



T.C.

ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ

SAGLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE EĞİTİMİN ÖNEMİ

Fayık AY

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Selahattin GÜLTEKİN

İSTANBUL- 2016

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE EĞİTİMİN ÖNEMİ

Fayık AY

134 223 081

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Selahattin GÜLTEKİN

İSTANBUL- 2016

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Programı çerçevesinde yürütülmüş olan “ İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitimin Önemi “ isimli çalışma, aşağıdaki jüri tarafından 9 Şubat, 2016 tarihinde yapılan sınavda Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliği/ oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı: Prof. Dr. Selahattin GÜLTEKİN
Üsküdar Üniversitesi

Danışman : Prof. Dr. Selahattin GÜLTEKİN
Üsküdar Üniversitesi

Üye : Prof. Dr. Elif ERHAN
Üsküdar Üniversitesi

Üye : Yar. Doç. Dr. Rüştü UÇAN
Üsküdar Üniversitesi

ONAY

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

Prof. Dr. Haydar SUR
Enstitü Müdürü

ÖZET

Son yıllarda İş Sağlığı ve Güvenliğinin (İSG) önemi arttıkça, bu kapsamda çalışma ortamlarının ve işgücü davranışlarının daha güvenli hale gelmesi için ilgili kuruluşlar ve işletmeler tarafından büyük gayretler sarf edilmektedir. İş kazası ve meslek hastalıklarının büyük bir kısmının da çalışanların güvensiz davranışlarından kaynaklandığı bilinmektedir. Bunun esas sebebi bilgi eksikliği olup, çalışanlara eğitimle bilgi ve bilinçli davranış alışkanlığı kazandırılmaya çalışılmaktadır.

Bireylerin kültür ve inanç yapıları da dikkate alınarak verilen eğitimler yüksek moral gücü sağlamakta, ruh sağlığını olumlu yönde etkileyerek sosyal hayatta da birlik beraberliğe ve huzura sebep olmaktadır. Motivasyonu yüksek çalışanların olduğu güvenli iş ortamlarında, doğru çalışma yöntemleri ile en yüksek verimin alınacağı da bir gerçektir. Bu konuyla ilgili olarak özellikle Osmanlı' nın kuruluş ve yükseliş döneminde etkili olan "AHİLİK" Sisteminden de örnekler verilmiştir.

Başarılı sonuçlara ulaşmak için İSG' de eğitimin ne kadar önemli olduğu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da göz önüne alınarak anlatılmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda bazı işletmelerin eğitim sonuçları değerlendirilerek, işletmelere en az % 6.5 maddi katkı sağladığı istatistiksel tablolarla gösterilmiştir. Ayrıca, bilinçli çalışma ve motivasyon etkisiyle de iş kazası ve meslek hastalıklarında % 70' lere varan azalmayla, ülkelerin bütçelerine % 5' ler civarında katkı sağladığı görülmekle birlikte, birçok toplumsal yaralanmaların önlenmesiyle manevi bir huzura sebep olması gibi, eğitimin daha birçok olumlu sonuçları ortaya konmaya çalışılmıştır.

Anahtar kelimeler; İSG eğitimleri, eğitimin önemi, eğitimin sonuçları.

ABSTRACT

Importance of occupational safety and health encourages companies to put more effort on improving and creating safer and healthier working environments and labor force behaviors. One of the most important problems behind accidents at work and occupational diseases is inattentive behaviors. Lack of information and education cause these behaviors. Companies work hard to minimize and eliminate such behaviors by educating their employees and giving revised trainings.

Giving trainings considering individuals cultural and religious backgrounds provide high morale and as a result improves their mental health. Social welfare also benefits positively from these trainings. It is a fact that highly motivated employees who use right working methods increase efficiency. There are examples given in this thesis from Ottoman Empire, a system called “Ahilik” which is related to this topic.

The bill numbered 6331 regulates occupational safety and health taken as fundamental to reach all conclusions. Accordingly results of some company’s training and education sessions analyzed and showed that companies saved around 6 % economically. Also results showed that motivation and careful working reduced accidents at work and occupational diseases up to 70 % and put positive impact up to 5 % their countries economy.

Keywords; ISG trainings, importance of trainings, results of trainings

ÖNSÖZ

Teknolojik gelişmelerin baş döndürücü bir hızla ilerlediği dünyamız Globalleşerek, artık adeta küçük bir köye dönüşmüş bulunmaktadır. Dolayısıyla, iletişim ve etkileşim her sahada kaçınılmaz derecede artmış olup, daha ileri mertebelere ulaşma, hayra ve iyiye koşma gayretinde olan milletler, bu süreci en iyi bir şekilde değerlendirebilmek için, organize yeni yeni birimler ve sistemler oluşturmaktadırlar. İşte tam bu noktada en dikkat çekici araç, her sahada olduğu gibi İş sağlığı ve güvenliğinde de eğitim ve eğitime verilen önem olmaktadır.

Güvenli çalışma koşullarının sağlanabilmesi ve iş gücü davranışlarının disiplin altına alınabilmesi için, beşikten mezara herkese ve her kesime eğitim verilmesi son derece elzemdir. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının en büyük sebebi, iş gücünün davranış hataları ve bunun da en büyük nedeni bilgi ve eğitim eksikliğidir.

İşverenlerin ve işgücünün “**Topyekûn Eğitim**” anlayışıyla eğitilmesi, karşılıklı haklara saygının toplumlarda yerleşmesiyle hem maddi hem manevi büyük kazançların elde edilmesi ve müreffeh bir dünyanın kurulması için son derece önem arz etmektedir.

Bu çalışmada; bazı kuruluş ve işletmelerin, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ne derece önem verdikleri incelenmiş, paydaşlara karşılıklı duygudaşlık çerçevesinde belirli süreyle verilen eğitimlerin, o işletmelerden alınan verilerin değerlendirilmesi sonucu kaza ve meslek hastalıklarını ne ölçüde azalttığı, kalite ve verimliliği artırarak karlılıklarına ne kadar katkı sağladığı tespit edilmiştir.

Ayrıca, Selçuklu’ lar döneminde ve özellikle Osmanlı İmparatorluğu’ nun kuruluşu ve yükselmesinde büyük etkisi olan “**AHİLİK SİSTEMİ**” incelenerek, toplumların kültür yapıları, inanç ve duyguları da göz ardı edilmeden verilen eğitimlerin her sahada olduğu gibi, iş sağlığı ve güvenliği açısından da çok önemli ve faydalı neticeler doğuracağı üzerinde durulmuştur.

TEŞEKKÜR

Yaptığım bu tez çalışmasında bana büyük destekte bulunan, engin tecrübe ve bilgisinden faydalandığım danışman hocam Prof. Dr. Selahattin Gültekin Bey' e ve değerli seminer hocalarım Doç. Dr. İsmet Galip Yolcuoğlu ile Yrd. Doç. Dr. Süreyya Yılmaz beylere minnet duygularımı sunuyorum. Ayrıca, ilim yolunda beni devamlı teşvik eden, destekleyen İETT çalışma arkadaşım, Yüksek Makina Mühendisi İSG Uzmanı Mehmet Koca Bey' e de teşekkür ediyorum. Tez konusuyla ilgili verilere ulaşmamı sağlayan İETT Hasar İşleri Şefliği Makina Mühendisi Abdullah Demir, Eğitim Müdürlüğü'nde görevli Ayhan Türkoğlu, Ali Can Kesmen, oğlum Muhammed Yusuf Ay ile üniversite hazırlık çalışmalarının yoğunluğu içinde bilgisayarla ilgili araştırma ve yazım çalışmalarında bana büyük destek veren oğlum Mehmed Akif Ay' a da şükranlarımı sunarım.

Fayık AY

İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
ABSTRACT	II
ÖNSÖZ	III
TEŞEKKÜR	IV
İÇİNDEKİLER	V
EKLER	VII
BEYAN	VIII
TABLOLAR DİZİNİ	IX
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	X
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	
1. 1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı	3
1. 1. 1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü	5
1. 1. 2. İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası Oluşturma	8
1. 2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ortaya Çıkışı	9
1. 2. 1. Dünya'daki Seyri	9
1. 2. 2. Türkiye' deki Seyri	10
1. 2. 2. 1. Osmanlı Dönemi	10
1. 2. 2. 2. Cumhuriyet Dönemi	10
1. 3. Türkiye' de İlgili Mevzuatlar	12
1. 3. 1. İlgili Kanunlar	12

1. 3. 1. 1. 4857 Sayılı Kanun	12
1. 3. 1. 2. SGK	13
1. 3. 1. 3. Borçlar Kanunu	14
1. 3. 1. 4. Umum-u Hıfzıssıhha Kanunu	15
1. 3. 1. 5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	16
1. 4. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sorumlular	18
1. 4. 1. Devletin Sorumluluğu	18
1. 4. 2. İşverenin Sorumluluğu	19
1. 4. 3. Çalışanların Sorumluluğu	20
1. 4. 4. İSGB VE OSGB' lerin Sorumluluğu	22
2. BÖLÜM: İSG' DE EĞİTİM	
2. 1. Eğitimin Önemi	23
2. 1. 1. İlgili Mevzuat, Yönetmelikler	27
2. 1. 2. Eğitimin Aşamaları	31
2. 1. 2. 1. Politika Belirleme	32
2. 1. 2. 2. İhtiyaçların Tespiti	33
2. 1. 2. 3. Amaç ve Hedef	34
2. 1. 2. 4. Eğitim Yöntemi Belirleme	36
2. 1. 2. 5. Uygulama	37
2. 1. 2. 6. Sonuç Değerlendirmesi, Ölçüm	37
3. BÖLÜM: EĞİTİMİN MADDİ, MANEVİ GETİRİLERİ	
3. 1. Maliyet Analizi	39
3. 2. Ekonomik Karlılık	42
3. 2. 1. İşçi Açısından	43

3. 2. 2. İşveren Açısından	44
3. 2. 3. Ülke Ekonomisi Açısından	44
3. 3. İş Kazalarına Etkisi	47
3. 4. Meslek Hastalıklarına Etkisi	54
3. 5. Ruhsal İyilik Haline Katkısı	55
4. BÖLÜM: AHİLİK	
4. 1. Ahilik ve Uygulamaları	57
4. 2. Ahilik ve İsg	63
5. BÖLÜM: SONUÇ	
5. 1. Tartışma	69
5. 2. Sonuç ve Öneriler	70
KAYNAKÇA	74
EKLER	
EK. 1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	77
EK. 2. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Yönetmeliği	102
EK. 3. İş Mevzuatı Sağlık Muayeneleri Listesi	109
EK. 4. İ.S.G. Eğitimleri İle İlgili Ayet, Hadis, Söz ve Kıssalar	124
ÖZGEÇMİŞ	126

BEYAN

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

...../...../.....

Fayık AY

TABLolar DİZİNİ

Tablo No	Konusu	Sayfa No
Tablo : 1.	Eğitim konuları	29
Tablo : 2.	Güvenlik eğitim süreci aşamaları	32
Tablo : 3.	Yıllara göre kaza adetleri	40
Tablo : 4.	Yıllara göre maddi hasar tutarları	41
Tablo : 5.	Eğitime katılanlar	42
Tablo : 6.	İş kazalarının sebep olduğu iş günü kayıpları	46
Tablo : 7.	İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından gelir alanlar	47
Tablo : 8.	Eğitime katılanlar	50
Tablo : 9.	Yıllara göre kaza adetleri	51
Tablo : 10.	Yaralanmalı ve ölümlü kazalar	52
Tablo : 11.	Kazalarda kusurlu taraf sayıları	53
Tablo : 12.	Kaza sebepleri	53

SİMGELER VE KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
a.g.e.	Adı geçen eser
GDO	Genetiği bozulmuş organizma
Hz	Hazreti
İETT	İstanbul Elektrik Tramvay ve Tünel İşletmeleri
İLO	İnternational Labour Organization
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGB	İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi
KKD	Kişisel Koruyucu Donanımlar
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MESS	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
M.Ö	Milattan Önce
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development
OSGB	Ortak Sağlık Güvenlik Birimi
s	Sayfa
ss.	Sayfa Sıraları
S	Suresi
S.A.V.	Sallallah- ü Aleyh- i Vessellem
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK	Sosyal Sigortalar Kanunu
TBK	Türk borçlar kanunu
TİSK	Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu

UÇÖ	Uluslararası Çalışma Örgütü
Üni	Üniversitesi
WHO	World Health Organization
vs.	Ve sair
Yy	Yüz yıl



GİRİŞ

Başlangıçtaki hedefi çalışanın sağlığı ve çalışan için güvenli ortamlar oluşturmak olan iş sağlığı ve güvenliği bilim dalının bu günkü asıl ve gerçek hedefi, sağlıklı bir şekilde işin yürütülmesidir.

İş sağlığı ve güvenliğinde eğitimin birinci amacı ise; işveren ve işçi başta olmak üzere, tüm paydaşların sorumluluk, karşılıklı hak ve hukuka saygı konusunda şuurlandırılmaları olmalıdır. Herkes görevini en iyi şekilde bilecek, öğrenecek ve bu merkezde eğitilecek, bu görevlerini şerefli birer insan olmanın şuuruyla yerine getirecektir. Kur'an-ı Kerim'de de bu konuda Allah'ın tüm insanlara ilk emri; **“Oku! Seni yaratan Rabbi'nin adıyla oku!”** şeklindedir. İşveren ve işgücü ile tüm paydaşlara önce okuma ve öğrenme sevdirmelidir.

Bu aşamada, öncelikle uluslararası kuruluşlar olmak üzere, devletlere büyük sorumluluk ve görevler düşmektedir. Sürekli eğitim sevdirmeli ve bunun için de temel eğitim daha küçük yaşlarda başlatılarak devamlı takip edilmeli, kontrol edilmelidir. Tüm insanlar her sahada, ne iş yaparsa yapsın, nerede olursa olsun, Hazreti (Hz.) Muhammed'in de buyurduğu gibi, **“Beşikten mezara kadar ilim istemeli”** hatta devletlerin de yardım, destek ve takibiyle insanlara daha anne karnında eğitim verilmeye başlanmalı ve **“İlim Çin'de de olsa almalyız.”** Hz. Ali'nin de buyurduğu gibi, **“Bir harf öğretenin kölesi olmaya”** seve seve razı olmalıyız.

Başta işveren, çalışanıyla duygudaşlık kurabilmeli, güvenli çalışma ortamları oluşturmak için azami gayret sarf etmeli ve ondan sonra da işgücünden karşılığını beklemeye hakkı olmalıdır. İş gücü de bu güvenli ortamlarda, güvenli davranışlar sergileyebilmeli ki; iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemenin ya da en aza indirmenin yegâne yolu, en önemli adımı, çalışanların bilinç düzeyinin artırılmasıdır ve bunun da yegâne çaresi eğitimidir. Çünkü ancak eğitilmiş personel yapılan çalışmalar sonunda alınan kararları uygulamak için destek vermekte ve ancak onlarla olumlu sonuçlara ulaşmak mümkün olabilmektedir. Kazaların birçoğu insan hatalarından ve bu hataları önleyici uygun eğitim verilmemesinden kaynaklanmaktadır.

Risk oluşturan durumların farkında olunamaması, tam olarak algılanamaması ve iletişim noksanlığı önemli birer iş kazası sebebidir. Mesleki ve günlük yaşamda, gerilim ve psikolojik sorunların hepsi de birer kaza sebebidir ki bunlar da psikolojik eğitim programlarıyla minimize edilebilmektedir.

Tüm bu olumsuzlukları en aza indirmenin çaresi; sorunların gerek manevi ve gerekse psikolojik yanı da ihmal edilmeden, geniş kapsamlı “**Topyekûn Eğitim**” politika ve programlarının uygulanması ve takip edilmesidir.

Ancak ve ancak, hedefi belli, ihtiyaca göre iyi planlanmış, sevilen bir eğitim programından fayda sağlanır. İşgücü, eğitimden işbaşına döndüğünde, rahatlıkla kendini işverenin yerine koyabilecek, “**Kendin için istemediğini, başkası için de yapma**” buyuran Hz. Muhammed’ in vermeye çalıştığı sorumluluk şuur ve bilinciyle, istekli ve verimli bir çalışma temposuyla işine sınıksız sarılacaktır.

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının azalması; işletmelere, işverenlere, devletler ve dolayısıyla tüm dünyaya er veya geç getiri sağlayacaktır. Eğitime yapılan yatırım, kat ve kat verim olarak geri dönecek, kötü niyetler, düşmanlık ve kin asgari seviyelere inecek, İşletmeler... Toplular... Ve de tüm dünyaya refah, huzur egemen olacak, yeni mutlu beyin ve yürekler daha çok yeni girişim ve atılımlarda bulunarak adeta parayla ölçülemeyen yüce değerlere ve saadetlere vesile olacaktır.

BU ÇALIŞMADA: Gelişmekte olan İSG çalışmalarında uygulanan eğitimler ve olması gerekenler artılarıyla irdelenerek, elde edilen ve edilebilecek maddi-manevi edinimler üzerinde durulmuş, eğitimin önemi vurgulanmıştır.

Birinci Bölümde; İSG üzerinde durulmuş, tanımı yapılmış, tarihi süreç incelenmiş, mevzuatımızdaki yeri, sorumluluklar ve sorumlu tarafların görevlerine göz atılmıştır.

İkinci Bölümde; Eğitimin tanımı, ilgili mevzuatlar ve bu mevzuatlar çerçevesinde eğitim konuları ile eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesini müteakip, bazı gelişmiş ülkelerden de kısa örnekler verilerek, başarılı eğitim uygulamalarının nasıl olması gerektiği üzerinde durulmuştur.

Üçüncü, Dördüncü ve Beşinci Bölümlerde ise; Verilen eğitimlerin genel faydaları üzerinde durulmuş olup bazı işletmeler ve kuruluşlardan örnekler verilerek, özellikle son dönemlerde eğitime önemli birer ivme kazandıran kuruluşların iş kazaları, meslek hastalıklarındaki azalma ile artan karlılıklarına dikkat çekilmiştir. Ülkeler ve dünya ekonomisine katkıları üzerinde de durularak “**EĞİTİMİN ÖNEMİ**” üzerinde ehemmiyetle durulması gerektiği ve yapılması gerekenler hususunda tavsiyelerde bulunulmuştur.

1. BÖLÜM: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

1. 1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, bazı tanımları inceleme ile daha net anlaşılır hale gelebilir.

İşçi sağlığı; “Bir çalışanın, çalışma ortamından ve araç gereçlerden doğabilecek tehlikelerden korunmasını veya en az etkilenmesini ifade eder (Uzar 2014).

İşçi sağlığı; “Tüm mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını sürdürmek, çalışanların çalışma koşullarından kaynaklanan risklerden korunmasını sağlamak, sağlıklarının bozulmasını önlemek, kendilerine uygun olan işlere yerleştirmek ve işin insana, insanın işe uyumunu sağlamak” olarak tanımlanmaktadır (Gerek 2000).

İş sağlığı ve güvenliği, önce çalışan olmak üzere, işletmeyi, ürünleri ve çevre halkını korumayı amaçlamaktadır. İnsan hayatının öncelikli olması yanında sorumlu olunan tüm canlıların hayatlarının korunması ve sağlıklı nesiller oluşması ve de devam etmesi için de önemli bir kavramdır. Çünkü çalışan annenin sağlığı, dünyaya getireceği bebeğin ve çalışan insanların sağlığı ise çevresindeki tüm insanların sağlığını etkileyebilecek niteliktedir. İşletme bünyesinde taşınabilecek tehlikeli kimyasalları bu konuda değerlendirmek mümkündür. Bu vesile ile İSG çalışmaları kesinlikle çalışan sağlığı ile birlikte insan sağlığı, üretim sağlığı ve gelecekteki çalışma koşullarını etkileyebilecek niteliktedir (Demirbilek 2005).

Sağlık hakkı, bireylerin temel bir insan hakkıdır. İSG bize çalışan sağlığı, işletme sağlığı, üretim güvenliği ve en önemlisi sağlıklı nesillerin kapılarını açar. Çalışanlar ve iş yeri ile ilgili planların bu başlıklar altında değerlendirilmesi ve öncelikle çalışan sağlığına odaklanılıp, diğer alanlardaki çalışmaların da gözden kaçırılmaması gerekmektedir.

İş güvenliği; “Çalışanların iş ortamında karşılaştıkları tehlikelerin yok edilmesi veya azaltılması için getirilen yükümlülüklerden oluşan teknik kuralların bütünü ifade eder” (Uzar 2014).

İş güvenliği; “İşçilerin iş kazalarına uğramalarını önlemek amacıyla, güvenli çalışma ortamını oluşturmak için alınması gereken önlemler dizisine denir” (Uzar 2014).

Bireysel hakların en önemlisi olan sağlık güvenliği hakkı, ekonomik, sosyal, kültürel, siyasi ve medeni haklar gibi insanların en temel haklarından. Bu yüzden kişiler, toplumdan ve dolayısıyla devletten sağlıklarının korunmasını ve gerektiğinde tedavi edilmelerini talep edebilmektedir. Her birey fiziki, psikolojik ve sosyal yönden tam bir tatmin durumunu sağlayacak nitelikte sağlık hizmetlerine ihtiyaç duymaktadır (Demirbilek 2005).

Teknolojik gelişmeler insanların refah seviyelerini artırırken, aynı zamanda insan yaşamı ve çevre için birçok tehlikelere sebep teşkil etmektedir. Üretimin artmasına paralel olarak makineleşme ve endüstrileşme sürecinde, çalışanların sağlık ve güvenliğini tehdit eden unsurlar ortaya çıkmaktadır.

Sağlıklı çalışma ortamı ve çevresi, iş barışı ile hızlı ve sağlıklı kalkınmanın ön şartıdır. İş kazaları ve meslek hastalıkları insan hayatını etkileyen önemli unsurlardır. İşletmelerde maliyetleri artırarak verimliliği ve karlılığı düşürmektedir. Sağlık; İnsanların yaşadığı çevreye uyumunu ifade etmekle birlikte, bedensel, ruhsal ve sosyal iyilik hali olarak tanımlanmaktadır. Öyleyse iş sağlığı ve güvenliğini; işletmelerde işçileri tehlikelerden, sağlığa zarar verebilecek durumlardan korumak ve daha iyi çalışma ortamı oluşturmak için yapılan her türlü faaliyetler bütünü olarak tanımlayabiliriz (Güler 2012).

“İş güvenliği” kavramı geniş anlamda, “İşçi sağlığı” ve “İş güvenliği” ni beraber içine alarak kullanılsa da, aslında işyerinde çıkabilecek teknik riskleri kapsar. “İş Sağlığı”, sağlık koşullarının nasıl ve ne şekilde sağlanması gerektiği üzerinde durmaktadır. Yine de bazı tanımlamalar şu şekilde yapılmaktadır.

“İş güvenliği”; İşin yapılışı sırasında fiziki çevre şartları nedeniyle işçilerin karşılaştıkları ve mesleki tehlikelerin ortadan kaldırılması ve azaltılması üzerine araştırmaları kapsar. İşçilerin, çalışma koşullarının olumsuz etkilerinden korunması, iş kazaları, meslek hastalıkları ve her türlü zararlardan korunma çalışmaları ile daha güvenli işyerleri oluşturma faaliyetleri bu kapsamda değerlendirilir (Dizdar 2006).

Avrupa'da sosyal açıdan gelişmiş ülkeler, insan sağlığını etkileyen her durumu içine alan bir iş sağlığı hedefini yakalamış olup, Türkiye'de de bu amaç doğrultusunda çalışılmaktadır. Bu durum, işten memnuniyet ve üstün bir hayat standardı ihtiyacı gibi konuları gündeme getirmiştir (Akbulut 1996).

İş güvenliğini sağlayarak iş kazalarını önlemek, kayıpları ödemekten daha kolay ve insancıdır. İşletmelerin kayıplarını azaltmak, üretimin devamını sağlamak, işgücü devrini azaltmak, işgücü veriminde ve toplam verimdeki artışlarla ülke ekonomisine, refahına katkı sağlamak tüm toplumların menfa tıdır (Demirbilek 2005).

Demek oluyor ki işyeri güvenliği, işçi güvenliği ve üretim güvenliği, İş sağlığı ve güvenliğinin birbirinden ayrılmaz üç saç ayağıdır. Devlet ise denetim ve kontrol görevini en iyi bir şekilde sürdürmelidir.

1. 1. 1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü

Dünya'da ilk kez güvenlik kültürü terimi, Chernobyl kazasının olduğu 1986 yılından sonra karmaşık sistemler ve güvenlik iklimi bağlamında Organization for Economic Cooperation and Development) (OECD) nükleer ajansı raporunda yer almıştır. Bu felakete birlikte, dikkatler ileri teknoloji sistemlerine çevrilmiş ve yeni güvenlik sistemleri arayışıyla, güvenlik kültürü anlayışı gelişmeye başlamıştır (Demirbilek 2005).

Her işletmenin sağlıklı bir güvenlik kültürü olmalı. Aksi takdirde çalışanlar güven duygusundan yoksun, tam performans gösteremezler. Örgüt kültürü, sağlık ve güvenlik uyumlu bir şekilde işlerse, işletmeyi koruyucu ve performansı artırıcı bir yol gösterirler (Demirbilek 2005).

İşçileri motive ederek davranışları ve tutumları üzerinde yoğunlaşmalı, bir güven ortamı oluşturmak, işgücünün işletmeye bağlılığını artırmak ve ona bir kimlik kazandırmak için çaba sarf edilmeli. Bireylere roller vererek ve eleştirel ortam oluşturarak, mevcut düşünce ve inançlardan yeni kazanımlar elde edilmeli. İşçilere farkındalık kazandırarak iş kazaları ve mevcut tehlikelerin daima farkında olmaları sağlanmalı, sürekli gözetim altında tutulan bir güvenlik sistemi oluşturmak hedeflenmelidir (Demirbilek 2005).

Güvenlik kültürünü aşağıdaki hususlar etkilemekte ve belirlemektedir:

- Eğitim
- Sorumluluk kargaşası
- Organizasyonel yapı ve süreçlerin karmaşıklığı
- Bürokrasinin işleyişi
- Karmaşık üretim sistemleri
- Motivasyonu etkileyen risk faktörleri

Bu bağlamda güvenlik kültürünün temel özellikleri şunlardır;

- Yönetim kademesinin güvenlik kültürüne bağlılığı
- Önceliğin güvenliğe verilmesi
- Güvenliğin sistematik yaklaşımla sağlanması
- Güvenliğin stratejik önemi
- Üretimin sürekliliği
- Sorumluluğun geniş bir şekilde dağıtılması
- İletişimin kolay sağlanması
- Motivasyon
- Tüm çalışanların katılımının sağlanması
- Stresten arındırılmış işgücü
- İşbirliği
- Örgütsel öğrenme
- Yöneticiler ile işçiler arasında öğrenme istek ve anlayışının geliştirilmesi

İşletmelerde güvenlik kültürüne inanç arttıkça, değer ve davranışlar geliştikçe iş kazaları azalacak, güvenlik kültürü olgunlaşacaktır. Devamında zaman israfı da azalacak ve karlılık artacaktır (Demirbilek 2005).

Güvenlik kültürünün oluşmasında;

Devletin rolü:

- Kayıt dışı istihdamın önüne geçmek
- Çocuk işçiliğine son vermek
- Cinsiyet ayrımcılığını önlemek
- Yaşanabilir bir ücret yelpazesi düzenlemek

- İş kazalarının bilimsel analizini yapmak
- İş müfettişleri denetimini sağlamak
- İş sağlığı enstitülerinin kurulmasını düzenlemek
- Güvenilir kayıt sistemlerine geçilmesine önayak olmak
- İş yeri hekimliklerinin kuruluş ve düzenlemelerinin sağlanması

Devlet, halkın iş sağlığı ve güvenliği hakkında bilinçlenmesi için çalışmalar yaparken, İSG eğitimlerini ilköğretim seviyesinden itibaren başlatmak ve çocukluktan itibaren İSG kültürünün oluşmasını sağlayacak çalışmalar yürütmek, uygulama için koyulan zorunlu yaptırımların yapıldığından emin olunacak düzenlemeleri kurmak ve sürdürmekle görevli olmalıdır.

Hali hazırda, ülkemiz meslek liselerinin elektrik, yapı, motor ve kimya gibi çok riskli alanlara eleman yetiştiren bölümlerinde dahi İSG dersi okutulmamaktadır. Mühendislik öğrencilerinin birçoğu okullarında hiç İSG eğitimi almamaktadır. Çoğu Avrupa Ülkesinde İSG Eğitimleri İlköğretim düzeyinde başlamaktadır.

Devlet, gerektiğinde hukuki, idari ve cezai yaptırımlar uygulayarak otoritesini göstermelidir.

İşverenlerin rolü:

- Çalışanların eğitimi
- Veri akışının sağlanması
- Üretim sürecinde “Önce insan ve verimlilik ” yaklaşımının benimsenmesi
- İşyeri sağlık ve güvenlik birimleri kurularak desteklenmesi
- Risk değerlendirme ve risk yönetim yaklaşımlarının belirlenmesi
- Çalışan sayısına bakılmaksızın herkesin İSG hizmetlerinden yararlandırılması
- İlk ve acil durumlar için organizasyonların görevlendirilmesi
- Motivasyonu artırıcı aktiviteler düzenlenmesi

İşçi sendikalarının rolü:

- İşkolu ve üretim süreçlerinin iyi tanınması ve tanıtılması
- Risk değerlendirme ve Risk Yönetim süreçlerine katılma
- İş güvenliğinin önceliği ile ilgili eğitimler verilmesi

- Kişisel koruyucu donanımların prosedürüne uygun şekilde kullanılması

Roller göz önünde bulundurulduğunda, sosyal diyalogun çok önemli olduğu görülmektedir. İşçi, işveren ve devlet bir bütün halinde bu yolda direnç gösterir birlikte hareket ederlerse, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaldığı, verim ve karlılığın arttığı görülecektir (Pekşeni 2005).

1. 1. 2. İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası Oluşturma;

İş sağlığı ve güvenliği politikaları işçilerin daha verimli çalışmasını sağlayarak, işletme verimliliğini de artıran stratejilerdir. Bu stratejiler işçinin iş tatmini ve güven duygusunu sağlayıp motivasyonunu artırarak, ürün veya hizmetin daha kaliteli olmasını sağlar, kişilerin ve toplumun yaşam kalitesini yükseltir.

İş sağlığı ve güvenliği politikası oluşturmak için yöneticiler, çalışanlar, devlet ve de herkes kendi sorumluluğunu yerine getirmelidir. Devletin yönlendirmesiyle aile içi eğitim, hayat boyu eğitim, çalışma hayatında ise iş yeri eğitimleriyle en üst seviyeye taşınmalıdır (Demirbilek 2005).

İş güvenliği politikaları hazırlanırken dikkat edilecek hususlar:

- Sürdürülebilir olması
- Faaliyetlere uygun olması
- Bütün iş görenlere görev ve sorumluluk verilmesi
- İşçi- işveren- devlet üçlüsü tarafından istişare edilip, yürürlüğe konması
- İşçilerin eğitim, öğretimini sürekli kılan bir sistem olması
- Denetim ve gözetim mekanizmasının şeffaf olmasıdır

Güvenlik politikalarının doğru algılanması üç basamakta oluşur. Birincisi, "Üst yönetim taahhüdü"; işverenin işletmede uygulanan İSG politika eğitimlerinin çalışanlara uygulanması, kişisel koruyucuların hazır bulundurulması ve politikaların İş görenlerle istişare edilmesini ifade eder. İkincisi, "Orta yönetimin denetlemesi" ; mühendis, şef, usta ve eğitimci gibi orta sınıf yöneticilerin verdikleri talimatlar doğrultusunda İSG gerekliliklerine uygunluk davranışlarını denetlemektir. Üçüncüsü ise, "İSG kurallarının yazılı olması" kuralıdır ki meydana gelen kazalar, ramak kala olayları güncel bir şekilde çalışanlara bildirilir ve çalışanlar uyarılır (Çelik 2008).

1. 2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ortaya Çıkışı

İnsanlık tarihinde ateşin bulunması ve tekerleğin icadıyla başlayan üretim sürecinde, bir süre sonra buharlı makinaların kullanılmaya başlamasıyla üretime giren iş aletlerinin çeşidi ve gelişimi artmıştır.

Çalışma hayatındaki gelişmeler ve değişimlerin ortaya çıkardığı sorunlar, iş sağlığı ve güvenliğinin ortaya çıkıp gelişmesine sebep olmuştur.

1. 2. 1. Dünya'daki Seyri;

İnsanlığın doğa ile mücadelesiyle başlayan çalışma hayatı, işgücünün yaşadığı sorunlar, üretim araçlarında ve yöntemlerindeki değişimler, çalışanların sağlık, güvenlik sorunlarını artırmış, toplumda ele alınması gereken bir konu haline gelmiştir (Süzek 2005).

İş sağlığı ve iş güvenliği olarak tanımlanabilecek ilk çalışmalar, köle çalıştıran Eski Roma'da gözlenmiştir. Ünlü filozoflardan Herodot, ilk kez yüksek enerjili besinlerle beslenmenin verimliliği artıracığı üzerinde durmuştur (Yılmaz 2011).

Milattan önce (M.Ö.) 370 li yıllarda Hipokratlar kurşunun insan sağlığına zararlı olduğunu savunan çalışmalarıyla iş sağlığı ve güvenliği konusuna dikkat çekmişlerdir. Esaslı çalışmalar ise endüstrinin gelişmesi doğrultusunda makineleşmenin artmasıyla ivme kazanmıştır (Litvyakov 2006).

İngiltere'de 17. Yüz yıl (Yy) ortalarında çalışma koşulları biraz olsun düzeltilerek, kaza ve meslek hastalıklarının azaltılmasına vesile olunmuştur. 1802 yılında çocuk ve kadın işçileri koruyan ilk yasa çıkarılmış, bu gelişme, Avrupa ve Amerika'ya örnek teşkil etmiştir (Serter 1993).

İsviçre' de 1840 yılında, Fransa' da 1841 yılında, Almanya' da 1849 yılında ve Amerika'da 1877 yılında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli kanunlar çıkarılmıştır (Alper 1992). İnternational Labour Organization (İLO) 1919 yılında kurularak, işçi sağlığı ve sorunlarına uluslararası seviyede bazı çözümler sağlamıştır. 1946 yılında ise Birleşmiş Milletlerce uzmanlık kuruluşu olarak kabul edilmiştir (Yılmaz 2011).

1. 2. 2. Türkiye'deki Seyri;

Dünyadaki Endüstriyel gelişmeler, makineleşmeye paralel olarak Türkiye'de de benzerlikler görülmüş olup, oluşan kazalar ve meslek hastalıklarına olan toplumsal tepkilerin de etkisiyle İSG konusunda yasal, tıbbi, teknik çalışmalar yapılmıştır.

1. 2. 2. 1. Osmanlı Dönemi;

Osmanlı İmparatorluğu'nda Endüstrileşme 16. ile 17. yy ' larda belirgin bir şekilde, küçük el sanatları ve atölye işçiliğiyle ortaya çıkmıştır (Yılmaz 2011).

İkinci Mahmut döneminde ise İstanbul, İzmit ve Sinop tersanelerindeki gemi üretimiyle devam etmiştir. Tersanelerin kömür ihtiyacını karşılamak için ise 1829 yılında Ereğli Kömür İşletmeleri açılmış ve Osmanlı sanayiinde önemli rol oynamıştır (Makal 1997).

İlk işletmelerin faaliyete girmesiyle birlikte, iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışan işçilerin çalışma şartlarıyla ilgili 1820 yılında ciddi bir düzenlemeye gidilmiştir. 1850 yılında ise Polis Nizamnamesi ile daha kapsamlı bir düzenleme yapılmıştır. Daha sonraki yıllarda da askeri aktiviteler için çeşitli işletmeler kurulmuştur (Makal 1997).

İş Yaşamı ise ilk olarak 1877 yılında çıkarılan Mecelle kanununda düzenlenmiştir. Daha ziyade dinsel nitelik taşıyan bir yasadır. Daha sonra kömür işletmelerinden başlamak üzere, işçi- işveren ilişkilerini düzenleyen yasalar ve başka sahalarda yasalar çıkarılmıştır (Yılmaz 2011).

Dilaver Paşa Nizamnamesi adıyla, 1865 yılında işçiyi koruyan ilk mevzuat, kömür ocakları işçilerinin zor çalışma şartlarını hafifletmek üzere, 100 madde halinde yayınlanmıştır. Dinlenme, tatil, çalışma süreleri ve barınma yerleri haklarını kapsamaktadır (Akbulut 1996).

İş Kazalarını önlemeye yönelik ise 1869 yılında Maadin Nizamnamesi çıkarılmıştır. Bu yasaya göre maden ocaklarında hazır hekim bulundurulacaktır. Ölümcül kazalarda işveren işçi ailelerine belirli bir tazminat ödeyecektir. Ayrıca para cezaları da içermektedir (Makal 1997).

1. 2. 2. 2. Cumhuriyet Dönemi;

Yüz on dört sayılı "Zonguldak Ereğli Havzası Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafi Umum iyesine Furu tuna" kanun. Kömür artıklarının satılıp

işçi ihtiyaçları için sarf edilmesini içerir. Aynı zamanda çalışma sürelerinin ilk defa 8 saat ile sınırlandırılması, 2 saat fazla çalışma ve ücretinin ödenmesi, çalışma yaş sınırı konulması ve çocukların madende çalışmasının yasaklanması, kaza tazminatı ve cezai yaptırım uygulamalarını içermektedir (Yılmaz 2011).

Sanayinin hızla gelişmesiyle artan İSG ihtiyaçları 2 Ocak 1924 yılında 394 sayılı Hafta Tatili Yasası çıkarılarak, hafifletilmeye çalışılmıştır. Bundan sonra da çıkarılan Borçlar Kanununun 332. maddesi ile işverenlere iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili cezai sorumluluklar getirilmiştir. 1930 yılında ise Umum-u Hıfzıssıhha yasası ile 1580 sayılı Belediyeler yasası çıkarılmıştır. Bu yasalarda 12 yaşından küçük çocukların çalışması yasaklanmış, 16 yaşına kadar olanlar için de düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca hamile işçilerin de izinlerinde düzenlemeye gidilmiştir. Saat 20 den sonra çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır (Yılmaz 2011).

Yine işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti nizamnamesi yasası çıkarılarak, 50 işçi çalıştıran bütün işyerlerinde hekim bulundurmak suretiyle, işverenlerin işçilerin sağlıklarını koruması zorunluluğu getirilmiştir (Yılmaz 2011).

Cumhuriyet Döneminin ilk iş kanunu, 3008 sayı ile 08.06.1936 yılında çıkarılmış olup, 15.06.1937 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanunla işçi- işveren ilişkileri detaylı bir şekilde ele alınmış, sosyal güvenliğe yeni bir perspektif kazandırılmıştır (Yılmaz 2011).

Üç bin sekiz sayılı İş Kanununa istinaden 07.07.1945 yılında kabul edilip, 01.07.1946 tarihinde yürürlüğe giren 4772 sayılı İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu ile mesleki risk sigortası uygulamaya konulmuştur (Karaçivi 2005).

Kimyager, mühendis ve hekimler 13. 12. 1950 tarihinde 174 sayılı yasa ile görevlendirilerek, İSG' yi denetim altında tutmak desteklenmiştir (Karaçivi 2005).

Bundan sonra da 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu ve 14.07.1974 tarihinde 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu çıkarılmıştır. İSG daha detaylı bir kanun yapısına kavuşmuştur (Tuncay 1996).

Zamanla teknolojik gelişmelerdeki hızlı değişim, yeni kanun ve düzenlemelere ihtiyaç hissettirmiş ve 10.06.2003 tarihinde 4857 sayılı iş kanunu çıkarılmıştır. Bu

kanunla ilk defa İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinden daha kapsamlı, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) kavramı kullanılmıştır (Tuncay 1996).

Bu yasa özellikle Avrupa Birliği (AB) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) normları doğrultusunda hazırlanarak, eski dönemin şikâyetlerine çare niteliği taşımaktadır (Arseven 2004).

1. 3. Türkiye' de İlgili Mevzuatlar

Ülkemizde İSG ile ilgili mevzuatlar çeşitli yasaların içinde dağınık bir şekilde bulunmaktadır. Bu da maalesef uygulamada bazı aksaklıklara sebep olmaktadır. Yine de belli başlı ilgili yasaları şöyle sıralayabiliriz; 1593 sayılı Hıfzıssıhha Kanunu, Borçlar Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu ile 5510 sayılı Sosyal Güvenlik Kanunudur. Ayrıca bazı yasal boşluklar tüzük ve yönetmeliklerle kapatılmaya çalışılmaktadır (Tuncay 2003).

1. 3. 1. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Kanunlar

1. 3. 1. 1. 4857 Sayılı Kanun

Yetersiz kalması sebebiyle 2003 yılında 1475 sayılı kanun iptal edilerek 4857 sayılı kanun kabul edilmiştir. Yalnız 1475 sayılı kanunun 14. Maddesi yeni bir kimlik kazanarak yürürlüğünü sürdürmüştür (Tuncay 2011).

Bu yasanın 1. maddesi işçi-işveren arasında adeta yeni bir iş sözleşmesine dayalı uygun çalışma ortamları oluşturmaktadır. Karşılıklı hak ve sorumlulukları düzenlemektedir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili birçok yeni madde eklenerek iş sağlığı ve güvenliği adı altında detaylandırılmıştır. Bu detaylar; tehlikelerin önlenmesi ve risklerin analizi ile zararların en aza indirilmesi gibi önemli tedbirlerdir. İSG artık işyeri dışına da taşmaktadır. Risk değerlendirme tanımı ilk olarak bu kanunda yapılmıştır (Özkılıç 2005).

Ayrıca 77. maddesiyle bu kanun çırak ve stajyerleri de kapsam içine almıştır. İşçilerin başına gelebilecek olan iş kazalarının çırak ve stajyerlerin de başına gelebileceği vurgulanarak, iş sağlığı ve güvenliğine ait tüzük ve yönetmeliklerin çırak ve stajyerleri de kapsayacağı açıkça belirtilmiştir (Özkılıç 2005).

Yine 77. maddesinde; işverenlere işyerlerinde İSG' ni sağlamak için her türlü tedbiri alması yükümlülüğü getirilmiştir. Ayrıca önlemlere uyulup uyulmadığının

denetimi ile işçilerin bu konuda eğitimi işverenlerin sorumluluğuna verilmiştir. İşyerlerinde teknik adam bulundurma zorunluluğu getirilmiş olup 80. Maddesinde ise en az 50 işçi çalıştıran ve üretim süresi 6 ay ve daha uzun süren işyerlerinde İSG Kurulu kurma zorunluluğu getirilmiştir. İşverenler kurul kararlarına uymak zorundadır. Detaylarla ilgili yönetmelik 2004 yılında resmi gazetede yayınlanmıştır (Centel 2005).

İşverenler, iş yeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB) kurmakla, iş yeri hekimi ve gerektiğinde diğer sağlık personeli görevlendirmekle, sanayiden sayılan yerlerde iş güvenliği uzmanı olan mühendis veya teknik eleman görevlendirmekle yükümlü kılınmıştır. Çalışanlara, hayati tehlike karşısında çalışmaktan kaçınma hakkı verilmiştir (Özkılıç 2005).

İş sağlığı ve güvenliği sorunlarının temel kaynağı eğitim sorunları ve eğitimsizlik, bilgisizliktir. Eğitimsiz işçiler alınan tedbirlere uymakta zorluk çekmektedirler (Ergin 2005).

Aynı maddenin II. Bendinde; “İşverenler işyerinde alınan İSG önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli İSG eğitimini vermek zorundadır.” Hükmü getirilmiştir. Bu madde ile eğitimin ve bilgilendirmenin ne kadar önemli olduğu vurgulanmıştır (Ergin 2005).

1. 3. 1. 2. SGK

Devletin en önemli görevlerinden biri de muhakkak ki; Sosyal Hukuk Devleti olmanın gereği, topluma, insan onuruna yaraşır asgari yaşam düzeyi sağlamak, onları korumak, gerekli tedbirleri almak ve teşkilatı kurmaktır (Akad 1992).

Bu sebeple ilk olarak 1945 yılında 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası kanunu çıkarılmış, 1964 yılında çıkarılan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası ile birleştirilerek geniş bir çerçeveye oturtulmuştur (Güzel ve Okur 2003).

Uzunca bir süre sonra 17.04.2008 tarihinde, 5754 sayılı kanunda değişiklik yapılmasıyla hizmet sözleşmesi ile çalışan ve kamu görevlilerinin sosyal güvenliğinin 5510 sayılı yasayla sağlanması kabul edilmiştir. Bu kapsamda işveren, iş sözleşmesine tabi çalışan her birey için, tehlike derecesine göre %1 ile %6,5 arasında prim yatırmakta olup, bu primler İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Fonunda toplanmaktadır (Koca 2015).

İşçi herhangi bir sebeple iş kazası veya meslek hastalığına uğrarsa, iş göremezliği durumunda tekrar sağlığına kavuşana kadar bu fondan iş göremezlik ödeneği alır. Eğer geçici iş göremezlik halinin sonunda meslek kazanma gücünün % 10 unu kaybederse, bu çalışana sürekli iş göremezlik geliri bağlanır (Güler 2011)

İş görenlerin iş kazası ve meslek hastalıkları dolayısıyla maruz kaldığı hastalıklardan sağlığına kavuşması için yapılan tedavi masrafları SSK tarafından sağlanmaktadır. İş gücünün % 25 ini kaybedene tam, bakıma muhtaç durumda olanlara % 50 artırılarak gelir bağlanır. Bu ödemeler ömür boyu devam eder. Bu durumlara kendi kusurlarıyla sebep olanlardan kesinti yapılabilir. Vefat etmesi durumunda ailesine yıllık gelirinin % 70 i kadar gelir bağlanır. Çocuklara 18 yaşına kadar eğer yükseköğretime devam ediyorlarsa 25 yaşına kadar ödeme devam etmektedir. Bakanlık tarafından ailesine cenaze yardımı da ödenir. Bu konunun ayrıntıları 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 17, 19 ve 34. Maddelerinde geniş çapta ele alınmıştır (Koca 2015).

Ülkemizde farklı sosyal güvenlik hizmeti vermekte olan BAĞ-KUR, Emekli Sandığı ve SSK birleştirilerek, tek elden hizmet sunan Sosyal Güvenlik Kurumu oluşturulmuştur. İş kazası ve meslek hastalıklarının resmi kayıtları bu kurum tarafından tutulmaktadır. Üç başlıklı hala geçerliğini sürdürmektedir. Bu da çalışan için bir dezavantajdır.

1. 3. 1. 3. Borçlar Kanunu

Cumhuriyetin dönemiyle birlikte, 1926 yılında 6098 sayılı Borçlar Kanunu çıkarılmıştır ve İSG ile ilgili yapılan en önemli düzenlemelerden biridir. İş Kanununa tabi işyerleri dışında kalan işletmelerde geçerlidir. İş kanununun çıktığı 1936 yılına kadar kapsamı daha genişti ve İSG kurallarını da içine alıyordu (Koca 2015).

Bu kanunun 332. maddesiyle işçilerin sağlığını korumak, tehlikelere karşı önlem almak, risk önleme yöntemleri uygulayarak iş kazalarının önüne geçmek, ya da azaltmak ve işçilere eğitim vermek işverenlerin sorumluluğuna verilmiştir (Tan 2005).

Borçlar Kanunu' nda işverenin işçiyi koruma borcunun içeriği, İSG Kanunu' na paralel olarak yeniden düzenlenmiştir. Türk borçlar kanunu (TBK)' nun 417. Maddesinde; İşçinin kişiliği için, işin görüldüğü ortamda, teknik emniyet tedbirleri alma, işçinin biyolojik sağlık ihtiyaçlarını karşılama yükümlülüklerine ilave olarak, yeni

bir önlem alma zorunluluğunu da öngörmüştür. İşveren hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamalarını ve bu tür tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşverenin bu hükümlere, kanun ve sözleşmelere uymaması veya aykırı davranışları nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir denilmektedir (Koca 2005).

İşveren artık bu tür davranışları kendisi yapamayacağı gibi çalışanını diğer kötü niyetli çalışanlarına karşı da her türlü duygusal tacizden, mobingden korumak zorundadır. Çalışanlarının iş yeri ortamında psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları için gerekli tüm önlemleri alması şart olmuştur. Almadığı takdirde kişilik haklarına saldırıdan dolayı çalışanın uğradığı tüm zararı ödemek zorunda kalacaktır (Koca 2005).

İş görenlerin mobinge karşı korunmasını sağlayan bu hüküm, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamında ve bu kapsam dışındakiler de dâhil, Tüm hizmet ilişkilerine uygulanmakla birlikte yürürlük tarihinden önce vuku bulmuş bütün fiil ve işlemlere de uygulanacaktır şeklinde düzenlenmiştir (Koca 2005).

1. 3. 1. 4. Umum-u Hıfzıssıhha Kanunu

Önemli bir yer teşkil eden 1593 sayılı Umum-u Hıfzıssıhha Kanunu 1930 yılında çıkarılmış olup, 173 ille 180 inci maddeler arası İSG ile ilgilidir. Önemli maddelerini sayacak olursak;

Madde 173- 12 yaşından küçük çocuklar fabrika, imalathane, maden işlerinde amele ve çırak olarak çalıştırılmazlar.12-16 yaşları arasındaki çocuklar ise günde azami 8 saat çalıştırılabilir.

Madde 174- 12-16 yaş arası çocuklar saat 20 den sonra çalıştırılmazlar.

Madde 175- Bütün amele için gece ve yeraltı işçilikleri 24 saatte 8 saati geçemez.

Madde 176- Bar, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda 18 yaş altı çocuk çalıştırılmaz.

Madde 177- Gebe kadınlar doğumdan 3 ay öncesi ağır hizmetlerde çalıştırılmazlar.

Madde 178- Sanat müesseseleri, maden ocakları ve inşaat yerleri dâhilinde, yakınında ispirotolu meşrubat satışı ile umumi evler açılması yasaktır.

Madde 179- İşçilerin sağlığını korumak için aşağıdaki konuları içeren bir nizamname yapılır;

- İş mahalli, ikametgâh ve saire müstemilatın sıhhi vasıf ve şartları,
- Kullanılan alet ve edevat, makineler ve iptidai maddeler yüzünden meydana gelebilecek kaza, saire ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak tedbirler ile kadınlarla 12-16 yaş arası çocukların sıhhatine zararlı işlerin neler olduğu açıklanacaktır.

Madde 180- Devamlı en az 50 işçi çalıştıran işverenler hasta işçilerini tedavi ettirmek zorundadır. Kaza ihtimali çok olan işyerlerinde doktor daimi olarak işyerinde ya da civarında bulunur. Hastane olmayan yerlerde hasta odası ve hazır ilk yardım vasıtası bulundurulur. 100-500 arası işçi bulunan işyerlerinde revir, daha fazla işçi olan yerlerde her 100 kişiye 1 yatak olmak üzere hastane açmak mecburidir (Güler 2011).

1. 3. 1. 5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş sağlığı ve güvenliği işçi, işveren ve iş yeri dışında tüm toplum ve dünya insanlığını ilgilendiren konu olduğu için ulusal ve uluslararası düzeyde önem verilmektedir ve bu önemle ele alınmaktadır. Çalışma hayatını düzenleyen Anayasa' nın 49 ve 56. Maddeleri ile Birleşmiş Milletler (BM) İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, BM Ekonomik, sosyal ve Kültürel Haklar Antlaşması ve Avrupa Sosyal Şartı İSG' nin önemini açıkça ortaya koymuştur (Koca 2015).

İş sağlığı ve güvenliği için AB mevzuatı ve İLO sözleşmesi karşısında yetersiz kalan 4857 sayılı İş Kanunundaki boşlukları doldurmak üzere İSG alanında kapsamlı ve köklü değişim içeren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu düzenlenerek 2012 yılında yürürlüğe girmiştir (Koca 2015).

Sanayi, tarım, ticaret, idari işler, hizmet, eğitim, kültür, eğlence vs. tüm faaliyet alanları 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına alınmıştır. Çalışan kavramı getirilmiş ve bu kavram; Kendi özel kurumlarındaki statülerine bakılmaksızın, kamu veya özel iş yerinde çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmıştır (Koca 2015).

Aynı zamanda çalışanlar için geçici veya daimi, kısmi veya tam zamanlı çalışan ayırımı da kaldırılmıştır (Koca 2015).

Fabrika, bakım merkezi, dikim evi ve benzeri işyerlerinde çalışanları kapsamaktadır. Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı' nın faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetlerini içine almaz. Ev hizmetleri, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanları da içine almaz. Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim ve meslek edindirme faaliyetleri kanun kapsamı dışında tutulmuştur (Koca 2015).

İşverenlerin yükümlülükleri 6331 sayılı kanunda oldukça genişletilmiş, işveren sorumluluğuna vurgu yapılarak, kaçınılmazlık ilkesine yer verilmemiştir. Bu doğrultuda iş yeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınmasının bu sorumluluğu ortadan kaldıramayacağına vurgu yapılmıştır (Koca 2015).

Bu kanunda 4857 sayılı kanundan farklı olarak, iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalışma zorunluluğu olan iş yerlerinin kapsamı genişletilmiştir. Sanayiden sayılan, devamlı en az 50 çalıştıran ve 6 aydan fazla, sürekli işlerin yapıldığı işyerleri şeklindeki sınırlama da kaldırılmıştır. Bu kararın gerekçelerden biri ve belki en önemlisi iş kazası ve meslek hastalıklarının daha ziyade küçük ve orta ölçekli işyerlerinde meydana gelmesidir. Bakanlık, 10 kişiden az çalışanı bulunan işyerlerinden çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işletmelere, bulundurmaya zorunlu kıldığı iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve diğer sağlık personeline ödenecek hizmet bedelleri hususunda mali destek sağlanacağı hükmü ile bu sorunu bertaraf etmeyi düşünmüştür (Koca 2015).

İş yerlerine risk değerlendirme zorunluluğu getirilerek, çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla yapılan işlerin yapıldığı yerler veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesinin yapılmadığı durumlarda işin durdurulabileceği şeklinde hükümlere yer vermiştir (Koca 2015).

Türkiye tarafından 2004 yılında onaylanan 155 sayılı İLO sözleşmesi doğrultusunda oluşturulan Ulusal İSG Konseyinin kararlarının bağlayıcılığına ilişkin 6331 sayılı kanunda bir düzenleme bulunmamakla birlikte, konseye yasal bir kimlik kazandırılmıştır. Konseyin fevkalade önemli kuruluş amacı vardır. Şöyle ki;

Üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve ilgili Bakanlık, kamu kurum ve kuruluşlarından temsilcileri bir araya getirerek, İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda ihtiyaç, öncelik, politika ve stratejilerin belirlenmesine yönelik tarafların görüş ve düşüncelerini açıklamalarını sağlayacak bir ortam oluşturmaktır (Koca 2015).

Avrupa Komisyonunun 2005 yılı ilerleme raporunda, karar alma süreçlerinde özellikle sosyal tarafların katılımının daha fazla sağlanması konusuna vurgu yapılmış. Hükümet temsilcilerinin sosyal diyalog içerisindeki baskın olan durum ve tutumu eleştirilmiştir (Koca 2015).

Bu eleştiriye rağmen kanunda Ulusal İSG Konseyi' ne ilişkin olumsuzlukların önlenmesine yönelik bir değişiklik yapılmamıştır (Koca 2015).

İşçilerin hakları başlığı altında yapılmış olan 83. maddedeki düzenlemelerle çalışmaktan kaçınma hakkı; Ciddi ve yakın bir hayati tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda çalışanlara, 4857 sayılı kanundan farklı olarak işyerini ve tehlikeli bölgeyi terk etme olanağı tanımıştır (Koca 2015).

İş Sağlığı ve güvenliği sahasında yapılan çalışmalarda, görüş ve önerilerinin alınması amacıyla İSG çalışan temsilcileri seçme ve kurulda bulundurulma düzenlemesi de iş yerlerinde çalışanların İSG organizasyonuna katılmalarının sağlanması açısından son derece önemlidir.

1. 4. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sorumluluklar

Çalışma hayatında işçi, işveren ve devlet bir arada, sağlıklı ilişkiler sistemini oluşturabilirlerse, daha sağlıklı ve başarılı sonuçlar alınır. Bu ilişkinin kurulması, yönetilmesi ve sorumlulukların hakkıyla yerine getirilmesi; Her bir aktörün yerinin ve rolünün iyi belirlenmesi, sağlam temellere oturmasına bağlıdır. İş Sağlığı ve Güvenliğinde devlet, işçi ve işverenin birbirini tamamlayan görevleri vardır. Bu sorumluluklar kanunumuzda da ayrı ayrı belirlenmiştir ve geliştirici bazı değişiklikler yapılmaktadır.

1. 4. 1. Devletin Sorumluluğu

Devletin işveren, ara buluculuk ve kanun koyucu rolleri vardır. Sistem içinde istikrar ve düzeni sağlama, güç dengesi kurma, sorun çözme, denge ve uzlaşmaya ön ayak olma gibi önemli görevleri yürütür. İlişkilerin ve sistemin devamı için düzenleme ve etkileme yeteneğine sahip en güçlü otoritedir. Devletin diğer görevleri, İş Sağlığı ve

Güvenliği Mevzuatı oluşturmak, teşkilatlanmayı sağlamak, taraflara rehberlik ve danışmanlık yapmak, denetimler yaparak gerektiğinde hukuki, idari ve cezai yaptırımlar uygulayarak dengenin bozulmasına müsaade etmemektedir. İstatiki bilgiler ve yayınlar sunmaktadır. İş görenlerin güvenlik ve sağlığı, işin ve üretimin sağlıklı ve güvenli yürütülmesi için gerekli mevzuatı oluşturmak, kanun, tüzük ve yönetmelikler yayınlamak, standartlar oluşturarak uluslararası anlaşmalara taraf olmakla görevlidir. Bu konuda birçok bakanlık, kamu kurum ve kuruluşunun görevi varsa da, denetim başta olmak üzere ağırlıklı olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı görev yapmaktadır (Koca 2015).

1. 4. 2. İşverenin Sorumluluğu

İşveren; Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır.

Her ne kadar iş yerinde sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı oluşturmakla görevli ise de 6331 sayılı kanun işverenleri her türlü önlemi almakla sorumlu tutmuş ve herhangi bir sınırlama getirmemiştir. Bu da işverenlerin gözetme borcunun bir sonucudur.

İşverenin gözetme ve koruma borcu, işçinin işverenine sadakat ve bağlılık borcunun en önemli karşılığıdır. İşçiyi gözetme borcunun özel hukuktaki kaynağı taraflar arasında imzalanan iş akdi ve Borçlar Kanunu' nun 417. Maddesidir. Bu maddeye uyulmaması nedeniyle işçi zarara uğrarsa tazminat isteme hakkı doğmaktadır. Kamu Hukuku kaynağı ise İş Kanununun 77. Maddesidir.

İşverenlere 6331 Sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu aşağıdaki sorumlulukları yüklemiştir;

- Çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak için önlemler belirlemek, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyici politikalar geliştirip uygulamasını sağlamak, izlemek, denetlemek, geliştirmek ve risk değerlendirmesi yapmakla yükümlüdür. Çalışanlara ilk yardım ve acil müdahale ile tüm önleyici ve koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerini vermektten ve çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olup olmadığını denetlemekten sorumludur.
- Devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırılan iş yerlerinde bu hizmetleri vermek için İş yeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB) oluşturmakla, bir veya birden fazla iş yeri hekimi ile gereğinde diğer personeli ve sanayiden sayılan işlerde bir veya

birden fazla iş güvenliği uzmanını görevlendirmekle yükümlüdür. İşveren tüm bu hizmetleri işyeri dışındaki ortak sağlık güvenlik (OSGB) gibi uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alımı suretiyle sağlayabilir. Ancak bu durum işveren sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.

- Sağlık ve güvenlik konusunda çalışanların görüşünü alarak katılımlarını sağlar. 'İSGB veya OSGB' de görevli personelin adı, soyadı, çalışma saatleri ile yetki ve sorumlulukları konusunda çalışanları bilgilendirir. İşyerindeki risklere karşı çalışanlara eğitim verilmesini sağlar.
- İşyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanının, İSG' ye ilişkin önlem ve önerilerini yerine getirmekle sorumludur.
- İşveren riskli durumlardan kaçınmak ve kaçındırmak, kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek ve kaynağında mücadele etmek, işin kişilere uygun hale getirilmesini sağlamak, işyeri ve donanım tasarımı, üretim metotlarının seçimini tek düze çalışma temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyorsa en aza indirmek durumundadır. Ayrıca teknik gelişmelere uyum sağlamak, tehlikeli olanı tehlikesiz veya daha az tehlikeli ile yer değiştirmek ve toplu korunma tedbirlerine ortanla öncelik vermekle yükümlüdür.
- Çalışanları işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerine karşı sağlık gözetimine tabi tutmakla yükümlüdür. Bu kapsamda; İşe girişte sağlık durumlarının yapacakları işe uygun olduğunu belirten sağlık raporu alınır ve yapılan işin niteliğine göre, işin devamı süresince sağlık muayeneleri düzenli aralıklarla yapılır. Kayıt ve bildirim yükümlülüklerini İSGB veya OSGB ile işbirliği içinde gerçekleştirir. Sağlık dosyalarını işten ayrılmalarından itibaren 15 yıl saklar. Başka işyerine giden işçinin onaylı dosyası kişisel bilgilerin gizliliği içinde yeni işyerine gönderilmek zorundadır. Tüm bu sağlık ve güvenlik işlemlerinin maliyeti işverence karşılanır.
- İşverenin işçiyi gözetme borcuna aykırı davranması sonucu zarara uğrayan işçiye veya hak sahiplerine karşı tazminat sorumluluğu söz konusudur.

1. 4. 3. Çalışanların Sorumluluğu

Çalışan; Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişidir.

Sorumlulukları çerçevesinde işverenlerce alınan İş Sağlığı ve Güvenliği tedbirlerine uymak, iş görenlerce bağımlılık ve sadakat borcu gereğidir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları hazırlamak için gerekli tedbirlerin alınması görevini işverenlere vermiştir. Bu kanun, 13. Maddesinde zikredildiği üzere ilk defa kamu ve özel kesimde çalışanların hepsini içine alacak şekilde ayrımı kaldırmıştır. Fakat iş görenlere de bazı hak ve sorumluluklar yüklemiştir.

Bunları kısaca özetleyecek olursak;

- Çalışmaktan kaçınma hakkı: Hayati, önlenemez yakın ve ciddi bir tehlike karşısında işi bırakabilirler. Çalışmadıkları süre zarfında kanuni tüm hakları saklıdır. Gerekli tedbirler alınmadığı takdirde sözleşmeyi tek taraflı feshedebilirler. İş görenlerin ya ücretleri ödenir, ya da başka kısımlarda iş verilir. 25. Madde bu konuyu detaylıca ele almıştır.
- Bilgilendirme: Çalıştıkları bölümlerde karşılaşılabilecekleri riskler, önleyici ve koruyucu tedbirler, ilk yardım, afet, olağan dışı durumlar, yangın ve yangından korunma ve tüm yasal hak ve sorumlulukları gibi konularda 16. Madde çerçevesinde bilgilendirilmelidirler.
- En önemlisi de İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda eğitilme hakkıdır. Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışacaklar işin yapılışı hakkında mutlaka eğitilerek belge verilmelidir. Kazazedeler ve meslek hastalarına da kaza ve hastalığın sebepleri hakkında bilgi verilerek, bundan sonra nasıl korunacağı ve güvenli çalışabileceği ek olarak öğretilmelidir. Eğitimler, işten uzak kalma, işyeri ve iş değişikliği veya kullanılan donanımların değişmesi gibi durumlarda mutlaka tekrarlanmalıdır.
- İş görenlerle birlikte temsilcileri de bu konularda hazırlanan talimat ve prosedürlere uymak zorundadır. Temsilciler, sağlık birimi çalışmalarını desteklemek, muayenelere, bilgilendirme ve tüm eğitim programlarına katılarak gerektiğinde iş birliği yapmakla görevlidirler. Çalışan herkes, makine, tesisat ve kişisel koruyucu donanımları, aldıkları eğitim doğrultusunda, amacına uygun bir şekilde kullanmakla mükelleftir.
- Makine, cihaz, araç gereç, tesis ve binalarda ciddi ve yakın bir tehlike gördüklerinde hemen temsilcilerine veya işverene bildirmek zorundadırlar.
- Çalışma ortamı ve şartlarının düzeni, seçilecek iş donanımı, yeni teknolojik uygulamalar gibi konularda karar verme sürecine katılmalıdırlar. İş görenler

sağlık gözetiminde yapılacak hizmetlerin gerekçe ve yöntemleri, sonra da elde edilen verilerin değerlendirilmesi konularında bilgilendirilirler. Hatalı veya hataya sebebiyet verebilecek muayene sonuçlarına itiraz etme hakkına sahiptirler.

1. 4. 4. İSGB ve OSGB lerin Sorumluluğu

İş yeri sağlık ve güvenlik birimi ve ortak sağlık ve güvenlik birimleri 6331 sayılı kanun çerçevesinde oluşturulmaktadır. Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları oluşturulmasına katkı sağlama görevleri vardır.

Başlıcalarını sayacak olursak, bunlar;

- Sağlık ve güvenlik risklerine karşı alınacak koruyucu, önleyici ve düzeltici tedbirler ve çalışma ortamını gözetimi konularında işverene rehber olmak, öneriler hazırlayarak işverenin onayına sunmak,
- Eğitim ve bilgilendirme planları yaparak işverenin onayına sunmak,
- Sağlığı koruma ve geliştirmeye yönelik gözetimler yapmak,
- İş kazası, yangın, doğal afet vs. gibi acil müdahale gerektiren durumların belirlenerek planlar hazırlanması, uygulamaların organize edilmesi ve diğer ilgili kurumlarla işbirliği yapmak,
- Yıllık çalışma planları, değerlendirme raporu, çalışma ortamlarının gözetimi, sağlık gözetimi, iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgi ve çalışma sonuçlarını kayıt altına almak,
- Çalışanların yaptıkları işler, yapılan risk değerlendirme sonuçları, maruziyet bilgileri ile işe ilk giriş ve periyodik muayene sonuçları, iş kazaları ve meslek hastalıkları kayıtlarının işyerlerindeki kişisel sağlık dosyalarında gizlilik ilkeleri doğrultusunda saklanması sağlanmasıdır (Yılmaz 2010).

2. BÖLÜM: İSG'DE EĞİTİM

2. 1. Eğitimin Önemi

Eğitim; Bireyin davranışlarında, kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istenilen yönde, eğitimin amaçlarına uygun değişim meydana getirme sürecidir. Yani, eğitim bir süreçtir. Eğitim sürecinde bireyin davranışlarının istenilen yönde değiştirilmesi amaçlanmaktadır. Eğitim sürecinde bireyin kendi yaşantıları esastır (Demirbilek 2005).

Teknolojik gelişmelere ayak uydurup makine ve insandan en yüksek verimi alabilmenin en önemli yolu, iş gücünün en iyi bir şekilde, devamlı surette eğitilmesidir. İş Sağlığı ve Güvenliğini tam manasıyla sağlamanın yolu da yine işveren, iş gören ve tüm ilgili çevre paydaşlarının topyekûn, sürekli eğitilmesidir. İş görenlerin güvenli davranışlar sergileyebilmesi, dolayısıyla da kazaların azaltılması, daha verimli çalışabilmeleri için eğitim şarttır (Demirbilek 2005).

Alınan önlemlerin ve uygulamaların amacına ulaşmasında çalışanların eğitimi son derece önemlidir. Örneğin; Tehlikeli davranışların önlenmesi, risklerin algılanması bilgi, görgü, hayal gücü ve sentez kabiliyeti gerektirir ve risk algılama yeteneği de maalesef zamanla azalır, işletme körlüğü oluşur ki önüne geçmenin en iyi ve gerçekçi yolu sürekli eğitimidir.

İSG eğitimlerinin birincil hedefi bilinç ve farkındalık oluşturmak olmalı ve tüm paydaşlar kendi hata, kusur ve noksanlıklarının farkına varacak şekilde eğitilmelidir. İşe girişlerde çalışanlara mutlaka oryantasyon (uyum, alıştırma) eğitimleri verilmeli, iş sahası ve çalışma biçimleri konusunda bir bilgi, bilinç oluşturularak, davranış hatalarının ve sebep olabileceği iş kazalarının önüne geçilmelidir. İş müfettişleri raporlarında zaman zaman bu konuya değinmektedirler ve son yıllarda eğitim alt yapısının oluşması için büyük çabalar gösterilmektedir.

İş görenlere, işin ve iş yerinin gerektirdiği eğitimi vermek, emeğin ve kaynakların etkin ve verimli kullanılmasının yanında, ülke kaynaklarının israf olmasını da önleyecektir.

İşçiler de, 6331 sayılı kanun gereği işverenlerce kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda makine, cihaz, araç, gereç, taşıma donanımı ve diğer üretim araçlarını doğru şekilde kullanmalıdır. Kişisel koruyucu donanımlarını da usulüne uygun kullanmalı ve muhafaza etmelidir.

İşyerinde sağlık ve güvenlik için ciddi ve ani bir tehlike olduğunda veya koruma tedbirlerinde bir sorunla karşılaştıklarında işverene veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisine derhal haber vermelidir. İş Sağlığı ve Güvenliğinin korunması için, mevzuat uygulamaları doğrultusunda yetkili uzmanlarla işbirliği yapılmalıdır (Uzar 2014).

Özellikle sendikaların yaptıkları araştırmalarda eğitim düzeyi arttıkça iş kazaları ve meslek hastalıklarına yakalanma sayısı azalmaktadır. Bir önemli husus da, iş kazası geçiren bireylerin işlerine bağlılıklarının azaldığı yolundaki tespittir (Güler 2011).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan çalışanlar ve de işverenler ya da temsilcisi konumunda olan yöneticiler, iş kazaları ve meslek hastalıklarına neden olan risk etmenlerini ve tehlikeleri önceden teşhis edebilecekleri bilgi ve beceri ile donatılmış olarak kendi tezgâhları ya da sahalarında karşılarına çıkmadan engelleyebilmektedirler.

Eğitim, iş yeri koşullarının ve çalışma ortamlarının iyileşmesi için bir araç olmaktadır. Yönetim kadroları ile çalışanların arasında iletişim köprüsünün kurulmasına ve gelişmesine büyük katkı sağlamaktadır (Güven 2006).

Çalışanların işlerini ve mesleklerini en iyi bir şekilde yerine getirmeleri için kurumsal ve pratik bilgiler sağlamak ve her aşamasında güvenliğin önemini vurgulayan tıbbi bilgiler de verilerek sağlıklarına katkıda bulunmaktadır (Güven 2006)

Güvenlik eğitimi, makinaları ve materyalleri kullanan insanlarla ilgilendir. Prosedürleri öğrenme yanında çalışanlara tutarlı davranışlar kazandırmak amaçlanmaktadır. Bilindiği gibi iş kazalarının meydana gelmesinde insan davranışlarının önemli derecede yeri vardır. Meydana gelen kazalarda insan faktörünün sebep olma yüzdesi % 90 ve maalesef bunların da %97 si önlenemez cinstendir. Bu yüzden güvenlik eğitimlerinde hedef, işçilerin dikkat derecesini artırarak güvenlik bilinci aşılmasıdır. Bu eğitimlerde kaza potansiyelleri ve sorunlara karşı farkındalık oluşturmak, yeni tutumlar kazandırarak davranış değişikliklerine yardımcı olmak ve yeteneklerinin gelişimine katkıda bulunularak daha güvenli davranışlar sergilemelerine yardımcı olmak en önemli hedefler olmalıdır (Demirbilek 2005).

Periyodik olarak, sürekli eğitim gerekliliği tartışmasız kabul görmekle birlikte, güvenlik eğitimlerinin uygulanmasını zorunlu kılan durumlar şunlardır;

- Çalışanlarda güvenlik becerisinin olmaması
- İşe yeni başlayanların olması
- Üretim şeklinin değişmesi
- İstikrarsız performans sergilenmesi
- Yeni teknolojik uygulamaların devreye sokulması

Başarılı bir eğitim, ihtiyaçlar göz önüne alınarak verilmekle birlikte;

- Uygun öğrenme metotlarıyla verilmeli,
- Eğitimin konusu yapılan işle örtüşmeli,
- Eğitim süresi çok fazla uzun olmamalı,
- Tecrübeli eğitimcilerce verilmeli,
- Eğitim görenlere geri bildirimde bulunmalı.

Bu eğitimler üst yönetim tarafından zaman zaman kontrol edilmeli ve teşvikler verilmelidir (Demirbilek 2005).

Literatürde eğitim alanında kullanılan kavramların artması da, tek başına konunun önemini ispatlar niteliktedir. Bu kavramların bazıları şunlardır;

- Personel geliştirme
- Personel yenileştirme
- İnsan kaynaklarının geliştirilmesi
- Sürekli eğitim
- Profesyonel ilerleme
- Örgüt yenileme (Özdemir 1997).

Japonya' da teknik eğitimin yanı sıra duygusal eğitim de verilmektedir. Elemanlar işe başlamadan önce firmaya giriş törenleriyle karşılanır. Genel müdür yeni elemanları selamlar ve aileye aidiyet söylevi verir. Firmanın tarihi, yaşam felsefesi ve hedefleri anlatılır. Sekiz kişilik gruplar oluşturularak bu gruplar ağabey rolünde deneyimli bir kişi tarafından yönlendirilir. Günlerce tüm dünya gündemini de içeren çeşitli konular tartışılır ve sonunda işletmenin durum ve şartları seviyesine inen, hatıralarla duygu yüklü tartışmalar ile birlik ve aidiyet ruhu aşılanır (Tüz 2001).

Bu ülkede ve birçok gelişmiş ülkede, ilk yıllar teknik eğitime katılım mecburidir ve böylelikle çalışanlara eğitim alışkanlığı kazandırıldıktan sonraki yıllarda mecburiyet olmasa bile aralıklı, sürekli eğitimler uygulanmakta ve katılımlar yüksek seviyede seyretmektedir (Tüz 2001).

Eğitime verilen bu önemin, **Japonya** başta olmak üzere, **Amerika** ve **Almanya'nın** 2. Dünya Savaşı'ndan sonra baş döndürücü bir hızla ulaştığı gelişmişlik seviyesi üzerindeki etkisi tartışılmaz bile (Tüz 2001).

Her sahada ilmin önemini Kur'an ışığında çok iyi algılayan Osmanlı Tarihinin Şahlaniş döneminde, babası Sultan II. Murat tarafından Sultan Fatih' in eğitimi de beşikten başlamış ve zamanın en değerli hocalarından dersler aldırılmıştır. Tıptan anladığı gibi, diğer ilimlerde de ileri mertebede olan Akşemseddin bu değerli hocalardan biridir. İlmine değer verilerek Mısır' dan getirilen Molla Gürani yine bir başka değerli hocasıydı (Gündüzalp 2008).

Fatih' in, on iki yaşına geldiğinde fenni ve dini ilimlerde akla durgunluk veren bir noktaya geldiği herkes tarafından kabul ediliyordu. Sonraları Sultan Fatih de ilmine önem verdiği Macar asıllı Urban Ustaya İstanbul' un fethinde büyük öneme sahip, dünyada daha dökülmemiş, planlarını bizzat kendisinin çizdiği o muazzam topları döktürecektir (Gündüzalp 2008).

Osmanlı ve özellikle Sultan Fatih, ilme o kadar önem verirdi ki, Semerkant'tan getirtip Ayasofya müderrisi yaptığı Ali Kuşçu gibi birçok ilim adamını İstanbul' da topladı. Fatih Camii etrafındaki medreseler gibi birçok ilim yuvası kurdu. Bu medreseleri bizzat kendisi teftiş eder, dersleri dinler ve hak edenlere ödüller verirdi. Sarayda, seferlerde, yolda ve düğün gibi toplantılarda ilmi tartışmalar yaptırırdı (Gündüzalp 2008).

Ortaçağ Avrupa' sının ilmi tespitler yapan bilginleri ateşe attığı, hastaları ıssız adalara sürerek ölüme terk ettiği, akıl hastaları için ruhuna şeytan girmiş gözüyle bakıp zincire vurduğu bu karanlık taassup yıkılarak, Osmanlı' da özellikle Sultan Fatih' le birlikte ilme ve ilim adamlarına verilen değerle adeta yeni bir çağ açılmıştı. Şeref ve fazilet yüklü, ruhsal ve sosyal yönden mutlu, huzurlu ileri medeniyet seviyelerine koşmaya başladı dünya insanlığı (Gündüzalp 2008).

Sağlığa da çok önem veren Fatih, sokaklarda adamlar yerleştirerek, tükürükler üzerine kireç tozu döktürmüş ve ücretini de kendi kazancından ödemiştir. Aynı zamanda bu kişiler evlerde hasta taraması yapar, yoksul hastaları tedavi ettirirlerdi. Osmanlı Tarihi' nde İstanbul Vakıf Guraba Hastanesi bu amaçla kurulan hastanelere en iyi örnek olan garip, guraba hastanesidir. Gıda buhranı vaki olduğunda yumurtalama ve yavrulama dönemi olmamak şartıyla hastalar için hastalar için vahşi hayvan avı yaptırılırdı. Fakirler belli edilmeden tespit edilir, kimseler görmeden evlerine teslim edilirdi (Gündüzalp 2008).

Bugün **İSG' nin** etki alanının çevre güvenliğini de içine alacak şekilde gün be gün genişlemekte olduğu düşünülecek olursa, uygulamalı eğitimler babında yukarıda zikredilen örneklerin tarihimizde çok önemli yere sahip olduğu aşikârdır.

Duygularla iç içe olan manevi ve dinsel inançları besleyici eğitim programları da aynı şekilde çalışanların hatta tüm insanların birlik ve beraberlik içinde başarısını, ruh sağlığını ve sosyal refahını tetikleyici, çok önemli birer unsur olarak görülmektedir.

2. 1. 1. İlgili Mevzuat, Yönetmelikler

Önemli bir yere sahip olan 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte, İSG alanında uygulamada ortaya çıkan boşlukların doldurulması amacıyla 2003 ve 2004 yıllarında AB direktiflerini esas alan yönetmelikler oluşturulmuş ve yayınlanmıştır. Bunlar; İSG Yönetmeliği, Güvenlik ve Sağlık İşaretleri, titreşim, gürültü, ekranlı araçlarla çalışma, yapı işleri, kimyasal maddeler, patlayıcı ortamlar, biyolojik etkenler, kanserojen ve mutojen maddeler, asbest yönetmelikleridir.

Ayrıca elle taşıma, kişisel koruyucu donanımların kullanılması, işyeri bina ve eklentilerinde alınacak sağlık ve güvenlik önlemleri, sondajla maden çıkarılan işletmeler, yeraltı ve yer üstü maden işletmeleri ile iş donanımlarının kullanım alanlarında asgari sağlık ve güvenlik gereksinimleri hakkında yönetmelikler de vardır.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esasları hakkında, 20. 6. 2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa dayanarak, bu kanun kapsamında bulunan işyerlerini, bu işyerlerinde çalışanlara eğitim verecek kişi, kurum ve kuruluşları kapsamak üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan yönetmeliğe göre;

- İşveren, geçici iş ilişkisi kurulan diğer işverene 6331 sayılı kanununun 16. maddesinin birinci fıkrasındaki hususlar ile ilgili bilgi verir, geçici iş ilişkisi kurulan işveren bu konular hakkında çalışanlarına gerekli eğitimin verilmesini sağlar.
- Eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanmasını, eğitim yeri, araç ve gereçlerin temini, katılımın sağlanması ve sonunda katılım belgesi düzenlenmesini sağlar.
- Asıl işveren- alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işveren çalışanlarının eğitimlerinden asıl işveren, alt işverenle birlikte sorumludur.
- İşveren, çok tehlikeli ve tehlikeli işyerlerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen iş görenleri işe başlatmaz.
- İşveren, çalışacak olan iş görenin işe başlamadan önce, yapacağı iş ve işyerine özgü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konularda öncelikli olarak eğitilmesini sağlar. Geçen süre çalışma süresinden sayılır.
- İşverenler, çalışanlarına aşağıdaki 1 no' lu tabloda belirtilen konuları içerecek şekilde eğitim verilmesini sağlar.

Tablo 1: Eğitim konuları tablosu;

EĞİTİM KONULARI
1. Genel konular a) Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler, b) Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, c) İşyeri temizliği ve düzeni, ç) İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar
2. Sağlık konuları a) Meslek hastalıklarının sebepleri, b) Hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, c) Biyolojik ve psikososyal risk etmenleri, ç) İlk yardım
3. Teknik konular a) Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri, b) Elle kaldırma ve taşıma, c) Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma, ç) İş donanımlarının güvenli kullanımı, d) Ekranlı araçlarla çalışma, e) Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, f) İş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması, g) Güvenlik ve sağlık işaretleri, ğ) Kişisel koruyucu donanım kullanımı, h) İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü, ı) Tahliye ve kurtarma

Kaynak: İSG eğitim yönetmeliği.

- Çalışanlar da uygulamaya konulan eğitim programlarına katılır, edindiği bilgileri yaptığı işlerde uygular ve bu konudaki talimatlara uyar.
- İşveren, çalışanların veya temsilcilerinin de görüşünü alarak, yıl içinde düzenlenecek eğitim faaliyetlerini gösteren yıllık eğitim programının hazırlanmasını sağlar ve onaylar. İşe yeni alınanlarda ve çalışma yeri ya da iş değişikliği, iş donanımlarının değişmesi, yeni teknoloji uygulanması gibi durumlar nedeniyle ortaya çıkacak risklerle ilgili ayrıca eğitimler verilir. Çok tehlikeli sınıflarda yılda en az 1, tehlikeli sınıflarda 2 yılda en az 1 ve az tehlikeli sınıflarda 3 yılda en az 1 defa eğitimler tekrarlanarak verilir.
- İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan iş görenlere iş dönüşlerinde

çalışmaya başlamadan önce, kaza ve meslek hastalığı nedenleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yolları ile ilgili ek eğitim verilir. Herhangi bir sebeple altı aydan fazla işten uzak kalan iş görenlere bilgi yenileme eğitimi verilir.

- İş yerinde on beş yaşını bitirmiş ancak on sekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimler verilir. Destek elemanlarına ve çalışan temsilcilerine, görevlendirilecekleri konularla ilgili de eğitim verilir.
- İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde değişen şartlara göre yeni risklerin ortaya çıkması durumunda yıllık eğitim programlarına ilaveler yapılır. İlgili mevzuatın değişmesi veya çalışma şartlarına bağlı olarak yeni risklerin ortaya çıkması halinde yıllık program dışında eğitim verilir. Yıllık eğitim programlarında verilecek eğitimin konusu, tarihi, süresi, kimlerin katılacağı, hedef ve amacı hususlarına yer verilir.
- Verilecek eğitimler, işe giriş ve devamı süresince belirlenen dönemler içinde; Az tehlikeli yerlerde en az sekiz, tehlikeli yerlerde en az on iki ve çok tehlikeli yerlerde en az on altı saat olarak düzenlenir. Eğitim sürelerinin konulara göre dağıtımında yürütülen faaliyetlere bakılır. Eğitim süreleri dört saat ve katları şeklinde vardiya ve iş programlarına göre düzenlenir.

Eğitimler, eğitimin verimi için, katılacakların ihtiyacı ve kolay anlamalarını sağlayıcı teorik veya uygulamalı olarak düzenlenir. Bireysel ya da gruplar halinde verilebilir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda sahip olması gereken bilgi, beceri, davranış ve tutumlarının ayrı ayrı ve ölçülebilir bir biçimde ortaya konması şarttır. Bireysel seviye tespiti yapılarak eğitim öncesi seviyeleri gereği tablo 1. dışında eğitim ihtiyaçları varsa ona göre eğitimler düzenlenir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, davranış değişikliği sağlamayı ve eğitimlerde aktarılan bilgilerin önemini çalışanlarca kavranmasını amaç edinir. Eğitimin sonunda ölçme ve değerlendirme yapılır, ihtiyaç duyulması halinde programda veya eğitimcilerde değişiklik yapılarak eğitim tekrarlanır. Çalışanlara işe başlamadan önce verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri hariç, tablo 1.' İn 1. Bölümündeki genel konular işverence gerekli ve yeterli sistemin kurulması halinde uzaktan eğitim şeklinde verilebilir.

- İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri; İş yerinde görevli iş güvenliği uzmanları ile iş yeri hekimleri tarafından, işçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya

kuruluşlarca teşekkül edilen eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri, üniversiteler, kamu kurumlarının eğitim birimlerince verilir.

Ayrıca kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumları ve ortak sağlık ve güvenlik birimleri tarafından da tablo 1.'deki konulara göre uzmanlık alanları dikkate alınarak belirlenmesi kaydıyla verilebilir.

- Eğitimler, uygulamaların da yapılmasını imkân sağlayan mekânlarda, yeterli termal konfor ve aydınlatması olan, araç gereçlerin günün teknolojisine uygun tedarik edilmek şartıyla verilir.
- Eğitimler belgelendirilir ve özlük dosyalarında saklanır. Belgede ad, soy ad, unvan, eğitim konusu, süresi, eğitimcinin adı, soyadı, unvanı, imzası ve eğitimin tarihi yer alır. İş yeri dışından bir kurum tarafından verildiyse bu kurumun unvanı da sertifikada yer alır.

2. 1. 2. Eğitimin Aşamaları

Eğitim, eğer o eğitimi alanlarda bir farkındalık meydana getirebiliyorsa, kişi eğitimin ne kadar önemli sonuçlar doğurabileceğini algılayabiliyor ve kendi bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmesi gerektiğine ikna edilebiliyorsa yararlı hale gelebilmektedir (Demirbilek 2005).

Bu yüzden eğitim çalışmalarına daha baştan itibaren yöneticiler, işçi ve işveren sendikalarından temsilciler de katılmalı, temel İSG eğitimlerini almalıdır. İşletmenin misyonuna uygun bir şekilde eğitim programı kademeli olarak uygulanmalıdır. Bu aşamalar, işçilerin güvenlik içinde başarılı bir iş ifası için gerekli bilgi, beceri, yetenek ve tecrübelerini artırarak ürün kalitesini ve çalışanların güvenliğini sağlayıcı nitelikte olmalıdır. Mevcut riskleri algılayabilme ve ortadan kaldırabilme kabiliyeti sağlamalıdır. Aşağıdaki tabloda özetle bu güvenlik eğitim süreci aşamaları gösterilmektedir (Demirbilek 2005) ;

Tablo 2: Güvenlik eğitim süreci aşamaları;

• Eğitim Politikasının belirlenmesi
• Eğitim ihtiyaçlarının tespiti ve tanımlanması
• Eğitim Amaç ve Hedeflerinin belirlenmesi
• Eğitim Planı oluşturma
• Eğitim Yöntemlerini seçme
• Eğitimin Uygulanması
• Eğitim Etkinliğinin Değerlendirilmesi

Kaynak: Demirbilek.

2. 1. 2. 1. Politika Belirleme

Eğitim Politikası belirlenirken üst kademe ile çalışanların iyi bir uyum sergilemeleri, eğitim planlamasının ve uygulamasının başarısını artırır. Çünkü çalışanların performansları hem eğitimin hem de eğitim sonrası üretimin kalitesini artıracaktır. Kişilerin kendilerini eğitimin bir parçası olarak görmelerini sağlamak başarılı bir sonuç için son derece önemlidir.

Eğitim politikası hazırlanırken;

- İşveren veya temsilcisi,
- Sağlık ve güvenlik üst yöneticisi,
- Çalışanlar tarafından seçilen temsilci,
- Gerekli hallerde çalışanların kendileri görüşmelere katılmalıdır.

Güvenlik eğitim programları aşağıdaki hususları içine alan yazılı bir politika ile başlamalıdır.

- Üst yönetimin eğitim gerekliliğini onaylaması,
- Yeniden eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi,
- Eğitimci niteliğinin tanımlanması,
- Eğitim programlarının denetlenmesi ve gözden geçirilmesi.

2. 1. 2. 2. İhtiyaçların Tespiti

Çalışanların etkinliğinin artırılması için işletmelerin ihtiyaçları doğrultusunda iyi bir eğitim planlaması yapmak çok önemlidir. Eğitimin önemini hiç kimse inkâr edemez ancak verilecek eğitimin nasıl bir eğitim olacağı, detayları ve seviyesinin tespiti çok daha önemlidir. Bunun için önce iyi bir eğitim ihtiyaç listesi hazırlanmalıdır. Bunun için de;

- İSG tehlikelerinin belirlenmesi,
- Tehlikeler ve nedenlerinin belirlenmesi,
- Bilgi ve yeteneklerle ilgili eksikliklerin tespiti gerekmektedir.

Tehlikeler ve nedenlerin belirlenmesi için de; Her bir görevin aşamalarını gözlemleyip incelemek, her bir görevle ilgili tehlikeleri tanımlamak, mevcut tehlikeleri önlemenin en iyi yollarını bulmak gerekmektedir (Demirbilek 2005).

Eğitim ihtiyaçları işletmelerin hedefleri doğrultusunda belirli aralıklarla yapılmalıdır. Ancak ani eylem planları ve dış gelişmelerin etkisiyle de yeni ihtiyaçlar ortaya çıkabilir. Eğitim ihtiyaç analizleri tecrübeli uzman kadro ile yapılmalıdır ve aşağıdaki sorulara cevap aranmalıdır. Bu çalışmada yönetimin tam destek vermesi şarttır (Güler 2011).

- Organizasyonun amaçları nelerdir?
- Bu amaçlara ulaşmak için neler yapılabilir?
- Çalışanların işlerini iyi yapmaları için hangi davranışları göstermeleri lazım?
- Bu davranış alışkanlıklarına ulaşmak için hangi eksikliklerini tamamlamalılar?
- Bu eksiklikler eğitimle giderilebilir mi?
- Eğitime ihtiyaç var mı?

Yönetim ve uzman eğitim kadrosu bu soruları sürekli bir döngü içinde sormalı ve her dönemin değişken eğitim ihtiyaçları belirlenerek uygulamaya sokulmalıdır (Güler 2011).

Önemli olan husus odur ki etkin bir eğitimin aşağıdaki 3 temel öğrenme alanı vardır. Bunlar; (Demirbilek 2005).

- Bilişsel Alan: Bireyin zihinsel aktiviteleriyle ilgili,

- Duygusal Alan: Bu alan bireylerin duyguları, tutumları, inançları, ilgileri ve takdirleri ile ilgilidir. Çalışma hayatı içinde olan duygusal hareketliliğin kontrol altına alınmaya çalışıldığı bir alandır. Bireylere takdir etme, teşvik etme, anlama ve değerlendirme yetileri kazandırılmaya çalışılmaktadır. Bireylere değer yargıları oluşturma konusunda yardımcı olunmaktadır. İlk olarak kendi sağlığını koruma farkındalığı oluşturarak, iş sağlığı ve güvenliğini de koruma değer yargısı kazandırılmaya çalışılmaktadır.
- Psiko –motor Alan: Bu alan akıl ve vücut koordinasyonunu gerektiren mekanik ve bireysel işleri birleştiren bir davranış biçimini içermektedir. İş yapma becerileri ve yetenekleri üzerinde durmaktadır. Monte etme, taklit etme ve kullanma bu alana girmektedir.

Bu üç eğitim metodunun da farklı öğrenme alanları mevcuttur. Eğer eğitim duygusal alanda verilecekse sınıf ortamı tercih edilmelidir. İkili diyaloglar yapılabilir. Psiko motor alanda ise makine-araç bulunan ortamda uygulamalı eğitim verilmeli. Bilişsel bir eğitim metodunda ise görsellikler ön plana çıkarılmalıdır.

Demek oluyor ki grup potansiyellerine göre her işçi veya işçi grupları için ayrı metotlar uygulanarak eğitimlerden en yüksek verim elde edilmeye çalışılmalıdır.

Eğitim ihtiyaç programları bazen eski programların üzerinde iyileştirmeye gidilerek ya da eğitimin içeriği aşağıdaki metotlarla zenginleştirilebilir. Bunlar; (Güler 2011)

- Mevcut olay ve kazaların nasıl geliştiğini ön izleme sistemi üzerinden tespit etmek,
- İşçilerden, kullandıkları materyallerle ilgili fikirlerini raporlamalarını istemek,
- İşyerinde iş kazalarıyla ilgili anket yapmak, işçilerin görüşlerini almak,
- Piyasada verilen eğitimlerle karşılaştırma yaparak, verilen eğitimleri değerlendirmek.

2. 1. 2. 3. Amaç ve Hedef

Eğitim ihtiyaçlarının tespitinden sonra amaç ve hedefimizin ne olduğu belirlenmelidir. Ne gibi bir çıktı hedefliyoruz? İşçilerin davranış ve tutumlarında ne gibi değişiklikler olmalıdır? Adaya da eğitimin sonunda ne gibi beklentilerin olacağı

konusunda bilgilendirme yapılmalıdır. Analiz edilen tehlikeler azaltılmalı ve genel hatlarıyla da aşağıdaki hedefleri içine almalıdır (Demirbilek 2005).

- İşletmenin temel hedef ve felsefesinin anlaşılması,
- Temel yetenek eğitimi,
- Yeni işçilerin sosyalleşmesi ve eğitimi,
- Yasal olarak verilmesi gereken eğitimlerin verilmesi,
- Güvenlik politikası felsefesinin işçiye aktarılabilmesi ve benimsetilmesini kapsamalıdır.

Yasal olarak verilmesi gereken eğitimler, İSG Eğitim yönetmeliği EK-1 (Yukarıda geçen tablo 1) Eğitim konuları tablosunda açıkça belirtilmiştir. Başlıcaları şunlardır; Çalışma mevzuatı bilgileri, çalışanın temel hak ve sorumlulukları, hijyen kuralları, işyeri temizlik ve düzeni, hukuki sorumluluklar, iş kazaları ve meslek hastalıklarının sebepleri, hastalıktan korunma prensip ve teknikleri, biyolojik ve psikolojik risk etmenleri, ilk yardım, kimyasal, fiziksel, ve ergonomik risk etmenleri, elle kaldırma ve taşıma, parlama, patlama, yangın ve yangından korunma, İş donanımlarının güvenli kullanımı, ekranlı araçlarla çalışma, elektrik tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, güvenlik ve sağlık işaretleri, kişisel koruyucuların kullanımı, tahliye ve kurtarma ile İSG genel kuralları ve güvenlik kültürü (Demirbilek 2005).

Bu eğitimler organizasyonlarda işveren, işveren vekili, genel müdürden en alt kademedeki çalışana kadar verilmelidir. Çok tehlikeli ve tehlikeli işlerde belgeli eğitim kuralına ve yükümlülüğüne mutlaka uyulmalı, çalışan temsilcileri de özel eğitimlere tabi tutulmalıdır. Yetişkinler ve gençler genel yapı farkları gereği ayrı ayrı eğitilirse daha başarılı sonuçlar verecektir. Taşeronlar ve hatta ziyaretçiler ile ilişki içinde olunan müşteriler ve çevre elemanları da işin önemine ve yapılışı ile tehlike derecesine göre eğitimlerden geçirilmelidir.

Ayrıca eğitilecek adayların vicdani yapısı, inançları ve manevi yapıları da göz önüne alınır, eğitim programı hedef ve amacına daha başarılı bir şekilde ulaşacaktır. Ahilikte olduğu gibi, Allah ve Peygamber sevgisini, emir ve yasaklarını hayat düsturu haline getirmiş insanları, özellikle işleriyle ilgili konularda diğer bölümlerde bazılarını belirttiğimiz ayetler ve hadislerle uyarırsanız, eğitimlerini en üst seviyede desteklemiş olursunuz. Ruhsal ve sosyal iyilik halini de en üst seviyeye çıkararak büyük bir moralle işinin başına dönmesini sağlarsınız. İslam inancında yaptığın işin, tuttuğun meslekin

inceliklerini, yapılışını ve sanatını en iyi şekilde, Allah için öğrenmek ve yapmak bir görevdir, vecibedir.

Eğitim aracılığıyla bazı kötü alışkanlıkların iyileriyle yer değiştirmesi beklenir. Bunların gerçekleşmesi de aşağıdaki aşamalardan sonra meydana gelir (Demirbilek 2005).

- Kazanılması istenen alışkanlığın saptanması,
- Bu alışkanlıklar için çeşitli imkânlar sağlamak,
- Her fırsatta arzu edilen alışkanlığı yerine getirmek,
- İstisnaların ortaya çıkmasına izin vermemek,
- Eski alışkanlıklara dönülmesine izin vermemek.

2. 1. 2. 4. Eğitim Yöntemi Belirleme

Öğrenme hedefleri yazılı hale getirildikten sonra en iyi öğrenme yöntemi seçilmelidir. Öğrenmede üstün faydaya ulaşabilmek için öğrenme ortamları ile iş ortamlarının aynı yerde olması veya olabildiğince yakın olması gerekmektedir. Kullanılacak aletler, materyaller ortamlara göre değişebileceğinden uygun eğitim yerleri belirlenmelidir. Eğitim alan adaylar hedef grup psikolojisi içinde değişken motivasyon içinde öğrenimi etkileyebilmektedir (Demirbilek 2005).

Eğitim amaçla başlar, öğretme- öğrenme etkinlikleriyle devam eder ve değerlendirme ile son bulur. Sürecin bu mantığı bütün kültürler için aynıdır.

Amaçların içeriği ve öğrenme için kullanılan öğretme yöntemleri kültürden kültüre göre değişebilir, fakat sürecin doğası değişmez.

Bir diğer yöntem de işçiler iş yaparken eğitim verilmesidir ki iki taraf için çok daha makuldür. İşçiye görerek, uygulayarak tecrübe kazanma avantajı sağlarken işveren açısından zaman ve üretim israfının ortadan kalkması avantajı sağlar (Özdemir 2010)

İşletmeler çeşitli durum ve şartlarda konferans şeklinde eğitim, rol yapma şeklinde eğitim gibi grup temelli eğitim yollarını seçebilir ve etkinliği artırmak için video, film, animasyon(çizgi film, canlandırma), el kitabı, teyp, tahta gibi materyaller kullanabilmektedirler (Demirbilek 2005).

Günümüzde artık mobil eğitim de imkân dâhilindedir. Eğitim konusuna göre bazı eğitimler uzaktan, tele konferans şeklinde internet üzerinden verilebilmektedir ve bu yaygınlaştırılmalıdır.

2. 1. 2. 5. Uygulama

Yöntemin seçilmesini takiben uygulama aşamasına geçilmelidir. Burada çok önemli bir husus adayların öğrenme biçimleri ve algılama yeteneklerinin seviyesine göre eğitimin verilebilmesidir. Adaylara eğitim öncesi eğitimde kullanılacak materyaller tanıtılarak motivasyonlarını artırıcı çeşitli uygulamalarla bireyler eğitimin faydasına ikna edilmelidir. Motivasyon hedefli şu uygulamalara başvurulmalıdır; (Demirbilek 2005).

- Eğitimin amaç ve hedeflerini açıklayarak bireyleri bu hedeflere yönlendirmek,
- Eğitimler ile işçilerin bilgi, beceri. Ve tecrübeleri açısından ilişkilendirmeler yaparak işçileri eğitimin faydasına ikna etmek,
- Eğitimin her bir oturumu sırasında sunulacak olan temel noktalardan bahsetmek,
- Eğitimin bütün iş akışı ve bireyin kendisi için faydasından bahsetmek.

Etkin bir eğitim programında eğitime katılan bireylerin eğitim sürecine katılımlarını sağlamak, soru sormalarına, bilgi paylaşımlarına fırsat vererek hiperaktif bir eğitim ortamı sağlamaktır. Bu ortamın sağlanmasıyla daha etkim bir eğitim edinmek katılanların daha verimli eğitim almaları hazırlanmış olacaktır. Eğitimciler katılımcılara öğrendiklerini uygulama fırsatı vererek onlara öğrenmek için daha iyi bir olanak sağlamalıdır (Demirbilek 2005).

Çünkü işitilenlerin %10' u, işitilen ve görülenlerin %50' si hatırlanırken, İşitilen, görülen ve uygulaması yapılan öğretilerin %90' ı hatırlanır (Demirbilek 2005).

2. 1. 2. 6. Değerlendirme ve Ölçüm

Verilen eğitimlerin hedeflenen amaca erişip erişmediğini görmek için eğitim değerlendirme programları uygulamak gerekir. Bu programların sağlıklı netice verebilmesi için eğitimin bitiminde yapılacak basit bir sınavdan ziyade işçileri sürekli değerlendirmek, gelişim süreçlerini takip etmek gerekir. Başka bir ifade ile eğitimi alan işçilerin eğitimin her bir aşamasında aktif deneyimlerle değerlendirilmesi daha faydalı olacaktır (Demirbilek 2005).

Test kaygısından uzak adil, nitelikli iyi bir değerlendirme çalışması şu sorulara cevap vermelidir;

- Eğitim, çalışanın güvenli bir şekilde ifa edebilmesi için ihtiyaçlarını karşılamakta mıdır?
- Eğitim ve adayın öğrenme biçimi birbirine uygun mudur?
- Eğitim performans ve gereklilikleri yeterli düzeyde midir?

İyi bir değerlendirme çalışanın eğitimden sonra işini nasıl göreceği hakkında bilgi sağlamalı ve test öğrenme alanlarına uygun olmalıdır. Bireylerin bilişsel yeteneklerinin test edilmesi yanında vücut-makine koordinasyon başarıları da değerlendirilebilmelidir. Ayrıca verimlilik, müşteri memnuniyeti, karlılık vb. başarı değerlendirmeleri de yapılabilir (Demirbilek 2005).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin iş performansı üzerinde etkisini ölçebilmek için eğitim, eğitim personeli, güvenli davranışlar arasında bir nedensellik bağı kurulması gerekir. Gözlemci konumunda olan amirler, test skorları ile iş yapılırken gösterilen başarı kıyaslanmalıdır (Demirbilek 2005).

Belki ilk başta olumlu sonuçlar bulunamayabilir fakat işçinin öğrendiklerini birkaç gayretli uygulama çabasından sonra etkinliği görülecektir. Bu fırsat ve intibak zamanı gözden kaçmamalıdır (Demirbilek 2005).

Söylenbilir ki; çalışanların iş performanslarının artıp artmadığının belirlenmesinde bu ölçümler yardımcı birer yöntemdir (Demirbilek 2005).

3. BÖLÜM: EĞİTİMİN MADDİ VE MANEVİ GETİRİLERİ

3. 1. Maliyet Analizi

İş yerlerinde yapılan çalışma ve gösterilen tüm çabaların hepsi önleme çalışmaları olarak kabul edilmektedir. Önleme çalışmaları için harcanan maddi ve manevi bütçeye, önleme maliyetleri denilmektedir. Başlangıçta bu tip önleme maliyetlerini görmek istemeyen işveren, önlenmemiş durumlarda doğabilecek tüm kaza ve olası iş kayıplarının maliyetlerinin ne kadar yüksek olabileceği konusunda bilinçlendirilmelidir (Uzar 2014).

İşverenin bilinçlendirilmesi, öncelikli olarak devlet tarafından yapılan yasal düzenlemeler ile getirilen zorunluluklar sayesinde sağlanmaktadır. Ayrıca bu zorunlulukların kâğıt üzerinde kalmamasının sağlanması ve uygulamaların gerçekçi yaklaşımlar ile desteklenmesi neticesinde bilinç düzeyi, hem işveren ve hem de çalışanlarda önemli ölçüde yükselecek, sonunda olumlu ve verimli kazanımlar doğacaktır (Güler 2011).

İç eğitimlerin sürekliliğinin sağlanması, afişler ve uyarı levhalarının artırılması, yaşanan kazalar hakkında çalışanların bilgilendirilmesi için olabilecek tüm tedbirlerin alınması önemlidir. Bu şekilde motivasyon artacağı gibi motivasyonun etkilediği güvenli çalışma ortamları ile üretim miktar ve kalitesi de artacak ve dolaylı olarak maliyetler de düşmüş olacaktır.

Misal verecek olursak; toplu taşıma yapmakta olan İETT' de aşağıdaki 3, 4 ve 5 numaralı tablolardan kaza ve hasar durumları, eğitim verilen sayısı ile birlikte incelendiğinde, İSG eğitimleri arttıkça kazaların azaldığı, kazaların azalmasıyla da doğal olarak hasar miktarlarında önemli ölçüde azalmaların meydana geldiği görülmektedir. Bunun da maliyetlerin düşmesine olumlu katkı sağladığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bu durum her geçen yıl maddi yükü azaltmaktadır.

Bu çalışma içerisinde yer alan İETT ile ilgili tüm veriler tarafımdan İETT' nin ilgili birimlerinden alınmış olup, gerekli tüm hesaplama, düzenleme ve tablo oluşturma işlemleri yine benim tarafımdan yapılmıştır.

Tablo 3: Yıllara göre kaza adetleri tablosu;

Yıllar	Kaza adetleri	Fark (+ / -)	Fark % si (+ / -)
2003	5901	-	-
2004	4802	-1099	-18
2005	5738	+936	+19
2006	7875	+2137	+37
2007	7450	-425	-5
2008	7077	-373	-5
2009	6499	-578	-8
2010	5344	-1155	-17
2011	5583	+239	+4
2012	3894	-1689	-30
Toplam	60 163	-2007	-23

Kaynak: İETT Hasar işleri şefliği

Mevsimsel çalışmalar, hizmet götürme ve yol çalışmaları, terör olayları, futbol maçları, darp ve benzeri diğer dışsal faktörler sebebiyle meydana gelen kazaları da çıkarırsak, gerçek kaza düşüşlerinin daha da büyük oranlarda olduğu muhakkaktır. Ayrıca İETT araç filosunun yenilenmesi, konforlu taşımacılık hedefleri doğrultusunda yurt dışından alınan araçların fiziki özelliklerinin ve kontrolünün şoförlerce algılanması, psikomotor eğitimlerinin eski araçlara göre daha zor olması da kaza sayılarını artırmaktadır. 2006 yılından itibaren kaza sayıları artmış gibi gözükse de bunun asıl sebebi filonun genişlemesiyle birlikte şoför sayısının da artmasıdır.

Yıllar itibarıyla kaza sayılarına bakıldığında, eğitimin pozitif etkileri görülmektedir. İş başında uygulamalı eğitimlerin kaza sayılarını düşürmede etkisi bir hayli yüksektir. Eğitimin akabinde kazaların hemen bitmesi beklenemez. Belli bir alışma, uygulama dönemi vardır. Zaten tablolardaki verilere bakıldığında uzun vadede eğitimlerin etkileri gözükmemektedir.

Tablo 4: Yıllara göre maddi hasar tutarları tablosu

Yıllar	Tutar (TL)	Fark (+ / -)	Fark yüzdesi (%)
2003	348 740	-	-
2004	247 922	-100 818	-28
2005	345 312	97 390	39
2006	467 573	122 261	35
2007	487 473	19 900	4
2008	393 275	-94 198	-19
2009	366 532	-26 743	-6
2010	359 695	-6837	-2
1011	353 355	-6340	-2
2012	120 126	-233 229	-66
Toplam	3 490 003	-228 614	-45

Kaynak: İETT hasar işleri şefliği

Tablo 4, yıllar itibarıyla incelendiğinde 2006, 2007 ve 2008 yıllarında meydana gelen hasarların 2009 yılında meydana gelen hasarlardan daha fazla olduğu görülmektedir. Tablo 3' e dönüp bakıldığında da bu yıllarda meydana gelen kazaların 2009 yılında meydana gelen kazalardan daha fazla olduğunu görmekteyiz. Bunun önemli bir sebebi, bu yıllarda İETT Filosunun İstanbul nüfusunun artmasına paralel olarak genişlemesi ve dolayısıyla artan şoför sayısının İstanbul' un trafiğine uyum sağlamada zorlanmış olduğu ve eğitimlerin faydaya dönüşmesinin zaman aldığı söylenebilir. Nitekim meydana gelen bu hasar miktarları 2010 yılından itibaren ortalama olarak düşüş göstermektedir. Bunun önemli bir nedeni ise, İSG eğitimleri arttıkça 2010 yılında diğer yıllara göre daha az kazanın gerçekleşmiş olmasıdır.

Tablo 5: Eğitime katılanlar tablosu;

Yıllar	Katılan sayısı	Toplam	Artış % si
2003	646	646	-
2004	557	1203	86
2005	777	1980	139
2006	515	2495	66
2007	580	3075	112
2008	726	3801	125
2009	881	4682	121
2010	885	5567	100
2011	850	6417	96

Kaynak: İETT Eğitim müdürlüğü

Yukarıdaki 4 ve 5 no' lu tablolar birlikte değerlendirildiğinde açıkça söyleyebiliriz ki, 2008 yılında hız kazanan İSG eğitimleri etkisini göstermiş ve iş kazaları ile maddi hasarlarda düşüslere büyük katkı sağlamıştır.

Tabi ki, aşırı yağışlar, yüksek derecede sıcaklıklar, terör olayları ve kentsel ulaşım alt yapılarında aksama gibi olağan üstü bir mücbir sebep olmadığı takdirde bu azalışlar devam eden yıllarda da sürecektir.

3. 2. Ekonomik Karlılık

Düzenli bir İSG Eğitim Politikası ve Uygulamaları neticesinde iş kazaları ve meslekle ilgili hastalıklar en aza inecek ve buna bağlı olarak işgücü kayıpları, maddi kayıplar, can ve uzuv kayıpları da minimize olacaktır.

Onarılması güç sosyal yaralar da bertaraf olmuş olacaktır. Çünkü bir iş kazası olduğunda diğer çalışanlar, benzer iş kolunda çalışanlar, sendikalar psikolojik olarak etkilenmekte, dolayısıyla toplum ve milletçe acı ve ıstıraba duçar olmaktadır.

İş kazaları ve sebep olduğu can, mal kayıplarının büyük boyutlara ulaşması sonucu tüm dünyada bu konuya daha hassas yaklaşılması, üzerinde kafa yorulması gerektiği gündeme gelmiştir. İş kazaları ve meslekle ilgili hastalıklar işverenler ve ülkelerin ekonomik çıkarları açısından görünen ve görünmeyen etkiler olarak değerlendirilebilmektedir (Güler 2011).

Sadece iş kazaları nedeniyle birçok ülkede bütçelerin % 5' i maliyetlere yansiyarak heder olup gitmektedir (SGK 2009).

3. 2. 1. İşçi Açısından

İnsan hayatının değeri her şeyin üstündedir ve ölçülemez. Sağlıklı işçiler ailesi ve çevresiyle mutlu bir hayat sergilemektedirler. İş kazası veya meslek hastalığına yakalanmış, herhangi bir uzvunu kaybetmiş olan işçiler psikolojik kayıplara uğramaktadır ve bu klinik araştırmacılar tarafından ispatlanmıştır.

Ayrıca ailesi ve akraba, arkadaş çevresi de maddi ve manevi yıkıma uğrayabilmekte, kayıpların maliyeti herhangi bir maliyet ölçüsüne sığdırılamamaktadır (Tan 1999).

Çalıştığı sürece ailesini geçindirebilecek gelir elde etme gayesinde olan her fert iş kazasıyla sakatlanması sonucunda, yani iş göremez hale gelmesiyle tüm aile geçim sıkıntısına düşecektir. Aile içi huzursuzluklar baş gösterecek ve bireyi psikolojik bir yıkıma uğratabilecektir. Her ne kadar düzenli bir gelir bağlansa da bu gelir sağlıklı iken kazandığının çok çok altında kalacak, çevreye uyum sağlamada zorlanacak, istediği yerlere belki de gidemeyecek, adeta dört duvar arasında yaşamaya mahkûm olacak ve ağır depresyona girecektir (Yılmaz 1999).

Kaza geçiren işçi işe geri dönse bile psikolojik düzensizlik yaşayacağından, yanlış algılamalar yaşanacak, amiri ve çalışma arkadaşlarına, aile bireylerine karşı aşırı tepki gösterebilecektir. İş esnasında devamlı tedirgin olacak, motivasyon eksikliği, işe konsantre olamama, iş arkadaşlarını huzursuz etme gibi işçi üzerinde negatif, iş düzenini etkileyen sonuçlar doğurabilecektir (Güler 2011).

İş kazası, bireyleri yaşam tarzında oluşan değişiklikler dolayısıyla statü, çevre ve arkadaş kaybına uğratacaktır. Toplumla ilişkileri bozulacak, kişi çevresi tarafından iş göremez gözüyle bakıldığını hissedecektir. Bu durumda birey psikolojik bunalıma girerek çevreyle bağlarını iyice koparabilir. Aile de maddi ihtiyaç duyması durumunda yardım kurumlarından mali destek alacak ve toplum psikolojisinden dolayı ailenin de toplumla sosyal bağları kopmaya başlayacaktır. Bazen de çocukların çok küçük yaşlarda okullarını bırakarak aile bütçesine yardım amacıyla çalıştırılmaları veya kendi arzularıyla çalışmaları gibi çocuğun da geleceğini etkileyen olumsuzluklar yaşanacaktır(Akgün 1999).

3. 2. 2. İşveren Açısından

Eğitim üzerine gereken hassasiyeti gösteren işletmelerdeki makine, malzeme, ürün ve hizmete olan zarar verici olumsuz etkiler azalacak, verimlilik artacaktır. Sağlıklı ve güvenli işyerlerinde işgücü verimliliğinin daha yüksek olduğu hesaplanmıştır. Üretim akışı düzenli bir şekilde sürecek ve duraklamalar yok seviyesine inerek maliyetleri düşürecek ve dolayısıyla karlılık artacaktır (Utkan 2010).

Uluslararası kuruluşlarca yapılan araştırmalar da iş güvenliği ile iş gücü verimliliği arasında karşılıklı etkileşim olduğunu, sağlıklı ve güvenli işlerinde verimliliğin arttığını ortaya koymaktadır (Özkılıç 2005).

Sürekli ve sağlıklı İSG Eğitimleri sonucu iş kazaları ve meslek hastalıklarının azalması, ruhsal ve sosyal iyilik halinin sağlanması sonucu; kazazedeye ödenecek geçici ve sürekli iş göremezlik ödenekleri düşecektir. Kazazedeye ya da ailesine ödenen tazminatların, mahkeme giderlerinin, kaza anı ilk yardım masraflarının, tedavi harcamalarının, istirahat ve sürekli iş görmezlik ödeneklerinin, avukat ve mahkeme giderlerinin asgari düzeye düşmesiyle maliyetler düşecek, karlılık artacaktır (Teberik 2007).

Devamsızlıklar, kazazedenin işyeri arkadaşlarının verdiği aralar, usta ve yöneticilerin kazaları inceleme için verdikleri aralar, yaralı işçinin üzerindeki işin tekrar düzene konulması için harcanan zaman ve masraflar, yasal işlemler için harcanan zaman azalacaktır. Makinaların durması ve arızalanması sonucu oluşan zararlar azalacak, malzeme veya hammadde zarar görmeyecek, kazazedelerin iş dönüşü performans düşmesine bağlı verim düşüklüğü ortadan kalkmış olacak, firma şöhret ve itibar kazanacak, mal teslimatlarındaki gecikmeler ve gecikmeler dolayısıyla ödenen cezalar olmayacak, erken teslimatlardan prim geliri elde edilecektir (Yılmaz 1999).

Tesis, malzeme ve donanımlarının onarım ve bakım masrafları azalacak, kaliteli ve verimi üretim sonucu pazar payı artacak, üst makam ve hükümetçe yapılan denetim ve soruşturma masrafları dolaylı da olsa azalacak ve bütün bunlar işverenler için önemli birer ekonomik karlılığa, şan ve şöhrete dönüşecektir (Teberik 2007).

3. 2. 3. Ülke Ekonomisi Açısından

Eğitilmiş ve kalifiye insan gücünün kaza yapma, meslek hastalıklarına yakalanma riski azalmakta, ruhsal ve sosyal iyilik halinde bir yaşam standardını yakalamaları

sonucu daha verimli çalışmalarını ülke ekonomisine çok önemli katkılar sağlamaktadır. Sadece iş kazaları nedeniyle ülkelerin karşılaştıkları maliyet artışları, bütçelerinin %5' ini bulmaktadır (SGK 2009).

Bir ülkede iş kazaları, meslek hastalıkları vs. diğer olumsuzlukların azalması, maliyetlerdeki payının düşmesi neticesinde işverenlerin ve devletlerin eğitim ve kültür harcamaları da azalacak, ülkelerin diğer ülkeler arasında itibarı da artacaktır. Üretim ve sosyal güvenlik yönünden büyük avantajlar sağlayacaktır. Ülkenin gelişim ve kalkınmasına büyük katkı sağlayacaktır

Hastane ve sağlık ocaklarında yığılmalar olmayacak, diğer sağlık ihtiyacı olan kişilerin önüne geçip tedavilerine engel olunmayacaktır. Ülke ekonomisinin üretim kapasitesi artacak, üreten aktif bir toplum yapısı oluşacaktır. Ulusal kaynakların işletilmesiyle ve refah seviyesinin yakalanmasıyla dışa bağımlı değil, ekonomik bağımsızlığı olan müreffeh bir ülke seviyesine çıkılacaktır. O ülkede yatırım yapmak isteyen yerli ve yabancı firmalar artacak ve ekonomiye büyük katkı sağlayacaklardır (Teberik 2007).

Yıllar itibarıyla iş kazası sebebiyle kaybedilen iş günü sayıları ve sigortadan gelir alanların sayıları SGK İstatistik yıllığından alınan bilgiler ışığında derlenerek aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir. Ülke ekonomisi açısından ne kadar büyük kayıplara sebep olduğu gözler önüne serilmiştir.

Tablo 6: İş kazalarının sebep olduğu iş günü kayıpları tablosu.

Yıllar	İş günü kaybı	Fark	Fark % si
1998	2 030 186	-	-
1999	1 893 436	-136 750	-6
2000	1 697 695	-195 741	-10
2001	1 852 502	+154 807	9
2002	1 831 252	-21 250	-1
2003	2 111 432	+280 180	15
2004	1 983 410	-128 022	-6
2005	1 797 917	-185 493	-9
2006	1 895 235	+97 318	5
2007	1 876 524	-18 711	-1
2008	1 855 980	-20 544	-1
2009	1 572 106	-283 874	-18
2010	1 466 146	-105 960	-7
2011	1 713 488	+247 342	-30

Kaynak: SGK istatistik yılığından derlenmiştir.

Tablo 6' da görüldüğü gibi, iş kazaları sebebiyle kaybolan iş günü sayıları küçümsenemez boyutlarda olup, ülkemizde oluşturulmaya çalışılan katma değeri olumsuz yönde etkilemekte ve düşüşlere neden olmaktadır. Ekonomimiz açısından büyük kayıplara neden olmaktadır. Tabloya genel olarak bakıldığında zikzaklar görülmekle beraber, son yıllarda İSG ve İSG eğitimlerine ehemmiyet verilmekle düşüş eğilimine girilmiş olduğu açıkça görülmektedir. Zikzakların sebebi ise İETT örneğinde olduğu gibi beklenmedik mücbir sebeplerden kaynaklanan kazalar ve de kayıt altına alınan çalışan sayısının yıllar itibarıyla zikzaklar çizmesidir. Bununla beraber genel olarak artma eğiliminin yakalamış olması açıkça gözükmemektedir.

Tablo 7: İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından gelir alanların sayısı.

Yıllar	Eşler	Çocuklar	Anne ve babalar	Toplam
2005	1122	2274	340	3736
2006	1127	2333	377	3837
2007	1023	2005	409	3437
2008	910	1889	370	3169
2009	1987	3449	504	5940
2010	1756	2814	251	4821
2011	1683	3012	476	5171
2012	1831	3403	492	5726
2013	1781	3318	459	5558
2014	2909	3705	625	7239
Toplam	16 129	28 202	4303	48 634

Kaynak: SGK istatistik yılığında derlenmiştir.

Tablo 7’ de de görüldüğü gibi iş kazaları sonucu gelir alanların sayısı bir hayli yüksek seyretmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle maaş bağlanan bu insanlar ekonomi için ayrı bir maliyet oluşturmakta, bu maliyet yükü yılda takribi olarak 2 milyon dolarları bulmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’ den alınan verilere göre iş kazası ve meslek hastalıklarının ortalama yıllık toplam maliyeti 40 milyar TL civarındadır. Dolayısıyla iş kazaları kalifiye işgücü kayıplarına neden olmakta, ekonomik kalkınmayı ve refahı engelleyici bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Bu insanlar üretimden düşüp tüketici konumuna geçmektedirler.

Tüm bu nedenlerden dolayı çalışanları korumak ve iş kazalarını önlemek, sonradan ortaya çıkacak zarar ve ziyanın karşılanmasından daha kolay ve düşük maliyetlidir ve bunun da yolu sıkı bir eğitim uygulamasından geçer.

3. 3. İş Kazalarına etkisi

İş kazası; 5510 sayılı kanunda kısaca, sigortalıyı hemen veya bir süre sonra bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır.

İş kazası; İş yerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olaydır (Dizdar 2015)

Daha önceki başlıklarda değinildiği gibi İSG Eğitimleri ve insana yapılan yatırımlar arttıkça belli bir yekûn tutsa da uzun vadede maliyetleri azalttığı ve işletmelerin

hedeflerine beklenenden daha çabuk ve kolay ulaşmalarını sağladığı bir gerçektir. İşletmeler eğitime yapılan masrafları bir yatırım olarak görmeli ve muhakkak olumlu bir geri dönüşü olacağını bilmelidir. Bunun için de işletmelere uygun iş güvenliği politikaları oluşturarak bu doğrultuda hedefler belirlenmeli ve denetim içinde uygulanmalıdır.

Yapılan araştırmalar göstermektedir ki iş kazalarının %90' ı insan merkezli, insan davranışlarıyla ilgilidir. Bu sebepten dolayı işyerleri İSG Politikaları oluştururken insan gücünün eğitime birinci derecede önem vermektedir. Yapılan araştırmalarda, İSG Eğitimleriyle çalışanların eğitilmesi sonucu iş kazalarının önemli ölçüde azaltılabildiği görülmüştür.

İş sağlığı ve güvenliği politikası uygulayan bütün işyerlerinde eğitim, iş gücü yeteneğinin gelişimi, davranış değişiklikleri ve farkındalık oluşturarak iş kazalarını azaltmak için bir metot olmuştur.

ASELSAN firmasının bir şirketi olan **ASSAN** Alüminyum' da 2009 yılında toplam 1000 çalışana 192 000 saat eğitim verilmiş ve eğitimler sonucunda çalışanların katılımı ile üretimde verimlilik artırılmış, değişik konularda iyileştirilmeler sağlanmış ve en önemlisi iş kazalarının azalmasında %75 oranında düşüş meydana gelmiştir. 950 000 dolara mal olan bu yatırımla 2010 yılında 26 milyon dolar tasarruf sağlanmıştırdır (Güler 2011).

ETİ Firması' nın Çikolata Fabrikası' nda 2003 yılından itibaren uygulanan 7 yıllık eğitim politikası çerçevesinde 2,5 milyon Euro' luk yatırım yapılarak 2900 çalışana 240 500 saat eğitim verilmiştir. O dönemin ekonomik krizine rağmen toplam verimlilik ve ürün kalitesindeki artış yanı sıra en önemlisi güvenlik ve teknik eğitimler sonucu iş kazalarında da %95 civarında azalma olduğu belirlenmiştir. Bu küçümsenemeyecek çok önemli bir rakamdır. Belirtildiği gibi kaliteli ürün üretme, eksiksiz ve zamanında teslim gibi olumlu gelişmeler sonucunda tüketici şikâyetlerinde de %50 ye varan azalma meydana gelmiştir. Bu oranlar İSG eğitimlerinin işletmelerde ne kadar önemli bir yatırım olduğunu gün yüzüne çıkarmaktadır (Güler 2011).

Sektörlerde gözlenen gelişme ve büyümeler neticesinde yatırımlar da hız kazanmaktadır. Memnuniyet verici bir tespittir ki bu yatırımlarda birinci sırayı İSG eğitimleri almaktadır. Sektör bazında ise ağır sanayi işletmeleri, eğitim yatırımlarına birinci sırada önem veren kuruluşlardır. Bu yatırımların devamlılığı çok önemlidir ve

bazı sektörlerde devlet müdahalesi söz konusu olmaktadır. Bu çabalar sonucunda iş kazaları da önemli ölçüde azalmakta, meslek hastalıkları minimize edilmektedir (Yılmaz 2008).

Devlet- işçi- sendika üçlüsü bu konunun hassasiyeti konusunda hemfikir olmuş görünmektedir ve İSG eğitimleri konusunda işbirliği içinde çalışmaktadırlar. Her geçen gün sanayileşmenin büyümesine paralel olarak yeni teknolojilerin kullanılabilmesi, bu teknolojilere işçilerin uyum sağlayabilmesi, insan faktörüne dayalı olası kazaların ve yaralanmaların önüne geçilebilmesi için eğitim faktörünün önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır (Sipahi 2006).

Türkiye’ de yapılan araştırmalar neticesinde geçmişte meydana gelen iş kazalarının ve yaralanmaların %70’ inin güvensiz, bilgisiz ve bilinçsiz insan davranışlarından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Maalesef bu iş kazalarının da %98’ i önlenbilir cinstendir. Durum böyle olunca çalışanlara verilen güvenlik eğitimleri ve bilişsel, psikomotor, ergonomik fiziksel eğitimleri ile güven ve bilgi aşılması yapılmalıdır.

Yine 2007 yılında Türkiye çapında yapılan araştırmaya göre iş güvenliği denetçileri işletmelerde yaptıkları denetimlerde en büyük eksikliğin %88 oranında işveren ve işçilerin eğitimsizliğini tespit etmişlerdir (Yılmaz 2009)

Sabancı Holding’ e bağlı ve çimento sektöründe faaliyet gösteren **AKÇANSA** şirketinde de 2009 yılında işgücü eğitimine yaklaşık 300 000 Lira yatırım yapılarak, personele 17 250 saat eğitim verilmiştir. Şirket çalışanlarının %50 si bu eğitimlere katılmış, neticesinde 2010 yılında iş kazalarında %70’ e varan azalmanın olduğu tespit edilmiştir.

Şirket bünyesinde birinci sırada önem verilen ve yatırım yapılan eğitimler sayesinde fazlulü harcamaların azalması, kalitenin artması vs. nedenlerle 2 milyonluk tasarruf sağlanmıştır. Tüm çıktılar göz önüne alındığında şirketin son derece isabetli bir yol izlediği görülmektedir (Güler 2011).

İstanbul Büyükşehir Belediyesi bünyesinde bir kamu kuruluşu olarak, kent içi toplu ulaşım hizmeti sunan İstanbul elektrik tramvay ve tünel işletmelerinde (**İETT**) ise, araçların insan taşıdığına odaklanılmıştır. Herhangi bir kazada maddi hasar yanında insan hayatının güvenliğinin de söz konusu olduğu düşünülerek daha detaylı bir güvenlik politikası oluşturma düşüncesiyle OHSAS 18001 güvenlik kontrol sistemi

uygulamaya konmuştur. Şoförlerin yapacağı iş kazaları toplumsal kaza statüsünde birer trafik kazası olacağından 1996 yılından beri psikolojik, duygusal ve psikomotor merkezli, dikkatlerinin yüksek tutulmasını sağlayan güvenlik eğitimleri verilmektedir.

Çünkü ailevi sorunlar ve binlerce yolcu içinden küçük bir sebeple dahi şoföre hakaret ederek moralini bozan motivasyon düşürücü, dikkat dağıtıcı olaylar sonucu iş kazaları olabilmektedir. Aracı iyi tanımayan şoför araca çok iyi hâkim olamayıp kazalara sebep olacağından, sahada uygulamaya yönelik psikomotor eğitimleri verilmektedir.

Yukarıda araştırma örnekleri verilen 3 firmada karlılık ve maddi kaygılar ön plana çıktığı halde, İETT' nin toplumsal hizmet veren bir kuruluş olmasından dolayı, eğitim geri dönüşlerinin karlılık olarak; işgücünün daha vasıflı hale gelmesi, toplumla daha iyi iletişim kurulması ve en önemlisi de iş kazalarının minimuma indirilmesi olmaktadır.

Bu bağlamda İETT' nin şoförlerine verdiği İSG ve de özellikle İleri Sürücülük Teknikleri ile Güvenli Sürücülük Eğitimlerinden yola çıkılarak, iş kazalarına etkisi incelenmiş olup eldeki veriler ışığında bu eğitimlerin önemi vurgulanmıştır.

Yıllar itibarıyla, İETT 2005 yılında 87 000 saatlik oldukça yüksek seviyede, özellikle İSG eğitimlerine de önem vererek, eğitime hızlı bir ivme kazandırmış, genellikle şoförlerine;2006 yılında 65 000, 2007 yılında 32 000, 2008 yılında 24 000, 2009 yılında 72 000 saat eğitim vermiş ve vermeye devam etmektedir. İETT Eğitim müdürlüğünden alınan bilgiler çerçevesinde aşağıdaki tabloda ayrıca eğitim verilenlerin sayısı gösterilmiştir (Güler 2011).

Tablo 8: Eğitime katılanlar tablosu

Yıllar	Katılan sayısı	Toplam	Artış % si
2003	646	646	-
2004	557	1203	86
2005	777	1980	139
2006	515	2495	66
2007	580	3075	112
2008	726	3801	125
2009	881	4682	121
2010	885	5567	100
2011	850	6417	96

Kaynak: İETT Eğitim müdürlüğü

Verilen ve verilmekte olan eğitimlerin konuları başlıca; Yol ve hava şartları, savunmaya dayalı sürüş, fren teknikleri, zemin, çekiş, dönemeç teknikleri ve manevra, kaygan zemin algısı ve fren sisteminin uygulanması, yolcularla etkili iletişim, öfke kontrolü, muhtemel çatışma ve kriz yönetimi ve araçların korunmasına yönelik çabalar ve tedbirlerdir.

Bazı yıllar eğitime katılan sayısının az, bazı yıllar çok olmasının nedenleri olarak; İETT' nin hizmet sahasının genişlemesi ve de emeklilikten dolayı boşalan kadrolara ihtiyaç nispetinde devamlı yeni şoför istihdam edilmesi ve de mümkün mertebe sürekli eğitim anlayışıyla aynı çalışanları tekrar eğitime alma gayretleri sayılabilir.

İstanbul gibi 17 milyon nüfusa sahip büyük bir şehirde toplu taşımının yükünü çeken ve günde kilometre olarak dünyanın etrafını 15 defa kat eden İETT gibi bir kurumun araçlarının kazalardan nasibini alması elbette kaçınılmazdır. Önemli olan bu kazaları minimize etmektir. Aşağıda tablo 9, 10, 11 ve 12. Tablolarda kazaların seyri gösterilmiştir.

Tablo 9: Yıllara göre kaza adetleri tablosu.

Yıllar	Kaza adetleri	Fark (+ / -)	Fark % si (+ / -)
2003	5901		-
2004	4802	-1099	-18
2005	5738	+936	+19
2006	7875	+2137	+37
2007	7450	-425	-5
2008	7077	-373	-5
2009	6499	-578	-8
2010	5344	-1155	-17
2011	5583	+239	+4
2012	3894	-1689	-30
Toplam	60 163	-2007	-23

Kaynak: İETT Hasar işleri şefliği

Tablo 9' da görüldüğü gibi 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 yılları itibarıyla kaza adetlerinde sürekli bir düşüş eğilimine girildiği görülmektedir. Bunun ana sebebi, yukarıda verilen 8 no' lu eğitime katılanlar tablosunda da görüleceği üzere, eğitimlerin artan bir hızla ivme kazanmasıdır. Doğal olarak eğitim alan şoförlerin davranışlarında

önemli ölçüde değişiklikler meydana geldiği ve eskiye nazaran daha dikkatli araç kullanarak yüksek verimlilikle çalıştıkları bir gerçektir ve bu göstergeler de bunun bir ispatıdır.

Buna mukabil yıllar bazında kazalar her ne kadar zikzaklar çizerek bazı yıllarda artmış gibi gözükmemektedir. Bunun başlıca sebepleri; bu yıllarda otobüs filosunun genişlemesi ve emekliye ayrılan çalışanların yerinin doldurulması nedeniyle yeni şoförlerin filoya katılması ve bu sürücülere bir anda eğitim verilememesi yanında eğitimin sonuçlarının alınması için belli bir zamana ihtiyaç duyulmasıdır.

Tablo 10: Yaralanmalı ve ölümlü kazalar

Yıllar	Yaralanmalı kazalar	Fark % si	Ölümlü kazalar	2006' ya göre fark % si
2006	254	-	20	-
2007	223	-12	14	-30
2008	201	-9	17	-15
2009	207	2	16	-20
2010	161	-22	11	-45
2011	167	3	8	-60
2012	141	-15	14	-30
Toplam	1354	-53	100	Ortalama: -60

Kaynak: İETT Hasar işleri şefliği

İş sağlığı ve güvenliğine verilen önemin artmasına paralel olarak, 8 no' lu tabloda görüldüğü gibi, eğitimlerin İETT' de de artarak devam ettiği 2006- 2012 yılları arasında yaralanmalı ve ölümlü kazaların genel bir düşüş eğilimi gösterdiği anlaşılmaktadır. Hasar işleri şefliğinden alınan bilgilere göre; her ne kadar 7 yılda 1354 kişi yaralanmışsa da bunun büyük çoğunluğu küçük yaralanma şeklinde gerçekleşmiş olup, çok az bir kısmı orta ve ağır derecede yaralanma ile bu kazaları atlatmışlardır. Yani büyük miktarlarda iş göremezlik durumları olmamıştır. Hepsi çok kısa süre sonra işlerine dönmüşlerdir. Bu da bize eğitimin ne derece önemli olduğunu anlatır mahiyettedir.

Maalesef bu 7 yıl zarfında 100 kişi hayatını kaybetmiş olmakla, 2006 yılı temel alındığında ölümlü kazalar da artan eğitimler neticesinde azalma eğilimi göstermiş, 7 yıl

içinde ortalama % 60 olarak azalmıştır. Şunu da unutmamak gerekir ki ölümcül kazalar nadir olaylardır ve çoğu zaman da beklenmeden ani ortaya çıkabilir.

Tablo 11: Kazalarda kusurlu taraf sayıları

Yıllar	İETT şoförleri	% si	3. şahıslar	% si
2006	2912	37	4963	63
2007	2785	37	4665	63
2008	2894	41	4183	59
2009	2728	42	3771	58
2010	2570	48	2774	52
2011	2645	47	2938	53
2012	1354	35	2540	65
Toplam	18 888		25 834	

Kaynak: İETT Hasar işleri şefliği

Tablo 11 incelendiğinde de görülmektedir ki kazaların ortalama % 60 civarında sebep olan tarafı 3. Şahıslardır. Bu 7 yıl zarfında meydana gelen 44 722 adet kazanın ancak 18 888 adedinde İETT şoförleri kusurlu bulunmuş olup, 25 834 adedinde 3. Şahısların kusurlu oldukları tespit edilmiştir. Bu da beşikten mezara, topyekûn eğitim tezimizin ne kadar doğru olduğunun bir ispatıdır.

Tablo 12: Kaza sebepleri tablosu

Yıllar	Yol durumu	İETT Şoförü hataları	İETT Dahili Kazaları	Özel Araçların Durak Kazaları	Terör
2006	51	311	292	15	19
2007	41	297	297	14	22
2008	40	294	296	10	15
2009	14	182	235	12	23
2010	16	178	239	10	15
2011	12	152	222	7	17
2012	9	153	215	8	17

Kaynak: İETT Hasar işleri şefliği

Tablo 12' de ise daha ilginç ve bazen de beklenmedik diyebileceğimiz kaza sebepleri görülmektedir. Burada çok önemli bir husus gözümüze çarpmaktadır. Düzenli

eğitim alan şoförlerle direk ilgili olan kazalar düşüş eğilimindedir fakat terör gibi dolaylı ilgisi olan ve beklenmedik anda ortaya çıkabilen olayların sebep olduğu kazalarda durum hiç de böyle değildir. Bu da yine, yukarıda vurguladığımız gibi, birlik beraberliğimizi pekiştirecek, kültür yapımıza, inançlarımıza ve duygularımıza uygun adalet mefhumuna ağırlık veren topyekûn bir eğitimin daha ana karnından başlayarak verilmesini gerekli kılmaktadır.

Belli bir alışma, uygulama dönemi vardır. Zaten tablolardaki verilere bakıldığında uzun vadede eğitimlerin etkileri gözükmemektedir. Nihayet yukarıda görüldüğü gibi, şoförlerin tek taraflı kazaları ve kendi aralarındaki kazalarının azalmasının başlıca sebebi, bu alanda periyodik olarak verilen uygulamalı eğitimlerdir.

Bazı kazalara da otobüste meydana gelen olayların şoförün dikkatini dağıtması sebep olmaktadır. şoförle tartışmak, hakaret etmek veya kaba kuvvet göstermek gibi dış etkenlerin sebep olduğu kazalarda şoförün hata payı en az seviyededir. Eskiden otobüslerde bulunan biletçinin artık olmaması da şöföre fazladan iş yükü oluşturmuş daha fazla psikolojik baskı ortaya çıkarmıştır. şoför yolcular ile konuşmak ve zaman zaman tartışmak zorunda kaldığından dikkatinin dağılma ihtimali artmıştır. Bu gibi durumlarla başa çıkabilmesi için şoförlere psikolojik eğitim programları uygulanarak yolcuyla iletişimi en üst seviyeye çıkarılmaya çalışılmaktadır. Hakaret ve kaba kuvvet karşısında nasıl hareket edeceğini öğretim babında öfke kontrolü gibi eğitimler verilmektedir. Gaye bu gibi olayları en aza indirmektir.

3. 4. Meslek Hastalıklarına Etkisi

Meslek hastalığı; 5510 sayılı kanunda kısaca, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürllülük halleridir.

Meslek hastalığı; Yine aynı kanunda, sigortalının çalıştığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütülmesi esnasındaki koşullar nedeniyle uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık ve ruhi arıza halleridir. Genellikle işyerlerindeki tozlar ile kimyasal, fiziksel, biyolojik, ergonomik, psikososyal risk faktörleri neden olmaktadır.

Örnekler verecek olursak; Stres faktörü her türlü hastalığın ortaya çıkmasını kolaylaştırabilir ama tek başına bir hastalık nedeni değildir. Stresle baş etmek için ise

spor, yoga vs. gibi fiziksel aktivitelerin yapılması gerektiği bilinmeli ve müsait iş yeri sahalarında varsa bahçelerinde uygulamalı olarak çalışanlara bu aktiviteler yaptırılarak öğretilmeli, alışkanlık kazandırılmalıdır. Özellikle Müslümanların çalıştığı iş yerlerinde namaz ibadetlerini ifa edebilecekleri mescitler tesis edilerek ibadet niyetiyle birlikte spor yapmalarına imkân sağlanmalıdır. Düzenli ve sağlıklı beslenme alışkanlıkları kazandırılmalıdır. Sinema ve konserler gibi sosyal aktivitelere katılma teşvik edilmelidir.

Ergonomik çalışma şartları ve uygulamaları ile önemi, gürültüden korunma, havalandırma, kişisel koruyucu malzemelerin kullanılması ve önemi, temizlik, ilk yardım ve kurtarma, çalışırken uyulması gereken hareket tarzları iş görenlere kavratılmalı. Kimyasallar ve risk etmenleri, ramak kala, tehlikeli bölgeler, yangın ve yangından korunma, iş ekipmanlarının güvenli kullanılması, ekranlı araçlarla çalışma, elektrik Riskleri ve önlemleri, yüksekte çalışma kuralları işçilere iyi öğretilmeli.

Güncel hastalık ve sorunlar olarak da domuz gribi, kuş gribi, sigaranın zararları, trafik kazaları, baz istasyonları, genetiği değiştirilmiş organizmalar (GDO), iş hijyeni ve kazaların nedenleri ile önlenmesi için yapılacaklar hakkında çalışanlar belirli aralıklarla eğitilmeli. Bu gayretler sonunda başta meslek hastalıkları olmak üzere kazalar ve diğer tüm olumsuzluklar ve zararlar minimize edilecektir (Kaya 2013).

Çalışma koşulları ve şartlarının iyileştirilmesi, iş görenlerin aynı işlerde sürekli çalıştırılmaması, aynı hareketlerin tekrarlandığı işlerde işçilerin dönerli çalıştırılması gibi meslek hastalığına sebep teşkil eden konularda da yine işverenlerin eğitilmeleri bu hastalıkları minimize eden sebeplerdendir ve öğrenmek, öğretmek, bilgilendirmek, her türlü tedbiri almak işverenlerin sorumluluklarındadır.

3. 5. Ruhsal İyilik Haline Katkısı

Bireylerin cehaleti, stres, duygusal durumu, işten kaytarma ve davranışlarındaki tutarsızlıklar kazalara davetiye çıkaran birer psikolojik nedendir (Dizdar 2006).

İnsanlar en iyi işleri kendilerini iyi hissettiklerinde çıkarırlar. Zihin verimlilikleri artar. Bilgiyi daha kolay anlarlar ve daha esnek düşünebilirler. İyi ruh halleri insanların başkalarına ve olaylara daha olumlu bakmalarını sağlar. Bu ise hedefe ulaşma yetenekleri konusunda daha iyimser olmalarına yarar, yapıcılık ve karar verme becerilerini artırır. Yardımsever insan olmalarını sağlar. Keyifli ruh halleri, coşku,

işbirlikçi ruh başarıyı belirleyebilir. İş birliğiyle çalışma ve işten alınan sonuçlar da o kadar iyi olmaktadır (Yılmaz 2012).

Bütün üretim sürecinde aktif olarak rol alan insan faktörü, zihinsel gücünün üstünde çalıştırılmamalıdır. Yani kendi kişisel psikolojisi üzerinde bir iş yükü yüklenirse o yükü kaldıramayarak iş kazasına neden olacaktır (Yılmaz 2011).

İşverenler iş görenleri görevlendirirken bedensel gücü yanında zihinsel, psikolojik gücünü hesaplamalıdır. Bu şekilde çalışanlar, işi başarabiliyorum psikolojisiyle daha başarılı olacak, performansı yükselecek, daha zor işlere geçişi kolay olacaktır.

Bilgisizlik, ilgisizlik ve dikkatsizlik gibi cehalet örnekleri iş kazalarının sebebi olarak sık kullanılan kavramlardır. İşte bu cehalet örnekleri ancak ve ancak eğitimlerle yok edilebilir (Dizdar 2006).

Psikolojik zaafı olan veya rahatsızlıkları olan kişilere gerekli kişilik testleri yapılarak uygun işlere yönlendirilmesi, tedavi veya eğitim verilmesi yoluna gidilerek iş sahasına kazandırılması gerekir. Bu şekilde etrafındaki çalışma arkadaşlarını da etkilemesi ve kazalara sebebiyet vermesi önceden önlenir. Ayrıca iş yerlerinde psikolojik destek üniteleri kurularak psikologlar bulundurulmalı ve bu psikologlar eğitim kadroları içinde mutlaka yer almalıdır (Dizdar 2006).

4. BÖLÜM: AHİLİK

4. 1. Ahilik ve Uygulamaları

Türkiye ve dünyanın ağır problemleri incelendiğinde karşımıza çıkan en temel sebebin “SEVGİSİZLİK” olduğu görülmektedir. Sevgiden yoksun, hırsa, kine, hasede boğulmuş insanlara baktığımızda ne kadar mutsuz, huzursuz ve yalnızlığa mahkûm olduklarını görürüz. Tarihimize şöyle dönüp bir baktığımızda ise, kökleri çok eskilere hatta Hz. Âdem’ e dayanan sevgi temelli çok güzel kardeşlik örgütleri vardır ve adeta toplumlara huzur kaynağı olmuştur. Ben yok, biz vardır bu örgütlerde (Erken 1998).

Ahlaklı, adil, ilkeli ve sevgiye dayanan insan topluluklarının büyük medeniyetlere imza attıkları bir dünyada, özel ve güzel bir tarihi mirasa sahip olan milletimizin tarihinden ibret almaması düşünülemez ve akıl karı da değildir. Onurlu bir şekilde ayakta durmanın ve varlığımızı sürdürmenin yegâne yolu budur (Erken 1998).

Ahiliğin özellikle sosyoekonomik yapısı ve bu yapıyı oluşturan eğitim sistemi incelenerek, temel işletmecilik kurallarının günümüz işletmeciliğine kazandırılması için model oluşturmaya çalışılmalıdır (Erken 1998).

Ahilikte Gaye;

- İnsanı mükemmelleştirme
- Çocuğu hayata hazırlama
- Davranışlarında bir denge olan, çevresiyle uyumlu ve başkalarının haklarına saygılı insan yetiştirme
- Meslek bilgisine sahip kalifiye insanlar yetiştirmektir.

Ahilik eğitiminin esas gayesi, dünya ve ahirette mesut ve bahtiyar olacak mükemmel insanlar yetiştirmek olup fertlere; doğruluk, emanete riayet, hakka saygı, ibadet ve çalışmanın da ibadet olduğu mutlaka benimsetilmekteydi (Erken 1998).

Zaten ahiliğin bütün sistemlerden farkı; özüne eşref-i mahlûkat olan insanı yerleştirerek, Hakk’ a hizmet, halka hizmet anlayışıyla hem dünyevi hem de uhrevi bir yapı oluşturmastır (Ceylan 2015).

Ahi müesseselerinde bilgi ve beceriler ferde işbaşında kazandırılır. Kişinin bir usta veya bir üstat yanında yetişmesi daha faydalı bulunmuştur. Ahlaki davranışlar ve mesleki maharetlerin bu şekilde daha köklü öğrenileceği düşünülmektedir. Ahlaki

eğitim ile ahiliğin prensipleri olan özelliklerin kazandırılması gaye edinilmiştir. Ahlaki eğitimle ferdin cemiyet içinde ve dışında nasıl davranması icap ettiği ve hangi özelliklere sahip olması gerektiği öğretilir (Erken 1998).

Ahiliğin ahlaki eğitiminin hedefi iyi insan yetiştirmektir. İyi insan olmanın yolu; bilmek ve bildiğini uygulamaktan geçer. İnsan fikrini, zihnini, duygularını ve organlarını kontrol altına alıp, en hayırlı bir şekilde kullanmayı öğrenir.

Selçuklu dönemi ve Osmanlı' nın ilk dönemlerinde o devrin şartları göz önüne alınarak ahilik müessesesinde askeri eğitim geleneği incelenirse; Silah kullanma, haberleşme şekilleri, destek ve ikmal hizmetleri, açlığa ve susuzluğa dayanma, sır saklama vs. konular öğretilirdi. Kısaca iyi bir asker olmayı sağlayan ve gerektiren bütün davranışların kazandırılması hedeflenirdi (Erken 1998).

Mesleki eğitimlere gelince, karşımıza iş başı eğitimi ve tedri (derece derece ilerletme) metotları çıkmaktadır. İş başında eğitim metoduna göre; Ahiliğe giren ırac bir ustanın yanında sanat öğrenmeye başlar, sanat dalının özelliğine göre bir yol takip edilirdi. ırac ustasının yanında işin yapılış tarzını öğrenir ve istendiğinde kendisi tatbik ederdi. Sanatta belirli bir mesafe kat edildiği takdirde usta çırağına iş verir ve yapması istenir. İstenilen seviyeye gelen ırac bir merasimle kalfalığa terfi ettirilir. Bu eğitim tarzı ustalığa kadar devam eder. Kemale erdiği kabul edilen ve usta olan dilediği takdirde müstakil bir iş yeri açabilirdi (Erken 1998)

Tedri metodunda ise; günümüzde de uygulandığı üzere, mesleki bilgiler, hünerler basitten karmaşıklığa, kolaydan zora doğru uzanan bir süreçte kazandırılmaya çalışılır. nce ırağa en basit işler verilir ve daha sonra onlar öğrenilince daha zorları verilir, bu şekilde sanat sevdirilerek, bir şeyler başarmanın his ve heyecanıyla o sanat veya meslek kişiye benimsetilirdi. Becerilerin ne derece kazandırıldığı devamlı kontrol edilirdi. Bunların yanında namaz saatlerinde dkknların kapatılması, dinin işe göre değil işin ve dünya hayatının dini vecibeleri yerine getirecek şekilde düzenlenmesi, dürüst çalışma, üretimi artırma, komşu esnaf ve sanatkrların hakkını gözetme, çırağını iyi yetiştirme vs. sağlıklı ve güvenli davranışların kazandırılması hedeflenmekteydi (Erken 1998).

Kısaca kalfalık ve ustalık törenlerine değinecek olursak; bu törenlerde mft ve kadı da yer alır ve ticaret ahlakıyla ilgili ayet ve hadisler okunurdu. Kalfa ve ustalara doğruluk, sadakat, müşteriye saygı, sağlığı korumanın Allah' ın emri olduğu ve bunun

yolunun da maddi ve manevi temizlikten geçtiği, bunun için malına hile ve haram karıştırmamak gerektiği vs. konularında nasihat verilir, dualarla tören nihayet bulurdu (Erken 1998).

Ahilik eğitiminde meslek ahlakı ve görgü kurallarına temel teşkil eden ilkeler ise başlıca şunlardır;

- İyi huylu ve güzel ahlaklı olmak,
- İşinde ve hayatında kin, haset ve gıybetten kaçınmak,
- Ahdinde ve sevgisinde sebat etmek,
- Gözü, gönlü ve kalbi tok olmak,
- Şefkatli, adaletli, merhametli, faziletli, iffetli ve dürüst olmak,
- Cömert, ikram ve kerem sahibi olmak,
- Küçüklere sevgi, büyüklere saygı göstermek,
- Alçak gönüllü olmak, büyüklük ve gururdan kaçınmak,
- Ayıp ve kusurları örtmek, gizlemek ve affetmek,
- Hataları yüze vurmamak,
- Tatlı sözlü, samimi, güler yüzlü ve güvenilir olmak,
- İstişare yapmak, yarışmalara katılmak,
- İyilik yapmak,
- Yapılan iyilikleri başa kakmamak,
- Hakka, hukuka ve hakkaniyete riayet etmek,
- İyi komşuluk yapmak ve komşuların ezalarına sabretmek,
- Hata ve kusuru öncelikle kendinde aramak,
- Fakirlerle oturup kalkmaktan zevk duymak,
- Zenginlere zenginliklerinden dolayı itibardan kaçınmak,
- Allah için sevmek ve ancak Allah için nefret etmek,
- Hakkı söylemekten korkmamak,
- Mahiyetinde ve hizmetindekileri korumak,
- Açıkta ve gizlide Allah' ın emirlerine uymak,
- Kötü söz ve hareketlerden kaçınmak,
- İçi, dışı, özü ve sözü bir olmak,
- Kötülüğe karşı iyilikle karşılık vermek,
- Bela ve musibetlere sabretmek,

- Düşmana düşmanın silahıyla karşılık vermek,
- Müslüman kardeşine lütüfkâr davranmak,
- İnanç ve ibadetlerinde samimi olmak,
- Yalan söylememek,
- İçki içmemek ve zina yapmamak,
- Hırsızlık yapmamak,
- Haram yemek ve ailesine de yedirmemek,
- Hakkı tavsiye edip, kötülükten sakındırmak,
- Son derece temiz giyinmek ve hijyen kurallarına uymak,
- Hıyanet etmemek,
- Dükkânlarını besmele ile açmak,
- İşlerine besmele ve dua ile başlamak,
- Kalp incitmemek,
- Erkeklerin altın yüzük takmaması ve ipek elbise giymemesi, kızıl ve sarı renk yerine yeşil, mavi, beyaz ve siyah renk elbiseleri tercih etmeleri,
- Âlimlerle dost olup onlara danışmak,
- Yalnız Allah' a güvenmek,
- Kanaatkâr olmak ve şükretmek ve
- Daima fedakâr olmaktır.

Meslek ahlakı

Ahilik müessesesinin meslek ahlakı, doğruluk ve sadakate dayanmaktadır. Bütün işlerde doğru hareket ön planda tutulmuştur. Ahinin mesleki ahlakının, sına-i terbiyesinin dayandığı prensipler şu şekilde sıralanabilir;

- Müşteriyi aldatmamak,
- Malı överek yalan söylememek,
- Hileli ölçüp tartmamak,
- Karaborsacılık yapmamak,
- Müşteriyi kızdırmamak,
- Alış- verişte iyi muamelede bulunmak,
- Çalışanın sorumluluğunu bilmesi,

- İşine kendi işi gibi sarılması
- Çalışanın işinde, davranışlarında dikkatli olması ve
- Çalışanların işini savsaklayıp kaytarmaması gerekmektedir.

Bu prensipleri hayat felsefesi haline getirmiş bulunan mensuplar arasında pazarlık görülmez. Çünkü ahilik ahlakıyla yoğrulmuş bulunanlar, fahiş fiyatlarla mal satmayı veya çok yüksek fiyat isteyerek malın değerinin pazarlık konusu olmasını büyük ahlaksızlık olarak kabul ederler (Erken 1998).

- Ahilik müessesesinin meslek ahlakının bir başka özelliği de ustaya bağlılıktır. Müessesenin mensupları yarın bir gün usta bile olsalar kendisini yetiştirenlere her zaman saygılı davranmayı ahlaki bir meziyet olarak kabul ederlerdi.

Mesleki kontrol

Tüm müesseseler de olduğu gibi Ahilik müesseselerinde de kazandırılmak istenen davranışların bazılarının mensuplar tarafından kazanılmadığı veya zaman içinde zayıfladığı söylenebilir (Erken 1998).

Hatta bazen de kazandırılmak istenen davranışların tam tersinin yapıldığı da görülebilir. İşte bu gibi durumlarda ahilik müessesesinin mensupları, mesleki kontrolü müessese içinde kendi aralarında sağlamaya çalışmaktadırlar ve bunu yetiştirilme safhalarındaki eğitimlerle peşinen kabul ederek ve hatta bundan memnuniyet duymayı kabul etmiş bulunmaktadırlar (Erken 1998).

Sonuç olarak belirtmek gerekirse; Türk milletinin asırlar boyu cihan hâkimiyetini kurup yeryüzüne adalet dağıtmasını sağlayan ve devam ettiren en büyük unsur, şüphesiz ki ahilik benzeri, sahip olduğu birçok sosyal birliğin varlığı ve inkişafıdır. Özellikle Selçuklu ve Osmanlı devirlerini incelediğimizde karşımıza Kur'an ve sünnet ahlakını esas alan bunun gibi oluşumlar çıkar (Erken 1998).

Ahi birliklerinin Anadolu' da yaygın bir şekilde ortaya çıkışı, Ahi Evren' in Anadolu' ya gelişleri ile başlar. X. ve XI. Asırlarda Anadolu Selçuklu döneminde ve hemen akabinde Osmanlı Beyliğinin teşkilatlanması ve kuruluşundan sonra cemiyet hayatında etkili olmuş, özellikle esnaf kesiminde etkilerini Osmanlı' nın son dönemlerine kadar sürdürmüşlerdir (Erken 1998).

Karıştırılmaması gereken bir husus da, ahilikte tarikatlardan ayrı olarak mensuplarının çalışan, iş sahibi olması şartı vardır. Eğitimleriyle asırlar boyunca bir davranış ve yaşayış tarzı oluşturarak toplumun sosyal yapısını etkilemiş ve hatta Cumhuriyet döneminde de etkisini yer yer sürdürmüş ve sürdürmektedir (Erken 1998).

Ahilikte güçlü olmanın hem eğitilmiş, cehaletten kurtulmuş olmak, hem de maddi zenginlikle bir arada olmasıyla mümkün olacağı kabul görmüş ve bu prensip edinilmiştir. Bunun içindir ki ahiler, mensuplarını daima cehaletten ve beceriksizlikten korumak için eğitmişler, mensuplarına birer meslek kazandırarak ahlaki davranışlarla da donatmışlardır. Ahilikte ben yok, biz vardır (Erken 1998).

Ahiliğin temelinde, hiç ölmeyecekmiş gibi bu dünya için, yarın ölecekmiş gibi ahiret için çalışmayı ve dünyayı bir imtihan yeri olarak görmeyi kabul eden hayat felsefesi vardır. Bu Ahilik Sistemi; imanın amele dönüştüğü, Osmanlı' nın Cihan Devleti olmasını sağlayan, sistemler kuran sistem, dünyevi ve uhrevi bir sistemdir(Ceylan 2012).

Bu sistem, insanların en hayırlısı, insanlara yararlı olandır prensibiyle ve Allah iyi iş yapanları sever ilahi hükmüyle hareket eder, gönülleri fetheder. Ahiler dünyada ilk defa kadın teşkilatı olan Bacıyan- ı Rum' u kurarak, kadınların ilmihal bilgisi öğrenmelerini sağladığı gibi, bir kısım meslekleri de öğreterek, üretici insan olmalarının, gerektiğinde savaşlarda lojistik destek sağlamalarının önünü açmıştır (Ceylan 2012).

Ayrıca bu sistemin işverenleri ile çalışanları arasında, Batı' da olduğu gibi İşçi- işveren ayrımı olmamış, işverenler çocukları ve kadınları ağır işlerde 16-17 saat çalıştırmamışlardır. Bütün haklar Hakk' a dayalı olarak, Allah için, gönül rızasıyla hak sahibine verilmiştir (Ceylan 2012).

Ahiler oluşturdukları sosyal güvenlik sistemleri ile de adeta kimsesizlerin sahibi olmuşlar, dullar, yetimler, savaşlarda yakınlarını kaybedenler, başka yerlerden gelip geçen misafirler, sığınacak yeri olmayanlar ve garipler ahi zaviyelerine sığınmışlardır (Ceylan 2012).

Ahilik, insanlara samimiyet, cömertlik, Allah' tan başkasına kul olmama, tevazu, geçimli olma, sevgi, hürmet, merhamet, dürüstlük, iyi kalplilik, sürekli gelişme ve iyi kalplilik, içtima-i dayanışma ve hizmet anlayışıyla “elini, belini ve dilini korumak”

şeklinde ifade edilen namusluluk ilkelerini öğretmiştir. Açıkça belirtmek gerekirse, insani özellikler olarak bu ilkelere İslam' ın daha ilk yıllarından beri önem verilmiş ve manevi eğitim prensipleri olarak kabul edilmişlerdir (Erken 1998).

Hepimiz canlıyız, hayata sahibiz. Doğarız, besleniriz, yeriz, içeriz ve çoğalırız. Sonunda hepimiz ölürüz. Hayat aramızda müşterektir. Kanunlarını istisnasız hepimizde icra eder. Zengin, fakir, köylü, şehirli, patron ve işçi herkes ölümlü!

4. 2. Ahilik ve İsg

İnsan olarak yaşamak hepimizin şanıdır. Yaratılmışların en şerefli, en mükemmeli insandır. Her işimizde ve her yerde, çalışan-çalıştıran ve herkes insanlık noktasında birleşmekteyiz. Birbirimizin haklarına saygı duymalıyız. Birimiz hepimiz, hepimiz birimiz için, ruh sağlığı ve sosyal yönden mutlu ve huzurlu bir yaşam sürmeliyiz.

Çalışanın ruh sağlığını korumak için haftalık, aylık ve yıllık izinler verilmeli, inançları istikametinde ibadet fırsatı verilerek bu çerçevede gerekli tedbirler alınmalıdır. Tüm insanları yüce, insani maksatlara ve hedeflere yöneltmek, insana, maddi ve bedeni ihtiyaçları yanında ve bunların üstünde ruhi ve manevi ihtiyaçlarını hissettirmek moral gücüyle birlikte başarısını artıracaktır. Onu, dengeli bir şekilde bu iki ihtiyacı birden tatmin yollarına sevk etmek, davranışlarında dikkat ve kararlılığa vesile olacaktır. İslami yaşayış kural ve prensipleri içinde sosyal adalet, güven ve huzuru sağlamak için mükemmel örnekler vardır (Karaman 2015).

Türk Eğitim Tarihini incelediğimizde pek çok eğitim kurumu karşımıza çıkar ve bunlardan özellikle Ahilik, meslek hayatını düzenleme ve kalifiye meslek erbabı yetiştirme açısından eğitim politika, gaye, metot ve detayları çerçevesinde konumuzla iç içedir. Öyle ya, İSG' nin de temel gayesi; İşçinin ve çevresinin, çalışma ortamının korunması, izlenmesi ve geliştirilmesi için gerekli önlemlerin alınması değil midir?

Konumuzla ilgili bazı ayetlerde de Allah şöyle buyurmaktadır;

İlim yapmanın, öğrenmenin ve bunun da tüm insanların yararına, Allah için olmasının önemine işaret etmek için;

- Yaratan Rabbinin ismiyle oku! [Alak Suresi (S) 1/96].

İşverenin, işçinin ve tüm insanların birbirinin haklarına riayet etmelerine, kimsenin hakkını yememelerine ve kendi alın teriyle kazanmaya dikkat çekmek için;

- İnsan için kendi çalışmasından başka bir şey yoktur (Necm S. 39/53).

İnsanlar farklı kabiliyet, güç, temayül ve ihtiyaç içinde yaratılmıştır ki birbirine iş gördürebilsinler ve yaşam devam etsin. Amir de memur da olsa, herkes işini insan şerefine uygun, doğru- dürüst yaptığı ölçüde Allah' ın Rahmetinden karşılığını alacak ve sonunda adalet yerini bulacaktır. Konuyla ilgili bir ayette Allah şöyle buyurmaktadır;

- Rabbinin rahmetini onlar mı paylaşıyorlar? Dünya hayatında onların geçimliklerini aralarında, biz paylaştırdık; bir kısmı bir kısmını memur edinsin diye, kimilerini kimilerinin üstünde derecelerle yükselttik. Rabbinin rahmeti ise biriktirmekte oldukları şeylerden hayırlıdır (Zuhruf S. 32/43).
- Eğer kaba, katı kalpli olsaydın, muhakkak ki insanlar çevrenden dağılır giderdi (Al- i İmran S. 159/3).
- Ey iman edenler! Sözleşmeleri yerine getirin (Maide S. 1/5).
- Biz herkesi ancak gücünün yettiği ile mesul tutarız (En' am S. 152/6).
- Mallarınızı Allah yolunda harcayın da kendinizi ellerinizle tehlikeye atmayın. İyilik yapın. Çünkü Allah iyilik yapanları sever. (Bakara S. 2/195).

Yani mallarınızı yararlı olan şeyler için harcayın. Sigara, alkol gibi zararlı maddeleri kendi iradenizle kullanıp, sağlığını bozmayın. Kanseri, sinir sistemi bozukluğu, damar tıkanıklığı gibi hastalıklara davetiye çıkarmayın. Sağlığını koruyunuz, tedavi olunuz ki sıhhat bulasınız.

- Yiyiniz, içiniz fakat israf etmeyiniz! Çünkü Allah israf edenleri sevmez. (A' raf S. 31/7).
- Gerçekten de Allah katında, yeryüzünde yürüyen canlıların en kötüsü, akıllarını kullanmayan sağır ve dilsizdirler (Enfal S. 22/8).
- Bir topluluğa duyduğunuz kızgınlık sizi asla adaletsizlik yapmaya itmesin (Maide S. 8/5).
- Arkadan çekiştirmeyi, yüze karşı ayıplamayı adet edinen, malı yığıp onu tekrar tekrar sayan herkesin vay haline! (Hümeze S. 1-2/104).
- Yapmayacağınız bir şeyi söylemeniz, Allah katında büyük bir öfkeye sebep olur (Saff S. 3/61).
- Şüphesiz ki Allah size, emanetleri mutlaka ehline vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğiniz zaman da adaletle hükmetmenizi emreder (Nisa S. 58/4).

- Şüphesiz Allah, adaleti, iyilik yapmayı, yakınlarla yardım etmeyi emreder; hayâsızlığı, fenalık ve azgınlığı da yasaklar. O, düşünüp tutasınız diye size öğüt veriyor (Nahl S. 90/16).
- Tartıyı adaletle yapın, terazide eksiklik yapmayın (Rahman S. 9/55).
- İnsanların mallarını ve haklarını eksiltmeyin. Yeryüzünde bozgunculuk yaparak karışıklık çıkarmayın (Şuara S. 183/26).

Kim iyi bir iş yaparsa bu kendi lehinedir. Kim de kötülük yaparsa kendi aleyhinedir. Rabbin kullara (zerre kadar) zulmedici değildir (Fussilet S. 46/41).

- Sizden hayra çağıran, iyiliği emreden ve kötülükten men eden bir topluluk bulunsun. İşte kurtuluşa erenler onlardır (Ali İmran S. 104/3).
- Ey insanlar! Sizi bir erkekle bir dişiden yarattık. Tanışasınız diye milletlere, kabilelere ayırdık. Allah katında en şerefliiniz takvaca en ileri olanınızdır (Hucurat S. 13/49).

Yine konumuzla iç içe bazı ayet mealleri ve Hz. Muhammed(S.A.V.) in öğütlerinden birkaçı ise şöyledir;

- Hiç ölmeyecekmiş gibi dünya için, yarın ölecekmiş gibi ahiret için çalışınız (Camiu' s-Sagır, hadis 1201).
- Sizden biri kendisi için arzu ettiğini kardeşi için de arzu etmedikçe gerçek mümin olamaz (Sahih-i Buhari, 12,15 Tolstoy).
- Veren el, alan elden daha hayırlıdır (Buhari: Zekât 18).
- İnsanların en hayırlısı, insanlara faydalı olandır (Beyhaki, Şuab: 6/117).
- Allah, sizden birinizin yaptığı işi sağlam yapmasından memnun olur (Teberani, el- Evsat: 1/275).
- Kıskançlıktan sakınınız. Zira ateşin odunu yiyip bitirdiği gibi, kıskançlık da iyilikleri yiyip bitirir (Ebu Davud: Edeb 44).
- Haksızlık yapmaktan sakınınız. Çünkü haksızlık, kıyamet gününde karanlıklara sebep olacaktır (Müslim: Birr 56).
- İşçiye ücretini alın teri kurumadan veriniz (İbn Mace: Ruhun 4).
- Yaptığı işin ilmini öğrenmek, yapanın üzene bir vecibedir, farzdır (Selvi 1999).

- Siz yeryüzündekilere merhamet edin ki, Yüce Allah da size merhamet etsin (Sünen- i Tirmizi, 1847 Tolstoy).
- Merhamet etmeyene, merhamet olunmaz (Buhari: 18).
- Hayra vesile olan, hayrı yapan gibidir (Tirmizi, İlim: 14).
- İlim öğrenmek kadın, erkek herkese farzdır (Beyheki).
- Fazilet ancak ilim ve edepdir. Soy sop ve mal ile değil (Tirmizi, İlim: 19).
- İlim yolunda geçen bir saat, Allah katında bin saatten hayırlıdır (Tirmizi, İlim: 19).
- Âlimin ölümü, âlemin ölümü gibidir (Tirmizi, İlim: 2, 19).
- Cahiller içinde bir âlim, ölümler içinde yaşayan bir kimse gibidir (Tirmizi, İlim: 19).
- Bilginler yeryüzünün ışıklarıdır (Tirmizi, İlim: 19).
- Âlimin uykusu, cahilin ibadetinden üstündür (Tirmizi, İlim: 19).
- Dünyayı isteyen bilime, ahireti isteyen bilime, hem dünyayı hem ahireti isteyen yine bilime sarılsın (Tirmizi, İlim: 19).
- Bilgi ibadetten üstündür (Tirmizi, İlim: 19).
- İlimsiz amel eden su değirmeninde çalıştırılan merkebe benzer. Döner döner hiçbir mesafe kat edemez (Tirmizi, İlim: 19).
- Bedenlerin gıdası yiyecek ve içecektir. Akıl ve ruhun gıdası ise ilim ve hikmettir (Tirmizi, İlim: 19).
- Güçlü kimse, insanları güreşte yenen değil, öfkelenildiği zaman öfkesine hâkim olandır (Buhari, 18).
- Her kim çalıştırdığı ücretliye haksızlık ederse, Allah da amelini boşa çıkarır ve ona cennet kokusunu haram eder (Kenzu' l Ummal, Tolstoy).
- Komşusu aç iken tok yatan bizden değildir (Buhari, 18).
- Kim bir işçi çalıştıracaksa, ona ücretini bildirsin, ücretini belirlesin (Beyhaki, Sünen iv: 120).
- İşçiye ücretini teri kurumadan veriniz (İbn Mace, Rûhun: 4).
- Onlar sizin kardeşleriniz olup, Allah onları sizin sorumluluğunuz altında kılmıştır. Böyle bir din kardeşi, eli altında bulunan kimse, ona yediğinden yedirsın, giydiğinden giydirsın. Onlara güçleri yetmeyeceği işleri yüklemeyiniz. Şayet yüklerseniz onlara yardımcı olunuz (Buhari, İfk: 16).

- Çoğu sarhoşluk veren şeyin, azının da haram olduğu, her sarhoşluk veren şeyin içki hükmünde olduğu belirtilmişti (Müslim, Eşribe: 73-7).
- Bu gün, bu ay ve bu belde nasıl kutsal ve masum ise, canlarınız, mallarınız ve ırzlarınız da öylesine masumdur. Başka bir ifadeyle, toplumun sorumluluğu ve hukukun güvencesi altındadır (Buhari, İlim: 37).
- Daha ehil ve liyakatli varken yakınlık sebebiyle bir başkasını tercih ve istihdam eden kimse Allah' a, Resul' üne ve bütün Müslümanlara karşı hainlik etmiş olur (Hâkim, "Müstedrek" , iv, 192).
- Muhakkak ki Allah Teâlâ sizden birinizin yaptığı işi sağlam yapmasından hoşnut olur (Süyuti, ilmihal, 336).
- Bir saatlik tefekkür, bin senelik ibadetten daha hayırlıdır (İlmihal: 522).
- Allah' a yemin ederim ki eğer Muhammed' in kızı Fatıma hırsızlık yapsaydı bile elini keserdim (Buhari, Müslim).
- Kalbinde zerre kadar kibir bulunan kişi cennete giremeyecektir (İlmihal: 526).
- Müslüman Müslümanın kardeşidir. Ona ihanet etmez, yalan söylemez, onu sıkıntıda bırakmaz. Her Müslümanın diğerine namusu, malı ve kanı haramdır. Takva işte buradadır-kalptedir- (Buhari, Mezalim: 3).
- Ahirette insan, hayatını nerede tükettiğinden, servetini nasıl kazanıp nerede harcadığından, ne gibi işler yaptığından, bedenini nasıl yıprattığından ve bildiklerini yaşayıp yaşamadığından sorguya çekilmedikçe Allah' ın Divanından ayrılamaz (İlmihal: 540).
- Sana buyrulduğu gibi dosdoğru ol! Ayeti beni yaşlandırdı (İlmihal: 555).
- Temizlik imanın yarısıdır (İlmihal: 184).
- Allah temizdir, temizliği sever (Tirmizi, Taharet: 41).
- İmandan sonra en üstün amel; insanları sevmektir (Tirmizi, 28).
- Üstün Müslüman o kimsedir ki bütün Müslümanlar onun elinden de dilinden de emin olur(zarar görmez) (Tirmizi, 28).
- Aranızda münasebeti kesmeyiniz, birbirinize sırt çevirmeyiniz, birbirinize buğzetmeyiniz, birbirinizi kıskanmayınız... Ey Allah' ın kulları! Kardeş olunuz! Bir Müslüman için üç günden fazla kardeşine küsmesi, dargın durması helal olmaz (Tirmizi, 28).

- Şüphesiz Allah, herhangi biriniz bir iş yaptığı zaman, onu güzelce yapmasını sever (Beyhaki).
- Kim zerre ağırlığınca bir hayır yapıyorsa onu görecektir. Kim de zerre ağırlığınca bir kötülük yapıyorsa onu görecektir (Zilzal S. 99/7-8).

İşte Yüce Allah' ın gözetimi altında olduğunun bu derece duyarlılığından dolayı insan yaptığı her bir işi ciddi bir şekilde yakından takip eder ve kalbinden geçirdiği her bir duyguyu, düşünceyi göz önünde tutup bir an dahi gevşeklik göstermez.

Bütün bunların Allah' ın rızasına uygun olması için de gayret gösterir ve işveren tam olarak hakkını vermese de titizlikle ve dikkatle olaysız bir şekilde en kaliteli işi yapmaya gayret eder (Kutup 2014).

Allah bizden ihlasla, doğrulukla, güvenilirlik ve ahde vefa çerçevesinde başkalarının hakkını gasp etmeden, zulmetmeden çalışmamızı istemektedir. Dünyada semeresi olmasa bile ahirette ecrinin olacağı ümidiyle, kıyamet kopmaktayken bile dünyada bir fidan dikmemizi emretmektedir.

- Allah buyurur ki; ben kıyamet gününde üç kişinin hasmıyım: Allah'a verdiği sözde durmayıp cayanın; hür bir insanı satın hakkını yiyenin; çalıştırdığı işçinin hakkını vermeyenin (Buhari, Büyü: 106).

5. BÖLÜM: SONUÇ

5. 1. Tartışma

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde fark ettiğim ve çok önemli olduğuna inandığım, “Dini İnanç Konusu ”nun gereği kadar işlenmemiş olduğudur. Basın yayın yoluyla sıkça duyduğumuz, haber kaynaklarından izlediğimiz, sadece emniyete intikal eden olaylarda; Bazı insanlar bulduğu çanta dolusu para, altın vs. eşyayı sahibine ulaştırmaya çalışırken, birçok insan da yarı aç, sefil bir yaşam sürdüğü halde hırsızlık yapmayı, kul hakkı yemeyi aklının ucundan bile geçirmemektedir. Nice dünyalık, sözde büyük rüşvet ve makam tekliflerini elinin tersiyle itebilmektedir. Kimileri de kötülüğün eğitimini alıyor, ya da öğrendiği hayır ilimlerini kötü emellerine alet ederek cinayetler işleyebiliyor, nice yuvaları yıkabiliyor, arkanı dönsen malını mülkünü, arabayı çalabiliyor.

İnsanlar arasındaki bu kadar farklılıkların temel kaynağı inanç, yaratana saygı, sevgi duyma, diriliş ve hesap verme inancına olan bağlılığın derecesinden kaynaklanmaktadır. Peygamber Efendimiz Hz. Muhammed (S.A.V.) bu konuda ne güzel buyurmuş; “İnsanlar vardır melekler seviyesine yükselir, insanlar vardır hayvanlardan da aşağı iner.”

Hem İSG’ nin hem de İslam’ ın vazgeçilmez ortak prensipleri olan emir ve yasaklar kaynaştırılıp, birbirine atıfta bulunarak düzenlenen eğitimler daha başarılı bir şekilde amacına ulaşacaktır.

Bu olmazsa olmaz, sağlıklı ve güvenli iş yerlerinin oluşmasına büyük katkı sağlayacak olan ortak prensiplerin birkaçını zikredecek olursak; okuma- öğrenme, daima kendini yenileme, sağlık, temizlik, ehliyet, liyakat, düzen, nizam, dikkat, çalışkanlık, doğruluk, dürüstlük, saygı, sevgi, adalet, hak, hukuk başta gelir. Hayırda yarış, iyiyi emretme, kötüyü engelleme, sağlıklı beslenme, kural ve sözleşmelere uyma, ahlak, mobingden kaçınma, hakkaniyet, güzel söz söyleme, kalp kırmama, kötü sözden kaçınma, tasarruf, cimrilikten kaçınma, yardımlaşma, paylaşma, zayıfları koruma... vs. diye daha birçoğunu sayabiliriz.

Eğitim; Adayların bu inançları doğrultusunda, inancının kural ve prensiplerini de göz önüne alınarak verilirse, o aday kalben, ruhen daha büyük heyecan duyarak eğitime iştirak edecek ve işine döndüğünde daha başarılı olacaktır.

Örneğin; Bir Müslüman çalışana, İslam'ın temel kaidelerinden olan sağlığın korunmasının, helal rızık kazanmak için çalışmanın ibadet sayıldığı, cehaletin en büyük düşman ve onunla mücadelenin Allah'ın emri olduğu hatırlatılarak eğitim verilmelidir. Bu takdirde o kişinin, buradan sevap da kazanacağını düşünerek algı gücünü hat safhaya çıkaracağı ve işine döndüğünde daha dikkatli ve verimli çalışacağı muhakkaktır.

Yine çok önemli, başka bir örnek verecek olursak; Allah, tedbirli kulumu severim buyuruyor. Buna inanan ve bilen bir çalışana, tekrarda fayda vardır ilmi gerçeği ve hadisince, eğitim programlarında bu inanç kaidesi hatırlatılır ve bu konuya vurgu yapılırsa; o çalışan, işyerinde daha dikkatli ve titiz davranacak, iş yeri güvenliğinin sağlanmasına, dolayısıyla birçok kazanın önlenmesine vesile olacaktır.

Aynı şekilde, işyerinde bulunan malzemeleri kendi malı gibi titiz kullanarak onlara gözü gibi bakacak, malzeme ve ürün güvenliğinin sağlanmasına ve neticede en kaliteli ürünün en kısa zamanda çıkarılmasına gayret göstererek verimliliği artırmakla yurt ekonomisine de katkı bulunacaktır. Bu da gelişmişlik yolunda atılan çok önemli adımlardan biri olacaktır.

5. 2. Sonuç ve Öneriler

a) Son yıllarda İş Sağlığı ve Güvenliği ve de özellikle İSG eğitimleri, üzerinde önemle durulan bir konu haline gelmiştir.

b) İşletmelerde herhangi bir iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldiğinde sadece iş gören ve çevresi değil, 1986 Chernobyl faciasında olduğu gibi geniş toplumlar etkilenmektedir.

c) Bilgisizlik, ilgisizlik ve dikkatsizlik gibi cehalet örnekleri iş kazalarının başlıca sebepleri olup, eğitimlerle minimize edilmekte, iş göremezlik ödenekleri asgari seviyelere düşürülebilmektedir.

d) Sakat kalma ve ölümlere sebep olan kazalar nedeniyle bütün dünyada olduğu gibi, ülkemizde de kapanması zor toplumsal yaralar açılmaktadır. SGK verilerine göre, iş kazalarının sebep olduğu iş günü kayıpları % 30' lara kadar çıkmakta, meslek hastalıkları ile beraber yıllık ortalama toplam maliyet 40 milyar Lirayı bulmaktadır.

e) İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimleri ile kalifiye işçi sayısı artmakta, tüketici şikayetleri % 50 civarında azalmakta, çalışanlar çevreyle olan sağlıklı iletişim kurmakta, füzuli harcamalar azalmakta ve sadece iş kazalarının azaltılmasıyla bir çok

ülke bütçesinin % 5 'i nispetinde avantaj sağlanarak ülkeler prestij kazanmakta, dış yatırımcı çekerek ekonomik güç kazanmakta ve dışa bağımlılıktan kurtulmaktadırlar.

f) Son yıllarda çıkarılan kanun ve yönetmeliklerle **İSG** alanında önemli adımlar atılmış ve işverenler, çalışanlarını bilgilendirme ve eğitmeyle sorumlu tutulmuştur. Bununla birlikte ekonomik, sosyal, kültürel, teknolojik ve toplumsal gelişmeler **İSG** konusunda işverenleri bilinçlendirmiştir.

g) Çalışanlar, iş yerlerine çalışmak için gelip gitmeleri yanında kurum kültürlerini de benimsemeli ve yaşatmalıdır.

h) Bilimsel doğrular çerçevesinde doğru, düzenli ve kontrollü eğitimlerin verilmesi gerekmektedir. Bunun için eğitim ihtiyaç analizleri, tutarlı ölçme ve değerlendirme yapılmalıdır. Hızla gelişen teknolojinin de katkıları sayesinde istatistiksel takibin kolaylaşmış olması bu konuda fayda sağlamaktadır.

ı) Eğitim sonuçlarının değerlendirilmesi, öncelikle verilen eğitim programının başarısını ölçmek için mutlaka yapılmalıdır. Eğitim sonrasında alınan ; Karlılık, satışlardaki artış, ürün kalitesindeki artış gibi veriler işletmelere yol göstermektedir.

j) Dışsal psikolojik faktörlerden etkilenmeye tamamen açık bir durumda olan İETT şoförleri işlerine odaklanmak için büyük gayret sarf etmektedirler. Bu doğrultuda yapılan İSG eğitimleri sonucunda iş kazaları 5 – 6 yıl içerisinde % 23 oranında azalma göstermiştir. Sadece ölümlü ve yaralanmalı kazalar ise aynı süre içerisinde % 53 ila % 60 arasında düşüş göstermiştir. Verilen eğitimler sayesinde meslek hastalıkları ve psikolojik kavgalar azalmıştır. Bu konuda iyileşme vardır.

k) Şoförlere psikolojik eğitimler verilerek sosyalleşme olgularını yükseltmelerine yardımcı olunmalı ve de meydana gelebilecek sözlü tacizler ve hakaretlere karşı bir savunma mekanizması oluşturmaları sağlanmalıdır.

l) İşveren, işveren vekili ve sendikacıların iş sağlığı ve güvenliği alanında yeterince eğitilmiş ve bilinçli olması şarttır. Yöneticilerin seçiminde bu eğitilmiş uzman kişilerin tercih edilmesi için insan kaynakları birimleri bilinçlendirilmelidir.

m) Toplu iş sözleşmelerine, özellikle çalışma koşullarının sağlanması ile ilgili pazarlıklar yapılırken, çalışanların sağlık ve güvenliğini her şeyin üzerinde tutan maddeler konulmalıdır.

n) Verilecek eğitimlerde, ilgili tüm sivil toplum örgütlerinin yanında, adayların inanç ve kültürel yapıları ile duygusallıkları da göz önüne alınarak, dini kurumların eğitimcilerinden de faydalanılması yararlı olacaktır.

o) Ahilik uygulamalarının incelenerek, empati çemberi içinde günümüz işletmelerine kazandırılması faydalı olacaktır.

p) Gerek kamu, gerekse özel sektörde, İSG Uzmanı olarak görev yapmakta olanların direk Çalışma Bakanlığına bağlı olarak çalışmaları sağlanmalıdır. Hepsinin Eğitimci Sertifikalı olması şartı getirilmelidir. Bu şekilde uzmanların, özellikle eğitim sahasındaki etkileri arttırılmalıdır.

r) Ülkemizde İSG alanında, eğitim kapasitesi arttırılmalı, gerekli olan alt yapı oluşturularak, bu kültürü topluma aktaracak akademisyenler yetiştirilmelidir. Okul ve işbaşı eğitim kapasitesi genişletilmelidir. Her sahada çalışma tarife ve talimatları ile iş riskleri hakkında bilgilendirilmeler yapılmalı, eğitimler verilmelidir.

s) Çalışanlar; Çalışma mevzuatı, hak ve sorumluluklar, ilk yardım, patlama, yangın, güvenlik, sağlık, ergonomi, tahliye, ilk yardım ve kurtarma gibi konularda eğitilmelidir.

t) İş başı eğitimi veren özel kurumlar da başıboş bırakılmamalı, ilgili bakanlıkça kontrol altına alınarak denetlenmelidir.

u) Eğitimler, algı yeteneklerini geliştirecek şekilde hiperaktif olmalı, ölçme ve değerlendirmeler, iş başında takip şeklinde uygulanmalıdır.

v) Üst kademe yöneticileri de eğitimlere katılmalı ve çalışanlarla engin bir uyum içinde çalışmaları sağlanmalıdır.

y) Taşeronlar, hatta ziyaretçiler ile ilişki içinde olan müşteriler ve çevre elemanları da eğitilmelidir.

z) Topyekün bir eğitim, daha ana karnında başlatılmalı, psikologlardan üst seviyede faydalınılacak şekilde eğitim kadroları düzenlenmelidir.

Uygulanan ve uygulanacak **İSG** eğitimleri sonucunda gelişecek ülkeler, açlık ve sefalet içinde ölümlerle pençeleşen yoksul ülkelere daha fazla yardımda bulunacaktır. Bu dünya hepimizindir ve zenginin malında- İslam'ın da Zekât emri ve anlayışı içinde-fakirlerin hakkı vardır. Kanımızca, şerefli insan olmanın da gereğidir bu.

Yapılan bu çalışmanın; İşletmelerin ve dolayısıyla tüm ülkelerle birlikte Dünya'nın daha sağlıklı, paylaşımcı, huzurlu ve mutlu seviyelere ulaşmasına vesile olmasını temenni ediyorum, sevgilerimi sunuyorum.



KAYNAKÇA

- Akbulut, T.** (1996), İş Sağlığı Prensipleri ve Uygulamaları, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Akgün, H.** (1999), İş Kazalarının Çalışanların Kişisel Nitelikleri İle İlişkisi ve Otomotiv Sektöründeki Bir İşletmede Yapılan İş Kazaları Analiz Çalışması Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alper, Y.** (1992), Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı- İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye’deki Uygulama ile Karşılaştırılması. İstanbul Üni. Yayınları.
- Arseven, F.** (2004), Yeni İş Kanunu’ nun İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı, TİSK İşveren Dergisi, Nisan.
- Centel, T.** (2000), İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı, MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası) Yayınları, İstanbul.
- Ceylan, K.** (2012), Ahilik ve Sosyal Ekonomik Yapıya Etkileri, Sanat Kitabevi, Kırşehir.
- Çelik, İ.** (2008), Güvenlik Kültürünün Getirdikleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Sayı: 38, Yıl: 8, Nisan- Mayıs- Haziran, ss. (Sayfa Sıraları) 10- 21.
- Demirbilek, T.** (2005), İş Güvenliği Kültürü, Dokuz Eylül Yayınları, İzmir.
- Dizdar, E. N.** (2006), İş Güvenliği, ABP Yayıncılık, İstanbul. (2015), İş Güvenliği Mevzuatında Temel Kavramlar, Atatürk Üniversitesi Ders Notları, İnternet Ulaşım: 3. 4. 2015, Lms. Atuni. Edu. Tr, ss. 2- 3.
- Erken, V.** (1998), Bir Sivil Örgütlenme Modeli; Ahilik, Seba Yayınları, Ankara.
- Ergin, B.** (2005), İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Türkiye Geneli, Legal Yayıncılık, İstanbul.
- Gerek, N.** (2000), İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 9670.
- Güler, M.** (2011), İSG Eğitiminin İş Kazalarını Önlemeye Etkisi: İETT Örneği, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gündüzalp, S.** (2008), Sultan Fatih, Zafer Yayınları, İstanbul.
- Güven, R.** (2006), Güvenlik Kültürü Oluşumunda Eğitimin Önemi, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Sayı: 30, Yıl: 6, Nisan- Mayıs- Haziran, ss. 5-11.
- Güzel ve Okur, A. Ve A.R.** (2003), Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul.
- İETT 2000 – 2013 Kaza ve Hasar verileri**, İETT Hasar İşleri Şefliği ve Eğitim Müdürlüğü.
- Karaçivi, G.** (2005), İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliklerinin İş Yerlerine Getirdiği Yeni Yükümlülükler, İşveren Dergisi, Mart.

Karaman, H. (2015), İslam’ da İşçi- İşveren İlişkileri; Haklar, Anlaşmazlıklar, Çözümler Hakkında Makale, İnternet Erişim; <http://www.HayrettinKaraman.net/kitap/meseleler/0301.htm>, 10. 6. 2015.

Kaya, A. (2013), Yüksekte Çalışma İş Güvenliği İçin Yeni Bir Proaktif Eğitim Programı- No Fall Project, Zafer Ofset, Kocaeli.

Kur’ an- ı Kerim ve Muhtasar Meali, Meal Hey’ eti. (2004), Hayrat Neşriyat İlmî Araştırma Merkezi, İstanbul.

Kutup, M. (2014), İslami Çalışmada Eğitimin Önemi, Beka Yayıncılık, İstanbul.

Koca, F. (2015), Alt İşveren Çalışanın İSİG Uygulamaları Açısından Sağlık Hakkı Çerçevesinde İncelenmesi; İETT Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Litvyakov, R. (2006), Emeğin Bilimi, Çalışma Ortamı Dergisi, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayını, Sayı: 96, Ocak- Şubat, ss. 14- 19.

Makal, A. (1997), Osmanlı İmparatorluğunda Çalışma İlişkileri Tarihi, İmge Kitabevi, İstanbul.

Özdemir, S. (1997), Her Organizasyon Hizmet İçi Eğitim Yapmak Zorundadır, Milli Eğitim Dergisi, Sayı: 133, Ocak- Şubat- Mart, s. 95.

Özkılıç, Ö. (2005), İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, TİSK (Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu) Yayını, Ankara.

Pekşeni, Y. / Canbaz, S. (2005), İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası ve Güvenlik Kültüründe Sosyal Diyalogun Rolü, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Sayı: 25, Yıl: 5, Mayıs- Haziran, ss. 14- 24.

Serter, N. (1993), Devlet Görevlerindeki Gelişmelerin Sonucu Olarak Sosyal Devlet, İstanbul Üni. Yayınları.

SGK İstatistik Yıllığı.

Sipahi, İ. (2006), İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitimin Önemi, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Sayı: 30, Yıl: 6, Nisan- Mayıs- Haziran, ss. 68- 82.

Süzek, S. (2005), İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri, Legal İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 6, ss. 605- 615

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.

Tan, O. (1999), İş Kazası Oluşmadan Alınacak Önlemlerin Maliyeti ile İş Kazası Oluştuktan Sonraki Harcama Maliyetlerinin Analizi ve Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. (2005), İSG Hukuku Ders Notları, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.

Teberik, M. (2007), İş Kazalarının Maliyeti, İş Güvenliği Bülteni, AY- RAÇ Danışmanlık Yayını, Sayı: 10, Ekim.

Tuncay, C. (1996), Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayım ve Dağıtım, İstanbul. (2003), Yeni İş Kanunu' nda İş Sağlığı ve Güvenliği, TİSK İşveren Dergisi, Temmuz.

Tüz, M.V. (2001), Japon ve Amerikan Yönetim Modeli (Türkiye Uygulaması), Alfa Yayınları, İstanbul.

Uçar, R. (2013), İş Sağlığı Ve Güvenliği

Uzar, N.G. (2014), Elektrik bağlantı elemanlarında risk analizi tezsiz master bitirme projesi ödevi, T.C. Üsküdar Üniversitesi, İstanbul.

Yılmaz, F. (2008), Gemi İnşa Sanayinde Kazaların Önlenmesinde Eğitimin Önemi ve Öneriler, Gemi Sanayi Dergisi, Yıl: 2, Mayıs- Haziran, ss. 43- 51. (2010), Risk Değerlendirmesinde Yöntem Tartışması, Toprak İşverenler Sendikası Dergisi, Sayı: 86, ss. 17. (2009), İş Sağlığı ve Güvenliğinde Okul Eğitiminin Önemi, Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Ülkemizde Uygulanabilirliği, Kamu İş Dergisi, Kamu İşletmeleri ve İşverenler Sendikası, Cilt: 11, Sayı: 1, ss. 110-121, İstanbul.

Yılmaz, G. (1999), İş Kazalarının Maliyeti, Çalışma Ortamı Dergisi, Sayı: 43, Mart- Nisan, ss. 9-19.

Yılmaz, S. (2012), Duygusal Yetenek ile Temel Yetenekler Arasındaki İlişkiler ve İşletme Performansına Etkileri, Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

4857 Sayılı İş Kanunu, 1. ve 77. Maddesi.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde:2, 17, 19, 34.

1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu.

6331 Sayılı İSG Kanunu Eğitim Yönetmeliği, (2013), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.

EKLER

EK- 1 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU

30 Haziran 2012 CUMARTESİ

Resmî Gazete

Sayı : 28339

KANUN

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU

Kanun No. 6331

Kabul Tarihi: 20/6/2012

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Tanımlar

Amaç

MADDE 1 – (1) Bu Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.

Kapsam ve istisnalar

MADDE 2 – (1) Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

(2) Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz:

- 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.

Tanımlar

MADDE 3 – (1) Bu Kanunun uygulanmasında;

- a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,
- b) Çalışan: Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi,
- c) Çalışan temsilcisi: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı,
- ç) Destek elemanı: Asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilkyardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişiyi,
- d) Eğitim Kurumu: İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin eğitimlerini vermek üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşlarını, üniversiteleri ve Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan müesseseleri,
- e) Genç çalışan: On beş yaşını bitirmiş ancak on sekiz yaşını doldurmamış çalışanı,
- f) İş güvenliği uzmanı: İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip mühendis, mimar veya teknik elemanı,
- g) İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olayı,
- ğ) İşveren: Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları,
- h) İşyeri: Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu,
- ı) İşyeri hekimi: İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekimi,
- i) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi: İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimi,
- j) Konsey: Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyini,
- k) Kurul: İş sağlığı ve güvenliği kurulunu,
- 1) Meslek hastalığı: Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı,
- m) Ortak sağlık ve güvenlik birimi: Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimi,
- n) Önleme: İşyerinde yürütülen işlerin bütün safhalarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili

riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerin tümünü,

o) Risk: Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini,

ö) Risk değerlendirmesi: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları,

p) Tehlike: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini,

r) Tehlike sınıfı: İş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili diğer hususlar dikkate alınarak işyeri için belirlenen tehlike grubunu,

s) Teknik eleman: Teknik öğretmen, fizikçi ve kimyager unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarını,

ş) İşyeri hemşiresi: 25.2.1954 tarihli ve 6283 sayılı Hemşirelik Kanununa göre hemşirelik mesleğini icra etmeye yetkili, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hemşireliği belgesine sahip hemşire/sağlık memurunu ifade eder.

(2) İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.

İKİNCİ BÖLÜM

İşveren ile Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri

İşverenin genel yükümlülüğü

MADDE 4 – (1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

Risklerden korunma ilkeleri

MADDE 5 – (1) İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:

a) Risklerden kaçınmak.

b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.

c) Risklerle kaynağında mücadele etmek.

ç) 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.

d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.

e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.

f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.

g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.

ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri

MADDE 6 – (1) Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;

a) Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.

b) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.

c) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar.

ç) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir.

d) Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir.

(2) 4.1.2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşları; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabileceği gibi 4734 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde de alabilir.

(3) Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi

MADDE 7 – (1) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için, Bakanlıkça aşağıdaki şartlarla destek sağlanabilir:

a) Kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri faydalanabilir. Ancak, Bakanlar Kurulu, ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebilir.

b) Giderler, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edilir.

c) Uygulamada, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları esas alınır.

ç) Bu Kanun ve diğer mevzuat gereğince yapılan kontrol ve denetimlerde; istihdam ettiği kişilerin sigortalılık bildiriminde bulunmadığı tespit edilen işverenlerden, tespit tarihine kadar yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumunca tahsil edilir ve bu durumdaki işverenler, sağlanan destekten üç yıl süreyle faydalanamaz.

d) Uygulamaya ilişkin olarak ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye, uygulamayı yönlendirmeye ve doğabilecek sorunları çözmeye Bakanlık yetkilidir.

(2) Aşağıdaki konular ile bunlara ilişkin usul ve esaslar, Maliye Bakanlığının uygun görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılan yönetmelikle belirlenir:

a) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için sağlanacak desteğin uygulanması.

b) Destek sağlanacak ondan az çalışanı bulunan işyerlerinin özellikleri göz önünde bulundurularak; Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenecek iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedellerinin tespiti, destek olunacak kısmı ve ödenme şekli.

c) Destekten faydalanabilecek işyerlerinin taşınması gereken şartlar.

ç) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti verecek kuruluşların özellikleri.

(3) Etkinlik ve sürekliliğin sağlanması amacıyla; Bakanlık tarafından Sağlık Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve ilgili meslek kuruluşlarıyla iş birliği yapılabilir.

İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları

MADDE 8 – (1) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür.

(2) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir.

(3) Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

(4) Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır.

(5) İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranır. Bakanlık, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapabilir.

(6) Belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar. Bu durumda, çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır.

(7) Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılır. Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz. Bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz.

(8) Kamu sağlık hizmetlerinde tam süreli çalışmaya ilişkin mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla, işyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilmelerinde ve hizmet verilen işyerlerinde çalışanlarla sınırlı olmak üzere görevlerini yerine getirmelerinde, diğer kanunların kısıtlayıcı hükümleri uygulanmaz.

Tehlike sınıfının belirlenmesi

MADDE 9 – (1) İşyeri tehlike sınıfları; 31.5.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83 üncü maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir.

(2) İşyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınır.

Risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma

MADDE 10 – (1) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınır:

- a) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu.
- b) Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi.
- c) İşyerinin tertip ve düzeni.
- ) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.

(2) İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler.

(3) İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar.

Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilkyardım

MADDE 11 – (1) İşveren;

a) alışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır.

b) Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar.

c) Acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilkyardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitimli yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar.

) Özellikle ilkyardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar.

Tahliye

MADDE 12 – (1) Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren;

a) Çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrıлып güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir.

b) Durumun devam etmesi hâlinde, zorunluluk olmadıkça, gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyemez.

(2) İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlar. Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz.

Çalışmaktan kaçınma hakkı

MADDE 13 – (1) Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

(2) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

(3) Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

(4) İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır.

(5) Bu Kanunun 25 inci maddesine göre işyerinde işin durdurulması hâlinde, bu madde hükümleri uygulanmaz.

İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim

MADDE 14 – (1) İşveren;

a) Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler.

b) İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenler.

(2) İşveren, aşağıdaki hallerde belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur:

a) İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde.

b) Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde.

(3) İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder.

(4) Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.

(5) Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir.

Sağlık gözetimi

MADDE 15 – (1) İşveren;

a) Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.

b) Aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır:

1) İşe girişlerinde.

2) İş değişikliğinde.

3) İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde.

4) İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla.

(2) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.

(3) Bu Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden

alınır. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir.

(4) Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz.

(5) Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur.

Çalışanların bilgilendirilmesi

MADDE 16 – (1) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirir:

- a) İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.
- b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.
- c) İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.

(2) İşveren;

a) 12 nci maddede belirtilen ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir.

b) Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir.

c) Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftiştten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar.

Çalışanların eğitimi

MADDE 17 – (1) İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.

(2) Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.

(3) Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.

(4) İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz

konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.

(5) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.

(6) Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.

(7) Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.

Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması

MADDE 18 – (1) İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine aşağıdaki imkânları sağlar:

a) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması.

b) Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması.

(2) İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin aşağıdaki konularda önceden görüşlerinin alınmasını sağlar:

a) İşyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilkyardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi.

b) Risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi.

c) Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi.

ç) Çalışanların bilgilendirilmesi.

d) Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması.

(3) Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz.

Çalışanların yükümlülükleri

MADDE 19 – (1) Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

(2) Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:

a) 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.

b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.

c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.

ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

d) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

Çalışan temsilcisi

MADDE 20 – (1) İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir:

a) İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir.

b) Elli bir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki.

c) Yüz bir ile beş yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç.

ç) Beş yüz bir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört.

d) Bin bir ile iki bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş.

e) İki bin bir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı.

(2) Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir.

(3) Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

(4) Görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır.

(5) İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Konsey, Kurul ve Koordinasyon

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

MADDE 21 – (1) Ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere Konsey kurulmuştur.

(2) Konsey, Bakanlık Müsteşarının başkanlığında aşağıda belirtilen üyelerden oluşur:

a) Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, Çalışma Genel Müdürü, İş Teftiş Kurulu Başkanı ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından bir genel müdür.

b) Bilim, Sanayi ve Teknoloji, Çevre ve Şehircilik, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Gıda, Tarım ve Hayvancılık, Kalkınma, Millî Eğitim ile Sağlık bakanlıklarından ilgili birer genel müdür.

c) Yükseköğretim Kurulu Başkanlığından bir yürütme kurulu üyesi, Devlet Personel Başkanlığından bir başkan yardımcısı.

ç) İşveren, işçi ve kamu görevlileri sendikaları üst kuruluşlarının en fazla üyeye sahip ilk üçünden, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonundan, Türk Tabipleri Birliğinden, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinden ve Türkiye Ziraat Odaları Birliğinden konuyla ilgili veya görevli birer yönetim kurulu üyesi.

d) İhtiyaç duyulması hâlinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün teklifi ve Konseyin kararı ile belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaliyet gösteren kurum veya kuruluşlardan en fazla iki temsilci.

(3) İkinci fıkranın (d) bendi kapsamında belirlenen Konsey üyeleri, iki yıl için seçilir ve üst üste iki olağan toplantıya katılmaz ise ilgili kurum veya kuruluşun üyeliği sona erer.

(4) Konseyin sekreteryası, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne yürütülür.

(5) Konsey, toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği hâlinde başkanın oyu kararı belirler. Çekimser oy kullanılamaz.

(6) Konsey yılda iki defa olağan toplanır. Başkanın veya üyelerin üçte birinin teklifi ile olağanüstü olarak da toplanabilir.

(7) Konseyin çalışma usul ve esasları Bakanlık tarafından belirlenir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu

MADDE 22 – (1) Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.

(2) Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde;

a) Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır.

b) Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

c) İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

ç) Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur.

(3) Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir.

İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu

MADDE 23 – (1) Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir.

(2) Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Teftiş ve İdari Yaptırımlar

Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu

MADDE 24 – (1) Bu Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve

güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır. Bu Kanun kapsamında yapılacak teftiş ve incelemelerde, 4857 sayılı Kanunun 92, 93, 96, 97 ve 107 nci maddeleri uygulanır.

(2) Bakanlık, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında ölçüm, inceleme ve araştırma yapmaya, bu amaçla numune almaya ve eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir. Bu konularda yetkilendirilenler mümkün olduğu kadar işi aksatmamak, işverenin ve işyerinin meslek sırları ile gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmakla yükümlüdür. Kontrol ve denetimin usul ve esasları Bakanlıkça düzenlenir.

(3) Askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemler, Millî Savunma Bakanlığı ve Bakanlıkça birlikte hazırlanacak yönetmeliğe göre yürütülür.

İşin durdurulması

MADDE 25 – (1) İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.

(2) İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur.

(3) İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından yirmi dört saat içinde yerine getirilir. Ancak, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından aynı gün yerine getirilir.

(4) İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Mahkeme kararı kesindir.

(5) İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi hâlinde, en geç yedi gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi

sonuçlandırılır.

(6) İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.

İdari para cezaları ve uygulanması

MADDE 26 – (1) Bu Kanunun;

a) 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı iki bin Türk Lirası,

b) 6 ncı maddesinin birinci fıkrası gereğince belirlenen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işverene görevlendirmedeği her bir kişi için beşbin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, diğer sağlık personeli görevlendirmeyen işverene ikibinbeşyüz Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, aynı fıkranın (b), (c) ve (d) bentlerinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir ihlal için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası, (ç) bendine aykırı hareket eden işverene yerine getirilmeyen her bir tedbir için ayrı ayrı bin Türk Lirası,

c) 8 inci maddesinin birinci ve altıncı fıkralarına aykırı hareket eden işverene her bir ihlal için ayrı ayrı bin beş yüz Türk Lirası,

ç) 10 uncu maddesinin birinci fıkrasına göre risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayan işverene üç bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için dört bin beş yüz Türk Lirası, dördüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene bin beş yüz Türk Lirası,

d) 11 ve 12 nci maddeleri hükümlerine aykırı hareket eden işverene, uyulmayan her bir yükümlülük için bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar,

e) 14 üncü maddesinin birinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı bin beş yüz Türk Lirası, ikinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene iki bin Türk Lirası, dördüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen sağlık hizmeti sunucuları veya yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına iki bin Türk Lirası,

f) 15 inci maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, sağlık gözetimine tabi tutulmayan veya sağlık raporu alınmayan her çalışan için bin Türk Lirası,

g) 16 ncı maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, bilgilendirilmeyen her bir çalışan için bin Türk Lirası,

ğ) 17 nci maddesinin bir ila yedinci fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir çalışan için bin Türk Lirası,

h) 18 inci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, her bir aykırılık

için ayrı ayrı bin Türk Lirası,

1) 20 nci maddesinin birinci ve dördüncü fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene bin Türk Lirası, üçüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene bin beş yüz Türk Lirası,

i) 22 nci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir aykırılık için ayrı ayrı iki bin Türk Lirası,

j) 23 üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen bildirim yükümlülüklerini yerine getirmeyen yönetimlere beş bin Türk Lirası,

k) 24 üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olan işverene beş bin Türk Lirası,

1) 25 inci maddesinde belirtilen yükümlülüklere göre işyerinin bir bölümünde veya tamamında verilen durdurma kararına uymayarak durdurulan işi yönetmelikte belirtilen şartları yerine getirmeden devam ettiren işverene fiil başka bir suç oluştursa dahi onbin Türk Lirası, altıncı fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene ihlale uğrayan her bir çalışan için bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar,

m) 29 uncu maddesinde belirtilen; büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamayan işverene elli bin Türk Lirası, güvenlik raporunu hazırlayıp Bakanlığın değerlendirmesine sunmadan işyerini faaliyete geçiren, işletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini açan veya durdurulan işyerinde faaliyete devam eden işverene seksen bin Türk Lirası,

n) 30 uncu maddesinde öngörülen yönetmeliklerde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak bin Türk Lirası, idari para cezası verilir.

(2) Bu Kanunda belirtilen idari para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir. Verilen idari para cezaları tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenir. İdari para cezaları tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebilir.

Hüküm bulunmayan haller ve muafiyet

MADDE 27 – (1) Çalışanların tabi oldukları kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 4857 sayılı Kanunun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

(2) Bu Kanuna göre düzenlenen kâğıtlar damga vergisinden, işlemler harçtan müstesnadır.

(3) Bakanlık, bu Kanuna göre yapılacak iş ve işlemlere ait her türlü belge veya bilgiyi,

elektronik ve benzeri ortamlar üzerinden isteyebilir, arşivleyebilir, bu ortamlar üzerinden onay, yetki, bilgi ve belge verebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Çeşitli ve Geçici Hükümler

Bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağı

MADDE 28 – (1) İşyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır.

(2) İşveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir.

(3) Aşağıdaki çalışanlar için alkollü içki kullanma yasağı uygulanmaz:

a) Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilenler.

b) Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olanlar.

c) İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olanlar.

Güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi

MADDE 29 – (1) İşletmeye başlanmadan önce, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için, işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu işveren tarafından hazırlanır.

(2) Güvenlik raporu hazırlama yükümlülüğü bulunan işveren, hazırladıkları güvenlik raporlarının içerik ve yeterlilikleri Bakanlıkça incelenmesini müteakip işyerlerini işletmeye açabilir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler

MADDE 30 – (1) Aşağıdaki konular ile bunlara ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenir:

a) İlgili bakanlıkların görüşü alınarak, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, sürdürülmesi ve

mevcut durumun iyileştirilmesi amacıyla; işyeri bina ve eklentileri, iş ekipmanı, işin her safhasında kullanılan ve ortaya çıkan maddeler, çalışma ortam ve şartları, özel risk taşıyan iş ekipmanı ve işler ile işyerleri, özel politika gerektiren grupların çalıştırılması, işin özelliğine göre gece çalışmaları ve postalar hâlinde çalışmalar, sağlık kuralları bakımından daha az çalışılması gereken işler, gebe ve emziren kadınların çalışma şartları, emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarının kurulması veya dışarıdan hizmet alınması ve benzeri özel düzenleme gerektirebilecek konular ve bunlara bağlı bildirim ve izinler ile bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar.

b) İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili olarak;

1) Çalışan sayısı ve tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak hangi işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulacağı, bu birimlerin fiziki şartları ile birimlerde bulundurulacak donanım.

2) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik biriminde görev alacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin nitelikleri, işe alınmaları, görevlendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları, görevlerini nasıl yürütecekleri, işyerinde çalışan sayısı ve işyerinin yer aldığı tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak asgari çalışma süreleri, işyerlerindeki tehlikeli hususları nasıl bildirecekleri, sahip oldukları belgelere göre hangi işyerlerinde görev alabilecekleri.

3) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunacak kişi, kurum ve kuruluşların; görev, yetki ve yükümlülükleri, belgelendirilmeleri ve yetkilendirilmeleri ile sunulacak hizmetler kapsamında yer alan sağlık gözetimi ve sağlık raporları, kuruluşların fiziki şartları ile kuruluşlarda bulundurulacak personel ve donanım.

4) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan kişi, kurum ve kuruluşlardan işyeri tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre; hangi şartlarda hizmet alınacağı, görevlendirilecek veya istihdam edilecek kişilerin sayısı, işyerinde verilecek hizmet süresi ve belirlenen görevleri hangi hallerde işverenin kendisinin üstlenebileceği.

5) İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin eğitimleri ve belgelendirilmeleri, unvanlarına göre kimlerin hangi sınıf belge alabilecekleri, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli eğitimi verecek kurumların belgelendirilmeleri, yetkilendirilmeleri ile eğitim programlarının ve bu programlarda görev alacak eğitimcilerin niteliklerinin belirlenmesi ve belgelendirilmeleri, eğitimlerin sonunda yapılacak sınavlar ve düzenlenecek belgeler.

c) Risk değerlendirmesi ile ilgili olarak; risk değerlendirmesinin hangi işyerlerinde ne şekilde yapılacağı, değerlendirme yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli izinlerin verilmesi ve izinlerin iptal edilmesi.

ç) Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak, işverenlerin işyerlerinde bu Kanun kapsamında yapmakla yükümlü oldukları kişisel maruziyete ve çalışma ortamına yönelik gerekli kontrol, inceleme ve araştırmalar ile fiziksel, kimyasal ve biyolojik etmenlerle ilgili ölçüm ve laboratuvar

analizlerinin usul ve esasları ile bu ölçüm ve analizleri yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli yetkilerin verilmesi ve verilen yetkilerin iptali ile yetkilendirme ve belgelendirme bedelleri.

d) Yapılan işin niteliği, çalışan sayısı, işyerinin büyüklüğü, kullanılan, depolanan ve üretilen maddeler, iş ekipmanı ve işyerinin konumu gibi hususlar dikkate alınarak acil durum planlarının hazırlanması, önleme, koruma, tahliye, ilkyardım ve benzeri konular ile bu konularda görevlendirilecek kişiler.

e) Çalışanlara ve temsilcilerine verilecek eğitimler, bu eğitimlerin belgelendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verecek kişi ve kuruluşlarda aranacak nitelikler ile mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan işler.

f) Kurulun oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları, birden çok kurul bulunması hâlinde bu kurullar arasındaki koordinasyon ve iş birliği.

g) İçişleri Bakanlığı ile müştereken, işyerlerinde işin durdurulması, hangi işlerde risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda işin durdurulacağı, durdurma sebeplerini gidermek için mühürlerin geçici olarak kaldırılması, yeniden çalışmaya izin verilme şartları, acil hallerde işin durdurulmasına karar verilmeye kadar geçecek sürede alınacak tedbirlerin uygulanması.

ğ) Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ile müştereken, büyük endüstriyel kazaların önlenmesi ve etkilerinin azaltılması için alınacak tedbirler, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerlerinin belirlenmesi ve sınıflandırılması, büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporunun hazırlanması ve uygulanması, güvenlik raporunun olmaması, incelenmek üzere Bakanlığa gönderilmemesi veya Bakanlıkça yetersiz bulunması durumunda işin durdurulması ve işin devamına izin verilmesi.

(2) Birinci fıkranın (b) bendine göre işyeri hekimi ve diğer sağlık personeline dair çıkarılan yönetmelikte yer alan işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin eğitim programları, çalışma süreleri, görev ve yetkilerine ilişkin hususlarda Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alınır.

Belgelendirme, ihtar ve iptaller

MADDE 31 – (1) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan, ölçüm ve analizleri yapan kişi, kurum, kuruluşlar ve eğitim kurumları ile ilgili olarak yetkilendirme ve belgelendirme bedelleri, bu kişi ve kurumlara getirilen kurulların ihlali hâlinde hafif, orta ve ağır ihtar olarak kayda alınması ile yetki belgelerinin geçerliliğinin doğrudan veya ihtar puanları esas alınarak askıya alınması ve iptaline dair usul ve esaslar Bakanlıkça belirlenir.

Değiştirilen hükümler

MADDE 32 – 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun;

a) 7 nci maddesinin birinci fıkrasının son cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. “Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahiptir.”

b) 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinin (d) alt bendinde yer alan “veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi” ibaresi “, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması” şeklinde değiştirilmiştir.

c) 71 inci maddesinin üçüncü fıkrasında geçen “hafif işler” ibaresinden sonra gelmek üzere “, on altı yaşını doldurmuş fakat on sekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit işlerde çalıştırılabilecekleri” ibaresi eklenmiştir.

MADDE 33 – 13.12.1983 tarihli ve 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ait bölümünde yer alan “Baş İş Müfettişi” unvanlı kadrolar “İş Başmüfettişi” olarak değiştirilmiştir.

MADDE 34 – Ekli (I), (II) ve (III) sayılı listelerde yer alan kadrolar ihdas edilerek 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ait bölümüne eklenmiş, ekli (IV) sayılı listede yer alan kadrolar iptal edilerek 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ait bölümünden çıkarılmıştır.

MADDE 35 – 14.7.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa ekli (II) sayılı cetvelin “4. Başbakanlık ve Bakanlıklarda” bölümünde yer alan “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Ens. Md.” ibaresi “İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitü Müdürü” olarak değiştirilmiştir.

MADDE 36 – 9.1.1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“Yayın zorunluluğu

EK MADDE 2 – Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu ile ulusal, bölgesel ve yerel yayın yapan özel televizyon kuruluşları ve radyolar; ayda en az altmış dakika iş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatında kayıt dışılığın önlenmesi, sosyal güvenlik, işçi ve işveren ilişkileri konularında uyarıcı ve eğitici mahiyette yayınlar yapmak zorundadır. Bu yayınlar, asgari otuz dakikası 17:00-22:00 saatleri arasında olmak üzere, 08:00-22:00 saatleri arasında yapılır ve yayınların kopyaları her ay düzenli olarak Radyo ve Televizyon Üst Kuruluna teslim edilir. Bu saatler dışında yapılan yayınlar, aylık altmış dakikalık süreye dâhil edilmez. Bu programlar, Bakanlık ve bağlı ve ilgili kuruluşları, Radyo ve Televizyon Üst Kurulu ile ilgili diğer kamu kurum ve kuruluşları ile bilimsel kuruluşlar, kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları veya sivil toplum kuruluşları tarafından hazırlanır veya hazırlatılır. Hazırlanan programların, Bakanlığın olumlu görüşü alındıktan sonra Radyo ve Televizyon Üst Kurulu tarafından radyo ve televizyonlarda yayınlanması sağlanır.

Bu madde kapsamında yapılan yayınlar için herhangi bir bedel ödenmez. Bu yayınların ve sürelerinin denetimi Radyo ve Televizyon Üst Kurulunca yapılır.”

Yürürlükten kaldırılan hükümler

MADDE 37 – 4857 sayılı Kanunun aşağıdaki hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır:

- a) 2 nci maddesinin dördüncü fıkrası.
- b) 63 üncü maddesinin dördüncü fıkrası.
- c) 69 uncu maddesinin dördüncü, beşinci ve altıncı fıkraları.
- ç) 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 95, 105 ve geçici 2 nci maddeler.

4857 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (f) bendinde yer alan “İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere” ifadesi ile 98 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “85 inci madde kapsamındaki işyerlerinde ise çalıştırılan her işçi için bin Yeni Türk Lirası,” ifadesi metinden çıkartılmıştır.

Atıflar

GEÇİCİ MADDE 1 – (1) Diğer mevzuatta iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak 4857 sayılı Kanuna yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.

Mevcut yönetmelikler

GEÇİCİ MADDE 2 – (1) 4857 sayılı Kanunun 77 nci, 78 inci, 79 uncu, 80 inci, 81 inci ve 88 inci maddelerine göre yürürlüğe konulan yönetmeliklerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri, bu Kanunda öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulanmaya devam olunur.

Sağlık raporları

GEÇİCİ MADDE 3 – (1) Çalışanlar için, 4857 sayılı Kanun ve diğer mevzuat gereği daha önce alınmış bulunan periyodik sağlık raporları süresi bitinceye kadar geçerlidir.

İş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü

GEÇİCİ MADDE 4 – (1) Bu Kanunun 8 inci maddesinde belirtilen çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, bu işyerlerinde Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren dört yıl süreyle (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, bu işyerlerinde Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç yıl süreyle (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi

kaydıyla yerine getirilmiş sayılır.

Mevcut sertifika ve belgeler ile ihtar puanları

GEÇİCİ MADDE 5 – (1) Bu Kanunun yayımı tarihinden önce Bakanlıkça verilen işyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hemşiresi sertifikası veya belgesi ile Türk Tabipleri Birliği tarafından verilen işyeri hekimliği sertifikası sahiplerinden belgeleri geçersiz sayılanlar, mevcut belge veya sertifikalarını bu Kanunun yayımından itibaren bir yıl içinde Bakanlıkça düzenlenecek belge ile değiştirmeleri şartıyla bu Kanunla verilen bütün hak ve yetkileri kullanabilirler. Aynı tarihten önce eğitim kurumlarınca verilen işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerini tamamlayanlardan eğitimleri geçersiz sayılanlar ilgili mevzuata göre sınava girmeye hak kazanırlar. Hak sahipliğinin tespitinde Bakanlık kayıtları esas alınır.

(2) Bu Kanunun yayımı tarihinden önce haklarında kesinleşmiş yargı kararı bulunmayan eğitim kurumu ve ortak sağlık ve güvenlik birimlerine uygulanan ihtar puanları, kayıtlarda yer alan haliyle yeni yapılacak düzenlemeye aktarılır.

İşyeri hekimliği yapan kurum tabiplerine yapılan ücret ödemeleri

GEÇİCİ MADDE 6 – (1) Kamu kurum ve kuruluşları ile mahalli idarelerde gerçekleştirilmiş olan işyeri hekimliği ücreti ödemeleri nedeniyle kamu görevlileri hakkında idari veya mali yargılama ve takibat yapılamaz, başlatılanlar işlemde kaldırırlar, bu ödemeler geriye tahsil ve tazmin konusu edilemez.

GEÇİCİ MADDE 7 – (1) Bu Kanunun yayımı tarihinde Baş İş Müfettişi kadrolarında bulunanlar, hiçbir işleme gerek kalmaksızın İş Başmüfettişi kadrolarına atanmış sayılır.

GEÇİCİ MADDE 8 – (1) Bu Kanunun yayımlandığı tarihte İş Sağlığı ve Güvenliği Merkez Müdürlüğünde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitü Müdürü ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitü Müdür Yardımcısı unvanlı kadrolarda bulunanların görevleri, bu Kanunun yayımlandığı tarihte sona erer ve bunlar en geç bir ay içinde derece ve kademelerine uygun diğer kadrolara atanır. Bunlar, yeni bir kadroya atanıncaya kadar, eski kadrolarına ait aylık, ek gösterge ve her türlü zam ve tazminatlar ile diğer mali haklarını almaya devam eder. Söz konusu personelin atandıkları tarih itibarıyla eski kadrolarına ilişkin olarak en son ayda aldıkları aylık, ek gösterge, her türlü zam ve tazminatları, ek ödeme ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (ilgili mevzuatı uyarınca fiili çalışmaya bağlı fazla mesai ücreti ve ek ders ücreti hariç) toplam net tutarının (bu tutar sabit bir değer olarak esas alınır); yeni atandıkları kadrolara ilişkin olarak yapılan aylık, ek gösterge, her türlü zam ve tazminatları, ek ödeme ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (ilgili mevzuatı uyarınca fiili çalışmaya bağlı fazla mesai ücreti ve ek ders ücreti hariç) toplam net tutarından fazla

olması hâlinde aradaki fark tutarı, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın fark kapanıncaya kadar ayrıca tazminat olarak ödenir. Atandıkları kadro unvanlarında isteğe bağlı olarak herhangi bir değişiklik olanlarla kendi istekleriyle başka kurumlara atanarlara fark tazminatı ödenmesine son verilir.

(2) Bu Kanuna ekli listelerde ihdas edilen kadrolardan boş bulunan 20 İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı, 100 İş Sağlığı ve Güvenliği Uzman Yardımcısı, 40 Memur, 40 Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni ve 10 Mühendis kadrosuna, 21.12.2011 tarihli ve 6260 sayılı 2012 yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanundaki sınırlamalara tabi olmadan 2012 yılı içinde atama yapılabilir.

Yürürlük

MADDE 38 – (1) Bu Kanunun;

a) 6, 7 ve 8 inci maddeleri;

1) Kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra,

2) 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra,

3) Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra,

b) 9, 31, 33, 34, 35, 36 ve 38 inci maddeleri ile geçici 4, geçici 5, geçici 6, geçici 7 ve geçici 8 inci maddeleri yayımı tarihinde,

c) Diğer maddeleri yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 39 – (1) Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

EK-2 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİM

YÖNETMELİĞİ

15 Mayıs 2013 ÇARŞAMBA

Resmî Gazete

Sayı: 28648

YÖNETMELİK

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN

USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı; çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esaslarını düzenlemektir.

Kapsam

MADDE 2 – (1) Bu Yönetmelik, 20.6.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında bulunan işyerlerini, bu işyerlerinde çalışanlara eğitim verecek kişi, kurum ve kuruluşları kapsar.

Dayanak

MADDE 3 – (1) Bu Yönetmelik, Kanununun 16 ncı, 17 nci, 18 inci ve 30 uncu maddeleri ile 9.1.1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun 2 nci ve 12 nci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 4 – (1) Bu Yönetmelikte geçen:

a) Az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri: 26.12.2012 tarihli ve 28509 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde işyeri tehlike sınıfı az tehlikeli olarak belirlenmiş işyerini,

b) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

c) Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyeri: 26.12.2012 tarihli ve 28509 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan İş Sağlığı

ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde işyeri tehlike sınıfı çok tehlikeli olarak belirlenmiş işyerini,

ç) Kanun: 20.6.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununu,

d) Tehlikeli sınıfta yer alan işyeri: 26.12.2012 tarihli ve 28509 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde işyeri tehlike sınıfı tehlikeli olarak belirlenmiş işyerini ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

İşverenin yükümlülükleri

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

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

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

(3) 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinin yedinci fıkrasında belirtilen asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverenin çalışanlarının eğitimlerinden, asıl işveren alt işverenle birlikte sorumludur.

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

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri

MADDE 6 – (1) İşveren, çalışanlarına asgari Ek-1'de belirtilen konuları içerecek şekilde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesini sağlar.

(2) İşveren, çalışan fiilen çalışmaya başlamadan önce, çalışanın yapacağı iş ve işyerine özgü riskler ile korunma

tedbirlerini içeren konularda öncelikli olarak eğitilmesini sağlar.

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

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

- a) Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa.
- b) Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa.
- c) Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa.

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

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

Özel politika gerektiren grupların ve özel görevi bulunan çalışanların eğitimi

MADDE 7 –(1) İşyerinde on beş yaşını bitirmiş ancak on sekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimler verilir.

(2) Destek elemanlarına ve çalışan temsilcilerine, görevlendirilecekleri konularla ilgili de eğitim verilir.

Eğitimin maliyeti ve eğitimde geçen süreler

MADDE 8 –(1) İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır.

Çalışanların yükümlülükleri

MADDE 9 –(1) Çalışanlar, uygulamaya konulan eğitim programları çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılır, eğitimlerde edindiği bilgileri yaptığı iş ve işlemlerde uygular ve bu konudaki talimatlara uyarlar.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Eğitim Programlarının Planlanması ve Düzenlenmesi

Eğitim programlarının hazırlanması

MADDE 10 –(1) İşveren, yıl içinde düzenlenecek eğitim faaliyetlerini gösteren yıllık eğitim programının

hazırlanmasını sağlar ve onaylar.

(2) Eğitim programlarının hazırlanmasında çalışanların veya temsilcilerinin görüşleri alınır.

(3) İşe yeni alımlarda veya değişen şartlara göre yeni risklerin ortaya çıkması durumunda yıllık eğitim programlarına ilave yapılır.

(4) İlgili mevzuatın değişmesi veya çalışma şartlarına bağlı olarak yeni risklerin ortaya çıkması halinde yıllık eğitim programına bağlı kalmaksızın çalışanların uygun eğitim almaları sağlanır.

(5) Yıllık eğitim programında, verilecek eğitimlerin konusu, hangi tarihlerde düzenleneceği, eğitimin süresi, eğitime kimlerin katılacağı, eğitimin hedefi ve amacı hususlarına yer verilir.

Eğitim süreleri ve konuları

MADDE 11 – (1) Çalışanlara verilecek eğitimler, çalışanların işe girişlerinde ve işin devamı süresince belirlenen periyotlar içinde;

- a) Az tehlikeli işyerleri için en az sekiz saat,
 - b) Tehlikeli işyerleri için en az on iki saat,
 - c) Çok tehlikeli işyerleri için en az on altı saat
- olarak her çalışan için düzenlenir.

(2) Birinci fıkrada belirtilen eğitim sürelerinin Ek-1’de yer alan konulara göre dağıtımında işyerinde yürütülen faaliyetler esas alınır.

(3) Eğitim sürelerinin bütün olarak değerlendirilmesi esas olmakla birlikte dört saat ve katları şeklinde işyerindeki vardiya ve benzeri iş programları da dikkate alınarak farklı zaman dilimlerinde de değerlendirilebilir.

Eğitimin temel prensipleri

MADDE 12 – (1) Eğitimin verimli olması için, eğitime katılacakların ihtiyacı olan konuların seçilmesine özen gösterilir. Eğitim, çalışanların kolayca anlayabileceği şekilde teorik ve uygulamalı olarak düzenlenir.

(2) Eğitimler çalışanlara bireysel ya da gruplar halinde uygulanabilir.

(3) Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği konusunda sahip olması gereken bilgi, beceri, davranış ve tutumlarının ayrı ayrı ve ölçülebilir bir biçimde ortaya konması esastır.

(4) İşverenin kendi belirleyeceği bir yöntem ile bireysel seviye tespiti yapılarak çalışanların eğitim öncesi seviyesi ve Ek-1’de yer alan konular dışında almaları gereken eğitimler belirlenir.

(5) İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri; çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik davranış değişikliği sağlamayı

ve eğitimlerde aktarılan bilgilerin öneminin çalışanlarca kavranmasını amaçlar.

(6) Verilen eğitimin sonunda ölçme ve değerlendirme yapılır. Değerlendirme sonuçlarına göre eğitimin etkin olup olmadığı belirlenerek ihtiyaç duyulması halinde, eğitim programında veya eğitimcilerde değişiklik yapılır veya eğitim tekrarlanır.

(7) Çalışanlara işe başlamadan önce verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri hariç olmak üzere, Ek-1’de birinci bölümde belirtilen genel konular işverence gerekli ve yeterli sistemin kurulması halinde uzaktan eğitim şeklinde verilebilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Eğitimin Verilmesi ve Belgelendirilmesi

Eğitimi verebilecek kişi ve kuruluşlar

MADDE 13 – (1) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri;

a) İşyerinde görevli iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri tarafından,

b) İşçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri, üniversiteler, kamu kurumlarının eğitim birimleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumları ve ortak sağlık ve güvenlik birimleri tarafından,

Eğiticilerin Ek-1’deki eğitim programında yer alan konulara göre uzmanlık alanları dikkate alınarak belirlenmesi kaydıyla verilir.

Eğitim verilecek mekânın nitelikleri

MADDE 14 – (1) Eğitimler, uygulamaların da yapılmasına imkân verecek uygun ve yeterli bir mekânda yapılır.

(2) Eğitim mekânlarında, uygun termal konfor şartları ve yeterli aydınlatma sağlanır.

(3) Eğitimde kullanılacak araç ve gereçlerin, günün teknolojisine uygun olması sağlanır.

Eğitimlerin belgelendirilmesi

MADDE 15 – (1) Düzenlenen eğitimler belgelendirilir ve bu belgeler çalışanların özlük dosyalarında saklanır. Eğitim sonrası düzenlenecek belgede, eğitime katılan kişinin adı, soyadı, görev unvanı, eğitimin konusu, süresi, eğitimi verenin adı, soyadı, görev unvanı, imzası ve eğitimin tarihi yer alır.

(2) Eğitimlerin işyeri dışındaki bir kurum tarafından verilmesi durumunda bu kurumun unvanı da düzenlenen sertifikada yer alır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Son Hükümler

Yürürlükten kaldırılan yönetmelik

MADDE 16 – (1) 7.4.2004 tarihli ve 25426 sayılı Resmî Gazete ‘de yayımlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

Geçerli eğitimler

GEÇİCİ MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce 16 ncı madde ile yürürlükten kaldırılan Yönetmelik kapsamında verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri geçerli sayılır.

Yürürlük

MADDE 17 – (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 18 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

EK-1

EĞİTİM KONULARI TABLOSU

EĞİTİM KONULARI
<p>1. Genel konular</p> <p>a) Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler,</p> <p>b) Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları,</p> <p>c) İşyeri temizliği ve düzeni,</p> <p>ç) İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar</p>
<p>2. Sağlık konuları</p> <p>a) Meslek hastalıklarının sebepleri,</p> <p>b) Hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması,</p> <p>c) Biyolojik ve psikososyal risk etmenleri,</p> <p>ç) İlk yardım</p>
<p>3. Teknik konular</p> <p>a) Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri,</p> <p>b) Elle kaldırma ve taşıma,</p> <p>c) Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma,</p> <p>ç) İş ekipmanlarının güvenli kullanımı,</p> <p>d) Ekranlı araçlarla çalışma,</p> <p>e) Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri,</p> <p>f) İş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması,</p> <p>g) Güvenlik ve sağlık işaretleri,</p> <p>ğ) Kişisel koruyucu donanım kullanımı,</p> <p>h) İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü,</p> <p>ı) Tahliye ve kurtarma</p>

EK-3 İSG MEVZUATINDA SAĞLIK MUAYENELERİ LİSTESİ

İSG MEVZUATI YASA, KANUN YÖNETMELİK	MADDE VE AÇIKLAMASI	YAPILACAKLAR
ADI: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU NUMARASI: 6331 RESMİ GAZETE TARİHİ: 30.06.2012 SAYI: 28339	<p>MADDE 4 – (1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;</p> <p>a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.</p> <p>b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.</p> <p>c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.</p> <p>ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.</p> <p>d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.</p> <p>(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.</p> <p>(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.</p> <p>(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.</p>	<p>İşe giriş Sağlık Raporları</p> <p>Risk Değerlendirme</p> <p>Periyodik Sağlık Raporları</p>
	<p>MADDE 15 – (1) İşveren;</p> <p>a) Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.</p> <p>b) Aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır:</p> <p>1) İşe girişlerinde.</p>	

	<p>2) İş değişikliğinde.</p> <p>3) İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde.</p> <p>4) İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla.</p>	
<p>ADI: ASBESTLE ÇALIŞMALARDA SAĞLIK VE GÜVENLİK ÖNLEMLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK</p> <p>RESMÎ GAZETE TARİHİ: 25.01.2013</p> <p>SAYI: 28539</p>	<p>MADDE 16. SAĞLIK GÖZETİMİ</p> <p>Yönetmelik kapsamındaki işi ilk defa yapacak kişinin önce işyeri hekimi tarafından genel sağlık durumu değerlendirilir. Solunum sistemi muayeneleri ile genel sistematik fizik muayeneleri ile diğer tetkik ve kontrolleri yapılır. Risk değerlendirme ve ölçüm sonuçlarına göre akciğer radyografilerini belirli periyotlarla yineler. Bu süre 2 yılı geçemez.</p> <p>Maruziyetin sona ermesinden sonra da çalışanlara yapılması gereken sağlık kontrolleri ile ilgili bilgi verilir. Hekim maruziyetin sona ermesinden sonra sağlık gözetiminin devam etmesi gereken süreyi belirleyebilir.</p>	<p>İşe giriş Sağlık Raporları</p> <p>Risk Değerlendirme</p> <p>Periyodik Sağlık Raporları</p> <p>Solunum sistemi muayeneleri,</p> <p>Akciğer radyografisi,</p> <p>Kan Testleri yapılır.</p>
<p>ADI: ÇALIŞANLARIN GÜRÜLTÜ İLE İLGİLİ RİSKLERDEN KORUNMALARINA DAİR YÖNETMELİK</p> <p>RESMÎ GAZETE TARİHİ: 28.07.2013</p> <p>SAYI: 28721</p>	<p>MADDE 7. RİSK DEĞERLENDİRMESİ</p> <p>29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği uyarınca işyerinde gerçekleştirilen risk değerlendirmesinde aşağıdaki şartlara özel önem verilir;</p> <p>Anlık darbeli gürültüye maruziyet dâhil maruziyetin türü, düzeyi ve süresine</p> <p>Maruziyet sınır değerleri ile maruziyet eylem değerlerine</p> <p>Özel risk grupları ve kadın çalışanlar başta olmak üzere tüm çalışanların sağlık ve güvenliklerine olan etkilerine</p> <p>İşle ilgili ototoksik maddeler ile gürültü arasındaki ve titreşim ile gürültü arasındaki etkileşimlerin çalışanların sağlık ve güvenliğine olan etkilerine</p> <p>Kaza riskini azaltmak için kullanılan ve çalışanlar tarafından algılanması gereken uyarı sinyalleri ve diğer seslerin gürültü ile etkileşiminin çalışanların sağlık ve güvenliğine dolay</p>	<p>İşe giriş Sağlık Raporları</p> <p>Risk Değerlendirme</p> <p>Periyodik Sağlık Raporları</p> <p>Odyometrik muayene yapılır.</p>

	<p>etkisine</p> <p>İş ekipmanlarının gürültü emisyonu hakkında ilgili mevzuat uyarınca imalatçılardan sağlanan bilgilerine</p> <p>Gürültü emisyonunu azaltan alternatif iş ekipmanının bulunup bulunmadığına</p> <p>Gürültüye maruziyetin işverenin sorumluluğundaki normal çalışma süreleri dışında da devam edip etmediğine</p> <p>Sağlık gözetimi bilgilerine</p> <p>Kulak koruyucuların bulunup bulunmadığına</p>	
	<p>Sağlık gözetimi</p> <p>MADDE 13 – (1) Gürültüye bağlı olan herhangi bir işitme kaybında erken tanı konulması ve çalışanların işitme kabiliyetinin korunması amacıyla;</p> <p>a) İşveren;</p> <p>1) Kanununun 15 inci maddesine göre gereken durumlarda,</p> <p>2) İşyerinde gerçekleştirilen risk değerlendirmesi sonuçlarına göre gerekli görüldüğü hallerde,</p> <p>3) İşyeri hekimince belirlenecek düzenli aralıklarla,</p> <p>Çalışanların sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.</p> <p>b) 5 inci maddede belirtilen en yüksek maruziyet eylem değerlerini aşan gürültüye maruz kalan çalışanlar için, işitme testleri işverence yaptırılır.</p> <p>c) Risk değerlendirmesi ve ölçüm sonuçlarının bir sağlık riski olduğunu gösterdiği yerlerde, 5 inci maddede belirtilen en düşük maruziyet eylem değerlerini aşan gürültüye maruz kalan çalışanlar için de işitme testleri yaptırılabilir.</p> <p>(2) İşitme ile ilgili sağlık gözetimi sonucunda, çalışanda tespit edilen işitme kaybının işe bağlı gürültü nedeniyle oluştuğunun tespiti halinde;</p> <p>a) Çalışan, işyeri hekimi tarafından, kendisi ile ilgili sonuçlar hakkında bilgilendirilir.</p>	

	<p>b) İşveren;</p> <p>1) İşyerinde yapılan risk değerlendirmesini gözden geçirir.</p> <p>2) Riskleri önlemek veya azaltmak için alınan önlemleri gözden geçirir.</p> <p>3) Riskleri önlemek veya azaltmak için çalışanın gürültüye maruz kalmayacağı başka bir işte görevlendirilmesi gibi gerekli görülen tedbirleri uygular.</p> <p>4) Benzer biçimde gürültüye maruz kalan diğer çalışanların, sağlık durumunun gözden geçirilmesini ve düzenli bir sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.</p>	
<p>ADI: BİYOLOJİK ETKENLERE MARUZİYET RİSKLERİNİN ÖNLENMESİ HAKKINDA YÖNETMELİK</p> <p>RESMİ GAZETE TARİHİ: 15.06.2013</p> <p>SAYI: 28678</p>	<p>MADDE 11. ÇALIŞANLARIN EĞİTİMİ ve BİLGİLENDİRİLMESİ</p> <p>Olası sağlık riskleri</p> <p>Maruziyetin önlenmesi için alınacak önlemler</p> <p>Hijyen gerekleri</p> <p>Koruyucu donanım ve giysilerin kullanımı</p> <p>Herhangi olay anında ve/veya bir olayların önlenmesinde yapılması gerekenler.</p> <p>MADDE 13. BİYOLOJİK ETKENLERE MARUZ KALAN ÇALIŞANLARIN LİSTESİ</p> <p>İşveren Grup 3 ve/veya Grup 4 biyolojik etkenlere maruz kalan çalışanların listesini, yapılan işin türünü, kazalar, olaylar ile ilgili kayıtları tutar ve bu kayıtlar ile listeyi maruziyet sona erdikten sonra en az 15 yıl saklanır.</p> <p>Aşağıda belirtilen enfeksiyonlara neden olabilecek biyolojik etkenlere maruziyet söz konusu olduğunda liste ve kayıtlar 40 yıl süre ile saklanır.</p> <p>Kalıcı veya gizli enfeksiyona neden olduğu bilinen biyolojik etkenlere maruziyet</p> <p>Eldeki bilgi ve verilere göre seneler sonra hastalığın çıkmasına kadar teşhis edilemeyen enfeksiyonlara sebep olan</p>	<p>İşe giriş Sağlık Raporları</p> <p>Risk Değerlendirme</p> <p>Periyodik Sağlık Raporları</p> <p>Kan Tahlilleri</p> <p>Alerji testleri yapılır.</p> <p>Belirlenen risklere göre aşı (grip aşısı, hepatit aşıları vb.) uygulamaları yapılır.</p>

	<p>biyolojik etkenlere maruziyet</p> <p>Hastalığın gelişmesi öncesi uzun kuluçka dönemi olan enfeksiyonlara sebep olan biyolojik etkenlere maruziyet</p> <p>Tedaviye rağmen uzun sürelerce tekrarlayan hastalıklarla sonuçlanan biyolojik etkenlere maruziyet</p> <p>Uzun süreli ciddi hasar bırakabilen enfeksiyonlara sebep olan biyolojik etkenlere maruziyet</p> <p>MADDE 8. RİSKLERİN AZALTILMASI</p> <p>Maruz kalan veya kalabilecek çalışan sayısının azaltılması</p> <p>Çalışma prosesleri ve teknik kontrol önlemleri biyolojik etkenlerin ortaya çıkmasını ve yayılmasını önleyecek veya ortamda en az seviyede bulunmasını sağlayacak</p> <p>Öncelik toplu korunma önlemleri olmak şartı ile önlenemediği durumlarda KKD kullanımının sağlanması</p> <p>Hijyen önlemleri</p> <p>Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliğince ilgili uyarı işaretlerinin kullanılması</p> <p>Biyolojik etkenleri içeren kazaların önlenmesine yönelik plan</p> <p>Biyolojik etkenlerin muhafaza edildikleri ortam dışında bulunup bulunmadıklarının belirlenmesi için uygun ölçümler</p> <p>Atıkların gerektiğinde uygun işlemlerden geçirildikten sonra çalışanlar tarafından güvenli bir biçimde toplanması, depolanması ve işyerinden uzaklaştırılması</p> <p>Biyolojik etkenlerin işyerinde güvenli kullanılması ve taşınması için gerekli düzenlemeler</p>	
<p>ADI: ÇALIŞANLARIN TİTREŞİMLE İLGİLİ RİSKLERDEN KORUNMALARINA DAİR YÖNETMELİK</p> <p>RESMİ GAZETE TARİHİ: 22.08.2013</p>	<p>Sağlık gözetimi</p> <p>MADDE 12 – (1) Mekanik titreşime maruziyet sonucu ortaya çıkabilecek sağlık sorunlarının önlenmesi ve erken tanı amacıyla, işveren;</p> <p>a) Çalışanların aşağıdaki koşullarda sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar:</p> <p>1) 6331 sayılı Kanununun 15 inci maddesi ve ilgili mevzuat</p>	<p>İşe giriş Sağlık Raporları</p> <p>Risk Değerlendirme</p> <p>Periyodik Sağlık Raporları</p> <p>Ergonomik muayeneler</p>

SAYI: 28743	<p>hükümlerine göre gereken durumlarda.</p> <p>2) İşyerinde gerçekleştirilen risk değerlendirmesi sonuçlarına göre gerektirmesi halinde.</p> <p>3) Bu Yönetmelikte belirtilen maruziyet eylem değerlerini aşan mekanik titreşime maruziyetin olduğu her durumda.</p> <p>b) Sağlık gözetimi sonuçlarını dikkate alarak, gerekli koruyucu önlemleri alır.</p> <p>(2) Sağlık gözetimi, aşağıdakilere uygun olarak yürütülür;</p> <p>a) Sağlığa zararlı bir etki ya da belirli bir hastalık ile maruziyet arasında bir ilişki olduğu tespit edilebildiği durumlarda çalışanların titreşime maruziyeti,</p> <p>b) Hastalığın veya etkilenmenin çalışanın özel çalışma koşullarından ortaya çıkma ihtimalinin olması,</p> <p>c) Hastalık veya etkilenmenin saptanması için geçerli yöntemlerin bulunduğu durumlar.</p> <p>(3) Sağlık gözetimi sonucunda, çalışanda mekanik titreşime maruz kalmanın sonucu olarak tanımlanabilir bir hastalık veya olumsuz bir sağlık etkisi saptanması halinde:</p> <p>a) Çalışan, işyeri hekimi tarafından kendisi ile ilgili sonuçlar hakkında bilgilendirilir. Çalışanların özellikle, maruziyetin sona ermesinin ardından yapılacak sağlık gözetimi ile ilgili bilgi ve önerileri alması sağlanır.</p> <p>b) İşveren, tıbbi gizlilik dikkate alınarak, sağlık gözetiminde saptanan dikkate değer bulgular hakkında bilgilendirilir.</p> <p>c) İşveren;</p> <p>1) İşyerinde yapılan risk değerlendirmesini gözden geçirir,</p> <p>2) Riskleri önlemek veya azaltmak için alınan önlemleri gözden geçirir,</p> <p>3) Çalışanın titreşime maruz kalmayacağı başka bir işte görevlendirilmesi de dâhil, riskleri önlemek veya azaltmak için gerekli tüm tedbirleri alır,</p> <p>4) Benzer biçimde maruz kalan çalışanların sağlık durumunun gözden geçirilmesi için düzenli bir sağlık gözetiminin</p>	
-------------	---	--

	<p>uygulanmasını sağlar. Böyle durumlarda işyeri hekimi, maruz kalan çalışanlar için tıbbi muayene isteyebilir.</p> <p>Özel koşullar</p> <p>MADDE 13 – (1) Bu Yönetmeliğin uygulanması bakımından özel koşullar aşağıda belirtilmiştir:</p> <p>a) Deniz ve hava taşımacılığında; çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasıyla ilgili genel ilkelere uyulması koşuluyla, bütün vücut titreşimi bakımından, işin ve işyerinin özellikleri açısından, alınan tüm teknik ve idari önlemlere rağmen maruziyet sınır değerlerine uyulmasının mümkün olmadığı koşullarda, bu Yönetmeliğin 9 uncu maddesi uygulanmaz.</p> <p>b) Çalışanın mekanik titreşim maruziyetinin genellikle 5 inci maddede belirtilen maruziyet eylem değerlerinin altında olduğu ama zaman zaman belirgin değişiklikler gösterdiği ve maruziyet sınır değerini aştığı durumlarda, bu Yönetmeliğin 9 uncu maddesi uygulanmaz. Bu durumda; 40 saatlik ortalama maruziyet değeri, maruziyet sınır değerinden düşük olmalı ve çalışma ortamındaki farklı kaynakların neden olacağı toplam riskin, maruziyet sınır değerine ulaşıldığında oluşabilecek riskten daha az olduğu kanıtlanmalıdır.</p> <p>c) Yukarıda (a) ve (b) bentlerinde belirtilen uygulamaya, özel koşullar dikkate alınarak ortaya çıkan risklerin en aza indirildiğinin ve ilgili çalışanların uygun sağlık gözetimine tabi tutulduklarının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişlerince tespit edilmesi halinde dört yıl için izin verilebilir. Mevcut durum, iyileştirici koşullar en kısa sürede sağlanarak ortadan kaldırılır.</p>	
<p>ADI: ÇOCUK ve GENÇ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILMA USUL ve ESASLARI YÖNETMELİĞİ</p> <p>RESMİ GAZETE TARİHİ: 06.04.2004</p> <p>SAYI: 25425</p>	<p>MADDE 5. ÇOCUK ve GENÇ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILMAS ESASLARI</p> <p>Çocuk işçiler Ek 1.'de, genç işçiler Ek 1. ve 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler Ek 3. İşler dışında çalıştırılmazlar. Ancak 05.06.1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarından mezun olan meslek sahibi 16 yaşını doldurmuş genç işçiler; sağlık, güvenlik ve ahlakının tam olarak güvenceye alınması şartı ile yönetmelik eklerine</p>	<p>İşe giriş Sağlık Raporları</p> <p>Risk Değerlendirme</p> <p>Periyodik Sağlık Raporları</p> <p>(Zihinsel, sosyal ve mesleki gelişimler konusunda</p>

	<p>bağlı kalmaksızın ihtisas ve mesleklerine uygun işlerde çalıştırılabilirler.</p> <p>İnceleme-Araştırma</p> <p>Madde 15 Bakanlık, çocuk çalıştırılan işyerlerinde ve işlerde, çocuk ve genç işçilerin sağlık durumları, fiziksel, zihinsel, sosyal ve mesleki gelişimleri, iş sağlığı ve güvenliği koşulları ve çalışma ilişkileri konularında inceleme ve araştırmalar yapar. İnceleme ve araştırmalar ile elde edilen bulguları, sorunları ve çözüm yollarını içeren bilgileri yayınlar.</p>	muayene...)
<p>ADI: EKLANLI ARAÇLARDA ÇALIŞMADA SAĞLIK ve GÜVENLİK ÖNLEMLERİ HAKKINDA YÖNETMELİĞİ</p> <p>RESMİ GAZETE TARİHİ: 16.04.2013</p> <p>SAYI: 28620</p>	<p>Gözlerin korunması</p> <p>MADDE 9 – (1) İşyerinde, ekranlı araçlarla çalışmaya başlamadan önce ve ekranlı araçlarla çalışmadan kaynaklanabilecek görme zorlukları yaşandığında çalışanların göz muayeneleri yapılır.</p> <p>(2) Ekranlı araçlarla çalışmalarda operatörlerin gözlerinin korunması için;</p> <p>a) Ekranlı araçlarla çalışmaya başlamadan önce,</p> <p>b) Yapılan risk değerlendirmesi sonuçlarına göre işyeri hekimince belirlenecek düzenli aralıklarla,</p> <p>c) Ekranlı araçlarla çalışmadan kaynaklanabilecek görme zorlukları yaşandığında,</p> <p>Göz muayeneleri yapılır.</p> <p>(3) Birinci ve ikinci fıkrada belirtilen muayene sonuçlarına göre gerekiyorsa operatörlere/çalışanlara yaptıkları işe uygun araç ve gereç verilir.</p>	<p>İşe giriş Sağlık Raporları</p> <p>Göz muayene sonuçları olmalı.</p> <p>Risk Değerlendirme</p> <p>Periyodik Sağlık Raporları</p> <p>(Göz Muayenesi...)</p>
<p>ADI: ELLE TAŞIMA İŞLERİ YÖNETMELİĞİ</p> <p>RESMİ GAZETE TARİHİ: 24.07.2013</p> <p>SAYI: 28717</p>	<p>Bireysel risk faktörleri</p> <p>MADDE 7 – (1) Elle taşıma işlerinde, özel politika gerektiren grupların etkilenebileceği tehlikelere karşı korunması için; 6331 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendi ile 15 inci maddesinin uygulanmasında ek-2`de belirtilen hususlar dikkate alınır.</p> <p>Ek-2</p> <p>BİREYSEL RİSK FAKTÖRLERİ</p>	<p>İşe giriş Sağlık Raporları (Yapılan işe fiziksel olarak uygunluk kontrolü)</p> <p>Risk Değerlendirme</p>

	<p>Çalışanlar;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Yapılacak işi yürütmeye fiziki yapılarının uygun olmaması, - Uygun olmayan giysi, ayakkabı veya diğer kişisel eşyaları kullanmaları, - Yeterli ve uygun bilgi ve eğitime sahip olmamaları, durumunda risk altında olabilirler. 	
<p>ADI: KADIN ÇALIŞANLARIN GECE POSTALARINDA ÇALIŞTIRILMA KOŞULLARI HAKKINDA YÖNETMELİK RESMÎ GAZETE TARİHİ: 24.07.2013 SAYI: 28717</p>	<p>MADDE 7. SAĞLIK GÖZETİMİ, Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmeleri için işe başlamadan önce görevli işyeri hekiminden rapor almaları gerekmektedir.</p> <p>MADDE 9. GEBELİK ve ANALIK DURUMU Kadın çalışanlar gebe olduklarının doktor raporu ile tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadınlar ise doğum tarihinden itibaren 1 yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar Emziren kadınlar için bu süre işyeri hekimi raporu ile 6 ay daha uzatılabilir</p>	<p>İşe giriş Sağlık Raporları (Gece postasında çalışabilir durumunu belirtir rapor.) Risk Değerlendirme</p>
<p>ADI: KİMYASAL MADDELERLE ÇALIŞMALARDA SAĞLIK VE GÜVENLİK ÖNLEMLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK RESMÎ GAZETE TARİHİ: 12.08.2013 SAYI: 28733</p>	<p>MADDE 12. SAĞLIK GÖZETİMİ 6331 sayılı Kanununun 15 inci maddesi uyarınca; Yapılan risk değerlendirmesi sonucunda sağlık yönünden risk altında olduğu saptanan çalışanlar uygun sağlık gözetimine tabi tutulur. İşyerinde koruyucu önlemlerin alınmasında sağlık gözetimi sonuçları dikkate alınır aşağıdaki durumlarda yapılır, Belirli bir hastalık veya sağlık yönünden olumsuz bir etkilenmeye neden olduğu bilinen tehlikeli kimyasal maddeye maruziyetin söz konusu olduğu, Çalışanların özel çalışma şartlarında hastalık veya etkilenmenin ortaya çıkma olasılığının bulunduğu, Çalışanlar üzerinde yapılacak tetkiklerin oluşturduğu riskin kabul edilebilir düzeyde olduğu, Sağlık gözetimine tabi tutulan her çalışan için kişisel sağlık</p>	<p>İşe giriş Sağlık Raporları Göz muayene sonuçları olmalı. Risk Değerlendirme Periyodik Sağlık Raporları Akciğer maruziyeti Kanda kurşun tespiti Alerjik testler vb.</p>

<p>ve maruziyet kayıtları tutulur ve güncellenir.</p> <p>Çalışanlar, kendilerine ait sağlık muayene sonuçları ve etkilenme düzeylerine ait bilgileri görme hakkına sahiptir.</p> <p>İşyerinde faaliyetin sona ermesi halinde, işveren sağlık ve maruziyet kayıtlarını Sosyal Güvenlik Kurumu il müdürlüğüne teslim eder.</p> <p>Sağlık gözetimi sonucunda; çalışanda, bu maddeden kaynaklanan tanımlanabilir bir hastalık veya olumsuz sağlık etkisi görülmesi veya biyolojik sınır değerini aştığının tespit edilmesi halinde, çalışan durumdan haberdar edilir ve kendisine yapılması gerekli sağlık gözetimi ile ilgili gerekli bilgi ve tavsiyeler verilir. Bu durumda;</p> <p>Yapılan risk değerlendirmesi gözden geçirilir ve gerek görülmesi halinde yenilenir.</p> <p>Riskin önlenmesi veya azaltılmasına yönelik mevcut önlemler gözden geçirilir ve gereken önlemler alınır.</p> <p>Çalışanın yaptığı işten alınarak tehlikeli kimyasal maddeye maruziyet riskinin olmadığı başka bir işte çalıştırılması da dâhil riskin önlenmesi veya azaltılmasına yönelik gerekli önlemlerin alınmasında, işyeri hekiminin, iş güvenliği uzmanının, diğer uzman kişilerin veya Bakanlık yetkililerinin önerileri dikkate alınır</p> <p>Tehlikeli kimyasal maddelere maruz kalan başka çalışanlar da varsa sağlık durumları kontrol edilir ve bu çalışanlar sürekli sağlık gözetimi altında tutulur</p> <p>EK 2. BİYOLOJİK SINIR DEĞERLER ve SAĞLIK GÖZETİMİ ÖNLEMLERİ</p> <p>Biyolojik izleme, absorpsiyon spektrometri veya eşdeğer sonucu veren bir başka metot kullanılarak, kanda kurşun seviyesinin (PbB) ölçümünü de kapsar.</p> <p>Bağlayıcı biyolojik sınır değeri: 70 µgPb/100 ml kan.</p> <p>Aşağıdaki durumlarda tıbbi gözetim yapılır:</p> <p>Havadaki kurşunun, haftada 40 saat çalışma süresine göre hesaplanmış, zaman ağırlıklı ortalama konsantrasyonu 0.075</p>	
---	--

	<p>mg/m³ ten fazla ise, Çalışanlardan herhangi birinin kanındaki kurşun seviyesi 40 µgPb/100 ml kandan fazla ise.</p>	
<p>ADI:MADEN İŞYERLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETMELİĞİ RESMİ GAZETE TARİHİ: 19.09.2013 SAYI: 28770</p>	<p>Sağlık gözetimi MADDE 11 – (1) Kanunun 15 inci maddesi hükümleri saklı kalmak kaydı ile çalışanların; a) Yapmakta oldukları işlerde maruz kaldıkları sağlık ve güvenlik risklerine uygun olarak sağlık gözetimine tabi tutulmaları sağlanır. b) İşe girişlerinde ve işin devamı süresince periyodik olarak sağlık gözetimleri yapılır. KİMYASAL VE RADYOAKTİF MADDELER Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Tedbirleri Hakkında Yönetmelik hükümleri dikkate alınır. EK 1. SONDAJLA MADEN ÇIKARILAN İŞLERİN YAPILDIĞI İŞYERLERİ İLE YERALTI ve YERÜSTÜ MADEN İŞLERİNİN YAPILDIĞI İŞYERLERİNDE UYGULANACAK ASGARİ GENEL HÜKÜMLER GÜRÜLTÜ, TİTREŞİM ve TOZ Çalışanların Gürültü İle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik ile Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik ve Tozla Mücadele Yönetmeliği hükümleri uygulanır</p>	<p>İşe giriş Sağlık Raporları Göz muayene sonuçları olmalı. Risk Değerlendirme Periyodik Sağlık Raporları Akciğer maruziyeti Kan Tahlilleri Çalıştığı alana göre, Radyasyon maruziyeti, Kan tahlilleri ve akciğer grafikleri Odyometrik muayeneler yapılır.</p>
<p>ADI:MAKİNA EMNİYETİ YÖNETMELİĞİ RESMİ GAZETE TARİHİ: 03.03.2009 SAYI: 27158</p>	<p>TEMEL SAĞLIK ve GÜVENLİK KURALLARI GENEL HUSUSLAR Tanımlar Mahfaza: Özellikle fiziksel bir engel vasıtasıyla koruma sağlayan makine parçası Koruyucu Tertibat: Yalnız başına veya bir mahfaza ile birlikte riski azaltmak amacıyla kullanılan tertibat Güvenlik bütünlüğü ilkeleri Riskleri olabildiğince bertaraf etmek veya azaltmak</p>	<p>Ergonomik yeterlilik kontrolü</p>

	<p>Bertaraf edilemeyecek riskler için koruyucu tedbirler almak</p> <p>Kullanıcıları uygulanan koruyucu tedbirlerin her türlü yetersizliklerden kaynaklanan giderilemeyen riskler konusunda bilgilendirmek, özel eğitimin gerekli olup olmadığını göstermek ve KKD sağlama ihtiyacını belirtmek</p> <p>Ergonomi</p> <p>Operatörün fiziksel ölçüleri, kuvvetli ve dayanma gücü değişebilirliklerine imkân vermelidir</p> <p>Operatörün uzuvlarının hareketi için yeterli yer sağlanmalıdır</p> <p>Makine için belirlenen çalışma aralığından kaçınılmalıdır</p> <p>Uzun süre dikkati gerektiren izlemelerden kaçınılmalıdır</p> <p>İnsan/makine ara yüzünün operatörün öngörülebilir karakteristiklerine uyarlanabilmelidir</p>	
<p>ADI: POSTALAR HALİNDE İŞÇİ ÇALIŞTIRILARAK YÜRÜTÜLEN İŞLERDE ÇALIŞMALARA İLİŞKİN ÖZEL USUL VE ESASLAR HAKKINDA YÖNETMELİK</p> <p>RESMÎ GAZETE TARİHİ: 07.04.2004</p> <p>SAYI: 25426</p>	<p>İsim Listeleri</p> <p>Madde 12 — İşveren veya işveren vekilleri, postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, her postada çalışan işçilerin ad ve soyadlarını kapsayan listeler ile bu işçiler için işe başlamadan önce alınan periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür.</p>	<p>İşe giriş sağlık raporları</p> <p>Periyodik sağlık muayeneleri</p>
<p>ADI: TOZLA MÜCADELE YÖNETMELİĞİ</p> <p>RESMÎ GAZETE TARİHİ: 05.11.2013</p> <p>SAYI: 28812</p>	<p>MADDE 11. AKCİĞER RADYOGRAFİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ</p> <p>Bu Yönetmelik kapsamına giren asbest ve türleri, kuvars içeren tozların bulunabileceği işyerlerinde; risk değerlendirmesi ve ölçüm sonuçları ile çalışanların sağlık durumları dikkate alınarak hangi sıklıkta standart akciğer radyografilerinin çekileceği işyeri hekimince belirlenir.</p> <p>Çalışanların standart akciğer radyografileri okuyucu</p>	<p>Akciğer Radyografileri</p> <p>İşe Giriş Muayeneleri</p> <p>Periyodik Muayeneler</p> <p>Kan Tahlilleri</p>

	<p>tarafından ILO Uluslararası Pnömkonyoz Radyografi Sınıflandırılmasına göre değerlendirilir.</p> <p>Okuyucu listeleri, İSGGM veya İSGÜM'ün internet sayfasından temin edilebilir.</p> <p>Bu Yönetmelik kapsamına giren asbest ve türleri, kuvars içeren tozlar hariç diğer tozların bulunduğu işyerlerinde çalışanların ILO Uluslararası Pnömkonyoz Radyografi Sınıflandırılmasına uygun standartlarda akciğer radyografisi işyeri hekimi tarafından maruz kalınan tozun özellikleri dikkate alınarak değerlendirilir.</p> <p>MADDE 12. PNÖMOKONYOZ OLGULARININ BELİRLENMESİ</p> <p>Kategori 0 olarak değerlendirilenlerin, aralıklı muayenelerle takibinin yapılması</p> <p>Kategori 1 ve üzeri değerlendirilenlerin SGK tarafından yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularına sevkini sağlar</p>	
<p>ADI: YAPI İŞLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETMELİĞİ</p> <p>RESMİ GAZETE TARİHİ: 3005.10.2013</p> <p>SAYI: 28786</p>	<p>EK 2. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ RİSKLERİNİ İÇEREN ÇALIŞMA LİSTESİ</p> <p>Yapılan işin veya işlemlerin niteliği veya işyeri alanının çevresel özelliklerinden dolayı çalışanların toprak altında kalma, bataklıkta batma veya yüksekten düşme gibi risklerin fazla olduğu işler</p> <p>Çalışanların işin yürütümü dolayısıyla maruz kaldıkları özel tehlikelere yönelik sağlık gözetimi gerektiren veya kimyasal ve biyolojik özelliklerinden dolayı çalışanların sağlık ve güvenlikleri için risk oluşturan maddelerle yapılan işler</p> <p>24.03.2000 tarihli ve 23999 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan Radyasyon Güvenliği Yönetmeliği uyarınca denetimli ve gözetimli alanların belirlenmesini gerektiren iyonlaştırıcı radyasyonla çalışılan işler.</p> <p>Yüksek gerilim hattı yakını işler</p> <p>Boğulma riski taşıyan işler</p>	<p>Çalışanların yaptıkları işlere göre sınıflandırılması ve muayeneleri gerekmektedir.</p> <p>Çalıştıkları alana göre, gürültü, toz, kimyasal ve biyolojik riskler göz önünde bulundurularak yukarıda bahsi geçen çalışmalar yapılmalıdır.</p> <p>İşe giriş</p>

	<p>Kuyu, yeraltı kazıları ve tünel işleri</p> <p>Hava beslemeli sistem kullanan dalgıçların yaptıkları işler</p> <p>Basınçlı hava sağlanan keson içinde yapılan işler</p> <p>Patlayıcı madde kullanımı gerektiren işler</p> <p>Yüksek ses, titreşim, basınç farkı, toz gibi risklerin fazla olduğu işler</p> <p>Ağır prefabrike elemanların montaj ve sökülme işleri</p>	<p>muayeneleri</p> <p>Periyodik muayeneler</p> <p>İşe uygunluk ergonomik muayeneler</p> <p>Kan Tahlilleri</p> <p>Akciğer grafikleri</p> <p>Vb.</p>
<p>ADI: İŞ KANUNU</p> <p>NUMARASI: 6331</p> <p>RESMÎ GAZETE</p> <p>TARİHİ: 10.06.2003</p> <p>SAYI: 25134</p>	<p>Madde 25 - Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeden feshedebilir:</p> <p>I- Sağlık sebepleri</p> <p>a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi. (1)</p> <p>b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda</p> <p>(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirim süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.</p> <p>Madde 71 - On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.</p>	

	<p>Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez.</p> <p>Madde 74 - Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. (Ek cümle: 13.2.2011-6111/76 Md.) Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullandırılır.</p> <p>Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.</p> <p>Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.</p> <p>İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.</p>	
--	--	--

EK- 4 İ.S.G. EĞİTİMLERİ İLE İLGİLİ AYET, HADİS, SÖZ VE KISSALAR

- Sana buyrulduğu gibi dosdoğru ol! (Hud S. 112/11).
- Altın ve gümüşü (genel olarak para ve serveti) biriktirip saklayarak Allah yolunda infak etmeyenler yok mu, işte onlara acı bir azabı müjdele! (Tevbe S. 34/9).
- Ey iman edenler! Belli bir süre için birbirinize borçlandığınız zaman bunu yazın. Aranızda bir yazıcı adaletle yazsın (Bakara S. 282/2).
- Hiç bilenlerle bilmeyenler bir olur mu? (Zümer S. 9/39).
- Allah, içinizden iman edenlerle kendilerine ilim verilenlerin değerini yükseltir (Mücadele S. 15/58).
- Allah' a inandım, de. Sonra da dosdoğru ol (Müslim, İman: 62).
- Deveni sağlam kazığa bağla, sonra Allah' a tevekkül et (Camiu' s Sagır: 843).
- İlimin azalması ve cehaletin ortaya çıkması kıyametin alametlerindendir (Buhari, İlim: 239).
- Beşikten mezara kadar ilim isteyiniz (Şir' a).
- İlim, İslam' ın hayatı, imanın direğidir (Ebuşşeyh).
- Hiç kimse, cehaletle aziz, ilim ile de zelil olmaz (Askeri).
- İlim, benim ve diğer Peygamberlerin mirasıdır. Kim de bana mirasçı olursa, Cennette benimle beraber olur (Deylemi).
- İlim maldan hayırlıdır. Çünkü ilim seni korur, oysa malı sen korumak zorundasın (Hz. Ali).
- İlim Çin' de de olsa alınız (Camiu' s – Sagır: 1/310).
- İlim öğrenme uğruna evinden çıkan kimse evine dönüncüye kadar Allah yolunda olur (Tirmizi, İlim: 2).
- Kim ilim öğrenme arzusuyla bir yola girerse, Allah bu sebeple ona Cennet' e giden yolu kolaylaştırır (Tirmizi, İlim: 2).
- Kardeşini bir günahından dolayı ayıplayan kişi, o günahı işlemedikçe ölmez (Buhari, Ahkâm: 8).
- Akrabasıyla ilişkisini kesen cennete giremez (Buhari, Ahkâm: 8).
- Gıybet(dedikodu) yapan, cennete giremez (Buhari, Ahkâm: 8).

- İki günü birbirine eşit olan ziyandadır (Buhari, Ahkâm: 8).
- Bir şey alıp sattığın zaman ‘kandırma yok’ de buyurmuştur (Buhari, Büyü: 48).
- Allah’ a inandım de, sonra da dosdoğru ol (Müslim, İman: 13).
- Dalkavuklarla karşılaştığında yüzlerine toprak savurun (İlmihal: 525).
- Bir koyun sürüsüne salıverilmiş iki avuç kurdun yaptığı zarar, servet ve mevki düşkünün bir adamın dinine yaptığı zarardan daha büyük değildir (Buhari, Ahkâm: 8).
- Bir kimsenin Müslüman kardeşini hor görmesi kendisine yapacağı kötülük olarak yeter! (İlmihal: 532).
- Mü’ min ülfet eden(uzlaşır kaynaşır) insandır, ülfet etmeyen ve kendisiyle ülfet kurulamayan insanda hayır yoktur (İlmihal: 533).
- İş, ehlinden başkasına verildiği zaman kıyameti bekle (İlmihal: 548).
- Bütün insanlar hata eder; hata edenlerin en hayırlısı ise tövbe edenlerdir (İlmihal: 555).
- Kendi için sevdiğini, mü’ min kardeşi için de sevmedikçe hakkıyla iman etmiş olamaz (İlmihal: 555).
- Utanmadıktan sonra, dilediğini yap (Müslim, İmare: 30).
- Mü’ min, mü’ min için duvar gibidir, biri birinden kuvvet alır (Müslim, İmare: 30).
- Her şeyin bir anahtarı vardır; Cennet’ in anahtarı da fakirleri, yoksulları sevmektir (Müslim, İmare: 30).
- Bana bir harf öğretenin kölesi olurum (Hz. Ali).
- Sizden kimi bir işte görevlendirirsek ve o da bizden bir iğneyi yahut daha küçük bir şeyi gizlerse, bu kamu malına bir ihanet olur ve kıyamet günü onu (kendi elleriyle) getirir (Müslim, İmare: 30).
- Allah bir kimseyi başkaları üzerine çoban yapmış, o da idaresi altındakilere hile yapmış olarak ölmüş ise, Allah ona cennetini kesinlikle haram eder (Buhari, Ahkâm: 8).

ÖZGEÇMİŞ

Adı- Soyadı: Fayık Ay

Doğum Yeri ve Tarihi: Kastamonu 29.07.1958

Yabancı Dili: İngilizce

İletişim (Telefon/ e- posta) : 0 537 220 51 62/ fayikay@hotmail.com

Eğitim Durumu(Kurum ve Yıl)

Lise: Kabataş Erkek Lisesi (Fen Bölümü- 1975)

Ön Lisans: Erzurum Atatürk Üni. (İş Sağlığı ve Güvenliği- 2015)

Enstitü: İstanbul Atatürk Eğitim Enstitüsü (Matematik-3 Yıllık- 1979)

Lisans: Anadolu Üni. (Kamu Yönetimi- 2010)

Yüksek Lisans: Üsküdar Üni. (Öğrenci)

Çalıştığı Kurum/Kurumlar ve Yıl:

Sünerbank; Personel memuru ve Sosyal Hizmetler Şefi (1977- 1994)

İETT; Alım- Satım Müdür Yardımcısı, Sosyal Hizmetler Müdürü ve İnsan Kaynakları'nda Görevli Müdür (1994- ...)

