi yaparken tüm güvenlik talimatlarına uyarım” sorusuna verilen %15,7’lik olumsuz cevapların temelinde yatan asıl sebebin “Yaptığım işi seviyorum” sorusuna verilen 13.6’lık cevaptır. Personel yaptığı işi sevmediği takdirde davranışları işletmede yaptığı tüm işlere yansımaktadır. Bu sorunun sonucu ise anket çalışmasında yer alan “İş kazası yapmaktan korkuyorum” ve “İşletmede güvenlik içinde çalışırım” sorularına verilen %17.2’lik ve %14.9’luk cevaplara da yansımıştır. Yaptığı işten mutlu olmayan personel işletmedeki iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymak konusunda veya bu hususta kendini geliştirecek adımlar atmakta da geri durmuştur. Doğal olarak işini sevmeyen personel çalışma sahasında kullanması gereken kişisel koruyucu donanımları da kullanmaktan kaçındığını anket çalışmasında “İşimi yaparken Kişisel Koruyucu Donanımları (kulaklık, gözlük vb. ) kullanmanın önemine inanıyorum” sorusuna verilen %9.2’lik cevapla ortaya çıkarmaktadır. Bu bağlamda da yönetilen pozisyondaki çalışan başına gelebilecek iş kazalarına karşı kendini savunmasız hissetmiştir. Bu nedenle de anket çalışmasının uygulanmış olduğu gıda imalatı yapılan işletmelerde personelin iş kazalarına uğrama oranı Türkiye geneli gıda imalatı yapan işletmelere oranla, ortalamanın üzerinde seyir etmiştir( Türkiye İstatistik Kurumu, 2016).

Peki personel yaptığı işi neden sevmiyor? Bu sorunun altında birçok neden yatabilir, fakat bizim üzerinde durmamız gereken personelin çalıştığı ortam kaynaklı yaşadığı olumsuzluklardır. Tablo 14 sorulan “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret beni tatmin ediyor” sorusuna verilen %58.6’lık cevap bunun en önemli nedenlerindedir. Personelin emeğinin karşılığını alamıyor olduğu düşüncesi ise aidiyetliğini sorgulamasına neden olacağı gibi bunun yansımaları “Çalışırken özel hayatımda yaşadığım problemlerin iş kazasına neden olabileceğini düşünüyorum” sorusuna verdiği %48.6’lık cevapla işçinin aldığı ücretin yetersiz olması nedeniyle, özel hayatında yaşayacağı mutsuzlukların tekrardan misliyle çalışma hayatına yansiyebileceği söylenebilir. Bu nedenle personelde meydana gelebilecek performans kayıpları

işletmedeki İş Güvenliği konusundaki sorumluluklarını %93.1 oranında, acil durum esnasında da ne yapması gerektiğini aldığı eğitimlerle de %64.3 oranında bilmesine rağmen işletmede oluşabilecek ramak kala olayları üstlerine bildirmek konusunda %21.5 oranında olumsuz görüş bildirmiştir.

Personelin çalıştığı işletmedeki iş sağlığı ve güvenliğine bakış açısındaki başka bir olumsuz bir durum da, işletmeye olan güvenin tam olarak sağlanamamasından kaynaklanmaktadır. Tablo 14 da “İş Güvenliği kurallarına uyduğum için takdir ediliyorum” sorusuna verilen cevapta personelin %53.6’sı kurallara uymanın kendisine olumlu dönüşünün olmadığını söylemiştir. Çalışanların vermiş olduğu “İşletmemiz, her zaman iş kazalarını SGK' ya bildirir” sorusuna verilen cevabın %29.3 olması da bu ön görüşü desteklemektedir. Meydana gelen bir iş kazasının yönetim tarafından iş kazası olarak gösterilmemesi ve iş kazalarının önlenmesinde personelin özverili davranmasına pozitif yansımalarının olmaması, çalışanların güvenini sarsıp işletmeye olan aidiyetliğin zayıflatacaktır. Bu da çalışanların iş sağlığı güvenliğine olan bakış açısını olumsuz etkileyecektir.

Çalışanlar yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliğine olan ilgisini değerlendirdiği “Yöneticiler, çalışanların İş Güvenliği Kurallarına uyup uymadıklarını takip ederler” sorusuna %75, “Yöneticiler, iş güvenliğiyle ilgili olarak çalışanlarına öncülük etmektedirler” sorusuna %78,6, “Yöneticiler, çalışanların iş güvenliği kurallarına uyup uymadıklarını denetlerler” sorusuna %84.3 oranında cevaplandırarak bu yüzdeler oranla iş sağlığı ve güvenliğine gerekli önemi gösterdiklerini söylemişlerdir.

## IV. TARTIŞMA

Bu araştırmada, gıda sektöründe çalışanların iş kazalarına bakış açıları incelenmiştir. Bu incelemeyi yaparken gıda sektörüne bağlı üç işletmede ulaşılabilen 140 çalışan; cinsiyet, eğitim, deneyim, ramak kala olayı ve iş kazaları ile ilgili yaşanmışlıkları açısından gözlemlenmiştir. Elde edilen bilgiler bizi iş kazalarının gerçekleşmesi noktasında çalışanların eğitim almalarının ne kadar önemli sonucuna götürmüştür.

Ankete katılanların %36,4'ü erkek, % 63,6'sı kadın çalışanlardan oluşmaktadır. İş kazalarının cinsiyete göre incelendiğinde %55'lik bir oran erkek çalışanlara aittir. Ankete katılan kadın çalışan sayısının erkek çalışana oranla %27.2 oranında fazla olması, gıda sektöründe cinsiyete göre kadın çalışanların kaza yapma oranlarının erkek çalışanlara göre daha az olduğunu söyleyebiliriz. Düzenli aralıklarla iş güvenliği eğitimi aldığı için iş kazası yapmaktan korkan çalışanlar %71,4'dür. Bu oran bize düzenli aralıklarla iş güvenliği eğitimi alanların başlarına gelebilecek kazalardan daha çok haberdar olmalarının etkisi olduğunu söyleyebiliriz. İş güvenliği konusundaki sorumluluklarını bilen kadın çalışanlar %94,4 oranındayken erkek çalışanlar %92,1 oranındadır. Bu oranlar doğrultusunda; kadınların iş hayatının dışında evde de ciddi sorumluluklarının olması onların iş hayatındaki sorumluluk bilinçlerine yansıdığını söyleyebiliriz. Çalışırken özel hayatında yaşadığı problemlerin iş kazasına neden olabileceğini düşünen kadın çalışanların oranı %55,1 iken erkek çalışanların oranı ise %36'dır. Bu oran kadın çalışanların özel hayatlarındaki yaşadıkları problemleri iş hayatlarına erkeklere oranla daha çok yansıttıkları sonucuna ulaşabiliriz. İş kazası yapmaktan korkan çalışanlar, çalışama sürelerine göre incelendiğinde, 11 yıl ve üzeri çalışanlar 91,7% 6 ve 10 yıl arasında çalışanlar %84,2, 1 ve 5 yıl arasında çalışanlar %83,3, 1 yıldan az çalışanlar %79,1 oranında gözlemlenmiştir. Bu oranlar çalışma yılı ve tecrübesi fazla olanların az olanlara göre iş kazaları konusunda daha çok korku yaşadıklarını söyleyebiliriz. Çalışanların, tehlikeli durumları yönetime bildirmeleri konusunda işverenler tarafından teşvik edildiklerine inanmaları konusunda kadın çalışanlar %76,4 iken, erkek çalışanlar %82,4'tür. Ulaştığımız bu oranlar, bize iş ortamlarında erkeklerin kadınlara oranla, işverenlerle tehlikeli durumlarla ilgili olarak iletişime geçme konusunda daha özgüvenli olduklarını söyleyebiliriz. Çalışan kurumun büyüklüğünün, çalışanların düzenli aralıklarla eğitim almasına katkısı incelendiğimizde; araştırma kapsamına aldığımız büyük ve orta işletme kategorisinde olan 1. Ve 2.

İşletmeler düzenli periyotlar da iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldıkları için sırasıyla %90,9 ve %90,0 çıkmıştır. Küçük işletme kategorisinde olan 3. İşletme iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini düzenli aralıklarla almadığı için oran %39,1 olduğu görülmüştür. Buradan iş sağlığı ve güvenliği hizmeti alan ve almayan işletmeleri farklı kılan yasanın etkisi olduğunu söyleyebiliriz.

29 Haziran 2015 tarihli ve 29401 sayılı Resmî Gazete de yayımlanan İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmeliğin 1 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “ondan” ibaresi, 21 Mayıs 2018 tarihli İşyerlerinde işveren veya işveren vekili tarafından yürütülecek iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin yönetmelikte değişiklik yapılmasına dair yönetmeliğe göre “elliden” olarak değiştirilmiştir. Bu bağlamda eski yönetmeliğe göre on kişiye kadar işçi çalıştıran işyerlerinde; işveren ya da işveren vekili bazı alanlar hariç olmak üzere, iş sağlığı ve güvenliği hizmeti verebilirken 21 Mayıs 2018 tarihinde yayımlanan yönetmeliğe göre işyerlerinde çalışan kişi sayısı elliye çıkarılmıştır. Ancak biz iş güvenliği uzmanları sahada birebir gözlem yapan insanlar olarak şunu biliyoruz ki, bir işletmenin az tehlikeli olması ya da çalışanların sayısal karşılıkları; yaşanabilecek kazaları, onların sonuçlarını, insan hayatına vereceği zararları, çalışanların ailelerine yansımalarını, işverenlerin ekonomik ve vicdani yükümlülüklerini değiştirmez. Acı, üzüntü, sağlık aslında maliyet hesaplarıyla karşılanamayacak ve kıyaslanamayacak kavramlardır. Artık millet olarak şunu iyice anlamalıyız ki “ insan hayatı her şeyden önemlidir”. Bize bir şey olmaz mantığı işveren ve çalışan için sadece ucuz kahramanlıktır.

## V. SONUÇLAR VE DEĞERLENDİRME

Bu araştırmada öncelikle çalışmanın konusu ve amacı doğrultusunda yapılan alan çalışması kapsamında nicel veri toplama tekniği ile elde edilen bulgu ve sonuçlara, ilgili başlıklar altında, yer verilmiş ve bulguların genel bir değerlendirilmesi yapılmıştır. Gıda sektöründeki çalışanların iş kazalarına bakış açıları; cinsiyet, ramak kala olayı, öğrenim durumu, çalıştığı departman, deneyim, işe bağlılık, ekonomik tatmin, kurallara uyma kistasları açısından incelenmiştir.

1. İşletmelerde çalışanlara düzenli aralıklarla iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilerek iş kazası riski azaltılabilir. Yaptığımız anketlerde, çalışanların eğitim seviyelerinin onların iş güvenliği konusundaki farkındalıklarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda eğitim düzeyi yüksek olan bir çalışan iş güvenliği kurallarına daha çok uymaktadır. Buda bize göstermektedir ki iş kazalarını önlemek adına işveren ya da işveren vekili iş güvenliği eğitimleri konusunda daha titiz davranmalıdır. İş güvenliği eğitimlerinin verimli olabilmesi için geniş zamana yayılan çalışan merkezli, empati kurmaya yönelik, dramatizasyon ağırlıklı, yaşanmış iş kazaları ve ramak kala olayları örnekli eğitimlerin verilmesi farkındalık oluşturulması açısından etkili olacaktır. Aynı zamanda bu eğitimlerle çalışanların sadece çalıştıkları işlere değil iş dışındaki sosyal hayatlarına da yansıyan güvenlik bilgilendirmeleri yapılmalıdır. Bu eğitimi veren iş güvenliği uzmanları eğitimler sonunda yaptıkları ölçme değerlendirmelerini sadece eğitime yönelik dönütler için değil aynı zamanda bu sahada önlemler almak adına kaynaklık etmesi için çalışanların yaşanmışlıklarını aktarmalarını varsa önerilerini bildirmelerini de istemelidirler.
2. Eğitim meselesi sadece işyerleri ve çalışanlar açısından düşünmek yerine daha kapsamlı planlamalar yapılabilir. Bu açıdan aslında okulları da bu eğitim zincirine katılabilir. Tıpkı şu an müfredatta olan trafik, ilkyardım eğitimleri gibi gerek ders gerekse seminerler şeklinde öğrencilere sağlık ve güvenlik eğitimleri verilebilir. Bu da yediden yetmişe bir farkındalık profili oluşturulabilir.
3. İnsanoğlunun hayatında motivasyon önemlidir. Ödüller ya da cezalar hayatımızdaki ivmeleri belirler. Bu gerçekleri iş hayatına da uyarlamak gerekir. Bu sebeple işverenler işinde nasıl ceza ya da ödül yöntemlerini kullanıyorsa iş güvenliği kurallarının kabullenilmesi, uygulaması, geliştirilmesi ve toplumsal bilince katkı sağlaması için de çalışanları ödül ya da ceza sistemine dahil etmelidirler. Yapılan

anketlerde işletmelerdeki tehlikeli durumları yönetime bildirenlerin daha çok erkek çalışanlar olduğu bilgisi bizi kadın çalışanların özgüven eksikliği yaşadıkları sonucuna götürmüştür. Bu sebeple çalışma ortamlarında kadın çalışanlar iş güvenliği ile ilgili tespitler ve öneriler konusunda teşvik edilmelidirler.

4. İşletmelerde çalışanlar arasında iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulup bunların uygulanması ve iş kazalarının daha çok ya da daha az yaşanması hususunda cinsiyet farklılığının etkili olduğu gözlemlenmiştir. Özellikle sorumluluk bilinci, özel hayatın işe yansıtılması, özgüvenli olma gibi kıstaslar açısından cinsiyet farklılıklarının etkisi tespit edilmiştir.
5. Çalışma hayatında deneyim kazanmak önemlidir. İnsan gözlemleyerek, yaşayarak ve tüm algılarını doğru kullanarak yaptığı işle ilgili tecrübe kazanır. Bunun için de belli bir zamanın geçmesi gerekir. Yaptığımız anketler bize göstermiştir ki, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyma oranları onların çalışma yıllarının fazlalığı ile doğru orantılıdır.
6. İnsanoğlu yaşamını sürdürebilmek için maddi bir güce ihtiyaç duyar. Bu maddi güç onun fiziksel ve ruhsal sağlığı için de çok önemlidir. Öyle ki hayata tutunma, motivasyon, başarıma gücü, üretim ve dolayısıyla topluma hizmet döngüsü bile bu maddi güçten etkilenir. Yaptığımız araştırma; çalışanların ekonomik tatminsizlik sebebiyle işlerini sevmemelerinin, onları iş güvenliği kurallarına uyma konusunda isteksizliğe sevk ettiği sonucunu ortaya çıkarmıştır.
7. Bu tezin konusunun temelinde her ne kadar çalışan konumundan bir bakış açısı hakim olsa da iş sağlığı ve güvenliği çarkının sağlıklı dönebilmesi için parçalardan biri olan işveren katılımının da önemi büyüktür. İşverenler işyerlerinde uygulanması gereken iş güvenliği kurallarını sadece hukuki yaptırımlardan doğacak cezalardan kaçınmak için değil “ İnsan yaşamı her şeyden değerlidir” düsturuyla hareket etmeli ve çalışanlarının hayatlarını önemsemelidir ve bu yolda önlemler almalıdır.
8. İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılmış olan ve yapılacak olan tüm bilimsel çalışmalar iş güvenliği konusunda toplumsal farkındalığın oluşturulması açısından büyük katkılar sağlayacaktır. Bu tezin hazırlanması aşamasında da anketlerin

yapıldığı işletmeler sonuçlardan etkilenerek iş güvenliği konusunda eksikliklerini fark ederek bunları gidermeye çalışmışlar ve önlemler almışlardır.

9. İş sağlığı ve güvenliği çalışan için önemlidir derken aslında sadece işyerini kapsayan bir kültürden bahsetmiyoruz. Yaşanabilecek bir kaza, sakatlık ya da ölüm aslında onun tüm hayatına ve hatta yakınlarına yansıyacaktır. Sadece fiziksel eksiklikler, acılar değil psikolojik bunalımlar da eşlik edecektir. Örneğin bir işyerinde kullandığı makine nedeniyle parmağını kaybeden bir kadın çalışanın, iyileşme sürecinden sonra çalışmaya devam ederken gerek işyerinde gerekse sosyal hayatında elini gizlediği gözlemlenmiştir. Bu örnekte iş kazalarının sadece fiziksel boyutta değil ruhsal boyutta da izler bıraktığını söyleyebiliriz.

10. Araştırmamızın kapsamında ele alınan üç işletmeden 1. ve 2. İşletmelerde düzenli aralıklarla iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilirken, 3. İşletmede düzenli aralıklarla verilen bir eğitimden bahsedilemez. Bunun nedeni aslında 6331 sayılı İş sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununda yer alan işyerlerinde çalışanların sayılarıyla ilgili olan değişimdir. Bu kanuna bağlı olarak çıkarılan yönetmeliklerin sürekli değişmesi iş güvenliği ile ilgili sağlıklı bir sürecin ilerlemesini engellemektedir. İşletme küçük olsun büyük olsun kazaya sebebiyet verebilecek birçok tehlike mevcuttur.

Sonuç olarak dünya yaratıldığından beri insanoğlu çalışmak üretmek, paylaşmak, tüketmek ve bu döngüyle hayatını devam ettirmek için uğraş vermiştir. Bu sürecin günümüze yansması her ne kadar insanoğlunu parasal dürtülere yönlendirse de aklımızdan hiç çıkartmamalıyız ki “İnsan hayatı her şeyden önemlidir.” Allah’ın bize bahsettiği beden ve ruh sağlığını korumak başlıca vazifemizdir.

## KAYNAKÇA

AKIN, L., “İş Sağlığı ve Güvenliği'nde İşyeri Örgütlenmesi.” Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Ankara, 2005

AKKOYUN, M., Gıda Sektöründe Yer Alan İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Bursa, 2013

AKTAN, C. Hamburabi Kanunları, [http://www.canaktan.org/hukuk/insan\\_haklari/magnacarta/hamurabi.htm](http://www.canaktan.org/hukuk/insan_haklari/magnacarta/hamurabi.htm), (Ulaşım: 10 Kasım 2018)

AYDIN, U., KARACA, N.G., Özgüler, V.C., Karaca, E., Yücesoy, Y. ve Demir, M., “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarını Önlemedeki Rolü.” Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, 27(4):24-45, Ankara, 2013

BALKIR, Z.G., “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu.” Sosyal Güvenlik Dergisi, (1):56-91, Ankara, 2012

BALOĞLU, C., “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar” Kamu-İş Dergisi, 13(2):99-125, Ankara, 2013

BAYCIK, G., “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler.” Ankara Barosu Dergisi, (3):103-170, Ankara, 2013

BULU, M., KARATAĞ, A., ve ERASLAN, I.H., “The Analysis of International Competitiveness Level of Turkish Leather Industry”, III. International Strategic Management Conference, 21-23 June, Antalya, 2007

CEYLAN, H., “Türkiye'deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması”, Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi, 3(2):18-24, Kırıkkale, 2011

Çakal, R., DPT 2004

ÇSGB.,6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Art Ofset Matbaacılık, Ankara, 2012

Demircioğlu, M.; Centel, T., İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 2013

EKİN, A., İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından), Yetkin Yayınları, Ankara, 2010

GÖKMEŞE E. Ve YILDIZ H., İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul, 2017



HALAÇ, E. “Gıda Kalitesi ve Gıda Mevzuatı İle İlgili Temel Kavramlar Işığında Türk ve AB Gıda Mevzuatının Karşılaştırılması, Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı: 4, ss: 107- 131, Antalya, 2002

Europa, eurosat, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/health/health-safety-work/data/database>, (Erişim: 07.08.2018)

Nasilkolay,iş kazaları <http://nasilkolay.com/neler-is-kazasi-sayilir>, (Erişim: 12.12 2018)

Asıl kuruyemiş makinaları, draje kaplama, <http://www.asilkuruyemismakinalari.com/draje-kaplama.asp>, (Erişim:01.02.2019)

Fırın hamur makinası, <http://www.firinhamurmakinasitamiri.name.tr/doner-arabali-ekmek-firini.htm>, (Erişim:01.02.2019)

Halkın sesi, mükellefiyet, <http://www.halkinsesi.com.tr/m/zonguldak/mukellefiyet-h38440.html>, (Erişim: 20 Aralık 2018).

Hmshetamak, krokanmakinesi, <http://www.hmshetamak.com/trhms/urunler/krokan-makinesi/krokan-uretim-hatti/>, (Erişim:01.02.2019)

KMO, [http://www.kmo.org.tr/resimler/ekler/4388928372a91bd\\_ek.pdf?tipi=2&turu=H&sube=1](http://www.kmo.org.tr/resimler/ekler/4388928372a91bd_ek.pdf?tipi=2&turu=H&sube=1), (Erişim: 15 Ocak 2016)

Medya günlüğü, haber, [http://www.medyagunlugu.com/Haber-1120-adalet\\_medya\\_ve\\_ozgecan.html](http://www.medyagunlugu.com/Haber-1120-adalet_medya_ve_ozgecan.html), (Erişim: 12 Kasım 2018)

Mertbuz, [http://www.mertbuz.com/urunler\\_detail.php?slug=pastane-ve-unlu-mamul-imalat-yardimci-ekipmanlari](http://www.mertbuz.com/urunler_detail.php?slug=pastane-ve-unlu-mamul-imalat-yardimci-ekipmanlari), (Erişim:01.02.2019)

Oyman, <http://www.oyman.com.tr/pure3.asp>, (Erişim:01.02.2019)

Enibys, makine güvenliği, <https://enibys.com/page/post/makine-guvenligi>, (Erişim:02.02.2019)

Euronews, <https://tr.euronews.com/2018/10/23/turkiye-ve-avrupa-da-is-kazalar-en-fazla-isci-olumlerinin-yasandigi-ulke-turkiye>, (Erişim:27.10.2018)

Tüisag, işkzası, <https://tuisag.com/turkiyede-gunde-524-is-kazasi-oluyor/>, (Erişim: 11.11.2018)  
<https://www.akseendustriyel.com/lavion-27-cm-salam-kasar-pastirma-kesme-dilimleme-makinesi-pmu15>, (Erişim:01.02.2019)

Emir makine, <https://www.emirmakine.com/emir-devirmeli-35-kg-hamur-yogurma-makinesi-pmu33>, (Erişim:01.02.2019)

MMO,[https://www.mmo.org.tr/sites/default/files/gonderi\\_dosya\\_ekleri/Makina%20Güvenliği\\_ATÖL YE1.pdf](https://www.mmo.org.tr/sites/default/files/gonderi_dosya_ekleri/Makina%20Güvenliği_ATÖL YE1.pdf), (Erişim:02.02.2019)

Kalkınma Planları, <https://www.google.com/search?q=dpt+2004&oq=dpt+2004&aqs=chrome..69i57j0l2.2483j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8>, (Erişim: 12.12.2018)

KARACAN, E. ve ERDOĞAN, Ö.N., “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım.” Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (21):102-116, Kocaeli, 2011

KILKIŞ, İ. İş sağlığı ve Güvenliği, Dora yayınları, Bursa, 2016

KÖKTEN, M. ve AVINÇ, O., “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşveren Yükümlülükleri ve Tekstil Sektörü Açısından Bir Bakış.” Tekstil ve Mühendis Dergisi, 21(93):33-47, İzmir, 2014

KURT, D. ve KURT, R., “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İşverenlere Getirilen Yükümlülükler ve İdari Yaptırımlar”, Mali Çözüm Dergisi, (Eylül-Ekim):217-234, İstanbul, 2012

ÖZDEMİR S., Gürültü İle Oluşan İşitme Kayıpları ve Alınacak Önlemler, <http://www.bilgin.net/GurultuSelcukOzdmr.htm> (Ulaşım : 10 Aralık 2015)

SEZGİNER, S., “Kişisel Koruyucu Donanımların Doğru Seçimi, Doğru Kullanılması ve Kişisel Koruyucu Donanımların Taşınması Gereken Özellikleri”, Mühendis ve Makine, Cilt:55, Sayı:655, ss 56-61, 2014

SEZGİNER, S., “Kişisel Koruyucu Donanımların Doğru Seçimi, Doğru Kullanılması ve Kişisel Koruyucu Donanımların Taşınması Gereken Özellikleri”, Mühendis ve Makine, Cilt:55, Sayı:655, ss 56-61, 2014

SGK İstatistik Yılları, <https://tuisag.com/yillik-is-kazalari-istatistikleri/>, (Erişim: 25.12.2018)

Süzek, S., İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 2008

ŞAKAR, M., İş Hukuku Uygulaması, Der Yayınları, İstanbul, 2006

TMMOB Maden Mühendisleri Odası, Madencilikte Yaşanan İş Kazaları Raporu, Ankara, 2010

TMMOB Makine Mühendisleri Odası., İş Sağlığı ve Güvenliği (Oda Raporu), Ankamat Matbaacılık, Ankara, 2012

Türkiye Gıda ve İçecek Sanayi Dernekleri Federasyonu, 2023 Hedefleri, <https://www.tgdf.org.tr/hakkimizda/baskanin-mesaji/>, (Erişim: 15.10.2018)

UÇAN, R. ve KARADAĞ T., İş Sağlığı ve Güvenliği 2. Baskı, İstanbul,2014

Güzel makine, [www.guzelmakina.com.tr/tablet-cikolata-dolum-hatti/](http://www.guzelmakina.com.tr/tablet-cikolata-dolum-hatti/), (Erişim:01.02.2019)

Yönetmelik, “Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerinde Kullanılmasına Yönelik Yönetmelik”, Resmi Gazete 02.07.2013, 2013



## ÖZGEÇMİŞ

**Adı Soyadı** : Filiz ŞİMŞEK

**Doğum Yeri ve Tarihi** : Üsküdar/ İstanbul- 31.01 1979

**Yabancı Dili** : İngilizce

**İletişim(Telefon/e-posta)** : (532) 605054018 filiz\_simsek@hotmail.com

### Eğitim Durumu (Kurum ve Yıl)

İlköğretim : İshakağa İlkokulu (1988-1993)

Lise : Üsküdar Kandilli Kız Lisesi Lisesi (1993-1996)

Lisans : Abant İzzet Baysal Üniversitesi (1997-2003)

Yüksek Lisans :Üsküdar Üniversitesi-Sağlık Bilimleri Enstitüsü/İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü Tezsiz Yüksek Lisans (2014-2015)

### Çalıştığı Kurum/Kurumlar ve Yıl :

<b>Highway Avm</b> İş Güvenliği Uzmanı (Şubat 2018.....)	<b>o NC Dershanesi / Fizik Öğretmeni</b> ( Ocak 2012 – Ekim 2012)
<b>Atalay İnşaat</b> İş Güvenliği Uzmanı (Kasım 2016-....)	<b>o Evet Mağazaları Ltd. Şti. / Finans Sorumlusu</b> ( Ocak 2007 – Haziran 2009 )
<b>Toar Yapı</b> İş Güvenliği Uzmanı (Ağustos2016-....)	<b>o Latif Mobilya Paz.Taah.ve Tic.A.Ş. / Hazır giyim Satınalma Sorumlusu</b> ( Temmuz 2004 – Ocak 2007 )
<b>Tez Medikal</b> İş Güvenliği Uzmanı (Şubat2013-2016 2018.....) (Tesco Kipa-Arçelik A.Ş-ISS-NWG)	<b>o Beykoz Akbaba Ticaret Lisesi / İngilizce Öğretmeni</b> ( Eylül 2003 – Haziran 2004 )
<b>Bolçi Çikolata A.Ş</b> İş Güvenliği Uzmanı (Aralık2012-....)	