



T.C.

ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı

İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı

**OHSAS 18001 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM
SİSTEMİ' NİN TÜRK İŞLETMELERİNDE
UYGULANABİLİRLİĞİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: AYNI
SEKTÖRDE FAALİYET GÖSTEREN TÜRKİYE KÖKENLİ BİR
İŞLETME İLE TÜRKİYE' DE FAALİYET GÖSTEREN
ULUSLARARASI BİR İŞLETMENİN İNCELENMESİ VE
KARŞILAŞTIRILMASI**

Özge Durmaz Kaş

Yüksek Lisans Tezi

Doç. Dr. Fahri Erenel

İstanbul, 2018

**OHSAS 18001 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞI YÖNETİM SİSTEMİ' NİN TÜRK
İŞLETMELERİNDE UYGULANABİLİRLİĞI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: AYNI
SEKTÖRDE FAALİYET GÖSTEREN TÜRKİYE KÖKENLİ BİR İŞLETME İLE
TÜRKİYE' DE FAALİYET GÖSTEREN ULUSLARARASI BİR İŞLETMENİN
İNCELENMESİ VE KARŞILAŞTIRILMASI**

Özge Durmaz Kaş

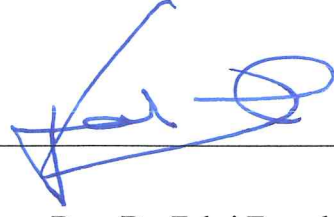
65.38, Celal Bayar Üniversitesi, 2009

3.22, İstanbul Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2010

Altınbaş Üniversitesi
İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı' na
sunulmuştur.

Bu çalışma tarafımızca incelenmiş olup, kapsam ve kalite açısından Yüksek Lisans /
Doktora tezi olmaya yeterli bulunmuştur.

13 Mart 2018




Doç. Dr. Fahri Erenel

İnceleme Komitesi Üyeleri (İlk isim jüri başkanına, ikinci isim tez danışmanına aittir).


Dr. Öğretim Üyesi Akif Bahadır Kaynak (Jüri)

Doç. Dr. Fahri Erenel (Jüri)

Dr. Öğretim Üyesi Özcan Ceylan (Jüri)




Bu çalışma bir Yüksek Lisans / Doktora tezinin tüm gerekli şartlarını taşımaktadır.



Dr. Öğretim Üyesi
Murad Canbulut
Bölüm Başkanı

Altınbaş Üniversitesi onayı

13 / 03 / 2018



Doç. Dr. Nur Banu
Kavaklı Birdal
Enstitü Müdürü

Bu dokümandaki tüm bilgilerin akademik kural ve etiğe bağılı kalınarak yazıldığını ve tez yazım kuralları kapsamında bu çalışmada bulunan ve original olmayan bütün bilgi ve materyallerin referanslandırıldığını temin ederim.



Özge Durmaz Kaş

İmza

İTHAF

Yüksek Lisans eğitimim süresince manevi desteği ile sürekli yanımda yer alan değerli eşim Bilgin KAŞ' a, kendisini tanıdığım günden itibaren hiçbir zaman yardımını esirgemeyen ve bu çalışma süresince de her türlü desteği sağlayan değerli Danışman Hocam Sayın Doç. Dr. Fahri ERENEL'e en içten teşekkürlerimi sunarım.

Bu çalışmamı, annesi ile büyük onur duyacağına inandığım oğlum Ali Bilgin KAŞ' a ithaf ediyorum.

İTHAF

Yüksek Lisans eğitimim süresince manevi desteği ile sürekli yanımda yer alan değerli eşim Bilgin KAŞ' a teşekkürlerimi sunarım.

Kendisini tanıdığım günden itibaren hiçbir zaman yardımını esirgemeyen ve bu çalışma süresince de her türlü desteği sağlayan değerli Danışman Hocam Sayın Doç. Dr. Fahri ERENEL'e en içten teşekkürlerimi sunarım.

Bu çalışmamı, annesi ile büyük onur duyacağına inandığım oğlum Ali Bilgin KAŞ' a ithaf ediyorum.

ÖZET

OHSAS 18001 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ' NİN TÜRK İŞLETMELERİNDE UYGULANABİLİRLİĞİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: AYNI SEKTÖRDE FAALİYET GÖSTEREN TÜRKİYE KÖKENLİ BİR İŞLETME İLE TÜRKİYE' DE FAALİYET GÖSTEREN ULUSLARARASI BİR İŞLETMENİN İNCELENMESİ VE KARŞILAŞTIRILMASI

Özge Durmaz Kaş

İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Altınbaş Üniversitesi,

Danışman: Doç. Dr. Fahri Erenel

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkin bir şekilde işletilebilmesi günümüzde çalışanlar ve işletmeler açısından oldukça önemli bir husustur. Bu uygulamaların sürekli ve sürdürülebilir olması ise sistematik yaklaşımlarla sağlanabilmektedir. Bu amaca hizmet etmek için oluşturulmuş olan OHSAS 18001 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi kuşkusuz ki sistemi uygulayan her işletme için fayda sağlamaktadır.

Evrensel olan OHSAS 18001 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi etkinliğinin, sistemi uygulanmakta olan işletmenin kültürüne, ülke kültürüne ve gerekliliklerine göre değişip değişmediğinin değerlendirilmesi bu çalışmanın ana araştırma konusudur. Bu çerçevede elde edilen bulgular ile sistemi uygulayan işletmenin kültürüne, ülke kültürüne ve gerekliliklerine bağlı olarak değişmekte olduğu aktarılmaya çalışılmıştır.

Anahtar kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi

ABSTRACT

A STUDY ON THE APPLICABILITY OF OHSAS 18001 OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM IN TURKISH ENTERPRISES: A COMPARISON BETWEEN A TURKISH-RUN ENTERPRISE AND AN INTERNATIONAL-RUN ENTERPRISE BOTH OPERATING IN THE SAME INDUSTRY

Master Thesis Proposal by Özge Durmaz Kaş

Department of Business Administration, Human Resource Management, Altınbaş
University

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Fahri Erenel

Carrying out successful and effective occupational health and safety practices is a matter of crucial importance both for employees and employers in today's world. Systematic approaches are strongly required to keep these practices consistent and sustainable. Designed to serve the aforementioned purpose, OHSAS 18001 Occupational Health and Safety Management System undoubtedly brings benefits to each enterprise that can successfully implement the system.

The main objective of this study is to explore whether or not the Universal OHSAS 18001 Occupational Health and Safety Management System activity changes according to the culture of the relevant enterprise that has adopted the system, relevant country's (enterprise) culture and requirements. Accordingly, this study will attempt to discuss that, through the findings obtained within this context, the system changes with respect to enterprise culture, country's culture and relevant requirements.

Key Words: Occupational Health and Safety, OHSAS 18001 Occupational Health and Safety Management System

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	vii
ABSTRACT.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLO LİSTESİ.....	xi
ŞEKİL LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR.....	xiii
GİRİŞ.....	1
1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	2
1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı.....	2
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi.....	3
1.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Dünyadaki Gelişimi.....	4
1.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Avrupa Birliği' ndeki Gelişimi.....	7
1.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Türkiye' deki Gelişimi.....	11
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kurumsallaşma.....	15
1.3.1. Dünya Çalışma Örgütü (ILO).....	15
1.3.2. Dünya Sağlık Örgütü (WHO).....	17
1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Anlayış Değişimi ve Artan Önemi.....	19
1.4.1. Proaktif Anlayışa Evrilme.....	19
1.4.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Artan Önemi	20
1.4.3. Güvenlik Kültürü	22
1.4.4. İş Kazalarının Nedenleri.....	24
1.4.4.1. Güvensiz Davranışlar.....	26
1.4.4.2. Güvensiz Koşullar.....	27
1.4.4.3. İş Kazaları Neden Önlenemiyor?.....	27
2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE SİSTEM ANLAYIŞI.....	30

2.1. Sistem Tanımı ve Çeşitleri.....	30
2.2. Sistem Anlayışına Duyulan İhtiyacın Nedenleri.....	32
2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi İçin Arayışlar.....	32
2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Kurulan Yönetim Sistemleri.....	33
2.5. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi.....	34
2.5.1. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin Gelişimi.....	35
2.5.2. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin Ana ilkeleri ve Esasları.....	36
2.5.2.1. Tanımlar / Kavramlar.....	45
2.5.3. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin Katkıları.....	48
2.5.4. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin Mevzuat ile Uyumu.....	50
2.5.5. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin Avrupa Birliği Ülkelerindeki Mevzuat ile Uyumu.....	51
2.5.6. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin Diğer Yönetim Sistemleri ile Uyumu.....	54
2.5.7. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminde Belgelendirme Süreci.....	55
3. YÖNTEM.....	57
3.1. Çalışma Grubu	58
3.2. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi	58
3.3. Verilerin Toplanması.....	60
3.4. Verilerin Analizi.....	60
SONUÇ.....	73
KAYNAKÇA.....	78

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Çalışma Grubundaki işletmelere ilişkin Bilgiler	58
--	----

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi modeli.....	37
Şekil 2: İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası.....	38
Şekil 3: Planlama.....	40
Şekil 4: Uygulama ve İşletme.....	42
Şekil 5: Kontrol ve Düzeltici Faaliyetler.....	44
Şekil 6: Yönetimin Gözden Geçirilmesi.....	45

KISALTMALAR LİSTESİ

M.S.: Milattan Sonra

AKÇT: Avrupa Kömür Çelik Topluluğu

İSG: İş Sağlığı ve Güvenliği

AET: Avrupa Ekonomik Topluluğu

TSS: Temel Sosyal Hakları Hakkında Topluluk Şartı

AB: Avrupa Birliği

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

WHO: Dünya Sağlık Örgütü

OHSAS: Occupational Health and Safety Management System cümlesindeki kelime başı harflerin alınması suretiyle oluşturulan kısaltma

BSI: İngiliz Standart Kurumu

ISO: Uluslararası Standartlar Teşkilatı

TSE: Türk Standartları Enstitüsü

TS: Türk Standardı

BGW: Almanya Bakım Sektörüne Yönelik Yasal Kaza Ve Hastalık Sigortası Fonu

INAIL: İtalyan İşçi Tazminat Kurumu

UK: Birleşik Krallık

GİRİŞ

Geçmişten günümüze, teknolojideki gelişmelerle birlikte çalışma yaşamında da büyük değişiklikler meydana gelmiştir. Yoğun tempoda çalışanların iş kazaları geçirmeleri sonucunda yaşanan can kayıpları, insan hayatı değerinin hiçbir maddi varlıkla ölçülemeyeceği gibi çalışan, işveren ve devlet olarak toplumun maddi ve manevi dengelerini de etkilemektedir. Bu nedenle çalışanların işyerinde maruz kaldıkları risklerin minimize edilmesi gerekliliği iş sağlığı ve güvenliği anlayışının gelişmesi konusunda önemli bir rol oynamıştır.

İşletmeler için en önemli konulardan birinin piyasadaki rekabet şartları olduğu düşünüldüğünde, işletme mevcut kaynaklarından olabildiğince yüksek düzeylerde fayda elde edilmesi rekabet ortamında işletmelerin avantaj sahibi olmalarına katkı sağlamaktadır. İşletme mevcut kaynakları arasındaki en önemli kaynaklardan biri de elbette ki çalışanlarıdır ve insan kaynağından en yüksek verimi elde etmek için sağlıklı ve güvenli ortamlar sağlanmalıdır. Bu durum, iş sağlığı ve güvenliği gereklilikleri ve anlayışının uygulanması ile mümkün olabilecektir.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" ve bu kanun kapsamında çıkarılan yönetmeliklerle mevzuata bağlanmış olsa da işletmelerin rekabet şartlarında avantajlı konuma geçebilmeleri adına iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında sürdürülebilir sisteme ihtiyaçları olmaktadır. Bu durumda, süreklilik arz eden ve gönüllülük esasına dayanan OHSAS 18001 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi işletmelerde uygulanmaktadır.

Bu çalışmada, Birinci Bölüm' de iş sağlığı ve güvenliği kavramı ve tarihsel gelişimi, iş sağlığı ve güvenliğinde kurumsallaşma ve iş sağlığı ve güvenliğinin anlayış değişimi ile artan önemi konularından bahsedilerek, İkinci Bölüm' de iş sağlığı ve güvenliğinde sistem anlayışı üzerinde durulmuş, sistem anlayışına duyulan ihtiyacın nedenlerinden ve İSG için kurulan yönetim sistemlerinden bahsedilmiş, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin gelişimi ve sistemin ana ilkeleri üzerinde durulmuş, son olarak OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin katkıları, mevzuat ile uyumu, diğer yönetim sistemleri ile uyumu değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Son kısımda ise OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin Türk işletmelerinde uygulanabilirliğinin değerlendirilmesi adına, güvenlik sektöründe faaliyet gösteren Türkiye kökenli bir işletme ile Türkiye' de faaliyet gösteren uluslararası bir işletmenin incelenmesi ve karşılaştırılması yapılmaya çalışılmıştır. Bu uygulamada elde edilen verilerle, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin hangi işletme türünde daha etkin şekilde uygulandığının sonucuna varılmıştır.

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İş sağlığı ve güvenliği, günümüzde yoğun çalışma yaşamında meydana gelen iş kazaları, meslek hastalıkları ve çalışanlar üzerinde olumsuz şartlar oluşturması nedeniyle büyük önem taşımaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kavramı, insan gücünün daha yüksek seviyede kullanılma süreci ile birlikte, çalışanların işyeri ortamında yaşamış oldukları kazaların ve hastalıklarının meydana getirdiği olumsuz sonuçlardan korunmak ve bu riskleri en aza indirmek için yapılacak çalışmaların aranması çabalarıyla şekillenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği, hem çalışanların fiziksel ve psikolojik açıdan sağlıklarının korunmasını hem de işyerindeki tüm teknik alanların, çalışana zarar vermeyecek şekilde uygun hale getirilmesini içerisine alan bir çalışmayı gerektirmektedir. Bu bağlamda sağlık, mühendislik ve çevre gibi pek çok konu ile etkileşimli bir alandır.

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İSG kavramı için genel anlamda, çalışanlar için güvenli bir çalışma ortamı sağlanması ve çalışanların korunması gibi ifadeler kullanılsa da tanımlar daha detaylı olarak ele alınmalıdır.

Sağlık kavramı, Dünya Sağlık Örgütü tarafından "İnsan bedeninde herhangi bir hastalık veya sakatlık bulunmamasına ek olarak, insanın fiziksel, zihinsel ve sosyal anlamda da tam bir iyilik halinde olmasıdır." (<http://www.who.int/suggestions/faq/en/>) şeklinde geniş bir anlamda tanımlansa da İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi düşünülürse, iş sağlığın tanımlanması daha doğru olacaktır. "İş sağlığı; tüm mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını sürdürmek, çalışanların çalışma koşullarından kaynaklanan risklerden korunmasını sağlamak, sağlıklarının bozulmasını önlemek, kendilerine uygun işlere yerleştirmek ve işin insana ve insanın işe uyumunu sağlamak" olarak tanımlanmaktadır (Gerek, 2000, s. 3).

İşçi sağlığı ise şu şekilde ele alınmıştır “bir çalışanın çalışma ortamından ve araç gereçlerinden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya en az seviyeye indirilmesini ifade eder” (Centel, 2000, s. 3). Toplumı oluşturan kişilerin büyük bir bölümünün çalışma hayatında aktif olduğu düşünüldüğünde ise iş ve işçi sağlığı, toplum sağlığını etkilemesi açısından da oldukça önem taşımaktadır.

İş güvenliği kavramı; bir işin yapılması esnasında kullanılan araç ve gereçlerin ortaya çıkabilecek tüm olumsuz sonuçlarını yok etmeyi amaçlar. (Baybora, 2012, s. 13). Başka bir bakış açısıyla “iş güvenliği çalışanların iş ortamında muhatap oldukları tehlikelerin, yok edilmesi veya azaltılması için getirilen yükümlerden oluşan teknik kuralların bütünüdür” (Centel, 2000, s. 3) şeklinde tanımlanmıştır. Bu durumda iş güvenliği çalışmalarının amacını, çalışanların kaza ve yaralanmalardan korunması, tehlikeli durumların mühendislik gibi disiplinlerden yararlanılarak ortadan kaldırılması ile güvenli bir iş ortamında çalışmalarını sağlar.

İş sağlığı ve güvenliği ise “işyerlerinde işin yürütülmesinde oluşan tehlikelerden sağlığa zarar verecek şartlardan korunmak ve insani bir iş ortamı oluşturmak için yapılan metotlu çalışmalardır” (Seyyar, 2002, s. 265) şeklinde tanımlanmış ve “işçi sağlığı ve güvenliği kavramı ile çalışanın sağlığı ve güvenliğinden hareketle, toplumdaki bireyleri de risklerden koruyarak, riski en aza indirerek, emniyet önlemlerini ve emniyet duygusunu geliştirmek amaçlanmıştır” (Özdemir N. K., 2004, s. 22).

Bu durumda iş sağlığı ve iş güvenliği birlikte ele alındığında, çalışma ortamı olumsuz şartlarının, kişilerin sağlık ve güvenliklerinin sağlanması adına çeşitli disiplinlerden faydalanılarak daha uygun çalışma ortamları yaratmak ve güvenlik kültürünü geliştirmek adına gerçekleştirilen sistemli çalışmalar olduğu çıkarılabilir.

İş sağlığı ve güvenliği kavramlarının yanında, işletmede henüz oluşmamış tehlikelerin ve risklerin öngörülmesi, tanımlanması, değerlendirilmesi ve bu durumların ortadan kaldırılması veya kabul edilebilir seviyeye düşürülmesi adına yapılacak çalışmaları da içeren bir süreçtir.

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi

İSG' nin insanın çalışma hayatı kadar eski bir geçmişi olduğunu söylenebilir fakat, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yaklaşım tarihsel süreç içerisinde gelişerek değişmiş ve çeşitli evrelerin sonunda mevcuttaki halini almıştır.

İnsanların yaptıkları iş nedeniyle çeşitli hastalıklara yakalanmaları ve bu hastalıklar için çözüm arayışları milattan önceki yıllara dayanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin ilk dönemlerinde genel olarak, çalışılan işe bağlı hastalıklar ve iş ile hastalık ilişkisi ele alınmış ve daha çok tanı niteliğinde çalışmalar yapılmıştır.

Gelişim gösteren teknik altyapı sayesinde çeşitli hastalıkların sebebi hakkında bilgilerin artmasının yanı sıra, sanayileşme ile ilerleyen süreçte iş sağlığı ve güvenliği çözülmesi gereken bir konu olarak kabul edilmiştir. Ortaya çıkan sorunların artışı ile insan hakları konusunda oluşan farkındalık artmış ve iş sağlığı ve güvenliği konusu yasal anlamda da değerlendirilmeye başlanmıştır.

Değişik aşamalardan geçerek günümüze kadar gelen süreçte birçok uzmanlık alanından faydalanılması sonucunda bir bilim dalı olarak ortaya çıkan iş sağlığı ve güvenliği, artık insan hayatının önceliğini, işletmelerin güvenliğini ve üretimin güvenliğini sağlama konusunda işletmelerin üzerinde durduğu bir konu haline gelmiştir.

1.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Dünyadaki Gelişimi

Çalışma yaşamının insanlığın ilk dönemlerinden itibaren var olmasının yanı sıra, çalışanların sağlıklarının korunması konusu madencilikle birlikte gündeme gelmiştir. Genellikle fiziksel güç gerektiren işlerde ilk dönemlerde köleler, esirler ve suçlular çalıştırılmış ve bu kişilerin yaptıkları iş nedeniyle rahatsızlanması önemsenmemiştir. Ancak yeraltı madenciliğinin ortaya çıkmasıyla madencilik ustalık gerektiren bir iş haline gelmiş ve çalışanın sağlıklı olmasının önemi ortaya çıkmıştır (Bilir, 2008, s. 5).

İş sağlığı ve güvenliğinin ilk dönemlerinde, çalışanlarda görülen işe bağlı hastalıklar ve iş ile hastalık ilişkisi ele alınarak tanı niteliğinde çalışmalar yapılmıştır. Tespit edilen işe bağlı hastalık ilişkilerine getirilen çözüm önerileri açısından bakıldığında ise, belli basit çalışmalar yapılmış ve kişiyi korumaya yönelik bir süreç olmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk kaynaklar Heredot' a kadar dayandırılmaktadır. Heredot' un, işçilerin yaptıkları iş ve sağlıkları arasında bir bağlantı olduğunu keşfettiği düşünölmektedir. Heredot ayrıca işçilerin beslenmesiyle alakalı araştırmalar yaparak, işçilerin verimliliğinin sağlıklı beslenmeden etkileneceği fikrini ortaya çıkarmıştır. Kurşun elementinin zehirleyici özelliği ilk kez bu kaynaklarda geçmiştir (Çiçek & Öçal, 2016, s. 112).

Plini ise M.S. 23-77 yıllarında çeşitli işlerde çalışanların maruz kaldığı tozların etkilerini ele almış, çözüm olarak ilk kişisel korunma aracı olarak maskeler önermiştir. Yine M.S. 2. yüzyılda Nicander kurşunun etkileri üzerine yoğunlaşmış, Galen ise kurşun zehirlenmeleri ve bakır ocaklarındaki asit buharının zararları üzerinde çeşitli çalışmalar yapmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin ilk dönemlerine bakıldığında, özellikle madencilikle ve metallere uğraşan kişilerin maruz kalabileceği ağır metaller ve bunlardan kaynaklı hastalıkların tespitleri yapılmış, iş ile hastalık ilişkileri tanımlanmaya çalışılmış ve sonucunda çözüm arayışları başlamıştır.

Rönesans ve Reform dönemlerinde tıp ilerleme göstermiş ve sağladığı imkanlar daha da gelişmiştir. Tarihin bu periyodunda Paracelsus, Ramazzini ve Agricola gibi iş sağlığı ve güvenliği alanında ün yapmış insanlar ortaya çıkmıştır. Paracelsus civa ve kurşun zehirlenmelerinin işçileri etkilediği, özellikle de maden işçilerinin bu zararlı etkiye maruz kaldığını belirtmiştir. Paracelsus De Morbis Metallici adlı bir iş sağlığı kitabını yazmıştır. Agricola maden ocaklarında tozun işçilere zararlı olduğu, madenlerin havalandırılması gerektiği konusunda çalışmalar yapmıştır. Bu çalışmaları De Re Metallica adlı kitabında ifade etmiştir. (Çiçek & Öçal, 2016, s. 113).

Dr. Bernardino Ramazzini ise 1713 yılında yazdığı meslek hastalıkları kitabı "De Morbis Artificum Diatriba" kitabıyla iş sağlığı kavramının kurucusu kabul edilmektedir. Kitap içerisinde mevcut sağlık riskleri arasında kimyasal maddeler, tozlu ortamlar, ağır metaller, tekrarlanan ve şiddetli hareketler, hatalı duruşlar ve hastalık yapıcı diğer ortam etkenleri ele alınmış, aynı zamanda bunların önlenmesi adına işyerlerinde koruyucu güvenlik önlemlerinin alınması önerilmiştir (Çiçek & Öçal, 2016, s. 113).

İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişmesinde kuşkusuz en büyük payın sahibi ise sanayileşme ve sanayi devrimi olmuştur. 18. yüzyılın sonlarında İngiltere'de gerçekleşen sanayi devrimi ile birlikte, hem teknik çalışmalarda hem de yaşayış biçimlerinde çeşitli değişimler yaşanmış, bununla birlikte geleneksel yaklaşım yerini iş yasalarına bırakmıştır. Bireye olan bakış

açısındaki değişim, üretim alanını ve çalışma hayatını da etkilemiştir. Bu nedenle sanayi devrimi bir yol ayrımı özelliğini taşımaktadır.

Toplumsal hayatı etkileyen sanayi devrimi ile sosyal güvenlik alanında da değişimler yaşanmış, toplumda kısa sürede kapitalistler ile yoksul işçiler şeklinde sınıf ayrımı ortaya çıkmıştır. İşçilerin çok uzun çalışma saatleri, kötü çalışma koşulları, çok sayıda iş kazası geçirmeleri ve ücretlerin yetersiz olması gibi nedenler sık sık tepkilere neden olmuştur. Bununla birlikte, seri üretimin artması ve buhar makinesi kullanımı, kömür madenlerinin ve fabrikaların kurulması ve yaygınlaşması sosyal konularla ilgilenen grupların ortaya çıkmasına imkan sağlamıştır. Böylece sorunları gündeme taşıyabilen ve politik baskı oluşturabilen gruplar ortaya çıkmış ve bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği konusu dikkat çekmeye başlamıştır.

İngiliz Parlamento üyesi Anthony Ashley Cooper yeraltı madenlerinde çalıştırılan çocuk ve kadınlar hakkında araştırmalar yapmıştır. Bu araştırmalar neticesinde madenlerde çalışan bu gruba yönelik ayrıcalık tanınması gerektiğini düşünmüştür. Buna paralel olarak aynı dönemde Thomas Percival genç işçilerin mesai saatleri ile ilgili rapor hazırlamıştır. Bu çalışmalar Sir Robert Peel'i etkilemiştir. Bu etkilenme sonucunda İngiltere meclisinde girişimlerde bulunmuştur. (Yılmaz' dan aktaran Çiçek & Öçal, 2016). (Çiçek & Öçal, 2016).

Tüm bunların sonucunda, sosyal konularda yapılan sendika çalışmaları basında da ilgi görmüş ve İngiltere'de daha büyük yankı bulmaya başlamıştır. Bu süreç, çeşitli kısıtlayıcı hükümleri içeren düzenlemelerin getirildiği bir dönem olmuştur. Yasal düzenlemeler ile İngiltere' de 1802 yılında "Çırakların Sağlığı ve Morali Yasası" ile çırakların emeklerinin istismar edilmesine engel olunmaya çalışılmıştır. Sonrasında sendikal çalışmalar yasallaşmış, 1833 yılında ise "Fabrikalar Yasası" çıkarılmıştır.

Bu dönemde hem kadınlar hem de erkekler gece vardiyalarında çalıştırılmaktaydı. Yasal düzenlemeler, çalışanların sağlıklarının ve ahlaklarının zarara uğramaması için düzenlenmiştir. Bunun için 1833 senesinde Fabrikalar Kanunu çıkmıştır. Bu kanuna göre; 9 yaşın altındaki çocukların çalıştırılması, 18 yaşının altındakilerin gece günlük 12 saatten daha fazla çalıştırılması yasaklanmıştır. Fabrikaların muntazaman teftiş edilmesi için müfettişlerinin tayin edilmesi de fabrikalar kanununun gerekçesi olarak gerçekleştirilmiştir. 1842 senesinde yapılan başka bir hukuki düzenleme ile kadınların ve 10 yaşının altındaki çocukların madenlerde çalıştırılması yasaklanmıştır (Çiçek & Öçal, 2016, s. 115).

Teknik altyapıların gelişim ve değişimi ile birlikte çeşitli hastalıkların sebebi hakkında bilgiler artmış, bunun yanı sıra sanayileşme sürecinde iş sağlığı ve güvenliği çözülmesi gereken bir konu olarak kabul edilmiştir. Sanayi devrimi dönemi, çalışma yaşamını ve taraflarının hukuksal yaşamını da yeniden düzenleyen bir süreç olmuş, sanayileşme ile birlikte geleneksel hukuk yerini sanayi devriminin yarattığı iş yasalarına bırakmıştır. Sanayileşmenin yoğun olarak yaşandığı ülke olan İngiltere, sürecin lokomotif konumunda olduğu için iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde ilk çalışmaların yaşandığı devlet konumunda olmuştur.

İngiltere’de yapılan bu yasal ve işlevsel düzenlemeler, Avrupa’daki diğer devletler için de örnek olmuştur. 1849 yılında Almanya’da, 1840’da İsviçre’de, 1842’de Fransa’da iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili kanunlar yürürlüğe girmiştir (Gençler’ den aktaran Çiçek & Öçal, 2016). (Çiçek & Öçal, 2016)

Sanayileşme sürecinden sonra en önemli dönemlerden biri olan I. Dünya Savaşı ağır toplumsal koşulları beraberinde getirmiştir. I. Dünya Savaşı’nın ortaya koyduğu zor şartların iyileştirilmesi için yapılacak çalışmaları kontrol altına alıp, düzenli bir şekilde reformların yapılabilmesi adına 1919 yılında Versay Anlaşması’ nın imzalanması ile Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler’ in bir organı olarak ortaya çıkmıştır.

1.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Avrupa Birliği’ ndeki Gelişimi

20. Yüzyılda yaşanan birinci ve ikinci dünya savaşları nedeniyle Avrupa’ da büyük oranda can kayıpları yaşanmış, ülkeler ekonomi, kültürel ve sosyolojik açıdan da büyük kayıplar vermiştir. Bu kayıpların önlenmesi için savunma endüstrisinde ana malzeme olarak kullanılan çeliğin ve çeliğin şekillendirmesi için kullanılan kömürün kullanımı ile ilgili bir karar mekanizması kurulmasını hedeflenmiştir. 1949 yılında Avrupa Konseyi’ nin oluşturulmasıyla start alan siyasi birlik arayışları, 1951’de kömür ve çelik sanayilerinde, 1957’de nükleer enerjide ve 1957 yılında ekonominin tamamını kapsayan siyasal ve sosyal bütünleşmeyi de hedefleyen gelişmelerle bugünkü şeklini almıştır (Piyal’ den aktaran Özdemir, 20016). (Özdemir S. , 2016, s. 34). Birliğin yapısı süreç içerisinde, hem birliğe üye ülkeler hem de müzakere sürecinde olan ülkelerin mevzuatlarına şekil verme yönünde değişmiştir.

Avrupa Birliğinin sosyal politikası, sürekli gelişen ve şekil değiştiren toplumsal yapı, küreselleşme ve ekonomik değişimler nedeniyle sürekli ilerlemeyi hedef alan bir süreçle

şekillenmiştir. İlk dönemlerde sadece üyelerini kapsayan, enerji ve ekonomik anlaşmalar çerçevesinde faaliyet gösteren birlik, sonraları sosyo- kültürel bütünlük, kadın-erkek eşitliğinin ön planda tutulduğu çalışma hayatını düzenleyen toplumsal politikalar ve iş sağlığı ve güvenliği gelişmeleri ile birlikte günümüz yapısını almıştır.

Avrupa Birliği, topluluk olma yolundaki süreçte sosyal politika kapsamında, iş sağlığı ve güvenliğine verdiği önemi arttırarak, kurucu anlaşmalarda iş sağlığı ve güvenliği konusunu da ele almıştır. Bunların ilk örneği ise Avrupa Kömür Çelik Topluluğu (AKÇT)'dur. Daha sonra ise Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu ve Avrupa Ekonomi Topluluğu gelecektir (Özdemir S. , 2016, s. 35).

AKTÇ' nin ilk yıllarında çelik ve kömür sanayisindeki sorunların çözülmesi ve işçilerin iş hayatında korunması konusunda bazı geliştirmelerin yapılması öngörülmüştür. Kuruluşun danışma komitesi ilk önce sadece kömür madenlerini kapsayacak birtakım düzenlemeler yapmaya çalışmış, daha sonraki çalışmalarında ise tüm yeraltı ve yerüstündeki çalışmaları kapsayacak düzeyde düzenlemeler yapılmıştır (Piyal, 2009, s. 3). Kuruluş anlaşmasında, kuruluş sorumluluk alanında bulunan her bir sanayi kolunda çalışanların eşit şekilde ilerlemelerine imkân sağlayarak, çalışma şartları ve yaşam standartlarının yükseltilmesinin teşviki yer almaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda temel adım niteliğinde olan ve ülkeler bazında kabul gören kurucu anlaşmalar arasında Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu da bulunmaktadır. Bu topluluk atom enerjisinin kontrol altında tutulmasını sağlamak, bu enerjinin kötü amaçlarla kullanılmamasını sağlamak ve insanı korumak düşüncesiyle kurulmuştur. Ancak nükleer enerjinin üretildiği santrallerde de, tehlikelerin bertaraf edilerek riski minimuma indirmek bu kuruluşun önceliği olmuştur. (www.europa.euhtm).

İSG ile ilgili önemli düzenlemeler, Roma Antlaşması'nda yer almaktadır. Bu antlaşmanın yüzüncü maddesi Avrupa Birliği'nde iş sağlığı ve güvenliği üzerine yapılan tüm düzenlemelere kaynaklık etmiştir. (Yılmaz F. , 2009, s. 66) Topluluk, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması ve geliştirilmesinin, hedeflenen ekonomik bütünleşmeye katkı sağlayacağını ön görmüştür. Bu dönemde her bir ülkenin gelişmişlik düzeyi farklı olduğundan, adil bir rekabetin koşulu olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda, ülkelerin sorumluluk düzeyleri ve ekonomilerinin gelişmişliklerini dengeye getirmek amaçlanmıştır. Topluluğun kuruluş

antlaşmasında, iş hukuku ve çalışma koşulları, mesleki eğitim, sosyal güvenlik hakkı, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruma yer almaktadır. Aynı zamanda üye ülkelerin, çalışan güvenliği ve sağlığı konusunda çalışma ortamında yapılacak olan iyileştirmelerin teşvik edilmesine önem vermesi ve yapılan iyileştirmelerin korunması hedef edinilmiştir.

Tek Senet ile birliğin işlevselliği artarken, Avrupa Parlamentosu'nun da yetkileri arttırılmış ayrıca işçi sağlığı ve güvenliği ve sosyal konularda alınacak kararlara düzenleme getirecek 118a ve 118b maddeleri, Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) Antlaşmasına konulmuştur (Özdemir S. , 2016, s. 39). İş sağlığı ve güvenliği konularında alınacak kararların daha hızlı uygulamaya geçirilebilmesi adına, üye devletlerin çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak amacıyla, çalışma ortamında iyileştirilmeler yaparken mevcutta var olan koşulların uyumlaştırılmasını amaç edinmeleri vurgulanmıştır.

1999 yılında kesin bir şekilde bağlayıcı hale gelen ve 1988 yılında Topluluk Şartı Taslağı halinde başlangıcı yapılmış olan İşçilerin Temel Sosyal Hakları Hakkında Topluluk Şartı (TSS), Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği politikalarının gelişiminde en önemli dönüm noktası olmuştur. ILO sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı'na (1961) bakarak hazırlanan bu şartın girişindeki, "tek piyasanın ekonomik boyutuna olduğu kadar, toplumsal boyutuna da önem verilmesi gerektiği" vurgusundan hareketle; İşçilerin Temel Sosyal Hakları Hakkında Topluluk Şartı'nın iki önemli amacının "eşitliği sağlamak" ve "rekabette eşitsizlikleri önlemek" olduğu belirtilmiştir (Yılmaz F. , 2009, s. 71).

İş sağlığı ve güvenliği alanında en önemli yere sahip olan 89/391/EEC Sayılı Çerçeve Direktifin çıkarılması Sosyal Şart ve Tek Senet sonuçlarından olmuştur. Bu düzenlemede işçilere ve işverenlere yüklenen sorumluluklar bulunmaktadır. Asıl hedeflenen ise; Avrupa Birliği'nde iş yerlerinde çalışmanın asgari şartlarını belirlemektir (Piyal, 2009, s. 29).

Bu direktifte işverene verilen en önemli sorumluluklar özetle şu şekildedir;

- a. İşveren, çalışanların güvenliğini ve sağlığını korumak, mesleki tehlikeleri önlemek adına her türlü bilgilendirme ve eğitim dahil, her türlü önlemi alacaktır.
- b. İşveren, çalışanların güvenliğini ve sağlığını korumak için tehlikeleri ortadan kaldırmak, ortadan kaldırılması mümkün olmayan ve kaçılmaz tehlikeleri değerlendirmek, tehlikelerle kaynağında savaşmak, çalışan ve iş uyumuna özen göstermek ve bu sırada teknolojiyi takip

etmek, tehlikeli olanların yerine daha az tehlikeli olanları kullanmak, toplu korunma yöntemlerine kişisel korunma yöntemlerinden öncelik vermek ve çalışanlara uygun talimatları vermek gibi prensipleri uygulayacaktır.

c. İşveren, işyerindeki faaliyetler doğrultusunda kullanılan malzemeler, ekipmanlar ve iş makinelerinin seçimini, işyerlerinin uygunluğu açısından değerlendirerek tehlike değerlendirmesi yapacaktır.

d. İşyerinin birden fazla işveren tarafından paylaşılması durumunda ise işverenler, önlemleri birlikte uygulayacaklar ve birbirlerini bu konularda haberdar edeceklerdir.

e. İş sağlığı ve iş güvenliği konusunda çalışanlara hiçbir mali yük yansıtılmayacaktır.

1970'li yıllarda Avrupa Birliği sosyal politika açısından bir dönüşüm olmuştur. Bu yıllarda ülkelerin birleşimine yönelik daha efektif adımlar atılmaya başlanmıştır. Gümrük Birliği'nin kurulması, birliğin başka ülkeleri içerisine alıp genişlemesi, kurumsallaşmayı hızlandırmıştır. Ayrıca bu yıllarda ekonomik ve parasal birliğe geçiş için tartışılmaya başlanmıştır (Özşuca' dan aktaran Özdemir, 2016) (Özdemir S. , 2016, s. 42). Topluluk, ekonomik birleşme koşullarının yanı sıra birliğin kurulması ve kurumsal bir yapıya ulaşması adına tüm üyelerin uygulayabilecekleri Sosyal Eylem Planları oluşturmuştur. İş sağlığı ve güvenliği de bu planların bir parçası olarak 1978-1982 dönemini kapsayan 1. Eylem Planı içerisinde yer almaktadır. Bu çalışmaların en temel amacı ise mesleki eğitim politikasını geliştirilerek düzenlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda Avrupa Mesleki Eğitim Merkezi'nin oluşturulmasını sağlamak, iş hayatında var olan kadın-erkek eşitsizliğini ortadan sağlamak, birlik içerisindeki ülkelerin çalışma standartlarının birbirine benzeştirilmesi ve iş hayatının tüm taraflarının ilgili konularda kararlara ortak edilmesini başarmaktır (Yılmaz' dan aktaran Özdemir, 2016). (Özdemir S. , 2016, s. 42).

Bu planda, çalışanların kazalara karşı korunması adına üretim prosedürlerine özel kurallar getirilmesi, çalışanların çalışma ortamında maruz kaldıkları şartlar için üst sınırların belirlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği denetimlerinin geliştirilmesi, iş kazaları ve meslek hastalıkları nedenlerinin araştırılarak risk düzeylerinin belirlenmesi, üye ülkelerin iş sağlığı ve güvenliği istatistiklerin uyumlulaştırılması ve eşgüdümün geliştirilmesi yer almıştır.

İkinci Eylem Programı 1984 yılında oluşturulmuş fakat yaşanan ekonomik krize bağlı olarak, oluşturulacak program ve çıktıların, ekonomik ve siyasi her türlü kriz döneminde işletmeler için zorluk oluşturacağı ve işsizliği olumsuz yönde etkileyeceği gerekçeleri ile onaylanmamıştır. Program doğrultusunda hayata geçirilen ve onaylanan tek direktif ise İşçilerin Gürültüye Maruz Kalmalarına Bağlı Risklerden Korunma Hakkındaki 86/188/EEC Sayılı Konsey Direktifidir (Piyal, 2009, s. 46).

Avrupa Birliği, ulusal çalışmalarını yönlendirmek, İSG konusunda yapılabileceklerin ve bu konudaki amaç ve hedeflerin açıkça gündeme getirilmesini sağlamak, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin politikaların uygulanmasını sağlamak amacıyla Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri yayımlanmaktadır. Bu stratejiler dönemsel olarak geliştirilir. Geliştirilen bu stratejilere ait hedefler ise birlik üyelerine bildirilir (Aydın, 2014, s. 23). 2002-2006 dönemi Avrupa Birliği İSG Stratejisinde temel hedef olarak işyerinde sağlıklı olma, risk önleme kültürü ve katılımın sağlanması ele alınmış; 2007-2012 döneminde ise iş kazalarının %25 azaltılması temel amaçlar arasında geçmiştir. Bu amaca ulaşabilmek için, yürürlükteki mevzuatın sadeleştirilerek daha iyi bir hale getirilmesi, farkındalığı arttırmaya yönelik kampanyaların ve iyi uygulamaların paylaşılması, daha iyi bilgi ve eğitim verilmesi, potansiyel yeni risklerin daha fazla araştırma yoluyla daha iyi belirlenmesi ve değerlendirilmesi (İBB İSG Müdürlüğü, 2016, s. 74) ele alınmıştır. Bu durumun Avrupa Birliği üyesi devletlerin İSG yönetim sistemleri üzerine etkisi daha sonra ele alınacaktır.

Avrupa Birliği İSG 2013- 2020 Strateji Konferansı, stratejinin planlanmasına ilişkin tarafların bir araya geldiği ve İSG alanındaki eğilimlerin ortaya konduğu bir platform olmuştur (Aydın, 2014, s. 25). Konferansta görüşülen konular arasında önleyici hizmetler, her yaş için İSG' nin geliştirilmesi, kuaförlerinde İSG' nin korunmasına ilişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması, psikososyal sağlık riskleri ve iş teftişinin önemi gibi konular yer almıştır.

1.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Türkiye' deki Gelişimi

İş sağlığı ve güvenliği ülkemizde de Dünya' da olduğu gibi çalışma yaşamında meydana gelen tüm gelişme ve değişimlere göre çeşitli aşamalardan geçerek günümüze ulaşmıştır. Türkiye' deki iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları maalesef Dünya ile eş zamanlı olarak vücut bulamamıştır. Osmanlı yönetiminin son yıllarında belirli hareketlenmeler yaşanmış, sonrasında Cumhuriyet

tarihinin başlarında gerçekleştirilen çeşitli yasal düzenlemeler içerisinde yer alan genel yaklaşımlarla çözümlenmeye çalışılmıştır.

Osmanlı döneminde iş sağlığı ve güvenliği alanında ilk ciddi çalışma 1865 yılında hazırlanan “Dilaver Paşa Nizamnamesi” ile yapılmıştır. Bu nizamnamede madenlerde hekim çalıştırılmasının yanı sıra, madenlerdeki çalışma koşulları hakkında çeşitli iyileştirilme önerileri sunulmuştur. Dilaver Paşa Nizamnamesi’nden günümüze kadar iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan çalışmalar çözümün hep hukuki yollarla arandığını göstermektedir (Ünsar, 2003, s. 167). Ardından 1869 yılında “Maadin Nizamnamesi” ile işverenin, iş kazalarını önlemek adına çeşitli koruyucu tedbirler alması zorunlu kılınmıştır. Ayrıca iş kazası yaşanması halinde, işçilerin ailelerine tutarı yargı tarafından belirlenecek tazminatların ödenmesi ve kazanın işin kötü yönetiminden kaynaklandığının tespiti halinde, işverenlerin para cezalarına çarptırılması vurgulanmıştır. Bu nizamname, madenlerde İSG açısından tutarlı ve birbiriyle bağlantılı yasal düzenlemeleri barındıran ve Dilaver Paşa Nizamnamesindeki boşlukları tamamlayan bir yönetmelik niteliğindedir. Nizamname ile zorunlu çalışma kaldırılmış, madenlerde doktor ve eczane bulundurulması zorunlu hale getirilmiştir (Keskin’den aktaran Özdemir, 2016). (Özdemir S. , 2016, s. 82).

Türkiye Cumhuriyeti tarihinde ise, işçilerin haklarının korunması ile ilgili ilk düzenleme 1921 yılında yapılmıştır. Bu dönemde kömür üretiminin kesintisiz sürdürülebilmesinin, tek enerji kaynağı olan kömüre bağımlı olması nedeniyle yasal düzenlemeler öncelikli olarak kömür işletmelerinde çalışanlar için yapılmıştır. Zonguldak ve Ereğli Kömür İşletmeleri’nde çalışan işçilerin, çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik yapılan ilk yasal düzenleme 28 Nisan 1921 tarihinde “Zonguldak ve Ereğli Havzası Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafi Umumiyesine Furuhtuna Dair Yasa” ile ele alınmıştır.

Diğer yasal düzenleme ise 10 Eylül 1921 tarihli “Ereğli Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Yasa”dır. Bu yasa ile kömür işletmesinde çalışanların hastalanması veya iş kazası geçirmesi durumlarında, gerekli yardımların yapılması amaçlanmıştır. Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun ile birlikte, madenlerde 18 yaşını doldurmamış kişilerin çalıştırılması yasaklanmış, günlük çalışma zamanı 8 saat olacak şekilde sınırlandırma getirilmiş, 8 saati geçen çalışmalarda işveren tarafından iki kat daha fazla ödeme yapılması ve bu çalışmanın her iki tarafın onayı ile gerçekleştirilmesi hususları düzenlenmiştir. Bu yasaya göre;

maden sahipleri, işyerlerinde sağlık açısından rahatsızlanan, tıbbi yardıma ihtiyaç duyan ya da kazaya uğrayan işçileri tedavi ettirmek ve işyeri çevresinde hastane, eczane ve doktor bulundurmaları zorundadırlar (Çiçek & Öçal, 2016, s. 125).

Sanayileşmenin getirmiş olduğu sorunlara çözüm bulmak amacı ile Cumhuriyet döneminde de İSG ile ilgili mevzuat çalışmaları yapılmıştır. Birinci Türkiye Büyük Millet Meclisi döneminde gerçekleştirilen 1923 tarihli İzmir İktisat Kongresi içerisinde, işçilerin haklarının korunmasına yönelik birtakım kararlar alınmış, 1924 tarihli ve 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu, 1925 tarihli ve 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir (Çiçek & Öçal, 2016, s. 125). 1926 yılı itibariyle yürürlüğe konan Borçlar Yasası'nda ise işverenin iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucundaki hukuki sorumluluğu belirtilmiştir.

Yine İSG ile ilgili çeşitli hükümler bulunduran 1930 tarihli Belediyeler Yasası ve Umumi Hıfzısıhha Yasası yürürlüğe konulmuştur. Umumi Hıfzısıhha Yasası ile iş yerlerine sağlık hizmeti götürülmesi karara bağlanmıştır. Çocuk ve kadınların çalıştırılma koşulları, gebelerin doğumdan önce ve sonraki çalıştırılma koşulları konuları yine bu yasa ile hükme bağlanmıştır. Belediyeler Yasası'na göre ise kurumların İSG yönünden denetlenmesi belediyelere verilmiştir.

1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu, Türkiye'de çalışma hayatını düzenlemek amacıyla meydana getirilen ilk iş kanunudur. Bu kanunla iş sağlığı ve iş güvenliği alanında da düzenlemelerde bulunulmuştur ve kanunun uygulanması adına çeşitli tüzükler meydana getirilmiştir. 1945 tarihli ve 4763 sayılı Kanun ile birlikte Çalışma Bakanlığı kurulmuş, 1946 yılında ise, Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun çıkarılmıştır (Çiçek & Öçal, 2016, s. 126). Yasasının ilk maddesinde, bakanlığın görevleri arasında "sosyal güvenlik" yer bulmuş ve bu yasa ile Bakanlık bünyesinde İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü oluşturularak, merkezi bir yönetim anlayışına gidilmiştir. 1963 yılında ise işyerlerini denetlemek üzere İstanbul, Ankara, İzmir ve Zonguldak illerinde İş Güvenliği Müfettişleri Grup Başkanlıkları kurulmuştur.

İlerleyen süreçte sosyal güvenlik ağırlıklı yasalar yürürlüğe girmiştir. 1946 tarihinde İşçi Sigortaları Kurumu Yasası, 1950 yılında Hastalık ve Analık Sigortası Yasası, 1954 yılında İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası Yasası, 1957 yılında ise İhtiyarlık Sigortası Yasası çıkarılmıştır. Sosyal güvenlik içerikli yasaların dağınık bir hal alması ile ilgili yasalar bir araya

getirilerek tek bir kanunda toplanmış 1964 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası yürürlüğe konulmuştur.

3008 sayılı İş Yasası' nın günün gereksinimlerine yanıt veremez duruma gelmesiyle 1967 yılında 931 sayılı İş Yasası çıkarılmış lakin yasanın Anayasa Mahkemesi' nce usul yönünden bozulması ile, değişiklik yapılmaksızın 1971 tarihli ve 1475 sayılı yeni bir İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanun iş sağlığı ve iş güvenliği yönünden çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerle beslenerek, önceki iş kanununa oranla çağdaş ve geniş anlamda ayrıntılı düzenlemeler getirmiştir. Yasanın iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili maddeleri 5. Bölümdeki madde 73 – 82 arasında yer almıştır (Çiçek & Öçal, 2016, s. 126).

Günümüzde de halen yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu' nun iptal edilen beşinci bölümü, "İş Sağlığı ve Güvenliği" olarak ayrılmış ve 77. - 90. madde arasındaki on üç madde, 30 Haziran 2012 tarihli 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Resmî Gazete' de yayımlanmasına kadar İş Kanunu içerisinde yer almıştır. İlgili maddelerde işverenlerin önleme, bilgilendirme ve eğitim yükümlülükleri ortaya konmuş, iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi adına her türlü önlemi alması, bunun için ekipmanları noksansız bulundurması, çalışanların da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlere uyması gerekliliği vurgulanmıştır.

Türkiye' de İSG konusunda en kapsamlı kanun olan "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu", 30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 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." şeklinde kanunun 1. maddesinde yer almaktadır. (<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin1.aspx?MevzuatKod=1.5.6331&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=6331>).

Bu kanunla, bütün işyerlerinde çalışanlar için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması amaçlanmıştır. Kanunun 4. Maddesinde, işverenin genel yükümlülükleri belirtilmiş olup mesleğe bağlı olan risklerin önlenmesi, İSG eğitimlerinin verilmesi, tüm tedbirlerin alınması ve organizasyonların yapılması, gerekli ekipmanların sağlanması, mevcut tedbirlerin değişen şartlarla uyumlu hale getirilmesi, alınan İSG tedbirlerine uyulup uyulmadığının denetlenmesi, tespit edilen uygunsuzlukların giderilmesi, risk değerlendirmesinin yapılması, çalışanlara görev verirken onların sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önünde

bulundurulmasından işveren yükümlü tutulmuştur (<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin1.Aspix?MevzuatKod=1.5.6331&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=6331>).

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kurumsallaşma

Sanayi devrimi sonrası dönemde de meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesi adına çeşitli sendikal çalışmalar yapılmış ve önleyici uygulamaları içeren yeni bir yaklaşıma geçiş aşaması olmuştur. Süreç içerisinde oluşturulan ulusal ve uluslararası kuruluşların güçlenmesi ile birlikte, iş sağlığı ve güvenliği teknik çalışmaların yapıldığı bir bilim dalı olma özelliği kazanmıştır. Bu dönemde, 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) faaliyetine başlamış ve "Milletler Cemiyeti" ne bağlı olarak iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda önemli çalışmalar yapmıştır. 1946 yılında ise Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Birleşmiş Milletler ile anlaşma imzalayarak bir uzmanlık kuruluşu olma özelliğini kazanmıştır. 1948 yılında ise Dünya Sağlık Örgütü (WHO) kurulmuş ve böylelikle devletlerin bilimsel temelli iş sağlığı ve güvenliği alanında ortak bir payda arayışına girdiği bir dönem olmuştur.

1.3.1. Dünya Çalışma Örgütü (ILO)

Devletler arasında meydana gelebilecek anlaşmazlıklara barışçıl çözümler aramak ve savaşlar nedeni ile ortaya çıkan toplumsal şartların iyileştirilmesi amacıyla kurulan Birleşmiş Milletler ile, çalışma yaşamında toplumsal bir barışın sağlanması adına kurulmuş olan Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının başlangıç bölümünde şu hükümler yer almaktadır; "Çok sayıda insan için, adaletsizliğin, sefaletin ve yoksulluğun bulunduğu çalışma koşullarının varlığı ve bunun dünya barışı ve ahengini tehlikeye düşürecek bir hoşnutsuzluğa yol açtığı ve bu koşulların örneğin günlük ve haftalık maksimum çalışma saatlerinin düzenlenmesi, işçilerin işe alınması, işsizliğe karşı mücadele, yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınması, işçilerin genel ve mesleki hastalıklara ve iş sırasında meydana gelen kazalara karşı korunması, çocukların, gençlerin ve kadınların korunması, yaşlılık ve maluliyet aylıklarının bağlanması, eşit işe eşit ücret ilkesinin tanınması, sendikal özgürlük ilkesinin sağlanması, teknik ve mesleki eğitimin düzenlenmesi ve benzer diğer önlemler bakımından bu koşulları iyileştirmenin acilen gerekliliği nedeniyle; Adalet ve insanîyet duygularından hareketle, aynı zamanda sürekli bir dünya barışını sağlamak arzusu ve bu belirtilen hedeflere ulaşmak amacıyla hareket eden Yüksek Akit Taraflar, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün işbu

Anayasasını onaylarlar” (http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412382/lang--tr/index.htm).

Uluslararası Çalışma Örgütü, faaliyetlerinin devamında çalışma yaşamında kalıcı bir istikrarın sağlanması adına, tespit edilen sorunlara çözüm getirmek amacıyla yeni ilkeler ortaya koymuştur. Bu ilkelerin bir bölümü ise II. Dünya Savaşı'nın ardından 1944 yılında düzenlenen Filedelfiya Bildirgesi ile ortaya çıkmış ve örgütün vizyonunda ve misyonunda önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Filedelfiya Bildirgesi ile Uluslararası Çalışma Örgütü şu ilkeleri kabul etmiştir: “Emek bir mal değildir. Dernek kurma ve ifade özgürlüğü desteklenen bir ilerlemenin vazgeçilmez şartıdır; yoksulluk, bulunduğu yerlerde, herkesin refahına yönelik bir tehlike oluşturur; ihtiyaca karşı mücadele, her ulusun kendi ülkesi içerisinde tükenmez bir güçle ve kamu yararının sağlanması amacıyla işçi ve işveren temsilcilerinin Hükümet temsilcileri ile eşit şartları içinde katılımlarıyla yapacakları serbest tartışmalara ve alacakları demokratik kararlara hakim olarak sürekli ve ortak bir uluslararası gayretle yürütülecektir” (http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm).

1998 yılında Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi ile örgüt, çalışma yaşamında taraf olan çalışanlar ve işverenlerin kendi maddi ve manevi çıkarlarını demokratik ve barışçıl yöntemlerle korumalarını ve geliştirmelerini öngören birtakım ilkeleri kabul etmiştir. Bildirge ile üye devletlerin bu ilkeleri onaylayıp onaylamamaları önemli olmaksızın, prensipte bildirgenin esas almaları gerektiğinin altı çizilmiştir. Bildirgeye bakıldığında şu ilkeler yer almaktadır: “Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, evrensel ve kalıcı barış için sosyal adaletin gerekli olduğu temel inancıyla kurulmuş olması nedeniyle; sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması; zorla ya da zorunlu çalıştırmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması; çocuk işçiliğine etkin biçimde son verilmesi; istihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını kabul eder” (http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm).

Uluslararası Çalışma Örgütü faaliyetlerine bakıldığında çeşitli alanlarda sözleşmeleri ve tavsiye kararları bulunmaktadır. Bu sözleşmeler ve kararları imzalayarak kabul eden ülkeler, kendi mevzuatlarında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ilgili konulardaki kriterlerini sağlayacağını taahhüt etmektedir.

Örgütün en önemli sözleşmelerinden biri olan 1981 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme ile alana yeni bir bakış açısı getirilmiştir. Sözleşmenin, hem ulusal mevzuatlarda hem de işletmeler düzeyinde uygulanması hedeflenmiştir. Sözleşmede her üye ülkenin işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak sözleşmenin uygulanması konusunda ulusal politika geliştireceği yer almaktadır (<http://www.isvesosyalguvenlik.com/155-nolu-ilo-sozlesmesi/>).

1985 yılında kabul edilen “İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı Sözleşme” ile temel anlamda, işyeri çalışanlarına verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin koordineli bir şekilde sosyal taraflara, yasal çerçevede sunabilmek ele alınmıştır. 161 sayılı sözleşmenin kapsamında ayrıca işyeri tehlikeleri, işin yapılmasından kaynaklanan riskler, ergonomik düzenlemeler de yer almaktadır. 2006 yılında imzalanan “187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi” ile üye devletlerin iş sağlığı ve güvenliği konularında, ulusal düzeyde bir iş sağlığı ve güvenliği programı oluşturarak iş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesini sağlaması ve proaktif yaklaşımlarla çözümler üretilmesi hedeflenmiştir. Programda özellikle iş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesi adına, temsil gücü yüksek olan işçi ve işveren temsilcilerine danışılması, üçlü bir yapı sağlanma çabalarının göstergesi niteliğindedir.

1.3.2. Dünya Sağlık Örgütü (WHO)

Diplomatların 1945'te Birleşmiş Milletleri kurmak üzere bir araya geldiklerinde görüştüğü şeylerden bir tanesi küresel bir sağlık örgütü kurmaktı. Dünya Sağlık Örgütü Kuruluş Anayasası, 61 Devletin temsilcileri tarafından 1946 yılında imzalanmış ve 7 Nisan 1948'de resmi olarak yürürlüğe girmiştir.

Dünya Sağlık Örgütü Anayasası aşağıdaki ilkeleri içermektedir;

- a. Sağlık, bedensel, zihinsel ve sosyal refahın tam anlamıyla geliştiği, yalnızca hastalığın veya zayıflığın bulunmadığı bir durumdur.
- b. Yüksek erişilebilir sağlık standardından yararlanma, insanoğlunun ırk, din, siyasi inanç, sosyal ya da ekonomik durum ayrımı yapmaksızın temel haklarının biridir.

c. Bütün halkların sağlığı, barış ve güvenliğin sağlanması için temel taşı ve bireylerin ve Devletlerin tam iş birliğine bağlıdır.

d. Sağlığın geliştirilmesi ve korunması için herhangi bir devletin başarısı herkes için önemlidir.

e. Sağlık ve diğer hastalıkların kontrolü, özellikle bulaşıcı hastalıkların teşvik edilmesinde farklı ülkelerde eşitsiz gelişme, ortak bir tehlike oluşturmaktadır.

f. Çocuğun sağlıklı gelişimi temel önem taşımaktadır; Değişen toplam bir ortamda uyumlu bir şekilde yaşama kabiliyeti, bu tür bir gelişme için gereklidir.

g. Tıbbi, psikolojik ve ilgili bilginin faydalarının tüm halklara yayılması, sağlığın tam olarak elde edilmesi için gereklidir.

h. Halkın bilinçli görüş ve aktif iş birliği, halkın sağlığının iyileştirilmesinde son derece önemlidir.

ı. Hükümetlerin halklarının sağlığı için yalnızca yeterli sağlık ve sosyal önlemlerin sağlanmasıyla yerine getirilebilecek bir sorumluluğu vardır (<http://www.who.int/about/en>).

Dünya Sağlık Örgütü, tüm dünyadaki insanlar için daha iyi, daha sağlıklı bir gelecek inşa etmeyi hedeflemektedir. 150'den fazla ülkede ofisler aracılığıyla çalışan Dünya Sağlık Örgütü personeli, hükümetler ve diğer ortaklarla yan yana çalışarak tüm insanlar için ulaşılabilir en yüksek sağlık seviyesini garantilemek için çalışmaktadır (<http://www.who.int/about/en>).

Birleşmiş Milletler sistemi içinde uluslararası sağlık konusunda yönlendirici ve koordinasyon yetkisine sahip olan WHO, aşağıdaki konularda çalışır;

a. Sağlık için kritik konularda liderlik ve ortak eylemin gerekli olduğu ortaklıklar kurma;

b. Araştırma gündeminin şekillendirilmesi ve değerli bilginin üretilmesi, tercüme edilmesi ve yaygınlaştırılmasının teşvik edilmesi;

c. Normları ve standartları belirlemek ve bunların uygulanmasını teşvik etmek ve izlemek;

d. Etik ve kanıta dayalı politika seçeneklerini ifade etmek;

e. Teknik destek sağlamak, değişimi katalize etmek ve sürdürülebilir kurumsal kapasite oluşturmak;

f. Sağlık durumunun izlenmesi ve sağlık eğilimlerinin değerlendirilmesi (<http://www.who.int/about/en>).

Dünya Sağlık rgt, insan sağlığı ile ilgili bütün konularda olduğu gibi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda da bulunmaktadır. WHO, İSG alanındaki çalışmalarını tek başına yürütmekte Dünya alışma rgt ile iş birliği içerisinde gerçekleştirmektedir. Birleşmiş Milletler çatısı altındaki bu iki kuruluş, ortak bir komite ile meslek hastalıkları konusunda faaliyetlerini yürütmektedir.

1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Anlayış Değişimi ve Artan nemi

Dünyada iş sağlığı ve güvenliğinin ilk dönemlerine bakıldığında, özellikle milattan önceki yıllarda kölelerin ağır işlerde alıştırılmasına bağlı olarak, iş kazları ve mesleğe bağlı hastalıklar önemsenmediği söylenebilir. 19. Yüzyıldan bu yana, Dünyamızda ve ülkemizde görülen sanayileşme ve sonrasında ortaya çıkan teknolojik ilerlemelerle birlikte, işyerleri ve çalışanların sağlığı ve güvenliği konularına dair sorunlar ortaya çıkmış, bu durum gerek özel sektörde gerekse kamu otoritelerinde endişeler oluşmuştur. Sosyal devlet anlayışının gelişmesine paralel olarak bu alanda çalışmalar artmış, sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmanın insanın doğal hakkı olduğu anlaşılmıştır (İBB İSG Müdürlüğü, 2016, s. 28).

1.4.1. Proaktif Anlayışa Evrilme

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği kavramı, çalışma ortamında var olan tehlikelerin önlenmesi adına risklerin önceden görülmesi, görülen bu risklerin değerlendirilerek tamamen ortadan kaldırması ve zararlarını minimum seviyeye indirebilmek adına yapılacak tüm çalışmaları içermektedir. Yani işletmede henüz bir tehlike ortaya çıkmamış, herhangi bir arıza meydana gelmemişken bile ortaya çıkabilecek risklerin ve tehlikelerin tahmin edilerek, kabul edilebilir olup olmadığına karar verme çalışmalarının tamamını kapsamaktadır. Geçmiş dönemlerde zarar verebilecek durumların ortaya çıktıktan sonra düzeltilmesi kökenli reaktif yaklaşımlar, yerini öngörü temelli proaktif yaklaşımlara bırakmıştır.

Bu yaklaşım, önleyici İSG yönetim sistemlerini işletmelerinde uygulayan kurumlarda benimsenmektedir. Çünkü İSG yönetim süreci, iş sağlığı ve güvenliği risklerine proaktif müdahaleyi kullanan bir tekniktir. (<https://ataaof.edu.tr/Dosyalar/IsSagligiVeGuenligiYonetimSistemleri.pdf>).

1.4.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Artan Önemi

İSG tedbirlerinin uygulanması sadece çalışana değil işletmeye, üretime ve ülke ekonomisine de fayda sağlamaktadır. Bu faydaları şu şekilde sıralayabiliriz:

a. İSG' nin çalışan açısından önemi:

İş sağlığı ve güvenliğinin çeşitli açılardan önemi vurgulanabilir. Bunlardan ilki kuşkusuz, insan hayatının kutsallığıdır. İşyerlerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması, iş yaşam kalitesi adına oldukça önemli bir olgudur ve çalışanla birlikte ailesinin ele alınmasını da gerektirmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin yeterince sağlanamadığı durum ve ortamlarda, iş kazası ve meslek hastalıkları nedeni ile çalışan hayatını kaybedebilir veya iş göremez hale gelebilir. İnsan hayatının değerini maddi bir araç ile ölçmek imkansızdır. İş kazası veya meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan maluliyet veya hayat kaybının maddi karşılığının olmayacağı gibi, manevi karşılığı da hiçbir maddi bir araç ile ölçülemez. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, sadece çalışanlara karşı değil, çalışanların ailelerine de karşı duyulan önemli bir sorumluluktur.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının temel amacı çalışanları korumaktır. Bu uygulamalar ile bütün işlerde çalışanların fiziksel, ruhsal ve tıbbi açıdan en iyi düzeye çıkartmak (Güçlü M. , 2007, s. 9) temel hedeftir. İş kazaları ve mesleğe bağlı hastalıklar sonucu oluşan maddi ve manevi kayıplar, toplumda da çeşitli sosyal yaralar meydana getirmektedir. Bu bağlamda İSG diğer boyutlarının yanında, sosyal boyutları ile de önemli bir sorun haline gelebilmektedir. Çalışma ortamlarında tüm güvenlik önlemleri alındığı takdirde işçilerin moral ve motivasyonu yükselecek, böylelikle üretim sürecine daha iyi uyum sağlayarak iş gücünün verimli bir şekilde çalışması, psikolojik ve ruhsal yönden sağlıklı ve tatmin edici olacaktır (Akkaya' dan aktaran Şahin, 2010). (Şahin, 2010, s. 23).

b. İSG' nin işletme açısından önemi:

Günümüz şartlarında iş sağlığı ve güvenliğine gösterilen önem artmakta ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması, işletme yönetiminin temel bir işlevi olarak kabul görmektedir.

İşyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamın sağlanması, iş yaşamı ve buna bağlı olarak iş verimliliği açısından oldukça önemli bir yer tutmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, başta işgücü ve üretim kayıplarına engel olarak, işletmede üretimin sürdürülebilirliğine katkı sağlamaktadır. Çalışanlar için güvenli ve sağlıklı çalışabilecekleri bir iş ortamının yaratılması, çalışanların memnuniyetini sağlayacağından, bunun sonucunda verimlilik artışı olacak ve bu da üretim kalitesini artıracaktır. Üretim kalitesinin artması ise firmanın karlılığının artmasını sağlayacaktır (Çakıroğlu'ndan aktaran Şahin, 2010). (Şahin, 2010, s. 23).

Çalışma ortamları, çalışanların iş performansı etkileyen önemli unsurlardan biridir. Çalışma ortamında uygun yöntemlerle belirlenmiş ve sürdürülebilir iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile, başta çalışan ve iş ortamındaki uyum sağlanarak, çalışanın en iyi performansı göstermesine imkân sağlanmaktadır. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlanması sonucunda ise çalışan, moralini ve performansını iyileştirerek işe devamsızlığı azaltılmış olacaktır.

Çalışma ortamında İSG açısından alınacak tedbirlerle güvenli çalışma ortamı sağlanacaktır. Böylelikle iş yerinde risk ve tehlikeler minimuma indirilerek, işçi ve araç ve gereçlerin de güvenliği sağlanmış olacaktır. İş güvenliği sağlandığı için güvenli işletme olarak tanımlanabilecektir (Akkaya, 2007, s. 17).

Devletlerin çeşitli görevlerinin başında vatandaşlarının yaşam hakkını koruma gelmektedir. Yaşam hakkının korunması için devletler, çeşitli hukuksal düzenlemeler yaparak mevzuat oluştururlar. Oluşturulan mevzuatlarla işverenlerin yapması gerekenler belirlenip, bazı yükümlülükler getirilmektedir. Bunun sonucu olarak, çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda iş görebilmeleri işverenler ve işletmeler açısından hukuki olarak bağlayıcıdır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını iyi yapılandıran işletmeler, minimumda mevzuata uyum sağlamış olmakta ve böylelikle çeşitli para cezalarından kaçınmaktadır.

Çağdaş yönetim anlayışı göz önüne alındığında, sadece çalışanın sağlık ve güvenliğinin sağlanması değil, işletme güvenliğinin sağlanması da önemli bir konu haline gelmeye başlamıştır. İşletme sınırları içerisinde yaşanan kazalar, çalışanlar, hammadde, malzeme, ekipmanlara direkt, işletme verimlilik ve kalitesine ise dolaylı olarak olumsuz etkileri nedeni ile işletmenin çalışma ikliminin bozulmasına ve bunun sonucunda ise imajının zedelenmesine de neden olmaktadır (Serin & Çuhadar, 2015, s. 50).

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının işletmede iyi düzeyde sağlanmaması, işletme paydaşlarının ve rakiplerinin gözünde ve kurumsal itibar üzerinde olumsuz etkilere neden olabilir. Bu nedenledir ki son dönemlerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, işletmeler tarafından basit yasal bir zorunluluk olarak görülmekten çok, sektörde rekabet faktörü ve yüksek performans sağlamak için bir gereklilik olarak uygulanmaktadır. Yani işletmelerde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, işletmelerin rekabet gücünü arttırmasında önemli getiri olarak karşımıza çıkmaktadır. Küreselleşen Dünya' da işletmelerden beklentiler değişmeye başlamış, ürün veya hizmeti sunarken iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemleri almaları, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri gibi gerekliliklerini yerine getirmeleri beklenmektedir.

c. İSG' nin ülke ekonomisi açısından nemi:

İşletmede meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları; iş kazası sonucunda ortaya çıkan tedavi masrafları, kaza sebebiyle alınan istirahat ücretleri, kaza sonrası ölen ya da iş göremez hale gelen çalışanın ailesine ödenen tazminatlar, açılan davalar sonucundaki avukat masrafları ve dava harçları, mahkeme giderleri, devlete ödenen iş kazaları ve meslek hastalıkları primleri gibi çeşitli maliyetler yaratmaktadır. Bu maliyetler işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına önem vermesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin işverenler veya işletmeler açısından yalnızca yaratmış olduğu maliyetlerden dolayı önemli olduğunu belirtmek yeterli değildir. Bunun yanında, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin uygulanmasıyla, üretim kapasitesinin olumsuz etkilenmesi önlenir ve ülke kaynaklarının gereksiz yere yok olmasının önüne geçilmiş olur (Akay, 2006, s. 24). Bunun sonucunda çalışanların sağlıklı olması üretim ve verimlilik açısından, dolayısı ile ülke ekonomisi açısından da önemlidir.

1.4.3. Güvenlik Kültürü

Kültür kavramı, birçok bilimsel araştırma disiplini ya da uygulama alanında kullanılmaktadır. Bu çok alanlılık kültüre pek çok farklı yaklaşımı ve farklı kültür tanımı da beraberinde getirmektedir (Sabuncuoğlu & Vergiliel Tz' den aktaran Yeğin, 2015). (Yeğin, 2015, s. 23). Kültür, en geniş anlamıyla belirli bir topluma ait, yaşam tarzı olarak ifade edilebilir

(Bostancı' dan aktaran Erkan & Somuncuoğlu Erkan, 2016). (Erkan & Somuncuoğlu Erkan, 2016, s. 111)

Kültür kavramından yola çıkarak günümüzde önemli bir yaklaşım olan güvenlik kültürünü ele almamız gerekecektir. Özkan ve Lajunen (2003) güvenlik kültürü ve iklimi hakkında yazılan kaynaklardan yararlanarak ortaya çıkardıkları güvenlik kültürü tanımına göre; güvenlik ve emniyete herhangi bir şekilde zarar getirebilecek yahut tehdit edebilecek her türlü davranış veya uygulamalarla, bunların içinde bulunduğu beraber kullanım yada etki alanlarında var olan canlıların veya nesnelerin risklerini ve zararlarını en aza indirmeyi hedefleyen algıların, tutumların, teknik, sosyal ve siyasi uygulamalarla, yetkinlik ve sorumlulukların hepsidir (Dursun, 2012, s. 32).

Bir işyerinin iş güvenliği kültürü, sadece o işyerine ait olmakla birlikte, işyerinin içerisinde yer aldığı sektörün, bölgenin ve toplumun kültürlerinden bağımsız düşünülemez. Çünkü iş güvenliği kültürü, gözlemlenebilen davranış, dil, semboller ile birlikte, gözlemlenemeyen tutumlar, varsayımlar, dünya görüşü ve inançlar gibi öğeler de içerir (Erkan & Somuncuoğlu Erkan, 2016, s. 110).

Güvenlik kültürü, sadece işyeri ortamında değil yaşamın her alanında güvenliği en ön planda tutarak güvenli yaşamayı bir yaşam tarzı olarak benimsemek, işyeri ortamında oluşabilecek tehlikeleri öngörebilmek, kişilerin gerçekleştireceği işlerin içerdiği riskleri bilmek ve öğrenmek, tehlikeli davranışlardan uzak durmak, gereksiz risk almamak gibi davranışlardan oluşmaktadır. Bu durumun sonucu olarak ise pozitif güvenlik kültürü ortaya çıkmaktadır.

Pozitif güvenlik kültürünün hedefi, işçilerin güvensiz davranışlardan sakındığı, çalışma ortamlarındaki risklerin ve tehlikelerin farkında olduğu ve sürekli olarak bu duruma karşı teyazkkuzlu davrandığı bir çalışma ortamı oluşturmaktır.

Negatif güvenlik kültürü ise işçilerin mevcut riskleri "risk" olarak görmediği, görse de önemsemediği ya da tehlikeler karşısında kendine aşırı güvendiği bir kültür olmakla birlikte olabildiğince dirençlidir. İşçilerin davranışları değiştirmek zordur ve zaman alır (Uçkun vd.' den aktaran Özkan & Arpat, 2016). (Özkan & Arpat, 2016, s. 201). Bu nedenle işletmelerde negatif bir güvenlik kültürünün pozitive evrilmesinde, çalışanların direnciyle karşılaşılması kuvvetle muhtemeldir. (Özkan & Arpat, 2016, s. 201).

İş güvenliğinde en zor konulardan biri de, çalışanların yanlış yerleşmiş inançlarının düzeltilmesidir. Özellikle iş kazalarının kaçınılmaz olaylar olduğu, kaderde yazılmışsa hiçbir önlemin iş kazasını engelleyemeyeceği, dolayısıyla kazalara karşı önlem alınmasına yönelik çabaların boşuna olduğu inancı çok sayıda insan tarafından paylaşılmaktadır. (Erkan & Somuncuoğlu Erkan, 2016, s. 110).

Güvenlik kültürünün oluşumu ve pozitif yönde ilerlemesinin sağlanması konusunda öncelikle üst yönetime ve çalışanlara önemli görevler düşmektedir. Üst yönetimin tutum ve davranışları, işletmedeki güvenlik yaklaşımlarını da olumlu yönde etkileyecek, çalışma ortamı içerisinde iş sağlığı ve güvenliği ilkelerine göre yapılması gereken iş biçimlerinin yaygınlaşmasına ve kazalarının önlenmesine katkı sağlayacaktır. Süreç içerisindeki önemli olan, işletme yönetiminin ve çalışanların ortak hareket halinde olmaları ve çalışanların sürekli bir biçimde karar mekanizmasına katılımının sağlanmasıdır. İş sağlığı ve iş güvenliği kültürünün oluşturulması sürecinde yönetimin dikkat etmesi gerekli bir diğer unsur ise, güvenlik kültürü oluşum veya değişiminin belli bir süreci gerekli kıldığı gerçeğidir. Bu da uzun dönemli bir işletme stratejisini gerekli kılmaktadır (Dursun, 2012, s. 153).

Bu durumda güvenlik kültürü; işletmelerdeki davranışları ve tutumları kontrol etmek adına önemli bir yönetim aracı olarak karşımıza çıkmaktadır. Güvenlik kültürünün, hem üst yönetimin hem de çalışanların pozitif güvenlik kültürü oluşturulması sürecine aktif katılımının gerekliliği ve uzun bir dönem boyunca strateji oluşturmayı gerekli kılması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri içerisinde önemli bir konu olduğu vurgulanmalıdır.

1.4.4. İş Kazalarının Nedenleri

Genel ifade ile kaza, ani bir etkiyle meydana gelen, kişilere ve ortamda bulunan maddi unsurlara zarar veren istenmeyen bir olaydır. Kaza, olması istenmeyen bir olayın beklenmedik bir şekilde meydana gelmesidir ve oluşumunda herhangi bir kasıt bulunmaz. Kaza sözcüğünün sözlükteki karşılığına bakıldığında ise; “istem dışı veya umulmayan bir olay dolayısıyla bir kimsenin, bir nesnenin veya bir aracın zarara uğraması” şeklinde ifade edilmiştir. (http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5982e90288db76.23380759).

İş sağlığı ve güvenliği konusu içerisinde ise iş kazası kavramının incelenmesi gerekmektedir. İş kazası kavramı, hem ülkemizde yürürlükte olan çeşitli kanunlarda hem de çeşitli uluslararası kuruluşlar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bu tanımları incelemek gerekirse; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu' na göre iş kazası; işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olay' ifade eder. (<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin1.Aspx?MevzuatKod=1.5.6331&MevzuatIiski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=6331>).

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. maddesine göre ise iş kazası;

- a. Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b. İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c. Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d. Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e. Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır. (<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin1.Aspx?MevzuatKod=1.5.5510&MevzuatIiski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=5510>).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş kazasını; "belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olaydır" olarak tanımlamıştır. Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO) ise iş kazalarını "önceden planlanmamış çoğu zaman, kişisel yaralanmalara, makinelerin, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olay" olarak tanımlanmıştır. (Yeğın, 2015, s. 7)

Bir işletmenin ürün veya hizmet üretebilmesi için çalışma ortamı, üretim ekipmanları, enerji kaynağı, ham ve yardımcı maddeler ile işçiye ihtiyacı bulunmaktadır. Üretim süresince işçi, üretimin bu ana unsurları ile sürekli olarak etkileşim halindedir. Çalışanların iş ortamında çeşitli fiziksel ve kimyasal etkiler ile mekanik ve ergonomik etkilerle karşı karşıya kalması kişi üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı etkilere yol açarak, meslek hastalıklarına yakalanmalarına veya iş kazalarına maruz kalmalarına neden olabilmektedir.

Çalışma ortamında kazaların oluş nedenleri arasında üretim araçları ile ilgili faktörlerin yanı sıra işçinin psikolojik faktörleri de rol oynamaktadır. Ancak, iş kazalarının oluşmasına neden olan faktörlere genel olarak bakıldığında ikiye indirilebilir. Bunlar çalışma ortamındaki güvensiz durumlar ile çalışanların yaptığı güvensiz davranışlardır (Yılmaz' dan aktaran Yeğın, 2015). (Yeğın, 2015, s. 19).

1.4.4.1. Güvensiz Davranışlar

Kişinin çalışması ve üretim araçlarını kullanarak üretim sürecini sağlaması solunum, dolaşım, kas ve iskelet, sindirim ve sinir sistemlerinin işleme düzeyi ile orantılı olarak sürmektedir. İnsan organizması günlük çalışma süresince belli bir düzeyde enerji harcamaktadır. Üretim sırasında çeşitli alet ve ekipmanlar kullanan, kontrol eden ve düzenleme yapan kişi, sürekli olarak çevresini algılama ve tepki verme halindedir. Bu nedenle kişinin sinir sistemi ile duyu organlarının algıya açık olması ve üretimi sağlayabilecek yetkinlikte olması gereklidir. Kişiy e fiziksel iş becerisi ve çalışma gücünün üstünde iş verilmesi yorgunluğa neden olmakta ve bu durumun sonucunda ise iş kazaları yaşanmaktadır.

Güvensiz davranışlar çalışanların fiziksel ve psikolojik yapısı ile çevresel etkenlerden kaynaklanmaktadır. Bu davranışları kişisel nedenler olarak da adlandırmak mümkündür (Vayisoğlu Zorlu, 2008, s. 37). Bu davranışların temelinde, kişisel özellikler olan zeka, motivasyon, tecrübe ve beceri; kişisel davranış tarzları olan dikkatsizlik, unutkanlık, yetersiz performans ve yanlış algılama olduğu düşünülmektedir.

Araştırmalar, kazaların büyük bir bölümünün önlenabilir olduğunu göstermiştir. Kazaların nedeni aşağıdaki beş davranış grubu altında toplanabilir (Esin, 2010, s. 5).

- a. Dikkatin dağılması
- b. İstenmeden kusurlu davranış (eğitim, deneyim eksikliği ve/veya kritik durumun gerektiğinde değerlendirilememesi gibi nedenlerle ortaya çıkabilir)
- c. Kolayına kaçma (genellikle üretimi artırmak endişesi ile ortaya çıkar; işveren veya iş gören sorumlu olabilir)
- d. Kurallara uymama
- e. Ortamsal etmenler (bakımsızlık, düzensizlik, sistemin veya aygıtların yetmezliği) (Esin, 2010, s. 5).

1.4.4.2. Güvensiz Koşullar

Kişi, çalışması sırasında işyeri ortamındaki cihaz ve ekipmanlar gibi üretim araçlarını kullanarak üretim sürecini yürütmektedir. İş kazalarının temel nedenlerini oluşturan etkenlerden birisi de, işyerlerindeki olumsuz şartlardır. Çalışma ortamında, üretimde kullanılan teknoloji ve üretim araçları nitelikleri, işyeri düzensizlikleri, ekipmanların bakım ve kontrollerinin yapılmaması, denetim ve yönetim hataları ve sağlıksız çevre koşulları gibi birçok etken iş kazalarına ortam hazırlamaktadır.

Üretim sürecinde kullanılan teknoloji ve üretim araçları nitelikleri, emniyetsiz koşulların başlıca etkenleri arasındadır. Verimliliği azalan, yeni teknolojik gelişmelere yetişemeyen ve bu ortamlarda üretim yapan iş yerlerinde, iş kazalarının yoğunlaştığı görülmektedir. Eski teknolojiye dayalı olarak kurulan iş yerlerinde, işletmede var olan emniyetsiz koşulların ve sağlıksız durumların sonradan düzeltilmesi ve iş güvenliğinin sağlanması zor ve yüksek değerli olmaktadır (Vayısoğlu Zorlu, 2008, s. 36).

Sürekli değişen bir üretim sürecinde teftiş ve yönetim konusundaki eksiklikler ile çalışan ve işverende iş güvenliği bilincinin olması gereken düzeyde gelişmemesi, çalışma ortamında iş kazalarının oluşmasında önemli rol oynamaktadır. (Yeğın, 2015, s. 22)

1.4.4.3. İş Kazaları Neden Önlenemiyor?

Teknolojideki gelişmeler, bir yandan insanoğlunun işlerini kolaylaştırırken diğer yandan insan yaşamı ve doğa için çeşitli tehlikeleri de yanında getirmektedir. Özellikle sanayileşmenin

getirdiği yoğun makineleşme, üretim sürecinde kullanılan kimyasal maddeler ve çalışma hayatının yol açtığı yoğun stres gibi etkiler, iş kazaları ve meslek hastalıklarına ortam hazırlamaktadır.

İş kazalarının nedenlerini ortaya koymaya yönelik yapılan araştırmalar sonucu iş kazalarına neden olan birçok etmen olduğu görülmektedir. İş kazalarının azaltılabilmesi için, öncelikle iş kazasına sebep olan etmenlerin bilinmesi gerekmektedir (Vayisoğlu Zorlu, 2008, s. 34).

2017 yılında Türkiye’ de yaşanmış olan iş kazası verilerine bakıldığında, iş kazaları sonucunda 2006 işçinin yaşamını yitirdiği tespit edilmiştir. Yaşanan hayat kayıplarının sektörlerine ve sebeplerine inildiğinde ise, işçilerin 453’ünün inşaat, 385’inin tarım, 272’sinin taşımacılık, 154’ünün ticaret ve büro, 116’sının metal, 93’ünün madencilik, 89’unun belediye ve 65’inin enerji işkolunda çalıştığı belirtilmiştir. Ölüm nedenlerinin ise 446’sı trafik ve servis kazası, 347’si ezilme ve göçük, 317’si yüksekten düşme, 183’ü kalp krizi veya beyin kanaması, 164’ü şiddet ve 135’i elektrik çarpması olarak kayıt altına geçmiştir. (http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=19179:ohalkhk-rejimi-is-cinayetleri-demektir-2017-yilinda-en-az-2006-isci-yasamini-yitirdi&catid=149:is-cinayetleri-raporlari&Itemid=236). Buradan da görülüyor ki, iş kazaları belirli sektörlerde ve belirli işleri yaparken daha belirgin olarak karşımıza çıkmakta hatta ölümle sonuçlanmaktadır. Dolayısı ile iş kazalarının azaltılması adına daha sistematik çalışmalar yapılmalı, bu çalışmalar kayıt altına alınarak proaktif yaklaşımlarla çözümler üretilmelidir.

İş kazalarına neden olan faktörlere bakıldığında; yönetim, çevresel, ekipman ve insan davranışları <http://www.onlemdergisi.com.tr/is-kazalarinin-sebepleri-ve-korunma-prensip-leri-ile-tekniklerinin-uygulanmasi/>) sayılmaktadır. Bu durumda başlangıç noktası olarak, işyeri ortamının kazaya imkan vermeyecek şekilde, insanın özelliklerine uygun olarak düzenlenmemesi olduğu söylenebilir.

İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları, güvenli olmayan koşulların işyeri ortamından kaldırılması çalışmaları olarak düşünüldüğünde, öncelikle çalışanları rahatsız eden ortamları minimum düzeye indirebilecek bir sistemin geliştirilmesi gerekmektedir. İşyeri ortamında, çalışanları olumsuz yönde etkileyebilecek fiziksel etkilerin en düşük seviyeye indirilmesinin, çalışanların beden ve ruh sağlığını tehdit edecek boyutlara ulaşmasını önleyebileceği düşünülmektedir.

Çalışanlara sağlıklı işyeri koşullarının sağlanması, koruyucu donanımların sağlanmasının yanı sıra, yaşam kalitesinin yükseltildiği bir işyeri ortamı sağlanması ile mümkün olabilecektir. Tüm bunların sağlanması işletmelerdeki üst yönetim kadrosu, mühendisler, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri, yardımcı sağlık personeli, ergonomistler gibi çeşitli alanlardan kişilerin birlikte çalışması ile oldukça karmaşık çalışmaların sonucunda oluşturulabilmektedir. Bu çalışmaların sistemli bir şekilde hayata geçirilmediği işletmelerde, iş kazalarının sayıca fazla olması kaçınılmaz olacaktır.

Modern güvenlik yönetimi sadece tedbirleri ortaya koymakla kalmayan, işin bütün aşamalarına bu önlemlerin entegrasyonunu sağlayıp, uygulama sonuçlarını yakinen takip eden sistem olmaktadır. Bu amacın hedeflendiği bütün iş yönetmeliklerinde de görülebilmektedir (Tezel' den aktaran Vayisoğlu Zorlu, 2008). (Vayisoğlu Zorlu, 2008, s. 61). Ülkemizde 2012 yılında yürürlüğe girmiş olan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanuna bağlı olarak çıkarılmış çeşitli yönetmelikler bulunmaktadır. Bu durumda ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin belirlenerek ortaya konduğu ve entegrasyonunun sağlandığı söylenebilir fakat uygulama sonuçlarının takibi konusunda yeterli çalışmaların olmadığı düşünülmektedir.

İş kazalarının meydana gelmesinde insan faktörünün payı büyük olmaktadır. İşçilerin işletmenin güvenlik kurallarına uygun olmayan davranışları sonucu kazaların oluşmasında, eğitim eksikliğinin önemli bir rolü bulunmaktadır (Vayisoğlu Zorlu, 2008, s. 63). İş kazalarının önlenememesindeki bir diğer önemli neden ise, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmemesi veya verilen eğitimlerinin etkinliklerinin yeterli düzeyde olmamasıdır. Bu durumun sonucunda ise, eğitimin önemi konusunda yeterli bilince kavuşturulamamış işletmelerde kazalar sürekli olarak yaşanmaya devam etmektedir. İş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin sorunların çözümünde eğitimin öncelikli rol oynamasının yanında, güvenlik kültürünün üst yönetim tarafından benimsenmemesi nedeniyle çalışanların da güvenlik yaklaşımları olumsuz yönde olacaktır.

Bir iş kazası sonrasında kazaya ilişkin iş sağlığı ve güvenliği araştırmaları, işletmedeki iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına yön vermektedir ve işletmedeki her bir kazanın incelenerek ana nedenin, kök nedenin belirlenmesi gereklidir. (<http://www.onlemdergisi.com.tr/is-kazalarinin-sebepleri-ve-korunma-prensipleri-ile-tekniklerinin-uygulanmasi/>). Kaza araştırmaları ile,

kazaların temelinde yatan sebepler, hatalı ve kusurlu durumlar tespit edilerek hem önlem alınabilmekte hem de araştırma raporları ile kayıt altına alınan yetersizlikler farklı kazalar oluşmadan önce tahmin edilerek gerekli tedbirler alınmasına imkan sağlanmaktadır. İş kazalarının temelinde yatan sebepleri inceleyerek analiz etmeyen işletmelerde, aynı türde veya benzer özellikte kazalar tekrar edecektir.

Günümüzde çalışanların sağlıklı ve güvenli bir iş yeri ortamında çalışabilmesi için işletmelere çeşitli görevler düşmektedir. İşletmeler iş kazaları ve meslek hastalıklarının yarattığı maddi ve manevi zararları asgari orana indirebilmek için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini daha kapsamlı ve sistematik olarak ele almak durumunda kalmaktadırlar (Odaman, 2005, s. 138). Evrensel bir standart olan ve gönüllülük esasına göre işletilmekte olan OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin yürütülmesi ile birlikte işletme, işyeri risklerinin tespit edildiği ve çeşitli önlemlerle minimum düzeye indirildiği, yasalara uyum sağlayan, iş sağlığı ve güvenliği politikası doğrultusunda hedeflerini programlar dahilinde uygulayan, acil durumlara hazır, iş sağlığı ve güvenliği performansının sürekli olarak izlendiği, izleme sonuçlarına göre iyileştirme faaliyetleri belirleyen, sistemini sürekli olarak gözden geçiren ve dokümante eden bir kuruluş olacaktır. Tüm bu çalışmaların sistemli bir şekilde uygulanması sonucunda ise işletmenin iş kazası verileri de düşmüş olacaktır.

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE SİSTEM ANLAYIŞI

2.1. Sistem Tanımı ve Çeşitleri

Sistem, birbirlerine bağımlı olan iki veya daha fazla parça ve alt sistemlerden oluşan, çalışma ve özellikleri itibarıyla belirli bir sınırı olan ve diğer sistemlerden ayırt edilen örgütlenmiş ve bölünmez bir bütündür (<http://www.ekosinerji.com/mp-include/uploads/2016/07/yonetimde-sistem-yaklasimi.pdf>).

Bir sistemin taşınması gereken unsurlar vardır. Bunlar:

- a. Belirli parçalardan meydana gelir.
- b. Bu parçalar arasında sıkı bir ilişki vardır.

c. Bu parçalar aynı zamanda dış çevre ile ilişkili olan bir bütünü meydana getirmelidir (<http://www.ekosinerji.com/mp-include/uploads/2016/07/yonetimde-sistem-yaklasimi.pdf>).

Sistemi meydana getiren her bir parça, alt sistem olarak adlandırılmakta ve her sistem belirli alt sistemlerden oluştuğu gibi, her sistem ayrıca daha büyük ve karmaşık bir sistemin alt sistemi konumunda bulunmaktadır. Eğer sistem ile sistemin faaliyette bulunduğu çevre arasında enerji, bilgi ve materyal alışverişi varsa, bu tür sistemler açık sistem olarak adlandırılır. Eğer sistem ile çevre arasında bu tür bir ilişki yoksa sistem kapalı sistemdir (<http://www.ekosinerji.com/mp-include/uploads/2016/07/yonetimde-sistem-yaklasimi.pdf>).

Sosyal bir sistem olan işletmeler de, kendi içlerinde alt sistemlere bölümlenmişlerdir fakat bağlı buldukları bir veya birkaç üst sistemin de aynı zamanda bir parçasıdır. İşletme içerisinde yer alan örgütlerin çevreleri ile çeşitli etkileşimleri vardır ve geçmiş ile ilgili bilgi ve tecrübeleri kullanan geri besleme sistemidir. Sosyal bir sistem olan işletmelerdeki hem insan kaynağının hem de diğer kaynakların organize edilmesi gerekmektedir. Bu durumda yönetim kavramı karşımıza çıkmaktadır. Yönetim, çalışan ve diğer tüm girdileri olabilecek en iyi biçimde bütünleştirerek, organizasyonun hedeflerine etkili ve maksimum fayda ile varma sürecidir (Güçlü N. , 2003, s. 63).

Yönetimde sistem yaklaşımı denildiği zaman, yönetim olaylarını ve bu olayların meydana geldiği birimleri, birbiriyle ilişkili bir şekilde ele alan yaklaşım anlaşılmaktadır. Bir başka deyimle sistem yaklaşımı, örgütü çeşitli parçalar, süreçler ve amaçlardan oluşan bir bütün olarak ele alır (Coşkun, 2010, s. 68).

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, yönetim sisteminin bir parçası olmalıdır. Uzun vadede düşünüldüğünde bu yaklaşım, işletmede çalışanların sağlığını, dolayısı ile verimliliği ve üretimi de artıran bir faktördür. Bu nedenle tüm yöneticilerin, işi etkileyen sağlık ve güvenlik risklerini analiz etmek; riskleri kontrol altına almak üzere sistematik, sürekliliği sağlanmış bir “yönetim programı” uygulaması gerekmektedir (İri, 2007, s. 32). İş sağlığı ve güvenliğinde yönetim sistemi konusu ele alındığında, işletmenin ana unsuru olan çalışanlarını, işletme diğer kaynakları ile birlikte mümkün olan en iyi şekilde birleştirerek, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik belirlenmiş hedeflerine verimli olarak ulaşma sürecidir diyebiliriz.

2.2. Sistem Anlayışına Duyulan İhtiyacın Nedenleri

1950'li yıllara kadar süreçte mal ve hizmet üretimi oldukça önemlidir. Bu dönemin en önemli araştırma konusu ise; mekanik olarak yapılan kalite kontrol çalışmalarıdır. Çünkü bu yapılan kalite kontrol çalışmaları neticesinde üretim artacak ve yapılan üretim daha ucuza mal edilecektir. Böylece fazla ama ucuz satarak kar oranı korunacaktır. (Güçlü N. , 2003, s. 64). 20. Yüzyılın başlarında yönetim bilimi uzmanı Fayol, beş fonksiyonel aşamalı yönetim süreci fikrini ortaya çıkarmıştır. Bu fikir genel kabul görmüştür.

Rekabetin tehdit edici şekilde artması, işletmeleri arz ekonomisinden müşteri taleplerinin belirleyici olmaya başladığı ekonomiye geçiş ile karşı karşıya bırakması sonucunda 20. yüzyılın ortalarından itibaren yönetim biliminde akademik çalışmalar hız kazanmıştır.

Organizasyonların dışı dönük yapısı ve rekabetin yükselmesiyle işletmeler, değişen piyasa taleplerine göre oluşturdukları mal veya hizmeti tüketici ihtiyacına göre değiştirmek durumunda kalmışlardır. Bu durum sonucunda yönetim anlayışına, açık sistem anlayışı ve en iyinin koşullara göre değiştiğini kabul eden durumsallık yaklaşımı hakim olmuştur (Güçlü N. , 2003, s. 65).

2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi İçin Arayışlar

İşletmelerin mevcut rekabet şartlarında avantajlı bir pozisyona sahip olabilmeleri için iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda standardize edilmiş planlı, sistemli çalışmalar yürüterek var olmaları oldukça önemli bir hal almıştır. Bu durumun öneminin algılanmasıyla, iş sağlığı ve güvenliği konusunda bir yönetim sistemi geliştirilmesi ihtiyacı doğmuş ve çeşitli kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri geliştirilmiştir. Bu sistemler özellikle iş sağlığı ve güvenliğinin önem arz ettiği iş yerleri için geliştirilen bir yönetim sistemidir (Serin & Çuhadar, 2015, s. 55).

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri, işletmelerin üretkenliği ve karlılıklarını etkileyen olumsuz durumların önüne geçmek adına, öncelikle mevcut durumun tespitini yaparak risklerin analiz edildiği, bu risklerin ortadan kaldırılması amacıyla minimumda mevzuat ile uyumlu programların oluşturulduğu ve bütün çalışmaların bu program doğrultusunda bir sistematik içerisinde uygulandığı, kayıt altına alındığı ve tüm bu çalışmaların uygun yöntemlerle denetlendiği bir sistem olarak ifade edilebilir.

Kuruluşun faaliyetleri ile ilgili İSG riskleri yönetimini kolaylaştıran, tüm yönetim sisteminin bir parçasıdır. Bu kuruluş yapısını, faaliyet planlarını, sorumlulukları, deneyimleri, prosesleri, prosedürleri ve kuruluşun İSG politikasının geliştirilmesi, uygulanması, iyileştirilmesi, başarılması, gözden geçirilmesi ve sürdürülmesi için kaynakları kapsar (Yılmaz E. , 2006, s. 49).

2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Kurulan Yönetim Sistemleri

İSG ile ilgili ilk standart, dünyanın ilk ulusal standardizasyon kurumu olduğunu iddia eden ve 1901 yılında kurulan İngiliz Standart Kurumu (BSI) tarafından BS 8800 olarak 1996 yılında yayımlanmıştır (Serin & Çuhadar, 2015, s. 54). BS 8800 'Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yönetim Sistem Rehberi" birçok İngiliz kuruluşunun katılımıyla hazırlanmış ve kılavuz niteliği taşımıştır. Kılavuz niteliği taşıyan bu ilk standart, kurumların belgelendirilmesine yönelik bir temel teşkil etmemekteydi. Yani BS 8800, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemine yönelik şartları içermeyen ancak, bazı kılavuz bilgiler ve tavsiyeleri içeren bir standart olarak hazırlanmıştır (Serin & Çuhadar, 2015, s. 54). Daha sonra başka kuruluşlar da BS 8800 `in üzerinden yola çıkarak, çeşitli standartlar oluşturmuş fakat oluşturulan bu standartlar da eksikleri doldurma ve belgelendirme konusunda yeterli donanıma sahip olamamışlardır.

ISA 2000, kuruluşlarda iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ortaya konulan, bir yönetim sistemi içerisinde ele almayı hedefleyen bir standarttır. Şu anda iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olarak ISO tarafından yayınlanmış belgelendirmeye esas bir standart olmadığından, ISA 2000 bu anlamdaki ilk standarttır (Sağlam, 2009, s. 34).

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerine olan ilginin artması ve oluşturulan standartların yetersizliği sebebiyle uluslararası bir standart oluşturulmasına karar verilmiş ve SGS, BCQI NSAI, BSI, UNE gibi birçok kuruluş tarafından yayımlanan kılavuzlar da göz önüne alınarak, Nisan 1999`da OHSAS 18001 yayımlanmıştır. Kasım 1999 da ise OHSAS 18001 `in kullanma kılavuzu olarak kabul gören OHSAS 18002 yayımlanmıştır.

Akreditasyon ve belgelendirme kuruluşları ISO 9001 ve ISO 14001 gibi kabul görebilecek üçüncü bir standardın oluşturulması çalışmalarına başlamışlardır. Bu çalışmalar hem ISO 9001 hem de ISO 14001'in yapısına daha uygun ve ortak dokümanların kullanılabilceği OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Değerlendirme Serileri' ni ortaya çıkarmıştır (Müngen, 2005).

Hazırlanan bu standart, 2001 yılında TSE tarafından kabul edilerek yayımlanmıştır. “TS (OHSAS) 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi” İş Sağlığı ve Güvenliği Belgesi Yönetim Sistemi, İngilizcedeki orijinal ismi olan “Occupational Health and Safety Management System” cümlesindeki bazı kelime başı harflerin alınması suretiyle OHSAS olarak kısaltılmasından oluşmuştur (Serin & Çuhadar, 2015, s. 55).

2.5. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi

Günümüzde iş sağlığı ve iş güvenliği, bir yönetim sistemi olarak uluslararası platformda kabul görmüş OHSAS 18001 standartlar serisi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. OHSAS 18001 standardı, işletmelerin ekonomik açıdan devamlılığını sağlamak, işletme verimliliğini arttırmak ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik belirlenmiş hedeflere erişebilmeleri bakımından yardımcı olmak amacıyla İngiliz Standartlar Enstitüsü tarafından oluşturulmuştur. OHSAS 18001'in temel özelliği, önleyici bir politikaya sahip olmasıdır. OHSAS 18001, özellikle iş sağlığı ve güvenliğinin önem arz ettiği iş yerleri için geliştirilen bir yönetim sistemidir. OHSAS 18001 şartnamesi, iş kazası ve meslek hastalıklarını en aza indirmek; işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yasal yükümlükleri yerine getirmek isteyen iş yerleri için karşılanması gereken şartları içerir (Serin & Çuhadar, 2015, s. 55).

Bu yönetim sistemi, zararlı sonuçlanabilecek olası tehlikelerin önceden tespit edilerek bu riskleri minimize ve bertaraf edilmesi ile gerekli önlemlerin alınmasını hedeflemektedir. (Özpinar, 2016, s. 15). İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin ortaya çıkmasındaki temel amaç, işletmelerdeki mevcut iş sağlığı ve güvenliği risklerini kontrol ederek işletmenin iş sağlığı ve güvenliği performansının, kuruluşun genel stratejileri ile uyumlu olarak sürekli gelişmesini sağlamak olarak ifade edilebilir. Bu yaklaşımın temeli PUKÖ döngüsüdür. “PUKÖ” döngüsü değişkenliğin sebeplerini tespit etmek ve kaliteyi iyileştirmek için kullanılan sistematik bir yöntem olarak tanımlanabilir (İri, 2007, s. 33).

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin etkin olarak çalıştırıldığı işletmelerde, oluşturulan politika ve plan doğrultusunda hareket edilerek uygulama yapılır, uygulama sonucunda denetleme sağlanır ve bu uygulamada her çalışan sorumluluk almak zorundadır. Böylece iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin riskler ortaya çıkmadan önce, tüm çalışanların aktif katılımı ve desteğiyle, tehlikelerin ortadan kaldırılması ve sonuç olarak risklerin önlenmesiyle iş sağlığı ve güvenliği sağlanmış olmaktadır.

Bu standart, ürün ve hizmet güvenliğinden çok iş sağlığı ve güvenliğini işaret etmeye odaklanmıştır (Özpinar, 2016, s. 15). OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri standardının asıl amacı, önleyici yani proaktif olmasıdır. Önleyici sistem yaklaşımında, hatalar ortaya çıkmadan önlemeye çalışıldığından iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminde gelişme ve iyileşme sağlanmakta ve böylece maruz kalınabilecek riskler de azaltılabilmektedir (Serin & Çuhadar, 2015, s. 56).

OHSAS 18001 standardı aşağıdaki konuları hayata geçirmeyi hedef haline getirmiş her işletmeye uygulanabilmektedir;

- a. Kuruluşun gerçekleştirdiği faaliyetlere bağlı olarak tüm çalışanların karşı karşıya kalabileceği iş risklerini ortadan kaldırmak veya minimize etmek,
- b. Bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi dahilinde sürekli iyileşmeyi hedef almak,
- c. Tescillenmiş bir dış kuruluş tarafından, işletmede uygulanan iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemini onaylatmak,
- d. Uygulanan yönetim sistemi tüm şartlarını işletme politikasıyla uyum içerisinde ilerletmek,
- e. Kuruluşun iletişim halinde bulunduğu ve kuruluş üzerinde alakası bulunan kurum veya kişilerden, uygulanan yönetim sistemi ve ilerleyişinin uygunluk onayını istemek.

2.5.1. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin Gelişimi

OHSAS 18001 ile OHSAS 18002, yönetim sistemlerini değerlendirebilecek ve bir standardın uygulamasına kılavuzluk edebilecek, tanınabilir bir iş sağlığı ile iş güvenliği yönetim sistemi süreci hakkında taleplere cevaben geliştirilmiştir. (Serin & Çuhadar, 2015, s. 55)

OHSAS 18001 standardı tarihçesini özetlemek gerekirse, 1996 yılında İngiliz Standartlar Enstitüsü tarafından BS 8800 Mesleki sağlık ve güvenlik yönetim sistemi rehberi yayınlanmış ardından 1997 yılında Teknik rapor hazırlanmış ve 1999 yılında ise dünya çapında kabul gören rehber standart haline gelmiştir. OHSAS 18001 standardı, Türk Standartlar Enstitüsü Genel Sekreterliği'ne bağlı Akreditasyon ve Belgelendirme Özel Daimi Komitesi tarafından hazırlanmış ve TSE Tetkik Kurulu'nun 9 Nisan 2001 tarihinde gerçekleştirdiği toplantılarında

Türk Standardı olarak kabul edilmiştir. Akabinde TS 18001/Nisan 2001 “ İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri – Şartlar” olarak yayınlanmıştır. (Sağlam, 2009, s. 35)

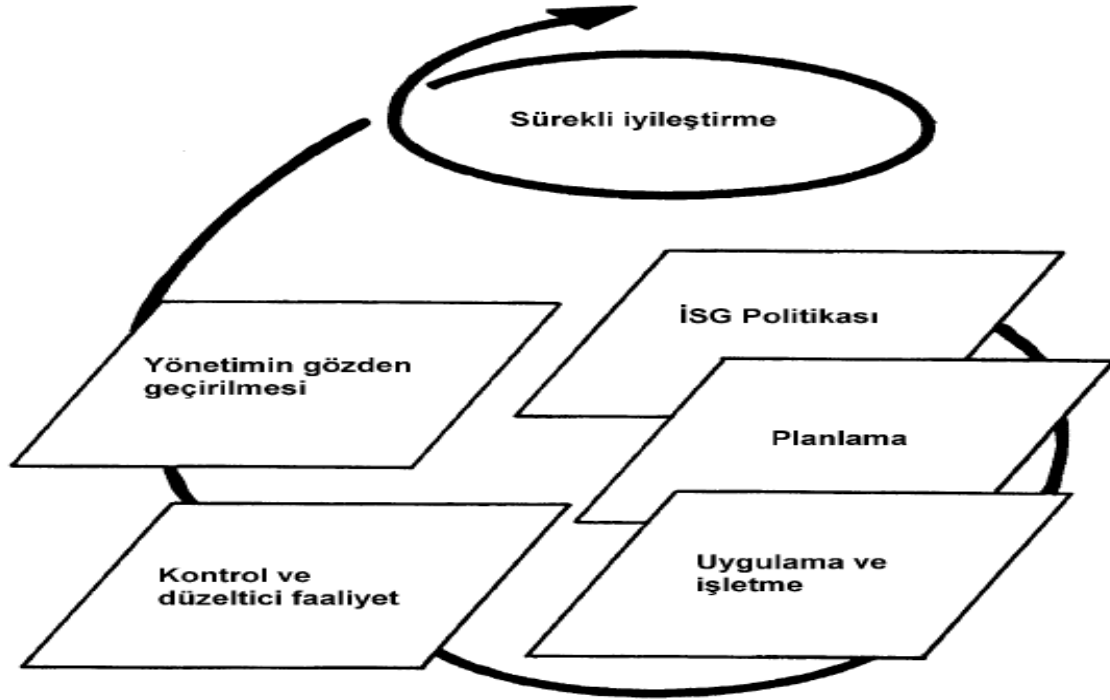
OHSAS 18001, TSE tarafından TS 18001 adıyla gönüllü uygulanabilen bir standart olarak sadece Türkçe’ ye çevrilmekle yetinilmiş, bu sistem üzerinde hiçbir çalışma, yorum vs. yapılmamıştır. Zaten piyasada da, resmi bir kuruluş olmasına rağmen, hiçbir alt yapısı olmayan bu standardizasyon belgesini almak için TSE’ye bir talep olmamakta, hatta bilinmemektedir. Bunun için profesyonel yabancı akreditasyon şirketleri tercih edilmektedir (Müngen, 2005, s. 2).

2013 yılında teklif aşaması ile başlayan ve yeni bir standart olan ISO 45001 iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi süreci, Mayıs 2017 itibariyle ikinci sorgulama aşamasına gelmiş bulunmaktadır. ISO 45001 iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin, Kasım 2017 itibariyle onaylanarak 2018 Şubat ayında yayınlanması beklenmektedir. Standart, iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarından oluşan bir komite tarafından geliştirilmekte ve ISO 14001 ve ISO 9001 gibi diğer jenerik yönetim sistemi yaklaşımlarını takip etmesi beklenmektedir. Çalışmalarda temel olarak OHSAS 18001, Uluslararası Çalışma Örgütü ILO-OSH Rehberleri, çeşitli ulusal standartlar ve ILO'nun uluslararası çalışma standartları ve sözleşmeleri gibi diğer Uluslararası Standartlarında da dikkate alınacağı belirtilmektedir. Bu standart ile, ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin, çalışana zarar veren güvenlik ve sağlık risklerini azaltan bir yönetim sisteminin uygulanmasına ilişkin şartları sağlaması beklenmektedir (<https://www.iso.org/iso-45001-occupational-health-and-safety.html>).

2.5.2. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin Ana İlkeleri ve Esasları

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, sürekli iyileşmeyi sağlayan, oluşturulacak beş elemandan meydana gelir (Özpinar, 2016, s. 17). Temel elemanlar aşağıdaki şekilde belirtildiği gibi politika, planlama, uygulama ve işletme, kontrol ve düzeltici faaliyetler ve yönetimin gözden geçirilmesi şartlarından oluşmaktadır. Herhangi bir işletmenin OHSAS 18001`i uygulayabilmesi için bu şartları sağlayan bir yönetim sistemi kurması gerekmektedir. Sistemin kuruluş ve uygulamasında geçerli iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyum dikkate

alınmalıdır.



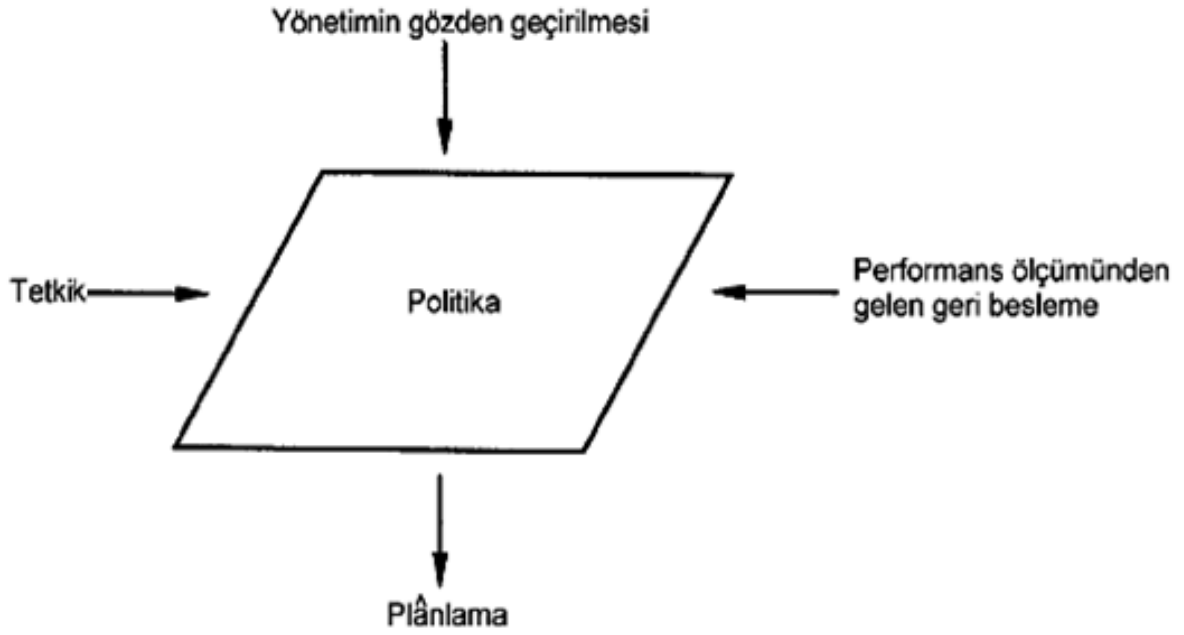
Şekil 1 –İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi modeli

a. İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası:

İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası, kuruluşun üst yönetimi tarafından onaylanmış, tüm sağlık ve güvenlik hedeflerini, sağlık ve güvenlik performansını geliştirme karar ve iradesini açıkça ortaya koyan bir politika olmalıdır (Sağlam, 2009, s. 43).

Bu politikanın içermesi gereken hususlar;

- a. İş sağlığı ve iş güvenliği konusunda yüksek performansa ulaşmak,
- b. Bu konudaki geçerli olan yasalarda bir gereklilik olarak belirtilen noktaları kapsamak,
- c. Belirlenen İSG politikalarının amaçlarını da belirlemek ve işletmede herkesin haberdar edilmesi,
- d. Bu politikanın firma içerisinde bütün seviyelerde yerleşip uygulanmasını sağlamak,
- e. Çalışanların iş birliğini sağlamak,
- f. Gerekli eğitimleri vermek,
- g. Sürekli olarak maliyet ve faydaların tespit edilmesi,
- h. Uygulamayı gerçekleştirebilmek için gerekli kaynakları sağlamak,
- ı. Bu politikanın düzenli aralıklarla gözden geçirilmesidir (Güçlü M. , 2007, s. 20).



Şekil 2: İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası

b. Planlama:

OHSAS 18001 Yönetim Sistemi planlaması, işletmenin gerçekleştirdiği tüm faaliyetleri içine alacak şekilde düzenlenmelidir. Planlama aşaması, politika, tetkik ve performans ölçümünden gelen geri besleme verileriyle beslenmektedir.

Planlama aşamasında tehlikelerin saptanması, risklerin belirlenmesi ve gerekli önlemlerinin alınması için prosedürler oluşturulmalı ve işlemler belirlenmelidir. Kuruluşun yerine getirmekle yükümlü olduğu yasal şartları nasıl karşılayacağı bir prosedürle açıklanmalıdır. Her düzey ve faaliyet için İSG hedefleri belirlenmelidir. Hedefleri yakalamak için bir İSG yönetim programı hazırlanmalıdır (Özpınar, 2016, s. 17) .

Bu prosedürler aşağıdakileri içermelidir;

- a. Rutin veya rutin olmayan faaliyetler;
- b. İş yerine erişebilme imkanına sahip personelin faaliyetleri (taşeronlar ve ziyaretçiler dahil);
- c. Kuruluş veya diğerleri tarafından sağlanan iş yerindeki kolaylıklar. (İri, 2007, s. 49-50)

Hedef ve programlar; işletme gerçekleştirdiği faaliyetlere bağlı olarak ve iş sağlığı ve güvenliği politikası doğrultusunda, kendisine bir iş sağlığı ve güvenliği hedefi koymalıdır. Kuruluş,

hedeflerini belirlerken ve gözden geçirirken öncelikle yasal mevzuatı ve kuruluşun taahhütlerini, iş sağlığı ve güvenliği risklerini dikkate almalıdır. Tüm bunlarla birlikte, işletmenin teknolojik altyapısı, finansal ve işletme şartları ve tedarikçiler de dahil olmak üzere ilgili tarafların görüşlerini de dikkate almalıdır.

Her işletme gerçekleştirdiği faaliyete bağlı olarak, tabii olduğu yasal sorumlulukların farkında olmak suretiyle yönetim sistemi elemanlarını belirlemeli ve hedeflerine ulaşabilmek amacıyla sürdürülebilir bir sistem oluşturmalıdır. Oluşturulan sistem, her daim bu yasal şartlara bağlı kalmayı garanti altına almalıdır. Çalışanlar ise sürekli takip edilen ve uygulanan bu yasal sorumluluk ve şartlar hakkında bilgilendirilmelidir. Kuruluş, kendisine uygulanabilir olan yasal ve diğer iş sağlığı ve güvenliği şartlarını belirlemek ve bunlara ulaşmak için, bir prosedür oluşturmalı ve sürdürmelidir (Sağlam, 2009, s. 45)

Risk değerlendirmedeki amaç; tehlike tanımlanması, risk değerlendirme ve risk kontrol proseslerini kullandıktan sonra organizasyonun kendi alanındaki tüm önemli İSG tehlikeleri hakkında tam bir bilgiye sahip olmasıdır (Özkılıç, 2005, s. 38). Gerçekleştirilen tehlike tanımlaması, risk değerlendirmesi ve düzenli takip sonuçları güncel olarak yazılı belgeler halinde kayıt altına alınmalıdır.

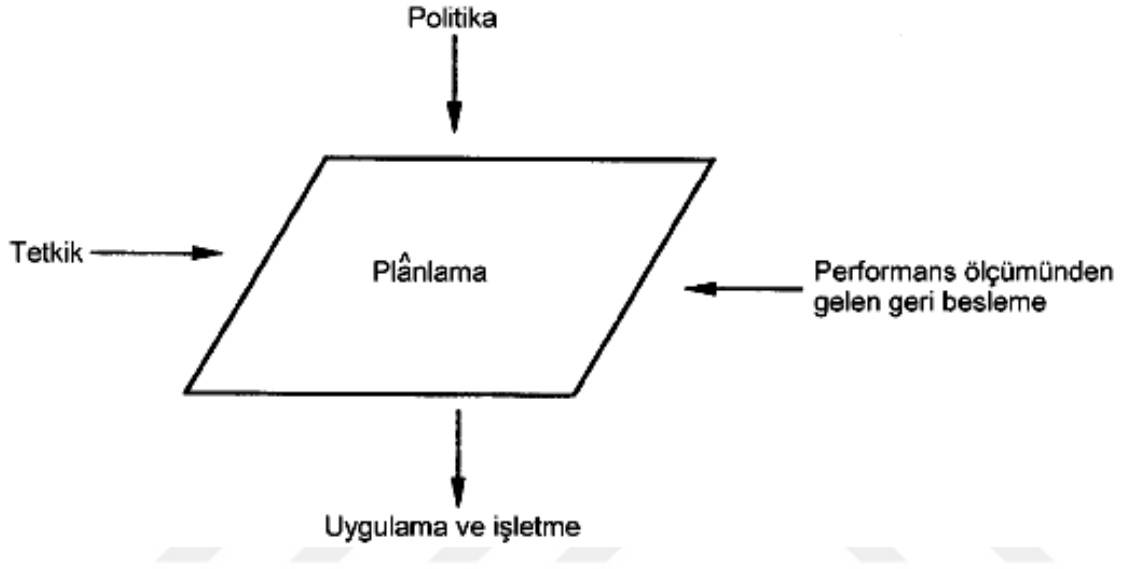
İşletmenin tehlikelerinin tanımlaması, risklerinin ve kontrol tedbirlerinin belirlenmesinde dikkat edilecek hususlar şu şekilde ele alınmaktadır.

- a. Kuruluşun gerçekleştirdiği rutin olan veya olmayan tüm faaliyetleri kapsamaludur,
- b. Çalışan faaliyetlerini kapsamaludur,
- c. Çevre kaynaklı tehlikeler dahil çalışana zarar verebilme potansiyeline sahip tehlikeleri belirlenmelidir,
- d. İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinde meydana gelen değişim hareketlerinin işletme faaliyetine olan etkisi belirlenmelidir,
- e. Proaktif olmasını sağlamak adına işletme faaliyetine bağlı olarak gerekli işlemler tarif edilmelidir,

f. Riskler belirlenerek kayıt altına alınmalı, düzenli bir şekilde takip ve kontrolün yapılabilmesini sağlanmalıdır. İlgili faaliyetlerin etkin ve zamanında uygulanması için iyi bir izleme mekanizması sağlanmalıdır.

g. Tüm bu faaliyetlerden sorumlu çalışanların yetki ve sorumluluğu belirlenmelidir,

h. İşletmenin eğitim ihtiyaçlarının tanımlanmasına ve kontrollerinin geliştirilmesine veri sağlamalıdır,



Şekil 3: Planlama

c. Uygulama ve işletme:

Uygulama ve işletme şartı, şekil 4'ten de anlaşılacağı gibi planlama, tetkik ve performans ölçümünden gelen geri besleme girdileriyle beslenmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda en büyük sorumluluk üst yönetimindir. Kuruluşta iki yönlü iletişim sağlanmalıdır. Risk altındaki her personel İSG çalışmalarına katılmalıdır (Özpinar, 2016, s. 18). İş sağlığı ve güvenliği için nihai sorumluluk, üst yönetimin üzerindedir. Kuruluş, üst yönetiminden bir üyeyi, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin doğru uygulanması, kuruluşun tüm alanlarında ve her proses adımındaki gerekliliklerin sağlanması için özel bir sorumluluk ile atmalıdır (Sağlam, 2009, s. 47). Belirlenen üst düzey yönetici, sistemin uygulanması konusunda örnek olarak çalışanları bilgilendirmeli, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin işletmedeki her aşamada uygulanışı ve performansının durumunu sürekli takip

etmelidir. Yönetim kadrosuna düşen en önemli görevlerden bir de, yönetim sisteminin sağlıklı ve düzgün bir şekilde işleyebilmesini sağlamak adına her türlü kaynağı sağlamaktır.

İşletme, tüm çalışanlarını iş sağlığı ve güvenliği politikaları konusunda bilgilendirmelidir. İşletme içinde gerekli eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve faaliyete geçilmesi, politikanın uygulanması açısından gerekli hususlar arasındadır (Güçlü M. , 2007, s. 20). Eğitim ihtiyaçları analiz edilerek bu doğrultuda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimlerin zamanında verilmesi sağlanmalı, eğitim kayıtları saklamalıdır. Verilen eğitimlerin kalite ve nitelikleri de değerlendirilmeli ve bu dokümanlar da düzenli bir şekilde saklanmalıdır.

İşletme içerisinde, iş sağlığı ve güvenliği hakkında tüm bilgilerin çalışanlara aktarılması önemli bir unsurdur. İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları dokümante edilmeli ve bu dokümantasyon içerisinde risk altında çalışan ve sistemin işleyişinden sorumlu tüm personelin yetki ve sorumluluklarının tanımlaması yapılmalı ve ilgili taraflara duyurulmalıdır (Özkılıç, 2005, s. 40). Bu durumda yönetim sistemine ait bilgilerin her kesimden çalışana eksiksiz şekilde iletildiğinden şüphe duyulmayan yöntemler tercih edilmeli ve çalışanlardan alınan geri bildirimler doğrultusunda düzenlemeler gerçekleştirilerek iyileştirme yapılmalı ve kayıt altına alınmalıdır. Bu aşamada çalışanların tam katılımının sağlanması ve görüşlerinin alınması sistemin geliştirilmesi adına oldukça önemli bir husustur.

İSG yönetim sisteminin gerektirdiği dokümanlar kontrol edilmelidir. Kayıtlar özel tip dokümanlar olup kayıt kontrolünde verilen kurallara göre kontrolden geçirilmelidir.

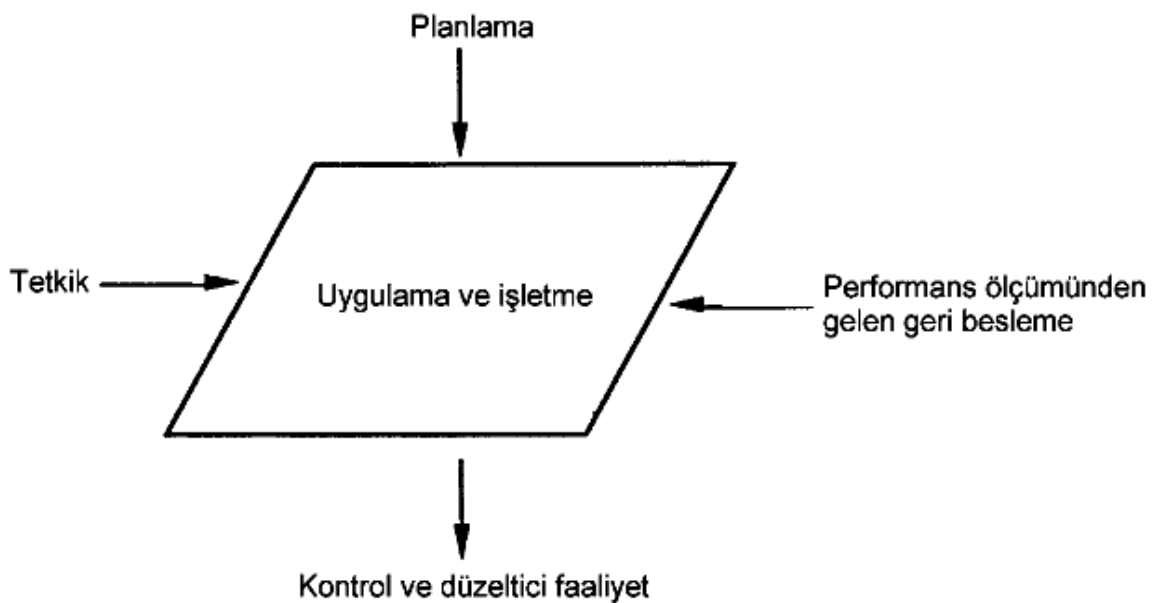
Kuruluş, aşağıda belirtilenleri sağlamak için prosedürler oluşturmalı, uygulamalı ve sürekliliğini sağlamalıdır:

- a. Dokümanların nerede muhafaza edildiği belirli olmalı ve kolay ulaşım sağlanmalıdır.
- b. Dokümanların belirli aralıklarla tekrardan kontrol edilmesi, eğer gerekli bir durum varsa yeniden düzenlenmesi ve üst yönetim tarafından tekrardan onaylanarak muhafazaya devam edilmesi gerekmektedir.
- c. Hükmü olmayan belgelerin, uygun işaretlemelerle gereksiz kullanılabilme ihtimalinin engellenmesi sağlanmalıdır.

Kuruluş, kontrol tedbirlerinin uygulanması gereken yerlerdeki belirlenmiş riskler ile ilgili faaliyet ve işlemleri tanımlamalıdır (Sağlam, 2009, s. 48). Tehlikelerin sebep olduğu risklerin tespit edilerek, kontrol önlemlerinin uygulanacağı alanlar da bu doğrultuda belirlenmeli ve tüm bu sürecin aşağıdaki şartlarda gerçekleşmesi sağlanmalıdır:

- a. İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak adına tespit edilen tehlikelerden doğabilecek riskleri kaynağında yok edebilmek için, işyerinin faaliyet alanlarında gerekli yöntemler geliştirilmeli,
- b. İşletme kontrolü, kuruluşun gerçekleştirdiği faaliyetler doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemiyle harmanlanmış hale getirilmelidir.

Politikanın uygulanabilmesi için gerekli hususlardan diğeri ise karşılaşılabilecek acil durumlar ve olaylarda alınacak tedbirlerin belirlenmesidir. Bu konuda gerekli ekipmanlar da temin edilmelidir (Güçlü M. , 2007, s. 21). Kuruluş, olayların ve acil durumların meydana gelme olasılığını tahmin etmek, bu durumlarda yapılacakları belirlemek ve bunlardan kaynaklanabilecek muhtemel hastalık ve yaralanmaları önlemek veya azaltmak için plan ve prosedürler oluşturmalı ve bunları sürdürmelidir (Sağlam, 2009, s. 49). Düzenli aralıklarla ve çalışanların da katılımının sağlandığı, acil durum tatbikatları gerçekleştirilerek hem çalışanların bu konuda bilinçlendirilmesi sağlanır hem de acil bir durumla karşılaşıldığında oluşabilecek can ve mal kayıpları en aza indirebilir. Gerçekleştirilen tatbikatlar ve gerçek bir acil durumla karşı karşıya kalınması durumu sonrasında, mevcut prosedürde görülen eksikler ve aksamalar kontrol edilerek gerekli düzenlemeler gerçekleştirilebilir.



Şekil 4: Uygulama ve İşletme

d. Kontrol ve düzeltici faaliyetler:

Kontrol ve düzeltici faaliyetle, politika ve amaçların ne kadarının gerçekleştirildiğinin belirlenmesi ve belirlenen yetersizliklerin sebeplerinin tespit edilerek düzeltmelerin yapılması, kazaların ve kazadan az farkla kurtulunan durumların takip edilmesi, izleme ve ölçüm faaliyetlerinin kayıt altına alınması, sistemin güçlü ve zayıf yönleri belirlenerek hedeflerin gerçekleşmesinin araştırılmasıdır (Güçlü M. , 2007, s. 21).

İşletmelerde İSG performansı düzenli bir şekilde izlenmeli ve ölçülmelidir. Gerekliğinde düzeltici ve önleyici faaliyetler uygulanmalıdır. Önerilen tüm önleyici ve düzeltici faaliyetler uygulamaya geçmeden önce risk değerlendirme yöntemi ile incelenmelidir (Özpinar, 2016, s. 18).

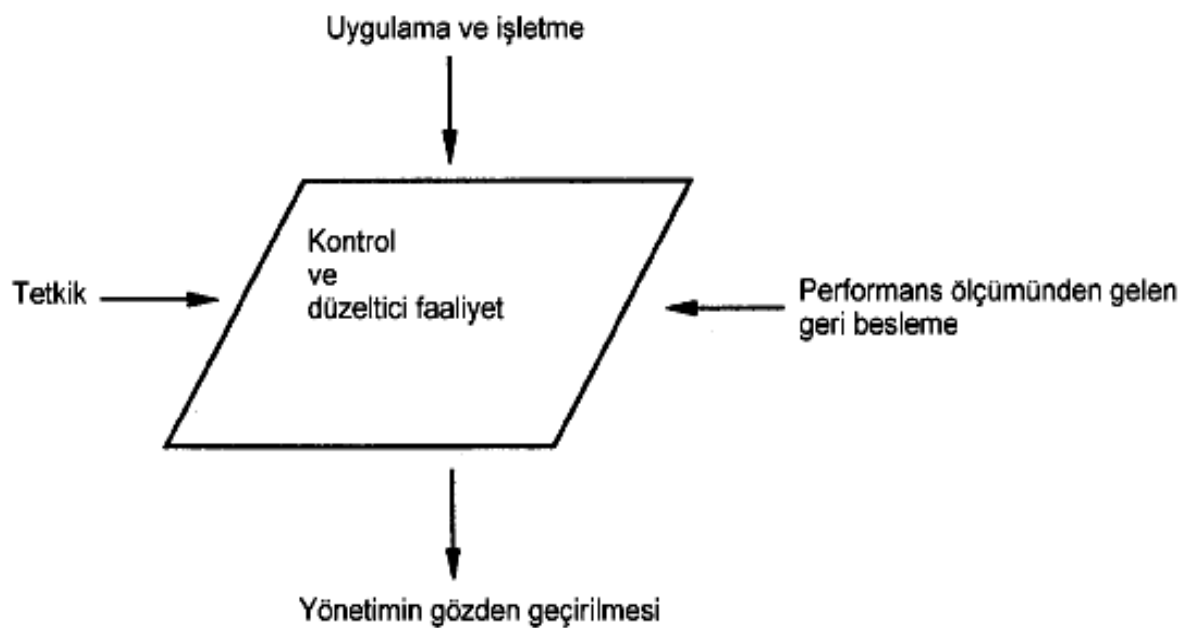
İş sağlığı ve güvenliği performansının düzenli bir şekilde izlenmesi ve ölçülmesine yardımcı olan, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminde uygulama ve işletme elemanından sonra gelen kontrol ve düzenleyici faaliyet, sürekli iyileşme ve yönetim sisteminin kontrol altına alınmasında katkıda bulunur (Sağlam, 2009, s. 50).

İşletme iş sağlığı ve güvenliği başarısının, performans ölçümü ve takibi için aşağıdaki şartları sağlayan prosedürler geliştirmelidir.

- a. İşletmenin belirlenmiş olan iş sağlığı ve güvenliği hedeflerini yerine getirme durumu takip edilebilmeli,
- b. Başarısız iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının sebep olduğu olaylardan yola çıkılarak, yasal mevzuat ve işletme kriterleri doğrultusunda gerekli tedbirler alınmalı,
- c. Proaktif yaklaşım sağlayan çözümler üretilmeli,
- d. Gerçekleştirilen tüm ölçüm ve takip sonuçları kayıt altına alınmalıdır.

İşletme, meydana gelen kazalar, olaylar, uygunsuzlukların araştırılmasını ve bunların sonucunda risklerin ortadan kaldırılması için geliştirilen düzeltici faaliyetlerin sistematik şekilde geliştirilmesini ve sorunların en aza indirgenmesi adına önlemlerin alınmasını sağlamalıdır. Bununla birlikte prosedürdeki güncellemeleri de işleme dahil etmelidir.

Kuruluş, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi tetkiklerini gerçekleştirmek için denetim programı ve prosedürü oluşturmalı ve sürekliliğini sağlamalıdır (Sağlam, 2009). Tüm kayıtlar belirli süre korunarak saklanmalıdır. İSG yönetim sistemi belirli aralıklarla iç tetkike tabi tutulmalıdır (Özpınar, 2016, s. 18). İşletmenin sahip olduğu yönetim sisteminin, uygun olup olmadığının denetlenmesi, sisteminin sürekli uygulanabilir olduğunun kontrolü, politika ve hedefler karşısındaki verimliliğin denetlenmesi için incelenmelerin düzenli aralıklarla gerçekleştirilmesi ve üst yönetimin tüm bu sonuçlardan haberdar edilmesi gerekmektedir. Tetkik programı oluşturulurken, daha önceden yapılan incelemeler ve risk değerlendirmeleri de dikkate alınmalı ve inceleme tamamen objektif olarak ele alınmalıdır.



Şekil 5: Kontrol ve Düzeltici Faaliyetler

e. Yönetimin gözden geçirilmesi:

İşletme yönetimi; sürdürülebilir bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin sağlanması ve sürekli iyileştirilmesi hedefleri doğrultusunda, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemini gözden geçirerek sistemde ihtiyaç duyulan değişiklikleri belirlemelidir. Bu faaliyetler neticesinde sistemin aksayan ve düzeltilmesi gereken noktaları belirlenip düzeltme çabasına başlanmalıdır. Bu durumun süreklilik göstermesi ise kritik önem taşır (Güçlü M. , 2007, s. 21).

Yönetimin gözden geçirilmesinde, çalışanların katılımı sonucunda alınan geribildirimler, kurum dışı veriler, işletmenin kendi iş sağlığı ve güvenliği hedeflerinin neresinde olduğunun değerlendirilmesi, proaktif ve düzeltici faaliyetlerin verileri önem taşımaktadır.

Yönetimin gözden geçirme prosesi, yönetimin bu değerlendirmeyi yapmasına imkan veren gerekli bilgilerin toplanmasını sağlamalıdır. Bu gözden geçirme doküman haline getirilmelidir (İri, 2007, s. 61)



Şekil 6: Yönetimin Gözden Geçirilmesi

2.5.2.1. Tanımlar / Kavramlar

a. Kapsam:

Bu standart, bir kuruluşun iş sağlığı ve güvenliği risklerini kontrol etmesini ve performansını iyileştirmesini sağlamak için, İSG yönetim sistemi şartlarını kapsar (TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Şartları, 2008, s. 3). Bu bölüm, yönetim sisteminin tasarımı için ayrıntılı şartlarını kapsamadığı gibi performans kriterlerini de belirtmez.

Kapsam; sistemi uygulayan işletmenin faaliyet gösterdiği sektöre, faaliyetin türüne ve faaliyet sonucunda karşılaşılabilecek risklere göre değişiklik gösterebilmektedir.

Standardın, çalışanların sağlığını ve faaliyet ile ilgili risklerden kaynaklanan kazalardan korunmasını temel aldığı, ürün kalitesi, hizmet kalitesi ve çevre gibi konuları arka planda tuttuğu söylenebilir.

b. Atıf yapılan standartlar:

OHSAS 1800' in meydana getirilme sürecinde, daha önce oluşturulmuş olan standartlardan da faydalandığı için, bazı dokümanlara atıf yapılmıştır. Bu standartta atıf yapılırken, bazılarında tarih belirtilmiş olup bazılarında ise tarih belirtilmemiştir.

Tarih belirtilen atıflarda daha sonra yapılan tadil veya revizyonlar, atıf yapan bu standartta da tadil veya revizyon yapılması şartı ile uygulanır. Atıf yapılan standart ve/veya dokümanın tarihinin belirtilmemesi halinde en son baskısı kullanılır (TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Şartlar, 2008, s. 3).

Yararlanılan standartlar;

OHSAS 18002,

TS 18002- TS 18001 uygulama kılavuzu,

OHS-SM (Uluslararası Çalışma Örgütü iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri rehberi).

c. Terimler ve tarifler:

OHSAS 18001' de geçen başlıca terimler ve karşılıkları şu şekildedir;

a. Kaza: İstenmeden meydana gelen ve hastalık, yaralanma, mal kaybı ve en önemlisi can kaybına sebebiyet verme ihtimali olan olaylara denir. Kazaların meydana gelme sebebi oluşmasına zemin hazırlayan tehlikelerin varlığıdır.

b. Kabul Edilebilir Risk: İşletmenin yasal olarak mecbur olduğu ve kendi sahip olduğu iş sağlığı ve güvenliği politikası dahilinde tahammül gösterilebileceği dereceye kadar azaltılabilen risklere denir.

c. Tetkik: "Tetkik kriterlerinin" karşılanma derecesini belirlemek amacıyla "tetkik delillerinin" elde edilmesi, objektif olarak değerlendirilmesi için yapılan sistematik, bağımsız ve

dokümante edilmiş proses (TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Şartlar, 2008, s. 4).

d. Sürekli İyileştirme: İşletmenin sahip olduğu iş sağlığı ve güvenliği politikası doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği veriminin devamlı pozitif ivme göstermesini sağlamak için yönetim sisteminin her alanda uygulanma zorunluluğu olmaksızın istenilen alanında gerçekleşen bir yönetim sistemi geliştirme prosesi olarak kabul edilir.

e. Tehlike ve Tehlike Tanımlanması: Bir insanın zarar görmesine neden olabilecek kaynak veya duruma tehlike, bu tehlikeyi kabullenmeye ve tarif etmeye ise tehlike tanımla denir.

f. Olay: Kazaya sebep olan veya sebep olacak potansiyele sahip olan oluşum (İri, 2007, s. 45).

g. Uygunsuzluk: Sağlık sorunları, malın veya işyerinin zarar görmesi veya hepsinin aynı anda gerçekleşmesine doğrudan veya dolaylı olarak sebebiyet verecek, kuruluşun sahip olduğu yönetim sisteminin şartlarından veya yasalardan sapma, gerekli şartların sağlanmaması durumudur.

h. Hedefler: İşletmenin iş sağlığı ve güvenliği veriminin iyileşmesi için sahip olunan iş sağlığı ve güvenliği politikasına bağlı kalmak koşulu ile ileride gerçekleştirmek istediği amaçlardır.

ı. İş Sağlığı ve Güvenliği: İş yerindeki çalışanların veya diğer işçilerin, ziyaretçilerin ve çalışma alanındaki diğer insanların sağlık ve güvenliğini etkileyen veya etkilemesi mümkün olan şartlar ve faktörler (TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Şartlar, 2008, s. 5).

j. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi: Kuruluşun iş sağlığı ve güvenliği politikasını geliştirmek, uygulamak ve iş sağlığı ve güvenliği risklerini yönetmek için kullanılan, kuruluşun yönetim sisteminin bir parçasıdır. Bir yönetim sistemi, politikanın ve hedeflerin belirlenmesi ve bu hedeflerin elde edilmesi için kullanılan, birbiriyle ilişkili bir elemanlar dizisidir. Yönetim sistemi kuruluşun yapısını, planlama faaliyetlerini (örneğin risk değerlendirmesi ve hedeflerin belirlenmesi dâhil), sorumluluklarını, uygulamalarını, prosedürlerini proseslerini ve kaynaklarını kapsar (TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Şartlar, 2008).

k. İş Sağlığı ve Güvenliği Performansı: Kuruluşun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin riskleri yönetiminin ölçülebilir çıktıları.

l. Önleyici Faaliyet: Potansiyel bir uygunsuzluğun veya başka bir istenmeyen durumun sebebinin ortadan kaldırılması için yapılan işlem (TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Şartlar, 2008, s. 6).

m. Risk: Tehlikeli bir olayın meydana gelme olasılığı ile bu durumun yol açacağı sonuçların bileşimine denir.

n. 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 çalışmalar (<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin1.Aspx?MevzuatKod=1.5.6331&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=6331>).

2.5.3. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin Katkıları

OHSAS 18001'in faydalarının, iş sağlığı ve güvenliği amaçlarına ulaşılması ile elde edilebileceği açıktır. Zira iş sağlığı ve güvenliği hedeflerine ulaşmanın en etkili ve sistemli yolu OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemidir (Güçlü M. , 2007, s. 18).

İşletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin ek bir maliyete sebep olduğu algısı yönetim sistemlerine bakışı etkilemektedir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları uzun vadeli olarak düşünüldüğünde ve yönetim sisteminin bir parçası olarak kabul edildiğinde, çalışanların sağlığı, güvenliği ve refahı artacak sonuç olarak iş ve üretim verimi, müşteri memnuniyeti de artacaktır. Bununla birlikte işletmenin faaliyetleri sırasında iş sağlığı ve güvenliği konusunda özverili olduğu algısı, resmi makamlarda olumlu bir imaj yaratarak yasal cezaların risklerini de azaltmış olacaktır. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin var olması, bu belgeye sahip olabilmek için yapılan faaliyetler, iş sağlığı ve güvenliği konusuna daha sistemli bir yaklaşımın benimsenmesidir ki, bu konudaki kritik kelime "sistemli" olmaktadır (Güçlü M. , 2007, s. 19).

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'nin temel amacı, çalışma ortamında karşılaşılabilecek tehlikeleri programlı bir sistemle ortadan kaldırmak veya minimize etmek, çalışanların refah ve güven içinde çalışmalarını sağlamaktır. İşletmelerde uygulanan bu yönetim sisteminin işçi ve işverenlere yararları kısaca şu şekilde sıralanabilir:

Çalışma ortamında bulunan çeşitli tehlikelerin neden olduğu iş kazaları farklı şekillerde sonuçlanmaktadır. Bu kazalar sonucunda çalışanlarda yaralanma ve uzuv kaybı gerçekleşebilir, iş günü kayıpları yaşanabilir ve en kötü durumda can kaybı meydana gelebilir. Tüm bu bahsedilenler hem çalışanda hem de işverende çeşitli psikolojik sorunları ve maddi zararları beraberinde getirecektir. OHSAS 18001 kalite, çevre, ürün ve hizmet güvenliğinden çok çalışanın sağlığına ve işin güvenliğine odaklanmıştır (Sağlam, 2009, s. 1). Bu nedenle çalışma ortamında zarara sebep olabilecek potansiyel tehlikelerin önceden belirlenmesi ve gerekli tedbirlerin alınması sağlanarak, çalışanların işyerinin olumsuz etkilerinden korunması gerçekleştirilmiş olur. OHSAS 18001 sisteminin kullanılması ile hem çalışanlar korunmuş olur hem de iş kazası ve mesleğe bağlı hastalıklar sonucunda oluşabilecek iş gücü kayıpları ve buna bağlı meydana gelen iş günü kayıplarının minimuma indirgenmesi sağlanır. Böylece iş veriminde artış sağlanmasıyla üretim de korunmuş olur.

Çalışma ortamında kazaların sıklık ve sayısının artması aynı zamanda işletmenin prestijini de tehlikeye sokmaktadır. OHSAS 18001' in önlem odaklı yaklaşımı ile iş kazaları ve iş kazalarına bağlı kayıplar minimize edilir, azalan kaza sıklık ve sayısı çalışanların can güvenliğini arttırırken aynı zamanda işletme mal güvenliği de sağlanmış olur. Böylece işletmenin imajı ve prestiji korunarak uzun vadede işletmenin çıkar sağlamasına neden olmaktadır.

Sistemin uygulanması ile çalışma şartlarında daha emniyetli ve sağlıklı ortam oluşturulmuş olacak ve sonucunda işletme iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle oluşabilecek iş ve iş gücü kayıplarını en aza indirgeyerek, iş veriminde artışın sağlanması ve maliyetlerin düşürülmesini sağlayacaktır (Özpinar, 2016, s. 46). OHSAS 18001 uygulanması en genel anlamıyla, iş yaşam kalitesi ve standartlarını arttırmakta, huzurlu ve güvenli yerde çalışan işçinin de bununla doğru orantılı olarak iş verimini arttırmaktadır.

İşletmelerin uluslararası kabul gören bu yönetim sistemlerini planlı bir şekilde uygulaması ile resmi makamlar ve rakip işletmeler karşısındaki saygınlığı artar, bu şekilde rekabet üstünlüğüne sahip olan işletme, reklam avantajına sahip olur ve tüketici karşısında avantajlı duruma geçer. Bu durum bilimsel destek, kredi yardımları ve teknoloji aktarımını yükseltir (İri, 2007, s. 40).

Tüm bunlara ek olarak sistemin işletilmesi, çalışma ortamlarında alınan tedbirlerle, işletmeyi tehlikeye sokabilecek yangın, patlama, makine arızaları ve devre dışı kalmaların ortadan

kaldırılması ile işletme güvenliği sağlanır (Sağlam, 2009, s. 36). Tüm çalışanların katılımıyla yaşanan ve sürekli gelişim gösteren bir sistem olması sebebiyle motivasyonu da arttırmaktadır.

Ayrıca OHSAS 18001'in temelinde plan ve programlı sistematik çalışma düzeni üzerine kurulu olması nedeniyle, işletmenin devlet veya çeşitli kuruluşlar tarafından gerçekleştirilecek olan denetimlerde, kuruluşun kayıtlarına kolayca ulaşılma ve kontrol edilmesine imkan sağlayacaktır. Böylece resmi makamlar önünde, organizasyonun iş güvenliğine karşı duyarlı olduğu kanıtlanır ve yasal ceza riski azaltılır (Sağlam, 2009, s. 36).

OHSAS 18001 pratik bir şekilde tasarlanmış olup, uygulama ve denetleme açısından da karmaşık değildir. Böylece işletme faaliyetlerinde işlemlerin yapılışına engel olmaz. OHSAS 18001, kalite alanındaki yönetim sistemi olan ISO 9001 ve çevre alanındaki yönetim sistemi olan ISO 14001 ile uyumlu olması nedeniyle mevcut kalite sistemi OHSAS 18001'i de içererek entegre hale getirilebilir.

2.5.4. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin Mevzuat ile Uyum

Ülkemizde İSG yönetim sistemlerinin uygulanması yasal bir zorunluluk olmayıp isteğe bağlı olarak, gönüllülük esasına dayalı sürdürülmektedir. İşletmeler mevzuatla bağlantısı olmadığı halde rekabet ortamında avantaj sağlamak ve saygınlıklarını arttırmak adına, sistemli bir program dahilinde ilerlemek istedikleri için, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerini tercih etmektedirler. (İBB İSG Müdürlüğü, 2016, s. 80).

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin uygulanması yasal bir zorunluluk olmasa da, OHSAS 18001 gereklilikleri ile "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" içerisinde yer alan bazı hükümlerin iç içe olduğu ve ortak olarak benimsendiği söylenebilir. Örneğin; işverenin ve üst yönetimin sürece aktif katılımının önemini vurgulanması, tüm çalışanların katılımının sağlanması, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin belge ve kayıtların arşivlenmesi ve planlı ilerlenmesi, denetimlerin de desteğiyle sürekli iyileşme hedeflenmesi ve tüm bunlara belirli bir maddi kaynak oluşturulması OHSAS 18001 İSG yönetim sistemi ile 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun uygulanmasında ortak olan unsurlardır.

2.5.5. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin Avrupa Birliği Ülkelerindeki Mevzuat ile Uyum

Avrupa ülkeleri iş sağlığı ve güvenliğini bir kural olarak dayatmaktansa bir gereklilik olarak aşımıştır. Mevzuatta da kural koyucu olmaktan ziyade “kendi kendini yönetme” modeline geçilmiştir. Kendi kendini yönetme hususuna daha fazla vurgu yapılarak, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğinin korunması konusunda sorumluluk alması zorunlu kılınmış, ancak bu sorumluluğu nasıl yüklenecekleri konusunda daha az talimat verilmiştir. Kendi kendini yönetme gerekliliğine bir cevap olarak, birbirinden farklı sistematik iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi modelleri geliştirilmiştir (http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip_ iyi_ uygulamalar.pdf).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 2001 yılında İSG Yönetim Sistemlerine ilişkin ILO Rehberlerini yayınlamıştır (ILO, 2001). Bu rehberler, İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi (155 Sayılı) ile İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi (161 Sayılı) de dâhil olmak üzere uluslararası standartları yansıtmaktadır. Bu rehberler, hem ulusal düzeyde hem de işletme düzeyinde İSG yönetimi ile ilgili sorumluluğu bulunan herkesin kullanımına yönelik olarak hazırlanmıştır (http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip_ iyi_ uygulamalar.pdf).

Avrupa ülkelerinin çoğu bu şekilde iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerini geliştirip iyileştirerek, mevzuatlarını sürekli olarak güncel tutmakta, daha planlı ve programlı bir yönetim sistemi inşa ederek bu durumu ülkeler arası saygınlık ve prestijlerini arttırmak için bir araç olarak da kullanmaktadırlar. Ayrıca Avrupa ülkeleri, genellikle iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin uygulanması adına ekonomik teşvikler vermekte, sigorta primlerinde indirim gitmektedir. Bu şekilde iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin uygulandığı kuruluş, yönetimiyle tam anlamıyla bütünleşmeyi ve yönetim sistemlerinden alınan verimi artırmayı hedeflemektedir.

Avrupa ülkelerine detaylı olarak bakmak gerekirse;

Almanya’da özellikle bakım sektöründe iş kazası ve meslek hastalığı oranlarının yanı sıra işe devamsızlık oranları da geleneksel olarak yüksek olmuştur (http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip_ iyi_ uygulamalar.pdf). 2000 yılında, Almanya’nın bu sektöre yönelik yasal kaza ve hastalık sigortası fonu, BGW (Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege) daha iyi bir İSG yönetimi yerleştirmek amacıyla ISO 9001 kalite yönetimi ile bağlantılı olarak bir öncelik başlatmıştır. Bu öncelik “Qu.int.as.” olarak adlandırılmıştır.

İşletmeler, “Qu.int.as” sertifikasyonuna ilişkin mali destek almakta ve sertifikalı danışmanlar uygulama sürecinde rehberlik etmektedirler. Projenin başarıyla sonuçlandırılmasının ardından ise işletme, sürece ilişkin maliyetlerinin %50’sini geri alabilmektedirler. “Qu.int.as” İSG ve kalite yönetiminin işletmelerde teşvikler yoluyla stratejik olarak yerleştirilmesinin oldukça önemli bir örneğidir (http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip_ iyi_ uygulamalar.pdf).

1990’ların sonlarında İtalya’ da, temel iş ortaklıkları ve sendikalar ile birlikte sorumlu kuruluşlar, İSG yönetim istemlerinin başlatılması için mali destek, başarılı uygulamalar sonrasında sigorta tarifelerinde mali indirimler, ulusal rehberler ve eğitim seminerleri ile İSG yönetim sisteminin başlatılmasını teşvik edilmesi yönünde karar vermişlerdir. Hedef, daha iyi İSG yönetimini teşvik ederek, mesleki kazaları ve yaralanmaları azaltmaktır.

Sorumlu kurumlar ve ana sosyal paydaşlar, kalite yönetimi ve çevre yönetim sistemi ile entegre edilmeye hazır, gönüllülük esaslı, kamu kuruluşları tarafından kontrolün yapılmadığı, sertifikasyonun yalnızca İSG yönetim sistemi sağlayıcısı tarafından uygun görülen kurumlar ve kişiler tarafından yapıldığı bir İSG yönetim modeli sistemi teşvik etmeye karar vermişlerdir.

Şirketlerin sistemi kullanmalarını teşvik etmek için mali teşvikler, çeşitli mevzuat düzenlemeleri ile yapılmıştır. Ulusal kamu sigortası, İtalyan İşçi Tazminat Kurumu (INAIL) – İSG yönetim sistemini kullanmaya başlayan KOBİ’ler için iki tür mali ödül vermektedir. İSG yönetim sistemi kullanmaya başlamak isteyen şirketler, maliyetler için mali yardım talep edebilirler (http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip_ iyi_ uygulamalar.pdf). İkinci mali teşvik ise, İSG yönetim sistemi kullanmaya başlayan KOBİ’ler için sigorta primlerinin sürekli olarak düşürülmesidir. (http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip_ iyi_ uygulamalar.pdf).

İSG konusunda Birleşik Krallık (UK)’ da bu sistemlerin kullanılması, her zaman gönüllülük esasına dayalı olmuştur. Sağlık ve Güvenlik İdaresi, işletmelerde sağlık ve güvenlik yönetimleri konusunda denetimler yapmak amacıyla bir “Kaza Önleme Danışma Birimi” oluşturdu ve zamanla, sağlık ve güvenliğin iyi yönetiminin, iyi iş yönetiminin bir parçası olduğu anlayışı gelişti.

UK’deki Kraliyet Kazaların Önlenmesi Topluluğu ve Britanya Güvenlik Konseyi, iki büyük sağlık ve güvenlik yardım kuruluşu olarak yıllar boyu bu alandaki çalışmalara katkı sağlamıştır. Her

iki organ da, üyeleri arasında daha iyi sağlık ve güvenlik yönetimini teŖvik eden değerlendirme programları yürütmekte ve performans izleme düzenlemeleri ile iŖletmelere farklı seviyelerde ödüller vermektedir. Yerel medyada bu ödüllerin genellikle iyi reklamı yapılır ve daha iyi İSG yönetiminin teŖvikine katkıda bulunulur. Daha ticari olan baŖka bazı kuruluŖlar da, mŖterileri/yeleri için benzer programlar yürütmektedir (http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip_iyi_uygulamalar.pdf).

Avrupa ülkelerine genel olarak bakıldığında, iŖ sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin uygulanması alanında Avrupa tecrübelerinden bazı sonuçlar çıkarılabilir:

a. lkeler, standart bir iŖ sağlığı ve güvenliği yönetim sistemini teŖvik etmektedir. Bu sistem ya OHSAS 18001 ya da ILO-ISG 2001'dir. Bu sistemlerden herhangi biri için özel bir tercih belirtilmemektedir.

b. Ulusal İSG kurumları aracılığıyla bu ülkelerde hangi yönetim sistemi teŖvik edilirse edilsin (OHSAS 18001 veya ILO-ISG 2001), genellikle kabul gören bir sertifikalandırma süreci ve sertifika söz konusudur. Ŗirketler resmi bir sertifikayı, iŖ sağlığı ve güvenliği yönetim sistemini kurmanın güçlü bir ilave avantajı olarak görmektedir.

c. İŖ sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin uygulanması Fransa ve İŖve dıŖındaki ülkelerde yasal olarak zorunlu değildir. İŖ sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin iŖyerlerinde kurulması gönüllülük esasına dayanmaktadır.

d. İŖ sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kanuni bir zorunluluk olmasa da, bu sisteminin uygulanmasında kullanılacak araçların geliŖtirilmesinde ve tanıtılmasında, genellikle devlete bağlı bir iŖ sağlığı ve güvenliği kurumu olmalıdır.

e. İŖbirlikiler, iŖyerlerine iŖ sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi ile ilgili bilgi ve talimat vermek için yapılan tanıtım kampanyalarında yer almaktadır. PaydaŖlarla yapılan bu iŖbirlięi, ülkedeki iŖ sağlığı ve güvenliği sistemine katılıyor olmalarından kaynaklanmakta, ya da ortak bir teŖvik belgesine dayanmaktadır.

f. İŖ sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin uygulanmasını desteklemek için, pek çok ülke en az iki araç geliŖtirmiŖtir:

(1) bir kılavuz belge, (2) tehlike saptama ve risk değerlendirme aracı.
(http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip_iyi_uygulamalar.pdf).

2.5.6. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin Diğer Yönetim Sistemleri ile Uyum

OHSAS 18001 İSG yönetim sistemi ortaya çıkması açısından ele alındığında, birçok kuruluşun ve dokümanın katkılarıyla oluşturulduğundan diğer yönetim sistemleriyle de uyum içinde olduğu söylenebilmektedir.

ISO 9001, temelde sekiz kalite ilkesine dayanan bir kalite yönetim standardı olarak birçok Avrupa ülkesinde belgelendirme aşamasında kullanılmaktadır. İşletmelerin müşteri memnuniyetlerinin artırılması amacıyla, kalite yönetim sisteminin kurulması ve geliştirilmesi konusunda rehberlik eden ve ISO tarafından yayınlanmış olan bir standartlar bütünüdür (http://www.kascert.com/goster.aspx?metin_id=265).

Tıpkı OHSAS 18001 de olduğu gibi, ISO 9001 de belirli aşamalar ışığında bir süreç olarak ilerler. ISO 9001 de OHSAS 18001 gibi üst yönetime çeşitli sorumluluklar vermektedir. Her iki sistemde de üst yönetim standardı benimsemeli ve sürdürmelidir. Böylece üst yöneticilerin benimsediği ve uyguladığı bu yönetim sistemi, tüm çalışanlar tarafından daha kolay benimsenmekte ve uygulanmaktadır.

ISO 9001 yönetim sistemlerine sahip işletmelerin temel hedeflerinden biri de, iş sağlığı ve güvenliği performansını sürekli arttırmak ve sürekli iyileşmeyi sağlamaktır. Bu yönetim sisteminde de belge takibi ve kayıtları oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Dokümanların düzenli bir şekilde muhafaza edilmesi ve istenildiğinde kolay ulaşılabilir olması gerekmektedir.

ISO 14001 ise, işletmelerin çevre üzerindeki etkilerini kontrol altına alma ve iyileştirmeyi temel alan, uluslararası kabul gören bir standart olarak karşımıza çıkmaktadır. ISO 14001, işletmelerin çevreye verdikleri veya verebilecekleri zararların sistematik bir şekilde azaltılması, mümkün olduğu durumlarda ortadan kaldırılması için geliştirilen bir yönetim sistemidir (<http://belgelendirme.ctr.com.tr/iso-14001-nedir.html>). ISO 14001 içeriği incelendiğinde, işletmelerin çevre üzerindeki etkileri ve bu etkilerin ne düzeyde bir etkileşimde olduğunu, çevre yasalarını da dikkate alarak tanımlamasını sağlar. Her iki yönetim

sisteminin temelde yayımlanma amaçları farklı olsa da, birbirleriyle uyumlu ve bütünleştirilebilir yapıdadırlar.

Bu şekilde birbirleriyle uyumlu ve bütünleştirilebilir yapıda olan yönetim sistemleri entegre yönetim sistemleri olarak adlandırılmaktadır. Entegre Yönetim Sistemi; ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 gibi yönetim sistemlerinin tek çatı altında toplandığı ve gereklerin aynı anda karşılandığı bütünsel uygulanan sistemlerdir (http://www.standartkalite.com/entegre_sistemi_nedir.htm).

ISO 9001, ISO 14001 ve OHSAS 18001, işletme tarafından kabul edilen entegre yönetim sistemlerinin ortak bir sonucudur ve her üç yönetim sisteminde de esas alınan sekiz temel prensip şunlardır.

- a. Müşteri-çevre-çalışana odaklılık
- b. Liderlik
- c. Çalışanların katılımı
- d. Süreçlerle yönetim
- e. Sistem yaklaşımı (PUKÖ Döngüsü)
- f. Sürekli öğrenme, yenilikçilik ve iyileştirme
- g. Gerçeklere dayalı karar verme
- h. Taraflarla iş birliği (Özpınar, 2016, s. 10).

Bu açıdan bakıldığında işletmenin ISO 9001 ve ISO 14001 gibi yönetim sistemlerini uyguluyor olması, ilgili sistemin de uygulaması adına güdüleyici olmakla birlikte, zaten sistematik bir yaklaşımı benimsemiş olan işletmenin hızlıca bu sisteme de adapte olabilmesine yardımcı olacaktır.

2.5.7. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminde Belgelendirme Süreci

OHSAS 18001 İSG Yönetim Sistemi' nin içeriği ve şartları, zaman içerisinde gelişerek değişmiş ve bu yönetim sisteminin geçerli bir belgeye bağlanması bir ihtiyaç haline gelmiştir. OHSAS 18001' in gelişmesiyle birlikte, uluslararası ve ulusal birçok sertifikalandırma kuruluşu faaliyetlerini bu alana yöneltmişlerdir.

Herhangi bir işletmenin uyguladığı yönetim sistemini belgelendirmesi, işletmenin dış bir kuruluş veya kişi tarafından objektif şartlarda değerlendirilerek, yönetim sistemi şartlarını

sağladığının onaylandığı anlamına gelmektedir. Bu bağlamda uyguladığı sistemin uygunluğunu kanıtlamak isteyen işyerleri, OHSAS 18001'e göre oluşturdukları yönetim sistemini belgelendirebilirler (Çakıroğlu, 2007, s. 58).

İşletmelerin belgelendirme kuruluşuna başvurmadan önce yukarıda belirtilmiş olan basamaklardan politika, planlama, uygulama ve işletme, kontrol ve düzeltici faaliyetler ve yönetimin gözden geçirilmesi şartlarında gerekli hazırlıklarını yaparak, belgelendirme hizmeti veren kuruluşa başvurmaları gerekmektedir.

İşletmeler ilk olarak, yetkilendirilmiş sertifikasyon kuruluşuna başvuruda bulunarak bir müracaat formu doldurulur. Sertifikasyon kuruluşu işletmeye, sözleşme ve fiyat teklifini iletir. Sözleşmenin imzalanmasının ardından, belgelendirme işlemleri için bir baş tetkikçi atanır. Baş tetkikçi işletme ile iletişim kurarak, tetkik tarihi üzerinde görüşülür (http://ajaturk.com/ana_sayfa.html) sonrasında ise dokümanlar incelemeye alınır. Bu inceleme, dokümantasyonun ilgili standart ile uygunluğunu veya uygunsuzluğunu ortaya çıkartabilir, uygunsuzluk halinde belgelendirme veya ön denetim öncesinde sorunların giderilmesi gerekmektedir (<http://www.kalitesert.com/icerik.php?id=1464699006>).

Prosedürler, el kitabı ve diğer dokümantasyon tamamlandığında, standardın şartlarını karşıladığının kontrol edilmesi için atanmış baş tetkikçiye gönderilmelidir. Bu işlem dokümanların gözden geçirilmesi olarak tanımlanır. Belgelendirme tetkiki öncesi, dokümanların gözden geçirilmesi sayesinde birçok potansiyel problem tanımlanır ve ortadan kaldırılır (Güçlü M. , 2007, s. 22).

Tüm bu gözden geçirme ve incelemeler sonucunda hala bir problem olması durumunda işletmeye 1 ay süre verilerek aksayan yönleri gidermesi istenir.

Belgelendirme tetkiki objektif kayıtlarından numune alma yöntemiyle yapılır, belgeyi almak isteyen işletmede, tüm seviyelerdeki çalışanlarla uygulamalar gözlenir. Belgelendirme tetkiki tamamlandığında uygunsuzluklar, düzeltici-önleyici faaliyetlerle dokümante edilerek tanımlanır (Güçlü M. , 2007, s. 23).

İşletme bu sorunları gideremediyse denetim 3 ay süreyle askıya alınır. Müracaattan itibaren 6 ay süreyle belgelendirme denetimi gerçekleşmeyen kuruluşların sertifikasyon başvuruları düşmüş olur. Tüm bu aşamalar ve belge denetiminin sonucunda, standartlara uygun olan işletmeler elden veya kargo yoluyla sertifikasyon şirketi aracılığıyla belgelerine sahip olurlar.

Belgelendirmeye sahip kuruluşlar, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi standardına uygunluğunun devamını kontrolü amacı ile, denetim ekibi tarafından en az 12 ayda 1 olmak üzere denetlenir (<http://www.ikosert.com/ohsas-18001-is-sagligi-ve-guvenligi-yonetim-sistemi-belgelendirme/>). Belge geçerlilik süresi dolmadan ortalama iki ay önce, işletme süreyi uzatmak için sertifikasyon kuruluşuna başvuruda bulunur ve gerekli denetimlerinin yapılmasının ardından herhangi bir problem olmaması halinde belge süresinde uzatılmaya gidilir.

3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde çalışma grubu, veri toplama aracının geliştirilmesi, verilerin toplanması ve verilerin analizine yer verilmektedir. Bu çalışma, nitel araştırma yöntemlerinden olan, genel tarama modeli esas alınarak yapılandırılmıştır.

Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2012, s. 77). Nitel araştırmalar, çalışılacak olayın saptanması, çalışmadaki katılımcıların belirlenmesi, hipotezlerin üretilmesi, verilerin toplanması, verilerin analizi ve sonuçlar – yorumlar şeklinde aşamalarından meydana gelmektedir. Nitel araştırmalar, gözlem, görüşme ve doküman inceleme gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamında gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik sürecin izlendiği araştırmalardır (Yıldırım & Şimşek, 2006, s. 39). Nitel araştırmalarda elde edilen sonuçlar, konuya ilişkin bir bakış açısı sağlaması bakımından önemlidir.

Nitel araştırma yönteminin kullanıldığı bu çalışmada, analizlerin kolaylığı, görüşülene kendini ifade etme imkânı vermesi, elde edilmek istenen bilgilerin eksiksiz ve derinlemesine elde edilebilmesi, alınan cevaplara anında dönüt vermeye imkân sağlaması, değişen koşullara uyabilme esnekliğine sahip olması, soruların sayı ve sırasını değiştirme serbestisi sağlaması gibi özelliklerinden dolayı yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılmıştır.

3.1. Çalışma Grubu

Çalışma grubu seçilirken, amaçlı örneklem türlerinden kritik durum örnekleme seçilmiştir. Bu örnekleme türünde, bir durumun varlığına işaret eden en önemli gösterge “bu durum, burada karşımıza çıkıyorsa, başka benzer durumlarda da kesinlikle karşımıza çıkar” veya tam tersine

“bu durum, burada karşımıza çıkmıyorsa, başka benzer durumlarda da kesinlikle karşımıza çıkmaz” ifadeleridir.

Diğer taraftan bir veya birkaç kritik durumun çalışılması, benzer bütün durumlara ilişkin belirli genellemelerin yapılmasına olanak vermez. Buna rağmen araştırma sonucunda elde edilen veriye dayalı sonuçların zenginliği ve inandırıcılığı sınırlı ölçüde genellemeler yapılmasını olanaklı kılabilir (Yıldırım & Şimşek, 2006, s. 111).

Bu durum ışığında araştırmanın çalışma grubunu, İstanbul ilinde ve güvenlik hizmetleri sektöründe faaliyet gösteren A ve B şeklinde isimlendirilmiş iki işletmenin OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri sorumluları oluşturmaktadır. Her iki işletme de OHSAS 18001 İSG Yönetim Sistemini uygulamaktadır. İşletmelerden biri Yurt dışı kökenli olup diğeri Türkiye kökenli işletmedir.

İŞLETME	ÇALIŞAN SAYISI	TOPLAM FAALİYET SÜRESİ	OHSAS 18001 UYGULAMA SÜRESİ	ÜLKE KÖKENİ
A	5000 Civarı	13 Yıl	6 Yıl	YURT DIŞI
B	6000 Civarı	18 Yıl	4 Yıl	TÜRK

Tablo 1 Çalışma grubundaki işletmelere ilişkin bilgiler

3.2. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırmanın ilk aşamasında, iş sağlığı ve güvenliği nedir? İş kazalarının nedenleri nelerdir? İş sağlığı ve güvenliği için kullanılan yönetim sistemleri nelerdir? OHSAS 18001 iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin özellikleri nelerdir? gibi sorulara cevap aramak amacıyla literatür taraması yapılmıştır. Buna bağlı olarak araştırmada kullanılacak olan veri toplama aracı geliştirilmiştir. Araştırmada, verilerin analiz edilmesine imkân sağlaması, katılımcıların vermiş olduğu bilgiler arasında benzerlik ve farklılıkları karşılaştırmaya yardımcı olması gibi özellikleri nedeniyle yarı yapılandırılmış görüşme kullanılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin Türk işletmelerinde uygulanabilirliği hakkındaki görüşlerini belirlemek üzere, aşağıdaki 17 sorudan oluşan EK A Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu kullanılmıştır. Görüşme sağlanan kişilerden, görüşme formundaki soruların açık ve anlaşılır olup olmadığı, araştırılan konuyu kapsayıp kapsamadığı, araştırılan verileri sağlayıp

sağlamadığı açılarından kontrol etmeleri istenmiştir. Sonuç olarak soru maddelerinin geçerliliği saptanmış ve yeterli görülmüştür.

Ek A Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu Soruları:

1. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin Türk çalışma yaşamı kültürü özellikleri dikkate alındığında Türkiye' de faaliyet gösteren işletmeler için uygun bir model olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?
2. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin Türk çalışanlar için uygun bir model olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?
3. İşletme olarak OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' ni tercih sebebiniz nedir?
4. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi işletmenizde ne kadar süredir uygulanmaktadır?
5. İşletmenizin OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' ni uygulamasında işletmenin bağlı olduğu ülke mevzuatı kapsamında bir zorunluluk veya teşvik oldu mu? İşletme yönetiminin mi tercihiydi?
6. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin işletmenizin faaliyet gösterdiği sektöre uygun olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?
7. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin işletmeniz için uygun bir sistem olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?
8. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin ana ilkelerini işletmenizde aktif olarak uygulayabiliyor musunuz?
9. İşletme çalışanları OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' ne uyum sağlayabiliyor mu?
10. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin işletmeniz kültürüne uyum sürecinde gecikmeye neden olan aksaklıklar oldu mu? Oldu ise nelerdir?
11. İşletmenizin OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' ne uyumunda varsa aksayan konularda hangi çalışmalar yapılmaktadır?
12. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi dokümantasyonu işletmeniz içerisinde aktif şekilde uygulanabiliyor mu?
13. İşletmeniz Üst Yönetimi OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' ne ne derecede katılıyor? Ne ölçüde önemsiyor? Hangi çalışmalarda yer alıyor?

14. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ile ilgili iç ve dış denetimlerde, tetkiklerde hangi konularda sapmalar gözlemleniyor?

15. İşletmeniz ödül ve ceza prosedürü kriterlerinde iş sağlığı ve güvenliği dikkate alınıyor mu?

16. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi uygulaması ile birlikte iş kazaları ve ramak kala kayıtlarında nasıl değişimler gözlemlendi?

17. İşletmenizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleyici tedbirler alınması konusunda çalışanların katkısı ne ölçüde gerçekleşmektedir?

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmaya ilişkin veriler, 2017 yılında İstanbul ilindeki OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemini işletmelerinde uygulayan, güvenlik hizmetleri sunan iki ayrı işletmenin sistem yürütücüleri ile yüz yüze iletişim kurmak suretiyle toplanmıştır.

Araştırmacı görüşme sağlanan kişilere, yapılan çalışmanın amacı ve içeriği hakkında bilgi vererek yapılan çalışmanın bilimsel bir çalışma olduğunu, elde edilen bilgi ve bulguların bilimsel amaçlar için kullanılacağını, bilgilerine ulaşılan işletme ve katılımcıların kimliklerinin açıklanmayacağını aktarmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile elde edilmiş verilerin, daha önceden belirlenmiş temalara göre özetlenmesi ve yorumlanmasını içeren bir analiz türü olan betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Burada temel amaç elde edilen verilerin çalışma sonunda özetlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde sunulmasıdır.

EK A Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formunda yer alan 17 sorunun A ve B işletmeleri Yönetim Sistemi sorumlularına yöneltilmesi ile alınan yanıtlar aşağıda belirtilmiştir.

“OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin Türk çalışma yaşamı kültürü özellikleri dikkate alındığında Türkiye’ de faaliyet gösteren işletmeler için uygun bir model olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?” sorusuna A ve B işletmeleri Yönetim Sistemi sorumlularından alınan yanıtlar şu şekilde olmuştur:

a. A işletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

İş sağlığı ve güvenliği kavramının Türk çalışma yaşamı kültürüne yeni girdiğini belirtilerek iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının, medyaya yansıyan büyük boyutlu iş kazaları sonrasında arttığını ve üzerinden zaman geçmesi durumunda bu farkındalığın azaldığını ifade etmiştir. Bu duruma bağlı olarak da risk algısının değişken olması nedeniyle, iş sağlığı ve güvenliğinde sistem yaklaşımının Türk çalışma yaşamı kültürü için çok uygun olmadığını belirtmiştir.

b. B işletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

Türk çalışma yaşamı kültürü özellikleri dikkate alındığında, sürecin içerisinde Devlet, işveren ve çalışanların yer almakta olduğunu fakat her üçünün de iş sağlığı ve güvenliği açısından yeterli donanımına sahip olmadığını ifade etmiş, özellikle Avrupa Birliği uyum sürecinde OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin ön plana çıktığını belirtmiştir. Yurt dışı kökenli müşterilerin, güvenlik hizmetlerini alt işletmelerden alması durumunda OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin uygulanıp uygulanmadığını sorgulaması, yurt dışı kökenli işletmelere hizmet sunan alt işletmelerin bu sistemi uygulamasında itici bir güç olduğunu fakat Türk çalışma yaşamı kültürü için çok uygun olmadığını belirtmiştir.

Bu durumda A ve B işletmeleri Yönetim Sistemi sorumlularının aynı doğrultuda görüş sundukları yani, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin Türk çalışma yaşamı kültürü özellikleri dikkate alındığında Türkiye' de faaliyet gösteren işletmeler için tam olarak uygun bir model olduğunu düşünmediklerini söylemek mümkündür. Bu şekilde düşüncelerinin nedenleri ise iş sağlığı ve güvenliği kavramının Türkiye' de yeni bir kavram olması, iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının düşük olması, Devlet- işveren- çalışan üçlüsünün bu konu hakkında yeterince donanımına sahip olmaması sayılabilir.

“Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formunda” yer alan “OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin Türk çalışanlar için uygun bir model olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?” sorusuna ise alınan yanıtlar şu şekilde olmuştur:

a. A işletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında, çalışma ortamları güvenli hale getirilse de bir bölümünün kişiye bağlı olduğunu, kişilerin güvenli ortamları güvensiz hale getirebildiklerini ifade ederek Türk çalışanlarda “bana bir şey olmaz” düşüncesinin baskın olduğunu ve sonucunda ise iş kazalarının yaşanabildiğini belirtmiştir. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'nin temelde tüm çalışanlar için uygun model olduğunu belirtilerek, kaderci yaklaşımın baskın

olarak görüldüğü Türk çalışanların inisiyatif alması ile kişilere bağlı sapmaların gözlenebileceğini belirtmiştir. Bunun yanı sıra mevzuatta yer alan zorunlu iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile birlikte konu hakkındaki farkındalığın artmaya başladığını ve dirençlerin azaldığını ifade etmiştir.

b. B işletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bazı yasal zorunlulukların 2012 yılından itibaren ertelenmesi ve OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin mevzuatta yer bulmamasına bağlı olarak Türk çalışanların konuya ilişkin hassasiyetlerinin az olduğunu ifade etmiştir. Özellikle mavi yaka olarak adlandırılan çalışanların, bu konuda özelleşmiş bir eğitime tabi tutulmaması nedeniyle OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin Türk çalışanlar için tam olarak uygun bir model olmadığını belirtmiştir.

Yukarıda bahsedilen her iki görüşe bakıldığında, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin Türk çalışanlar için uygun bir model olduğunu söylemek mümkün olmamaktadır. Her iki Yönetim Sistemi sorumlusu da aynı kanaattedir. Bu şekilde kanaat getirmelerinin sebepleri ise Türk çalışanlarda "bana bir şey olmaz" düşüncesinin hakim olması nedeniyle inisiyatif olarak tehlikeli davranışlarda bulunmaları ve sistemden sapmaların ortaya çıkması, 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanun' a bağlı yönetmeliklerde yer alan bazı hükümlerin sürekli olarak ertelenmesi ve OHSAS 18001 İSG Yönetim Sistemi' nin mevzuatta bir zorunluluk olmamasıdır.

Görüşme formu doğrultusunda her iki Yönetim Sistemi sorumlusuna yöneltilen "İşletme olarak OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemini tercih sebebiniz nedir?" sorusuna alınan yanıtlar şöyledir:

a. A işletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

A işletmesinde OHSAS 18001 İSG Yönetim Sistemi' nin uygulanmasından önce de, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında çalışmaların yapıldığını belirtmiştir. İşletme olarak OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemini tercih etme sebeplerinin, işletmedeki riskleri tespit ederek iş kazası sayılarını azaltmak, sunulan hizmetin kalitesini arttırarak müşteri memnuniyetini arttırmak, yapılan tüm bu sistematik çalışmaları onaylanmış bir kuruluş tarafından belgelendirebilmek olduğunu ifade etmiştir.

b. B işletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

İşletme çalışanlarına güvenli bir iş ortamı sağlamanın kuruluşun öncelikleri arasında yer aldığını ifade etmiştir. İşletmenin OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' ni tercih etme sebepleri olarak, kurumsallaşma çalışmaları kapsamında, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi ve diğer yönetim sistemleri ile entegre olabilmesi; işletmenin sunduğu güvenlik hizmetlerinin "İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği" ne göre "tehlikeli" işkolunda değerlendirilmesi ve bu hizmetin sunulması sırasında herhangi bir hatanın olması halinde, daha büyük sonuçlar doğurabileceği düşüncesi ile daha az sapmaya neden olan sistematik bir yaklaşımın kullanılmasının daha uygun olduğu görüşü; Kamu ihalelerine katılma şartları arasında işletmenin OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' ni uygulayıp uygulamadığının sorgulanması gibi nedenleri sıralamıştır.

Bu durumda her iki işletmenin de OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' ni tercih sebeplerinin temelinde öncelik olarak, işletme risklerini bir sistem yaklaşımı ile tespit ederek çalışanlarına güvenli bir iş ortamı sağlamak ve iş kazası sayılarını azaltmak; hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyetini bir yandan artırırken bir yandan da OHSAS 18001 sisteminin uygulanmasını onaylanmış bir kuruluş tarafından belgelendirmek; OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin diğer yönetim sistemleri ile kolay entegre olabilmesinin olduğu söylenebilir.

Yine Görüşme Formu doğrultusunda Yönetim Sistemi sorumlularına yöneltilen "OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi işletmenizde ne kadar süredir uygulanmaktadır?" sorusuna alınan yanıtlar aşağıda belirtilmiştir.

a. A işletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

İşletmede 6 yıldır OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin uygulandığını ifade etmiştir.

b. B işletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

İşletmede 4 yıldır OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin uygulandığını ifade etmiştir.

Görüldüğü üzere işletmeler yaklaşık sürelerle OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' ni uygulamaktadır.

“İşletmenizin OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemini uygulamasında işletmenin bağlı olduğu ülke mevzuatı kapsamında bir zorunluluk veya teşvik oldu mu? İşletme yönetiminin mi tercihiydi?” sorusunun Yönetim Sistemi sorumlularına yöneltilmesi ile alınan yanıtlar aşağıda belirtilmiştir.

a. A işletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

İşletme kökeninin bağlı olduğu ülke mevzuatında, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'nin kullanılmasının yasal bir zorunluluk veya teşvik olmamasına rağmen, yurt dışında bulunan işletme merkezi tarafından ülke merkezlerine yıllık hedeflerin verildiği ve bu hedefler arasında iş kazası oranlarının her yıl, bir önceki yıldan belirli oranda daha düşük olmasının hedeflendiğini belirtmiştir. Ülke hedeflerinde bulunan her bir kriterin yerine getirilmesi durumunda ödüllendirme ile teşvik uygulandığını ifade etmiştir.

b. B işletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

Türkiye mevzuatında, işletmelerin OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'ni uygulamasının yasal bir zorunluluk olmadığını ve devlet tarafından sağlanan herhangi bir teşvikin bulunmadığını ifade etmiştir. Bununla birlikte kamu ihalelerinde OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi uygulamanın sorgulanmasını, teşvikten ziyade yönlendirici olarak düşündüğünü ifade etmiştir.

Yanıtlara bakıldığında, hem yurt dışı kökenli işletmenin bağlı olduğu ülke mevzuatında hem de Türkiye mevzuatında OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'nin işletmelerde uygulanması ile ilgili yasal bir zorunluluk yoktur ve herhangi bir devlet teşviki de söz konusu değildir. Bununla birlikte, yurt dışı kökenli işletmenin bağlı olduğu ülke merkezi tarafından verilen yıllık hedefler arasında, iş kazası sayılarının azaltılması karşılığında ödül sisteminin olması, Türkiye' de ise kamu ihalelerinde OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'ni uygulayan işletmelerin tercih edilmesi teşvik olarak nitelendirilebilmektedir.

A ve B işletmeleri Yönetim Sistemi sorumlularından “OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin işletmenizin faaliyet gösterdiği sektöre uygun olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?” sorusu doğrultusunda alınan yanıtlar ise şu şekilde olmuştur:

a. A işletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin güvenlik hizmetleri sektörü için uygun bir sistem olduğunu ifade ederek OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin, sektöre ve işletmeye özgü prosedürlerin, proseslerin ve risklerin doğru belirlenmesi halinde tüm sektör ve işletmeler için uygulanabilir bir sistem olduğunu belirtmiştir.

b. B işletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin üretim sektörü için daha uygun bir sistem olduğunu düşünmekle birlikte, sektöre ve işletmeye özgü risklerin doğru tespit edilmesi ve sistemin bu doğrultuda kurulması halinde uygun bir sistem olduğunu beyan etmiştir.

Her iki işletme Yönetim Sistemi sorumlusu da benzer yanıtlar vermiş, sektöre ve işletmeye özgü prosedürlerin, proseslerin ve risklerin doğru belirlenmesi halinde OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin çalıştıkları işletmelerin sektörüne uygun olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumda, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin güvenlik hizmetleri sektörüne uygun olduğunu söylemek mümkün olacaktır.

Yine Görüşme Formunda yer alan "OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin işletmeniz için uygun bir sistem olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?" sorusu doğrultusunda elde edilmiş yanıtlar aşağıda belirtilmiştir.

a. A işletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin, A işletmesi iş sağlığı ve güvenliği bakış açısı ile uyumlu olması ve A işletmesinin kurumsallaşmış bir işletme olması nedenleriyle uygun bir sistem olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca diğer yönetim sistemlerinin de işletmede uygulanıyor olmasının OHSAS 18001' in uygulanmasına ortam hazırladığını belirtmiştir.

b. B işletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin, B işletmesi için uygun bir sistem olduğunu, bunun nedenin ise işletmenin iş sağlığı ve güvenliği alanında ayrıca hizmet sunan bir Ortak Sağlık Güvenlik Biriminin bulunması olduğunu belirtmiştir.

Verilen yanıtlardan görüldüğü üzere; her iki Yönetim Sistemi sorumlusu da OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin kendi işletmeleri için uygun olduğunu

düşünmektedir. Bu durumda işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının yüksek olmasının, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin işletme için uygun olduğu kanaatine varılmasında etkili olduğu söylenebilir.

Diğer bir soru olan “OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin ana ilkelerini işletmenizde aktif olarak uygulayabiliyor musunuz?” sorusuna Yönetim Sistemi sorumlularının vermiş olduğu yanıtlar şu şekildedir:

a. A işletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

İşletme yıllık iş kazası ve meslek hastalıkları sayılarının, yurt dışı genel merkezine raporlanmakta olduğunu belirtmiş, her yıl bu verilerin düşürülmesi adına gerçekleştirilen uygulamaların başarılı olabilmemesinin, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ana ilkelerinin aktif olarak uygulanması ile mümkün olduğunu, dolayısıyla OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ana ilkelerinin A işletmesinde aktif olarak uygulandığını ifade etmiştir.

b. B işletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

B işletmesinde OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin ana ilkelerinin aktif olarak uygulandığını ifade etmiştir. Yürürlükteki iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının sürekli takip edilmesi, iş sağlığı ve güvenliği yıllık faaliyet planlarının raporlanması, iç ve dış denetimler (müşteri denetimleri, kalite kuruluşları denetimleri vb.) gibi faktörlerle OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ana ilkelerinin aktif şekilde takip edildiğini belirtmiştir.

Görüşler doğrultusunda, gerek işletmelerdeki iş kazası ve meslek hastalıkları verilerinin azaltılması adına, gerekse mevzuat takibi, iş sağlığı ve güvenliği yıllık faaliyet planlarının takibi ve çeşitli iç – dış denetimler nedenleri ile işletmeler uygulamakta oldukları OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ana ilkelerini aktif şekilde uygulamak durumundadır.

Yönetim Sistemi sorumlularına “İşletme çalışanları OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemine uyum sağlayabiliyor mu?” sorusu yöneltildiğinde verilen yanıtlar şu şekilde olmuştur:

a. A işletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

Özellikle işe yeni başlayan çalışanların, kişisel koruyucu donanım kullanımı konusunda inisiyatif alarak, ekipmanı kullanmama eğiliminde olabildiğini belirtmiştir. Hem yürürlükteki mevzuat gereği hem de A işletmesinin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki hassasiyeti

nedeniyle, işletme çalışanlarına sık sık iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmekte olduğunu, bu eğitimlerde konunun üzerinde önemli ölçüde durulduğunu, farkındalık çalışmaları ve üst yönetimin bu konudaki mesajları ile işletme çalışanlarının OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemine uyum sağlayabildiğini ifade etmiştir.

b. B işletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

Mavi yaka çalışanlar için OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi hakkında bir bilgilendirme yapılmadığını, fakat beyaz yaka çalışanlar aracılığıyla OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin zaten uygulanmakta olduğunu belirtmiş ve mevzuat gereği olan temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verildiğini ifade etmiştir. İşletme çalışanları arasında mavi yaka çalışanların uyum sağlamanın eğitimi düzeyleri doğrultusunda daha zor olduğunu, beyaz yaka çalışanlarda ise uyumun daha kısa sürede ve kalıcı olarak sağlandığını belirtmiştir.

Alınan yanıtlar doğrultusunda yurt dışı kökenli işletmede, mevzuat gereği verilmesi zorunlu olan ve işletmenin iş sağlığı ve güvenliğine olan yaklaşımı gereğince işletme çalışanlarına sık sık eğitimlerin verilmesi, farkındalık çalışmalarının gerçekleştirilmesi ve üst yönetimin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki mesajları ile işletme çalışanlarının OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemine uyum sağlayabildiği; Türk kökenli işletmede ise özellikle mavi yaka çalışan grubunun eğitim düzeyinin daha düşük olması nedeniyle, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' ne uyum sağlamakta zorlandığı ve beyaz yaka çalışan grubu ile sistemin işletilmesinin sağlandığı düşünülmektedir.

“OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin işletmeniz kültürüne uyum sürecinde gecikmeye neden olan aksaklıklar oldu mu? Oldu ise nelerdir?” sorusuna ise Yönetim Sistemi sorumluları şu şekilde yanıt vermişlerdir:

a. A işletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

Güvenlik hizmetinin sunulması sırasında, çalışma ortamı olarak hizmet verilen müşteri mekanının kullanılması ve ortam risklerinin bu mekanlara özgü olmasının, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin işletme kültürüne uyum sürecinde gecikmeye neden olan aksaklıklar şeklinde ifade etmiştir. Bu durumun nedeni olarak, müşterilerin çalışma ortamı şartlarını, iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun hale getirmediği sürece, A işletmesi çalışanları risk algılarının da müşteri risk algısı düzeyinde kalması şeklinde belirtmiştir.

b. B işletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin işletme kültürüne uyum sürecinde gecikmeye neden olan aksaklıkları, mavi yaka çalışan grubu eğitim düzeyinin daha düşük olması, güvenlik sektöründe çalışanların işten ayrılma oranının fazla olması, verilen hizmetin işletme çalışanları fiziksel ve psikolojik özellikleri (güç, yaş, cinsiyet vb.) gibi etkenlere bağlı olması şeklinde ifade etmiştir.

Bu durumda her iki işletmenin de, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin işletme kültürüne uyum sürecinde aksaklıklar yaşadığı söylenebilir. Yurt dışı kökenli işletme gecikmeye neden olan aksaklıkları, çalışma ortamı ve müşteri çalışma alanındaki risk algısının düşük olmasına bağlarken; Türk kökenli işletmenin ise, işletme çalışanlarının eğitim düzeyleri, sektördeki çalışan değişimi, çalışanların fiziksel ve psikolojik özelliklerine bağladığı görülmektedir.

Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formunda bulunan "İşletmenizin OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemine uyumunda varsa aksayan konularda hangi çalışmalar yapılmaktadır?" sorusuna yanıtlar ise şu şekilde olmuştur:

a. A işletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

Her yıl, kişisel yıllık hedefler arasına iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli kriterlerin eklendiğini belirtmiştir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği anlamında daha etkili çalışmaların yapılabilmesi ve yasal gerekliliklerin daha hızlı çözüme kavuşturulması adına, dış hizmet alımından (Ortak Sağlık Birimi' nden hizmet alınması) vazgeçilerek işletme içerisinde ayrıca bir iş sağlığı ve güvenliği biriminin kurulduğunu ifade etmiştir. Bunların yanında, hizmet verilen müşteri çalışma ortamında tespit edilen risklerin giderilmesi adına, müşterileri bilgilendirme çalışmalarının yapıldığını aktarmıştır.

b. B işletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

İşletme beyaz yaka çalışan grubuna, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi sorumluları tarafından belirlenmiş olan dokümanların tebliğ edildiğini ve tüm personelin bu talimat ve dokümanlara uymasının beklendiğini ifade etmiştir.

Yukarıda verilmiş olan yanıtlar doğrultusunda, yurt dışı kökenli işletmede OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' ne uyumda aksayan konuların daha detaylı olarak tespit edildiği, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının daha etkili olabilmesi adına işletme içerisinde bir

iş sağlığı ve güvenliği birimini kurduğu ve tüm çalışanların kişisel yıllık hedefleri arasına iş sağlığı ve güvenliği kriterlerinin eklenerek kontrol altına almaya çalıştığı söylenbilir. Türk kökenli işletmede ise aksayan konuların yine tespit edildiği fakat, çözümü için daha merkezi bir süreç işletmek suretiyle, sadece yapılması gerekenler hakkında çalışanlarını bilgilendirdiği görülmektedir.

Görüşme Formunda yer alan “OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi dokümantasyonu işletmeniz içerisinde aktif şekilde uygulanabiliyor mu?” sorusuna Yönetim Sistemi sorumluları şu şekilde yanıtlar vermiştir:

a. A işletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

A işletmesinde OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi dokümantasyonunun aktif şekilde uygulanmakta olduğunu ve çalışan temsilcilerinin, işyeri içerisinde dokümanların kullanılıp kullanılmadığı konusunda aylık denetimler yaptığını belirtmiştir. Ayrıca işletme merkez kadrosu tarafından “Kalite Performans Değerlendirme” denetimlerinin yapılarak, dokümanların aktif ve uygun şekilde kullanımının denetlendiğini ifade etmiştir. Yine iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri tarafından gerçekleştirilen İSG ziyaretleri sırasında da dokümanların aktif şekilde kullanımının denetlendiğini iletmiştir.

b. B işletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

B işletmesinde OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi dokümantasyonunun aktif şekilde uygulanmakta olduğunu, sistem dokümanlarının özellikle iş güvenliği uzmanları görüşleri doğrultusunda oluşturulduğu ve güncellendiğini belirtmiştir.

Her iki işletmede de OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi dokümantasyonu aktif şekilde uygulanmakta ve her iki işletme de dokümanların oluşturulması - güncellenmesi süreçlerinde iş güvenliği uzmanlarından görüş almaktadır. Dokümantasyonun aktif şekilde uygulanmasını yurt dışı kökenli işletme, i denetimlerle kontrol ederken; Türk kökenli işletmede böyle bir bilgi paylaşılmamıştır. O halde, yabancı kökenli işletmenin doküman kullanımı ve takibi konusunda daha sistematik bir yaklaşımda olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Yönetim Sistemi sorumlularına “İşletmeniz st Yönetimi OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemine ne derecede katılıyor? Ne ölçüde önemsiyor? Hangi çalışmalarda yer alıyor?” sorusu yöneltildiğinde aşağıdaki şekilde yanıtlar alınmıştır:

a. A İşletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

İşletme SEÇ (Sağlık, Emniyet ve Çevre) Vizyonu 100' ün "1; birinci önceliğimiz İSG, 0; ölümlü iş kazası, 0; meslek hastalığı" şeklinde tanımlandığı ve tüm çalışanların bu vizyon hakkında bilgilendirildiğini belirtmiştir. Her ay gerçekleştirilen ve üst yönetimin de katılım sağladığı toplantılarda, iş kazası verilerinin analiz edilerek sunulduğu ve bunun sonucunda sağlanması gereken kaynakların da üst yönetim tarafından, risklerin büyüklüğü doğrultusunda sağlandığını ifade etmiştir. Yurt dışında ve yurt içinde gerçekleştirilen tüm büyük etkinliklerde işletme üst yönetiminin, iş sağlığı ve güvenliğinin öneminden bahsettiğini aktarmıştır.

b. B İşletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

Yılda bir kez Yönetim Gözden Geçirme toplantısının yapılmakta olduğunu, bunun yanında üst yönetim temsilcilerinin de katılımı ile gerçekleştirilen İcra Kurulu toplantılarında yönetim sistemlerinin gözden geçirildiğini belirtmiştir. Yönetim kurulunda görev alan kişilerden bazılarının aynı zamanda iş güvenliği uzmanı olması nedeniyle, farkındalığın yüksek olduğunu ve özellikle dış denetimler sonrasında, tespit edilen uygunsuzluklar için hızlı şekilde kaynak sağlandığını ifade etmiştir.

İşletme üst yönetimlerinin OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' ne katılım durumlarına bakıldığında ise, yurt dışı kökenli işletmede gerek vizyonunda tanımlanması ve çalışanlara bilgi verilmesi ile, gerekse her ay üst yönetimin katılım sağlandığı toplantılarda analiz edilmiş veriler doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği konusunda kaynak sağlanmasıyla ve ayrıca genel kapsamlı etkinliklerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunun öneminin vurgulanmasıyla etkili şekilde sürece katılım sağladığı söylenebilir. Türk kökenli işletmede de yine üst yönetim temsilcilerinin katılımı ile gerçekleştirilen İcra Kurulu toplantılarında iş sağlığı ve güvenliği konuları gündeme alınmakta ve tespit edilen uygunsuzlukların giderilmesi adına kaynak sağlanmaktadır. Bu durumda aradaki farkın, çeşitli platform ve organizasyonlarda iş sağlığı ve güvenliğinin öneminin üst yönetim tarafından gündeme getirilmesi ve vurgulanması farklılığı olduğu söylenebilir.

Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formunda" yer alan "OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ile ilgili iç ve dış denetimlerde, tetkiklerde hangi konularda sapmalar gözlemleniyor?" sorusuna yanıtlar şu şekilde olmuştur:

a. A İşletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

Dış denetimlerde herhangi bir major veya minor uygunsuzluk tespit edilmediğini, sadece sistemin daha iyi uygulanabilmesi adına denetçiler tarafından öneriler sunulduğunu, iç denetimlerde ise genellikle dokümanların uygulanmasında hataların bulunması konusunda minor uygunsuzlukların tespit edildiğini belirtmiştir.

b. B İşletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

En son gerçekleştirilen dış denetimde herhangi bir major veya minor uygunsuzluk tespit edilmediğini belirtmiştir. İç denetimlerde ise prosedür ve dokümantasyonlarda revizyon yapılması gerekliliklerinin tespit edildiğini ifade etmiştir.

Bu durumda, her iki işletmede de gerçekleştirilen OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi dış denetimlerinde majör veya minör uygunsuzluğun tespit edilmediği, uygunsuzlukların genel olarak iç denetimlerde tespit edildiği ve bu uygunsuzlukların dokümantasyonların revizyon gereklilikleri ve doğru şekilde kullanılmaması ile ilgili olduğunu söylemek mümkündür.

“İşletmeniz ödül ve ceza prosedürü kriterlerinde iş sağlığı ve güvenliği dikkate alınıyor mu?” sorusuna Yönetim Sistemi sorumlularının yanıtları şu şekilde olmuştur:

a. A İşletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

A İşletmesi ödül ve ceza prosedürü kriterlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin dikkate alınmakta olduğunu, tüm yöneticilerin bireysel hedefleri ve projelerin yıllık hedefleri arasında iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine de yer verildiğini ifade etmiştir. Disiplin prosedüründe ise iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulmaması durumunda ve bu durumun belirli bir sayıya ulaşması halinde yazılı uyarı, kınama vb. işlemlerin uygulanabildiğini belirtmiştir.

b. B İşletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

B İşletmesinde ödül ve ceza prosedürü kriterlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin dikkate alınmadığını ifade etmiştir.

Yukarıdaki yanıtlardan anlaşıldığı üzere, yurt dışı kökenli işletme ödül ve ceza prosedürü kriterlerinde iş sağlığı ve güvenliğini dikkate almakta, iş sağlığı ve güvenliği kurallarının ihlal edilmesinde yaptırım uygulanmaktadır ki bu durum, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda iyi uygulamalara teşvik edilmesi ve inisiyatif olarak sistemden sapmaların azaltılması adına çalışmaların olduğunu göstergesidir. Türk kökenli işletmede ise bu uygulamalara yer verilmemektedir.

Görüşme Formunda yer alan “OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi uygulaması ile birlikte iş kazaları ramak kala kayıtlarında nasıl değişimler gözlemlendi?” sorusuna şu yanıtlar alınmıştır:

a. A işletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi uygulamasının ilk dönemlerinde iş kazaları ve ramak kala kayıtlarında artışların gözlemlendiğini, bunun nedeninin ise farkındalığın artması ile birlikte kayıt tutmanın öneminin kavranması olduğunu belirtmiştir. İş kazaları ve ramak kala kayıtlarının incelenmesi ve kök sebeplerinin belirlenmesi ile uzun dönemde verilerde düşüşlerin gözlemlendiğini ifade etmiştir.

b. B işletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi uygulaması ile birlikte özellikle son iki yılda iş kazalarında önemli ölçüde düşüş olduğunu belirterek, son yıllarda işletmenin ramak kala olayların üzerinde önemli ölçüde durması ile, ramak kala verilerinin arttığını belirtmiştir. Bazı kazaların ise darp gibi dış ortamlara bağlı olarak gerçekleştiğini ifade etmiştir.

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin işletmelerde uygulaması ile birlikte, iş kazası verilerinde uzun dönemde düşüşler gözlemlenmektedir. Bu durumda işletmelerde OHSAS 18001’ in uygulanması, ilk dönemlerde kaza verileri kayıt sayılarını arttırırken, uzun dönemde farkındalığın artması ve önlem odaklı yaklaşımın benimsenmesi ile iş kazası sayılarında azalma sağlamaktadır. Ramak kala olay sayılarının artmasının da yine çalışanların risk algılarının yükselmesine bağlı olarak arttığını söylemek mümkün olacaktır.

Son olarak Yönetim Sistemi sorumlularına yöneltilen “İşletmenizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleyici tedbirler alınması konusunda çalışanların katkısı ne ölçüde gerçekleşmektedir?” sorusuna vermiş oldukları yanıtlar aşağıda belirtilmiştir.

a. A işletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

A işletmesi çalışanlarının, Web üzerinden öneri sistemi yöntemi, öneri kutuları, telefon ile işletme merkezine ulaşma, öneri bildirim formları kullanımı gibi yöntemler ile, iş sağlığı ve güvenliği konusunda görüşlerini iletebildiklerini belirtmiştir. Ayrıca kişisel koruyucu donanımlar belirlenirken öncelikle, belirli bir grup çalışanın kullanması sağlanarak alınan geri bildirimler doğrultusunda kişisel koruyucu donanımların belirlendiğini ifade etmiştir.

b. B işletmesi Yönetim Sistemi sorumlusu:

B işletmesinde, hem beyaz yaka çalışanlar hem de mavi yaka çalışanlardan çeşitli formlar ve öneri kutuları aracılığıyla tehlike tespiti ve ramak kala konularında görüş alınmakta olduğunu belirtmiştir. Ayrıca çalışanların çeşitli riskler hakkında, işletme merkezindeki çalışanlara hem mail aracılığıyla hem de telefonla ulaşabildiğini ifade etmiştir.

Bu durumda her iki işletmenin de, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleyici tedbirler alınması konusunda çalışanlarından geri bildirim aldığı söylenebilir. Burada çalışanlardan alınan geri bildirimlerin gerçek anlamda değerlendirilip değerlendirilmediği önem kazanmakta olup, sonuç olarak iyileştirmelerin ne oranda yapıldığına bakılması faydalı olacaktır.

SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları, başta işletme çalışanları için güvenli ve sağlıklı ortamlar yaratılması ile onları kazalardan ve meslek hastalıklarından korumak, bununla birlikte işletmenin faaliyetlerini aksamadan sürdürebilmesi adına yapılan önemli çalışmalardır. İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına önem verilmesi, iş kazası sayılarında düşüşler sağlarken günümüz piyasa şartları dikkate alındığında işletmeler için de önemli ölçüde rekabet avantajı sağlamaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları, işletmelerde sistemsal bir yaklaşım ile ele alındığında takip edilebilen, sürdürülebilir ve sürekli geliştirilebilen bir uygulama ortaya çıkmaktadır. Tüm sektörler ve işletmeler için uygun özellikte olan OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ile, işletmeler kendi süreçlerine uygun şekilde risklerini tespit ederek iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarını daha sistematik olarak ele alabilmekte ve daha etkili çalışmalar yapabilmektedirler. Sonuç olarak ise, bu sistemi uygulayan işletmeler kendi piyasalarında rekabet avantajı sağlamaktadır.

Türkiye ve diğer ülkelerin mevzuatlarında iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları yasal zorunluluklara bağlansa da, İsveç ve Fransa dışındaki ülkelerde OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' ni uygulama zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu durumda işletmelerin çoğu gönüllülük esasıyla, müşteri memnuniyetinin arttırılması adına, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' ni uygulamaktadırlar.

Yapılan bu araştırma ile; OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin, sektöre ve işletmeye özgü süreçlerin ve risklerin doğru belirlenmesi halinde, tüm sektör ve işletmeler için

uygun olduğu tespit edilmiştir. Sistemin tüm alanlara uygulanabilmesinin yanında, işletme risklerinin bir sistem yaklaşımıyla tespit edilmesi ile çalışanlara güvenli bir çalışma ortamı sağlanması, iş kazası sayılarının azaltılması, hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyetini artırırken uygulanan sistemin onaylanmış bir kuruluş tarafından belgelendirilmesi, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin diğer yönetim sistemleri ile kolay entegre olabilmesi, hem yurt dışı kökenli işletmelerin hem de Türk işletmelerin OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' ni tercih etmelerine neden olduğu görülmüştür. Ayrıca işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının yüksek olması OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin kendi işletmeleri için uygun bir sistem olduğu kanaatine varılmasında etkili olmaktadır.

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, İngiliz Standartlar Enstitüsü tarafından oluşturulmuş ve 2001 tarihinde Türk Standardı olarak kabul edilmiştir. Türkiye' de çok eski bir tarihi olmayan bu sistemin Türk çalışma yaşamı kültürü özellikleri dikkate alındığında, Türkiye' de faaliyet gösteren işletmeler için çeşitli sebeplerle, tam olarak uygun bir model olmadığı düşüncesi hakimdir. Bu sebepler arasında iş sağlığı ve güvenliği kavramının da Türkiye' de yeni bir kavram olması, iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının düşük olması, Devlet- işveren- çalışan üçlüsünün bu konu hakkında yeterli donanıma sahip olmaması nedenleri sıralanmaktadır.

Özellikle Türk çalışanların “bana bir şey olmaz” yaklaşımıyla inisiyatif olarak tehlikeli davranışlarda bulunmaları sistem yaklaşımı ile pek örtüşmemektedir. Yurt dışı kökenli işletmeler, işletme çalışanlarına sık sık eğitimler vererek farkındalık çalışmalarını düzenlemekte ve üst yönetim kadroları her platformda iş sağlığı ve güvenliğinin önemini vurgulayarak işletme çalışanlarının OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' ne uyumu konusunda çalışmalar yapmaktadır. Türk kökenli işletmeler ise mavi yaka çalışan grubunun eğitim düzeyinin daha düşük olması gerekçesiyle, sistemin işletilmesini beyaz yaka çalışan grubu ile sağlamaktadır.

İşletme çalışanlarının sisteme uyumunda sorunlar yaşanması halinde sistemden sapmalar meydana gelmekte, sonuç olarak tehlikeli davranışlar artmaktadır. Yurt dışı kökenli işletmeler OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' ne uyumda aksayan konuları detaylı olarak tespit etmekte ve tüm çalışanların kişisel yıllık hedefleri arasına iş sağlığı ve güvenliği kriterlerini ekleyerek kontrol altına almaya çalışmaktadır. Türk kökenli işletmelerde ise

aksayan konular yine tespit edilmekte, fakat çözümünü için daha merkezi bir süreç işletmek suretiyle sadece yapılması gerekenler hakkında çalışanlarını bilgilendirmektedir.

Hem yurt dışı kökenli işletmelerde hem de Türk kökenli işletmelerde, çalışma ortamının dış etkenlere bağımlı olması, hizmet verilen müşteri risk algısının düşük olması, işletme mavi yaka çalışanlarının eğitim düzeylerinin düşük olması, sektördeki çalışan değişiminin fazla olması, çalışanların fiziksel ve psikolojik özellikleri gibi nedenlere bağlı olması ile, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin işletme kültürüne uyum sürecinde çeşitli aksaklıklar yaşandığı ortaya çıkmıştır.

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi uygulama belgesinin, işletmelerin rakabet avantajı sağlamasında önemli bir husus olduğunu yukarıda belirtmiştik. Fakat bu sistemi aktif olarak uygulamak ve belgenin geçerliliğinin korunması da bir o kadar önemli bir husustur. Sadece onaylanmış bir kağıttan ibaret olan ve sonrasında takibi sağlanmayan uygulamalarla çok verimli sonuçlar elde edilememektedir.

Proaktif çalışmalarla kalıcı önlemlerin sağlanması, sürdürülebilmesi ve belgenin geçerliliğinin korunması adına işletmeler, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ana ilkelerini aktif şekilde uygulamak ve bu uygulamaları kayıt altına almak durumundadır. Sistemin ana ilkelerini aktif olarak uygulamaları ile işletmelerin, mevzuat gereklilikleri ve yıllık faaliyet planlarının takibini sağladığı, çeşitli iç ve dış tetkiklerde bu çalışmalarını kanıtlayarak uygunsuzlukları minimum düzeye indirdiği söylenebilmektedir. Yine bu sistemin işletmelerde aktif şekilde uygulanması halinde, iş kazası verilerinde uzun dönemde farkındalığın artması ve önlem odaklı yaklaşımın benimsenmesi ile düşüşler gözlemlenmekte, ramak kala olay sayıları ise çalışanların risk algılarının yükselmesine bağlı olarak artmaktadır. Ayrıca uygulanan sistemin geliştirilmesi adına işletme çalışanlarından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleyici tedbirler konusunda çeşitli yöntemlerle geri bildirim alınmaktadır.

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ana ilkelerini aktif şekilde uygulayabilmenin bir kriteri de sistem dokümantasyonunu etkili bir şekilde işletmektir. Dokümantasyonun etkili şekilde uygulanmasını yurt dışı kökenli işletmeler belirlemiş oldukları iç denetim süreçleri ile kontrol ederken, Türk kökenli işletmelerde böyle bir süreç bulunmamaktadır. Bu durumda, yabancı kökenli işletmeler doküman kullanımı ve takibi konusunda daha sistematik bir yaklaşım izlemektedirler.

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin aktif bir şekilde işletilmesinin en önemli kriterlerinden bir diğeri de üst yönetimin bu sürece etkin katılımıdır. Yurt dışı kökenli işletmelerde üst yönetim kadrosu, periyodik olarak toplantılar düzenlemekte ve bu toplantılarda analiz edilmiş iş sağlığı ve güvenliği verilerini gündeme almakta, bu veriler doğrultusunda ise kaynak sağlamaktadır. Ayrıca genel kapsamlı tüm etkinliklerde iş sağlığı ve güvenliği konusunun önemini vurgulamakta ve sürece etkili şekilde katılım sağlamaktadır. Türk kökenli işletmeler de yine üst yönetim temsilcilerinin katılımı ile gerçekleştirilen toplantılarda iş sağlığı ve güvenliği konularını gündeme almakta, tespit edilen uygunsuzlukların giderilmesi adına kaynak sağlamaktadır. Bu durumda aradaki farkın, çeşitli platform ve organizasyonlarda iş sağlığı ve güvenliği öneminin üst yönetim tarafından gündeme getirilmesi ve vurgulanması farklılığı olduğu görülmektedir. Ayrıca yurt dışı kökenli işletmeler ödül ve ceza prosedürü kriterlerinde iş sağlığı ve güvenliğini dikkate almakta, iş sağlığı ve güvenliği kurallarının ihlal edilmesinde yaptırım uygulanmaktadır ki bu durum; çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda iyi uygulamalara teşvik edilmesi ve inisiyatif olarak sistemden sapmaların azaltılması adına çalışmaların olduğunun göstergesidir. Türk kökenli işletmede ise bu uygulamalara yer verilmemektedir.

Sonuç olarak; OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin Türk işletmelerinde uygulanabilirliği üzerine yapılan bu araştırmada, aynı sektörde faaliyet gösteren Türkiye kökenli bir işletme ile Türkiye' de faaliyet gösteren uluslararası bir işletme incelenerek karşılaştırılmıştır. Mevzuatta uygulanma zorunluluğu bulunmamasına rağmen işletmelerin, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemini gönüllülük esasıyla müşteri memnuniyetini arttırmak amacıyla uyguladıkları görülmüştür. Uygulamada ise, sistemin daha etkin uygulanması adına yurt dışı kökenli işletmelerin ödül ve teşvik sistemlerini kullandığı, işletme çalışanlarına sık sık eğitimler vererek farkındalık çalışmaları yaptığı ve üst yönetim kadrolarının, her platformda iş sağlığı ve güvenliğinin önemini vurgulayarak işletme çalışanlarının OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' ne uyumu konusunda çalışmalar yaptığı; Türk kökenli işletmelerin ise mavi yaka çalışan grubunun eğitim düzeyinin daha düşük olması gerekçesiyle sistemin işletilmesini beyaz yaka çalışan grubu ile sağlandığı görülmüştür.

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemine uyumda aksayan konuları, yurt dışı kökenli işletmelerin detaylı olarak tespit ettiği, tüm çalışanların kişisel yıllık hedefleri arasına iş sağlığı ve güvenliği kriterlerini ekleyerek kontrol altına almaya çalıştığı; Türk kökenli

işletmelerin de aksayan konuları tespit etmekte olduğu fakat çözümlü için daha merkezi bir süreç işleterek çalışanlarını sadece yapılması gerekenler hakkında bilgilendirdiği görölmüştür.

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Dokümantasyonun etkili şekilde uygulanması ve takibi konusunda yurt dışı kökenli işletmeler, belirlemiş oldukları iç denetim süreçleri ile daha sistematik bir yaklaşım izlerken, Türk kökenli işletmelerin böyle bir süreç izlemediği tespit edilmiştir. Ayrıca yurt dışı kökenli işletmelerin ödöl ve ceza prosedürü kriterlerinde iş sağlığı ve güvenliğini dikkate aldığı, iş sağlığı ve güvenliği kurallarının ihlal edilmesinde yaptırım uyguladığı görölmüş, Türk kökenli işletmelerde ise bu uygulamalara yer verilmediği gözlemlenmiştir.

Tüm bu veriler ışığında; 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin yurt dışı kökenli Türk işletmelerde, çeşitli kontrol mekanizmaları ile daha etkin denetlendiğini, ödöl- teşvik ve yaptırım prosedürleri ile kontrol altına alınmaya çalışıldığını, üst yönetim kadrosunun ise iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha etkili liderlik ettiğini söylemek mümkündür. Yani, yurt dışı kökenli işletmeler örnek oluşturabilecek uygulamaları ile OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' ni, Türk işletmelerden daha etkili ve verimli şekilde uygulamaktadır.

KAYNAKÇA

- Akay, E. (2006). *Türkiye' de İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Avrupa Birliği Ülkeleri İle Karşılaştırılması ve Bir Hizmet Modeli Önerisi*. Zonguldak: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı.
- Akkaya, G. (2007). *Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları ve Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı.
- Aksu, B. (2017). *Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Yönetim Sistemleri İle Bütünleştirilmesi, İnşaat Sektöründe Uygulama ve Karşılaştırma*. İstanbul: Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı.
- Aydın, F. (Dü.). (2014). *Avrupa Birliği' nde İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.
- Baybora, D., & Oral, A. (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. (D. Baybora, Dü.) Eskişehir: Açık Öğretim Fakültesi Yayını.
- Bilir, N. (2008). Çalışanların Sağlığının Korunmasında Holistik "Tümelci" Yaklaşım. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*(37), 4 - 9.
- Bostancı, N. (2003). Toplum ve Kültür . İ. Sezal (Dü.) içinde, *Sosyolojiye Giriş*. Ankara: Martı Yayınları.
- Centel, T. (2000). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı*. İstanbul: Mess.
- Coşkun, B. (2010). Yönetim ve Organizasyon Alanında Seçilmiş Bazı Konuların Değerlendirilmesi. Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çakıroğlu, N. (2007). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Kapsamında Risk Analizi, Denetim ve Bir Firma Uygulaması*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Toplam Kalite Yönetimi Anabilim Dalı.
- Çiçek, Ö., & Öçal, M. (2016). Dünyada ve Türkiye' de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), 107 - 129. ISSN: 2147-3668 adresinden alındı
- Demir, C. (2013). Türkiye' de Enerji Sektöründe OHSAS 18001 Yönetim Sistemlerinin Uygulanması ve Kapalı Çevrim Doğalgaz Santrallerinin Risk Değerlendirmesi. Tekirdağ: Namık Kemal Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Çevre Mühendisliği Anabilim Dalı.
- Doğan, S. B. (2016). Ulusal ve Uluslararası Örgütler ve Kurallar Açısından Hastane ve Sağlık Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği. İstanbul: Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi.
- Dursun, S. (2012). *İş Güvenliği Kültürü*. İstanbul: Beta Basım.

- Erkan, M. A., & Somuncuoğlu Erkan, F. (2016). İş Güvenliği Kültüründe Çalışanların Kader Anlayışı. 8. *İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı Bildiri Tam Metinleri Kitabı*. 1, s. 110 - 114. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.
- Esin, A. (2010). İş Kazalarına Yeni Yaklaşım Davranışsal Güvenlik. *Çimento İşveren Dergisi*, 4-12.
- Gençler, A. (2007). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Uygulamaların Tarihi Gelişimi. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 7(35), 16 - 29.
- Gerek, N. (2000). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Güçlü, M. (2007). OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güçlü, N. (2003). Stratejik Yönetim. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 61- 85.
- İri, A. (2007). OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Bir İnşaat Firmasında Uygulanması. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı.
- İstanbul Büyükşehir Belediyesi İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü. (2016). *Günlük Hayatımız ve İş Sağlığı Güvenliği Rehberi "Hayatımızın her alanında yaşam kalitemizi yükseltmek için teorik ve pratik öneriler"*. İstanbul: İBB Basımevi.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü . (tarih yok). İSGİP Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Keskin, Ö. (2011). Osmanlı Devleti'nde Maden Hukukunun Tekâmülü (1861-1906). *Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi*(29), 131 - 132.
- Müngen, U. (2005). *İş Güvenliği Ek Ders Notları*. İstanbul: İTÜ Sürekli Eğitim Merkezi.
- Odaman, S. (2005). 4857 sayılı Yeni İş Kanunu Döneminde İş sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi. *Mercek Dergisi*(39), 132- 138.
- Özdemir, N. K. (2004). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları.
- Özdemir, S. (2016). Türkiye' de İş Güvenliğinin Etkinliği, Ekonomik Maliyet ve AB Ülkeleriyle Karşılaştırılması. Çanakkale: Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Özkan, Y., & Arpat, B. (2016). İşletmelerde Uygulanan Yönetim Sistemlerinin Güvenlik Kültürü Üzerine Etkisi: Denizli İli – Metal Sektörü Örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 195 - 221.
- Özkılıç, Ö. (2005). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*. Ankara : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu TİSK.

- Özpinar, Ö. (2016). OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'nin İnşaat Sektöründe Uygulanması. İstanbul: Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı.
- Özşuca, Ş. T. (2003). Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Sosyal Politikanın Avrupa Bütünleşme Teorisindeki Rolü: Tarihsel Gelişme ve Geleceğe İlişkin Beklentiler. *Mülkiye Dergisi*, 27(239).
- Piyal, B. (2009). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliğine Uyum Sorunu* (1. b.). Ankara: Yorum Basım Yayım.
- Sabuncuoğlu, Z., & Vergiliel Tüz, M. (2003). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Furkan Ofset.
- Sağlam, N. (2009). OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Bir Uygulama. İstanbul: Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Metal Eğitimi Anabilim Dalı.
- Serin, G., & Çuhadar, M. (2015). İş Güvenliği ve Sağlığı Yönetim Sistemi. *SDU Teknik Bilimler Dergisi*, 5(2), 44-59.
- Seyyar, A. (2002). *Sosyal Siyaset Terimleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Şahin, S. (2010). *OHSAS – İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği'nde İnsan Kaynakları'nın Yeri ve Önemi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tezel, Ş. (2006). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.
- TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Şartlar. (2008). Ankara: Türk Standartları Enstitüsü.
- TS EN ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemleri - Şartlar ve Kullanım Kılavuzu. (2005). Ankara: Türk Standardları Enstitüsü.
- TS EN ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemleri - Şartlar. (2009). Ankara : Türk Standardları Enstitüsü.
- Tükez, H. (2017). Türkiye'de İş Kazalarında İş Sağlığı ve Güvenliğinin İncelenmesi. İstanbul: Gedik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Programı.
- Uçkun, G., Yüksel, A., Demir,, B., & Yüksel, İ. (2013). *Kurumsal İtibarın Arttırılmasında İş Sağlığı ve Güvenlik Kültürünün Rolü ile Meslekyüksekokullarında Bulunan İş Güvenliği Uzmanlığı Programlarının Analizi*. 3. Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu.
- Ünsar, A. S. (2003). *Türkiye' de İşçi Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Mevcut Durumu ve Konuyla İlgili Yapılan Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vayısoğlu Zorlu, A. (2008). İnsan Kaynakları Açısından İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirleri ve Konuyla İlgili Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı.

- Yeğin, A. (2015). *İş Güvenliği Kültürünün İş Kazalarına Etkileri*. İstanbul: Gedik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Aratırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, E. (2006). OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemine Entegrasyonu. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Yılmaz, F. (2009). Avrupa Birliği ve Türkiye' de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye' de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Yılmaz, Ö. (2012). İşyeri Hekimliğinde İnsan Gücü Planlaması İçin İş Analizi ve Simülasyon Yaklaşımı. Adana: Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı.

http://ajaturk.com/ana_sayfa.html Erişim: 25.01.2018

<https://ataaof.edu.tr/Dosyalar/IsSagligiVeGuvenciligiYonetimSistemleri.pdf>,

Erişim:

11.07.2017

<http://belgelendirme.ctr.com.tr/iso-14001-nedir.html> Erişim: 25.01.2018

<http://www.ekosinerji.com/mp-include/uploads/2016/07/yonetimde-sistem-yaklasimi.pdf>, Erişim: 15.07.2017

https://europa.eu/european-union/index_en Erişim: 20.06.2017

http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=19179:ohalkhk-rejimi-is-cinayetleri-demektir-2017-yilinda-en-az-2006-isci-yasamini-yitirdi&catid=149:is-cinayetleri-raporlari&Itemid=236 Erişim: 23.01.2018

http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412382/lang--tr/index.htm Erişim: 20.06.2017

http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm Erişim: 20.06.2017

http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm Erişim: 20.06.2017

http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip_ iyi_uygulamalar.pdf Erişim: 23.08.2017

<https://www.iso.org/iso-45001-occupational-health-and-safety.html> Erişim:25.08.2017

<http://www.isvesosyalguvenlik.com/155-nolu-ilo-sozlesmesi/> Erişim: 20.06.2017

<http://www.kalitesert.com/icerik.php?id=1464699006> Erişim:25.01.2018

http://www.kascert.com/goster.aspx?metin_id=265 Erişim:25.01.2018

<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin1.Aspx?MevzuatKod=1.5.6331&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=6331> Erişim: 09.01.2018

<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin1.Aspx?MevzuatKod=1.5.5510&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=5510> Erişim: 09.01.2018

<http://www.onlemdergisi.com.tr/is-kazalarinin-sebepleri-ve-korunma-prensipieri-ile-tekniklerinin-uygulanmasi/> Erişim: 23.01.2018

http://www.standartkalite.com/entegre_sistemi_nedir.htm Erişim: 25.01.2018

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5982e90288db76.23380759 Erişim: 03.06.2017

<http://www.who.int/suggestions/faq/en/> Erişim: 11.07.2017

<http://www.who.int/about/en> Erişim: 11.07.2017

EK A

YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU

1. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin Türk çalışma yaşamı kültürü özellikleri dikkate alındığında Türkiye' de faaliyet gösteren işletmeler için uygun bir model olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?
2. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin Türk çalışanlar için uygun bir model olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?
3. İşletme olarak OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' ni tercih sebebiniz nedir?
4. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi işletmenizde ne kadar süredir uygulanmaktadır?
5. İşletmenizin OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' ni uygulamasında işletmenin bağlı olduğu ülke mevzuatı kapsamında bir zorunluluk veya teşvik oldu mu? İşletme yönetiminin mi tercihiydi?
6. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin işletmenizin faaliyet gösterdiği sektöre uygun olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?
7. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin işletmeniz için uygun bir sistem olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?
8. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin ana ilkelerini işletmenizde aktif olarak uygulayabiliyor musunuz?
9. İşletme çalışanları OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' ne uyum sağlayabiliyor mu?
10. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' nin işletmeniz kültürüne uyum sürecinde gecikmeye neden olan aksaklıklar oldu mu? Oldu ise nelerdir?
11. İşletmenizin OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' ne uyumunda varsa aksayan konularda hangi çalışmalar yapılmaktadır?
12. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi dokümantasyonu işletmeniz içerisinde aktif şekilde uygulanabiliyor mu?
13. İşletmeniz Üst Yönetimi OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' ne ne derecede katılıyor? Ne ölçüde önemsiyor? Hangi çalışmalarda yer alıyor?

14. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ile ilgili iç ve dış denetimlerde, tetkiklerde hangi konularda sapmalar gözlemleniyor?

15. İşletmeniz ödül ve ceza prosedürü kriterlerinde iş sağlığı ve güvenliği dikkate alınıyor mu?

16. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi uygulaması ile birlikte iş kazaları ve ramak kala kayıtlarında nasıl değişimler gözlemlendi?

17. İşletmenizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleyici tedbirler alınması konusunda çalışanların katkısı ne ölçüde gerçekleşmektedir?

