



T.C. İSTANBUL RUMELİ ÜNİVERSİTESİ

FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN İŞVEREN VE ÇALIŞANLARDA
DAVRANIŞ DEĞİŞİKLİĞİ ETKİNLİĞİ

Gamze DEMİRBAŞ ERKAN

Danışman Adı: Prof.Dr. Ahmet CAN

İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı

Sunuş Tarihi: 26/09/2019

SİLİVRİ- İSTANBUL
2019

T.C. İSTANBUL RUMELİ ÜNİVERSİTESİ

FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN İŞVEREN VE ÇALIŞANLARDA
DAVRANIŞ DEĞİŞİKLİĞİ ETKİNLİĞİ**

Gamze DEMİRBAŞ ERKAN

Tez Danışmanı: Prof.Dr. Ahmet CAN

Sunuş Tarihi: 26/09/2019

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI

**SİLİVRİ - İSTANBUL
2019**

Her hakkı saklıdır.



T.C
İSTANBUL RUMELİ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Gamze DEMİRBAŞ ERKAN' nın "İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin İşveren ve Çalışanlarında Davranışına Etkisi" adlı tez çalışması, jürimiz tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı İş Sağlığı ve Güvenliği Bilim Dalı YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Prof. Dr. – Ing. Ahmet CAN
Danışman
İstanbul Rumeli Üniversitesi

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Halim TURAN
Üye
İstanbul Rumeli Üniversitesi

Üye

Doç. Dr. Ercan BULUŞ
Üye
Namık Kemal Üniversitesi

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

ONAY

26/ 09/ 2019

Prof. Dr. - Ing. Ahmet CAN

Enstitü Müdür V.

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

T.C. İstanbul Rumeli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez içindeki tüm veri, bilgi ve dokümanların doğru ve tam olduğunu, akademik etik ve ahlak kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini belirtirim. Tez çalışmasında kullandığım verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı ve çalışmamın özgün olduğunu bildiririm. Aynı zamanda bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve yararlandığım bütün kaynakları atıf yaparak belirttiğimi ve bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını belirtir; aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

26/09/2019

Gamze DEMİRBAŞ ERKAN

ÖZET
(Yüksek Lisans Tezi)

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN İŞVEREN VE
ÇALIŞANLARDA DAVRANIŞ DEĞİŞİKLİĞİ ETKİNLİĞİ**

Gamze DEMİRBAŞ ERKAN

T.C. İstanbul Rumeli Üniversitesi

Fen Bilimleri Enstitüsü

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof.Dr. Ahmet CAN

Sanayi devriminden sonra hızlı bir şekilde sayısı ve çeşitliliği artan iş ortamları, bu ortamlarda çalışan kişilerde sağlık sorunlarına sebep olmuştur. Çalışanların sağlık problemleri yaşamasını önlemek ve çalışma şartlarının iyileştirilmesini sağlamak için iş sağlığı ve güvenliği kavramları ortaya çıkmıştır. İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları çalışanlar için en uygun çalışma ortamını sağlamayı amaçlamanın yanında tüm bu çalışmaların odak noktasında insanın bulunması nedeniyle çalışanlara bu konuda değer katmayı da amaçlamaktadır. Dolayısıyla çalışanların çalışma ortamından kaynaklanabilecek sorunlardan etkilenmelerini önlemek için çalışma ortamları ile ilgili bilgilendirilmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Günümüzde çalışanların bilgilendirilmesi Türkiye'deki yasal yükümlülükler çerçevesinde yapılması zorunlu olan eğitimler ile gerçekleştirilmektedir. Bu çalışmada yapılan eğitim faaliyetlerinin etkinliği ile ilgili araştırma gerçekleştirilecektir.

Bu çalışmanın amacı Türkiye'de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereği düzenlenen eğitimlerin işverenler ve çalışanlarda sahip olmaları gereken bilgi, beceri, davranış ve tutumların ayrı ayrı ölçülebilir bir biçimde sağlanıyor olup olmadığının tespiti ve sağlanması amacıyla yapılması gereken sürdürülebilir ve uyarlanabilir eğitim ve bilgilendirme yöntemlerinin araştırılmasıdır.

Bu bağlamda ilk bölümde genel olarak iş sağlığı ve güvenliğinden bahsedilerek iş sağlığının ve iş güvenliğinin tanımı yapılacak ve amaç ve öneminden bahsedilecektir. İkinci bölümde Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği ve iş güvenliği çalışmalarındaki devlet, işveren, çalışan paydaşlarının sorumlulukları incelenecektir. Üçüncü bölümde iş sağlığı ve güvenliğinde eğitimin önemi anlatılacak ve son bölümde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin etkinliği gerçekleştirilen anket çalışması üzerinden tartışılacaktır.

(Eylül,2019), 55 sayfa

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri, İşbaşı Eğitimleri, İş Kazası ve Meslek Hastalığı

ABSTRACT
(M.Sc. Thesis)

**EFFECTIVENESS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY TRAINING IN
EMPLOYEE AND EMPLOYEES**

Gamze DEMİRBAŞ ERKAN

T.C. İstanbul Rumeli University

Graduate School of Natural and Applied Sciences

Department of Occupational Health and Safety

Supervisor: Prof.Dr. Ahmet CAN

After the industrial revolution, rapidly increasing number and diversity of work environments caused health problems for the people working in these environments. Occupational health and safety concepts have emerged in order to prevent health problems and to improve working conditions. Occupational health and safety studies aim to provide the most suitable working environment for the employees as well as to add value to the employees due to the fact that people are the main focus of all these activities. Therefore, in order to prevent the employees from being affected by the problems that may arise from the working environment, the need to be informed about the working environment has emerged. To inform the employees about legal obligations made compulsory in Turkey is carried out by the training. In this study, research on the effectiveness of educational activities will be carried out.

The aim of this study is to determine and ensure whether the information, skills, behaviors and attitudes required by employers and employees in a measurable manner in accordance with the Law no: 6331 Health And Safety Law and Occupational Health And Safety Trainings of Employees in Turkey.

In this context, in the first part, occupational health and safety will be mentioned in general and defined and its purpose and importance will be mentioned. In the second part, in occupational health and safety and job security operation in Turkey; responsibilities of government, employer and employee stakeholders will be examined. In the third part, the importance of training in occupational health and safety will be explained and in the last part the effectiveness of occupational health and safety trainings will be discussed through the survey.

(September/2019) , 55 pages

Keywords: Occupational Health and Safety, Occupational Health and Safety Trainings, On-the-job Trainings, Job Accidents and Occupational Diseases

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Bu çalışma iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ilişkin uygulamaları ve bu eğitimlerin işveren ve çalışanlardaki davranış değişikliğini ve iş güvenliği çalışmalarıyla ilgili algıyı tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma yapılırken konuyla ilgili literatür taranmış ve çalışanların ve işverenin algısını ölçmek amacıyla çalışmalar yapılmıştır.

Bu çalışmanın ortaya çıkmasında desteklerini ve yardımlarını benden esirgemeyen kıymetli aileme ve çalışmamla ilgilenen, bana yol gösteren değerli hocam Prof.Dr.Ahmet Can'a teşekkürlerimi sunarım.

Gamze DEMİRBAŞ ERKAN

İçindekiler

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR	vii
TABLO LİSTESİ	ix
ŞEKİL LİSTESİ	x
GİRİŞ	1
1.BÖLÜM	3
GENEL OLARAK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI	3
1.1. İş Sağlığı	4
1.2. İş Güvenliği	5
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaç ve Önemi	5
2.BÖLÜM	8
TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	8
2.1. İş Sağlığını ve İş Güvenliğinin Sağlanmasında İşverenin Sorumluluğu	9
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Devletin Sorumluluğu	10
2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Çalışanın Sorumluluğu	11
2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı	12
3.BÖLÜM	14
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE EĞİTİMİN ÖNEMİ	14
3.1.Eğitimin Önemi ve Amacı	14
3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi	15
3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Yasal Dayanağı	16
4.BÖLÜM	19
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN ETKİNLİĞİNE İLİŞKİN ARAŞTIRMA ÇALIŞMASI	19
4.1. Araştırmanın Kapsamı	19
4.2. Araştırmanın Yöntemi	19
4.3. Bulgular	21
4.3.1. Veri Analizi	22
4.3.2. Verilerin Yorumlanması	43
SONUÇ	48
KAYNAKLAR	51
EK -1	52
ÖZGEÇMİŞ	55

TABLO LİSTESİ

Tablo 1 Eğitim Konuları Tablosu	18
Tablo 2 Anket Sonuçları	22
Tablo 3 Yıllara Göre İş Kazası Sayıları	45



ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1 Ankete Katılanların Cinsiyetleri	25
Şekil 2 Ankete Katılanların Yaş Dağılımı	26
Şekil 3 Çalışanların Öğrenim Durumu	27
Şekil 4 Çalışanların iş hayatlarındaki toplam tecrübeleri	28
Şekil 5 Çalışanların mevcut işyerindeki tecrübeleri	29
Şekil 6 Çalışanların iş kazası geçirme durumu	30
Şekil 7 Çalışanların işyeri riski ile ilgisi algısı	31
Şekil 8 Çalışanların oryantasyon eğitiminin yeterliliği ile ilgili algısı	33
Şekil 9 Periyodik iş güvenliği eğitimlerinin yeterliliği	34
Şekil 10 Çalışanların eğitim içeriği ile ilgili değerlendirmesi	36
Şekil 11 Eğitimlerin iş kazalarını önlemeye yardımcı olacağı algısı	37
Şekil 12 Günlük çalışma süresine verilen cevaplar	38
Şekil 13 Haftalık çalışma süresine verilen cevaplar	39
Şekil 14 Çalışanların iş kazasını tanımlayabilme oranları	40
Şekil 15 Zorunluluk bildiren sağlık ve güvenlik işaretlerinin tanınması	41
Şekil 16 Çalışanların en yakın acil çıkışı gösterebilme oranları	42
Şekil 17 Acil durum toplanma noktasını bilenlerin oranı	43

GİRİŞ

Sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkan çalışma hayatındaki ve üretim biçimindeki büyük değişimler çeşitli sorunları ortaya çıkarmıştır. Bu sorunların en önemlilerinden biri üretim veya hizmet faaliyetini gerçekleştiren ana unsur olan çalışanların yaşadığı sağlık sorunlarıdır.

Sanayi devriminin yarattığı yeni çalışma koşulları iş kazalarında da önemli derecede artışa sebep olmuştur. Sanayi devriminin ilk yıllarındaki iş kazalarındaki artışın en temel sebebi işyeri organizasyonundaki çarpıklıklar ve teknik yetersizlikler olarak değerlendirilebilir. Çok uzun süreli olarak dizayn edilen çalışma hayatının iş kazalarındaki payı da azımsanmayacak ölçüdedir.

Çalışma koşullarının çalışanlar için uygun olamması sebebiyle iş kazası, iş kazasından kaynaklanan sakatlanmalar ve ölümler fazlasıyla artmış, bununla birlikte çalışma koşullarından kaynaklı hastalıklarda da çok büyük artış gözlemlenmiştir. Çalışma koşullarından kaynaklanan bu olgular ve sağlık sorunları iş sağlığı ve iş güvenliği kavramının ortaya çıkması gerekliliğini doğurmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının önemli bir kısmı çalışma ortamının çalışanlar ve makine ekipmanın sağlığı için en uygun şekilde dizayn edilmesini içerir. Dolayısıyla bir dizi teknik gerekliliklerin sağlanması ile çalışma ortamından kaynaklanabilecek olumsuz durumların büyük kısmı önlenmiş olacaktır. Bununla birlikte iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için yalnızca çalışma ortamındaki iyileştirmeler yeterli olmamaktadır. İş kazası ve meslek hastalıklarının oluşum süreçleri incelenirken insan faktörü de dikkate alınmalı ve insanın doğal yapısından kaynaklanabilecek olumsuz durumlar önlenmeye çalışılmalıdır. Nitekim günümüzdeki iş kazalarının ve meslek hastalıklarının en temel sebebi iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri tarafından çoğunlukla insan faktörü olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla günümüzde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan çalışmalar öncelikle bu konudaki çalışan farkındalığını artırmak ve bu farkındalığın davranış haline dönüştürülmesi üzerine olmalıdır. Bu farkındalığın oluşturulması için ise ilk akla gelen çalışanın iş güvenliği ile ilgili bilgi birikiminin geliştirilmesi çalışmalarıdır. Çalışanların teknik bilgisini

artırmanın en temel yolu da iş sağlığı ve güvenliği kapsamında gerçekleştirilen eğitimlerdir.

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri yasal bir zorunluktur ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve kanuna bağlı yönetmeliklerle düzenlenir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerindeki en temel amaç çalışanların farkındalığının en üst seviyeye çıkarılarak iş kazası ve meslek hastalıklarındaki insan faktörünü minimize etmektir. Ancak teoride ulaşılması beklenen çalışan algısındaki olumlu sonuçların pratikte istenilen seviyede gözlenmediği bir gerçektir.

Bu çalışmada çalışanlarda farkındalık ve davranış değişikliği oluşturma amacı ile yapılan eğitim çalışmalarının etkinliği, 26.12.2012 tarih ve 28509 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliği’ne göre tehlikeli sınıfta yer alan, tekstil alanında faaliyet gösteren bir fabrikanın çalışanlarına uygulanan anket yardımıyla incelenecektir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili davranışları çalışma sahasındaki tutumları ayrıca gözlemlenecek ve eğitimlerin etkileri de ayrıca buna göre yorumlanacaktır.

Bu çalışma ile birlikte çalışanlarda davranış değişikliği oluşturma etkisi yüksek olan ve kalıcı bir iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturulmasını sağlayacak çalışmalar ve uygulamaların tespiti ile iş sağlığı ve güvenliği bilimine katkı sağlanacaktır.

1.BÖLÜM

GENEL OLARAK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

Sanayi devrimiyle birlikte yaşanan teknolojik gelişmeler ve buna bağlı olarak üretim biçiminin endüstriyellemesine bağlı olarak çalışma ortamları ve koşullarından kaynaklanan rahatsızlıklarda da bir artış ortaya çıkmıştır. Endüstriyellemenin artarak devam etmesiyle birlikte bahsedilen rahatsızlıklar da çeşitlenerek artmış ve zamanla iş sağlığı ve güvenliğinin öneminin farkına varılmıştır.

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ihtiyacı insanlık tarihi kadar eski olmasına rağmen iş güvenliğinin bir sosyal ihtiyaç olarak kabulü yakın zamanlara dayanmaktadır (Mollamahmutoğlu, 2005). İş sağlığı ve güvenliği kavramı, işçilerin sağlığı bakımından en olumsuz koşulları yaratan sanayi devrimi ile birlikte önemli bir kavram olarak kabul edilmiştir (Bostancı, 2011). İş sağlığı ve güvenliği sorunlarının başlıcalarını çalışılan ortamdaki fiziksel ve kimyasal unsurların zararları, üretimde kullanılan araç gereç ve makinelerin tehlikeleri, üretimde kullanılan hammadde ve yardımcı maddelerin zararları oluşturmuştur.

Ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları Osmanlı İmparatorluğu'nun endüstriyellemeye çabalarına kadar uzanır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk gelişmeler o dönemde daha etkin bir sektör olan madencilik sektörü ile ilgili olmuştur. İş sağlığı ve güvenliği kavramının ülkemizde hukuki düzenlemeler içinde "Dilaver Paşa Nizamnamesi" ile birlikte yer almaya başladığı söylenebilir (Saraç, 1998). Günümüzde Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu, 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanunlara dayalı olarak çıkarılan çok sayıda tüzük ve yönetmelikler ile hukuki zeminde devam ettirilmektedir.

1.1. İş Sağlığı

İş Sağlığı, çalışan bir kişinin çalışma şartları ile iş sağlığı ve güvenliğinin uygulanabilmesi için kullanılan makine ve teçhizattan doğabilecek zararlı durumlardan arınmış veya bu zararların minimum düzeye indirildiği bir iş olanağında güvenli biçimde yaşayabilmesini anlatır (Centel ve Demircioğlu, 2016). Dolayısıyla iş sağlığını çok boyutlu olarak düşünmek gereklidir. İş sağlığı kavramını tanımlarken birincil olarak çalışanın fiziksel, ruhsal ve sosyal olarak iyi olması durumunu; ikincil olarak ise çalışma koşulları ile makine, ekipman ve teçhizattan kaynaklanabilecek tehlikelerin önlenmesi durumunu dikkate almak gereklidir. Bahsedilen unsurların tamamını kapsayan çalışmaların gerçekleştirilmesi ile birlikte tam anlamıyla sağlıklı bir çalışma ortamından bahsedilebilir.

İş sağlığı çalışmalarının odak noktasında çalışanların fiziksel bütünlüğünün korunması, ruhsal sağlıklarının ve morallerinin yüksek tutulması ve çalışma ortamından kaynaklanan tehlikelerin çalışanların sağlığına zarar vermesini engellemek bulunur. Bu çalışmaların temel hedefi çalışma hayatındaki tehlikelerin minimize edilerek çalışanların çalışırken kendilerini rahat ve güvende hissedeceği bir ortam oluşturmak ve dolayısıyla çalışma ortamından kaynaklanabilecek tüm sorunların elimine edilmesiyle çalışan sağlığının korunmasıdır. Bununla birlikte çalışan sağlığını tehdit edebilecek sorunları tespit etmek ve tespit edilen sorunlara çözümler sunmak bir diğer hedefdir. Dolayısıyla iş sağlığı çalışmaları yalnızca çalışanların olumsuz çalışma koşullarından korunmasını hedeflemekten öteye geçerek çalışanların sosyal ve ruhsal kapasitelerini de en üst düzeyde tutmak için yapılır. İyi bir iş sağlığı uygulamasından bahsetmek için çalışan ile çalışanın yaptığı iş arasındaki uyumun en üst düzeyde sağlanması en büyük göstergedir.

1.2. İş Güvenliği

İş güvenliği, işin yapılması sırasında çalışanların işin yürütülmesinden kaynaklanan tehlikelerin ve sağlığa zarar verebilecek risklerin ortadan kaldırılması ya da azaltılması için yapılan teknik çalışmalardır (Başbuğ, 2005).

İş güvenliği disiplinler arası bir çalışma gerektirir. Bu nedenle iş güvenliğini sağlamaya yönelik çalışmalar yapılırken mühendislik bilimleri başta olmak üzere tıp alanındaki bilgi birikiminden de yararlanmak gerekir. Bunun yanında ağırlıklı olarak fen bilimlerinden yararlanıldığı gibi ekonomi, istatistik gibi sosyal bilimlerden de yararlanılması iş güvenliği çalışmalarının kapsamını genişleterek yapılan çalışmaların faydasını artıracaktır. Bu bağlamda iş güvenliği çalışanın işe alınmasından başlayarak işten ayrılacağı süreye kadar yüttüğü faaliyetlerde sağlığının ve vücut bütünlüğünün korunmasının sağlanması için yapılan sistemli çalışmalardır.

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaç ve Önemi

İş güvenliği çalışmalarında öncelikli amaç çalışanların güvenliğini sağlamakla birlikte, üretim veya hizmet faaliyetinin devamlılığını sağlamaktır. Çünkü işletme veya işletmenin ürettiği ürün veya hizmet olmadan çalışanlara ihtiyaç olmayacağı bir gerçektir. Bu nedenle iş güvenliği çalışmaları, çalışanları korumanın ötesine geçerek işletme ve üretim veya hizmeti korumayı ve sürdürmeyi de amaçlamalıdır. İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları meslek ayrımı gözetmeksizin tüm çalışanları kapsar. Çalışanların işyerindeki iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak ve bu düzeyi işyeri için stabil hale getirmek ile çalışanların işyerinde yürütülen faaliyetler nedeniyle sağlıklarının olumsuz etkilenmesini önlemeyi amaçlar.

Dünya Sağlık Örgütünün sağlık tanımında kişilerde yalnız hastalık ve sakatlığın olmaması durumu değil; kişilerin ruhsal ve sosyal yönden de tam bir iyilik durumuna sahip olmasından bahsedilmektedir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin (1948) 3. Maddesinde “Yaşamak, özgürlük ve kişi güvenliği herkesin hakkıdır” denilmektedir. Bildirgenin 25. Maddesinde de “Herkesin kendisinin ve ailesinin sağlık ve refahı için beslenme, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkı vardır. Herkes işsizlik, hastalık, sakatlık,

dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahiptir” hükmü ile güvenliğin önemi vurgulanmaktadır (Birleşmiş Milletler, 1948).

İş sağlığı ve güvenliğini bütünsel olarak dikkate aldığımızda temel amacını üç başlık altında incelemek mümkündür:

1) Çalışanların Korunması

- Çalışanların güvenliğinin sağlandığı bir çalışma ortamı oluşturulması
- Çalışanların çalışma koşullarından kaynaklanabilecek sağlık ve güvenlik risklerine karşı korunması
- Çalışanların sağlıklarının ve güvenliğinin en üstün düzeyde tutulmasının sağlanması

2) İşletmenin Korunması

- Kaza ve istenmeyen durumların önceden tespit edilmesi
- Tespit edilen istenmeyen olaylar ile ilgili gerekli önlemlerin alınması ve oluşabilecek direkt ve dolaylı zararların ve bunlara bağlı ödemelerin engellenmesi.

3) Üretim veya hizmetin korunması

- Çalışanlar ve işletmenin korunması için önlemler alarak üretim veya hizmetin devamlılığının sağlanması,
- Üretim veriminin artırılması veya hizmet kalitesinin artırılması

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2017 yılına ait iş kazası ve meslek hastalıkları kayıtları incelendiğinde toplamda 359653 kişinin kayıp günlük iş kazası yaşadığı ve 691 kişinin de meslek hastalığına yakalandığı görülmektedir. 2017 yılı boyunca meslek hastalıklarından dolayı hiçbir çalışan hayatını kaybetmezken 1633 kişi iş kazası sebebiyle hayatını kaybetmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun istatistiklerinden anlaşılmaktadır ki; iş kazası ve meslek hastalıkları bireyler, işverenler ve ülke ekonomisi adına çok çeşitli sonuçlar doğurabilecek önemli kavramlardır. İş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesi çalışanlarda maddive manevi sonuçlar doğurabilir. Bunların başında kazanma gücünün azalması dolayısıyla gelir düzeyinin düşmesi ve yaşanan kazadan dolayı yaşanabilecek

psikolojik problemler gelir. İşveren için ise kalifiye iş gücünün kaybı, üretim kayıpları, makine ve ekipmanlarda zararlar ve diğer çalışanlarda motivasyon kaybına bağlı verim düşüklüğü ile kendini gösteren sonuçlarla karşılaşılır. Ülke ekonomisi hem işveren hem de çalışanın yaşadığı olumsuzlukların tamamından etkilenmektedir.



2.BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Güvenli bir işyerinde çalışmak her çalışanın en temel haklarından biridir. Bu hakkın sağlanarak iş güvenliği standartlarına uygun bir çalışma ortamının oluşturulması hem çalışan hem de işveren ve dolayısıyla genel olarak toplum ve devletin yararına. İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları Türkiye'de ve dünyada mevzuat ile güvence altına alınmıştır. Mevzuat çalışan ve işveren arasındaki ilişkiyi düzenler ve güvenli bir çalışma hayatı oluşturmayı amaçlar.

Türkiye'de çalışma hayatının düzenlenmesi son anayasa olan 1982 anayasası ile başlar. Anayasanın 50. ve 56. maddeleri direkt olarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin anlam taşımaktadır. Anayasanın 50. maddesinde “Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.” olarak çalışma hayatı ile ilgili düzenlemelerin temelinde nasıl olması gerektiğinden bahsedilir. Anayasanın 56. Maddesi ise “Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkında sahiptir.” der. Maddede geniş bir tanım olarak çevre olarak bahsedilen çerçevenin içinde işyerlerini de düşünmek mümkündür. Dolayısıyla anayasaya göre çalışma ortamları o ortamda çalışanların sağlıklı ve dengeli yaşamasını sağlayacak şekilde düzenlenmelidir.

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalar, 2012 yılında Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanuna bağlı yönetmelikler ile yürütülmektedir. Kanunun yayımlanmasından önce ise iş güvenliği ile ilgili çalışmalar, İş Kanunu ve bu kanuna bağlı yönetmelikler ile yürütülmekteydi. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu sektör ayrımı gözetmeden ve çalışan sayısına bakmadan tüm kamu ve özel sektördeki bütün işyerlerini kapsayan düzenlemeler içerir. Türk Silahlı Kuvvetleri, Emniyet Genel Müdürlüğü faaliyetleri kanun kapsamında değerlendirilmez. Bununla birlikte kendi nam ve hesabına hizmet ve ürün üretenler ile ev hizmetleri de kanun kapsamı dışındadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun en temel amacı ürün veya hizmet üretilen çalışma ortamlarında iş sağlığı ve güvenliği koşullarının sağlanarak çalışanlar için

uygun bir çalışma ortamının tesis edilmesi ile iş kazaları ve mesleki rahatsızlıkların minimize edilmesini sağlayarak milli servetin korunmasıdır. Kanunda, iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları için; işçi, işveren ve devlet olarak üç taraf bulunmakta ve her üç tarafın sorumluluk ve yükümlülükleri belirtilmektedir.

2.1. İş Sağlığını ve İş Güvenliğinin Sağlanmasında İşverenin Sorumluluğu

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre işveren sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak üzere gerekli tüm tedbirleri almak zorundadır. Aynı zamanda işveren işyeri ile ilgili tehlike ve riskleri belirlemek ve bunlarla alakalı önlemleri almak üzere risk değerlendirmesi yapmaktan sorumludur. Dolayısıyla işveren öncelikli olarak risklerden kaçınmak durumundadır. Kaçınılmaz olan riskler için ise uygun ve bilimsel risk değerlendirme metoduyla risklerin değerlendirilmesi gerçekleştirilmelidir. İşveren, mümkün olduğu her durumda risklerle kaynağında mücadele etmeli, işi ve çalışma koşullarını çalışanlarının en güvenli çalışacağı şekilde düzenlemelidir.

Kanunun 4. maddesi iş güvenliği çalışmalarının paydaşlarından işveren için genel yükümlülükleri tanımlar. 4. madde uyarınca işveren, kendisine bağlı olarak çalışan personelinin işle ilgili uygun sağlık ve güvenlik koşullarını sağlamakla yükümlüdür. Bu çerçevede işyerindeki çalışma koşullarından kaynaklanması muhtemel mesleki risklerin önlenmesi, çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitilmesi, işyerinde gerekli düzenlemelerin yapılması, sağlık ve güvenlikten sorumlu personel görevlendirmesi, risk analizlerinin yapılması ve mevzuat kapsamında tüm önleyici tedbirlerin alınması vb. gerekli uygulamaları yapar. Ayrıca tüm bu çalışmaların maliyetini işveren karşılamak zorundadır. İşveren iş güvenliği çalışmalarının ifası için dışarıdan, yetkilendirilmiş kişi ve kurumlardan hizmet alabilir. Dışarıdan hizmet alımında dahi işverenin bu sorumlulukları devam eder.

Kanunun 6. Maddesi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hizmetlerinin yürütülmesi ile ilgili düzenlemelerde bulunmaktadır. Buna göre işveren iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi görevlendirebileceği gibi; çalışanları arasında belirtilen niteliklere sahip personel bulunmaması durumunda bu hizmeti dışarıdan alabilir. Ayrıca kanunda belirtilen

niteliklere kendisi sahipse tehlike sınıfına uygun olmak üzere ve çalışan sayısı da dikkate alınarak bu hizmeti kendisi de yürütebilir.

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Devletin Sorumluluğu

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve yükümlülüklerin paylaşılması konusunda üç paydaştan bir diğeri devlettir. Çalışanlara anayasal bir hak olarak verilmiş olan sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma ve sağlıklı bir çevrede yaşama hakkının sağlanması için iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kanun, tüzük, yönetmelik gibi diğer hukuki düzenlemelerin yapılması devletin yükümlüğündedir. Devletin oluşturduğu bu hukuki yapı ise uyulması zorunlu yazılı kurallardır.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili devletin oluşturduğu yasal çerçeve Anayasa, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6098 sayılı Borçlar Kanunu ve diğer yönetmeliklerden oluşur.

Devletin oluşturmuş olduğu mevzuatın yanında devletin bu mevzuatın uygulanmasını sağlamak için bir iş güvenliği teşkilatı oluşturması gerekir. Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarını yürütmek üzere oluşturulan teşkilat 9 Temmuz 2018’de Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile birleştirilen ve T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı altında çalışmalarını yürüten Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde kurulmuştur. İşveren ve çalışan ilişkilerinin denetlenmesi, iş güvenliği ile ilgili çalışmaların yürütümü ve denetlenmesi Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na bağlı birimler tarafından yürütülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği kurallarının mevzuatta belirtilen şekilde uygulanabilirliğini sağlamak için devletin denetim sistemi kurmasına ihtiyaç vardır. Devlet iyi bir denetleme organizasyonu ve sistemi kurmalı ve iş güvenliği çalışmalarının işverenler tarafından uygun yürütülüp yürütülmediğini denetlemeli ve iş güvenliği çalışmalarının sürekliliğini sağlamalıdır. Bu denetim ihtiyacını bakanlık bünyesindeki iş müfettişleri karşılamaktadır. Denetim faaliyetleri ise ikiye ayrılır. Birincil olarak işyeri faaliyete geçmeden önce ilgili yönetmeliklere uyumluluğu denetlenir ve işyerinin açılmasına izin veren denetleme gerçekleştirilir. İkincil olarak ise işyeri faaliyete geçtikten sonraki

mevzuat yükümlülüklerinin işveren tarafından sağlanıp sağlanmadığını kontrol etmek amacıyla denetim gerçekleştirilir.

Devletin iş güvenliğinin sağlanmasındaki sorumluluklarından en önemlilerinden biri eğitim sorumluluğudur. Devletin eğitim sorumluluğu Anayasanın 42. Maddesinde “Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz.” ve “Eğitim ve öğretim, Devletin başta gelen ödevlerindedir.” olarak belirtilmiştir. Çalışanların, çalışma koşullarından kaynaklanabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunmak üzere eğitilmeleri gerekir. Anayasal bir hak olan eğitim hakkı ise İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve kanuna bağlı yönetmelikler tarafından her çalışan için güvenceye alınmıştır.

2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Çalışanın Sorumluluğu

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasındaki paydaşların üçüncüsü çalışanlardır. Tam anlamıyla iyi yürütülen bir iş güvenliğinden ve iş güvenliği kültüründen bahsedebilmek için çalışanların diğer iki paydaş olan devlet ve işverenle iyi bir şekilde koordine olması gerekir.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu madde 19’da belirtilmiştir. Buna göre; “Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.”

Çalışanların işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri temelde işyerindeki her türlü ekipmanı doğru kullanmak, işveren tarafından sağlanan kişisel koruyucu donanımları doğru kullanmak, iş güvenliğini etkileyen önemli eksiklikleri işverene bildirmek, çalışan temsilcisiyle gerektiğinde iş birliği yapmak olarak sıralanabilir.

İşveren tarafından gerçekleştirilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili faaliyetlerin değerini bulması için çalışanların gerçekleştirilen bu faaliyetlere uyumlu davranması gerekir. Çalışanın davranış geliştirmesi için ise en önemli çaba işveren tarafından gösterilmelidir. İşveren çalışanına işyerinin faaliyet alanı ile ilgili çalışanına değer

katmak için çabaladığı gibi iş güvenliği alanında da çalışanına değer katmaya çabalamalıdır. Çalışanlar ise işverenin bu alan özelindeki çabalarına iş güvenliği ile ilgili faaliyetlere aktif katılım sağlayarak ve işverenin iş güvenliğini sağlamak üzere oluşturduğu tüm talimatlara uyarak karşılık vermelidir. İşveren çalışan birliktelik ve işbirliğinin en üst düzeyde sağlanması işyerinde yürütülen üretim veya hizmet faaliyetleri de dahil olmak üzere tüm çalışmaların en iyi şekilde gerçekleştirilmesini sağlayacaktır.

2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı

Farkındalık, bireylerin içinde bulunduğu veya yaşadığı durumun bilincinde olması olarak tanımlanabilir. Farkındalık biliş ile ilişkilendirilen bir kavramdır ve öğrenilebilir. Farkındalık etrafımızda olanlara ve günlük olaylara, geçmişte edindiğimiz deneyimlerimiz, düşünce ve inançlarımızın yaşantımızı bulanıklaştırmadan bakabilme yetisidir. (Şahin ve Yeniçeri, 2015).

Farkındalık ile ilgili yapılan çalışmalar kişilerde yeni bilişsel yetenekler ve dikkat geliştirerek performansını artırmayı amaçlar. Farkındalık çalışmaları ile birlikte bu çalışmalara katılan bireylerin içinde buldukları mevcut durumları ile ilgili daha iyi muhakeme yaparak algı geliştirmeleri sağlanır. Algısı ve farkındalığı artan bireylerin içinde buldukları durumla başa çıkma becerileri de aynı doğrultuda artar. İkincil olarak farkındalık çalışmaları bu çalışmalara katılan bireylere dikkatlerinin artırılması konusunda da yardımcı olmaktadır. Dikkati artan bireyin ise işyerindeki mevcut rolüne daha iyi odaklanabileceği kesindir. Bu yolla bireylerin işyerinde yürüttüğü faaliyet ile ilgili kapasitesi ve performansı artarken iş sağlığı ve güvenliği de sağlanmış olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yürütülen tüm faaliyetlerin yürütülmesinde temelde çalışanlarda farkındalık oluşturması hedeflenmelidir. Yürütülen bu faaliyetlerin anlam kazanabilmesi için çalışanların bilgi düzeylerinin artırılması yeterli değildir. Bilgi düzeyi artan çalışanın bu bilgi düzeyinin korunmasının yanında mevcut durum muhakemesini yapabilme yetisi ve çalışma faaliyetini yürüttüğü süre boyunca dikkatini koruma becerisini kazanması gerekir.

İşyerinde farkındalık çalışmaları birçok yolla yürütülebilir. Şüphesiz ki farkındalık oluşturma yöntemlerinin en başında iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri gelmektedir. Türkiye’deki iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin işyerinin tehlike sınıfına göre belli periyotlarla tekrarlanması zorunludur. Burada işverenin karar vermesi gereken birincil konu kendi işyerinin dinamiklerini de değerlendirerek mevzuatın öngördüğü periyotlarda verilen eğitimin çalışanlarda farkındalık oluşturmaya yetip yetmeyeceğidir.

Türkiye’deki iş kazası istatistiklerine bakıldığında çalışanlara verilen iş güvenliği eğitimlerinin çalışanlarda farkındalık oluşturmada yetersiz kaldığı düşünülmektedir. Bu durumun tek etkeninin eğitimlerin nitelikleri olduğunu belirtmek de doğru değildir. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının henüz çalışanlar tarafından yeteri kadar önemsenmemesinin de azımsanmayacak derecede katkısı olduğu bir gerçektir. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği eğitim faaliyetleri yürütülürken öncelikle çalışanların ilgisinin bu konuya çekilmesi gerekmektedir. Bahsedilen farkındalığın oluşturulması için işverenlerin mevzuatta belirtilen standartlar da uygulanmak üzere farklı iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve eğitim yöntemi geliştirmesi gerekmektedir. İstenilen farkındalık düzeyinin oluşturulması için iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına özel bir çaba harcanması gerektiği bir gerçektir.

3.BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE EĞİTİMİN ÖNEMİ

İşyerlerinde yaşanan iş kazaları kök nedenlerine kadar analiz edildiğinde iş kazalarının nedeninin çoğunlukla çalışanın bilgisizliği, dikkatsizliği, yeterli tecrübeye sahip olmaması gibi nedenlere ulaşılmaktadır. Dolayısıyla iş sağlığı güvenliği eğitimleriyle çalışanın eğitilmesi, iş sağlığı ve güvenliğikonusunda farkındalığının ve bilincinin artırılmasının önemi çok büyüktür. Sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturabilmek için her çalışanın bu doğrultuda eğitilmesi şarttır.

3.1.Eğitimin Önemi ve Amacı

Eğitimi genel anlamda tanımlayacak olursak, eğitilen kişiye bilgi verme ve eğitim ile ilgili beceriler geliştirme sürecidir. Eğitim bireyin ailesi ile başlamakta, sosyal çevresi ile devam etmekte, okul dönemini kapsamakta ve çalışma hayatının başlamasıyla mesleki eğitimleri de kapsayarak yaşam boyu devam etmektedir. Eğitim kişinin bilgisini, kültürünü ve düşünme yeteneğini arttırarak kendini geliştirmesi, beceri ve davranışlarında değişiklik meydana gelmesidir (Sönmez, 2017).

Çalışanlar açısından eğitim; bireylerin işletmede sahip oldukları ya da ileride sahip olacakları görevleri daha iyi yerine getirebilmeleri için, mesleki anlamda bilgi birikimini genişleten, davranış ve tutum, işe bakışlarında olumlu yönde değişmeler sağlamayı amaçlayan, bilgi, yetenek ve görgü arttıran eğitsel eylemlerin tamamına denir (Sabuncuoğlu, 2000). İş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki eğitimler de çalışanların iş güvenliği ile ilgili davranış ve tutumlarında müspet ilerleme kaydetmeyi amaçlar. Bu kapsamın içinde yer alan eğitimler, iş kazalarının kök analizleri de dikkate alındığında sağlıklı bir çalışma hayatı açısından en önemli unsurların başında gelir. Amacına uygun bir şekilde iyi yürütülen bir eğitim süreci çalışanlara katacağı değerle iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasına yardımcı olurken diğer yandan bu alanda işletme kültürünün de olgunlaşmasını sağlayacaktır.

Eğitimin temel amacı, hem işletme hem de personel için yararlı olacak bilgi, beceri ve davranış değişikliğini yaratmaktır (Deniz, 1999). Gerçekleştirilen eğitim faaliyetlerinin olumlu çıktıları iki taraflıdır. Çalışan tarafındaki olumlu etkisi çalışanın bilgi ve becerisinin artması sonucu çalışanın teknik kalite ve özgüven kazanması olarak özetlenebilir. Eğitim faaliyetlerinin işveren açısından gerçekleşen olumlu etkileri ise üretim artışı, kalite artışı, maliyet düşüşü, iş kazasından kaynaklanan işe devamsızlıkların azalması, fazla mesai giderlerinin azalması vb. kendini gösterir. Bunun yanında işyerlerinde gerçekleştirilen bu eğitim çalışmalarının toplumsal olarak dolaylı ve dolaysız sonuçları da olur. Çalışan aldığı eğitimlerin kendisine kattığı değer ve kültür ile birlikte toplumsal hayata da daha iyi uyum sağlar. Ayrıca çalışan bireylerin aldıkları eğitim doğrultusunda iş performanslarının yükselmesi, genel olarak milli ekonominin de gelişmesini ve dolaylı olarak da toplumsal hayatın bu gelişmeyle ilişkili olarak artmasını sağlar.

3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği alanındaki eğitim faaliyetleri farklı eğitim grupları için farklı şekillerde icra edilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri meslek okullarından lisans düzeyine, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin eğitiminden çalışan ve işveren eğitimine kadar çok geniş bir perspektifte verilir.

Meslek okullarında verilen iş sağlığı ve güvenliği kapsamına giren tüm eğitimler, Milli Eğitim Bakanlığı sorumluluğunda verilmektedir. Bu eğitim meslek liseleri ve teknik liselerde uygulanmaktadır. Bu kurumlardaki eğitimin kapsamı genel iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı başta olmak üzere öğrencilerin tercih ettiği alanlara özel konuları içerecek şekilde ele alınır.

Lisans düzeyinde verilen iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki eğitim, genellikle iş sağlığı ile alakalı olmak üzere tıp bölümlerinde ve ağırlıklı olarak iş güvenliği içeriğine sahip olarak bazı mühendislik, mimarlık ve fen fakültelerinde verilmektedir.

Lisansüstü eğitim düzeyinde iş sağlığı ve güvenliği programı birçok üniversitede tezlî ve tezsiz olarak okutulmaktadır. Aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği alanında doktora seviyesinde eğitim veren kurumlar da mevcuttur.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun'un yayımlanmasının katkısı çok büyüktür. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun ardından iş güvenliği uzmanı çalıştırılması zorunlu hale getirilmiştir. Kanun aynı zamanda risk değerlendirmesi yapılmasını zorunlu kılmış, kamu ve özel sektördeki tümişletmeleri istisnasız bu kapsam içine almıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yayımlanması ile birlikte bu alanda çalışacak iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda kanun kapsamında iş güvenliği uzmanı olarak çalışabilecek bölüm mezunları iş güvenliği profesyoneli olmak üzere eğitimden geçmekte ve ilgili sertifika için yapılan yetkinlik sınavını geçenler uzman statüsüne kavuşmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bu eğitimlerin çoğu yetkilendirilmiş özel kurumlar tarafından verilmektedir.

Çalışanların eğitimleri, kanun kapsamında işverenin sorumluluklarına dahil edilmiştir. Buna göre işveren; işyerinde iş güvenliğini sağlamak ve sürdürmek adına işyerinin iş güvenliği ile ilgili imkan, kısıt ve çalışma koşullarını da dikkate alarak çalışanlarını bilgilendirmek üzere eğitimler düzenlemekten sorumludur. Bu kapsamdaki eğitimler genel iş sağlığı ve güvenliği hükümleri ve ilgili mevzuat eğitimi olabileceği gibi işletme özelindeki tehlike ve riskler için farkındalık yaratacak şekilde düzenlenmek durumundadır. Çalışanlar güvenli çalışma teknikleri ve önleyici tedbirler ile ilgili bilgilendirilir. Tüm bu eğitim faaliyetleri çalışanın mesai saatlerinde düzenlenir. Çalışanların gerçekleştirilen bu eğitim faaliyetleri ile ilgili en temel sorumluluğu ise kendisine işveren tarafından verilen her türlü eğitime katılma zorunluluğudur.

3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Yasal Dayanağı

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimi 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17. maddesi ile düzenlenmiştir. Madde 17'ye göre işveren, kendisine bağlı çalışanlarının işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, işyerinde yeni teknolojiler uygulanmaya başladığında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim almasını sağlamalıdır. Çalışan temsilcileri ise görev, yetki ve sorumlulukları ile ilgili özel eğitilir. Mesleki eğitim kapsamına giren çalışanlar işleri ile ilgili yetkinlik belgesine sahip

değillense çalıştırılmazlar. Aynı maddeye göre, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışanlar şe geri dönüşlerinde yeniden eğitime alınırlar. Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde yer alan işletmelerde başka iş yerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanların ilgili eğitimleri bulunmadan çalışma yapmalarına izin verilmez. Eğitim çalışmalarının maliyeti çalışanlara yansıtılamaz ve eğitimler mesai süresinden sayılır.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi kanunun bu maddesi haricinde ikincil mevzuat ile de desteklenir. Temel iş sağlığı ve güvenliğinin haricine iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına özel olarak destek veren çalışanlar (çalışan temsilcisi, risk değerlendirme ekibinde yer alan çalışanlar vb.) destek verecekleri konular ile ilgili özel olarak eğitilir.

Kanun kapsamında işveren tarafından verilmesi zorunlu olan bu eğitimlerin içerik, süre ve sıklıkları 'Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik' ile düzenlenmiştir. Eğitim süreleri ve sıklıkları işletmenin tehlike sınıfına göre farklılık gösterirken, yönetmelikte belirtilen ana eğitim başlıkları tehlike sınıfına göre farklılık göstermeksizin her tehlike sınıfına uygulanır. Ancak eğitim içeriğinin işletmenin yaptığı iş özelinde farklılıklar gösterebileceği utulmamalıdır.

Yönetmelikte 26.12.2012 tarihli ve 28509 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğine göre az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olarak üç sınıfa ayrılmış işletmelerin eğitim sıklıkları,

- Çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde yılda en az bir defa,
- Tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde iki yılda en az bir defa,
- Az tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde üç yılda en az bir defa

olarak düzenlenmiştir. Eğitim süreleri ise,

- Çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde en az onaltı saat,
- Tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde en az oniki saat,
- Az tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde en az sekiz saat

olarak düzenlenmiştir. Eğitim konuları ise yönetmeliğin Ek-1'inde 'Eğitim Konuları Tablosu'nda verilmiştir.

Tablo 1 Eğitim Konuları Tablosu

EĞİTİM KONULARI
1. Genel konular a) Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler, b) Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, c) İşyeri temizliği ve düzeni, ç) İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar,
2. Sağlık konuları a) Meslek hastalıklarının sebepleri, b) Hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, c) Biyolojik ve psikososyal risk etmenleri, ç) İlk yardım, d) Tütün ürünlerinin zararları ve pasif etkilenim,
3. Teknik konular a) Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri, b) Elle kaldırma ve taşıma, c) Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma, ç) İş ekipmanlarının güvenli kullanımı, d) Ekranlı araçlarla çalışma, e) Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, f) İş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması, g) Güvenlik ve sağlık işaretleri, ğ) Kişisel koruyucu donanım kullanımı, h) İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü, ı) Tahliye ve kurtarma,
4. Diğer konular (çalışanın yaptığı işe özgü yüksekte çalışma, kapalı ortamda çalışma, radyasyon riskinin bulunduğu ortamlarda çalışma, kaynakla çalışma, özel risk taşıyan ekipman ile çalışma, kanserojen maddelerin yol açtığı olası sağlık riskleri ve benzeri) a)...

4.BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN ETKİNLİĞİNE İLİŞKİN ARAŞTIRMA ÇALIŞMASI

4.1. Araştırmanın Kapsamı

Bu çalışmanın amacı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında gerçekleştirilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ve işveren ve çalışanlardaki davranış değişikliğinin ne ölçüde etkin olduğunu ortaya çıkarmaktır. Çalışma tekstil sektöründe üretim faaliyeti gösteren ve yaklaşık 400 çalışanı olan bir üretim tesisinde yapılan iş sağlığı ve güvenliği eğitim faaliyetlerinin etkinliğini kapsamaktadır.

Çalışmaya katılan işçilerin cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, işyerindeki çalışma süreleri, aynı işyerindeki ve toplam iş hayatlarında geçirdikleri süreler incelenerek genel profilleri ortaya konulmuştur. Anketin ilerleyen kısımlarında ise çalışanların işyerlerinin risk düzeyi ile ilgili algısı ölçülmüş ve işyerinde gerçekleşen eğitim faaliyetleri ile alakalı düşünceleri ortaya konulmuştur.

Anket çalışması yapılırken çalışanların gizliliği sağlanarak, ankete katılan çalışanların işyerinde yürütülen iş güvenliği kapsamındaki eğitim faaliyetleri ile ilgili düşüncelerini herhangi bir etkenden etkilenmeden, tam olarak aktarmaları sağlanmıştır.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada örnekleme işleminin işletmenin tümünü temsil etmesi için araştırma çalışmasına katılan çalışanlar her bölümden ve bölümlerin çalışan sayıları esas alınarak seçilmiştir. Araştırma toplam çalışan sayısının %5'i seçilerek örneklendiğinden aynı örnekleme esaslı bölüm çalışanları seçilirken de uygulanmıştır. Araştırma çalışmasının sonuçlarının tüm işletmeyi değerlendirmeye uygun olacağı düşünülerek araştırmada bu örnekleme yoluna gidilmiştir.

Araştırmada hedef bilgilerin toplanmasında anket çalışmasından faydalanılmıştır. Örnekleme alışması yalnızca mavi yaka çalışanlar ile gerçekleştirilmiş olup yönetici grubu çalışanlar dahil edilmemiştir. Anket çalışmasına işveren vekili, sorumluluğu altında yürütülen faaliyetleri objektif olarak değerlendiremeyeceğinden dolayı dahil edilmemiş, anket sonuçlarına girişimin önüne geçilmiştir. Işveren vekilinin iş yerinde yürütülen eğitim faaliyetleri sonucu iş güvenliği ile ilgili geliştirdiği algısı iş güvenliği çalışmalarına verdiği destek ile ölçülmeye çalışılmıştır.

Anket çalışmasında çalışanlardan isim soyisim bilgisi doldurmaları talep edilmemiş ve çalışan kimliği özellikle gizli tutulmuştur. Bu yolla anketin çalışanların sübjektif değerlendirmelerinin daha sağlıklı elde edilmesi hedeflenmiştir. Anket çalışmasına 11 kadın 9 erkek olmak üzere toplamda 20 kişi katılmıştır. Ankete katılan çalışanların cinsiyetlerinin seçiminde işletmede çalışan tüm işçilerin kadın/erkek oranı değerlendirilerek seçim yapılmıştır.

Araştırmada, araştırma yapılan işyerinde çalışanların iş güvenliği eğitimleri ile alakalı genel memnuniyet ve farkındalık düzeyleri araştırılmıştır. Araştırma, yapıldığı dönemdeki iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili mevcut durumun analiz edilmesini hedeflemiştir. Anket çalışmasının yanında çalışanlar, çalışma sahalarında iş güvenliği ile ilgili davranışları bakımından gözlemlenmiş ve rastgele çalışanlarla sorular sorularak mülakat gerçekleştirilmiştir. Işyerinde gerçekleştirilen eğitim faaliyetlerinin en önemli çıktısı olması beklenen iş kazalarında azalmanın olup olmadığı işyerin iş kazası kayıtları incelenerek değerlendirilmiştir.

Anket çalışmasında; çalışanların genel profilinin, çalışma yaşamlarında geçirdikleri süre ve mevcut işyerindeki çalışma sresinin, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili algılarının ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin iş kazalarını nleme konusundaki inançlarının belirlenmesi için 17 adet soru kullanılmıştır. Anket çalışmasının ilk sorularında çalışanların genel bir profili çıkarılmaya çalışılmış, kalan sorularında ise işyeri ile ilgili risk algıları ve gerçekleştirilen eğitim faaliyetlerine bakışlarının tespit edilmesi hedeflenmiştir.

Anket formu araştırmacı tarafından hazırlanmış ve anket formu işletmedeki iş sağlığı ve güvenliği birimi tarafından çalışanlara uygulanmıştır. Anket formu çalışanların gizliliğini korumak üzere anket çalışmasına katılacak çalışanın bölüm sorumlusuna teslim edilmiş ve anketi dolduran çalışanların iş sağlığı ve güvenliği birimine karşı gizliliği sağlanmıştır. Anket çalışmasının tamamlanması için bölümlere bir haftalık süre verilmiş ve anket çalışması bu süre içinde tamamlanmıştır.

Anketin uygulandığı işletme İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliği'ne göre tehlikeli sınıfta yer almaktadır. İşletmede retim faaliyeti gerçekleştirirken çalışanlar çok çeşitli risklerle karşılaşmaktadır. İşletme tarafından çalışanları korumak üzere iş sağlığı ve güvenliği alışmaları İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun öngördüğü ģekilde yürütülmektedir. İşletmede iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, alışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te tehlikeli sınıfta yer alan işletmeler için en az iki yılda bir olarak belirlenmiş sıklıktan daha sık olarak yılda bir olarak uygulanmaktadır. Eğitim süresi ise yönetmelikte belirtilen srelerde verilmektedir. Çalışanların anket çalışmasında işletmenin yaptığı iş ile ilgili risk algısının ve eğitimlerin etkinliğinin bu bilgiler doğrultusunda değerlendirileceği düşünülmüştür.

Çalışanların eğitim ile ilgili görüşleri anket çalışması ile ölçülürken aldıkları eğitim doğrultusunda geliştirdikleri kişisel ve kitlesel algıları ise çalışma sahasında yapılan birebir mülakatlar ile ölçülmüştür. Çalışanların algısının yüksekliliği veya düşüklüğünün en önemli çıktısı ise iş kazası olduğundan işyerinin iş kazası istatistikleri incelenerek çalışanların iş güvenliği ile ilgili geliştirdiği algı hakkında çıkarımlar yapılmıştır.

4.3. Bulgular

Anketler aracılığıyla çalışanlardan elde edilen veriler, MS Excel programında analiz edilmiştir. Analiz sonucu oluşan ģekiller ve tablolar bu bölümde verilmiştir. Araştırmanın bulgularına bu bölümde yer verilmiş ve veriler bu bölümde tartışılmıştır.

4.3.1. Veri Analizi

Tablo 2 Anket Sonuçları

Anket No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	Cinsiyet	Yaş	Öğrenim Durumu	Günlük Ç.S.	Haftalık Ç.S.	Fazla Mesele	Toplam Ç.S.	İşyerinde Ç.S.	İş kazası geçirme durumu	İşyeri risk algısı	Giriş eğitimi verildi mi?	Giriş eğitimi yeterli mi?	Başka İSG Eğ. Katılma durumu	İSG Eğ. Yeterli mi?	İSG Eğ. İçerikleriyeterli mi?	Eğitim süresi yeterli mi?	İSG Eğ. İş kazasını önlemeye yardımcı mı?
1	Kadın	33	Lise	8	48		10+	5 - 10 yıl	Hayır	Orta derece	Evet	Evet	Evet	Evet	Oldukça yeterli	Oldukça yeterli	Evet
2	Kadın	26	Lise	8	48		5 - 10 yıl	2 - 5 yıl	Hayır	Yüksek riskli	Evet	Evet	Evet	Evet	Yeterli	Yeterli	Evet
3	Kadın	-	İlkokul	8	48		6 ay - 2 yıl	6 ay - 2 yıl	Hayır	Orta derece	Evet	Evet	Evet	Evet	Yeterli	Yeterli	Evet
4	Kadın	27	Lise	8	48	3,5	2 - 5 yıl	2 - 5 yıl	Hayır	Çok yüksek	Evet	Evet	Evet	Evet	Yeterli	Yeterli	Hayır
5	Kadın	32	Lise	8	48	3,5	5 - 10 yıl	0 - 6 ay	Hayır	Çok düşük	Evet	Evet	Evet	Evet	Oldukça yeterli	Oldukça yeterli	Evet
6	Kadın	40	İlkokul	7,5	45		10+	5 - 10 yıl	Hayır	Orta derece	Evet	Evet	Evet	Evet	Oldukça yeterli	Yeterli	Evet
7	Kadın	34	İlkokul	8	48		10+	5 - 10 yıl	Hayır	Orta derece	Evet	Evet	Evet	Evet	Yeterli	Yeterli	Evet
8	Kadın	41	İlkokul	7,5	48		10+	5 - 10 yıl	Hayır	Çok düşük	Evet	Evet	Evet	Evet	Yeterli	Yeterli	Evet

Tablo 3 Anket Sonuçları

Anket No	Cinsiyet	Yaş	Öğrenim Durumu	Günlük Ç.S.	Haftalık Ç.S.	Fazla Mesai	Toplam Ç.S.	İşyerinde Ç.S.	İş kazası geçirme durumu	İşyeri risk algısı	Giriş eğitimi verildi mi?	Giriş eğitimi yeterli mi?	Başka İSG Eğ. Katılma durumu	İSG Eğ. Yeterli mi?	İSG Eğ. İçerikleriyeterli mi?	Eğitimsüresi yeterli mi?	İSG Eğ. İş kazasını önlemeye yardımcı mı?
9	Kadın	-	Lise	8	48		6 ay - 2 yıl	6 ay - 2 yıl	Hayır	Düşük riskli	Evet	Evet	Evet	Evet	Yeterli	Yeterli	Evet
10	Kadın	35	İlkokul	8	48		10+	5 - 10 yıl	Hayır	Orta derece	Evet	Evet	Hayır	Evet	Yeterli	Yeterli	Evet
11	Erkek	-	Lise	7,5	45	7,5	6 ay - 2 yıl	6 ay - 2 yıl	Hayır	Düşük riskli	Evet	Evet	Evet	Evet	Yeterli	Yeterli	Evet
12	Erkek	-	Lise	7,5	45	15	5 - 10 yıl	2 - 5 yıl	Evet	Yüksek riskli	Evet	Evet	Evet	Evet	Yeterli	Yeterli	Evet
13	Erkek	-	Lise	7,5	45	10	5 - 10 yıl	5 - 10 yıl	Hayır	Orta derece	Evet	Evet	Evet	Evet	Yeterli	Yeterli	Evet
14	Erkek	35	Lise	7,5	45		10+	5 - 10 yıl	Evet	Düşük riskli	Evet	Evet	Evet	Evet	Yeterli	Yeterli	Evet
15	Erkek	34	Lise	8	48		10+	5 - 10 yıl	Hayır	Çok yüksek	Evet	Evet	Evet	Evet	Yeterli	Yeterli	Hayır
16	Erkek	-	Lise	7,5	45		5 - 10 yıl	2 - 5 yıl	Hayır	Düşük riskli	Evet	Evet	Evet	Evet	Yeterli	Oldukça yeterli	Şüpheli
17	Erkek	33	Lise	7,5	45	Belirsiz	10+	5 - 10 yıl	Evet	Çok düşük	Evet	Evet	Evet	Evet	Oldukça yeterli	Oldukça yeterli	Evet
18	Erkek	38	Lise	7,5	45		10+	5 - 10 yıl	Hayır	Çok düşük	Evet	Evet	Evet	Evet	Yeterli	Oldukça yeterli	Evet
19	Erkek	39	Lise	7,5	45	10	10+	5 - 10 yıl	Hayır	Çok düşük	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Yeterli	Yeterli	Hayır

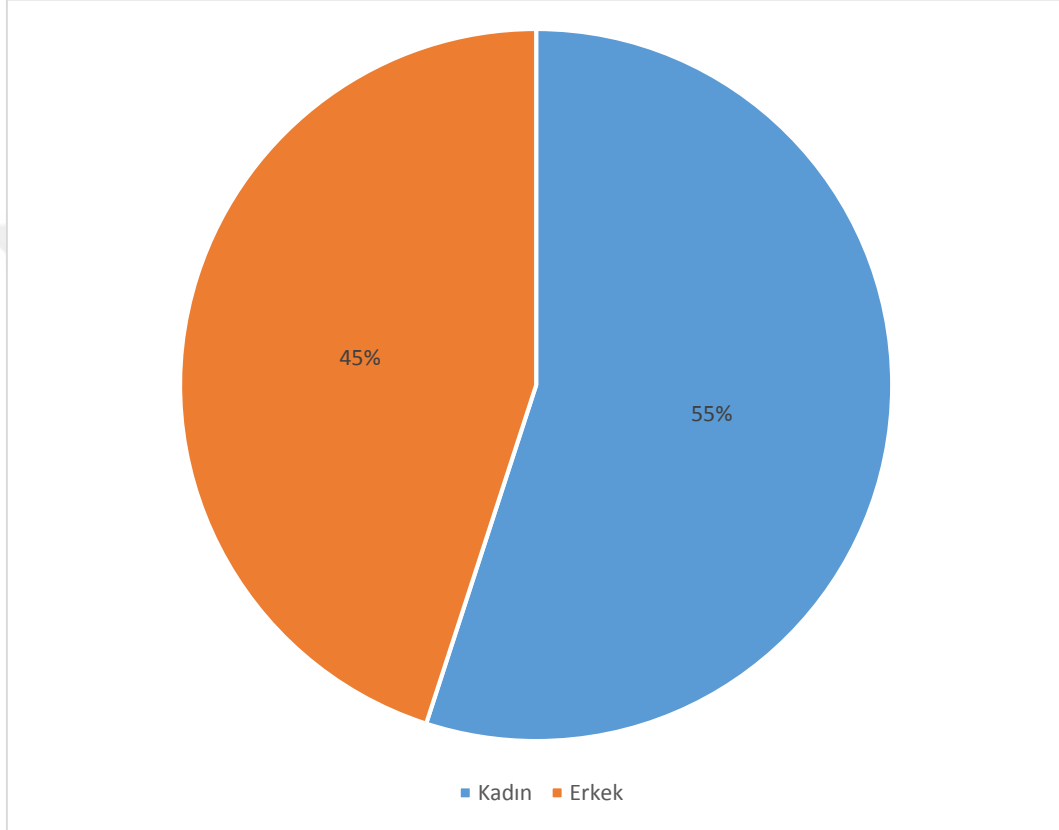
Tablo 4 Anket Sonuçları

Anket No	Cinsiyet	Yaş	Öğrenim Durumu	Günlük Ç.S.	Haftalık Ç.S.	Fazla Mesai	Toplam Ç.S.	İşyerinde Ç.S.	İş kazası geçirme durumu	İşyeri risk algısı	Giriş eğitimi verildi mi?	Giriş eğitimi yeterli mi?	Başka İSG Eğ. Katılma durumu	İSG Eğ. Yeterli mi?	İSG Eğ. İçerikleriyeterli mi?	Eğitim süresi yeterli mi?	İSG Eğ. İş kazasını önlemeye yardımcı mı?
20	Kadın	29	Lise	8	48		5 - 10 yıl	5 - 10 yıl	Hayır	Orta derece	Evet	Evet	Hayır	Evet	Yeterli	Yeterli	Evet

Anket çalışmasının sonuçları Tablo 2’de verilmiştir. Anket çalışması öngülen zaman diliminde, planlandığı gibi 1 haftada tamamlanmıştır. Anketin sonuçları ilerleyen sayfalarda ayrıntılarıyla birlikte değerlendirilmiştir.

Anketten elde edilen veriler bu bölümde şekiller yardımıyla gösterilmiştir.

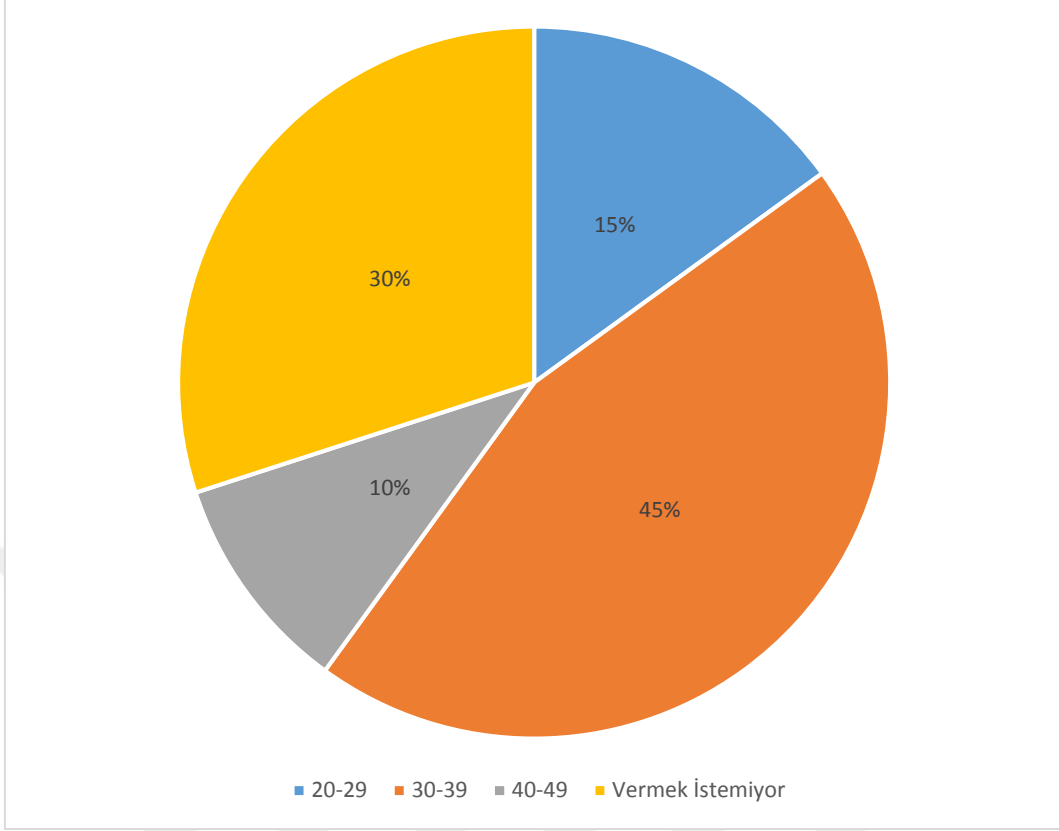
1) Cinsiyet



Şekil 1 Ankete Katılanların Cinsiyetleri

Ankete katılan çalışanların %55’i kadın %45’i erkektir. Bu oran işletmenin genel profilini yansıtmaktadır. İşletmede çalışan sayısı değişiklik göstermekle birlikte ortalama çalışan sayısı yaklaşık 400 olarak kaydedilmiştir. Çalışanlar cinsiyetine göre ayrıldığında ise ortalama olarak %52 ile %55 arasında değişiklik göstermektedir. Bu nedenle ankete katılacak çalışan sayısının buna uygun seçimi sağlanmıştır.

2) Ankete katılan çalışanların yaş dağılımı

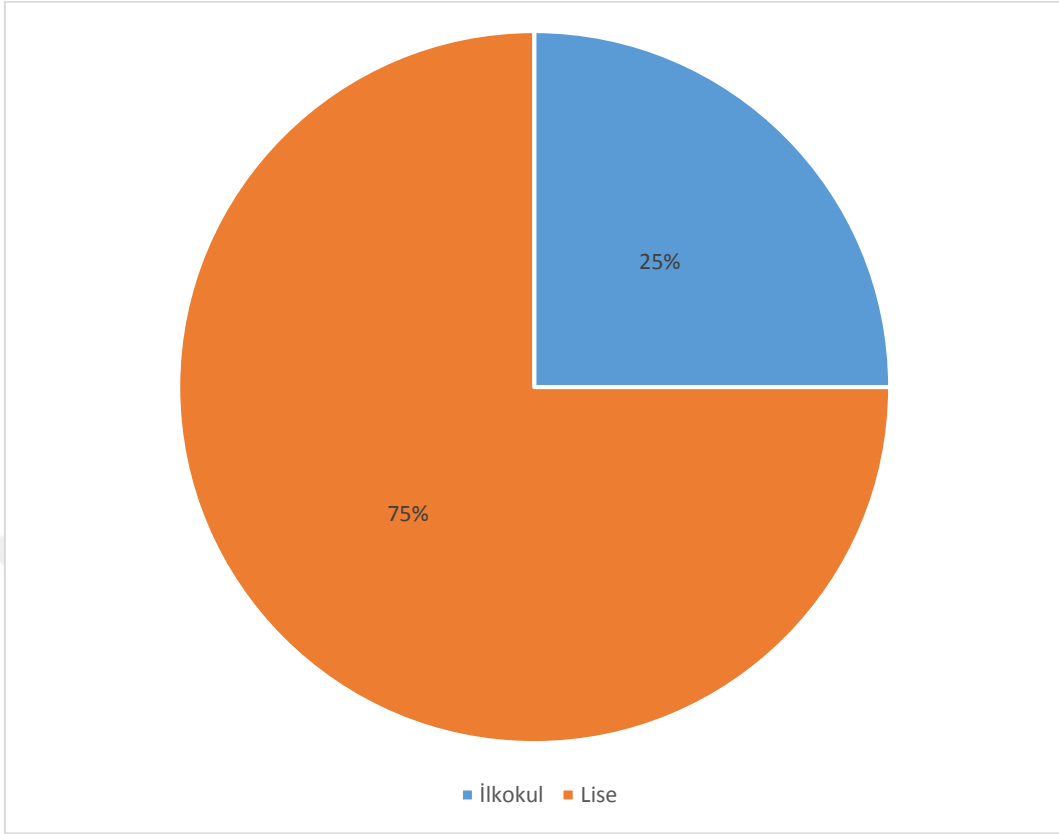


şekil 2 Ankete Katılanların Yaş Dağılımı

Ankete katılan çalışanların yaşlarının dağılımı şekil 2’de verilmiştir. Ankete katılan çalışanlar yaşlarını paylaşmaları konusunda zgr bırakılmıştır. Çalışanların %30’u ankette yer alan yaş kısmını boş bıraktıklarından yaş bilgilerini paylaşmak istemedikleri düşünülmüştür.

Ankete katılan çalışanların %15’i 20 – 29 yaş, %45’i 30 – 39 yaş, %10’u ise 40 – 49 yaş aralığındadır. İşyerinin alışan profilinin büyük bölümünün 40 yaş ve altında çalışanlar olduğu görülmektedir. Hem anket çalışmasına katılan hem de işyerindeki tüm çalışanların tamamının yaşları incelendiğinde bu sonuca varılabilmektedir. Genel alışan profilinin yaş ortalamasının düşük olması çalışanların iş hayatında yeniliklere tecrübeli çalışanlardan daha açık olacağı ve dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin amacına ulaşmasını kolaylaştırabileceği düşünülmektedir.

3) Çalışanların öğrenim durumu

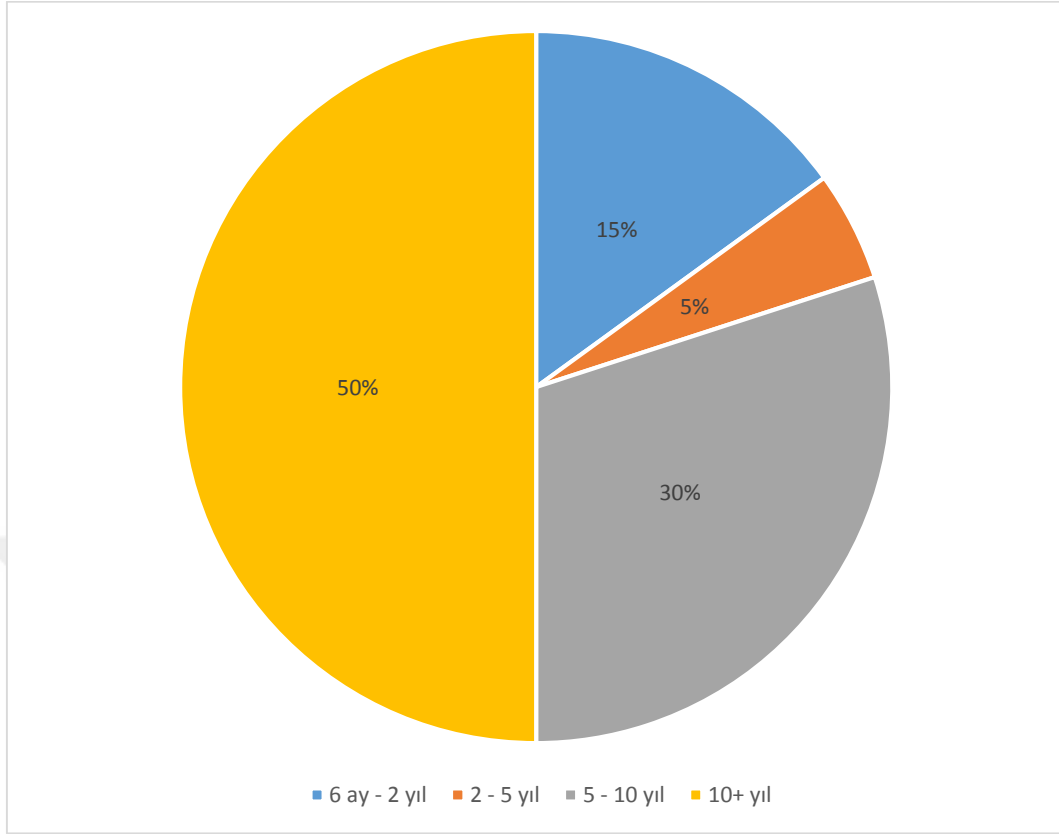


Şekil 3 Çalışanların Öğrenim Durumu

Çalışanların öğrenim durumu Şekil 3'te analiz edilmiştir. Çalışanların öğrenim durumu %25 oranında ilkökul, %75 oranında lise olarak tespit edilirken, ankete katılan çalışanlar arasında önlisans ve lisans seviyesinde öğrenim gören çalışan bulunmamaktadır.

Anket çalışması gerçekleştirilirken, işyerinde mavi yaka çalışan olarak değerlendirilen işçi seviyesindeki çalışanların ankete katılması sağlanmıştır. İşyerindeki mavi yaka işçilerin eğitim seviyeleri büyük çoğunlukta lise seviyesindedir. İşyerinde lisans seviyesinin altında bulunan çalışanların mavi yaka personel olarak istihdam edildikleri tespit edilmiştir. Anket çalışmasına katılan mavi yaka çalışanlar arasında önlisans ve lisans mezunu bulunmamaktadır.

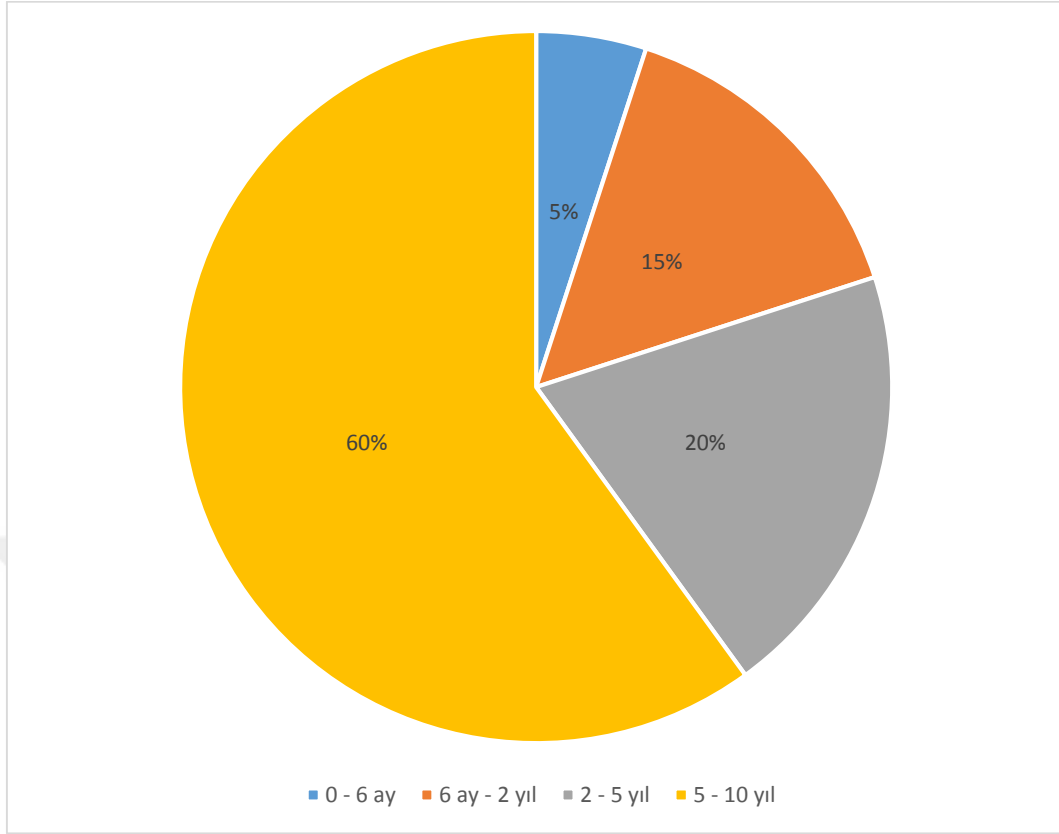
4) Çalışanların iş hayatındaki toplam tecrübeleri



Şekil 4 Çalışanların iş hayatlarındaki toplam tecrübeleri

Ankete katılan çalışanlar, mevcut işyerindeki çalışma süreleri de dahil olmak üzere iş hayatlarında %15 oranında 6 ay – 2 yıl arasında, %5 oranında 2 -5 yıl arasında, %30 oranında 5 – 10 yıl arasında ve %50 oranında 10 yıl ve daha fazla tecrübeye sahiptir. Ankete katılan çalışanların yarısının kesin olarak 2012 yılında çıkan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan önce çalışma hayatlarına başladığı görülmektedir. Bu çalışanların Kanun sonrası gerçekleşen iş sağlığı güvenliği eğitimleri ve buna bağlı iş hayatında gelişen iş sağlığı ve güvenliği algısı ile ilgili farkı daha iyi ayırt edebilecekleri düşünülmektedir. Öte yandan çalışanların diğer yarısının ise çalışma hayatlarının en başından itibaren tatbik ettikleri Kanun ve buna bağlı yönetmelikler kapsamında yürütülen iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına tecrübeli çalışanlardan daha iyi uyum sağlamaları beklenmektedir.

5) Çalışanların mevcut işyerindeki tecrübeleri

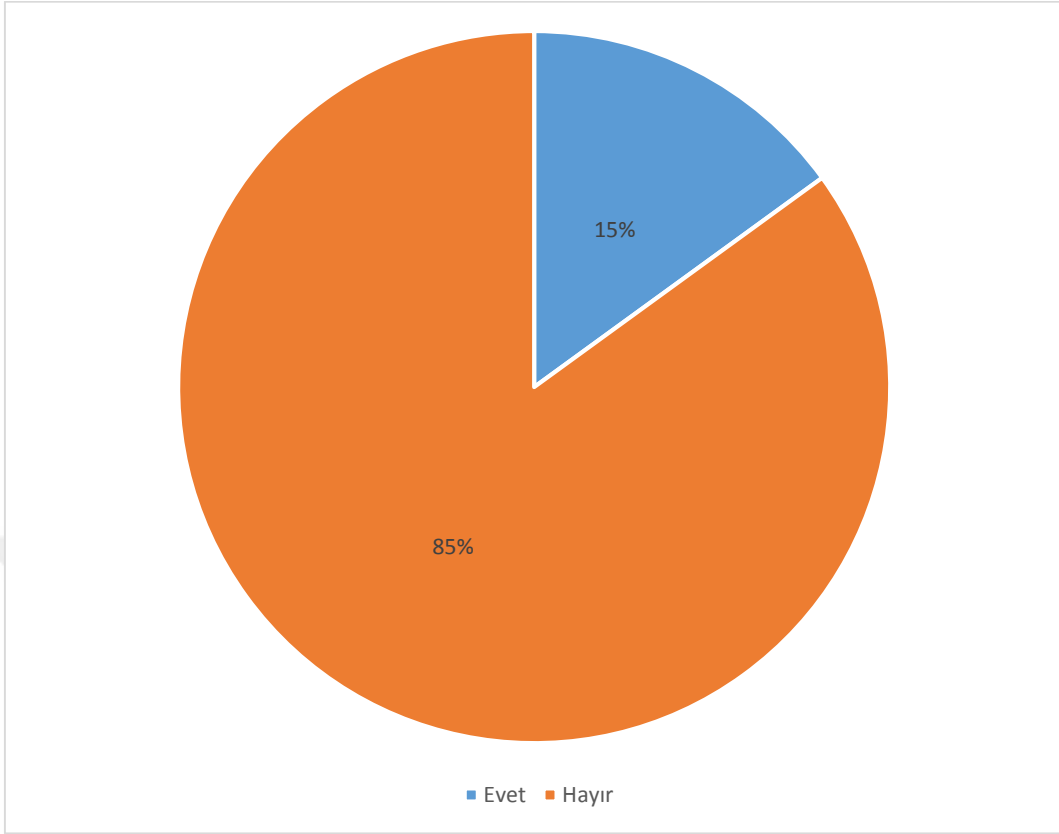


Şekil 5 Çalışanların mevcut işyerindeki tecrübeleri

Ankete katılan çalışanların mevcut işyerlerindeki tecrübeleri Şekil 5'te analiz edilmiştir. Ankete katılan çalışanların %60'ı 5 – 10 yıl, %20'si 2 – 5 yıl, %15'i 6 ay – 2 yıl, %5'i ise 0 – 6 ay aralığında mevcut işyerlerinde iş tecrübesi kazanmıştır.

İşyerinin çalışan profilinin anket sonuçlarına göre tecrübeli çalışanlardan oluştuğu tespit edilmiştir. Çalışanların %80'i 5 yıl ve daha uzun bir süredir mevcut işyerinde çalışmaktadır. Ankete katılan çalışanların büyük çoğunluğunun işletme içerisinde tecrübeli çalışanlar olması, işletmedeki iş güvenliği eğitimlerinin etkinliğinin ve işyeri özelinde gelişiminin, işyerindeki çalışanlar tarafından daha doğru değerlendirilmiş olabileceğini düşündürmektedir. Dolayısıyla çalışma sahalarında, çalışanların büyük çoğunluğunun iş güvenliği ile ilgili olumlu davranışlar geliştirdiğini beklemek mümkündür.

6) Çalışanların iş kazası geçirme durumu

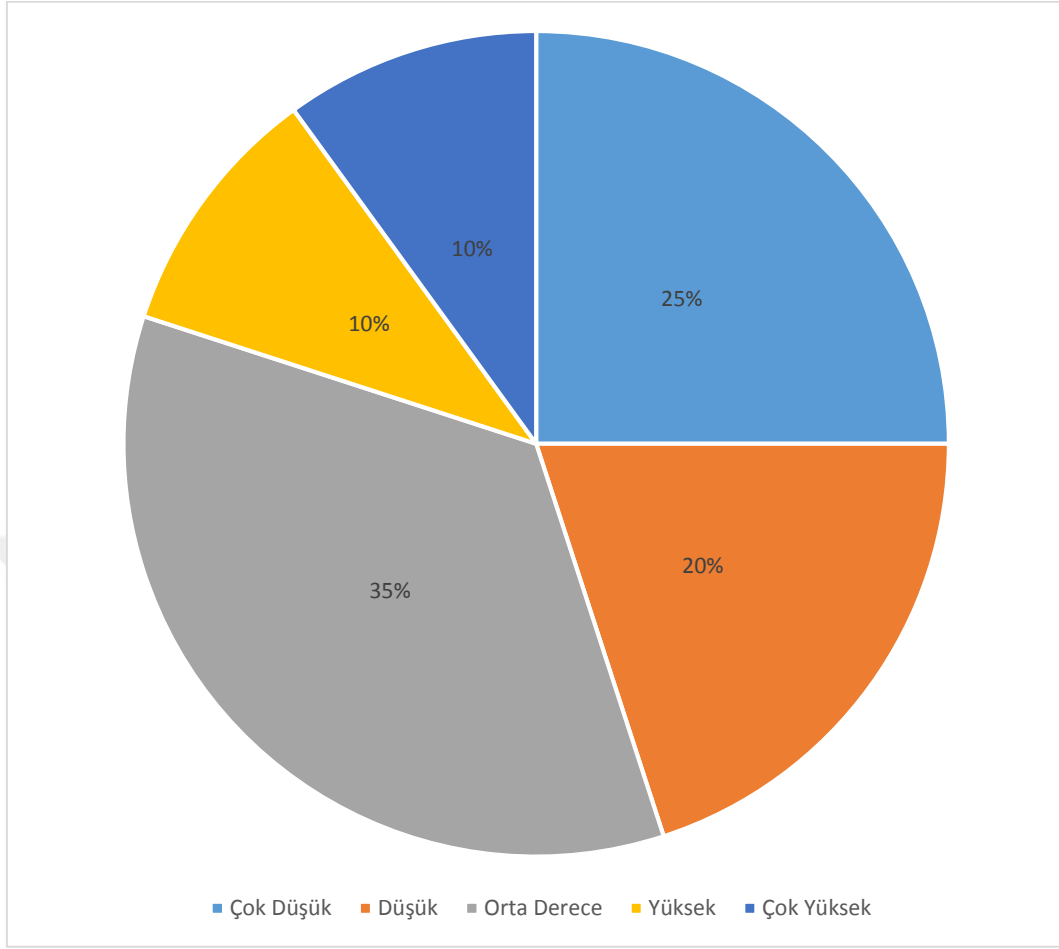


Şekil 6 Çalışanların iş kazası geçirme durumu

Çalışanlar mevcut işyerinde iş kazası geçirme durumlarına göre değerlendirilmiş ve analiz sonucu Şekil 6'da gösterilmiştir. Ankete katılan çalışanların %85'i mevcut işyerinde iş kazası geçirmemiş, %15'i ise iş kazası geçirmiştir. Bu oranlar, toplam çalışan sayısına oranlandığında işletmede yaşanan iş kazalarının azımsanmayacak derecede yüksek olduğu görülmektedir.

İş kazası geçiren tüm çalışanlar erkekler arasından çıkmıştır. Ankete katılan kadın çalışanların ise mevcut işyerinde hiç iş kazası geçirmediği tespit edilmiştir. Bu durumun en önemli sebebi olarak kadın çalışanların erkek çalışanlara nispeten daha düşük riskli olarak değerlendirilebilecek işlerde çalışması olarak gösterilebilir.

7) Çalışanların işyerinin riski ile ilgili algısı



Şekil 7 Çalışanların işyeri riski ile ilgisi algısı

Anket çalışmasında çalışanların işyerinin riski ile ilgili algısı ölçülmüş ve analiz sonucu Şekil 7’de paylaşılmıştır. Çalışanların %55’i mevcut işyerini orta, yüksek veya çok yüksek derecede riskli olarak değerlendirirken %45’i düşük veya çok düşük olarak değerlendirmiştir. Çalışma sahasında çalışanlarla birebir gerçekleştirilen mülakatlarda ise işyeri risk algısının ankette ortaya çıkan sonuçtan daha yüksek olarak değerlendirildiğini söylemek mümkündür.

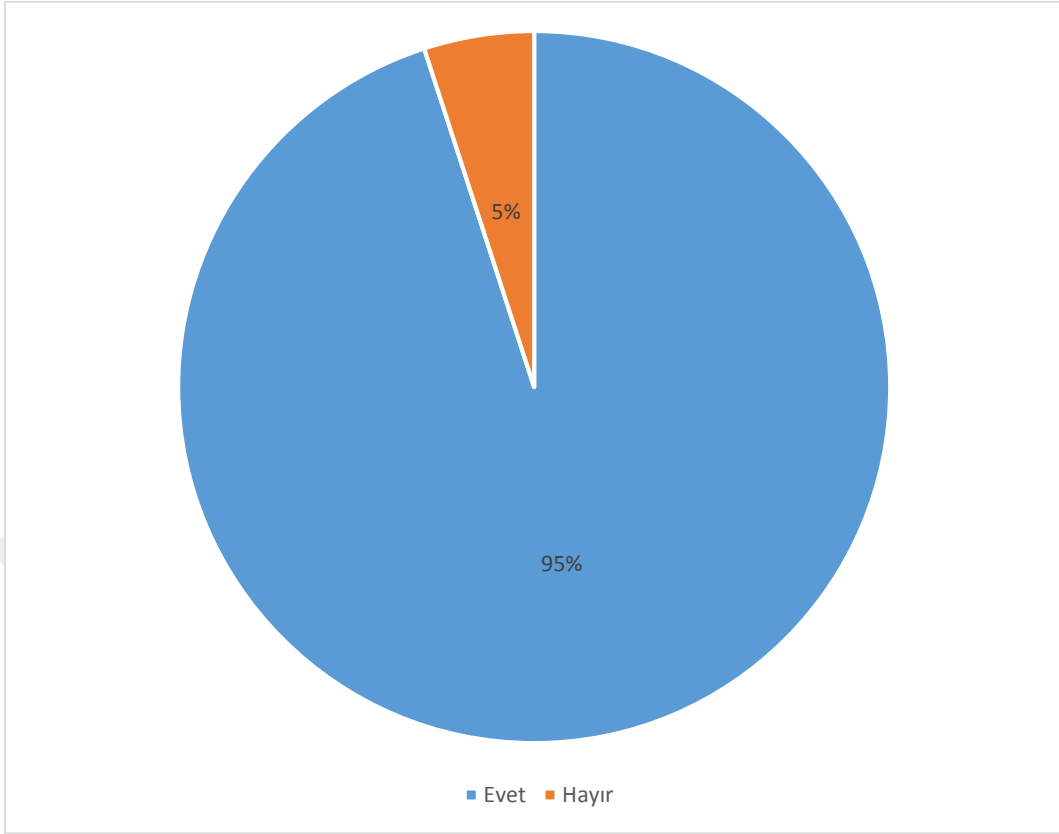
İşyerinin tehlike sınıfı, ilgili tebliğe göre tehlikeli olarak belirlenmiştir. Bu nedenle çalışanların, işyerinde gerekli önlemlerin alınıp alınmamasından bağımsız olarak, işletmedeki risk algısının da bu doğrultuda olması beklenmiştir. Tam da beklenildiği üzere çalışanların %55’i işyerini beklenen düzeyde riskli olarak değerlendirdiği

görülmüştür. Beklenenin aksine kadın çalışanlar mevcut işyerlerini erkek çalışanlardan daha riskli olarak değerlendirdiğini belirtmiştir. Anket çalışmasına katılan 9 erkek çalışandan yalnızca 1 kişi mevcut işyerini yüksek riskli olarak değerlendirirken 7 çalışan düşük veya çok düşük riskli olarak değerlendirmiştir. Bir çalışan ise işyerini orta derecede riskli olarak değerlendirmiştir. Bu sonuçlar beklenmedik sonuçlardır. Erkek çalışanların bölümleri kadın çalışanlara oranla da yüksek riskli bölümler, yaptıkları işler ise daha riskli ve ağır işler olarak değerlendirilebilir. Buna rağmen erkek çalışanların çalıştıkları bölüm veya işletmenin tümüyle ilgili risk algısı gerçekçi değildir.

Erkek çalışanların işyeriyle ilgili risk algısının beklenenden düşük çıkmasının erkek çalışanların iş kazası yaşamaya daha yatkın olduğunun bir göstergesi olabilir. Ankete katılan çalışanlar iş kazası yaşama durumlarına göre değerlendirildiğinde ise bu gösterge doğrulanmaktadır. Ankete katılan erkek çalışanların üçte biri iş kazası yaşamışken, kadın çalışanların hiçbiri iş kazası yaşamamıştır. Açıkça görülmektedir ki işyerinin risk algısının çalışan tarafından yüksek olarak değerlendirmesi ile iş kazası yaşama durumu arasında bir korelasyon bulunmaktadır. Risk algısını daha yüksek olarak belirtmiş çalışanlar iş kazasına karşı daha tedbirli davranırken risk algısı nispeten düşük çalışanların daha tebdirsiz davrandığı tespit edilmiştir.

İşyerinde gerçekleştirilen iş güvenliği eğitim faaliyetlerinin erkek çalışanlar özelinde çalışanlara yeterli iş güvenliği algısı sağlamadığı tespit edilmiştir. Aynı şekilde kadın çalışanların işyerinin risk seviyesini daha doğru değerlendirebildiği söylenebilir. Anket sonuçlarına göre, gelecekte de erkek çalışanların kadın çalışanlara göre gerek yaptıkları iş bakımından gerekse algı düzeylerinden iş kazası yaşamaya daha yatkın oldukları düşünülebilir.

8) Oryantasyondaki iş güvenliği eğitiminin yeterliliği algısı



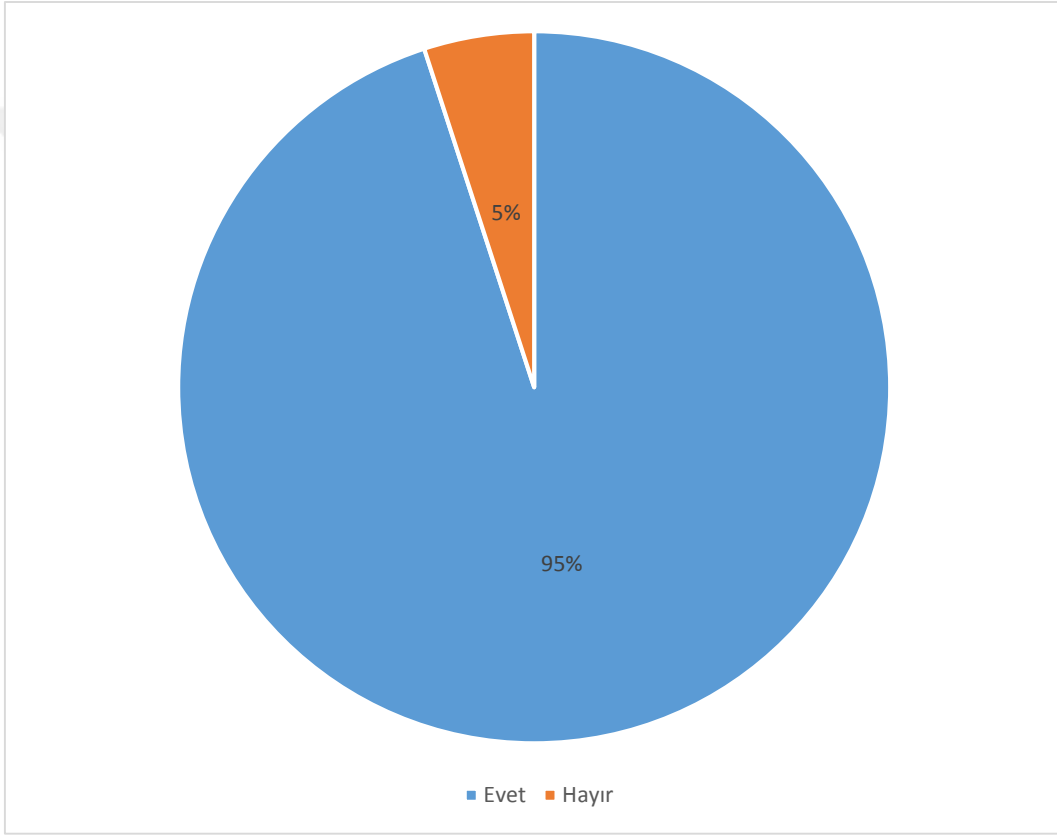
Şekil 8 Çalışanların oryantasyon eğitiminin yeterliliği ile ilgili algısı

Çalışanlara işyerine ilk girişlerinde verilen oryantasyon eğitiminin yeterliliği ile ilgili çalışan algısı Şekil 8’de verilmiştir. Anket çalışmasında; çalışanlara işe ilk girişlerinde, oryantasyon eğitimlerinde iş güvenliği eğitimi alıp almadıkları sorulmuş ve çalışanların tamamı eğitim aldıklarını belirtmiştir. Alınan bu eğitim ise %95 oranında yeterli bulunmuştur.

Anket çalışmasında neredeyse tüm çalışanlar oryantasyon eğitimini yeterli bulmuş durumdadır ve bu anket çalışmasından önce öngörülmeleyen bir durumdur. Çalışanların oryantasyon eğitiminin yeterliliği ile ilgili algısının sahada gerçekleştirilen mülakatlar neticesinde daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Anket çalışmasında oranın bu denli yüksek çıkmasında en büyük etkenin çalışanın ilk mesai gününde tüm gün farklı konularda farklı bölümlerden eğitim alması ve tüm gün eğitimi hali hazırda fazla bulurken, anket sonucunda eğitim sürelerinin arttırılacağı kaygısı olarak düşünülmektedir. Ankete katılan çalışanların ilk mesai günlerinde aldıkları eğitim yoğunluğu çalışanların eğitimin yeterliliğini rasyonel olarak değerlendirmesini güçleştirmektedir.

9) Periyodik iş güvenliği eğitimlerinin yeterliliği



Şekil 9 Periyodik iş güvenliği eğitimlerinin yeterliliği

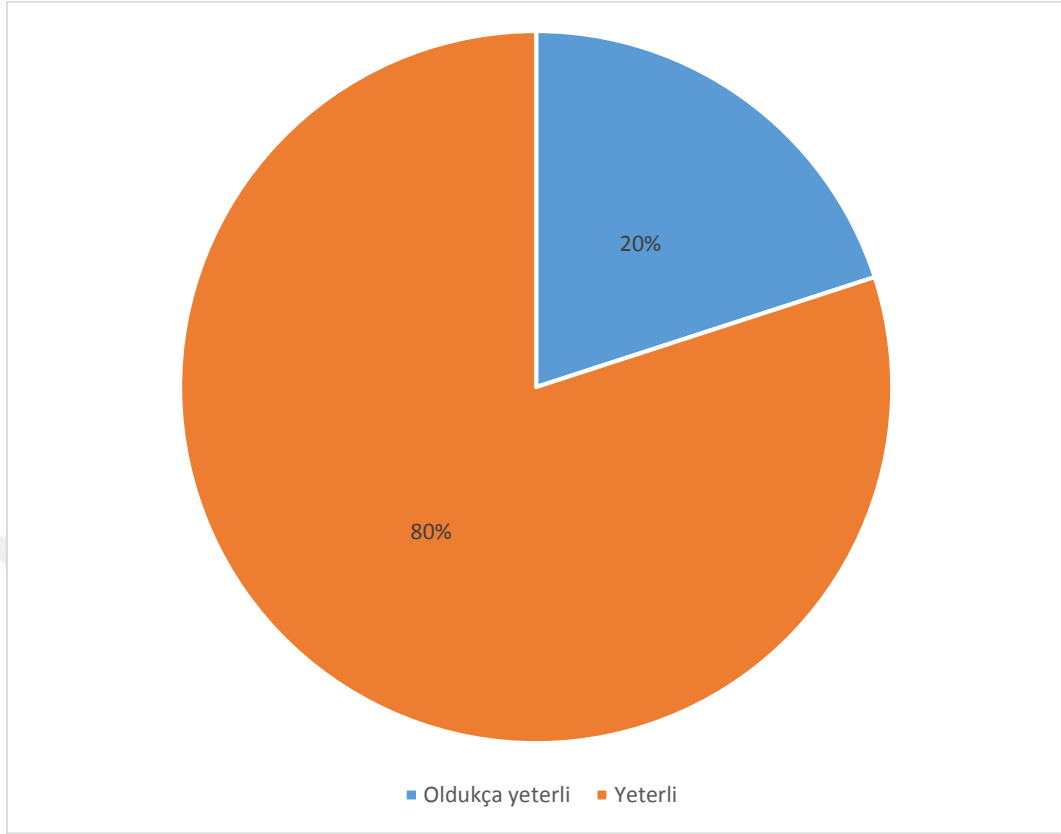
Anket çalışmasının gerçekleştirildiği işyerinde çalışan her personel her yıl periyodik olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almaktadır ve bu eğitimlerin yeterliliği ile ilgili çalışan algısı Şekil 9'da analiz edilmiştir.

Çalışanlara oryantasyon eğitiminden ayrı olarak verilen periyodik iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılıp katılmadıkları sorulmuş ve çalışanların %90'ı bu eğitimlere katılım sağladığını beyan etmiştir. Ankete katılan çalışanlardan iki tanesi 1 yıldan fazla süredir işyerinde çalışıyor olmalarına rağmen eğitim almadıklarını belirtmiştir. Böylesi bir durumun normal koşullarda oluşmaması gerektiğinden geçmiş eğitim kayıtları kontrol edilmiş ve iş güvenliği eğitimlerine katılımın anket çalışmasının aksine işyerinde bir yılı aşan tecrübeye sahip çalışanlarda %100 olduğu tespit edilmiştir.

Eğitime katılanların %95'i kendilerine verilen eğitimi yeterli bulduklarını belirtmiştir. Periyodik iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin yeterlilik algısı çalışan tarafında anket çalışması öncesinde beklenilenin çok üzerinde çıkmıştır. Bu beklentinin çalışma sahalarında da doğrulanıp doğrulanmadığının tespiti için yapılan mülakatlarda ise anket sonucunun aksine eğitim ile ilgili memnuniyet seviyesinin daha düşük olduğu ve eğitimlerden beklentinin daha yüksek olduğu kanısına varılmıştır.

Periyodik eğitimler ile ilgili çalışan memnuniyetinin çalışanlar tarafından bu denli yüksek beyan edilmiş olması eğitimlerin sıklığının çalışanlar tarafından fazla bulunduğunu düşündürmektedir. İşyerinde iki yılda bir tekrarlanması gereken iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri yılda bir tekrarlanmaktadır. Bu soru özelinde; çalışanların, eğitim sıklığının artabileceği düşüncesiyle eğitimler ile ilgili memnuniyet seviyelerini gerçekte olduğundan çok daha yüksek puanladığı düşünülmektedir.

10) İş güvenliği eğitimlerinin içeriklerinin yeterliliği

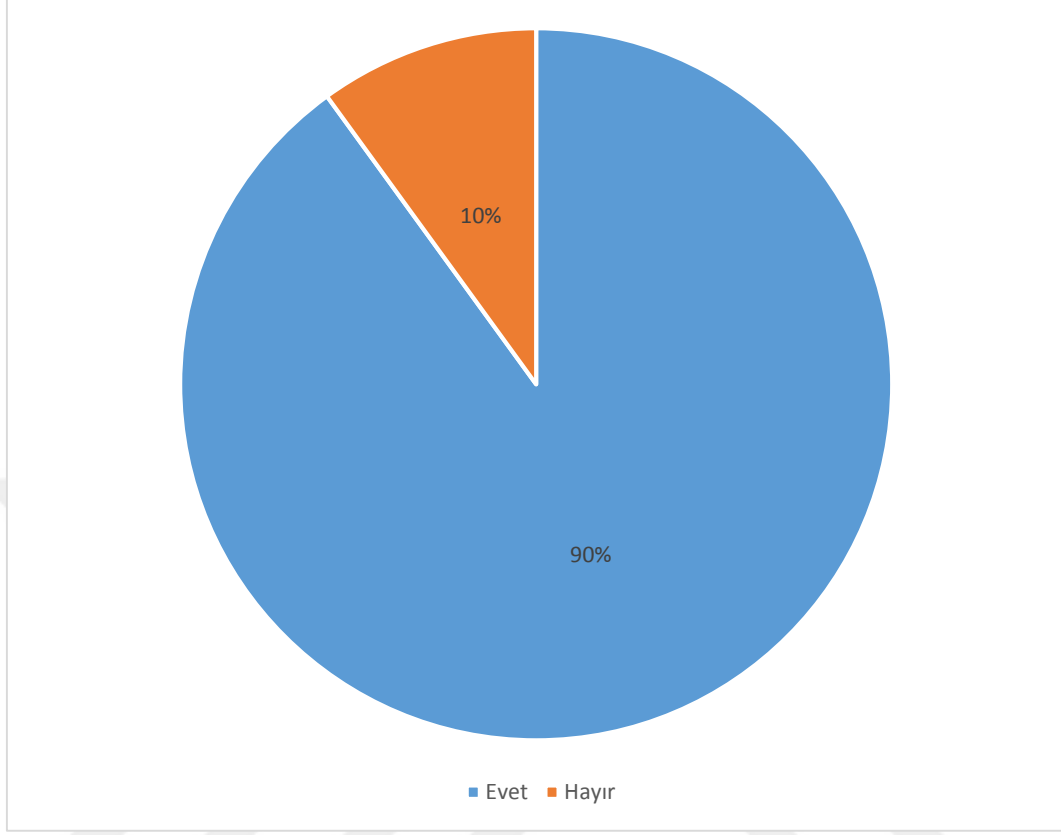


Şekil 10 Çalışanların eğitim içeriği ile ilgili değerlendirmesi

Şekil 8’de iş güvenliği eğitimi alan çalışanların %80’i eğitim içeriğini yeterli bulurken, %20’si eğitimleri oldukça yeterli olarak değerlendirmiştir. Çalışanların hiçbiri eğitim içeriğini yetersiz bulmadığını belirtmiştir. Eğitim süresini ise çalışanların %75’i yeterli %25’i ise oldukça yeterli olarak değerlendirmiştir.

Anket çalışması sonrasında gerçekleştirilen mülakatlarda çalışanların eğitim içeriğinin yıllardır aynı olmasından şikayetçi oldukları tespit edilmiştir. Çalışanlar anket çalışmasında %100 oranında eğitimleri yeterli bulmuş ancak anket öncesi makul beklenti seviyesinin çok üzerinde bir sonuçla karşılaşmıştır.

11) Çalışanların iş güvenliği eğitimlerinin iş kazalarını önlemeye yardımcı olacağına olan inancı

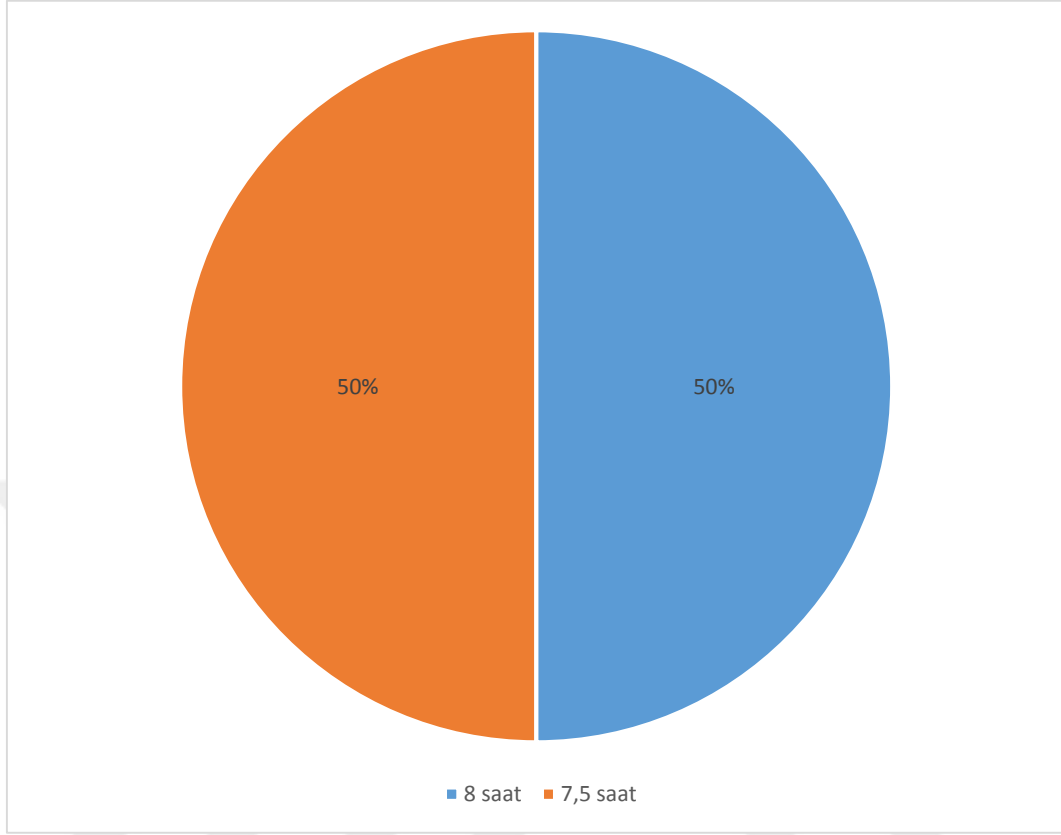


Şekil 11 Eğitimlerin iş kazalarını önlemeye yardımcı olacağı algısı

Çalışanların %90'lık bir bölümü işyerinde gerçekleştirilen iş güvenliği ile ilgili eğitim faaliyetlerinin iş kazalarını önlemeye yardımcı olabileceğini düşünmektedir.

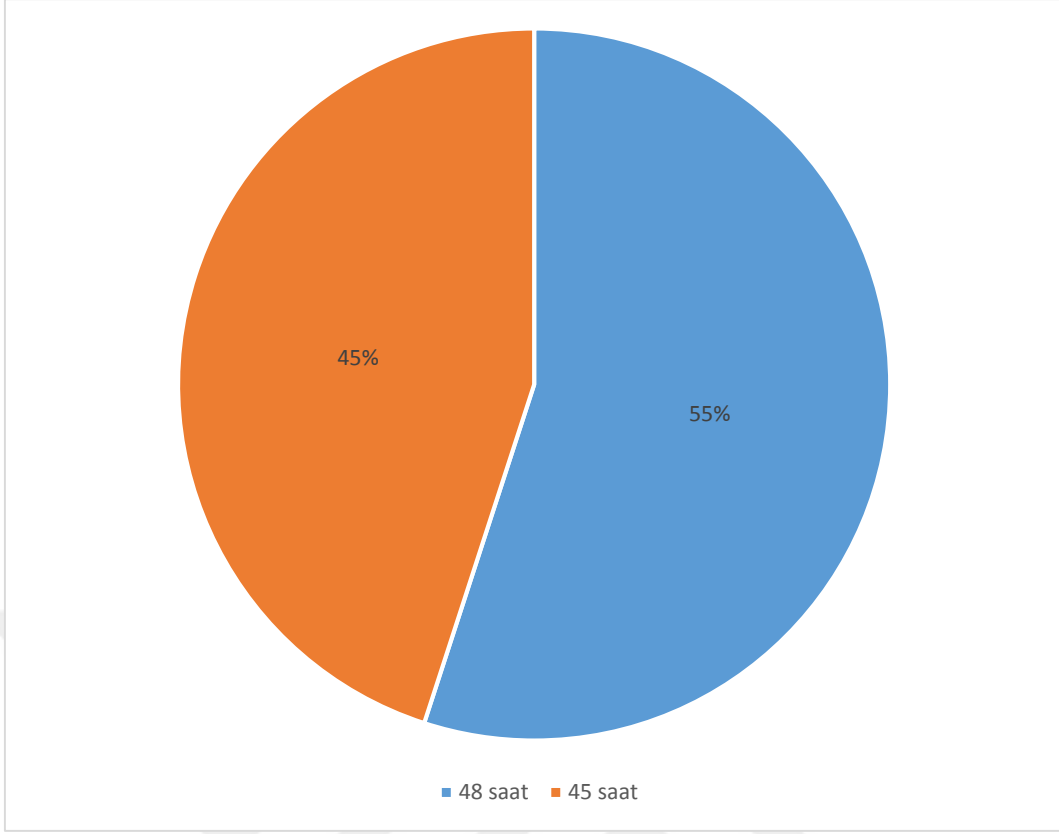
Ankete katılan çalışanlardan biri ankette seçenek olarak sunulmamasına rağmen bu soruya 'şüpheli' yanıtını vermiştir ve bu yanıt 'hayır' olarak kabul edilmiştir. Bu yanıt ile birlikte çalışanların %10'u eğitim faaliyetlerinin iş kazalarını önlemeye yardımcı olabileceğine inanmamaktadır.

12) Ankete katılan çalışanlara günlük, haftalık çalışma süreleri ve fazla çalışma yapma durumları sorulmuştur.



şekil 12 Günlük alışma süresine verilen cevaplar

şekil 12’de fazla çalışma yapan çalışanların oranı görülmektedir. Çalışanların yarısı fazla çalışma yaptığını bildirmiştir. Mevcut işyerinde iş kazası yaşadığını bildiren  çalışandan iki tanesi fazla mesai yaptığını beyan etmiştir. Çalışma sahasında gerçekleştirilen mülakatlarda fazla mesai yaptığını bildiren çalışmaların bu srelerde iş kazasına daha yatkın olduklarını bildirdikleri gözlemlenmiştir. Bununla birlikte iş kazası istatistikleri incelendiğinde iş kazası ile fazla mesai arasında bir korelasyona rastlanılmamıştır.



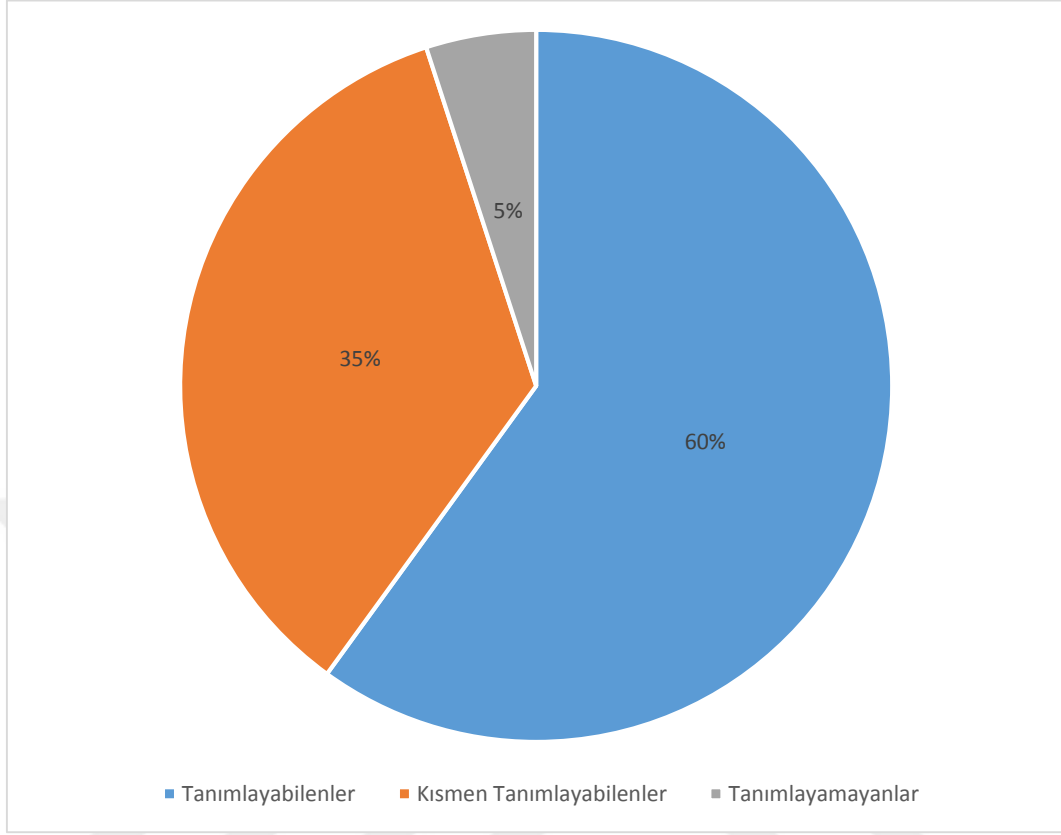
Şekil 13 Haftalık çalışma süresine verilen cevaplar

Çalışanlara hem oryantasyon hem de periyodik iş sağlığı ve güvenliği eğitimi kapsamında işyeri içerisinde uygulanan günlük çalışma süresi 7,5 saat ve haftalık toplam çalışma süresi 45 saat olarak anlatılmış olmasına rağmen çalışanların %50'si günlük çalışma süresine, %55'i ise haftalık çalışma süresine yanlış cevap vermiştir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili çalışanın algısı olumlu yönde olmasına rağmen eğitimlerin etkinliği konusunda şüphe olduğundan çalışanların aldıkları eğitim neticesindeki bilgi düzeylerini ve farkındalığını daha ayrıntılı incelemek üzere çalışma sahasında rastgele 20 çalışan ile birebir mülakat yapılmış ve aşağıdaki temel sorulara verdikleri yanıtlar kaydedilmiştir.

- İş kazası nedir? Hangi durumlar iş kazası olarak değerlendirilir?
- Kırmızı, sarı, yeşil ve mavi işaretler ne anlama gelir?
- Bölümünüze en yakın acil çıkışı biliyor musunuz?
- Bölümünüze en yakın toplanma noktasını biliyor musunuz?

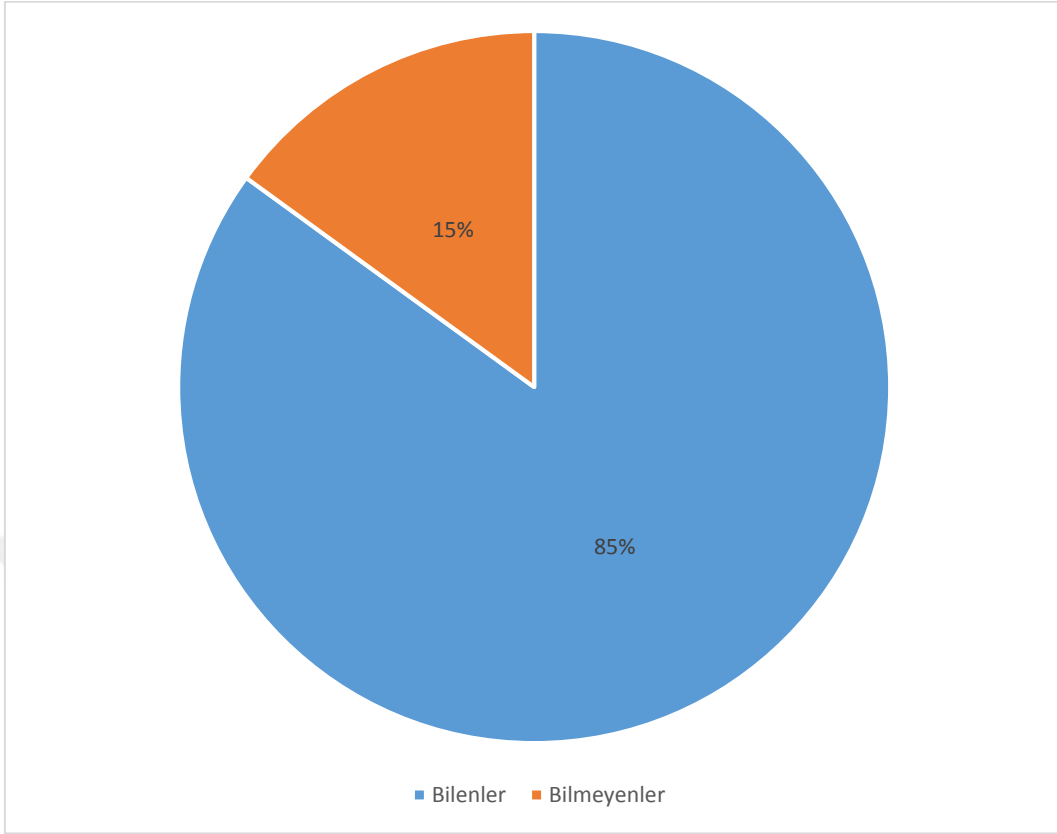
13) Çalışanların iş kazasını tanımlayabilme yetisi



Şekil 14 Çalışanların iş kazasını tanımlayabilme oranları

Çalışanların %60'ı iş kazasını yeterli seviyede tanımlayabilirken, %35'i kısmen tanımlayabilmiş, %5'i ise yeterince tanımlayamamıştır. Çalışanların, kendilerine eğitimlerde anlatılan iş kazası ve hangi durumların iş kazası olarak sayılabileceği ile ilgili algı seviyesi yüksek sayılabilecek durumdadır. Çalışanların çok büyük çoğunluğunun iş kazasının tanımıyla ilgili algı seviyesinde bir sorun olmadığı tespit edilmiştir.

14) Sağlık güvenlik işaretlerinin çalışanlar tarafından tanınması

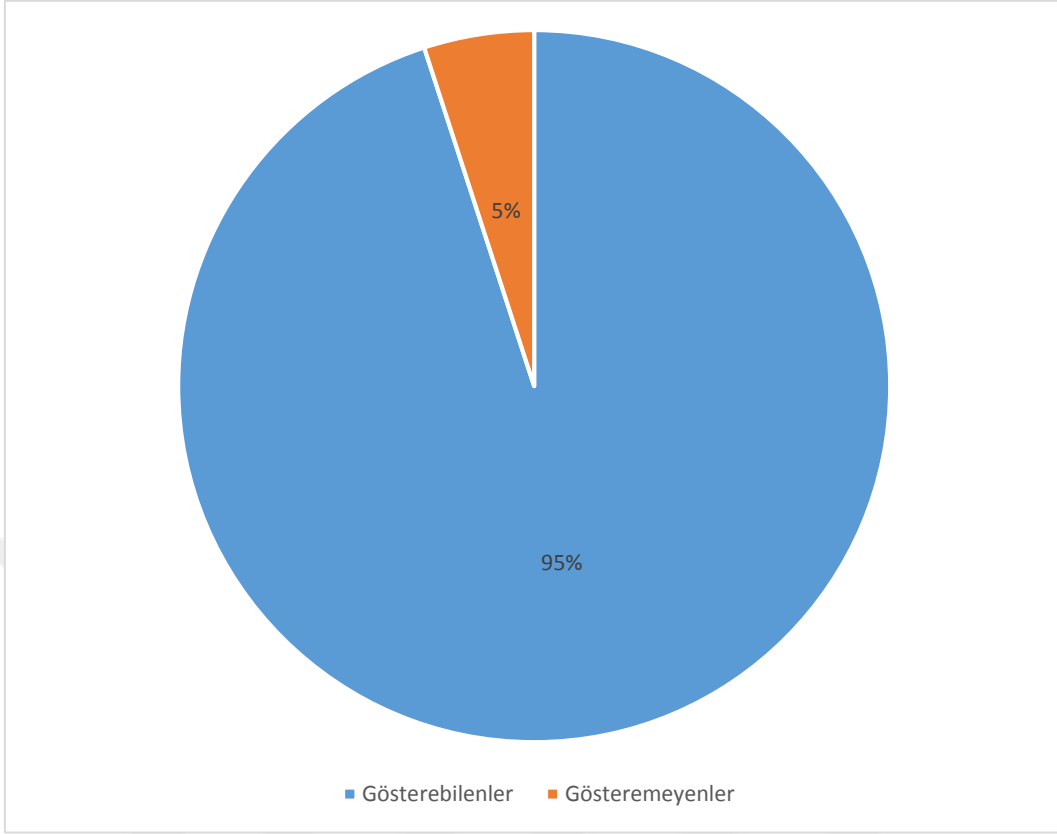


şekil 15 Zorunluluk bildiren sağlık ve güvenlik işaretlerinin tanınması

şekil 15'te sağlık güvenlik işaretlerinin çalışanlar tarafından ne oranda tanımlanabildiğinin analizi yapılmıştır. Çalışanların tamamı kırmızı, sarı ve yeşil renkteki sağlık güvenlik işaretini doğru şekilde tanıyabilmiştir. Zorunluluk bildiren mavi renkli işaretin anlamı ise çalışanların %85'i tarafından doğru olarak cevaplanmış %15'i tarafından doğru cevaplanamamıştır.

Çalışanların eğitimlerin bir parçası olarak kendilerine öğretilmeye çalışılan bu konuyu yeterince kavradığı ancak hala geliştirilebilir bir konu olarak değerlendirilebileceği anlaşılmıştır.

15) Çalışanların bölümlerine en yakın acil çıkışı gösterebilmesi

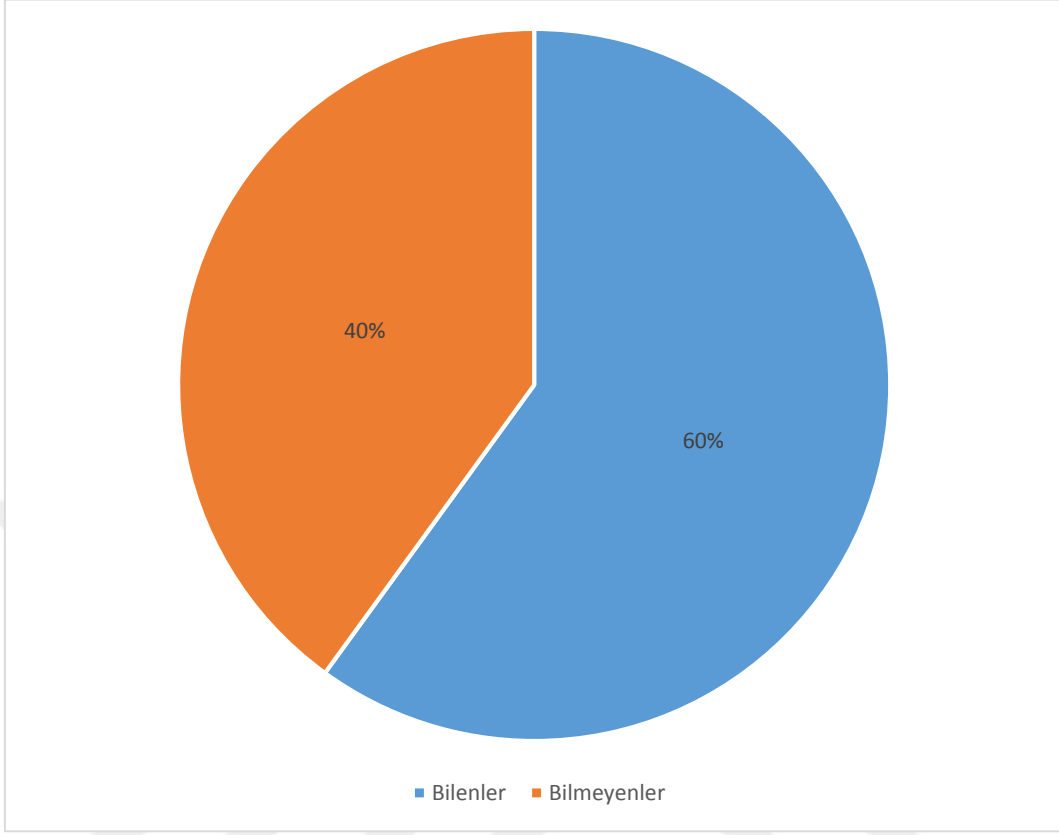


Şekil 16 Çalışanların en yakın acil çıkışı gösterebilme oranları

Çalışanların %95'i çalışma alanlarında bulunan acil çıkışlardan kendilerine en yakın olanı doğru olarak gösterebilmiştir. Eğitimlerde çalışanlara görsel olarak anlatılan acil çıkışların çalışanlar tarafından böylesine yüksek oranda doğru şekilde tespit edilmesi çalışanların bu konu özelinde olumlu davranış geliştirdiğinin göstergesidir. Olası bir acil durum veya tatbikatta çalışanların kendilerine öğretildiği şekilde hareket edebileceği düşünülmektedir.

Çalışanların acil durumlarda yapılacaklardan kaçış durumu ile ilgili bilgi seviyesinin iyi olmasına rağmen iş kazası gibi bir durumda neler yapılacağı, nasıl haberleşileceği gibi spesifik durumlarda yeterli olmadığı görülmüştür.

16) Çalışanların acil durum toplanma noktasını bilme oranı



Şekil 17 Acil durum toplanma noktasını bilenlerin oranı

Çalışanların %60'ı kendilerine en yakın acil durum toplanma noktasının yerini bilirken %40'ı ya karıştırmış ya da hiç bilememiştir. Çalışanların acil çıkışları yüksek oranda tespit edebilmesine rağmen toplanma noktalarını daha düşük oranda tespit edebildiği anlaşılmıştır. Bu durumda acil durumlar sonrası doğru alanda toplanabilmenin önemi ile ilgili çalışanların algılarının geliştirilebilmesi konusunda çalışma yapılması gerektiği tespit edilmiştir.

4.3.2. Verilerin Yorumlanması

Ankete katılan çalışanlardan kişisel çalışma hayatları on yıl ve daha fazla olan çalışanların tamamı araştırma yapılan işyerinde 5 – 10 yıl aralığında değişen sürelerle çalışmış, en tecrübeli çalışanlardır. Bu çalışanların işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini kendilerinden daha az tecrübeli çalışanlardan daha doğru değerlendirebileceği beklenmiştir. Bu grup iş güvenliği eğitimlerini %90 oranında

yeterli bulurken, iş güvenliği eğitimlerinin iş kazalarını önlemeye yardımcı olacağını düşünenlerin oranı ise %80'de kalmıştır. İşyerinde 2 ile 5 yıl arasında tecrübe kazanmış çalışanlar ise %100 oranında eğitimleri yeterli bulurken iş kazalarını önlemeye olan inanç bu çalışanlar arasında %50'ye inmiştir. Bu grup çalışanların eğitimlerin yeterliliğinden şüphe duymamasına rağmen iş kazalarını önlemede eğitimlerin yeterince önemli olmadığını düşünmesi, bu çalışanların; iş güvenliği ile alakalı başka iyileştirmeler beklediği sonucuna varılmasını sağlamıştır. Bu grup çalışanların genel olarak iş kazalarının çalışanlardan veya onların davranışlarından değil, işyerinde yeterli yapısal güvenlik önlemlerinin alınmamasından kaynaklandığını düşünmesi muhtemeldir.

Kişisel iş hayatı on yılın üzerinde ve mevcut işyerinde beş yıldan fazla süreyle çalışan personellerin aldıkları eğitimler ve işyeri ile ilgili tecrübeleri dolayısıyla işyerinin tehlike durumunu diğer çalışanlardan daha doğru değerlendirebileceği düşünülmüştür. Deney grubunda yer alan çalışanların %50'si bu gruptadır. Bu grup çalışanların işyerinin tehlike seviyesini orta derecede riskli veya üzeri olarak belirleyebileceği düşünülmüştür ancak bu çalışanların %50'si işyerlerini orta veya yüksek riskli olarak değerlendirmiş, diğer %50'lik dilim ise işyerini çok düşük riskli olarak değerlendirmiştir. Bu on kişilik grupta yer alan beş kadın çalışandan dördü beklenildiği gibi işyerini orta derecede riskli olarak tanımlarken yalnızca biri işyerini çok düşük riskli olarak değerlendirmiştir. Grubun diğer yarısını oluşturan beş erkek çalışandan dördü işyerini düşük veya çok düşük riskli olarak nitelemiştir.

Erkek çalışanların işletme içerisinde kadın çalışanlara göre daha ağır olarak değerlendirebilecek işler yapmalarından dolayı erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha yüksek oranda işyerini riskli olarak tanımlanması beklenmiş ancak bu gerçekleşmemiştir. Bu sonuçlar işyerinde gerçekleştirilen işlerin ihtiva ettiği risk seviyesinin çalışanlar tarafından yeterince iyi kavranmadığını düşündürmüştür.

Ankete katılan çalışanlardan mevcut işyerinde iş kazası geçiren her üç çalışanın da eğitimleri yeterli bulduğu ve eğitimlerin iş kazalarını önlemeye yardımcı olacağını belirttiği anlaşılmıştır. Anket isimsiz olarak gerçekleştirildiğinden ankete katılan çalışanların ilk iş kazalarından sonra tekrar iş kazası yaşayıp yaşamadığının tespiti yapılmamıştır. İşyerinde kaza geçiren bir çalışanın 5 yıl veya daha fazla tecrübeli, iki

çalışanın ise 10 yıldan fazla tecrübeli olması dikkat çekicidir. Anket çalışmasına göre işletmede iş kazası geçiren çalışanlar tecrübeli çalışanlardır. İşyerinin tüm iş kazası istatistikleri incelendiğinde ise tecrübe ile iş kazası geçirme arasında bir korelasyonun bulunmadığı tespit edilmiştir. Her tecrübe grubunda iş kazasına rastlandığı gibi tecrübe ile ilişki kurulamamıştır.

Erkek çalışanlar yaptıkları işin ağırlığı ile uyuşmayan bir işletme risk algısına sahipken kadın çalışanlar yaptıkları işin ağırlığının üzerinde bir risk algısına sahiptir. Bu durum kadın çalışanların daha tedbirli olmasını sağlarken erkek çalışanların daha ihmalkar olmasına sebep olmaktadır. Anket sonuçlarına göre, gelecekte de erkek çalışanların kadın çalışanlara göre gerek yaptıkları iş bakımından gerekse algı düzeylerinden iş kazası yaşamaya daha yatkın oldukları düşünülmektedir.

İşyeri içerisinde gerçekleştirilen eğitim faaliyetleri ile ulaşılmak istenen nihai sonuç, çalışanların iş güvenliği ile ilgili davranış değişikliği geliştirmesi ve bu yolla iş kazalarını azalmak veya sıfır iş kazasına ulaşmaktır. Aşağıdaki tabloda işyerinin 2015 – 2018 yılları arasındaki iş kazası kayıtları bulunmaktadır.

Tablo 5 Yıllara Göre İş Kazası Sayıları

Yıllara Göre İş Kazası Sayıları	
2015	83
2016	30
2017	34
2018	26

İşyerinde gerçekleşen iş kazalarının sayılarında 2015 yılına göre önemli bir düşüş gözlenmektedir ancak 2016 ile 2018 yılları arasında gerçekleşen iş kazası sayıları birbirine çok yakındır ve belirgin bir gelişimden söz etmek mümkün değildir. 2017 yılındaki yükselişten sonra 2018 yılında %25’lik bir düşüş sağlanmıştır. Bu iyileşmenin sebebi, tek etken olmamakla birlikte iş güvenliği eğitimlerinin ilgili birim tarafından 2018 yılı içerisinde yeniden düzenlenip detaylandırılması olarak değerlendirilebilir. Bu

bağlamda işyerinde gerçekleştirilen eğitim faaliyetlerinin iş kazalarını önlemede önemli bir etken olduğunu söylemek mümkündür ancak iş kazası verileri incelendiğinde bu yönde hala iyileştirmelere ihtiyaç duyulduğu açıktır.

İş kazası istatistikleri incelendiğinde dört yıllık bir periyotta işyerinde önemli iyileştirmeler olduğu farkedilmektedir. Dört yıllık periyotta iş kazaları üçte birine kadar düşürülmüştür. Bu iyileşmenin en önemli iki faktörü olarak işyerinin eğitimleri gerçekleştirme şeklinin ve sıklığının değiştirilmesi ile iş güvenliği ile ilgili yapılan harcamaların artırılması olarak gösterilebilir.

İşyerinde 2015 yılının ardından her iş kazası ayrıntılı olarak incelenmiş ve 2015 yılından itibaren ramak kala kayıt sistemi kurularak kazalar henüz gerçekleşmeden yapılan iyileştirmeler ile proaktif yaklaşım benimsenmiştir. İş kazalarının kök analizleri sonucunda çalışanların kişisel özelliklerinden veya davranışlarından kaynaklanan kazalar hariç tutulmak üzere yapısal eksiklikler nedeniyle gerçekleşen kazalara kesin çözümler aranmıştır. Bu yolla işyerinde kullanılan tek tip iş ayakkabısı her çeşitlendirilmiş ve bölümlerin yaptığı çalışmalara uygun ayakkabı seçimine gidilmiştir. İşyerinde bulunan makine koruyucuları yenilenmiş, bazı makineler ise daha modern ve güvenli versiyonlarıyla değiştirilmiştir. İşyeri sağlık ve güvenlik işaretlerinin yerleşimi ile ilgili yeniden değerlendirilmiş ve sağlık ve güvenlik işaretlerinin işyerinin gereklilikleri gözetilerek yeniden düzenlenmesi sağlanmıştır. Çalışanların performans değerlendirme sürecine iş güvenliği ile ilgili kişisel uyumları dahil edilerek iş güvenliği çalışmalarına her çalışanın bireysel olarak katkı vermesi sağlanmıştır. İş güvenliği ile ilgili işyerinde gerçekleştirilen iyi uygulamalar için ödül sistemi kurulmuştur.

İş kazalarının kök analizleri sonucunda çalışanlardan ve çalışanların davranış biçimlerinden kaynaklanan iş kazalarının önlenmesi için işyerindeki eğitim dokümanları bölümlerin ihtiyaçlarına göre revize edilmiş ve çalışanların farkındalığının geliştirilmesi amaçlanmıştır. Çalışanların bilgilendirilmesi için işletme genelinde iş sağlığı ve güvenliği bülteni uygulamasına geçilmiştir. Tüm bu çalışmaların çalışanlarda davranış değişikliği sağlamada yardımcı olduğu farkedilmiştir.

İşyerinde gerçekleştirilen eğitim faaliyetlerine işyerine işveren vekili olarak atanmış yöneticinin de aktif olarak katıldığı, daha önceleri diğer birimlerin bir kolu olarak görev yapan çevre ve iş güvenliği birimini iş güvenliği ve çevre ile ilgili faaliyetleri daha aktif olarak gerçekleştirebilmek üzere 2017 yılından itibaren diğer birimlerden bağımsız özerk bir bölüm olarak görevlendirdiği tespit edilmiştir. İşveren tarafından çevre ve iş güvenliği biriminin personel sayısı 2017 yılından itibaren bir kişi artırılmış ve birime özel departman bütçesi tahsis edilmiştir. 2017 yılından itibaren işyerinde iş güvenliği ile ilgili çalışmalara daha fazla önem verildiği ve sıfır kaza anlayışının yönetim kademesinde benimsendiği gözlenmiştir. İşverenin sağladığı desteğin de yardımıyla bir önceki yıla göre iş kazalarında %25'lik azalma kaydedilmiştir.

SONUÇ

Yapılan araştırma, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin çalışanlarda iş güvenliği ile ilgili farkındalık oluşturduğunu göstermiştir. İş kazası sayıları da bunu desteklemektedir. Çalışanların geliştirdiği bu farkındalığın ise saha gözlemlerinde ve saha gözlemi sırasında yapılan mülakatlar sonucunda davranış değişikliğini yeterince sağlamadığı kanısına varılmıştır. Çalışanların davranış değişikliği geliştirmesinin sağlanması için işverenin işyerinde çalışanların daha aktif katılabileceği iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları geliştirmesi ile mümkün olabileceği görülmüştür. İşyerinde çalışan sürekliliğinin sağlanması ve işyerinde tecrübeli çalışanların nispeten tecrübesiz çalışanlara göre fazla olması gerçekleştirilecek uygulamalara daha iyi adaptasyon sağlayacağından işveren için önemli bir avantajdır. Öte yandan destek uygulamaların geliştirilmesi tek başına davranış değişikliği sağlamaya yeterli olmayacaktır. Davranış değişikliğinin sağlanması için eğitim materyallerinin her bölüme özel olarak geliştirilmesi ve eğitim materyalleri hazırlanırken bölüm sorumlularının ve ustabaşlarının eğitim materyallerinin hazırlanma sürecine katılmasının sağlanması önemli derecede katkı sağlayacaktır. Bu yolla çalışmalara bölüm sorumluları ve ustabaşlarının da aktif olarak katılması ve iş güvenliği çalışmalarının bu çalışan grubu tarafından daha fazla sahiplenilmesi sağlanacaktır. Eğitim çalışmalarında çalışanlara bağlı olmayan geliştirmeler yapmak mümkündür. Bu geliştirmelerin başında eğitimlerin çok büyük gruplar yerine daha küçük gruplara verilmesi gelmektedir. Eğitimler mevcut durumda 100 kişiyi aşan gruplara verilebilmektedir. Bu durumda eğitim faaliyetlerinin verimi bireyler için düşmektedir. Bunun yerine eğitimlerin daha küçük gruplara ve eğitim programında daha uzun zaman dilimine yayılarak gerçekleştirilmesi bireysel farkındalığı artırarak davranış değişikliğine yardımcı olacaktır.

İşyerinde yaşanan iş kazalarının sayısı azalma eğiliminde olmasına rağmen, iş kazalarının kök analizi gerçekleştirildiğinde halen iş kazalarının büyük çoğunluğunun çalışan davranışlarından kaynaklandığı görülmektedir. İşyerinin çalışanlarda istenilen davranış değişikliğini sağlamak üzere eğitimlerin iyileştirilmesinin yanı sıra destekleyici çözümlerin geliştirilmesi gerekir. Bu destekleyici çözümlerin en başında ise yapısal iyileştirmelerin sağlanması gelmektedir. İşyerinin bazı bölümlerinde çalışanlar için uygun çalışma koşullarının sağlanmadığı ve bu bölümlerin iyileştirmeye ihtiyaç

duyduğu tespit edildiğinden bu ortamların iş güvenliği ile ilgili yeniden düzenlenmesi çalışmaların hedefine ulaşmasını sağlayacaktır.

Çalışmada, çalışanların tecrübeleri ile iş güvenliği farkındalıkları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Tecrübeli çalışanlar ile görece tecrübesiz çalışanların iş güvenliği farkındalığı birbirine yakın düzeydedir. Mevcut işyerinde bir veya daha fazla iş kazası geçirmiş çalışanların ise iş güvenliği farkındalığının iş kazası yaşamamış çalışanlara göre daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Ayrıca iş kazası yaşayan çalışanların tümü 5 yıl veya daha uzun süredir mevcut işyerinde çalışmaktadır.

Çalışanların cinsiyetlerine göre farkındalık seviyelerinde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. İşyerinde anket çalışması öncesinde erkek çalışanların işyerini daha riskli olarak değerlendireceği düşünülürken kadın çalışanlar işyerlerini, üstelik görece daha az riskli bölümlerde çalışmalarına rağmen, daha yüksek riskli olarak değerlendirdiği görülmüştür. Bu durumda kadın çalışanlarının iş güvenliği farkındalıklarının erkeklerden daha iyi olduğu ve kadınların daha temkinli olduğu düşünülmektedir. Erkek çalışanların ise çalıştıkları bölümler ile ilgili mukamelerinin yetersiz kaldığı görülmüştür. İş kazası istatistikleri incelendiğinde bu durum açıkça görülmektedir. İşyerinde gerçekleşen kazaların büyük çoğunluğunda kazazedenin erkek olması erkeklerin iş güvenliği farkındalığının kadınlardan daha düşük olmasından ileri gelmektedir. İşyerinin farkındalığı artırmak üzere gerçekleştireceği çalışmalarda bu hedef gruba daha fazla odaklanması gerekmektedir.

Son üç yılın iş kazası sayıları birbirine oldukça yakındır. Bu durum iş kazaları sayısının bu ortalamalarda duraksadığını göstermektedir. Elbette ki amaç sıfır kazaya ulaşmaktır. Bunun için eğitim faaliyetlerinin geliştirilmesinin ve bölümlere özel eğitimler oluşturulmasının yanında, çalışma sahalarında çalışanın çalışırken farkındalığı yükseltecek sloganlar, broşürler, bültenler, güvenlik işaretlerinin artırılması gibi yapısal değişiklikler gerçekleştirilmesinin çalışanların görsel farkındalığını geliştirmesi açısından yararlı olacağı düşünülmektedir.

İş güvenliği uygulamalarının amacına ulaşabilmesi için iş güvenliği uygulamalarının işveren tarafından desteklenmesi gerekmektedir. İş güvenliği çalışmaları yönetim tarafından desteklendiğinde daha çabuk sonuç alındığı bir gerçektir. Çalışma sırasında,

yönetim tarafından iş güvenliği ile ilgili çalışan personel sayısının 2018 yılında bir kişi artırıldığı ve işlerin daha profesyonel yürütülmesi için birime yönetsel destek verildiği tespit edilmiştir. Bu bağlamda işverenin de iş güvenliği çalışmalarının önemini kavradığı ve son yıllarda uygun bir davranış geliştirdiği çıkarımını yapmak mümkündür.

Çalışma kapsamında çalışanların yalnızca %5'lik kısmı örneklenebilmiş ve işyeri hakkında kanılara varılmıştır. Farkındalığın artırılması ve davranış değişikliğinin ölçülmesi ile ilgili çalışmanın daha büyük gruplarla ilerleyen yıllarda yeniden gerçekleştirilmesi umulmaktadır. Bu yolla, bu işyeri özelinde geliştirilen iyi uygulamaların tespit edilerek ülkemizdeki iş güvenliği çalışmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.



KAYNAKLAR

- Başbuğ, A. (2005). *İş Hukuku*, Ankara: Birlik Matbaası
- Bostancı, Y. (2011), İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:12, Sayı:1-2*, s.68.
- Centel T. Demircioğlu M. (2016). *İş Hukuku* İstanbul: Beta Yayınevi
- Deniz, N. (1999). *Global Eğitim*, İstanbul: Türkmen Kitabevi
- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (online) okundu 22.06.2019. URL: http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/h_rigths_turkce.pdf
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Bursa: Ezgi Kitabevi
- Saraç, C. (1998) Sosyal Sigortalar Kurumları ve İşveren Açısından İş Kazası Kavramı, *Yodçem Yayın No:10*, s4.
- Sönmez, V. (2017). *Eğitim Felsefesi*, Ankara: Anı Yayıncılık
- Şahin, H. Ş., Yeniçeri, Z. (2015) “Farkındalık” Üzerine Üç Araç: Psikolojik Farkındalık, Bütünleyici Kendilik Farkındalığı ve Toronto Bilgece Farkındalık Ölçekleri, *Türk Psikoloji Dergisi*, 30 (76), 48-64
- Mollamahmutoğlu, H. (2005). *İş Hukuku*, Ankara: Turhan Yayınevi

EK -1

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN ETKİNLİĞİ KONULU ANKET ÇALIŞMASI

Bu çalışma için isim ve soyisim bilgisine ihtiyaç duyulmamaktadır. Lütfen aşağıdaki sorulara uygun olduğunu düşündüğünüz şekilde yanıtlar veriniz.

1. Cinsiyet:

() Erkek () Kadın

2. Yaşınız:

3. Öğrenim durumunuz:

- () İlkokul
- () Lise
- () Önlisans
- () Lisans
- () Yüksek Lisans

4. Günlük toplam çalışma saatiniz:

5. Haftalık toplam çalışma saatiniz:

6. Haftalık fazla çalışma (mesai) süreniz:

7. Toplam çalışma süreniz: (İş hayatına başlamanızdan bu yana geçen toplam süre.)

- () 0 – 6 ay
- () 6 ay – 2 yıl
- () 2 – 5 yıl
- () 5–10 yıl
- () 10 yıldan fazla

8. Ne kadar süredir bu işyerinde çalışıyorsunuz?

- () 0 – 6 ay
- () 6 ay – 2 yıl
- () 2 – 5 yıl
- () 5 – 10 yıl

9. Mevcut işyerinizde hiç iş kazası geçirdiniz mi?

() Evet () Hayır

10. İşyerinizi iş kazası geçirme riski bakımından nasıl değerlendirirsiniz?

- () Çok yüksek riskli
- () Yüksek riskli
- () Orta derecede riskli
- () Düşük riskli
- () Çok düşük riskli
- () Hiç risk yok

11. İşe girdiğinizde işinize başlamadan yapacağınız iş, kullanacağınız donanım ya da makine – ekipman ile ilgili eğitim verildi mi?

() Evet () Hayır

12. Size verilen bu eğitimi yeterli buluyor musunuz?

() Evet () Hayır

13. İşyerinizde oryantasyon eğitimi dışında iş sağlığı ve güvenliği eğitimine katıldınız mı?

() Evet () Hayır

14. İşyerinizde verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini yeterli buluyor musunuz?

() Evet () Hayır

15. Size verilen bu eğitimin içeriğini iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçlenmek için yeterli buluyor musunuz?

- () Oldukça yeterli
- () Yeterli
- () Yetersiz
- () Oldukça yetersiz

16. Size verilen bu eğitim için ayrılan süre yeterli mi?

- () Oldukça yeterli
- () Yeterli
- () Yetersiz
- () Oldukça yetersiz

17. Verilen bu eğitimin şirketinizde gerçekleşen iş kazalarını önlemeye yardımcı olacağını düşünüyor musunuz?

() Evet () Hayır

Katılımınız için teşekkürler.

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Gamze Demirbaş Erkan

Uyruğu: T.C.

Doğum Yeri ve Tarihi: Ordu - 19/08/1987

Yabancı Dili: İngilizce

Medeni hali: Evli

İletişim (Telefon/e-posta): 0553 241 73 77 – gamzedemirbas52@hotmail.com

Eğitim Durumu (Kurum ve Yıl)

Lise: Ordu Fen Lisesi 2004

Lisans: Ege Üniversitesi, Kimya Mühendisliği 2012, Anadolu Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler 2015

Yüksek Lisans: Avrasya Üniversitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü (Tezsiz) 2015

Çalıştığı Kurum/Kurumlar ve Yıl

Ordu OSGB – İş Güvenliği Uzmanı 2015 –

Gürsan Mobilya – İş Güvenliği Uzmanı 2013 – 2015.

Ankamar Perakende Satış Zinciri – İş Güvenliği Uzmanı 2013 – 2016.

Kahvecioğlu Gıda – İş Güvenliği Uzmanı 2013 – 2016.

Filiz Gıda – İş Güvenliği Uzmanı 2013 – 2016.