

**KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**YÖNETİCİLERİN 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
KANUNU İLE GETİRİLEN UYGULAMALARA YÖNELİK ALGI VE
BEKLENTİLERİNİN ANALİZİ: MARMARA BÖLGESİ ÖRNEĞİ**

DOKTORA TEZİ

**Hazırlayan
Suat ÇALIŞKAN**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Fatma Zehra TAN**

**Karabük
Aralık, 2016**

**KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**YÖNETİCİLERİN 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
KANUNU İLE GETİRİLEN UYGULAMALARA YÖNELİK ALGI VE
BEKLENTİLERİNİN ANALİZİ: MARMARA BÖLGESİ ÖRNEĞİ**

DOKTORA TEZİ

**Hazırlayan
Suat ÇALIŞKAN**

**Danışman
Doç. Dr. Fatma Zehra TAN**

**Karabük
Aralık, 2016**

Suat ÇALIŞKAN tarafından hazırlanan "YÖNETİCİLERİN 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU İLE GETİRİLEN UYGULAMALARA YÖNELİK ALGI VE BEKLENTİLERİNİN ANALİZİ: MARMARA BÖLGESİ ÖRNEĞİ " başlıklı bu tezin Doktora tezi olarak uygun olduğunu onaylım.

Tez Danışmanı, İşletme Anabilim Dalı

Doç. Dr. Fatma Zehra TAN



Bu çalışma, jürimiz tarafından oy birliği / oy çokluğu ile İşletme Anabilim Dalında. Doktora tezi olarak kabul edilmiştir. 14.12.2016

Başkan: Doç. Dr. Fatma Zehra TAN (KBÜ)



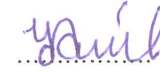
Üye : Doç. Dr. Ahmet Ferda ÇAKMAK (BEÜ)



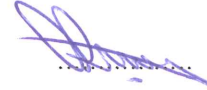
Üye : Doç. Dr. Murat YILDIRIM (KBÜ)



Üye : Yrd. Doç. Dr. Yaşar AKÇA (BÜ)



Üye : Yrd. Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ (KBÜ)

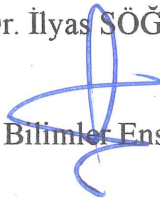


.../.../2016

KBÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu bu tez ile Doktora derecesini onamıştır.

Doç. Dr. İlyas SÖĞÜTLÜ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü



.....

TEZ DOĞRULUK BEYANI

Doktora tezi olarak sunduğum, bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden olduğuğunu ve bu eserleri her kullanımında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

14.12.2016

Suat ÇALIŞKAN

İmzası

ÖNSÖZ

Yürürlüğe girmesi ile çalışma hayatında yeni bir dönemin başlamasına neden olan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren, işveren vekili sıfatıyla yöneticiler ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir.6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile getirilen ISG uygulamaların belirlenen amacı sağlanması noktasında işletme yöneticilerinin algı ve beklentileri önemli hale gelmektedir.

Bu araştırmada, Marmara bölgesinde üretimden satışlar açısından ilk 1000’de yer alan işletmelerdeki yöneticilerin İSG düzenlemeleri ve uygulamaları konusundaki algıları ile İSG uygulamalarına karşı beklentilerinin belirlenmesi amaçlanmış olup, bu amaç yanında, 6331 sayılı İSGK ve ilgili mevzuat ile öngörülen İSG hizmetlerinin ve uygulamalarının yöneticilerde memnuniyet yaratıp yaratmadığı hususu da inceleme konusu yapılmıştır.

Tezimin hazırlanma sürecinde öncelikle desteğini esirgemeyen, çalışmamda bana doğru yolu göstererek yapıcı bir şekilde beni yönlendiren tez danışmanım Doç. Dr. Fatma Zehra TAN’a, her zaman yanımda olan aileme, araştırma boyunca deneyimlerine başvurduğum arkadaşlarıma, tez savunma jürisinde görev alan değerli hocalarım Doç. Dr. Ahmet Ferda ÇAKMAK, Doç. Dr. Murat YILDIRIM, Yrd. Doç.Dr. Yaşar AKÇA ve Yrd. Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ’a araştırma boyunca verdikleri destekten dolayı teşekkür ederim.

Suat ÇALIŞKAN

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
ÖNSÖZ	İ
İÇİNDEKİLER	İİ
TABLolar LİSTESİ	XIV
ŞEKİLLER LİSTESİ	XVI
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMININ KURAMSAL ÇERÇEVESİ VE İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARINI ÖNLEMeye YÖNELİK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI

1.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR.....	5
1.1.1. İş Sağlığı.....	5
1.1.2. İş güvenliği.....	7
1.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği.....	8
1.1.4. İş Kazası.....	10
1.1.5 .Meslek Hastalığı.....	15
1.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ	17
1.2.1. İşçi Açısından Önemi.....	19
1.2.2. İşveren Açısından Önemi.....	21
1.2.3. Ekonomik Açıdan Önemi.....	23
1.2.4. Yönetim Açısından Önemi.....	25
1.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN AMACI	26

1.4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ	28
1.4.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	29
1.4.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Dönem	29
1.4.1.2. Sanayi Devrimi ve Sonrası Dönem	31
1.4.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	34
1.4.2.1. Tanzimat’tan Önceki Dönem	35
1.4.2.2. Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi	36
1.4.2.3. Cumhuriyet Dönemi	37
1.5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TEMEL İLKELERİ	42
1.6. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİMİ	44

İKİNCİ BÖLÜM

İSG YÖNETİMİ AÇISINDAN İŞ KAZALARININ VE MESLEK HASTALIKLARININ ANALİZİ

2.1. İŞ KAZALARININ NEDENLERİ	50
2.1.1. İnsan Davranışlarına Bağlı Nedenler	52
2.1.1.1. Kişisel Özellikler	54
2.1.1.2. Fizyolojik Faktörler	62
2.1.1.3. Psikolojik Özellikler	64
2.1.2. Fiziksel ve Mekanik Çevre Koşullarına Bağlı Nedenler	70
2.1.2.1. Makinelerin Yol Açtığı Kazalar	70
2.1.2.2. Üretim Organizasyonunun Yol Açtığı Kazalar	71
2.1.2.3. Çevresel Faktörlerin Yol Açtığı Kazalar	76
2.2. MESLEK HASTALIKLARININ NEDENLERİ	80
2.2.1. Kimyasallar	81
2.2.2. Tozlar	84
2.2.3. Mikroorganizmalar	86
2.2.4. Fiziksel Faktörler	86
2.3. İŞ KAZALARININ ÖNLENMESİNE YÖNELİK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI	88

2.3.1. İş Kazalarının Önlenmesine Yönelik İSG Uygulamalarında İşverenlerin ve İşletme Yöneticilerinin Rolü.....	89
2.3.2. İş Kazalarının Önlenmesine Yönelik İSG Uygulamalarında Çalışanların Rolü.....	92
2.3.3. İş Kazalarının Önlenmesine Yönelik İSG Uygulamalarında Sendikaların Rolü.....	93
2.3.4. İş Kazalarının Önlenmesine Yönelik İSG Uygulamalarında Devletin Rolü.....	95

2.4. MESLEK HASTALIKLARINA YÖNELİK ALINMASI GEREKEN

ÖNLEMLER.....	98
2.4.1. Kimyasal Kaynaklı Meslek Hastalıkları Önlemleri.....	99
2.4.2. Fiziksel Kaynaklı Meslek Hastalıkları Önlemleri.....	102
2.4.2.1. Toz Kaynaklı Meslek Hastalıkları Önlemleri.....	102
2.4.2.2. Gürültü Kaynaklı Meslek Hastalıkları Önlemleri.....	103
2.4.2.3. Titreşim Kaynaklı Meslek Hastalıkları Önlemleri	105
2.4.3. Biyolojik Kaynaklı Meslek Hastalıkları Önlemleri	107
2.4.5. Bulaşıcı Hastalıklara Karşı Alınacak Önlemler	110
2.4.6. İşçilerin Sağlığını Korumaya Yönelik Önlemler	111
2.4.6.1. Koruyucu Sağlık Hizmetleri	111
2.4.6.2. Tedavi Edici Sağlık Hizmetleri	116
2.4.6.3. İyileştirme (Rehabilitasyon)	117

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYEDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN GENEL GÖRÜNÜMÜ

3.1. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ YASAL

DÜZENLEMELER	118
3.1.1. Anayasa ve Bazı Kanunlar.....	118
3.1.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile ilgili Anayasal Düzenlemeler	118
3.1.1.2. 4857 Sayılı İş Kanunu	120

3.1.1.3. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu	121
3.1.1.4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	122
3.1.1.5. 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu	122
3.1.1.6. Belediye Kanunu	123
3.1.1.7. Diğer Kanunlar	123
3.1.2. Yönetmelikler	123
3.1.3. Tebliğler.....	125
3.2. TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE SORUMLU KURUM VE KURULUŞLARI	127
3.3. TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI İLE İLGİLİ SORUNLAR.....	129
3.3.1. İşletmeden Kaynaklanan Sorunlar	129
3.3.2. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar	130
3.3.3. İstatistiksel Verilerden ve Araştırma Sonuçlarından Kaynaklanan Sorunlar.....	131
3.3.4. Örgütlenme ve Koordinasyon Yetersizliklerinden Kaynaklanan Sorunlar	132
3.3.5. Eğitimle İlgili Sorunlar	133
3.3.6. Kazalardan Sonra Ortaya Çıkan Sorunlar	134
3.3.7. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Uygulanması İle Ortaya Çıkan Sorunlar	136
3.4. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATININ GENEL ÖZELLİKLERİ	142
3.4.1. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Özellikleri	145
3.4.2. Amaç ve Kapsam	148
3.4.2.1. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Amacı.....	148
3.4.2.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Kapsamı ve	
İstisnalar	150
3.4.3. İşverenin ve Yöneticilerin Görev, Yetki ve Yükümlülükleri.....	152

3.4.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Genel Yükümlülükler	152
3.4.3.2. İşverenin Genel Yükümlülüğüne İlişkin Sorumluluk İlkeleri	153
3.4.3.3. İşverenin ve Yöneticilerin Genel Yükümlülükleri	154
3.4.3.3.1. İşverenin Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü.....	155
3.4.3.3.1.1. İşverenin Risklerden Korunma İlkeleri.....	155
3.4.3.3.1.2. Risk Değerlendirmesi Yapılırken Dikkate Alınan Hususlar.....	157
3.4.3.3.1.2.1. Risk Değerlendirmesi Ekibinin Oluşturulması.....	158
3.4.3.3.1.2.2. Risk Değerlendirmesi Aşamaları.....	159
3.4.3.3.1.2.3. BKÖP Belgesi veya Güvenlik Raporu Hazırlanması Gereken İşyerlerinde Risk Değerlendirmesi.....	164
3.4.3.3.2. Çalışanın İSG Yönünden İşe Uygunluğunu Gözetme Yükümlülüğü.....	166
3.4.3.3.3. Tehlike Bulunan Yerlere Girilmemesi İçin Gerekli Tedbirleri Alma Yükümlülüğü	167
3.4.3.3.4. Çalışanların Olaya Müdahale Edebilmelerine İmkân Sağlama Yükümlülüğü	167
3.4.3.3.5. İşverenin Kayıt Tutma, Rapor Düzenleme ve Bildirme Yükümlülüğü.....	168
3.4.3.3.6. İşverenin Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü	169
3.4.3.3.7. Çalışanların Eğitim ve Bilgilendirilmesi İle İlgili Yükümlülükler	171
3.4.3.3.8. Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması İle İlgili Yükümlülükler	174
3.4.3.3.9. Çalışanların veya Çalışan Temsilcilerinin Yetkili Makamlara Başvuru Haklarının Kısıtlamama Yükümlülüğü.....	176
3.4.4. Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri.....	176
3.4.4.1. Çalışanların Yükümlülükleri	177
3.4.4.1.1. Çalışanın Kendi ve Diğer Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini	

Tehlikeye Düşürmeme Yükümlülüğü.....	177
3.4.4.1.2. Çalışanların İşveren Tarafından Verilen Eğitim ve Talimatları İle İlgili Yükümlülükleri	178
3.4.4.1.3. İşverene veya Çalışan Temsilcisine Derhal Haber Verme Yükümlülüğü	179
3.4.4.1.4. İşveren ve Çalışan Temsilcisi İle İş Birliği Yapma Yükümlülüğü.....	179
3.4.4.1.5. Bağımlılık Yapan Maddeleri Kullanma Yasağına Uyuma Yükümlülüğü	179
3.4.4.2. Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı	180
3.4.4.2.1. Ciddi ve Yakın Tehlike Durumunda Çalışanın Kurala Veya İşverene Başvurması	181
3.4.4.2.2. Gerekli Tedbirler Alıncaya Kadar Çalışmaktan Kaçınabilme Hakkı.....	181
3.4.4.2.3. Tehlikenin Önlenemez Olduğu Durumlar	182
3.4.4.2.4. Gerekli Tedbirlerin Alınmadığı Durumlar.....	182
3.4.4.3. Çalışmaktan Kaçınma Hakkına İlişkin Hükümlerin Uygulanmaması Gereken Haller	182
3.4.5. Çalışan Temsilcilerinin Görev, Yetki ve Yükümlülükleri.....	183
3.4.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri.....	187
3.4.6.1. İSG Hizmetleri İle İlgili Görevler.....	187
3.4.6.2. İSG Hizmetleri İle İlgili Sorumluluklar.....	188
3.4.6.3. İSG Hizmetleri İle İlgili Zorunluluklar.....	189
3.4.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi.....	192
3.4.7.1. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi.....	193
3.4.7.1.1. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Oluşumu	194
3.4.7.1.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinin Görevleri	195
3.4.7.1.3. Başkanın Görev ve Yetkileri.....	196
3.4.7.1.4. Konsey Sekreteryası	197
3.4.7.1.5. Konsey Üyelerinin Seçilme Süresi ve Üyeliğin Sona Ermesi ..	197

3.4.7.1.6. Konseyin Karar Toplanması ve Karar Vermesi.....	197
3.4.7.1.7. Çalışma Grupları ve Görevleri.....	199
3.4.7.1.8. Konsey Faaliyetlerinin Desteklenmesi	199
3.4.7.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu	200
3.4.7.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Oluşturulma Şartları	200
3.4.7.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Oluşturulmasında İşverenin Yükümlülüğü.....	202
3.4.7.2.3 Kurulun Kurulacağı Diğer İşyerleri.....	203
3.4.7.2.4. Kurulun Oluşumu	203
3.4.7.2.5. Kurul Üyelerinin Eğitimi	204
3.4.7.2.6. Kurulun Görev ve Yetkileri	205
3.4.7.2.7. Kurulun Çalışma Yöntemi	208
3.4.7.2.8. İşverenin veya İşveren Vekilinin Kurula İlişkin Genel Yükümlülüğü	209
3.4.7.2.9. Kurulun Yükümlülüğü.....	210
3.4.7.2.10. Kurul Çalışanlarının Yükümlülüğü	211
3.4.7.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Koordinasyonu.....	211
3.4.7.4. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi	212
3.4.7.4.1. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Biriminin Yükümlülükleri	214
3.4.7.4.2. İşverenin Katılım Sağlama ve Bilgilendirme Yükümlülüğü.....	215
3.4.7.4.3. İşverenin Sağlık ve Güvenlik Kayıtları ve Onaylı Deftere İlişkin Yükümlülükleri.....	215
3.4.7.4.4. İSG Hizmetleri Açısından Çalışanların Hak ve Yükümlülükleri	216
3.4.7.5. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi	217
3.4.7.5.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Yürütülmesi Amacıyla Sağlanması Gereken Şartlar	219
3.4.7.5.3. İSGB ve OSGB'lerin Çalışma Esasları	221
3.4.7.5.4. OSGB'lerin Faaliyet Alanları	223

3.4.7.5.5. İşbirliği ve Koordinasyon	224
3.4.8. İSG Hizmetlerinin Desteklenmesi	224
3.4.8.1. İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki ve Yükümlülükleri.....	227
3.4.8.1.1. İşyeri Hekimlerinin Nitelikleri ve Görevlendirilmeleri	227
3.4.8.1.2. İşyeri Hekimliği Belgesi	228
3.4.8.1.3. İşyeri Hekimlerinin Görevleri ve Yükümlülükleri	228
3.4.8.1.3.1. Rehberlik Görevi	229
3.4.8.1.3.2. Risk Değerlendirmesi Görevi.....	229
3.4.8.1.3.3. Sağlık Gözetimi Görevi.....	230
3.4.8.1.3.4. Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt Görevi	231
3.4.8.1.3.5. İşyeri Hekiminin İlgili Birimlerle İşbirliği Görevi.....	232
3.4.8.1.4. İşyeri Hekiminin Yetkileri	232
3.4.8.1.5. İşyeri Hekiminin Yükümlülükleri.....	233
3.4.8.1.6. İşyeri Hekimlerinin Çalışma Süreleri	234
3.4.8.2. Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki ve Yükümlülükleri.....	235
3.4.8.2.1. Diğer Sağlık Personelinin Nitelikleri Ve Görevlendirilmeleri	235
3.4.8.2.2. Diğer Sağlık Personeli Belgesi	235
3.4.8.2.3. Diğer Sağlık Personelinin Görevleri.....	236
3.4.8.2.4. Diğer Sağlık Personelinin Yetkileri	236
3.4.8.2.5. Diğer Sağlık Personelinin Yükümlülükleri.....	237
3.4.8.2.6. Diğer Sağlık Personelinin Sorumluluğu	237
3.4.8.2.7. Diğer Sağlık Personelinin Çalışma Süreleri	237
3.4.8.3. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Yükümlülükleri	238
3.4.8.3.1. İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi.....	239
3.4.8.3.2. İş Güvenliği Uzmanlarının Görevleri	242
3.4.8.3.3. İş Güvenliği Uzmanlarının Yetkileri	244
3.4.8.3.4. İş Güvenliği Uzmanlarının Yükümlülükleri	244
3.4.8.3.5. İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Süreleri.....	245

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNETİCİLERİN İSG UYGULAMALARINA YÖNELİK ALGILARI VE BEKLENTİLERİ ÜZERİNDE ARAŞTIRMA

4.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU	247
4.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	248
4.2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	248
4.2.1. Araştırmanın Modeli	249
4.2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	251
4.2.3. Araştırma Verilerinin Toplanması	252
4.2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	253
4.2.5. Araştırma Verilerinin Analizi	253
4.3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	255
4.3.1. Tanımlayıcı Bilgilere Yönelik Bulgular	255
4.3.2. Araştırma İfadelerine Katılım Düzeylerine İlişkin Bulgular	257
4.3.3. Demografik ve İşletme Değişkenlerinin İSG Uygulamalarına Göre Karşılaştırması	272
SONUÇ VE TARTIŞMA	281
KAYNAKLAR	295
EKLER LİSTESİ	341
ÖZET	344
ABSTRACT	346
ÖZGEÇMİŞ	348

KISALTMALAR

AB	:Avrupa Birliği
ABD	:Amerika Birleşik Devletleri
AIHS	:Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AKM	:Aralıklı Kontrol Merkezi
APHB	:Aylık Prim ve Hizmet Belgesi
BK	:Borçlar Kanunu
CE	:Conformite Europeene (Avrupa Normlarına Uygunluk)
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
ÇSGB	:Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
EEC	: The European Economic Community
EY	: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
GSMH	: Gayri Safi Milli Hâsıla
HD	: Hukuk Dairesi
HY	: İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (Hizmet Yönetmeliği)
Hz	: hertz
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İGM	:İşe Giriş Muayenesi

İGUY	: İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
İK	: İş Kanunu
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGHY	: İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (Hizmet Yönetmeliği)
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSGKY	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
İSGÜM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğü
KKD	: Kişisel Koruyucu Donanımı
KMY	: Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
KOBİ	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
KY	: Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği (Konsey Yönetmeliği)
MEGEP	: Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemini Güçlendirme Projesi
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
M.Ö	: Milattan Önce
OSGB	: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
OSHA	: Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı
ÖY	: İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (Önlem Yönetmeliği)
PY	: İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (Personel Yönetmeliği)

RDY	: İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
RG	:Resmi Gazete
SGK	:Sosyal Güvenlik Kurumu
SGKSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
T.C	: Türkiye Cumhuriyeti
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TMMOB	:Türkiye Mimarlar Mühendisler Odası Başkanlığı
TS EN	: Türk Standartları Enstitüsü
TTB	: Türk Tabipleri Birliği
USO	: The United Service Organizations
Vb	: Ve Benzeri
Vd	: Ve Diğerleri
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
YÖK	: Yüksek Öğrenim Kurumu

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. İş Kazalarının Cinsiyet Durumuna Dağılımı ve Kazalı Oranlarının Karşılaştırılması	55
Tablo 2. İş Kazalarının Sigortalıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	56
Tablo 3. İş Kazalarının Çalışanların İşyerindeki Statüsüne ve Kaza Sıklık Oranına Göre Dağılımı	58
Tablo 4. İş Kazalarının Kazaya Uğrayanların Hizmet Sürelerine (Kıdemlerine) Göre Dağılımı	59
Tablo 5. Sigortalıların Çalışma Saatine Göre İş Kazalarının Tanımlayıcı İstatistikleri (1980-2004)	67
Tablo 6. 5510 Sayılı Kanununun 4-1/a Maddesi Kapsamında İş Kazalarının Meydana Geldiği Saatlere ve Cinsiyete Göre Dağılımı, 2013	69
Tablo 7. Türkiye’de Yıllar İtibariyle Toplam ve Makine Kaynaklı İş Kazaları.....	71
Tablo 8. 5510 Sayılı Kanununun 4-1/a Maddesi Kapsamında İş Kazası Geçirenler ile İş Kazasından Dolayı Ölenlerin İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayıları ve Cinsiyete Göre Dağılımı (2013)	74
Tablo 9. İş Kazalarının İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı.....	75
Tablo 10. İşin Derecesine (Aktivitesine) Göre 18-60 Yaş İçin Gerekli Olan Günlük Enerji Miktarı (kkal/gün)	113
Tablo 11. İSG’ye İlişkin Algıya Yönelik Hipotezler ve Uygulanacak Analizler....	250

Tablo 12. 6331 Sayılı Yasaya Yönelik Beklentilere İlişkin Hipotezler ve Uygulanacak Analizler	250
Tablo 13. Cronbach Alpha Güvenilirlik Katsayısı Aralıkları	254
Tablo 14. Güvenilirlik Analizine Yönelik Bulgular	254
Tablo 15. Tanımlayıcı Bilgilere Yönelik Bulgular	255
Tablo 16. İşletme Özelliklerine Yönelik Bulgular.....	256
Tablo 17. İSG Uygulamalarına İlişkin İfadelere Yönelik Bulgular.....	258
Tablo 17. İSG Uygulamalarına İlişkin İfadelere Yönelik Bulgular (Devamı)	264
Tablo 18. İSG Uygulamalarının Tanımlayıcı Bilgilere Göre Dağılımı	272
Tablo 19. İSG Uygulamalarının İşletme Bilgilerine Göre Dağılımı	274
Tablo 20. 6331 Sayılı Kanuna Yönelik Beklentilerin Tanımlayıcı Bilgilere Göre Dağılımı	277
Tablo 21. 6331 Sayılı Kanuna Yönelik Beklentilerin İşletme Bilgilerine Göre Dağılımı	278
Tablo 22. Araştırma Hipotezlerinin Kabul ve Kabul Edilmeme Durumları.....	280

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İş Kazalarının Nedenleri	51
Şekil 2. İnsan Davranışlarına Bağlı Kaza Nedenleri	53
Şekil 3. İş Kazalarının Öğrenim Durumuna Dağılımı	61
Şekil 4. Toplam Kazalı Sayısının Kazanın Olduğu Saatlere Göre Dağılımı	68
Şekil 5. Araştırmanın Modeli.....	249

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği (İSG); alışanların çalışma ortamında ve sırasında, herhangi bir nedenden doğabilecek sağlığa ve vücut bütünlüğüne yönelik zarar verebilecek unsurlardan korunması ve iş kazalarının önlenmesi amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır.

Türkiye’de 2014 yılı itibariyle SGK kurumuna 221.366 adet iş kazası bildirimini yapılmış olup, bunlardan 1626 adedi ölümlle, 1421 adedi ise sürekli iş görmemezlik ile (vücutta %10 un üzerinde işlev kaybı) neticelendiği görülmüştür (SGK İstatistik Yıllığı, 2014). Bu istatistiki veriler, ölkemizde, iş kazaları ve meslek hastalıklarının son zamanlarda büyük artış gösterdiğini vurgulamaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle her yıl binlerce çalışan ölmekte, on binlerce çalışan sakat kalmakta, sağlığını yitirmekte ve acı çekmektedir. Günümüzde, iş kazaları özömlenmesi gereken bir sosyal olgu olarak önemini korumaktadır.

Türkiye, 100 bin çalışan başına ölümlü iş kazalarında Avrupa birincisi, dünyada ise üçüncü sırada bulunmaktadır. Uluslararası alışma Örgütü (ILO) verilerine göre, El Salvador ve Cezayir’in ardından işçi ölümlerinde üçüncü sırada olan ölkemizde, her yıl ölen işçi sayısı bin kişinin üzerindedir. ILO verilerine göre ölümlle sonuçlanan iş kazası oranları Türkiye’de çok yüksektir. Ölkemizde alışan kaybı ile sonuçlanan iş kazası oranları ‘100 binde 20,5’ iken bu oran Norveç, İsveç, İsviçre ve Danimarka gibi ölkelerde ‘100 binde 2’ oranının altında bulunmaktadır. Sosyal bir olgu olarak iş kazaları, ölkemiz açısından çok önemli bir konu haline gelmiştir (Karadeniz, 2012: 17). İş kazaları ve meslek hastalıkları, İSG konusuna yeterli önemin verilmemesi, yasalardaki sorunlar, denetim eksikliği, sermayenin işçi sağlığı ve iş güvenliği alanını maliyet olarak görmesi, eğitim eksikliği, güvenlik kültüründeki hatalı uygulamalar ve benzeri sebeplerden kaynaklanmaktadır. Çalışma alanının çalışanlar için sağlık ve güvenlik açısından uygun hale gelmesi, işyerlerinde

sağlık ve güvenlik kültürünün oluşturulması ile mümkündür (Akalp, 2013: 96; Kanat ve Utlu, 2014: 90).

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) konusunda daha önce yapılmış bazı çalışmalar şunlardır:

- Akpınar (2013), sanayi, tarım ve turizm sektöründe iş sağlığı ve iş güvenliği, İSG mevzuatı ile iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde işveren ve çalışanların yasal yükümlülükleri ve hakları gibi konular üzerinde durmuştur.
- Demirbilek (2013), iş kazalarına güvenli olmayan davranışların neden olduğu düşüncesinden hareket eden yazar, kazalarla ilgili insani ve mali maliyetlerin azaltılması için güvenli olmayan davranışların dikkate alınması gerektiğini, işletmelerin güvenlik düzeyini yükseltmek amacıyla işletmede iş güvenliği yönetimi sistemini kurmaya ve iş güvenliği kültürünü oluşturmaya yönelmek zorunluluğu bulunduğunu, başarılı güvenlik yönetimlerinin iş güvenliği kültürünü işletmelerde geliştirmeye çalıştıklarını ifade etmektedir. Yazar, iş kazalarına yönelik psikolojik araştırmalarda özellikle son 25 yıl içerisinde önemli bir yere sahip olan iş güvenliği kültürü konusunu teorik ve uygulama yönüyle bir bütün olarak incelemiştir.
- Dursun (2012), çalışma hayatında ortaya çıkan iş kazalarının %80-95'inin çalışanların güvensiz davranışlarından kaynaklandığını, bu durumun iş dünyasında "insan" unsurunun diğer unsurlar gibi gözetilmesi gerekliliğini gösterdiğini, bu nedenle, iş kazalarının önüne geçilmesi ve mümkün mertebe azaltılması için, güvenlik kültürünün çok önemli olduğunun ifade etmektedir. Güvenlik kültürü, iş kazalarının önlenerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmasında son yıllarda üzerinde sıklıkla durulan bir kavram olmuştur. Konuya ilişkin ilgi Türkiye'de de son yıllarda artmaya başlamıştır. Nitekim 11-15 Eylül 2011 tarihleri arasında İstanbul'da gerçekleştirilen 19. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi'nin ana teması "Sağlıklı ve Güvenli Bir Gelecek İçin Küresel Güvenlik Kültürünü Oluşturalım" şeklinde belirlenmiştir. Yazar, bu çalışmasında, iş güvenliği kültürü ile ilgili kavramlar ve iş güvenliği kültürü modelleri üzerinde durmakta, güvenlik kültürünün nasıl ölçüleceği ve bu kültürün, çalışanların güvenli davranışlarıyla nasıl bir ilişki gösterdiği noktalarına ışık tutmaktadır. Ayrıca çalışmada, işletmelerinde

güvenlik kültürü bilincini yerleştirmek ve yaygınlaştırmak isteyen örgütlerin neler yapması gerektiğine yönelik öneriler sunulmaktadır.

- Esin (2014), çalışmasında iş güvenliği konularının özüne ve ayrıntılarına uzmanlık yaklaşımı ile inebilmiş ve uygulamaya yardımcı olacak bir anlatım ve yaklaşım biçimi kullanmıştır. Yazar çalışmasında, iş güvenliği uzmanlığı, 6331 sayılı yasa ve ilgili mevzuattaki gelişmeleri, iş sağlığı ve güvenliği etkinliklerinde yönetim sistemi anlayışı, güvenlik ve güvenilirlik kavramları, tehlike kaynakları, iş hastalıkları, tehlikelerin, risklerin belirlenmesi, risk değerlendirmesi, kontrollerin hiyerarşisi, dikkat ve insan etmeni, uyarı, bilgilendirme ve eğitim, denetleme, kaza incelemesi ve rapor kavramları üzerinde durmuştur.
- Bayram, F. (2008), İSG denetiminin amaç ve konusu, iş sağlığı ve güvenliği denetim teşkilatı, teftiş uygulaması, genel İSG teftişinde incelenen hususlar, İSG inceleme ve kontrol teftişlerinde incelenen hususlar, İSG denetiminin sonuçları gibi konulara açıklık getirmiştir.
- Kılıkış (2014), iş sağlığı ve güvenliğinin genel bir çerçevesini çizerek, İSG uygulamalarında yeni bir dönem olarak nitelenen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve uygulamasını geniş bir biçimde kaleme almıştır.
- İleri (2014), çalışmasında Osmanlı'dan günümüze kadar iş sağlığı ve güvenliğinin tarihçesi ve ilgili yasal düzenlemeler üzerinde durulmuş, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili muhtelif kavramlar (verimlilik, eğitim, risk değerlendirmesi, kişisel koruyucu donanımlar, kadın ve çocuk çalışanlar vs.) incelenmiş, daha sonra da iş sağlığı ve güvenliği uygulama alanlarına örnek başlıca sektörler (madencilik, inşaat, tekstil... vs.) mercek altına alınmıştır. Çalışmada son olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sosyo-ekonomik sonuçları çerçevesinde Türkiye'de Sosyal Sigortaların kurulmasından günümüze kadar olan iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistikleri ayrıntılı olarak incelenmiştir.
- Yiğit (2013), çalışmanın giriş bölümünde, iş güvenliği kavramının tanımı ve amacı, İSG konusunun önemi ve tarihi gelişimi, konuyla ilgili anayasa maddeleri, kanun ve yönetmelikler ile ülkemizdeki durumu ifade etmiş; sonraki bölümlerde ise, iş kazaları ve meslek hastalıkları, kaza tanımı ve iş

kazası, kaza çeşitleri, meslek hastalıkları, iş kazaları ile meslek hastalıkları halinde sağlanan yardımlar, iş kazalarının ölçülmesi, iş güvenliğinde yöntem, iş kazalarının oluşum teorileri, mühendislik çalışmaları, ikna ve teşvik, eğitim, kişisel uyumluluğun sağlanması, iş güvenliği organizasyonu, iş güvenliğiyle ilgili elemanların görevleri, iş güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin çalışma süreleri, iş güvenliği kurulu, iş kazaları hukuku, iş kazalarının bildirilmesi, iş kazası soruşturması, iş kazalarının kaydedilmesi, iş kazalarında sorumluluk, kusur oranının tespiti, kimyasal risk faktörleri: kimyasal risk faktörleri, bazı önemli kimyasalları ve özellikleri, konuyla ilgili mevzuat, fiziksel risk faktörleri: gürültü, titreşim, sıcak ve soğuk, aydınlatma, ışınlar, konuyla ilgili mevzuat, yangın ve elektrik risk faktörleri, kaynak işlerinde güvenlik, kaldırma ve iletme makinelerinde iş güvenliği, basınçlı kaplarda iş güvenliği, yapı ve maden işlerinde iş güvenliği, kişisel koruyucu donanımlar: baş, yüz, göz ve kulak koruyucuları, ayak koruyucuları, solunum sistemi koruyucuları, el, kol ve vücut korunması ve ilgili mevzuat üzerinde durulmuştur.

Bu araştırmanın amacı; Marmara bölgesinde üretim satışlar açısından ilk 1000'de yer alan işletmelerdeki yöneticilerin İSG düzenlemeleri ve uygulamaları konusundaki algıları ile İSG uygulamalarına karşı beklentilerinin belirlenmesi olarak öngörülmüştür. Ayrıca, yöneticilerin 6331 sayılı İSGK ve ilgili mevzuat ile öngörülen İSG hizmetlerinin ve uygulamalarının memnuniyet yaratıp yaratmadığı hususu da alt amaç olarak, araştırmada inceleme konusu yapılmıştır.

Bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, iş sağlığı ve güvenliği kavramları ve kuramsal çerçeve üzerinde durulacaktır. İkinci bölümde, İSG yönetimi açısından iş kazalarının ve meslek hastalıklarının analizi ile iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenleri ve önlenmesi ile ilgili uygulamalardan bahsedilecektir. Üçüncü bölümde, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin genel görünümü ve 6331 sayılı (İSGK) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili mevzuat ile getirilen İSG uygulamalarından söz edilecektir. Dördüncü ve son bölümde ise, yöneticilerin İSG uygulamalarına yönelik algıları ve beklentileri üzerindeki araştırma ve sonuçları ifade edilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMININ KURAMSAL ÇERÇEVESİ VE İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARINI ÖNLEMeye YÖNELİK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI

1.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

Bu bölümde; İş sağlığı ve güvenliği (İSG) kavramının alt kavramları, tarihsel gelişimi, amacı, unsurları, nedenleri, kavramları etkileyen faktörler üzerinde durulmuştur.

1.1.1. İş Sağlığı

İş sağlığı kavramı öncelikle sağlık kavramını içermektedir (Kılıkış, 2014: 6). Sağlık, her şeyden önce bir insan hakkı olarak kabul edilmekte olup tıbbi, sosyolojik ve psikolojik açıdan ele alınmaktadır (Demirbilek, 2013: 7). Optimum sağlık; fiziksel, duygusal, sosyal, ruhsal ve entelektüel sağlığın dengede olma hali olarak ifade edilebilir. Yapılan araştırmalarda, işyeri çevresinin çalışanların sağlığı üzerinde bağımsız bir etkiye sahip olduğu, iş ve sağlıklı olma durumu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Saraçoğlu, 2013: 39-45).

Literatürde, iş sağlığı kavramının Türkçe açısından hatalı olduğu ve “sağlık” kavramının bizzat işçinin sağlığını ifade ettiği yönünde eleştiriler (Gürcanlı, 2015: 77-87) bulunsa da, kavramın hem iş hem de işçi sağlığını kapsadığını söylemek mümkündür. Dünya Sağlık Örgütü tarafından ise sağlık kavramı; sadece hastalık ve sakatlıkların yokluğu açısından değerlendirilmemektedir. Bu husus dışında sağlık

kavramı bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali içerisinde olma durumunu da içermektedir (Kılıkış, 2014: 6; Demirbilek, 2013: 7; Callahan, 1973: 77; İris, 2014: 2; Kılıç, 2011: 92; Metinyurt, 2014: 72; Kahraman ve Demirer, 2010: 53-68).

Avrupa Birliği (AB), Dünya Sağlık Örgütünün (WHO) sonuç bildişesinde sağlık kavramını “fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan tam mükemmel bir şekilde huzura kavuşmak” olarak tanımlamıştır (Oğuz, 2011: 24). İş sağlığı, iş yerinde bir hastalığın veya fiziki ortamda bulunanlarda bir zararın bulunmasının ötesinde işyerindeki güvenlik ve hijyenle doğrudan ilgili olup, sağlığı etkileyen maddi ve manevi unsurları içermektedir (Alli, 2001: 64; Baloğlu, 2013: 100). Bu bağlamda iş sağlığı, çalışanların çalışma koşulları, çalışma ortamı ile kullanılan araç ve gereçlerden meydana gelebilecek tehlikeli durumların ortadan kaldırıldığı ya da en aza indirildiği sağlıklı bir iş ortamında çalışmalarıdır (Sarıkaya, Güllü ve Seyman, 2009: 328). Başka bir tanımında iş sağlığı, çalışma alanında bulunan ve çalışanların sağlığı açısından risk oluşturabilecek unsurlardan, çalışanın sağlığının korunması biçiminde tanımlanmıştır (Öztürk ve Kıracı, 2014: 125; Arıcı, 1999: 49-50). Literatürde iş sağlığı ile ilgili yapılan tanımlarda, bu risk kavramının gözetildiği görülmektedir (Arıcı, 1999: 49-50; Demircioğlu ve Centel, 2005: 153; Oğuz, 2011: 24).

ILO ve WHO’ne göre iş sağlığı kavramı, bütün çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek seviyeye çıkarılmasını ve bu seviyede tutulmasını; çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini içermektedir. Ayrıca çalışanların çalışma ortamı ve çalışma ile ilgili olan sağlığa zararlı risklerden korunmalarını; çalışanların fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun çalışma ortamlarında çalıştırılmaları gibi unsurları da içermektedir (Alli, 2001: 26).

ILO ve WHO’ne göre iş sağlığı üç ana unsura sahiptir. Bu unsurlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (İSG Dergisi, 2002: 9):

- İşçi sağlığının ve çalışma kapasitesinin korunması ve iyileştirmesi,
- Çalışma ortamının ve iş uygulamalarının güvenlik ve sağlığa yönelik olarak iyileştirilmesi,

- İş organizasyonunun ve çalışma kültürünün işyerinde sağlık ve güvenliği destekleyecek şekilde geliştirilmesi ve bu yapılırken olumlu bir sosyal ortamın ve problemsiz bir çalışmanın sağlanması ve böylelikle işletme veriminin artırılması

Literatürde, işçi sağlığına yönelik egemen bir yaklaşımın belirleyici olduğu görülmektedir. Bu egemen yaklaşım, işçi sağlığına yönelik olarak üç ön kabule dayanmaktadır. İlk ön kabul; işyerinin teknik bir alan olduğu, sermaye ve teknoloji eliyle örgütlendiği, işyerinde üretimin örgütlenmesi ve işleyişinin sermayenin elinde olduğu, dolayısıyla, işçi sağlığına yönelik tüm düzenlemelerin, sermaye, bilim ve teknolojiyi izleyerek yapılması gerektiği anlayışına dayanmaktadır. İkinci ön kabul; işçi sağlığı için işçinin, bilinçli ve sorumluluk sahibi bir birey olması gerektiği, iş kazalarının işçi hatalarından ve işçi dikkatsizliklerinden kaynaklandığı varsayımına dayanmaktadır. Üçüncü ön kabul ise; işçi sağlığına yönelik ulusal ve uluslararası standartların çok önemli olduğu, bilim ve teknolojinin verdiği imkânlar doğrultusunda hazırlanan ulusal ve uluslararası standartlar ile işçi sağlığına yönelik düzenlemeler getirilmesi anlayışına dayanmaktadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği için siyasallaşmış işyerinde esaslı özne olarak işçi sınıfının İSG ile ilgili konularda iradesini açığa çıkarma yolları, imkânları ve uygulamalarının hayata geçirilmesinin gerekli olduğu ifade edilmektedir (Özdemir 2015: 2-6).

1.1.2. İş güvenliği

İş güvenliği; işletmelerde, çalışanların iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı korunmalarını sağlamak için bir takım önlemlerin alınmasıdır. Dolayısıyla işletmelerde güvenli çalışma ortamını oluşturmak adına hukuki, teknik ve tıbbi anlamda yapılan işlemler bütününe iş güvenliği denir (Kılıç, 2011: 92; Balkır, 2012b: 57; 27-36; Ercan, 2010: 49; Metinyurt, 2014: 72; Kanat ve Utlu, 2014: 88-91).

İş güvenliği, daha çok işçinin teknik özellik taşıyan risklere karşı korunmasını ifade etmektedir ve bilimsel araştırmaya dayanmaktadır (Ercan, 2010: 49). İş güvenliği, işyerinde kullanılan makine, donanım, teçhizata bağlı olarak ortaya çıkabilecek risklerin belirlenmesi ve bunlara karşı önlem alınmasıdır (Arıcı,1999:

50). İş güvenliği kavramı, çalışma ortamında, çalışmanın yapılması nedeniyle doğabilecek tehlikelerin ve sağlığa zarar verebilecek unsurların ortadan kaldırılması ile yakından ilgilidir (Aksoy, Çevik ve Çakıcıer, 2013: 70). Bu şekilde çalışma ortamının tehlikelerden arındırılması ile daha iyi bir çalışma ortamı sağlanabileceği düşünülmektedir (Gerek, 2008: 17).

Günümüzde iş güvenliği, teknik bir bilim dalı haline gelmiştir ve hukuk, iktisat, istatistik, ergonomi, tıp, mühendislik gibi bilimlerden de yararlanmaktadır (Gerek, 2008: 17; Yiğit, 2011: 2). Dolayısıyla iş güvenliği kavramı, sadece işçinin güvenliğini değil, çevre güvenliğini, üçüncü şahısların güvenliğini vb. güvenlik unsurlarını kapsamaktadır. Hindistan'daki Bhopal "faciası" buna örnek olarak gösterilebilir. İşçi güvenliği yerine iş güvenliği kavramının kullanılmasının yerleşik, anlaşılır ve kapsayıcı bir kullanım olacağı ifade edilmektedir (Gürcanlı, 2015: 81).

1.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği

İSG; çalışmanın yürütülmesi anında çalışma ortamında fiziki çevre koşulları nedeniyle çalışanların uğrayabilecekleri sağlık sorunları ve çalışma risklerinin ortadan kaldırılması veya azaltılması sorunu ile ilgilenmektedir. İSG, bir işletmenin gerçekleştirdiği çalışma işlemlerinden zarar gören tüm İSG öznelerinin (çalışanların, geçici işçilerin, alt yüklenici çalışanlarının, ziyaretçilerin, müşterilerin ve işyerindeki herhangi bir kişinin) sağlığına ve güvenliğine zarar verebilecek unsurları inceleyen bilim dalıdır. İSG, çalışma ortamında çalışmanın yapılması ile ilgili olarak meydana gelme olasılığı olan tehlikelerden, sağlığa zarar verebilecek şartlardan korunmak ve daha yüksek bir yaşam kalitesini çalışma ortamında meydana getirmek için yapılan bilimsel çalışmaları içermektedir (Mert ve Ercan, 2014: 16-27; Metinyurt, 2014: 72).

Literatürde iş sağlığı ve güvenliği kavramına ait birçok tanım bulunmaktadır (Seyyar, Ali ve Kurutkan, 2004: 1). İSG kavramı, dar ve geniş anlamda olmak üzere iki farklı şekilde incelenmektedir. Dar anlamı ile İSG, çalışanın sağlık ve güvenliğinin çalışma ortamında ve çalışma nedeniyle oluşabilecek tehlikelere karşı korunmasını ifade eder (Bayılmış ve Taş, 2015: 92). Geniş anlamda İSG ise, sadece çalışma yerinde değil çalışma yeri dışında da olsa çalışanın ve yaşam alanında

bulunan öznelerin sağlık ve güvenliğini olumsuz etkileyebilecek risklere karşı önlem alınmasını ve tehlikelerden korunmasını ifade eder (Kılıç, 2011: 92-93).

Bazı yazarlar, İş sağlığı ve güvenliğini, çalışma yerinden, çalışmadan, çalışma ortamından ve çalışma çevresinden doğan bütün riskler karşısında çalışanların korunması ve bu korunmanın sağlanması için alınması gereken önlemler olarak tanımlamaktadır (Öztürk, Babacan ve Anahar, 2012; 254; Arıcı,1999: 51; (ÇSGB), İşçi Sağlığı ve Daire Başkanlığı, 1995: 17). Bazı yazarlarda, İSG kavramını, çalışma yerlerinde çalışmanın yapılması sırasında, birçok sebepten doğan sağlığa zarar verebilecek unsurlardan çalışanın ve İSG öznelerinin korunması amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalar olarak tanımlamakta ve “sistem” kavramını vurgulamaktadırlar (Urhanoglu Cengiz, 2011: 1960). Benzer şekilde iş güvenliğini, çalışma yerini, çalışma sırasında çalışma nedeniyle oluşabilecek tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek unsurlardan koruyarak daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmalar şeklinde tanımlayanlar da bulunmaktadır (Öztürk, Babacan ve Anahar, 2012; 254; Öztürk ve Kıraç, 2014: 125; Gerek, 2006: 3; Bodur vd., 2011: 10; Mert ve Ercan, 2014: 16-27).

4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte , “işçi sağlığı ve iş güvenliği” olarak İSG literatürüne yerleşmiş olan kavram “İş Sağlığı ve Güvenliği” olarak değişmiştir. Kanunun gerekçesinde, “işçi sağlığı” kavramının çalışma alanında meydana gelebilecek iş kazasının (örneğin büyük çaplı bir patlamanın) işyeri çevresinde yaşayanlara da zarar verebileceği düşüncesi ile “İş Sağlığı” olarak değiştirildiği ifade edilmektedir (Kılıç, 2011: 92). Literatürde, “iş sağlığı ve güvenliği” yerine, “mesleki sağlık ve güvenlik” veya “İşle ilgili sağlık ve güvenlik” denilmesinin daha doğru olacağı, işçi sağlığı ve iş güvenliği söyleminin kullanılmasının yerleşik, anlaşılır ve kapsayıcı bir kullanım olacağı ifade edilmektedir (Güranlı, 2015: 84-85).

İSG, işin çalışana ve çalışanın işe uydurulması amacından hareket ederek, her tür sektörde çalışanın, çalışma ortamı ve koşullarından dolayı sağlık durumlarının bozulmasının önlenmesini, çalışanların fiziksel ve ruhsal yapılarına göre uygun işlere yerleştirilmesini içermektedir (Akkaya, 2007: 4). İSG, kalitesinin yüksek olduğu iş kollarında çalışma şartlarında iyileşmeye paralel olarak verim artışı ve ücretlerde iyileştirme olmaktadır. Ücretlerin yetersiz ve çalışma koşullarını ağır, çalışma

sürelerin uzun olduğu işletmelerde iş barışı bozulmakta, çalışanlarda iş yerine aidiyet duygusunda bozulmalar yaşanmakta, bu da kazalara ve iş veriminin azalmasına neden olmaktadır (Çebi, 2014: 54-56).

İSG, çalışanların korunması, işletme ve üretim güvenliği ile ilgilenmektedir. Bu anlamda, işletmenin iç ve dış çevresinin korunması önemlidir. Çalışma ortamında çalışanların sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak, çalışma ortamında doğabilecek, iş kazası ve meslek hastalıkları gibi her türlü riske karşı gerekli tedbirleri almak, çalışma ortamında çalışma için gerekli araç-gereçleri noksansız bulundurmak İSG açısından çok önemlidir. İSG uygulamaları, işverenin ve yöneticilerin sorumlu tutulduğu ve çalışanların İSG uygulamalarında öngörülen önlemlere uymalarını isteyen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.1.4. İş Kazası

Kavram olarak kaza, belirli bir nedene bağlı olmayan, önceden bilinmeyen, beklenmeyen, amaca bağlı olmayan ve tesadüfi bir şekilde gerçekleşen, istenmeyen ve olumsuz sonuçlar doğuran olguların meydana gelmesi şeklinde tanımlanabilir (Erenoğlu, 1979: 56; Türen ve Gökmen, 2014: 102; Koç ve Akbıyık, 2011: 131; Metinyurt, 2014: 73; Çopur vd., 2006: 156; Müngen, 2011: 15).

Literatürde kaza kavramına bağlı olarak gelişen iş kazası kavramının farklı bakış açıları ile tanımlandığı görülmektedir (Koç ve Akbıyık, 2011: 131-132). Buna göre; iş kazaları, işçinin çalışma süresince çalışma koşulları, işin nitelik ve yürütümü ya da kullanılan makine, araç, gereç ve malzeme nedeni ile uğradığı, işgücünün tamamını ya da bir bölümünü kaybettiği olay şeklinde tanımlanmaktadır (Arıkoğlu, 1992; Tufan, 1994; Türen ve Gökmen, 2014: 102). Başka bir tanımda iş kazası, “sigortalının işveren otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedenen veya ruha zarara uğratan bir olay” olarak tanımlanmıştır (Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 286).

WHO iş kazasını, “önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan

olay” olarak nitelendirmektedir (Nayir, 2013: 130; Dizdar, 2001: 26; Çopur vd., 2006: 156). ILO ise iş kazasını, “belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay” biçiminde tanımlamıştır (Nayir, 2013: 130; ILO, 1983; A. Yılmaz, 2014: 2105; İlhan vd., 2006: 433; Dikmen vd., 2014: 22). 6331 sayılı İSG Kanuna göre iş kazası kavramı; işyerinde veya işin yapılması nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay olarak tanımlanmıştır (Mert ve Ercan, 2014: 16-27; Koç ve Akbıyık, 2011: 131; Metinyurt, 2014: 72; A. Yılmaz, 2014: 2107).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, iş kazası kavramını, sosyal güvenlik hakları ve tazminat hakkı kapsamında değerlendirmekte, tanımdan ziyade hangi hallerde hangi olayların iş kazası olarak kabul edileceğini belirlemektedir. Buna karşın, uluslararası kuruluşlar iş kazasını üst genel bir tanım olarak vermektedirler. Avrupa Birliği İstatistik Ofisi iş kazası kavramını; “iş sırasında fiziksel ve ruhsal zarara yol açan ani bir olay” olarak tanımlamaktadır (Güleşçi, 2014: 152; Koç ve Akbıyık, 2011: 133; A. Yılmaz, 2014: 2107).

İş kazasının, sigortalının işveren egemenliği altında bulunduğu bir sırada yapılan çalışma veya çalışmanın gereği nedeniyle aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle çalışanı bedensel veya ruhsal açıdan zarara uğratan bir olay olduğu söylenebilir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) m.13’de “iş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması” başlığı altında iş kazasının tanımı verilmekten çok hangi şartlarda meydana gelen olayın iş kazası sayılacağı düzenlenmiştir (Güleşçi, 2014: 152; Koç ve Akbıyık, 2011: 133; A. Yılmaz, 2014: 2107). Bu yasal düzenlemenin 13. maddesindeki tanıma göre “iş kazası;

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

- SSGSSK'nin 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır” (Müngen, 2011: 15-16; Emiroğlu, 2012: 17).

SSGSSK'da yer alan bu düzenlemeye göre iş kazasının unsurları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Güleşçi, 2014: 154-156; A. Yılmaz, 2014: 2107):

Kazaya uğrayanın 5510 sayılı SSGSSK anlamında sigortalı sayılması; SSGSSK'nin 4. maddesinde tüm sigorta kolları açısından sigortalı sayılanlar, 5. maddesinde de bazı sigorta kollarının uygulanacağı kişiler ifade edilmiştir. SSGSSK'nin 6. Maddesinde ise sigortalı sayılmayanlar açık bir şekilde ifade edilmiştir. Bu nedenle, SSGSSK'da anlamında bir olayın iş kazası sayılabilmesi için kişinin ya SSGSSK'nin 4. Maddesinde belirtilen şekilde tüm sigorta kolları açısından sigortalı sayılanlar arasında yer alması veya 5. maddesinde belirtilen şekilde iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun uygulanacağı kişilerden olması gereklidir. Burada önemli olan nokta çalışanın kuruma bildirim yapılmadığı sırada iş kazası geçirmesi halinde ne olacağı sorunudur. 5510 sayılı Kanunun 23 üncü maddesine göre, sigortalı çalıştırmaya başladığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığı kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri kurumca ödenecektir. Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı işverene ayrıca ödettirilecektir.

İşveren ve işletme yönetimi, genel kural olarak çalışanları sigortalılık açısından işe başlamadan önce SGK'ya bildirimde bulunmaları gerekir. Bazı işletmelerde ve işlerde çalışan sigortalılar için işe başladığı gün veyahut da işe başladıktan sonra bildirim yapılması halinde bu bildirimlerinde süresinde yapılmış sayılır. 5510 sayılı Kanunda bu bildirim yerine getirilmesi yükümlülüğü işverene aittir. Bu bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren, meydana gelecek bir iş

kazası halinde Kurumca yapılmış ve ileride yapılacak her türlü masrafın karşılanması bakımından Kuruma karşı sorumludur. İşverenin bu sorumluluğu 5510 sayılı Kanunun 23 üncü maddesine dayanmaktadır ve işverenin, olayın meydana gelmesinde kusurlu olup olmadığı sorumluluk açısından bir fark yaratmamaktadır (Tunçay, 2012: 267–274).

Sigortalının kazaya uğraması; Sigortalının başına gelen olayın SSGSSK hükümlerine göre iş kazası sayılabilmesi için adı geçen yasal düzenlemenin 13. maddesinde belirtilen aşağıdaki hallerden birinde meydana gelmiş olması gereklidir.

- SSGSSK, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada uğradığı kazayı başka hiçbir şart armaksızın iş kazası olarak nitelendirmektedir. Yasal düzenleme, sigortalının başına gelen kaza olayını mutlaka iş saatleri içinde meydana gelmesi şart koşmamaktadır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2009: 322). Örneğin; öğle tatilinde sigortalının başka bir çalışan veya işyeri dışından bir kişi tarafından öldürülmesi, yaralanması, çalışanın işyeri bahçesinde koşarken düşmesi ve yaralanması veya ölmesi, sigortalının sarhoşken çalışma alanında kendini yaralayıp kan kaybından ölmesi gibi olaylar iş kazası olarak nitelendirilmektedir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2009: 322; Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 289).
- Sigortalının, başına gelen kaza olayı çalışma yerinde meydana gelmemiş olsa bile sigortalının işverenden aldığı talimat gereğince veya sigortalının işin gereği olarak çalışma alanı dışına çıkması halinde uğradığı kaza iş kazasıdır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2011: 323-324). Örneğin, işveren yanında çalışan sigortalının işvereninden aldığı talimat gereğince işyerine ait bir faturayı ilgili kuruma ödemek için giderken trafik kazası geçirmesi sonucunda yaralanması veya ölmesi iş kazası olarak kabul edilmektedir.
- Sigortalının, işveren tarafından görevli olarak işyeri dışında başka bir yere görevli olarak gönderilmesi durumunda asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda başına gelen her olay iş kazası sayılacaktır. İşveren tarafından sigortalının toplantı için başka bir şehre gönderilmesi halinde boş zamanlarını normal bir yaşantı içinde kalmak şartıyla sinemaya, kahveye giderek değerlendirilmesi ve bu sırada başına gelen olay iş kazası sayılmaktadır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2011: 325).

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74/son maddesine göre, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilecektir. Kadın sigortalının emzirme izni süresi içinde başına gelen olay, kadın sigortalının emzirme izni süresi içinde evine giderken yolda düşüp yaralanması veya ölmesi iş kazası olarak kabul edilmektedir.
- Sigortalıların, işveren tarafından temin edilen taşıtla çalışmanın yapıldığı yere getirilip götürülmeleri sırasında başlarına gelen olay iş kazası sayılacaktır. Taşıtın kime ait olduğu önemli olmamakla birlikte, taşıtın işverenin zilyetliği altında ve egemenliğinde bulunması yeterlidir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2011: 327; Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 293).

Sigortalının vücut bütünlüğünün veya ruhsal olarak bir zarara uğraması:

Sigortalının başına gelen olayın iş kazası sayılması için sigortalının vücut bütünlüğünün veya ruhsal varlığının zarara uğraması gerekmektedir. Vücut bütününde iç ve dışta meydana gelen her türlü yaralanma iş kazası sayılmaktadır. Örneğin; sakatlanma, kırık, yanık gibi dış organlarda meydana gelen arızalar ile beyin kanaması, iç kanama gibi iç organlarda meydana gelen arızalar iş kazası olarak kabul edilmektedir. Bunun dışında akıl hastalığı, sinir bozukluğu gibi sigortalıyı ruhsal yönden etkileyen ve zarara uğratan olaylar iş kazası olarak nitelendirilmektedir.

Kaza olayı ile sigortalının uğradığı zarar arasında illiyet bağının bulunması: Meydana gelen kaza ile sigortalının uğradığı zarar arasında neden sonuç ilişkisinin olması zorunludur. Yani hayatın doğal akışına ve genel hayat deneyimlerine göre; iş kazası nedeni olarak kabul edilen eylemin iş kazası olarak nitelendirilen olayı meydana getirmeye elverişli olması veya böyle bir sonucun meydana gelmesini kolaylaştırması gerekmektedir. Örneğin; yargıtay bir kararında, sigortalının iş kazası sonucunda yaralanıp hastanede tedavi gördükten sonra memleketine giderken trafik kazası geçirmesi sonucunda ölmesini iş kazası olarak kabul etmemiştir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2011: 328-329).

1.1.5. Meslek Hastalığı

Meslek hastalıkları çalışan kişinin, işi sebebiyle maruz kaldığı şartlar dolayısıyla, sağlık durumunda meydana gelen bozukluklar ve aksamalar olarak ifade edilebilir (İlhan vd., 2006: 434; Kaba ve Ünal, 2014: 44). Meslek hastalıkları, genel olarak mal ve hizmet üretiminden kaynaklanır ve bu nedenle diğer hastalıklardan ayrı bir değerlendirmeye tabi tutulmaktadır (Kanat ve Utlu, 2014: 89). İş kazası ile meslek hastalığı arasındaki temel fark, ilkinde ani bir gelişmeye yol açan bir olay bulunmasına karşılık, ikincisinde sağlığın tedrici bir gelişme sonucunda bozulması durumu vardır.

WHO ve ILO'ya göre, meslek hastalıkları, zararlı bir etkenle insanın zarar gördüğü, bu zararlar yapılan iş arasında neden-sonuç ilişkisinin kurulabildiği hastalıklardır (Topak, 2014: 2). Meslek hastalığı, “belirli bir mesleğin (işin) ifası sonucu o mesleğin (işin) nitelik ve yürütüm şartların doğurduğu bir sakatlık veya hastalık” olarak tanımlanmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 297; Kaba ve Ünal, 2014: 44). 6331 sayılı İSGK'de (m. 3/1'de) meslek hastalığı, “mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık” olarak tanımlanmıştır (Mert ve Ercan, 2014: 16-27; Kanat ve Utlu, 2014: 89; Zencir, 2014: 60).

5510 sayılı SSGSSK m.14/I'e göre meslek meslek hastalığı: “sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürsüzlük halleridir” (Atayeter ve Atar, 2013: 27-36; Topak, 2014: 2; Kaba ve Ünal, 2014: 44). Buradaki tanımda belirtilen “tekrarlanan bir sebeple” ibaresi iş kazası ile meslek hastalığı arasındaki temel farkı ortaya koymaktadır. Çünkü iş kazası aniden, beklenmedik şekilde meydana gelirken meslek hastalığında tekrarlanan bir durum söz konusu olmaktadır (Bayılmış ve Taş, 2015: 93). Örneğin; çalışanın elini makineye kaptırması “iş kazası” olarak kabul edilirken, kot kumlama işinde çalışanlarda ise tekrarlanan bir şekilde kumu solumaları sonucunda sliksiz hastalığının ortaya çıkması meslek hastalığı olarak nitelendirilmektedir.

Sigortalının çalışmanın türü ve yöntemi gereğince tekrarlanan bir nedenle veya çalışmanın yapılma şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık,

bedensel veya ruhsal özürllük halleri meslek hastalığı olarak kabul edilmektedir (Emiroğlu, 2012: 17). SSGSSK'da meslek hastalığının unsurları aşağıdaki gibi belirtilmiştir (Güleşci, 2014: 154-156):

Meslek Hastalığına yakalananın 5510 sayılı SSGSSK anlamında sigortalı sayılması: SSGSSK anlamında bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için kişinin ya SSGSSK'nin 4. maddesinde belirtilen tüm sigorta kolları açısından sigortalı sayılanlar arasında yer alması veya 5. maddesinde belirtilen iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun uygulanacağı kişilerden olması gerekmektedir.

Sigortalının bedensel veya ruhsal açıdan zarar görmesi: Sigortalının yakalandığı hastalığın sigortalıda bedensel veya ruhsal bir zarara yol açması gerekmektedir. Meydana gelen zarar, geçici olabileceğı gibi sigortalının sakatlığına neden olabilecek şekilde sürekli de olabilir. Meslek hastalığı sadece vücudun bedensel bütünlüğünde değil ruh ve sinir sisteminde de bir arıza meydana getirebilir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2011: 334). Örneğın; Hollanda'da tıbbi olarak raporlanan tüm meslek hastalıkları içerisinde; mental hastalıkların en sık bildirimini yapılan hastalık olduğu ifade edilmektedir (Onat, 2014: 79).

Hastalık veya sakatlığın yürütölen işin sonucu olması: Meslek hastalığının çalışmanın yapılması sonucunda ortaya çıkması şarttır (Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 297). Ancak, iş kazasının çalışılan işle ilgisinin bulunması şart değildir. Ülkemizde, meslek hastalığının belirlenmesi konusunda karma bir yöntem benimsenmiştir. Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit işlemleri Yönetmeliğı'nde meslek hastalıklarının listesi yer almaktadır. Yönetmeliğı göre, listede yer alan bir hastalığının 2 gün-5 yıl arasında değışen yükümlölük süresi içinde sigortalıda ortaya çıkması halinde bu hastalık meslek hastalığı sayılmaktadır. Ancak, listede yer almayan veya yükümlölük süresi geçtikten sonra ortaya çıkan bir hastalığının meslek hastalığı sayılması için Sosyal Sigorta Yüksek Sağılık Kurulu'na başvurulabilmekte; taraflar, kurulun kararına karşı İş Mahkemesi'nde dava açabilmektedirler (RG, T.11.10.2008, S.27021).

1.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ

Günümüzde işletmelerde çalışan kişilerin güvenliği ile ilgili bir takım sorunların yoğun bir şekilde yaşandığı görülmektedir. İş kazalarının yaşanmaması için tedbirlerin önceden alınarak iş yerlerinin güvenli hale getirilmesi gerekliliği, İSG'nin önemini gün geçtikçe artırmaktadır. İSG'nin önem kazanması teknik zorunluluklar, ekonomik zorunluluklar ve sosyal zorunluluklar gibi nedenlerden kaynaklanabilmektedir (Gerek, 2008: 15-16; Alli, 2001: 73).

Teknik Zorunluluklar; Günümüzde çalışma hayatında yer alan kişilerin karşılaştıkları risklerin sayı ve niteliği, geçmişte çalışma hayatında yer alan kişilerin karşılaştıkları risklerin sayı ve niteliğinden oldukça farklı hale gelmiştir. Çalışanlar, yaptıkları işin türüne, uzunluğuna ve çalıştıkları konuya göre farklı risklere maruz kalmaktadırlar. Örneğin, temizlik işçilerinin çoğunlukla enfekte iğne yaralanmaları, göz ve el irritasyonu, dezenfektan ve deterjan kullandıkları için solunum sistemi sorunlarına maruz kaldıkları; bu işçilerin çoğunlukla kas ve iskelet bozukları yaşadıkları bildirilmektedir (İlhan vd., 2006: 433-439).

İSG anlamında yaşanan sorunlar yapılan işe ve uygulanan teknolojiye göre değişim gösterir. Yeni teknolojilere bağlı olarak geleneksel riskler azalmakta, niteliği değişmekte ancak yeni riskler söz konusu olmaktadır (Gerek, 2008: 15; Alli, 2001: 73). Günümüzde, yeni teknolojilere bağlı olarak yeni korunma yollarının geliştirilmesi ile birlikte risklerin azaldığını söyleyebilmek mümkün değildir. Örneğin, radyoaktivite geçmişte olmayan ancak günümüzde karşımıza çıkan yeni bir risk faktörüdür. Japonya'da 2011 yılında meydana gelen deprem ve sonrasında Fukuşiyama nükleer santralinde olanlar sadece burada çalışanları değil, tüm toplumu hatta dünyayı etkilemiştir. Günümüzde çalışanlarda, depresyon ve strese bağlı psikolojik sorunlar karşımıza sık bir şekilde çıkmaya başlamıştır. Çünkü çalışanların uzun süre makinelerin karşısında kalmaları, diğer kişilerden ayrı, izole bir şekilde çalışmaları kişilerde psikolojik sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Ekonomik Zorunluluklar; üretimde yeni teknolojilerin kullanılmasıyla birlikte üretimin maliyeti de artmaktadır. Çünkü yeni teknoloji her zaman daha fazla harcama gerektirmektedir. Böyle bir süreçte işverenler açısından yaptıkları yatırımın

karşılığını elde etmek ve buna bağlı olarak kâr elde etmek önem taşımaktadır. İşverenler, yaptıkları yatırımın karşılığını alabilmek için işyerinde vardiyalı çalışma yaptırabilirler. Ancak, bu durumda yapılan çalışmanın bir kısmının gece sayılan döneme denk gelmesi kaçınılmazdır. Gece sayılan dönemde işçilerin dikkatlerinin daha çabuk dağılması onları iş kazası riskine daha açık hale getirmektedir. Ayrıca, işverenlerin kâr güdüsü içinde hareket edip İSG önlemlerini ikinci plana atmaları işyerlerinde işgücü devir hızını yükseltip (Gerek, 2008,s.16) iş kazaları ve meslek hastalıkları sayısında artışa neden olmaktadır. Bütün bunlar verimliliği, motivasyonu azaltmakta (Bayılmış ve Taş, 2015: 98) ve işletmelerin ekonomik açıdan daha çok zarara uğramasına neden olmaktadır (Süzek, 2011: 787; Bayılmış ve Taş, 2015: 97; Türen ve Gökmen, 2014: 102).

Kayıt dışı istihdamın yaygın hale gelmesi (Karadeniz, 2012: 29), bu şekilde çalışanların sağlıklarının ve güvenliklerinin sağlanmasını daha da önemli hale getirmektedir. Özellikle kadına açık olan ücretli ev hizmeti (ev işçiliği), evde bakım hizmetleri (yaşlı, engelli, çocuk), ev eksenli çalışma ve evde parça başı üretim gibi iş alanlarını kabul eden kadın, çoğunlukla kayıt sistemi dışında kalmakta ve çalışması ile ilgili haklarını arayamamaktadır (Kalaycıoğlu ve Tılıç, 2012: 10-15; Keskin, 2012: 16-25; Öztepe, 2012: 26-31; Ayşe vd., 2012: 32-40). Günümüzde, küreselleşmeye bağlı olarak işyerleri rekabet edebilmek için esnek çalışmaya yönelmişlerdir (Topçuoğlu, 2012: 2-9). Ev eksenli çalışma, tele çalışma, alt işveren uygulamaları, kısmi süreli çalışma gibi esnek çalışma şekilleri bulunmaktadır. Ancak esnek çalışma şekillerinde, işçilerin işyeri dışında çalışmalarıyla birlikte İSG konusu daha fazla önem kazanmaktadır (Sarıkaya, 2013: 81-100).

Sosyal Zorunluluklar; Fransız Devrimi'nin etkisiyle oluşan “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” şeklinde ifade edilen klasik liberal düşünce yapısına bağlı olarak devlet çalışma hayatına müdahale etmemiş, piyasada her şeyin kendi kendisine denge noktasını bulacağı düşünülmüştür. Ancak işgücü arzının yüksek, buna karşılık makinelerle yapılan üretime bağlı olarak işgücü talebinin daha düşük olması sonucunda işçiler son derece olumsuz koşullarda çalışmak zorunda kalmışlardır. Kamuoyunun baskısı, dinsel çevrelerden gelen baskılarla birlikte devlet çalışma hayatına müdahale etme ihtiyacını hissetmiş ve düzenlemeler yapılmıştır.

Günümüzde de uzun çalışma sürelerine, olumsuz çalışma koşullarına kamuoyunun ilgisiyle birlikte bu alana dikkatler yönelmekte, yeni çalışmaların yapılması söz konusu olmaktadır. Nitekim ülkemizde, kamuoyunun ilgisini tersanelerde meydana gelen iş kazalarına yöneltmesiyle birlikte bu alana ilişkin çözüm önerileri gündeme gelmiştir. Aynı şekilde, sliksiz hastalarının yaşadıklarına kamuoyunun ilgisini yöneltmesi yine bu konuda çalışmalar yapılmasını gündeme getirmiştir. Dolayısıyla, toplumun çeşitli kesimlerinden gelen tepkiler de İSG konusunun önem kazanmasında etkili olmaktadır.

1.2.1. İşçi Açısından Önemi

İnsan yaşamı, tüm modern hukuk sistemlerinde temel hak ve özgürlükler kapsamında değerlendirilmekte, Irk, soy, inanç, cinsiyet, yaş, meslek farkı gözetilmeksizin herkesin yaşam hakkı güvence altına alınması zorunluluğu vardır (TMMOB, 2011: 10; Balkır, 2012: 31). Ancak günümüzde iş kazası ve meslek hastalıkları sayı ve maliyet olarak gittikçe artma eğilimi göstermektedir. Kötü idare edilen İSG uygulamaları, çalışanların ölümüne, yaralanmasına ve sakat kalmasına neden olabilmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ödenen maddi tutarlar yükselmiş ve yaşanan sıkıntılar hesap edilemeyecek duruma gelmiştir (Torun, 2014: 10-13).

İSG uygulamalarının eksik ya da yetersiz olması ile iş kazaları ve meslek hastalıkları arasında doğrudan bir ilişki söz konusudur. İş kazaları ve meslek hastalıklarından ilk etkilenen her zaman çalışanlardır (Koç ve Akbıyık, 2011: 134-136). Çalışanlar, iş güvenliği sağlanmış sağlıklı bir işyerinde çalıştıklarını bildikleri sürece daha verimli çalışabilmektedirler. Aksi takdirde güvenli olmayan bir işyerinde çalışanın moralinin bozulması, yaptığı işin kalitesini düşürebilmekte ve işin yavaşlamasına neden olabilmektedir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının işçi ve ailesi üzerindeki olumsuz etkileri aşağıdaki gibi özetlenebilir (Koç ve Akbıyık, 2011: 134-136):

- Çalışanın normal tedavi dışında evde bakım, bakıcı temin etme, tedavi veya protez uygulama için sağlık merkezlerine gidip gelme masrafları,
- İlk etapta çalışanın çalışmadığı süre içinde ücret kaybı,
- Eğer kaza ya da hastalık işçinin mesleğinde normal çalışmasını ve yükselme imkânlarını önlemiş ise gelecekteki ücret kayıpları,
- Çalışanın fiziksel aktivitesindeki azalma nedeniyle sosyal yaşamındaki değişiklikler,
- İş kazası çalışanın görevinde değişmeye ve özellikle de daha değişik statüde bir görev almaya neden olmuş ise ortaya çıkan sıkıntıların maliyeti,
- Sürekli organ kaybında fiziksel ve psikolojik etkilenme ve yeni ilgi alanları bulmada zorluklar,
- Özel bakıma muhtaç ise, ailenin diğer bireylerinin ona bakabilmek amacıyla çalışmaması durumunda oluşabilecek maddi kayıplar,
- Aile üyelerinin moral kaybı ve diğer sosyal ilişkilerinin bozulması, toplumdan tecrit edilmenin maliyeti,
- Eğer çalışan ölmüş ise, eşi ve çocuklarının maruz kaldığı ya da gelecekte ortaya çıkabilecek her türlü sosyal ve ekonomik kayıplar vb. sayılabilir.

İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi ya da en aza indirilmesi gerekmektedir. İSG ile ilgili unsurların yerine getirilmemesi ya da eksikliği işçilerin iş kazaları ve meslek hastalıkları ile karşı karşıya kalmaları sonucunu doğurmaktadır. İş kazalarına ya da meslek hastalıklarına maruz kalan çalışan, iş gücünün tamamını veya bir kısmını, geçici olarak ya da sürekli kaybedebilir. Kısmi ya da sürekli iş kaybı, çalışan için ekonomik olarak gelirinin azalmasına, gelirinin tamamının ya da bir kısmının sürekli veya kısa süreli kaybedilmesine yol açar. Çalışanın başka bir geliri olmadığı düşünüldüğünde yaşayacağı durumun kendisi, ailesi ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler açısından ciddiyeti açıkça görülmektedir. En kötü durum ise iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle çalışanın hayatını kaybetmesidir (Baradan, 2006: 88). İSG, çalışanın, ailesinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin iş kazaları ve meslek hastalıkları yüzünden ortaya çıkabilecek ekonomik sıkıntılarını önlemek durumundadır (Akkaya, 2007: 18; Hatipoğlu, 2006: 13).

1.2.2. İşveren Açısından Önemi

İSG'nin sağlanması, çalışan için olduğu kadar işveren için de büyük öneme sahiptir. İSG uygulamalarındaki olumsuzluklar, meydana gelen iş kazası ya da meslek hastalıkları durumunda, işveren için üretimin yavaşlaması ya da durması, işgücünün sürekli veya kısmi süreli kaybı, verimin düşmesi gibi kayıplara neden olmaktadır (Bayılmış ve Taş, 2015: 98).

İSG mevzuatı gereği işveren, çalışanlarını işyerlerinde meydana gelebilecek iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korumak ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmakla yükümlüdür. İşverenler açısından İSG uygulamalarının eksikliğinden kaynaklanan kayıplar, kazanın türüne, kazanın sonucuna, çalışanın kaza ya da meslek hastalığından etkilenme derecesine ve etkilenen çalışan sayısı (işgücü kaybı miktarı) ile iş kolunun özelliklerine göre değişebilmektedir. İşverenler açısından İSG uygulamalarının tam olarak sağlanmaması sebebiyle ortaya çıkan maliyetler iki başlık altında incelenebilir (Yılmaz ve Tan, 2015: 144; Koç ve Akbıyık, 2011: 136–138):

Doğrudan Maliyetler; önceden tahmin edilebilir ve önlenebilir maliyetlerdir. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu meydana gelen zarar ve kayıpların ödenmesiyle ortaya çıkan sağlık giderleri, geçici ve sürekli iş göremezlik ödenekleri, ölüm tazminatları, malullük aylıkları, mahkeme masrafları, cezai ödemeler vb. maliyetlerdir (Esin, 2006: 40; Güyagüler ve Bozkurt, 1992: 335; Koç ve Akbıyık, 2011: 139-140; F. Yılmaz ve Tan, 2015: 144; F. Yılmaz, 2009: 455).

Doğrudan maliyetlerin önemli bir kısmını iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu meydana gelen ölüm hali oluşturmaktadır. İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölenlerin veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü % 50 veya daha fazla oranda kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin hak sahiplerine aylık ödemeler yapılmaktadır (Göktaş, 2012:209). 5510 sayılı Kanunda belirtilen şatları taşıması halinde, uzun vade sigorta kollarına bağlı olarak aylık alan kişi veya kısa vadeli sigorta kollarına bağlı olarak gelir alan kişinin vefat etmesi halinde hak sahiplerine bu aylık veya gelirden yüksek olanın tamamı, az olanın yarısı, eşit olması halinde ise gelirin tümü,

aylığın yarısı olarak bağlanacaktır. Ayrıca bir kişide ikiden fazla gelirin veya aylığın birleşmesi durumunda, bu gelir ve aylıklardan en fazla ödemeye imkân veren iki dosya üzerinden gelir veya aylığın bağlanacağı, diğer dosya veya dosyalardaki gelir ve aylık hakları durumunun değişikliği veya diğer bir dosyadan gelir veya aylığa hak kazanıldığı tarihe kadar düşeceği ifade edilmektedir (Özcan, 2014: 251).

5510 sayılı Yasa'nın 21'inci maddesindeki düzenleme ile işverenin tazmin sorumluluğu yönünden halefiyet ilkesine geri dönmüştür. Bu nedenle halefiyet ilkesi gereği, iş kazası sonrasında işverenin iyi niyetle ve gerçek zararı karşılamak amacıyla sigortalı veya hak sahiplerine yaptığı ödemelerin Kurumun işverenden isteyeceği rücu alacağından mahsup edilmesi gerekmektedir (Kızılray, 2011: 179).

Dolaylı Maliyetler; önceden tahmin edilemeyen, kontrol edilmesi ya da müdahale edilmesi zor ve çoğunlukla sigortalanamayan maliyetlerdir. İş kazası sonucu hasara uğrayan makine-teçhizatın onarımı, yenilenmesi için gerekli net maliyetler ile ürün ya da hammaddelerde doğan kayıplardır. Normal şartlarda olmayan iş kazaları nedeniyle gerçekleşen acil müdahale ve sağlık harcamaları, kazadan etkilenen çalışanların yapamadıkları üretim kaybı ile kazaya uğrayan çalışanın üretmesi gereken malzemeye bağlı olarak çalışmalarını yerine getiremeyecek diğer çalışanlara ödenmesi gereken ücretler dolaylı maliyetlerdir. Ayrıca üretimdeki azalma ve ürün teslimindeki gecikmelerden kaynaklanan pazar kaybı bu gruptaki maliyetler içerisinde (Esin, 2006: 40; Güyagüler, 1992: 335; Koç ve Akbiyık, 2011: 142-145; F. Yılmaz ve Tan, 2015: 144).

İSG'nin tam olarak sağlanması ile meydana gelebilecek iş kazası ya da meslek hastalıkları en aza indirilecek ve bu durumlardan kaynaklanacak kayıpların önüne geçilebilecektir. Böylelikle üretimde herhangi bir duraklama ya da azalma yaşanmayacak, çalışanın motivasyonunun artırılması ile maksimum verim sağlanacaktır. Her ne kadar başlangıçta işverenlerin İSG için yapacağı yatırım ve harcamalar üretim maliyetlerinde artışa neden olsa da, sonuçta meydana gelebilecek iş kazası ve meslek hastalıklarının neden olacağı kayıpların ortadan kaldırılması ya da en aza indirilmesi noktasında yapılacak harcamalardan büyük olmayacaktır. Uzun dönemde, İSG yatırımları maliyet azalmalarına neden olacak, belki de işletmeleri büyük yıkımlardan kurtaracaktır (Gerek, 2006: 22).

1.2.3. Ekonomik Açıdan Önemi

İSG önlemlerinin alınmaması nedeniyle meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları hem sosyal hem de ekonomik zararlara neden olmaktadır (Koç ve Akbıyık, 2011: 145-148). İş kazaları ve meslek hastalıkları yaşanan işgücü, zaman, makine-teçhizat, hammadde kayıplardan dolayı üretim faaliyetlerinin yavaşlaması ya da durdurması sonucuyla ülke ekonomisine büyük zararlar vermektedir (Demirbilek, 2005: 23). WHO'ya göre, mesleki kaza ve hastalıkların maliyeti dünya gayri safi hasılasının % 4-5'ini (1.25 trilyon USD) bulmaktadır (Kılıkış, 2014: 22; Nayir, 2013: 130; www.who.int, 2015).

Dünyada gelişmiş ülkelerde iş kazalarının yıllık maliyetlerine bakıldığında, Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) 190 milyar dolar, Almanya'da 28 milyar dolar, Norveç'te 40 milyar Kron, Avustralya'da ise 28 milyar Avustralya doları olduğu görülmektedir (İris, 2015: 21). Ülkemizde de her yıl yüz bine yaklaşan iş kazası ve bunların neticesinde iki bin civarında işçi hayatını kaybetmektedir. Bu kayıplarımızın yanında, iş kazası ve meslek hastalığının yıllık ülkemize maliyeti 10 milyar dolar civarındadır (www.istanbulvizyonosg.com, 2015). Birçok çalışmada iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyetinin ülkelerin GSMH'lerinin %1 ila %3'üne karşılık geldiği belirtilmektedir.

İş kazası veya meslek hastalıklarının, işletme ve ülke ekonomilerinde yarattığı kayıplar aşağıdaki gibi sıralanabilir (ILO, 1985: 6-36; Yılmaz, 1987: 26-27; Ofluoğlu ve Uysal, 2000: 1-2; Bayılmış ve Taş, 2015: 98; Türen ve Gökmen, 2014: 102);

- İnsan gücünün kaybı veya iş günü kayıpları,
- Sosyal güvenlik kuruluşlarının, sakat kalan ya da ölen işçinin yakınlarına yaptığı ödemelerin sosyal güvenlik sisteminde oluşturduğu yük,
- İşçinin gelecekte yaratacağı üretim ve hasılanın kaybı,
- İşletmenin ve devletin yaptığı ödemelerinin ülke ekonomisine yarattığı yük,
- Maddi-manevi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatı sonucu sorumlu olan kişi veya işverenin uğradığı kayıplar (rücu),

- İşçinin çalışmamasından dolayı, Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) ödeyeceği primlerin kaybı,
- İşçinin çalışmadığı günlerin tazmini ve yerine çalışacak işçiye ödenecek ücretlerin işletmeye getireceği yük,
- İşçinin yetiştirilmesi için yapılan eğitim harcamalarının kaybı,
- Mahkeme masrafları,
- Yapılan harcamaların fırsat maliyeti tutarlarının toplamından ibarettir.

Literatürde, kazaların ülke ekonomileri üzerinde meydana getirdiği kayıplar hesaplanırken, işgücü kaybı yanında kültür ve eğitim harcamalarının kaybının da dikkate alınması gerektiği, sosyal güvenlik sistemlerinin artık hiç çalışmayacak bir kişiye yaşadığı sürece gelir bağlayacak olmasının da maliyetleri yükselteceği ifade edilmektedir (Gerek, 1998: 19-20). Kaza maliyetlerinin işletmelere ve ekonomiye, kazaların meydana gelmemesi için yapılan harcamadan 4-10 kat daha fazla mali külfet getirdiği iddia edilmektedir (F. Yılmaz, 2010: 153; Güyagüler, 2007: 8). Özellikle meslek hastalıklarının maliyetinin devletleştirilmesi gerektiği yönünde görüşler bulunmaktadır (Topak, 2014: 6).

Sonuç olarak ekonomik kaynakların bir bölümünün İSG sistemi ve unsurlarına ayrılması halinde, bunların sağlayacağı verimlilik ve üretim artışları ekonomik gelişme ve kalkınmaya hız kazandırabilecektir (Çilengiroğlu, 2006: 46; Akakın vd., 2013: 72). İSG hizmetlerine yapılacak yatırım maliyetlerinin tutarının, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının zararlarını ortadan kaldırmak üzere yapılacak giderlerden daha az olması hususu, İSG uygulamalarının ve bu hizmetlere yapılacak yatırımın önemini vurgulamaktadır (As, 2004: 89-101; Erkul, 1986: 183). Ayrıca doğru İSG uygulamaları ve bu alana yapılan yatırımlar, sadece ekonomik verilerde bir iyileşme ve kazanç sağlamayacak, aynı zamanda toplumun sosyal hayatında ve mutluluğunda da olumlu sonuçlara yol açacaktır. Nitekim iş kazaları ve meslek hastalıklarının yarattığı sosyal ve ekonomik kayıpların azaltılması gelişmişliğin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Kanat ve Utlu, 2014: 89).

1.2.4. Yönetim Açısından Önemi

İSG, işletme yönetiminin işlevleri arasında yer almaktadır. İSG, hem mevzuat gereği hem de sosyal zorunluluklar gereği çalışanların yaşamlarını korumaya yönelik önemli bir işlev olarak yönetimin faaliyet konusunu oluşturmaktadır. Bu faaliyet, yönetimin yasal sorumluluğunu ortaya çıkarmaktadır. Yönetim fonksiyonlarının gerektiği gibi uygulanmadığı işyerlerinde, iş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkma riski daha yüksek olacaktır. Bu nedenle işletmelerde İSG önlemlerinin alınmasında ve uygulanmasında yönetim büyük önem kazanmaktadır (Yıldız, 2013: 103-113).

İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda iş analizi, insan kaynakları planlaması, iş gören seçimi, eğitim, performans değerlendirme, ücretlendirme ve sendika ile ilişkilerin önemli bir rol oynadığı söylenebilir (Karacan ve Erdoğan, 2011: 102-116). Bu fonksiyonlarla donatılan İSG uygulamaları, çalışanların fiziki ve psikolojik olarak durumlarının en üst düzeye çıkarılmasını, iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğabilecek tehlikelerin en aza indirilmesi, güvenli çalışma ortamının sağlanmasını, çalışanların yeteneklerine uygun işlerde çalıştırılmalarını, işin çalışana ve çalışanın işe uyumunun sağlanması gerçekleştirilebilir.

Yönetimin koruma işlevi, iş sağlığı ve güvenliği konularını da içinde barındırmaktadır. Dolayısıyla işe başlamadan önce, iş değişikliğinde, işyerinde herhangi bir değişiklik yapıldığında, çalışılan makine-teçhizat değiştirildiğinde veya yenilendiğinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri yeniden ve sürekli yapılmalıdır. Değişen koşullarda, gelişmelere uygun olarak yeni ortaya çıkan risklere karşı eğitim içeriği güncellenir ve ihtiyaç duyulması halinde eğitim uygulaması periyodik hale getirilmelidir. İş sağlığı ve güvenliği kapsamında verilen eğitimlerde geçirilen süre çalışma süresinden sayılmalıdır ve çalışanlara herhangi bir maliyet yüklenmemesi gerekmektedir (Cılga, 2010: 63).

1.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN AMACI

İSG'nin en önemli amacı, işçilerin hayatlarının ve vücut bütünlüklerinin korunmasıdır. İSG önlemleri sayesinde çalışma ortamındaki risklerin tamamen ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi yoluyla işçiler için tehlikelerden uzak ve sağlıkları açısından uygun çalışma ortamı sağlanmaktadır. Bu şekilde işçilerin, çalışma koşullarının olumsuz etkilerinden ve iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunmaları amaçlanmaktadır.

2014 yılı itibariyle, dünyada yaklaşık 3 milyar iş gücü olduğu ve her gün yaklaşık 1 milyon iş kazası meydana geldiği, her yıl 2 milyon 300 bin çalışanın iş kazası ya da meslek hastalıkları neticesinde hayatını kaybettiği belirtilmektedir. Başka bir ifadeyle her 15 saniyede bir işçi iş kazası ya da meslek hastalığı sebebiyle hayatını kaybetmekte olduğu ve her 15 saniyede 160 işçinin iş kazası geçirdiği, işe bağlı ölümlerin 5 de 4'ü yani 1 milyon 700 bin kişi meslek hastalığı sonucu öldüğü ifade edilmektedir (www.gazetevatan.com, 2015).

Kötü İSG uygulamalarının ekonomik maliyeti her yıl dünya gayri safi hasılasının %4'dür (ÇASGEM, 2013: 4; Koç ve Akbıyık, 2011: 150). ILO verilerine göre, iş kazaları ve meslek hastalıklarının ülke ekonomilerine maliyetinin, bu ülkelerin gayri safi yurtiçi hâsıllarının %1'i ile %3'ü arasında değiştiğini göstermektedir (Dursun, 2013: 62). Bu nedenle İSG'nin esaslı amacı, iş kazaları ve meslek hastalıklarını ortaya çıkmadan önce önleyebilmektir. Bu şekilde, işçilerin hayatlarının iş sağlığı ve güvenliğinin ve vücut bütünlüklerinin korunması amaçlanmaktadır (Yiğit, 2011: 2-3). İş sağlığı ve güvenliği kavramı üzerine yapılan tanımlar dikkate alındığında bu konu üzerine yapılan çalışmaların amaçları aşağıdaki gibi özetlenebilir;

- İSG uygulamalarında temel amaçlardan biri, İşyerinden kaynaklanan olumsuz ve tehlikeli etkilerden çalışanların sağlığının bedensel, ruhsal, sosyal açıdan en üst düzeyde tutularak korunmasıdır.
- İSG alanında temel riskler olan İş kazası ve meslek hastalıklarına karşı önlemlerin alınması (Bayılmış ve Taş, 2015: 92), rahat ve güvenli çalışma ortamının tesis edilmesi gerekir. Güvenli çalışma ortamının sağlanması, hem

üretim güvenliği hem de işyeri güvenliğinin sağlanması şeklinde gerçekleşmelidir.

- İşyerlerinde alınacak İSG önlemleriyle iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ortaya çıkabilecek işgücü ve işgünü kayıpları azalacak, işçiler verimli çalışacaklardır. İşçilerin daha verimli çalışmaları da işyerlerine ekonomik açıdan katkıda bulunacaktır (Yiğit, 2011: 3). İşyerinde üretimin düzenli bir şekilde yapılmasına bağlı olarak üretim güvenliğini gerçekleştirecektir. Özellikle, işgünü kayıpları, iş kazası maliyetleri içinde küçük gibi gözüken, fakat uzun vadede işletme ve sosyal güvenlik harcamaları bakımından devlet için büyük miktarlara ulaşabilen bir maliyet unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır (F. Yılmaz ve Tan, 2015: 152).
- İşyerlerinde alınacak İSG önlemleriyle işyerlerinde kullanılan araç, gereç, makine, donanım ve tesisatta işyerini tehlikeye düşürebilecek riskler ortadan kalkacaktır. Bu şekilde, işyeri güvenliği sağlanmış olacaktır (Yiğit, 2011: 3). İşyeri güvenliğinin sağlanması İSG'nin amacı olan işçilerin hayatlarının ve vücut bütünlüklerinin korunmasına katkı sağlayacaktır.
- İş kazası ve meslek hastalıklarına karşı çalışanların korunması (Öztürk, Babacan ve Anahar, 2012: 254) ile sağlık durumlarının iyileştirilmesi ve çalışan ile çalıştırılacağı iş arasında uyum sağlanması yoluyla çalışma verimliliğinin dolayısıyla üretimin artması İSG uygulamalarının amaçları arasında yer almaktadır. Çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda verimli olarak çalışabilmesi için; çalışma yerlerinin, ses, aydınlatma, çevre sıcaklığı gibi unsurların, iş organizasyonu ve yönetime yönelik sistemlerinin çalışanların fiziksel ve psikolojik özelliklerine uygun olarak düzenlenmesi gerekir (Soysal, 2009: 17-40).
- İSG uygulamalarında, meslek hastalıklarını tespit etmek ve tedavi edilmelerini sağlamak, yaşanan iş kazası ya da meslek hastalıklarını sebebiyle zarar görenlerin tekrar işlerine dönebilmelerine imkân sunmak amaçlar arasında yer almaktadır.
- İSG uygulamalarında, iş kazaları ve meslek hastalıkları neticesinde oluşan kayıpların objektif ve bilimsel araçlarla değerlendirilmeleri gerekmektedir.

1.4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

İSG kavramı, çalışma hayatı içinde bulunan tarafların çıkarlarının çatışması ve bu çatışmanın toplumsal mücadeleye dönüşmesi sonucunda gelişme göstermiştir. Bu toplumsal mücadelelerin, emek-sermaye çelişkisinin etkisi altında gerçekleştiği ifade edilebilir (Gürcanlı, 2013: 48-80; Narin, 2015: 14-26). Aslında sermaye ile emek değeri birbirlerine karşıt kavramlar değildir. Bu kavramlar birbirini tamamlayan unsurlardır (Şahbaz, 2014: 62–63). Ancak, İSG kavramının gelişiminde bu durumun böyle olmadığı ve bir sermaye-emek çelişkisi yaşandığı da bir gerçektir. Bu faktörler beraberinde stres ve baskıyı getirirken çalışanların yeni ve gelişen ihtiyaç durumlarını ortaya çıkarmaktadır. Günümüzde, çalışanların sadece iş düşünen, hastalanmayan, izin almayan, duygusal dalgalanmalar yaşamayan, sürekli olarak performansını belli bir seviyenin üstünde tutan ve tükendiği zaman yerini yeni gelecek olan çalışana devredecek olan kişiler olarak öngörüldüğü gözden kaçmamaktadır. Bunun yanında çalışanların İSG hizmetlerinden de en üst seviyede yararlanması ile bu konuda ortaya çıkan maliyetlerin göz önüne alınarak maksimum verimin alınması gerekmektedir. Bu noktada yöneticinin de işi İSG yönetimi anlamında zorlaşmaktadır.

Bilimsel ve toplumsal gelişmelere paralel olarak üretim araçları ve yöntemleri de büyük değişim göstermiş ve zamanla dönüşmüştür. Bu durum, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların artmasına neden olmuştur. İSG ile ilgili sorunların artması, bu konunun yasayla düzenlenmesi zorunluluğunu gündeme getirmiştir.

Sanayi devrimi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda bir dönüm noktası olarak kabul edilebilir. Bilimsel buluşlar ve özellikle buhar makinesinin icadıyla makineleşmiş sanayinin gelişimi ve makinelerin üretim sürecine katılması iş sağlığı ve güvenliği kavramının gelişimi açısından önemli bir aşamayı oluşturmaktadır. Makineleşme ile çalışma hayatı büyük değişime uğramıştır. (Kanat ve Utlu, 2014: 88-91). Sanayi devrimiyle birlikte liberalizm, işverenin girişim gücünün geniş ölçüde serbest bırakılmasına ve işverene iktisadi açıdan büyük başarılar elde etmesine olanak sağlamıştır (Tunçomağ ve Centel, 2005: 14). Liberalizmle birlikte

işverenler, kazançlarını en üst düzeye çıkarma eğiliminde olmuş ve daha fazla artı değer üretmeyi amaçlamışlardır. Bu gelişmeler işverene, bu amaç doğrultusunda çalışanların ekonomik ve sosyal haklarını çeşitli nedenlerle göz ardı etmesine neden olmuştur. Liberalizmin yarattığı toplumsal ve hukuki algılamalar, sosyal haklarda daralmaya, çalışanların çalışma koşullarından kaynaklanan meslek hastalıkları ve iş kazalarında artışa, gelir dağılımında büyük uçurumlar oluşmasına, toplumsal huzursuzluğa ve olaylara neden olmuştur. Bu huzursuzluk, konunun siyasal yönetimlerce ele alınması zorunluluğunu doğurmuştur.

İSG konusu bugünkü aşamaya gelinceye kadar çeşitli aşamalardan geçmiştir. Dünyada ve Türkiye’de sanayileşmenin aynı zamanlarda yaşanmaması, politik, ekonomik, teknolojik, sosyolojik, psikolojik farklılıklar ve farklı tarihsel gelişime bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunun tarihsel gelişimini dünyada İSG’nin tarihsel gelişimi ve Türkiye’de İSG’nin tarihsel gelişimi olmak üzere iki ana başlık altında incelenmiştir.

1.4.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Sanayi Devrimi ile başlayan bilimsel ve teknolojik gelişmeler, çalışma hayatına etki etmiş, işin yapım tekniğini, sürecini ve niteliğini değiştirmiştir. Makine ve tezgâh kullanımı artmış, metalürji ve kimya alanında gelişmeler yaşanmıştır (Akpınar, 2014: 5-6). Sanayi Devrimi çalışma hayatı bakımından bir dönüm noktası olarak kabul edilmelidir (Kanat ve Utlı, 2014: 88-91). Bu nedenle, dünyada iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimini Sanayi Devrimi’nden önceki dönem ve Sanayi Devrimi dönemi şeklinde ele almak gerekir.

1.4.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Dönem

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalar konusunda, ilk yazılı kaynaklar Yunanlı düşünür Herodotus’a (MÖ 485-425) kadar dayandırılmaktadır. Çalışanların sağlığı ile yapılan iş arasındaki ilişkilerin araştırılmasına ilk onun tarafından başlandığı ileri sürülmektedir. Ünlü tarihçi ve düşünür Herodotus, ilk kez çalışanların

verimli olması için yüksek enerjili besinlerle beslenmesi gerektiği üzerinde durmuştur (İris, 2015: 4; Yiğit, 2011: 5; Gerek, 2008: 3).

Aristotel (MÖ 222), koşucuların hastalıklarını izah etmiş ve gladyatörler için özel diyet önermiştir. Platon (MÖ 254-184), bazı esnaf ve zanaatkârların çalışma pozisyonlarında ileri gelen şekil bozuklukları ile ilgili bilgiler vermiştir. Çalışanların yaptıkları işten zarar görebilecekleri Hipokrat tarafından ileri sürülmüştür. Hipokrat, ilk kez kurşunun zehirli etkilerinden söz etmiştir (Akpınar, 2014: 3; İris, 2015: 4). Nicander, Hipokrat'ın çalışmalarını daha da geliştirmiştir. Bu dönemde, çalışmaların sadece sağlık ve güvenlik sorunlarının belirlenmesi ve tanım ile sınırlı kalmadığı, zararlı etkilerden korunma yöntemlerinin de geliştirildiği ifade edilmektedir. Örneğin; Plini, işçilerin çalışma ortamında bulunan tehlikeli tozlara karşı korunmaları amacıyla başlarına maske yerine geçmek üzere torba geçirmelerini önermiştir (Yiğit, 2011:5; Akpınar, 2014: 4). Juvenal ise, özellikle demircilerde görülen göz yakınmaları ve göz hastalıklarının yapılan işten kaynaklandığını, sürekli ayakta çalışanlarda varislerin oluşabileceğini açıklamıştır (Akpınar, 2014: 4).

1493-1541 yıllarında yaşayan Alman hekim Paracelsus “Bütün maddeler zehirdir. Zehir olmayan hiçbir madde yoktur. Uygun doz, zehir ve ilaç arasındaki farkı yaratır” sözüyle tıp tarihine geçmiştir. Dünyanın ilk işyeri hekimliği kitabı olan “Madenlerde Morbidite” (De Morbis Metallicis) adlı eserin yazarı olan Paracelsus, madenlerde çalışanlarda görülen kurşun ve civa zehirlenmelerinden de bahsetmiştir. 1494-1555 yılları arasında yaşamış olan Gregorius Agricola (George Bauer), “Metallerin Doğası Üzerine” (De Re Metalica) adlı eserinde toksik maddelerin kimyasal özellikleri ile doz ve organizma arasındaki ilişkiden yeraltı madenlerindeki yangınlara kadar birçok bilgi vermiştir (Akpınar, 2014: 5; İris, 2015: 5).

İSG konusunun bilimsel esaslara dayanılarak ilk kez ele alınmasını sağlayan Ramazzini, kendi tecrübe ve bulgularına dayanarak 1700 yılında “De Morbis Artificum Diatriba” adında bir meslek hastalıkları kitabı yazmış olup, bu kitabında özellikle iş kazalarını ve meslek hastalıklarının olmaması için işyerlerinde alınması gereken önlemlerden bahsetmiştir. Ramazzini, 17. yüzyılda işçi sağlığının kurucusu olarak tarihe geçmiştir (Gerek, 2008: 3; Akpınar, 2014: 5; İris, 2015: 5).

1.4.1.2.Sanayi Devrimi ve Sonrası Dönem

Sanayi Devrimi dönemi ve sonrasında, İSG alanında bilimsel anlamdaki ilk gelişmeler İtalya'da ortaya çıkmakla birlikte İSG konusunun asıl gelişimi İngiltere'de olmuştur (Gerek, 2008: 3). 18. Yüzyılın ikinci yarısında İngiltere'de yaşanan Sanayi Devrimi ile üretimin niteliği değişmiştir. Küçük zanaat atölyelerinde elle yapılan üretimin yerini, yeni teknik buluşlara bağlı olarak makinelerle yapılan kitle üretim, seri üretim almıştır. Üretim tekniklerinde meydana gelen gelişmeler sonucunda işverene bağımlı ve ücret karşılığında çalışan işçi sınıfı fabrikalarda yeni risklerle karşılaşmışlardır. Dolayısıyla, Sanayi Devrimi beraberinde yeni sağlık ve güvenlik sorunlarını da getirmiştir. Bu dönemde çalışma sürelerinin çok uzaması, çocuk işçilerin çalıştırılması ve çalışma şartlarının ağırlaşmasına bağlı olarak devletin çalışma hayatına müdahale etmesi gündeme gelmiştir.

Sanayi devrimi sonrası çalışma yaşamındaki niteliksel değişimlerin yarattığı sorunlar giderek daha çok toplumsal huzursuzluklara yol açmıştır. Bu dönemde, çalışmaların uzun süreleri kapsamı, maaş yetersizlikleri, sağlık ve güvenli çalışma şartlarının eksikliği, çocuk ve kadınların ağır işlerde çalıştırılmaları tepkiler yaratmıştır (Korkut ve Tetik, 2013: 457). Sanayi devrimi sonucu yaşanan hızlı makineleşmenin yarattığı olumsuz yaşam ve çalışma koşullarına karşı işçilerin tepkileri önceleri makinelerle yönelmiş, çok geçmeden sorunların makinelerden değil, gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmamasından kaynaklandığı anlaşılmıştır.

Sanayi devriminin yarattığı olumsuz çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek, çalışanların sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamak amacıyla birçok yasal, tıbbi ve teknik çalışma yapılmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin bir bilim olarak gelişmesi bu dönemde yapılan çalışmaların sonucunda olmuştur (Gençler, 2007: 16-29). Örneğin; İngiltere'de Percival Pott'un baca temizleme işinde çalışanların kanser hastalığına yakalanmaları konusunda yaptığı çalışmalar ve fabrikalarda baca temizleme işlerinde çocuk işçi çalıştırılması nedeniyle 1788 yılında Baca Temizleyicileri Kanunu çıkarılmıştır. Bu dönem itibarıyla Robert Owen, fabrikasında çalışma sürelerini kısaltmış, belirli yaşın altındaki çocukları çalıştırmamış ve kendi fabrikasında işçilerin daha iyi şartlara kavuşmaları yönünde dikkate değer çabaları olmuştur (Çetindağ, 2015; Erkul, 1983: 68-69).

Bu dönemde İngiliz parlamento üyesi Antony Ashly Cooper çalışma koşullarını düzeltmek amacıyla, çalışma saatlerinin azaltılması, maden ocaklarında ve fabrikalarda çalıştırılan kadın ve çocukların korunmasını öngören yasalar çıkarılması konusunda çaba harcamıştır. 1802 yılında “Çırakların Sağlığı ve Morali” adlı yasa çıkarılmıştır. İngiltere’de İSG ile ilgili olarak çıkartılan bu ilk yasa çalışma saatini günde 12 saat olarak sınırlamış, işyerlerinin havalandırılmasını öngörmüştür. Ancak, bu hüküm fabrikalarda denetim yapacak kişilerin atanmaması nedeniyle uygulanamamıştır (Erkul, 1983: 75; Çelik, 2011). 1833 yılında çıkarılan Fabrikalar Kanunu ile 9 yaşın altındaki çocukların çalıştırılması, 18 yaşından küçüklerin gece çalıştırılması, 18 yaşından küçüklerin günde 12 saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmış ve fabrikaların denetimi için müfettişlerin görevlendirilmesi düzenlenmiştir. 1842 yılında da kadınların ve 10 yaşından küçük çocukların maden ocaklarında çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 1847 yılında çıkarılan “On Saat Yasası” ile çalışma saatleri sınırlandırılmıştır.

Bu çalışmalardan etkilenen Michel Sadler 1832 yılında parlamentoya yeni bir yasa önerisi getirmiş ve 1833 yılında “Fabrikalar Yasası” adı altında yürürlüğe girmesini sağlamıştır. Bu yasa ile fabrikaların denetimi için müfettiş atanması zorunlu kılınmış, 9 yaşın altındaki çocukların işe alınması ve 18 yaşından küçüklerin ise 12 saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 1842 yılında yapılan başka bir yasal düzenleme ile de kadınların ve 10 yaşından küçük çocukların maden ocaklarında çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 1844 yılında fabrikalarda işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu getirilmiş, iş yerlerindeki hekimlerin sorumlulukları genişletilerek sağlık açısından tehlikeli yerlerde çalışanların sağlık kontrolleri de bu hekimlerin görevleri arasına alınmıştır. 1847 yılında işyeri denetimi ve iş müfettişliği yapısı oluşturulmuştur. 1895 yılında tehlikeli bazı meslek hastalıklarının bildirimini zorunluluğu getirilmiştir. 1900 yılında ise işe giriş, aralıklı sağlık muayenesi, tehlikeli işlerde özel muayeneler, meslek hastalığı bildirimini, çalışamaz duruma gelenler ve sakatlananlar hakkında özel rapor hazırlanması kuralı getirilmiştir (Gerek, 2008: 3-4; Yiğit, 2011: 5).

İngiltere’de İSG konusunda yaşanan gelişmeler ve yapılan yasal düzenlemeler diğer ülkeler açısından da örnek oluşturmuş; Almanya’da 1849, İsviçre’de 1840, Fransa’da 1841 ve Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD), 1877

yılında İSG ilgili kanunlar çıkarılmıştır (Gençler, 2007: 17; Alper, 1985: 85). Avrupa'da İSG alanında gelişmeler yaşanırken, Amerika'da ise hızlı sanayileşmenin yarattığı olumsuz çalışma koşullarının önlenmesi için eyalet hükümetleri kendi bünyelerinde gerekli gördükleri önlemleri alma konusunda yetkilendirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında Massachusetts eyaleti öncülük etmiş ve 1836 yılında çocuk işçiler ile ilgili bir yasa çıkarılmıştır. 1867 yılında ise özel denetim yasasının uygulanmasını sağlayacak örgüt kurulmuş, istatistik veri toplama çalışmaları yoğunlaşmıştır. Daha sonra federal hükümet işyerlerinin sağlık ve güvenlik yönünden denetimi sorumluluğunu kendi üzerine almıştır. ABD'deki İSG ile ilgili gelişmelere 1869 ile 1970 yılları arasında yaşayan Alice Hamilton'un çalışmaları büyük katkı sağlamıştır. 1910 yılında kurşun sanayinde görülen zehirlenmeleri incelemeye başlamış, işverenlerin tepkilerine rağmen çalışmalarını sürdürmüş ve çalışma koşullarının düzeltilmesi için uygulanacak kontrol yöntemlerinin geliştirilmesini sağlamıştır (Gerek, 2008: 4).

İSG alanında çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerden sonra çalışanları çeşitli risklerden koruyup, sağlıklı ve verimli çalışmalarını sağlamak amacıyla çalışmalar yapılmıştır. 17. yüzyılda Vauban ve 18. yüzyılda Belidor çok ağır işlerin işçileri yıpratıldığını ve meslek hastalıklarına yol açıldığını bu nedenle de iş verimini arttırmak için işlerin iyi organize edilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. 18. yüzyılda Tissot ilk defa hastanelerde meslek hastalıklarının tedavi edilmesi için özel bölümler kurulması önermiş, 19. yüzyıl başlarında Patissier ise fabrikalarda iş kazası ve meslek hastalıklarıyla ilgili istatistiki verilerin toplanmasına çalışmış, hastalık veya kaza nedeniyle meydana gelen ölüm ve sakatlıkları incelemiştir (Gerek, 2008:4).

19. yüzyıl başlarında Vaucanson ve Jacquard, işletmelerde çok yorucu ve yıpratıcı işlerin azaltılması ve iş güvenliğinin daha iyi sağlanabilmesi için otomatik makinelerin geliştirilmesi üzerinde çalışmışlardır. Bilimsel yöntemlerle iş analizi çalışmalarını başlatan Taylor, çalışanların becerilerini arttırmak, işin daha verimli yapılmasını sağlamak üzerinde çalışmıştır. Daha sonra insan fizyolojisi ile yapılan iş arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalar olmuştur. İş sağlığı ve güvenliğinin amacı, iş kazaları ve meslek hastalıklarını meydana gelmeden önce önleyerek işçilerin hayatlarını ve vücut bütünlüklerini korumak ve zararların giderilmesi de önem taşımaktadır. İlk olarak 1885 yılında Almanya'da iş kazasına uğrayanlara tazminat

ödenmesi uygulanmaya başlamış ve bundan sonra Avrupa ve Amerika'da yaygınlaşmıştır (Gerek, 2008: 5).

Sosyalist ülkelerde ise sistem kendi içinde denetim mekanizması kurmuş ve denetimin çalışanlarca yapılması sağlanmıştır. SSCB'nin ilk Sağlık Bakanı Alexander Semashko bağımsız sağlık örgütleri kurulması ve bunların özellikle koruyucu sağlık hizmetlerinde yoğunlaşması konusunda önemli çalışmalar yapmıştır. 1922 yılından sonra birçok eğitim, araştırma merkezi ile enstitüleri kurulmuş ve işçi sağlığı iş güvenliği konusunda önemli çalışmalar yapılmıştır (Akalin, 2015: 52-65).

Sanayi devriminin yarattığı olumsuz çalışma koşullarının düzeltilmesinin sağlanması amacıyla başta sendikalar olmak üzere baskı ve çıkar grupları, İSG ile ilgili yasaların hazırlanması ve yaptırımlar uygulanması konusunda çeşitli etkinliklerde bulunmuşlardır. 18. yüzyılda Avrupa'da gelişmeye başlayan sosyal güvenlik ilkeleri 19. yüzyılda yaygınlaşmıştır. Bu dönemde çeşitli sigorta kurumları kurulmuş ve iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortası uygulamaya başlanmıştır. Dünyadaki meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesine yönelik çalışmalarda sendikaların katkıları yanında, 1919 yılında faaliyetine başlayan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) "Milletler Cemiyeti"ne bağlı olarak bu konuda önemli çalışmalar yapmıştır. 1946 yılında ise Birleşmiş Milletler ile imzaladığı anlaşma sonucu bir uzmanlık kuruluşu durumuna gelmiştir. Çalışma yaşamı ve sosyal koşullar ile İSG konusunda ilgili uluslararası standartları oluşturmak, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) en önemli çalışma alanlarından biri olmuştur. Bugüne kadar oluşturduğu çok sayıda uluslararası sözleşme ve tavsiye kararlarının özellikle 70 tanesi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilidir. Uluslararası sözleşmeler onaylayan ve taraf olan devletler açısından bağlayıcıdır ve sözleşme ile tanınan hakların yerine getirilmesi gerekmektedir (Akpınar, 2014: 9).

1.4.2. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Türkiye'de sanayileşme alanında yaşanan gecikmelere bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği alanında da olumlu gelişmeler yaşanmamıştır. Dünyada ve Avrupa'da yaşanan Sanayi Devrimi'nin koşullarının Osmanlı İmparatorluğu'nda oluşmaması

nedeniyle iş sağlığı ve iş güvenliğinin Türkiye'deki tarihsel gelişimi, dünyadaki tarihsel gelişiminden farklılık göstermektedir. Osmanlı İmparatorluğu döneminde büyük işçi kitleleri çalıştıran sanayi kuruluşlarının yabancıların elinde bulunmasından dolayı ekonomik yaşamın genellikle el sanatları ve tarımda yoğunlaştığı görülmektedir. Türkiye'de tarihsel gelişimi üç bölüme ayırarak incelemek mümkündür (Akay, 2006: 4).

1.4.2.1.Tanzimat'tan Önceki Dönem

Osmanlı İmparatorluğu'nda Tanzimat'tan önceki dönemde üretim şeklinin zanaatkârlık olmasına bağlı olarak dini esaslara dayalı meslek örgütü olan esnaf zaviyeleri karşımıza çıkmaktadır. Esnaf zaviyeleri, Fütüvvetname'nin kurallarına göre yönetilmekteydi. Esnaf zaviyelerinde sadece Müslüman esnaf ve zanaatkârlar yer almakta, alınan kararlar da gayrimüslim esnaf ve zanaatkârları bağlamamaktaydı. Bu nedenle de, esnaf zaviyelerinin etkisi zaman içinde azalmıştır. Osmanlı İmparatorluğu'nda esnaf zaviyelerinin yerini Avrupa'da görülen meslek örgütleri olan loncalar almıştır. Loncalar, dinsel bir ayırım gözetmemiştir. Loncalarda, esnaf ve zanaatkârlar kendi sorunlarını serbestçe, katı kural ve şartlara bağlı olmaksızın görüşebilme, herkesin uyabileceği kararlar alabilme imkânını bulmuşlardır (Akpınar, 2014: 10; Akay, 2006: 11; Altan, 2004: 61).

Bu dönemde, üretim şeklinin basit olmasına bağlı olarak işçilerin karşılaşabilecekleri risklerin sayı ve niteliği de bugün karşılaşılan risklerden farklıdır. Ayrıca, bu mesleki yapılanmalar içinde usta ile kalfa ve çırak arasında öğretmen-öğrenci ilişkisinin olup ustalar, kalfa ve çıraklarını koruyup gözetmektedirler. Bu dönemde, İSG alanında bir bilinçlenmeden söz edebilmek mümkün değildir. Ustanın işi öğretirken ne kadar iyi bir öğretmen olmasına bağlı olarak çalışanların kaza yapma oranının o kadar düşük olacağı düşünülmektedir (Arıcı, 1999: 30-33).

Loncalarda, Türkiye'de sosyal güvenliğin başlangıcı olarak da kabul edilen orta sandığı veya teavün sandığı adı verilen yardımlaşma sandıkları bulunmaktadır. Bu sandıklardan hastalanan üyelere tedavileri, yaşlanarak işini bırakan ve muhtaç duruma düşen ustalara ve tedavisi mümkün olmayan bir hastalık veya sakatlık sonucunda iş göremez duruma düşmüş olan usta, kalfa ve çırak gibi meslek

mensuplarına geçimlerini sağlamak için yardımlar yapılmaktaydı (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2012: 30; Dilik, 1992: 33).

1.4.2.2.Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi

Tanzimat ve Meşrutiyet dönemlerinde, Osmanlı imparatorluğu ile Batı Avrupa ülkeleri arasında siyasi yakınlaşma ekonomik ilişkilere de yansımış, Osmanlı imparatorluğu yeni bir pazar olarak Batı Avrupa ülkelerinin ilgisini çekmiştir. Bu dönemde Osmanlı İmparatorluğu'nda ilk sanayileşme hareketleri başlamış (Altan, 2004: 62; Arıcı, 1999: 34) ve İSG alanında ilk düzenlemeler de ancak bu dönemde yapılmıştır. İşçilerin en yoğun olarak çalıştıkları alanın kömür madenleri olması nedeniyle yapılan ilk düzenlemeler bu alana yönelik olmuştur. Bu dönemde yapılan ilk düzenleme, 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi'dir (Korkut ve Tetik, 2013: 460). Bu Nizamname, padişahın onayından geçmemekle birlikte Ereğli Kömür Havzası'nda uygulanmıştır (Akpınar, 2014: 11-12; Kılıç, 2011: 93).

Dilaver Paşa Nizamnamesi, 100 maddeden oluşmakta olup günlük çalışma süresini 10 saat olarak belirlemiş, işçilere çalışma süresinin dışında dinlenme süresi verilmesini, işçilere yatacak yer sağlanmasını, işçi ücretlerinin öncelikli olarak ödenmesini ve işe hazır bekleyen işçilere çalıştırılmaları bile ücret ödenmesini düzenlemiştir. Ayrıca Nizamnamede, işçilerin önemsiz sayılabilecek hastalıklarının madenlerde bulundurulacak doktor tarafından tedavi edilmesi, ağır hastalıklar söz konusu olduğunda da işçilerin evlerine gönderilmesi düzenlenmiştir. Hastalık, iş sözleşmesinin sona ermesinin nedeni sayılmıştır. Nizamnamede, iş kazalarından söz edilmemiş ve bunlara karşı önlem alınması üzerinde durulmamıştır. Dilaver Paşa Nizamnamesi'nde, denetim düzeni kabul edilmemiş olduğu için işçiler için olumlu kabul edilebilecek düzenlemeler de gereği gibi uygulanamamıştır (Akpınar, 2014: 11-12; Talas, 1992: 40; Arıcı, 1999: 36; Makal, 1997: 286-287; Tokol, 2005: 6-7).

1869 tarihli Maadin Nizamnamesi, iş güvenliği ile ilgili kurallara daha fazla yer vermiş olup Dilaver Paşa Nizamnamesi'nin eksiklerini tamamlamıştır. Maadin Nizamnamesi ile madenlerde zorla çalıştırma sistemi ortadan kaldırılmıştır. Nizamnamede, mühendisler kazaların önlenmesi için gerekli önlemleri alma ve bu amaçla ihtiyaç duyulan araç ve gereci idareden isteme hakkı verilmiş, kazaların

idareye bildirilmesi, madenlerde doktor ve eczane bulundurma yükümlülüğü getirilmiştir. Ayrıca iş kazasına uğrayan işçilere ve ailelerine işveren tarafından tazminat ödenmesi, iş kazasında kusurlu bulunan işverenlerin para cezası ile cezalandırılması gibi düzenlemeler yapılmıştır. Maden Nizamnamesi ile iş sağlığı ve güvenliği alanında günün koşullarına göre önemli sayılabilecek düzenlemelerin yapılmış olduğu görülmektedir (Talas, 1992: 40; Arıcı, 1999: 37; Gerek, 2008: 6; Makal, 1997: 287–289).

Türkiye'nin ilk medeni kanunu olan Mecelle için 1869 yılında bir komisyon çalışmaya başlamış ve 1876 yılında tamamlanmıştır. Mecelle'de, iş sağlığı ve güvenliği alanında işçinin, işverenin kusuruyla zarara uğraması halinde işverene bu zararı tazmin yükümlülüğü getirilmiştir. Ayrıca, ücretlerin aynı olarak ödenmesi yasaklanmış, günlük çalışma süresinin gün doğuşundan gün batışına kadar uzayabileceği ve işçinin çalışmaya hazır halde bulunması halinde ücrete hak kazanacağı düzenlenmiştir (Akpınar, 2014: 11; Arıcı, 1999: 38; Altan, 2004: 63). Bu dönemde, çok güçlü olmayan bir sanayileşme içinde yapılan sınırlı sayı ve içerikteki düzenlemelerle iş sağlığı ve güvenliği alanında önlemler alınması konusunda çaba gösterildiği görülmektedir.

1.4.2.3. Cumhuriyet Dönemi

Türkiye'de gerçek anlamda sanayileşme hareketinin Cumhuriyet döneminde başlamış olması nedeniyle İSG alanındaki asıl düzenlemeler de bu dönemde yapılmıştır (Baradan, 2006: 88). 10.09.1921 tarihli ve 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun ile madenlerde 18 yaşından küçük olanların çalıştırılması yasaklanmış, günlük çalışma süresi 8 saat ile sınırlandırılmış, 8 saatten fazla çalışılması halinde iki kat fazla ücret ödenmesi ve bu çalışmanın tarafların rızasıyla yapılması düzenlenmiştir. Kanuna göre; maden işleten işverenler, hastalanan veya kazaya uğrayan işçileri tedavi ettirmek, madenin etrafında hastane, eczane ve hekim bulundurmaları zorundadırlar. İş kazası nedeniyle ölümlerde, ölenlerin mirasçıları işverene karşı tazminat davası açabilecek ayrıca kazaya neden işverenler hakkında cezai yaptırımlar da söz konusu olmaktadır. Ayrıca sağlık ve güvenlik şartlarına uymayan maden işletmecilerinin ruhsatname ve

imtiyazlar da feshedilebilmektedir (Akpınar, 2014: 13; Gerek, 2008, 6-7; Arıcı, 1999: 41-42).

Sanayileşmede sağlanan gelişmelerin yarattığı sorunların giderilmesi amacıyla Cumhuriyet döneminde İSG ile ilgili pek çok yasa, tüzük, yönetmelik çıkarılmıştır (Akpınar, 2014: 12-21). Örneğin; 1923 yılında toplanan İzmir iktisat Kongresi'nde işçilerin korunması amacıyla bazı kararlar alınmıştır (Baradan, 2006: 88). Daha sonra 1924 tarihli ve 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu, 1935 tarihli ve 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir. 1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda, işverenlerin işçiyi gözetme borçlarına ve işverenlerin iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğuna ilişkin hükümler yer almaktaydı (Baradan, 2006: 89). 2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu Kanunda da, işverenin işçiyi gözetme borcu ve işverenlerin hukuki sorumluluğuna ilişkin hükümler yer almaktadır.

1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda, çalışma hayatında kadınların ve çocukların korunması, en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde hekim bulundurma zorunluluğu, belirli büyüklükteki işyerlerinde revir ya da hastane yapılması yükümlülüğüne ilişkin hükümler bulunmaktadır (Gerek, 2008: 7; Arıcı, 1999: 44-45; Baradan, 2006: 89).

1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu, ilk iş kanunu olması nedeniyle Türk çalışma hayatı açısından bir dönüm noktasıdır (Baradan, 2006: 89). Bu Kanunda, iş sağlığı ve güvenliği alanında ayrıntılı düzenlemeler yer almıştır (Kılıç, 2011: 93; Baradan, 2006: 89). Kanunun uygulanmasını sağlamak amacıyla çok sayıda tüzük çıkarılmıştır. 3008 sayılı İş Kanunu'nun yerine 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 3008 sayılı Kanunun Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden iptal edilmesi üzerine 1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde 2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmişti (Kılıç, 2011: 93; Baradan, 2006: 89; Topaloğlu ve Yüksel, 2011, 1118).

1945 tarih ve 4763 sayılı Kanun ile Çalışma Bakanlığı kurulmuş (Baradan, 2006: 89; Ercan, 2010: 49) ve 1946 yılında Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve

Görevleri Hakkında Kanun çıkarılmıştır. 1945 yılında 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu ve sonrasında 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu yürürlüğe girmiştir (Kılıç, 2011: 93; Baradan, 2006: 89). Daha sonra diğer sigorta kollarına ilişkin düzenlemeler de yapılmış, dağınık halde bulunan sosyal sigorta uygulamasını tek bir kanunda toplayabilmek amacıyla 1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu yürürlüğe girmiştir (Kılıç, 2011: 93).

1975 yılında ise İtalyan Üniversitesi örneği esas alınarak İstanbul ve Ankara'da birer meslek hastalıkları kliniği kurulmuştur. 1980 yılında da Ankara'da 50 yataklı Ankara Meslek Hastalıkları Hastanesi, İstanbul Kartal'da ise 300 yataklı İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi kurulmuştur. Birleşmiş Milletler Özel Fon İdaresinin katkıları ile İSGÜM ve Meslek Hastalıkları Hastaneleri gerekli araç, gereç ve cihazla donatılmış olmasına karşın, bu kuruluşların kapsamlı çalışmalar yapamadıkları, sorunların çözümüne katkılarının sınırlı kaldığı ve giderek etkisizleştikleri görülmektedir.

Türkiye ILO'ya 1932 yılında üye olmuş olmasına karşın ILO tarafından kabul edilmiş sözleşmelerin neredeyse yarısına henüz taraf değildir. İş sağlığı ve iş güvenliği açısından ILO tarafından hazırlanmış olan 14 sözleşme ve protokolden sadece 3 tanesi Türkiye tarafından onaylanmıştır. Türkiye 115 Sayılı Radyasyondan Korunma Sözleşmesi, 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 161 Sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme'yi onaylamıştır. Son iki sözleşme ise henüz 2005 yılında onaylanmıştır. Bu anlamda Türkiye'nin temel bir insan hakkı olan iş sağlığı ve güvenliği hakkı kapsamında ILO'nun geri kalan sözleşmelerini de onaylaması gerekmektedir.

Türkiye'de İSG ile ilgili mevzuatın çerçevesini, halen yürürlükte olan Anayasa'nın çalışma hayatının düzenlenmesi ile ilgili 18, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 60, 61, 62 ve 173. Maddeleri çizmektedir. Bunlardan 50. maddede hiç kimsenin yaşına cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağını, 56. maddede ise herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu belirtilmektedir.

4857 sayılı İş Yasasınının 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88 ve 89. maddelerinde de İSG ile ilgili hususlar düzenlenmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun

77. maddesinin birinci fıkrasında da, Yürürlükten kalkan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 73. Maddesinde olduğu gibi işçilerin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyma yükümlülüğü düzenlenmiştir (İren, 2006: 92). 4857 sayılı İş Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlere getirilen yükümlülükleri ise 77, 80, 81 maddelerinde düzenlenmiştir (İren, 2006: 93; Emiroğlu ve Koşar, 2012: 13-14).

10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı yasa ile esnek çalışma ve esnek üretimin yasalaşması sağlanmıştır. Esnek çalışma ile ilgili hükümler ve Kıdem Tazminatını kısıtlayan yeni tasarılar ve görüşler ile İş Hukukunun "işçiyi koruma ilkeleri" ve "işçi lehine yorum" özellikleri zedelenmektedir. Aslında, İş Kanunlarında çalışan lehine yorum ilkesi, çalışmanın esas değer olarak ele alınması ve yasaların çalışanlar yararına olanak sağlayacak biçimde düzenlenmesi temel ilke olarak gözetilmesi gerekirken, işverenler gözetilmiştir. Dolayısıyla esnek çalışma ve esnek üretimin yasalaşması, önemli bir "İSG" sorunu oluşturmuştur.

4857 sayılı İş Yasasıyla birlikte ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımız da değişmiş, bu yasayla birlikte 48 Yönetmelik ve 4 tebliğ yayımlanmıştır. Bu dönemdeki mevzuat ve yasal düzenlemelerin bir hayli dağınık ve yetersiz olduğu, çalışanların tümünü kapsamadığı, İSG konusunda karmaşık bir yapı oluşturulduğu, sosyal devletin yeterince işlemediği, insanın üretim için var olduğu anlayışının egemen kılındığı söylenebilir. 4857 sayılı İş Kanunu'na dayanarak İSG alanında birçok yönetmelik çıkarılmıştır (Baradan, 2006: 87-100). Bu yönetmeliklerden bazıları şunlardır:

- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (RG, T. 09.12.2003, S. 25311; Danıştay 10. HD, T.15.06.2006 ve 2006/3007 sayılı kararıyla iptal edilmiştir),
- Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği (RG, T.23.12.2003, S.25325),
- Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği (RG, T.23.12.2003, S.25325),
- Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik (RG, T.26.12.2003, S.25328),
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG, T.26.12.2003, S.25328),
- Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG, T.26.12.2003, S.25328),

- İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (RG, T.10.02.2004, S.25369),
- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (RG, T.11.02.2004, S.25370),
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (RG, T.11.02.2004, S.25370),
- Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (RG, T.21.02.2004, S.25380),
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (RG, T.07.04.2004, S.25426),
- Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG, T.06.04.2004, S.25425),
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG, T.07.04.2004, S.25426),
- Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik (RG, T.15.05.2004, S.25463),
- Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği (RG, T.16.06.2004, S.25494),
- Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği (RG, T.29.11.2006, S.26361),
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (RG, T.27.11.2010, S.27768),
- İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (RG, T.27.11.2010, S.27768),
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (RG, T.27.11.2010, S.27768).

İSG alanında çıkarılan yönetmelikler, Avrupa Birliği direktiflerinin çeviri olması nedeniyle eleştirilmekte (Özcan, 2007: 51) ve bu yöntem yerine ülke koşullarına uygun, kapsamlı, uyulması gereken kuralları ve teknik iş güvenliği normlarını ve önlemlerini ayrıntılı düzenleyen yönetmeliklerin çıkarılmasının daha uygun olacağı dile getirilmektedir (Süzek, 2011: 792). Yeni liberal politikaların güdümünde değişim gösteren 2003 sonrasında devlet-sermaye egemenliğinde 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (SSGSS) Kanunu ve 6331 sayılı İSG Kanunu gibi çalışma yaşamını doğrudan ilgilendiren yasalar değiştirilmiş ve yeni düzenlemeler getirilmiştir (Emiroğlu, 2012: 16-25).

Türkiye’de İSG alanında çeşitli kanun tasarıları gündeme gelmiş ve 20.06.2012 tarihinde 6331 sayılı İSG Kanunu (RG, T.30.06.2012, S.28339) kabul edilmiştir (Gerek, 2012: 10; Balkır, 2012: 20; Ertürk, 2012: 13; Akalp, 2013: 97; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 154). Kanunda yer alan maddelerin, kademeli olarak yürürlüğe girmesi öngörülmüştür (Balkır, 2012: 20; Ertürk, 2012: 13; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 156; Yıldırım ve Kuruoğlu, 2013: 105-120). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun (İSGK) yayımı tarihinden 6 ay sonra 4857 sayılı İş Kanunu’nun (İK) bazı maddeleri yürürlükten kalkmıştır (Balkır, 2012: 28). Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre, 4857 sayılı İş Kanunu m.77-81 ve m.88’e göre yürürlüğe konan yönetmeliklerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na aykırı olmayan hükümleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulanmaya devam etmiştir (İSGK, geç. İSGK m. 30 m. 2; Balkır, 2012: 28-29; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 154; Emiroğlu ve Koşar, 2012: 13-14).

6331 sayılı İSGK, 4857 sayılı İş Kanunu’nun İSG alanına ilişkin düzenlemelerinin AB normları ve ILO sözleşmelerine uyumlu hale getirilmesi ve genişletilmesi ile oluşturulmuştur (Balkır, 2012: 24; Alpagut, 2014: 31). Sadece maddelerin kademeli olarak yasanın yayım tarihinden ancak iki yıl sonra bütünüyle yürürlüğe girecek olmasının öngörülmesi bile, bu kanunun düzenlemeye çalıştığı alanın ne kadar zorluklarla dolu olduğunu ve konunun ne kadar önemli olduğunu göstermeye yetmektedir (Gerek, 2012: 10).

1.5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TEMEL İLKELERİ

İSG uygulamaları ile çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu nedenle bu amaç ile alt amaçların gerçekleşmesi için İSG uygulamalarında bir takım ilkelere uyulması gerekmektedir. İSG uygulamalarında gözetilmesi gereken temel ilkeler şunlardır (Gökpınar, 2004: 20):

- İSG uygulamalarında temel görev, koruyucu hizmetlerdir,
- İSG uygulamalarında çalışma ile çalışmanın sağlık unsuru birbirinden ayrı düşünülemez,

- İSG uygulamalarında insan öncelikli unsurdur (Torun, 2014: 12), gözetilmesi gerekir; üretim ikinci planda kalmalıdır. Örneğin, Sovyetler Birliği'nde işçi sağlığına, işten daha fazla önem verildiği ifade edilmektedir (Akalin, 2015: 61),
- İSG uygulamaları her tür çalışmada, çalışanların sağlığını gözetir,
- İSG uygulamaları sadece iş kazaları ve meslek hastalıklarından ibaret değildir,
- İş kazaları ile meslek hastalıklarının meydana gelmesi önlenemez; Bu nedenle varlıkları, gerekli önlemlerin alınmadığını göstermektedir,
- İSG uygulamaları aksiyona dayanır. Sadece çalışanın sağlığının korunması değil, geliştirilmesi de amaçlanmaktadır,
- İSG uygulamalarında, yaşama ve çekişme koşulları birbirinden ayrılmaz,
- İSG uygulamalarında, çalışılan ve çalışılmayan (işsizlik, grev vb.) dönemler birbirinden ayrılmaz,
- Çalışan ve ailesinin sağlığı arasında doğrudan bağlantılar vardır,
- İSG uygulamalarında, işçi sağlığı ve iş güvenliği birbirinden ayrılmaz,
- İş sağlığı ve güvenliği, çok bilimli (multi-disipline) bir konudur; Tıp, Mühendislik ve Sosyal bilimler gibi bilim dalları ile yakından ilgilidir (Bodur vd., 2011: 10),
- İSG uygulamaları bir ekip hizmetidir. Bu çok-bilimli karakterinin bir uzantısı olarak, eş güdüm halinde ve çok sayıda uzmandan oluşan bir hizmetin sunulması zorunluluk olmaktadır,
- İSG uygulamalarında kurumlar arası işbirliği zorunludur,
- İşçi sağlığı iş güvenliği tüzemesinin odak noktasında işyeri hekimi bulunmaktadır,
- İSG uygulamalarında iş hukuku tüzemesi bir bütündür,
- İSG uygulamalarında hukuka saygı bir bütün olarak değerlendirilmelidir,
- İSG uygulamaları konusunun ekonomik boyutu, hizmet planlayıcılarından sunucularına kadar herkesi ilgilendirir,
- İSG uygulamalarında bireysel çabalarla ve tek bir işyerinde “mükemmeli yaratma” düşü ile istenilen sonuç elde edilmez,

- Bilim ve teknoloji alanında yüksek hızda gelişmeler yaşanmaktadır. Bu gelişmeler, İSG alanındaki bilgilerin de sürekli olarak yenilenmesi zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle, İSG uygulamalarında başarı için sürekli eğitim şarttır,
- İSG alanında, araştırma, istatistik ve tarama çalışmaları çok önemli bir yer tutar,
- Çalışanların sağlığını korumak ve geliştirmek, işveren için temel bir yükümlülüktür,
- İSG hizmetlerinin başarısı, bundan yarar sağlayanların sahiplenmesi ile doğru orantılıdır (Keleş, 2004: 16).

1.6. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİMİ

İSG uygulamalarında yöneticilere büyük görevler düşmektedir. İş kazası ile meslek hastalıklarının önlenmesi, İSG unsurlarının etkin ve etkili bir şekilde yönetilmesine bağlıdır. İSG uygulamalarında sorumluluk esas itibariyle, işletmede işverenin vekili sıfatıyla yöneticilere aittir. Sorumluluk aşağıdan yukarı doğru sirayet eder. Bireysel olarak alt kademe yöneticilerinden üst kademe yöneticilerine ve en nihayet işverene kadar sorumluluğun hareket edebileceği söylenebilir. Genel olarak İSG bir işletmede örgüt yapısı içinde bulunan herkesi ilgilendirmektedir (Çetin, Arslan ve Dinç, 2014: 191).

İSG Yönetim Sistemi; İSG uygulamalarının işletmelerin genel politikaları ile uyumlu olarak, sistematik bir şekilde ele alınıp sürekli iyileştirme temayülü çerçevesinde çözümlenmesini amaçlayan ve bu amaçla dinamik bir süreci içeren işlem ve eylem bütünlüğü olarak tanımlanabilir. İSG Yönetim Sistemi, işletmelerin faaliyetleri ile ilgili İSG risklerinin ve tehlikelerinin yönetimini kolaylaştırmakta ve bu yolla iş kazaları ile meslek hastalıklarının azalmasına neden olmaktadır (Atayeter ve Atar, 2013: 27-36; Kahraman ve Demirer, 2010: 53-68). Çalışma hayatının, İSG mevzuatı ile uyumlu programların oluşturulduğu ve uygulandığı, bütün çalışmaların belli bir sistematik içerisinde kayıt altına alındığı ve belgeye bağlandığı ve

ilgilenenlere duyurulduğu, yürütülmekte olan çalışmaların izlenip denetlendiği sistemler “İSG Yönetim Sistemleri” olarak anılmaktadır (Metinyurt, 2014: 72).

İşletme yönetiminde İSG uygulamalarının yetersiz şekilde yönetilmesi iş kazalarının temel nedenleri (Man, Machine, Media) arasında gösterilmektedir. Yetersiz yönetim organizasyonu, tamamlanmamış kurallar ve talimatlar, yetersiz güvenlik yönetim planı, eğitim ve öğretim yetersizliği, uygun olmayan nezaret, yönetim ve rehberlik, uygun olmayan personel istihdamı, yetersiz sağlık kontrolleri vb. nedenler İSG yönetiminden kaynaklanabilecek eksikler arasında yer almaktadır (Yıldırım ve Kuruoğlu, 2013: 105–120).

Bir işletmede İSG uygulamalarında verimliliği artırmak için şu hususlar sağlanmalıdır. Öncelikle, iş güvenliğini destekleyen ve öncelik veren bir yönetim bağlılığı oluşturulmalıdır (Torun, 2014: 10-13). İkinci olarak, İSG faaliyetlerine çalışan katılımı sağlanmalıdır. Üçüncü sırada da, güvenli davranışlar desteklenmelidir. İşletme yönetimi bu üç hususu dikkate alarak iş güvenliğini örgüt kültürünün bir parçası olarak görmelidir (Akalp, 2013: 107). Yapılan çalışmalarda, güvenlik kültürü boyutları ile yöneticilerin güvenlik kültürüne yönelik tutum ve davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin güvenlik kültürünün tüm boyutlarında pozitif yönde gelişme gösterdiği ortaya çıkmıştır (Akalp, 2013: 107). Literatürde, işletme yönetiminin ve yöneticilerin tutum ve davranışlarının; güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi ve güvenlik eğitimi gibi unsurları olumlu yönde etkilediği dile getirilmektedir (Akalp, 2013: 108). İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için, işletmelerin sadece kendi çalışanlarını değil, toplumu da İSG konusunda bilinçlendirmeli ve topluma İSG kültürü aşılmalıdır (Cengizler, 2014: 84; Metinyurt, 2014: 73).

Yöneticilerin, İSG konusundaki rolleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Armstrong, 2006: 960):

- *İşletme yönetimi İSG politikaları geliştirmeli ve bu politikaları uygulamaya geçirmelidir*; Bu anlamda, risk değerlendirmesi, güvenlik denetimleri ve teftişlerin yapılması için gerekli işlemlerin yürütülmesine ihtiyaç vardır. İşletme yönetimi, İSG performansını izlemeli, değerlendirmeli ve gerektiği durumlarda müdahale etmelidir.

- *Yöneticiler İSG konusuna ilgi göstermek zorundadır; İSG tüm unsurları ile yöneticilerin kontrolünde olmalı, güvensiz koşullar veya uygulamalar sürekli izlenmelidir. İş kazalarının büyük çoğunluğu çalışanların güvenli olmayan davranışları sonucunda meydana gelmektedir (Sarıkaya, Güllü ve Seyman, 2009: 327). Bu gibi durumlarda gerekli önlemleri almak yöneticilerin görevidir. Çalışanların İSG tehlikelerinin farkında olması ve risk almaması yöneticilerin sorumluluğundadır.*
- *Çalışanlar güvenli çalışma ilkeleri çerçevesinde çalışmalı ve çalışanlar ile işletme yöneticileri bu güvenli İSG uygulamalarının farkında olmalıdırlar; Bu husus tüm İSG özneleri açısından önemlidir. İşletme yönetimi ve yöneticilerin iletişim ve eğitim görevlerini eksiksiz yerine getirme yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu yükümlülük çalışma sırasında da kesintisiz devam etmelidir.*

İşletme yöneticileri, sağlık ve güvenlik kurulları ile birlikte İSG konusunda etkin ve verimli bir çalışma gerçekleştirmelidirler. Bilindiği üzere, sağlık ve güvenlik kurulları İSG politikaları, İSG işlemleri ve güvenli çalışma usulleri konusunda çalışma yürütürler ve bu konudaki görüşlerini yönetime sunarlar. Bu kurullarda görev alan elemanlar, risk değerlendirmesi, güvenlik denetimleri, kaza incelemeleri gibi pek çok konu ile ilgilendirler. Ayrıca, İSG konusunda istatistikler oluştururlar ve meydana gelen İSG olaylarını rapor halinde sunarlar. Bunları yaparlarken yöneticilerle işbirliği yapmaları gerekmektedir. Bu noktada, yöneticilerin ortaya çıkan İSG uygulamalarını organize etme ve bu uygulamaları işletme bünyesine verimli bir şekilde yerleştirme görevleri bulunmaktadır. Sağlık ve güvenlik temsilcileri ise İSG konusunda faaliyet gösterirler ve ilgili kurullarda üye olarak yer alırlar.

İşletme içinde yer alan tıbbi danışmanların, önleyici ve klinik olmak üzere iki görevi bulunmaktadır. Klinik görev, iş kazalarıyla, meslek hastalıkları ile ilgilidir. Bu anlamda, işten kaynaklanan ve meslek hastalığı olarak değerlendirilebilen hastalıklar ile ilgili iyileşme sürecine ilişkin gerekli olan adımlar ve yapılması gerekenler ile ilgili bilgi verir.

Güvenlik kurulları, İSG konusu ile ilgili temsilcilerden oluşur. İSG politikaları, işlemleri konusunda faaliyet gösterirler. Risk değerlendirmesi ve güvenlik denetimi konusunda işletme yönetimine yardımcı olurlar. İSG performansının geliştirilmesi için öneri sunarlar.

Ülkemizde, İSG mevzuatı ve uygulamalarına göre, işveren ve işveren vekili sıfatıyla yöneticiler, işçinin sağlık ve güvenliğini korumakla yükümlüdürler. Bu konuda işletme dışındaki kuruluşlardan hizmet alınması bu yükümlülüğü kaldırmamaktadır (U. Aydın, 2012: 15; Bayram, 2010: 51). Bu durumda, işyeri dışından hizmet alınan kişi ve kuruluşlarla işvereni İSG konusunda müteselsilen sorumlu tutmanın daha sağlıklı sonuçlar doğurabileceği ifade edilmektedir (U. Aydın, 2012: 15).

İşletme yönetimi, işçi sağlığı ve güvenliğini korumak için, mesleki riskleri önlemeli, çalışanlara eğitim ve bilgi vermeli, İSG konusunda her türlü önlemi almalı, işin yürütümü ile İSG uygulamalarının organizasyonunu yapmalı, çalışanlara araç ve gereçleri temin etmelidir (Akın, 2010: 33). 6331 sayılı yasada öngörülen işveren yükümlülükleri, sorumluluk açısından işveren vekili sıfatıyla yöneticileri de ilgilendirmektedir. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmesinde yöneticilerin de sorumluluğu bulunmaktadır.

Sonuç olarak, işletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin etkili bir şekilde uygulanması, o işletmelerde çalışanların moralini yükseltir, iş verimini artırır, iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltır, işçi-işveren ilişkilerini olumlu yönde etkiler (Sarıkaya, Güllü ve Seyman, 2009: 328).

İKİNCİ BÖLÜM

İSG YÖNETİMİ AÇISINDAN İŞ KAZALARININ VE MESLEK HASTALIKLARININ ANALİZİ

İş kazaları ve meslek hastalıkları sayısal olarak gittikçe artmaktadır. Bilim ve teknoloji alanında yaşanan tüm gelişmelere rağmen 21. yüzyılda bile bir işte çalışmak savaştan üç kat daha tehlikeli hale gelmiştir. İş kazaları ve meslek hastalıkları; içki, uyuşturucu veya savaşların neden olduğundan daha fazla insanın ölümüne neden olmaktadır. Savaşlar yüzünden yılda 650 bin insan ölmesine karşılık, iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle her yıl 2 milyon insanın öldüğü ifade edilmektedir (Lloyd ve Mitchinson, 2008: 81). Türkiye ve dünyadaki istatistiki veriler incelendiğinde, iş kazaları ve meslek hastalıklarından ölenlerin sayısı savaşlarda ölen insan sayısından fazla olduğu görülebilmektedir (Gürcanlı ve Müngen, 2006: 85).

Ülkeden ülkeye değişmekle birlikte, yılda her bin işçi için 4-12 yeni meslek hastalığı olgusu gelişim göstermektedir. Türkiye’de, ÇSGB’ğ 2012 verilerine göre; 9,5 milyonu kayıt dışı olmak üzere toplam 24 milyon işçi istihdam edilmektedir. Her bin işçi için yılda 4-12 yeni meslek hastalığı beklentisi üzerinden değerlendirildiğinde Türkiye’de her yıl yaklaşık 100 bin ile 300 bin arasında işçi meslek hastalığına yakalandığı görülmektedir. Türkiye’deki ortalama çalışma sürelerinin uzunluğu, güvencesiz ve esnek çalışmanın yaygınlığı göz önüne alındığında beklenen yıllık meslek hastalığı sayısının 300 bin civarındadır. Meslek hastalıklarına bağlı ölümlerin, iş kazasına bağlı ölümlerin yaklaşık 5-6 katı düzeyinde olduğu göz önüne alınırsa Türkiye’de her yıl en az bin 500 işçi iş kazasına bağlı hayatını kaybettiğine göre en az 9 bin işçi meslek hastalığına bağlı hayatını kaybettiği ifade edilmektedir (Canıvar, 2014: 39).

Dünyada, iş kazası ve meslek hastalıklarına bağlı ölümlerin dağılımı incelendiğinde; mesleki kanserlerin %32 ile ilk sırada yer aldığı, mesleki kanserlerin tüm kanserlerin %10'undan sorumlu tutulduğu görülmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre; hukuki süreci tamamlanmış olgular içerisinde, 2012 yılında 395 işçiye meslek hastalığı tanısı konulmuştur. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre 2011 yılında meslek hastalığına bağlı 10 çalışanın hayatını kaybettiği belirtilmiştir (Canıvar, 2014: 39).

Meslek Hastalıkları hastaneleri verilerine göre; 2008 yılında 6792 başvurudan 3388 kişiye meslek hastalığı tanısı konulmuştur. Verilere göre, Türkiye'de mesleki kanser tanısı almış olgu bulunmamaktadır. Benzer şekilde 2009-2013 yıllarını kapsayan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi'nde meslek hastalıklarının tespit edilemediği belirtilmiştir (Canıvar, 2014: 39-40). Bunun yanı sıra Türkiye'de meslek hastalıklarının teşhis edilmesinde veya kayıt altına alınmasında sorunlar yaşandığı söylenebilir (Kaba ve Ünal, 2014: 44).

İş kazaları ve meslek hastalıklarının bu denli artış göstermesi, hem işçi ve işverenler (işletmeler) açısından hem de ülke ekonomisi açısından çok büyük zararlara neden olmaktadır. Dolayısıyla bu durum çalışma hayatının en önemli sorunlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Karadeniz, 2012: 17). Bu nedenle işletme yönetiminin veya yöneticilerinin, iş kazaları ve meslek hastalıklarının neden olduğu zararları önlemek için, iş kazaları ve meslek hastalıklarına yol açan nedenleri ve etkenleri tespit edip, bu nedenleri ve etkenleri ortadan kaldırmaları gerekmektedir. Keza önlemlerin alınması ve çalışanlara gerekli eğitimin verilmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemli bir role sahiptir (Bayılmış ve Taş, 2015: 92).

Ülkemizde 2001-2005 yılları arasında meydana gelen iş kazalarının illere göre dağılımı incelendiğinde; kaza oranlarında Bilecik, Karabük ve Zonguldak ilk üç sırayı paylaştıkları görülmektedir. Kaza sebebiyle ölüm oranlarında ise Siirt, Iğdır ve Bingöl ilk üç sırada yer almıştır. Literatürde, ekonomik kriz döneminde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kaynak kesintilerinin iş kazaları ve meslek hastalıkları ile işsizlikten kaynaklanan sağlık sorunlarında artışa neden olduğu iddia edilmektedir (Kapar, 2012; Bayılmış ve Taş, 2015: 92).

2.1. İŞ KAZALARININ NEDENLERİ

İş kazası istatistiklerinde genelde iki oran kullanılmaktadır. İş kazaları, bu oranlar sayesinde karşılaştırılabilir ve değerlendirilebilir hale gelmektedir. Bu oranlar, kaza sıklık oranı ve kaza ağırlık oranıdır. Kaza sıklık oranı, belirli bir dönemde, bir milyon insan-saatlik çalışma süresi içinde meydana gelen ve bir günden fazla iş göremezlikle sonuçlanan kaza sayısını ifade etmektedir. Kaza ağırlık oranı ise belirli bir dönemde, bir milyon insan-saatli çalışma süresi içinde iş kazası nedeniyle kaybolan işgünü sayısını ifade etmektedir (Acar vd., 2010: 35; Sadullah, 1986: 42).

Araştırmalara göre, Türkiye'deki iş kazalarının %80'ini oluşturan nedenler; bir cismin sıkıştırması ezmesi, batması, kesmesi, düşen cisimlerin çarpıp devirmesi, makinelerin sebep olduğu kaza ve düşmeler olarak sıralanmaktadır. Özellikle inşaat sektöründe iş kazaları içinde yüksekte düşmeler önemli bir yere sahiptir (Karaman, 2013: 31-38). Bu gibi işyerlerinde artmış olan düşme tehlikesine karşı çalışanların teknik önlemlerle (raylar, yan paneller, duvarlar vb.) veya kişisel koruyucu donanımla güvenlik altına alınması gerekmektedir (ÇSGB, 2013: 46-47).

Literatürde, iş kazalarının başlıca iki temel nedeni olduğu ifade edilmektedir. Bunlar, insana bağlı nedenler ile çevre koşullarına (fiziksel, mekanik ve teknik) bağlı nedenlerdir (Toprak, 2014: 64-67; Çopur vd., 2006: 158). İnsana bağlı iş kazaları, insanların işin yapılması sırasında çalışanın tehlikeli davranışları sonucu ortaya çıkan kazalardır. İş kazalarının insana bağlı nedenlerle ortaya çıkmasında insanların yani çalışanların kişisel özellikleri ile fizyolojik ve psikolojik unsurların etkili olduğu görülmektedir (Gerek, 2006: 29; Akyüz, 1982: 189). İş kazalarının nedenleri Şekil 1'de sunulmuştur.

İŞ KAZALARININ NEDENLERİ



Şekil 1. İş Kazalarının Nedenleri

İş kazalarına neden olarak gösterilen insana bağlı kusur, “insan başarımının (performans) sistem tarafından tanımlandığı durumlarda, kabul edilebilir sınırları aşan insan eylemi” olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle, sistemin kural koyarak, “hata” olarak tanımlamadığı eylemlerin insan hatası kapsamına girmediği, günümüzde işyerlerinde insan hatasının sistem tarafından net olarak tanımlandığının ve kuralların da bu şekilde oluşturulduğunun söylenemeyeceği yönünde literatürde eleştiriler bulunmaktadır (Kalkan ve Deniz, 2013: 47).

Çevre koşullarına bağlı nedenler, daha çok insanın kendisi dışında işin yapıldığı yer, zaman ve çalışma anında ortamda bulunan unsurlardan, çevre koşullarından kaynaklanan nedenlerdir. Bu nedenler, fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenler veya teknik nedenler olarak da ifade edilmektedir. Fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı iş kazaları, özetle; makinelerden, üretim organizasyonundan ve çevresel faktörlerden kaynaklanmaktadır (Çopur vd., 2006: 158).

İş kazalarının yaklaşık olarak % 90 ve üzeri (Koç ve Akbıyık, 2011: 129) insana bağlı nedenlerden, yaklaşık olarak %10'unun da fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenlerden ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Binyıldırım, 1999: 123; Aksoy, 1982: 28; Uludüz, 1983: 105). İş kazaları konusunda ABD’de çalışmalar yürüten önemli kuruluşlardan olan “National Safety Council” ün verilerine göre; iş

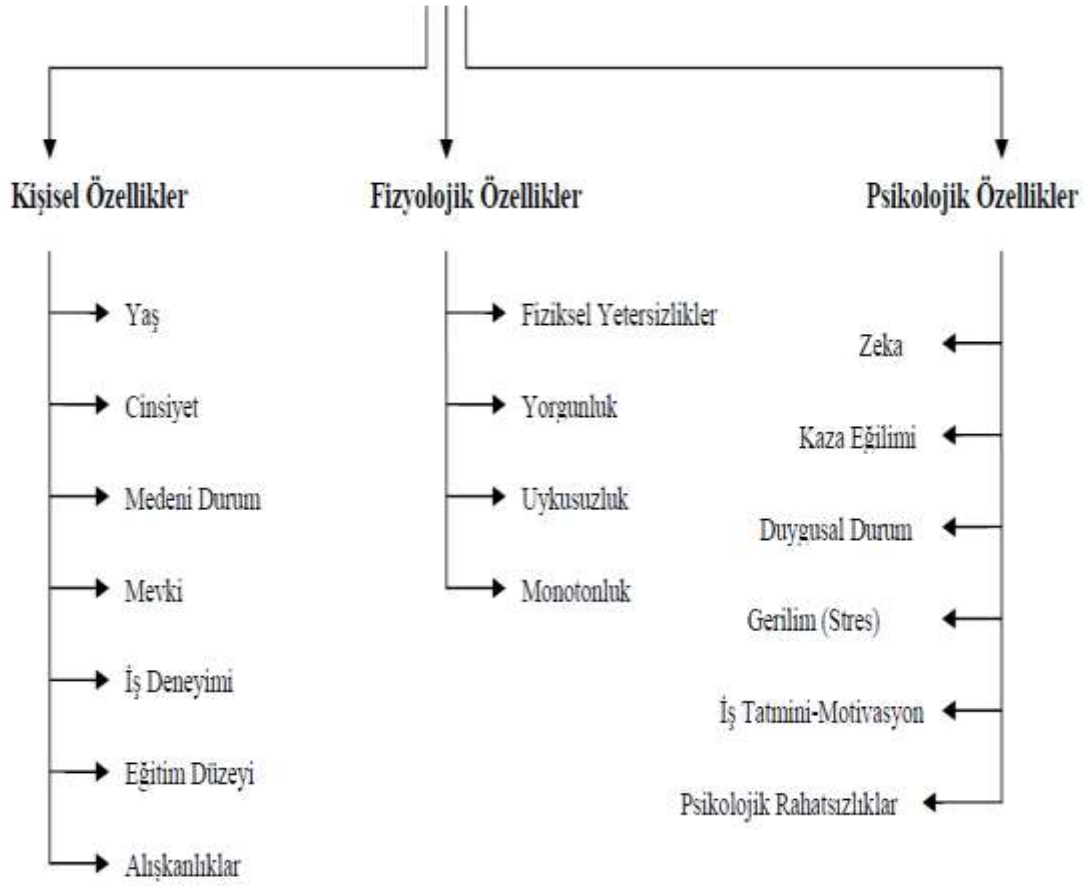
kazalarının %18'i mekanik etkenlere, %19'u çalışanlara ve %63'ü mekanik ve çalışanların birlikte etkisiyle meydana gelmektedir. Yine aynı ülkede bu alanda çalışma yapan kamu kuruluşlarından biri olan "Department of Labor and Industry of The State of Pennsylvania" ise; iş kazalarının %3'ünün mekanik faktörlerden, %2'sinin çalışanlara bağlı faktörlerden ve %95'inin de bunların birlikte etkisinden kaynaklandığını ileri sürmektedir (Camkurt, 2007: 81; Kurt, 1999: 28; Gamgam, 1994: 6).

Ülkemizdeki iş kazalarının nedenlerini tespit etmek için değişik tarihlerde yapılan çalışmaların birinde kazaların %95'inin güvensiz davranış ve kişisel koruyucu kullanılmadan, %5'inin ise, teknik nedenlerden kaynaklandığının tespit edildiği belirlenmiştir (Camkurt, 2007: 81). Bir diğer çalışmada ise, iş kazalarının %2'sinin insan kontrolü dışında, %10'unun mekanik yetersizliklere ve %88'inin ise insan faktörüne bağlı olduğu ifade edilmiştir (Kepir, 1983: 96-104). Başka bir çalışmada, iş kazalarının %20'sinin üretim araçlarına ve işyeri çalışma (çevresel) koşullarının uygunsuzluğuna, %80'inin ise insana bağlı olduğu ortaya konulmuştur (Çelikkol, 1977: 28; Spor, 1990: 175; Erdoğan, 1987: 252). Bu ve benzeri araştırma sonuçları, iş kazalarının meydana gelmesine etki eden en önemli unsurun, %80 ile %90-95 oranla insan olduğunu ortaya koymuştur (Camkurt, 2007: 81; Atayeter ve Atar, 2013: 27-36).

2.1.1. İnsan Davranışlarına Bağlı Nedenler

İnsana bağlı kaza nedenlerinin, bir kısmı çalışanların, bir kısmı yöneticilerin, bir kısmı da işverenlerin yapılarından, özelliklerinden, tutum ve davranışlarından kaynaklanmaktadır. Burada, çalışanlardan kaynaklanan insana bağlı kaza nedenleri üzerinde durulacak, işverenlerden ve yöneticilerden kaynaklanan kaza nedenleri ise fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenlerin ele alındığı üretim organizasyonunun yol açtığı kazalar başlığında incelenecektir. İnsan davranışlarına bağlı iş kazası nedenleri Şekil 2'de sunulmuştur.

İNSAN DAVRANIŞLARINA BAĞLI KAZA NEDENLERİ



Şekil 2. İnsan Davranışlarına Bağlı Kaza Nedenleri

Her bir çalışan insan olması nedeniyle, ayrı ayrı kişisel, fizyolojik ve psikolojik özelliklere sahiptir. Çalışanların bu özelliklerinin her biri kazaların meydana gelmesinde etkili olan unsurlar arasında yer almaktadır. Bu nedenle iş kazalarına yol açan insana bağlı nedenleri kişisel özellikler, fizyolojik etkenler ve psikolojik etkenler olmak üzere genel olarak sınıflandırılabilir (Uludüz, 1983: 106). Fakat Kazalara neden olan unsurların birçoğunun iç içe geçmiş durumda olması ve genellikle de kazaların meydana gelmesinde bir değil birden çok unsurun aynı anda etkili olması karşısında, insana bağlı iş kazası nedenlerini birbirinden kesin ve net bir şekilde ayırarak sınıflandırmak oldukça mümkün gözükmemektedir.

2.1.1.1. Kişisel Özellikler

İş kazalarının meydana gelmesinde en önemli unsur insandır. Literatürde insan unsurunun daha geniş kapsamlı olarak ele alınması gerektiği, iş kazalarının önüne geçilmesi açısından “güvenlik kültürü” kavramının çok önemli olduğu ifade edilmektedir (Akalp, 2013: 98). İSG uygulamaları bir yerde geleneksel bir olaydır. Örneğin; Çekoslovakya işçi sağlığı alanında en köklü geleneğe sahip olan Doğu Avrupa ülkesidir (Akalin, 2015: 62). İş kazalarının meydana gelmesinde en önemli unsur insan olmakla birlikte iş kazası sonucunda en büyük zararı da gören unsurdur. İş kazasına uğrayan kişi, bedenen veya ruhen zarar görmekte, maddi ve manevi kayıplara uğramaktadır. Bu nedenle insanın, iş kazalarının meydana gelmesinde oynadığı aktif rol önemlidir ve maruz kaldığı kayıplar açısından da ayrıca değerlendirilmelidir.

Tehlikeli davranışlara yol açan kişisel özellikler, iş kazalarına yol açan insana bağlı nedenler; cinsiyet, yaş, medeni durum, statü, kıdem ve eğitim düzeyi olarak sınıflandırılabilir.

Cinsiyet: Cinsiyet iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan faktörlerden biridir. Yapılan araştırmalarda, kadınların erkek çalışanlara oranla daha az kaza yaptıkları ortaya konulmuştur (Korkut ve Tetik, 2013: 461). Burada ilk akla gelen neden, kadınların erkeklere oranla daha dikkatli çalışmalarındadır. Ayrıca, kadınların ağır ve tehlikeli işler ile gece vardiyalarında çalıştırılmamasının da daha az kazaya maruz kalma nedeni olarak ortaya çıktığı belirtilmektedir (Güney, 1990: 79). İş kazalarının cinsiyet durumuna dağılımı ve kazalı oranlarının karşılaştırılması Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1’deki veriler incelendiğinde; erkek sigortalıların kadın sigortalılardan daha fazla iş kazasına uğradıkları görülmektedir. Örneğin, 1998 yılında erkek sigortalılar, kadın sigortalılardan 28,61 kat, 1999 yılında 34,16 kat, 2000 yılında 28,22 kat daha fazla iş kazası yapmışlardır.

Tablo 1. İş Kazalarının Cinsiyet Durumuna Dağılımı ve Kazalı Oranlarının Karşılaştırılması

Yıllar	Sigortalı Sayısı			İş Kazası Sayısı		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
1998	518.148	4.781.385	5.299.533	3.103	88.792	91.895
1999	965.231	4.040.172	5.005.403	2.217	75.738	77.955
2000	1.027.332	4.226.793	5.254.125	2.561	72.286	74.847
2001	972.744	3.914.137	4.886.881	2.425	69.942	72.367
2002	1.046.732	4.176.551	5.223.283	3.051	69.293	72.344
2003	1.166.739	4.448.499	5.615.238	4.464	72.204	76.668
2004	1.254.166	4.927.085	6.181.251	4.327	79.503	83.830
2005	1.432.111	5.486.494	6.918.605	3.334	70.589	73.923
2006	1.627.333	6.191.309	7.818.642	3.739	75.288	79.027
2007	1.901.915	6.603.475	8.505.390	4.121	76.481	80.602
2008	2.028.462	6.774.527	8.802.989	3.594	69.369	72.963
2009	2.159.452	6.870.750	9.030.202	3.562	60.754	64.316
2010	2.431.667	7.599.143	10.030.810	3.892	59.011	62.903
2011	2.679.683	8.351.256	11.030.939	4.168	65.059	69.227
2012	2.981.779	8.957.841	11.939.620	5.781	69.090	74.871
2013	3.186.904	9.297.209	12.484.113	20.745	170.644	191.389
2014				28.174	193.192	221.366

Kaynak: SSK-SGK İstatistik Yıllıkları (1998-2014)

Yıllar itibariyle erkek sigortalıların kadın sigortalılara göre kaza yapma oranları azalmakla birlikte yine oldukça yüksek bir oranda kalmaktadır. Bu durum, kadınların erkeklere göre iş piyasasında sayısal olarak daha az yer almaları ve ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmalarının yasak olması vb. nedenlerle açıklanabilir. Ancak, yine de kadınların erkeklere göre daha sabırlı, dikkatli ve tedbirli davranmaları maruz kaldıkları iş kazası sayısının erkeklere oranla daha az olmasında etkili olmaktadır (Gerek, 2006: 33; Güven, 1970: 15).

Yaş: Yaşlanma, insanın kendi denetiminde olmayan, kendine has bir dinamiğe sahip biyolojik bir gerçeklik olarak tanımlanabilir. Yaşlanma, İnsanın dış görünümüne yansır ve bu durum ile birlikte biyolojik yaşlanmayla orantılı olarak insanın hem fiziksel hem de bilişsel yeteneklerinde kayıplar meydana gelir (Türen ve Gökmen, 2014: 107-108).

Yaş, iş kazalarının meydana gelme sıklığı göz önünde bulundurulduğunda kişisel özellikler arasında önemli bir unsurdur. Yaş ilerledikçe işçilerin daha güvenli davranışlar içinde buldukları, genç yaşlarda ise daha tehlikeli işlerde çalışmaları ve daha tedbirsiz davranma eğiliminde olmaları nedeniyle genç işçilerin iş kazasına

uğrama oranının daha yüksek olduğu görülmektedir (Türen ve Gökmen, 2014: 101; Koç ve Akbıyık, 2011: 154). Bazı araştırmacılar ise, genç işçilerin kaza yapma olasılığının yüksekliğini, birtakım koşullara bağlı olarak değişmekle birlikte disiplinsizlik, dikkatsizlik, tepkisizlik, kayıtsızlık, doğru karar verememe, kişisel kapasitesini aşırı zorlama, gurur ve ailevi sorumluluklardaki eksikliklere bağlamıştır (Oberne, 1995: 85-90). İş kazalarının sigortalıların yaş gruplarına göre dağılımı Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. İş Kazalarının Sigortalıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş Grupları	YILLAR									
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
-14	490	230	319	461	1.109	5	5	8	9	
15-17	519	1.002	2.470	3.445	2.936	337	229	341	499	2844
18-24	15.285	16.343	19.965	22.886	23.062	9.724	9.353	10.810	12.043	40199
25-29	20.945	17.979	18.837	18.201	15.831	16.221	15.341	15.877	16.185	40215
30-34	17.934	15.073	15.182	14.930	12.872	13.418	13.820	15.200	16.308	37660
35-39	13.443	11.150	11.299	11.012	9.308	10.701	10.425	11.440	12.251	28367
40-44	9.926	8.263	7.485	6.774	5.473	8.062	7.692	8.235	8.920	21294
45-49	3.834	2.789	2.516	2.078	1.762	4.125	4.217	5.140	5.816	13219
50-54	1.125	848	770	649	489	1.250	1.314	1.480	1.931	4984
55-59	242	186	144	128	87	359	348	520	651	1953
60-64	71	45	34	32	29	82	88	107	174	528
65 +	16	15	6	6	5	32	71	69	84	126
TOPLAM	83.830	73.923	79.027	80.602	72.963	64.316	62.903	69.227	74.871	191.389

Kaynak: SSK-SGK İstatistik Yıllıkları (2004-2013)

Tablo 2’deki görüldüğü üzere; yıllar itibariyle en fazla 25-29 yaş grubundaki sigortalıların, daha sonra da 30-34 yaş gurubundaki yetişkinlerin yoğun olarak iş kazasına uğradıkları görülmektedir. Bu durum, bu yaş grubunda çalıştırılan sigortalıların sayıca diğer yaş gruplarında çalıştırılanlardan daha fazla olmasıyla açıklanıyor olursa da, böyle bir nedenin tek başına konuyu açıklamakta yeterli olmayacağı ortadadır. Ayrıca, iş kazasına uğrayan sigortalıların yaş ortalamasının 30 olması da, özellikle orta yaş grubundaki sigortalıların daha çok kazaya maruz kaldığını göstermesi açısından önemlidir. Çalışanlar, zamanın geçmesine bağlı olarak deneyimleri artmakta ve sorumluluk bilinci gelişmektedir. Bu durum ise iş kazalarının azalmasında etkili olmaktadır. Bu nedenle yaş, iş kazalarının meydana gelmesinde önemli bir faktördür (Gerek, 2006: 32).

Tablo 2’deki veriler incelendiğinde, 2013 yılı itibari ile iş kazalarının 3 kata yakın arttığı görülmektedir. Bu durumun, 6331 sayılı İSGK ile birlikte İSG

mevzuatının uygulanması ile birlikte kayıt ve bildirim sisteminin etkili bir şekilde uygulanması sonucu olduğu söylenebilir. 2014 yılında yayımlanan iş kazaları ve işe bağlı sağlık problemleri ile ilgili araştırmada, son 12 ay içinde istihdam edilen 15-24 yaş grubundaki fertlerde iş kazası geçirenlerin oranı %1,9'dur. 25-34 yaş grubunda bu oran %2,3'tür. 35-54 yaş grubunda %2,6 ve 55 ve üstü yaştakilerde ise %2'dir (www.tuik.gov.tr, 2015).

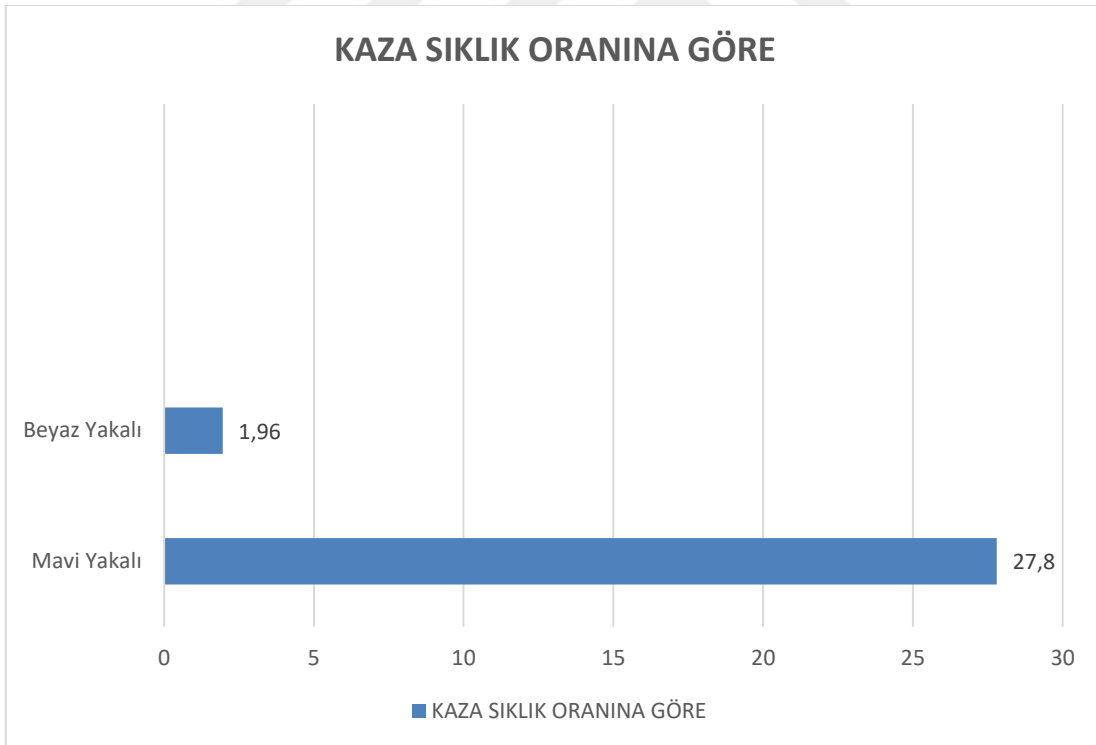
Medeni Durumu: iş kazalarının meydana gelmesinde etkili diğer bir unsur medeni durumdur. Çalışanların, genel anlamda evlilik ve çocuk sahibi olmanın yüklediği sorumluluk ve bu sorumluluk duygusunun bir yansıması olarak çalışma hayatında daha dikkatli ve sorumlu davrandıkları, riskli davranışlardan kaçındıkları bilinmektedir. Bekâr ve yalnız yaşayan çalışanların iş kazasına uğrama oranı evli ve çocuk sahibi işçilere göre daha fazladır. Burada evliliğin, insanın yaşamına bir düzen getirmesi ve ailevi sorumluluk yüklemesi yönü dikkate alınarak bekâr ve yalnız yaşayan işçilerin evli ve çocuk sahibi işçilere göre iş kazasına uğrama oranının daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Ailevi sorumlulukları bulunan yani kendinden başka düşünmek zorunda olduğu eşi ve çocukları bulunan, onların sorumluluğunu hisseden bir işçinin, işini yaparken güvensiz koşulları ve davranışları deneme eğilimleri daha az olduğundan iş kazalarına uğrama oranı da daha düşük olduğu ifade edilmektedir. (Kepir, 1983: 100).

Yapılan bir araştırmada, işçiler arasında evlenme yüzdesi yüksek olan işletmelerde kaza ve yaralanma oranının, evlenme yüzdesi düşük olan işletmelere nazaran daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Grimaldi, 1975: 500). Bunun yanı sıra literatürde, bazı mutsuz evliliklerin manevi olumsuzluklar ve baskılar yaratabileceği ve bunun da iş kazalarını artırabileceği belirtilmektedir (Poulton, 1978: 52-59; Güney, 1990: 79).

Evlilerdeki çocuk sayısına göre iş kazalarının değişiklik gösterip göstermediği hususu da tartışmalı bir konudur. Literatürde, birinci ve özellikle ikinci çocuğun doğumu ile kaza oranının arttığı, çocuk sayısının daha da artmasıyla düşmeye başladığı, çocuk sayısının artması sonucu yaşanan ekonomik sıkıntılar ve ailedeki diğer sorunlar, iş kazalarını artırdığı ifade edilmektedir (Adal, 1975: 329; Poulton, 1978: 52-59; Ünal, 2011: 81).

Statü ve Görev: iş kazalarının meydana gelmesinde etkili diğer bir unsur çalışanların işletmedeki statü ve görevidir. Buna göre, daha üst ve daha sorumlu görevlerde çalışanların (beyaz yakalılar) daha az iş kazası geçirdikleri, üst ve sorumlu görev ifa eden çalışanların deneyimli ve başarılı kimseler olması, riskli-tehlikeli işlerde devamlı ve yakın ilişkide bulunmamaları nedeniyle bu kişilerin iş kazasına uğrama riskinin daha az olduğu ifade edilebilir. Başka bir deyişle, düşük statü ve mevkide çalışan vasıfsız işçilerin iş kazasına uğrama olasılıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir (Gerek, 2006: 32; Kepir, 1983: 100). Yapılan araştırmalar, vasıfsız çalışanların (mavi yakalılar) beyaz yakalılara (usta, ustabaşı, şef, müdür vb.) oranla daha sık kazaya uğradıklarını ortaya koymuştur (Müngen, 1991: 114). İş kazalarının çalışanların işyerindeki statüsüne ve kaza sıklık oranına göre dağılımı Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. İş Kazalarının Çalışanların İşyerindeki Statüsüne ve Kaza Sıklık Oranına Göre Dağılımı



Kaynak: MESS İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri (2012)

Tablo 3'te görüldüğü üzere; (MESS) İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri ve bu konudaki verileri incelendiğinde, mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlara oranla yaklaşık 13-14 kat daha fazla iş kazasına uğradıkları görülecektir (www.mess.org.tr, 2015).

İş Deneyimi (Kıdem): iş kazalarının meydana gelmesinde etkili bir unsur da iş deneyimidir. Çalışanların, işyerinde iş deneyimi veya kıdemi arttıkça iş kazasına uğrama olasılıkları azalmaktadır. İşletmede, iş deneyimi artan çalışanın işe yatkınlığı ve uyumu artar ve bu durum iş kazasına uğrama olasılığını azaltır. Başka bir deyişle, İş deneyimi az olan acemi çalışanlarda iş kazasına uğrama oranının kıdemli ve deneyimli işçilere göre daha yüksek olduğu söylenebilir (Güven, 1970: 15).

Yapılan araştırmaların çoğunda, deneyimsiz çalışanlar arasındaki iş kazası sıklığının deneyimli çalışanlara göre daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur (Güney, 1990: 81). Bu çerçevede, en çok 1 gün ile 1 yıl arasında iş deneyimi olan çalışanların kazaya uğradıkları tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra 1 yıl ile 2 yıl arasında iş deneyimi olan çalışanlarda kaza oranlarında ciddi bir düşüş olduğu ve 5 yıl ve daha fazla iş deneyimi olan işçiler de ise iş kazası oranının en düşük olduğu saptanmıştır (Akkök, 1977: 30).

Amerika'da imalat sektöründe yapılan bir araştırma, deneyimli çalışanların bulunduğu işletmelerde daha düşük kayıp zamanlı kaza oranlarının olduğunu ve daha düşük işçi devir oranının sağlandığını ortaya çıkarmıştır (Shannon vd., 1996: 266-267). Uzun yıllar aynı işletmede çalışan kişilerin işyeri ve sektördeki tehlikeleri ve korunma yollarını öğrendiği, İSG konusunda sorumluluk duygularının üst seviyelere çıktığı, İSG uygulamalarına tam riayet konusunda alışkanlık geliştirdiği söylenebilir.

İş kazalarının kazaya uğrayanların hizmet sürelerine (kıdemlerine) göre dağılımı Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. İş Kazalarının Kazaya Uğrayanların Hizmet Sürelerine (Kıdemlerine) Göre Dağılımı

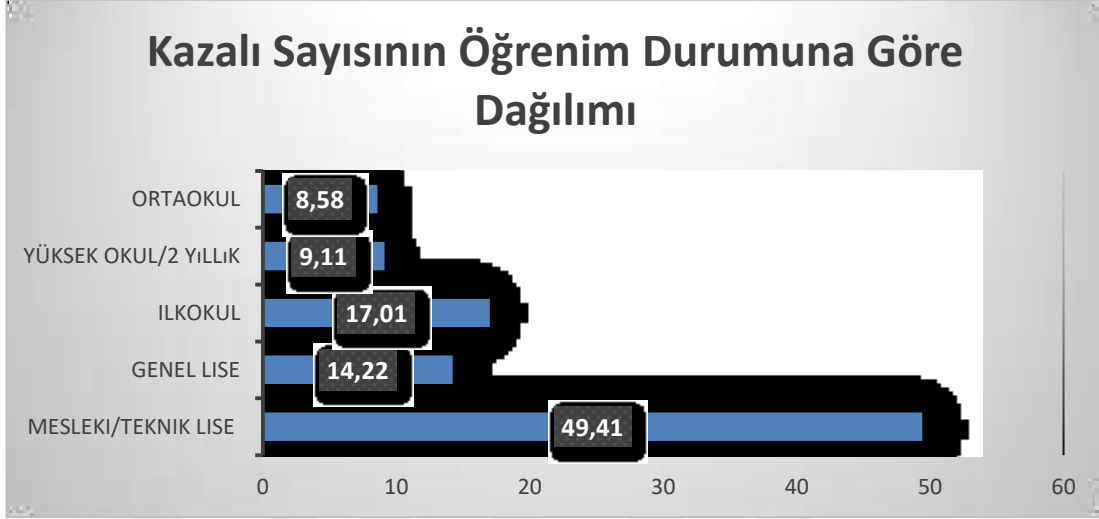
Yıllar	Sigortalının Hizmet Süreleri (Kıdem)									Toplam
	Gün 1	Gün 2-7	Gün 8-30	1-3 Ay	3 Ay-1 Yıl	1-2 Yıl	2-5 Yıl	5-10 Yıl	10 + Yıl	
1998	1.373	1.609	5.111	9.728	24.925	14.686	14.599	9.867	9.997	91.895
1999	1.487	1.348	3.794	7.088	20.009	12.825	14.585	7.651	9.168	77.955
2000	1.698	495	2.895	5.926	19.016	10.753	17.253	7.126	9.685	74.847
2001	1.087	683	2.528	6.314	19.216	10.635	15.791	7.133	8.980	72.367
2002	1.241	839	3.071	7.114	17.693	11.725	14.389	7.911	8.361	72.344
2003	1.068	1.061	3.672	8.740	19.739	10.723	15.170	8.898	7.597	76.668
2004	925	1.042	4.273	9.494	22.361	12.656	15.872	9.858	7.349	83.830
2005	1.405	1.054	3.535	7.802	19.000	12.134	13.590	9.483	5.920	73.923
2006	1.608	1.242	4.051	9.197	20.013	11.767	15.494	9.691	5.964	79.027
2007	1.680	1.161	4.178	8.973	21.505	12.057	16.051	9.084	5.913	80.602
2008	1.276	1.071	3.637	7.816	20.596	11.579	13.755	7.775	5.458	72.963
2009	2.104	932	3.057	6.427	16.234	9.532	13.390	7.485	5.155	64.316
2010	1.101	992	3.297	6.568	14.143	8.307	13.866	8.213	6.417	62.904
2011	1.529	1.344	3.917	7.806	16.809	9.594	13.808	8.026	6.394	69.227
2012	357	1.692	5.172	9.629	19.287	10.962	13.798	8.448	5.526	74.871
2013	1.130	5.388	17.255	28.753	51.890	27.297	31.548	16.382	7.812	191.389

Kaynak: SSK-SGK İstatistik Yıllıkları (1998-2013)

Tablo 4'deki veriler incelendiğinde, iş kazalarının, deneme sürelerinde oldukça düşük olduğu, deneme sürelerinin tamamlanmasından hemen sonra ise dikkat çekici bir artış gösterdiği, daha sonraki kıdem sürelerinde ise yine düşük bir seviyeye indiği görülmektedir.

Eğitim Düzeyi: Eğitim düzeyi de iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olduğu iddia edilen unsurlardan bir diğeridir. Çalışanların eğitim düzeylerinin daha çok insan kaynaklı olan iş kazalarının azaltılmasında en etkin çözüm yolu olduğu ifade edilebilir (Türkoğlu, 2006: 118-119; Bodur vd., 2011: 10). Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği bilincinin ve İSG uygulamalarını yerine getirme yeteneğinin geliştiği, dolayısıyla, eğitim düzeyi yüksek olan işçilerin eğitim düzeyi düşük olanlara göre iş kazasına uğrama ihtimalinin daha az olduğu gözlenmektedir (Gerek, 2006: 33). Çalışanların eğitim düzeyinin düşüklüğü, iş kazaları ve meslek hastalıklarının temel nedenleri arasında gösterilmektedir (Sarıkaya, Güllü ve Seyman, 2009: 327-332). Yeterli eğitime sahip olmayan çalışanların, hayatlarını sürdürülebilmek adına ağır ve tehlikeli işlerde çalışmayı kabul ettiği ve mesleki risklere daha fazla maruz kaldığı, eğitim düzeyinin yetersizliği

nedeniyle yapılan işte var olan mesleki risklerin farkına varmadığı ve bu durumlarında iş kazalarına neden olduğu söylenebilir (Karadeniz, 2012: 33).



Şekil 3. İş Kazalarının Öğrenim Durumuna Dağılımı

Kaynak: MESS İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri (2012)

Şekil 3'teki veriler incelendiğinde, yıllar itibariyle kaza geçirenlerin %50'ye yakınının meslek lisesi/teknik lise mezunu olduğu, kaza geçirenler içerisinde bu iki grubun çok yüksek olmasının istatistiksel olarak son derece anlamlı olduğu görülmektedir. Bu hususun, mesleki eğitim alan çalışanların gerekli dikkat ve özeni göstermediği, öğrenim sırasında iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda yeterince eğitim verilmediği ve mesleki eğitim alanların daha ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırıldıklarıyla ilgili olduğu düşünülmektedir.

İş kazaları ve işe bağlı sağlık problemleri araştırma sonuçlarına göre, eğitim durumu açısından 2013 yılında iş kazası geçirenlerin oranları incelendiğinde; son 12 ay içinde istihdam edilen lise altı eğitimlilerin %2,8'i bir iş kazası geçirirken, genel lise mezunlarında bu oran %1,7'dir. Lise ve dengi meslek okul mezunlarında %2,4, yükseköğretim mezunlarında ise %1 olarak hesaplanmıştır (www.tuik.gov.tr, 2015).

Alışkanlıklar: Çalışanların sigara, alkol ve uyuşturucu gibi sağlığa zararlı alışkanlıkları da iş kazalarının meydana gelmesinde son derece etkilidir. Söz konusu zararlı alışkanlıklara sahip çalışanların, zararlı alışkanlıkları olmayan veya minimal düzeyde olanlara oranla endüstriyel kazaların meydana gelmesinde etkilerinin daha fazla olduğu yapılan araştırmalarla ispatlanmıştır. İlaç veya madde bağımlılığı olan

kişiler, bu bağımlılık nedeniyle kaza yapmaya yatkın hale gelmektedirler (Uludüz, 1983: 109). Yapılan araştırmalar, iş kazalarının çok içki içenlerde daha sık görüldüğünü ortaya çıkarmıştır (White, 1977: 165-167; Stallones ve Kraus, 1993: 945-951; Fullerton vd., 1995: 447-45; Giesbrecht vd., 1989: 158-171).

Sigara kullanımı ile iş kazaları arasında da yakın bir ilişki bulunduğu, eş zamanlı olarak sigara ile araç ve makine kullanan kişilerin, bazen gerekli eşgüdümü sağlayamayıp çeşitli kazalara maruz kaldığı ya da başkalarının maruz kaldığı kazalara sebebiyet verdiği iddia edilmektedir (www.haberturk.com, 2015). Sigara kullanma, çalışma alanlarında bulunan ve kullanılan birçok kimyasal tehlikenin sağlığa olan olumsuz etkilerinin artmasına neden olmaktadır (Davas, Durusoy ve Pirgan, 2012: 41-47). Nitekim yapılan bir araştırmada, sigara içen çalışanların içmeyenlerden oransal olarak daha fazla iş kazalarına maruz kaldıkları tespit edilmiştir (Ünal, 2011: 84).

2.1.1.2.Fizyolojik Faktörler

Tehlikeli davranışlara yol açan fizyolojik faktörler, iş kazalarına yol açan insana bağlı nedenlerden ikincisidir. Bu faktörler fiziksel yetersizlikler, fiziksel uyumsuzluk, uykusuzluk ve yorgunluk olarak sınıflandırılabilir.

Fiziksel Yetersizlikler; fiziksel yetersizlikler, iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan fizyolojik unsurlardan biridir. Görme ve işitme kayıpları fiziksel yetersizliklerin başında gelmektedir. Kişinin fiziksel arıza ve eksiklikleri, algılamasını sağlayan organlardaki bozukluklar (görme, duyma vb.) ve hastalıklardan kaynaklanır. Değişik iş kollarında yapılan araştırmalarda görme duyusu ile kaza sıklığı arasında yakın bir ilişki ortaya konulmuştur. Bu araştırmalarda, çalışanın görme yeteneği arttığı oranda kaza yapma olasılığının azaldığı görülmüştür. Başka bir araştırmada 1 yıl içinde, görme testinde başarılı olan makine operatörlerinden ancak % 37'sinin iş kazası yaptığı saptanmıştır (Kural, 2006: 106). Yine bu amaçla yapılan bir araştırmada, görme yeteneği standardın altında olan işçilerde iş kazalarının meydana geldiği, görme yeteneğinin standardın üzerinde olan işçilerde ise kaza meydana gelmediği tespit edilmiştir (Kepir, 1983: 99). Bu durum, işe giriş

muayenelerinde ve periyodik kontrollerde göz muayenesinin ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

İşitme kayıpları fiziksel yetersizliklere yol açarak iş kazalarına neden olmaktadır. İşitme yeteneği standardın üstünde olan bir çalışanın işitme kayıpları olan bir çalışana göre iş kazasına uğrama ihtimali daha düşüktür. İşletme yönetimi ve yöneticiler bu gibi durumlarda, İSG uygulamalarının önemli ilkelerinden biri olan, “çalışanın işe, işin çalışana uyumlu hale getirilmesi” ilkesini gözeterek çalışanlarını, kişisel özelliklerine göre ve fiziksel yetersizlikleri de dikkate alarak uygun işe yerleştirmeleri gerekmektedir.

Fiziksel Uyumsuzluk; iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan fizyolojik faktörlerden bir diğeri fiziksel uyumsuzluktur. Çalışanın kendine en uygun işi seçebilmesi, işinde başarılı olabilmesi için gerekli olduğu kadar iş kazalarının önlenmesi bakımından da önemlidir. Zira uyum sağlayamama hallerinin önemli bir kısmı fizyolojik olup beden yapısının işe uygun olmamasından kaynaklanmaktadır. Örneğin; işçinin boyu ile kilosuna arasındaki orantısızlık, bedeninin işe, makineye, araç ve gereçlere uygun olmaması iş kazalarına neden olan etkenlerdir. Yapılan araştırmalar çalışan-makine uyumsuzluğunda, çalışanların fizyolojik özellikleri ile psikolojik nedenlere bağlı tutum ve davranışlarının, önemli bir role sahip olduğunu göstermiştir (Alper, 1991: 168). Bu çerçevede işletme yönetimi, insana bağlı fizyolojik faktörlerin neden olduğu iş kazalarının önlenmesi için işe başlamadan önce çalışanlarının fiziki kapasitelerini tespit etmeli ve onları en uygun işe yönlendirmelidir (Güven, 1970: 12).

Uykusuzluk; iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan ve insana bağlı fizyolojik etkenlerden bir diğeri uykusuzluktur. Uykusuzluk, başta beden ve ruh sağlığı olmak üzere kişinin çalışma hayatını da olumsuz yönde etkilemektedir. Zira sağlıklı ve düzenli bir uykusu olmayanlar, iş kazalarına daha çok uğrama riski altında bulunmaktadır. Uykusuzluk; bellek, düşünme ve bilgi işleme süreçlerini bozmakta ve iş kazaları için büyük risk oluşturmaktadır. Uzun süreli uykusuzluk, yüksek tansiyon, kalp krizi ve inmelerde de rol oynayabilir (www.zaman.com.tr, 2015). Bu yönleriyle, uykusuzluk, insanların fiziksel gücünü ve direncini azaltan, dikkat eksikliğine ve yoğunlaşma kaybına neden olan bir etkidir. Bu çerçevede işletme

yönetimi, çalışanlarının uykusuz kalıp kalmadığına dikkat etmeli, buna göre iş yönetimini gerçekleştirmelidir. Çalışanların dinlendirici bir uyku almaları sağlanarak uykusuzluğun neden olabileceği olumsuz etkenler ortadan kaldırılmalıdır (Gerek, 2006: 33).

Yorgunluk; iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan fizyolojik etkenlerden yorgunluk, belli bir iş ya da işlemi yapan çalışanın, fizyolojik nedenlerle, söz konusu işi daha fazla devam ettirememesi ve psikosomatik tükenme noktasına gelmesi hali olarak tanımlanabilir (Dur, 2007: 37). Üretim, çalışma başladıktan kısa bir süre sonra en yüksek düzeye ulaşır, sonra giderek azalmaya başlar. Üretimin yüksekliği yorgunluğu, yorgunluk ise iş kazalarını beraberinde getirir (Çelikkol, 2001: 238).

Çalışma sürelerinin uzun olması, iş sırasında yeterli ara dinlenmelerinin verilmemesi, iş temposunun işçiyi çabuk davranmaya zorlayacak nitelikte olması, yapılan işin ağır olması, gürültü, aydınlatma, nem, tekdüzelik gibi çevresel unsurların olumsuz etkileri işçileri yorarak iş kazasına uğrama olasılıklarını arttırmaktadır. Yorgunluk, sadece ağır bedensel çalışmalarda değil sürekli yapılan hafif ve tekdüze çalışmalarda da bıkkınlık şeklinde ortaya çıkabilir. Her iki durumda da işçilerin çalışmasında yavaşlamalar görülür (Uludüz, 1983: 107). Yorgunluk, genellikle uykusuzluktan kaynaklansa bile başka unsurlarda (yaş, yaşam özellikleri, alkol ve madde kullanımı, çalışma süresi, fiziksel kapasite vb.) yorgunluğun oluşmasında etkili olmaktadır (Güven, 1970: 11; Gerek, 2006: 33).

2.1.1.3. Psikolojik Özellikler

Tehlikeli davranışlara yol açan psikolojik etkenler, iş kazalarına yol açan insana bağlı nedenler arasında yer almaktadır. Psikolojik etkenler, iş kazalarının nedenleri arasında önemli bir yer tuttuğu halde bunlara gereken önem verilmediği görülmektedir. Çalışanlar, işe giriş muayeneleri sırasında fiziksel muayeneden geçirilmekte, fakat psikolojik muayene ve testlerin uygulanması ihmal edilmektedir. Çalışanlar, çok nadir olarak psikolojik muayene ve testlerden geçirildikleri görülmektedir. Çalışanların işe alınmadan önce hem fiziksel hem de ruhsal yönden muayene ve testlerden geçmeleri gerekir. Çalışanlara, sadece fiziksel muayene

yapılmasının yeterli olmadığı yaşanan iş kazalarıyla tecrübe edilmiştir. Bu nedenle, İSG uygulamalarında işe giriş sırasında çalışanların psikolojik yönden de muayene ve testlerinin yaptırılması ve rapor aldırılması uygun olacaktır. Tehlikeli davranışlara yol açan psikolojik etkenler; zihinsel yetenek, duygusal yapı, sakarlık, duygusal uyumsuzluk (tatminsizlik), aşırı güven duygusu, stres ve yapılan işe ve ortama uyum (konsantrasyon) sorunu ve ihmalkarlık olarak sınıflandırılabilir.

Zihinsel Yetenek; iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan psikolojik unsurlardan biri zihinsel yetenektir. Zihinsel yeteneğin bazı işlerde etkili bir faktör olarak öne çıktığı bazı işlerde ise etkili bir faktör olmadığı görülmektedir. Örneğin; el becerisi gerektiren işlerde zihinsel yetenek birinci derecede etkili bir faktör olarak görülmez. Ancak, yine de iş kazalarının önlenmesi bakımından asgari düzeyde de olsa zihinsel yetenek gereklidir. Bu yetenekten yoksun olan çalışanların, işyerlerinde iş kazasına uğrama ihtimali oldukça yüksektir (Kepir, 1983: 100).

Duygusal Yapı; çalışanın duygusal yapısı iş kazalarının oluşumunda etkilidir. Çalışanları etkileyen iki duygusal etken vardır. Bunlardan birincisi, kişinin duygusal açıdan olgunluk düzeyi, ikincisi ise, kazanın meydana geldiği andaki duygusal durum ve heyecanıdır. Yapılan araştırmalar, korku, sinirlilik, üzüntü, depresyon ve hatalı tutum gibi etkenlerin iş kazalarını arttırdığı göstermektedir. Çalışanların huzurlu, mutlu, ümitli, uyumlu ve işbirliği içinde çalıştıkları zaman daha verimli oldukları ve daha az iş kazasının oluşacağı düşünülmektedir. Duygusal yapıdaki olumlu durum, hem iş kazalarını azaltacak hem de iş açısından verimliliği gerçekleştirecektir (Kepir, 1983: 100).

Sakarlık; Sakarlık da iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan psikolojik bir unsurdur. Sakarlık temel olarak psikiyatri biliminin alanına giren rahatsızlıktır (www.inplid.com, 2015). Kaza yapma eğilimi olan insanları tanımlamak ve kaza yapma ihtimallerini sınıflandırmak amacıyla yapılan bir araştırma, azınlıkta kalan bir grup çalışanın diğer grupla eşit ortam koşullarında bulunmalarına rağmen kaza yapma ihtimallerini artıran ve doğuştan gelen psikosomatik bir yatkınlığa sahip olduklarını ortaya koymuştur. Bu tip kaza eğilimi olan bireyler, halk arasında sakar olarak adlandırılmaktadır. Sakarlık, insan organizmasının yapısından kaynaklanan ve iş etkinliklerinin belli bir alanında

güvensiz davranış doğuran yapısal bir eğilimdir (Gerek, 2006: 34; Kepir, 1983: 100). Dolayısıyla işletme yöneticileri, bu grupta yer alan çalışanların çalışma şartlarını değiştirmek ve gerekli eğitimlerin verilmesini sağlamak sureti ile iş kazası olasılıklarını azaltabilirler.

Duygusal Uyumsuzluk; iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan psikolojik faktörlerden bir diğeri duygusal uyumsuzluktur (tatminsizlik). Bu faktör, işçinin işine karşı duygusuz ve isteksiz bir tutum içinde bulunmasıyla açıklanmaktadır. Duygusal uyumsuzluk, kişinin işini yaparken sergilediği duyguların gerçekte hissettiği duygulardan ne derece farklı olduğunu ifade eden bir kavramdır (Güngör, 2009: 167-184; Kruml ve Geddes, 2000: 8-49). Yapılan bir araştırmada, çalışanlarda duygusal uyumsuzluğun arttığı oranda iş memnuniyetinin de azaldığı görülmüştür (Başbuğ, Ballı ve Oktuğ, 2010: 266). Duygusal olarak uyum sağlayamama durumunun tamamen öznel bir nitelik taşıması nedeniyle gözlem yapma ve duygusal uyumsuzluğun nedenlerini açık bir şekilde ortaya konması noktasında sıkıntılar yaşanmaktadır (Güven, 1970: 14). Çalışanın, psikolojik yapısına uygun olmayan bir işte çalışması, gergin, yorgun, bitkin ve bezgin olmasına neden olabilmektedir. Duygusal uyumsuzluk durumlarında çalışan, yaptığı iş ile psikolojik özellikleri arasındaki uyumsuzluğu giderebilmek için olağan dışı emek harcamaktadır. Duygusal uyumsuzluk, çalışanda bir nevi çatışma ortamı yaratarak iş kazalarının artmasına neden olmaktadır (Kepir, 1983: 101).

Aşırı Güven Duygusu: Çalışanlarda aşırı güven duygusu iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan psikolojik bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanlardaki kendine güven duygusu, aşırı güvene dönüştüğünde insana zarar vermekte ve iş kazalarının artmasına neden olmaktadır. Özellikle deneyimli çalışanların, aşırı güven duygusu ile hareket ederek iş güvenliği ile ilgili unurları önemsemedikleri, bunun sonucunda da daha büyük ve daha ağır kazaların yaşandığı ifade edilmektedir (Yılmaz ve Tan, 2015: 143-156). Çalışanların aşırı güven duygusuyla kendilerinin kazaya uğramayacağı, kazaların daima başkalarının başına geleceği gibi bir varsayımla hareket ettikleri bilinen bir durumdur. Çalışanlar, bu varsayımla zaman kazanmak ve daha az enerji harcamak için güvensiz davranışlarda bulunmakta ve bu noktada iş kazalarına maruz kalmaktadırlar (Kepir, 1983: 104; Dursun, 2013: 62).

Stres: Stres de iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan psikolojik faktörlerden bir diğeridir. Stres kavramını literatürde ilk kez Selye (1977) kullanmıştır. Selye, stres kavramını “vücudun herhangi bir dış talebe verdiği özel olmayan tepkidir” şeklinde ifade etmiştir (Soysal, 2009). Nedeni ne olursa olsun çalışanın karşı karşıya bulunduğu ve baş etmekte zorlandığı sorunlar (ailevi sorunlar, beğenilmeyen iş ve meslek, gerçekleşmeyen hayaller, iş güvencesinin olmaması, tehlikeli ortamlarda çalışma, ekonomik sorunlar, işten çıkarılma korkusu vb.) birer stres kaynağıdır. İş yaşamında stres; iş kazalarına neden olması yanında, stres ile ilgili hastalıklar, iş hayatında verim düşüklüğü, işe devamsızlık, sağlık sigortaları ödemelerinin artması, personel devir hızındaki artış, hırsızlık ve sabotaj gibi olumsuz sonuçlara da yol açmaktadır. Bu durum, stresin çalışanlar ve işletmeler üzerinde ne kadar önemli olduğunu işaret etmektedir (Büyükbeşe, 2004: 35; Karcıoğlu ve Akbaş, 2010: 139-161; Aydın, 1992: 101; Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996: 142). Bugün için artık, stresin meslek hastalıkları üzerinde önemli bir etkisi olduğu, stresin çalışanın iş kazasına uğrama olasılığını artırdığı söylenebilir.

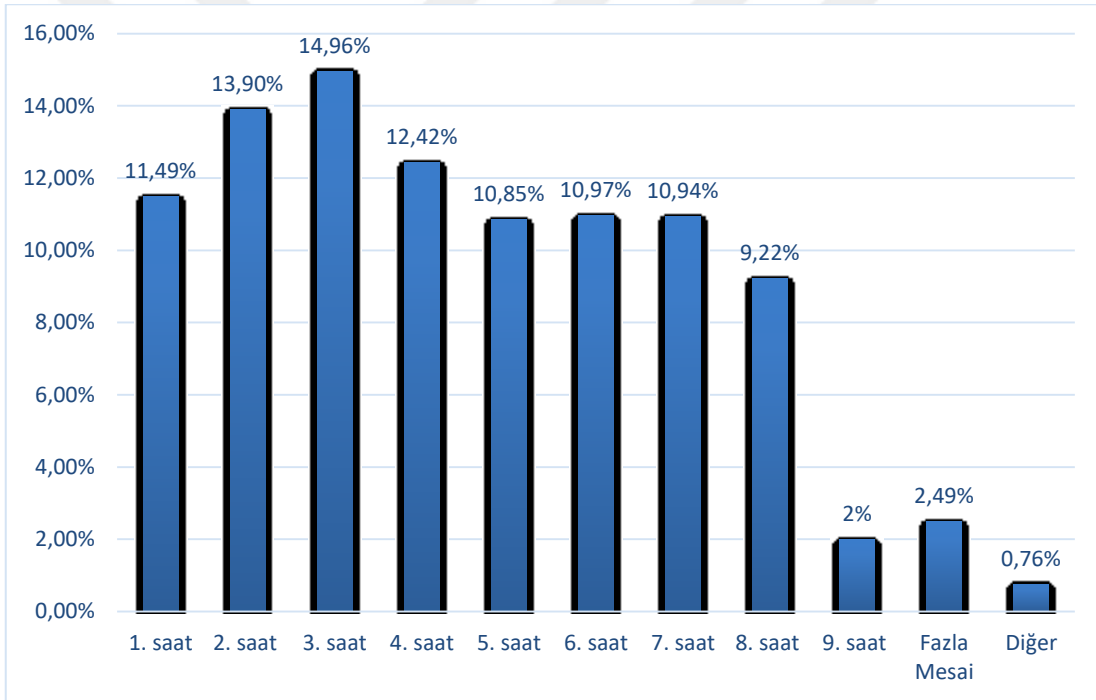
Yapılan İşe Ve Ortama Uyum (Konsantrasyon) Sorunu: Yapılan işe ve ortama uyum (yoğunlaşma) sorunu da iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan psikolojik faktörlerden biridir. Yapılan işe ve çalışma ortamına uyum ile çalışma saatleri arasında yakın bir ilişki vardır. Sigortalıların çalışma saatine göre iş kazalarının tanımlayıcı istatistikleri Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Sigortalıların Çalışma Saatine Göre İş Kazalarının Tanımlayıcı İstatistikleri (1980-2004)

Çalışma Saatleri	En Az	En Çok	Ortalama	Standart Sapma
1. İş Saati	14.756	47.575	33.506,8	8.785,3
2. İş Saati	8.549	30.499	17.952,3	7.341,3
3. İş Saati	8.204	25.615	16.092,2	5.987,2
4. İş Saati	6.722	17.386	11.835,5	3.624,8
5. İş Saati	4.187	12.399	7.428,7	2.675,1
6. İş Saati	3.355	10.028	6.683,4	2.005,4
7. İş Saati	5.378	13.542	9.112,2	2.803,0
8. İş Saati	6.670	19.457	11.547,2	3.612,7
9. S. ve Üstü	1	2.677	780,9	969,1
Toplam	1	47.575	12.771,0	10.008,6

Kaynak: (Demirbilek ve Pazarlıoğlu, 2007: 87).

İş kazalarının iş saatlerine göre dağılımını gösteren Tablo 5 incelendiğinde; iş kazalarının genelde çalışılan 1. saatte meydana geldiği görülmektedir. Vasıfsız işçilerin çoğunlukta olduğu ülkemizde çalışanların, günün ilk saatlerinde yaptıkları iş üzerinde gerekli uyumu ve konsantrasyonu sağlayamamaları nedeniyle iş kazalarının meydana geldiği düşünülmektedir. Tablo 5'ten de görüleceği üzere; meydana gelen iş kazaları 5. ve 6. saate kadar azalmakta ancak daha sonraki saatlerde ise yorgunluğa bağlı olarak yeniden artmaya başlamaktadır (Demirbilek ve Pazarlıoğlu, 2007: 87; Koç ve Akbıyık, 2011: 156). Bunun yanı sıra bazı çalışmalarda da, çalışma saatlerinin uzun olmasının iş kazalarının sık ve fazla yaşanmasına neden olduğu belirtilmiştir (Dikmen vd., 2014: 22-29). Toplam kazalı sayısının kazanın olduğu saatlere göre dağılımı Şekil 4'te sunulmuştur.



Şekil 4. Toplam Kazalı Sayısının Kazanın Olduğu Saatlere Göre Dağılımı

Kaynak: MESS, İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları 2012 Yılı Genel Sonuçları

Şekil 4'teki verilere göre en fazla kaza, 3. Saat diliminde yaşanmaktadır. Bu verilerin Tablo 5'teki veriler ile de uyumlu olduğu görülmektedir. 5510 aylık kanunun 4-1/a maddesi kapsamında iş kazalarının meydana geldiği saatlere ve cinsiyete göre dağılımı Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. 5510 Sayılı Kanununun 4-1/a Maddesi Kapsamında İş Kazalarının Meydana Geldiği Saatlere ve Cinsiyete Göre Dağılımı, 2013

Çalışma Saatleri	Erkek	Kadın	Toplam
00:00 00:59	2.497	340	2.837
01:00 01:59	3.045	341	3.386
02:00 02:59	2.837	300	3.137
03:00 03:59	2.546	301	2.847
04:00 04:59	2.281	286	2.567
05:00 05:59	2.392	317	2.709
06:00 06:59	2.454	415	2.869
07:00 07:59	3.588	844	4.432
08:00 08:59	9.195	1.214	10.409
09:00 09:59	14.041	1.471	15.512
10:00 10:59	16.046	1.645	17.691
11:00 11:59	17.063	1.699	18.762
12:00 12:59	7.938	1.129	9.067
13:00 13:59	10.430	1.238	11.668
14:00 14:59	14.145	1.516	15.661
15:00 15:59	13.837	1.603	15.440
16:00 16:59	11.960	1.411	13.371
17:00 17:59	9.192	1.229	10.421
18:00 18:59	5.519	809	6.328
19:00 19:59	4.382	627	5.009
20:00 20:59	4.010	549	4.559
21:00 21:59	3.902	494	4.396
22:00 22:59	3.829	500	4.329
23:00 23:59	3.515	467	3.982
Toplam	170.644	20.745	191.389

Kaynak: SGK 2013 İstatistik Yıllığı

Tablo 6'daki SGK 2013 İstatistik verilerine göre, iş kazalarının en fazla gündüz 11 ile 12 saatleri arasındaki zaman diliminde geldiği görülmektedir.

İhmalkârlık: iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan unsurlardan bir diğeri ihmalkârlıktır. Çalışanlar, İSG uygulamaları sırasında işin yapılması ile ilgili tüm kurallara tam olarak uymak zorundadır. İSG ilkeleri ve kurallarına ihmalkârlık gösterip uyulmaması halinde iş kazası ve meslek hastalıklarına uğrama riski artabilmektedir. İSG mevzuatı, çalışanların sağlığını ve güvenliğini koruma yükümlülüğünü işverene, yöneticilere ve çalışanlara vermiştir. Buna rağmen çalışanların, mevzuatla kendilerine verilmiş olan bu yükümlülüğe aykırı olarak ihmalkâr davrandıkları görülebilmektedir. Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği konusunu yeterince önemsememelerinin nedeni de iş güvenliği bilincinin yeterince oluşmamasıdır. Çalışanlar, çoğu kez bilgisizlik nedeniyle karşı karşıya

kalabilecekleri tehlikelerin ciddiyetinin farkında değillerdir. Çalışanların, büyük bir kısmının vasıfsız ve eğitim seviyesinin düşük olması nedeniyle basit ihmaller bile ciddi iş kazalarına neden olabilmektedir. Güvensiz hareketlerden, İSG mevzuatına göre hareket etmemekten çalışanların bizzat kendileri de sorumludurlar (Camkurt 2007). Bu yüzden, çalışanlara, ihmalkârlık, sabırsızlık, acelecilik yapmaması, işi ciddiye alması, bilgili ve tecrübeli olması, kişisel koruyucu ekipmanları giymesi gerektiği konusunda eğitim verilmelidir (Çopur vd., 2006: 158-159).

2.1.2. Fiziksel ve Mekanik Çevre Koşullarına Bağlı Nedenler

İşverenler, 19. yüzyılda buharlı makinelerin yapılması ve işletmelerde kullanılması ile sık ve seri üretim olanaklarına kavuştular. Tüm bu olanaklara karşın bir üretim faktörü ve maliyet unsuru olarak gördükleri çalışanlarını uzun saatler boyunca ve ağır fiziksel şartlar altında çalıştırmaya mecbur bıraktılar (Karacan ve Erdoğan; 2011:102-116). Sanayi Devrimi ile başlayan teknolojik gelişmelerin artarak devam ettiği günümüzde bu gelişmeler çalışanları birçok tehlike ile karşı karşıya bırakmaktadır. İş ortamında çalışanların kullandıkları veya temas etmek zorunda kaldıkları makine, tesisat, cihaz, araç ve gereçlerden veya buldukları ortam koşullarından kaynaklanan kazalar, tamamen maddi nedenlere dayandığı için fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı teknik nitelikteki iş kazaları olarak nitelendirilmektedir. İşyerlerinde, fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı olarak teknik nedenlerden meydana gelen iş kazalarını üç kısımda inceleyebiliriz: Bunlar makinelerin yol açtığı kazalar, üretim organizasyonunun yol açtığı kazalar ve çevresel faktörlerin yol açtığı kazalardır.

2.1.2.1.Makinelerin Yol Açtığı Kazalar

Makinelerin yol açtığı kazalar, fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı teknik nitelikteki iş kazalarındandır. Günümüzde, üretim açısından zorunlu hale gelen makinelerin yoğun bir şekilde kullanılması iş kazası olasılığını

yükseltmektedir. Makinelerden kaynaklanan başlıca kaza nedenleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Alper, 1991: 1; Gerek, 2006: 29):

- Makinenin üretimi sırasında bilinmeyen veya öngörülemeyen tehlikeli bir durumun makinenin kullanılmaya başlamasından sonra fark edilmesi,
- Makinenin üretim hatası nedeniyle arızalı olması,
- Makinenin standartlara uygun olmayan şekilde üretilmiş olması,
- Makinenin kapasitesinin aşırı zorlanması,
- Makineler için gerekli bakım ve onarım işlemlerinin ve periyodik bakımlarının zamanında yapılmaması,
- Makinelerin asıl kullanım alanları ve amaçları dışında kullanılması,
- Kişisel koruyucu malzemelerin kullanılmaması,
- Makinelerin koruyucularının olmaması veya varsa bile devre dışı bırakılmasıdır.

Tablo 7’de 2007-2011 yıllarını kapsayan 5 yıllık dönemde Türkiye’de meydana gelen ve SGK tarafından yayınlanan makine kaynaklı iş kazaları sayıları sunulmuştur.

Tablo 7. Türkiye’de Yıllar İtibariyle Toplam ve Makine Kaynaklı İş Kazaları

Yıl	Erkek	Kadın	Toplam	Toplam İş Kazası	%
2007	11.064	622	11.686	80.602	14,5
2008	9.865	512	10.377	72.963	14,2
2009	9.122	563	9.685	64.316	15,1
2010	7.137	464	7.601	62.903	12,1
2011	8.662	599	9.261	69.227	13,4

Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları, İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri

Tablo 7’deki SGK verilerine göre, Türkiye’de meydana gelen toplam iş kazalarının yaklaşık olarak %12-15’ini makinelerden kaynaklanan kazalar teşkil etmektedir. İş kazaları ile ilgili çalışmalar, makinelerden kaynaklanan kaza sayısının küçümsenmeyecek bir paya sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır (Alper, 1991: 1).

2.1.2.2. Üretim Organizasyonunun Yol Açtığı Kazalar

Üretim organizasyonunun yol açtığı kazalar, fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı teknik nitelikteki iş kazaları sınıfındadır. İşveren, mal veya hizmet üretmek için işyerinde işçiler ile maddi olan ve olmayan unsurlarla birlikte bir üretim

organizasyonu oluşturmaktadır. Üretim organizasyonunu, işletmelerde üretim yapılması ve düzenli bir şekilde üretimin devam etmesi için insanların, makinelerin ve gerekli araçların bir organizasyon etrafında anlamlı bir bütün oluşturacak şekilde bir araya getirilmesidir (Camkurt, 2007: 82).

Günümüzde iş kazalarının işveren ve işletme yönetimi tarafından kurulan üretim organizasyonlarından kaynaklandığı görülmektedir (Akbulut, 1994; Yardım vd., 2007: 264-71; Gerek, 2006: 30; Karakurt vd., 2012; 227-37). Özellikle inşaat sektöründeki iş kazalarının esas nedeninin organizasyonel ve yönetsel hatalar olduğu ifade edilmektedir (F. Yılmaz ve Tan, 2015: 153). İnşaat sektöründe çalışanların önemli ve gözde binaların yapımında bile aylarca ücret alamadan, sağlıksız koşullarda çalışmak durumunda kaldıkları bilinmektedir (Koçak, 2013a: 3-11). İnşaat sektörünün ülkemizde olduğu gibi ABD’de de, diğer sektörlerle kıyasla iş kazası sonucu yaralanma ve ölüm olasılığının yüksek olduğu ve sektörün son derece tehlikeli ve riskli olduğu ifade edilmektedir (Usmen ve Baradan, 2011: 41).

Üretim organizasyonuna bağlı kaza nedenleri büyük ölçüde işverenden, işletme yönetiminden, yöneticilerden ve işyerine bağlı unsurlardan doğmaktadır. Üretim organizasyonunun yapısı, makinelerin işyerine yerleştirilmesi ile çalışma düzenine, bakım onarım faaliyetlerine, ergonomi, işçilerin çalışma süreleri ve çalışmaya başlama saatleri ile vardiya durumlarına, işyerlerinin büyüklüğüne, çalışanların niteliklerine, işyerinde iş güvenliğinin uygulanma durumu gibi unsurlara bağlı olarak iş kazalarının niteliği değişebilir. Üretim organizasyonlarının İSG açısından etkin olabilmesi için işverenlerin İşletmelerinde İSG uzmanı istihdam etmeleri gerekir. Bu konudaki denetim eksikliği, iş kazalarının gerçekleşme olasılığını yükseltecektir (Camkurt, 2007: 82). Makinelere kaynaklanabilecek kazalar genel olarak, mekanik tehlikeler, elektrik tehlikeleri, ısı tehlikeleri, gürültüden kaynaklanan tehlikeler, titreşimden kaynaklanan tehlikeler, makinelerde işlenen malzeme ve maddelerden kaynaklanan tehlikeler, ergonomik tehlikeler şeklinde ifade edilebilir (Akman ve Koç, 2013: 125). Bu nedenle makineler ile çalışma yapılması halinde bu tehlikelere yönelik tedbirlerin alınması gerekir. Bu kazaların başlıca nedenleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Gerek, 2006, 30):

- Mühendislik bilgisinin veya makinelerin kurulacağı alanın yeterli olmaması nedeniyle üretim organizasyonun yanlış planlanması ve uygunsuz yerleştirilmiş olması kazaya neden olabilmektedir,
- Makinelerin kullanımının ve çalıştırılma düzeninin insanın doğasına ve yapısına uyumlu olmaması (ergonomik olmaması) kazalara neden olmaktadır,
- İşe alınırken işçinin işe uygun olup olmadığına dikkat edilmemesi yani işçi seçiminde titiz davranılmaması konusu ihmal edilmemelidir,
- İSG'ye ilişkin gerekli tüm tedbirlerin alınmamış olması kazaların meydana gelmesinde önemli bir faktördür,
- İSG'ye ilişkin gerekli araç ve gereçlerin eksik olması kazalara neden olabilir,
- İşçilere, genel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile kullanacağı makine, araç ve gereçlerle ilgili yeterli eğitimin verilmemiş olması kazaların esaslı nedenleri arasında sayılmaktadır,
- İşverenin ve devletin iş sağlığı ve güvenliği denetime gereken önemi göstermemesi kazaların artmasına neden olmaktadır,
- Yeterli iş güvenliği uzmanının bulunmaması, bulunanların da işyerlerinde istihdam edilmesinden kaçınılması da kazaların meydana gelmesinde etkilidir,

Üretim organizasyonuna bağlı kaza nedenleri ortadan kaldırmak adına yapılacak işlemler ve İSG uygulamaları işverene ek bir maliyet yüklemektedir. İşverenler, kısa dönemde alınan iş güvenliği önlemlerinin maliyetinin iş kazalarının maliyetinden yüksek olduğunun farkına vararak İSG uygulamaları maliyetini göğüslemeleri gerekir. Yapılan araştırmalar, uzun vadede iş güvenliği önlemlerinin maliyetinin iş kazalarının maliyetinden daha düşük olduğunu göstermektedir (Koç ve Akbıyık, 2011: 130). ILO tarafından yapılan araştırmalar, küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki kaza oranlarının büyük işletmelere nazaran daha yüksek olduğunu, işletmelerin büyüdükçe iş kazası sayısı azaldığını göstermektedir (Uysal vd., 2005: 440; Koç ve Akbıyık, 2011: 155; Metinyurt, 2014: 73; Karadeniz, 2012: 34). Literatürde, inşaat sektöründe de küçük işletmelerde meydana gelen iş kazalarının büyük işletmelere nazaran daha fazla olduğu ifade edilmektedir (Gürcanlı, 2013: 67).

SSK İstatistik Yıllıkları verilerine göre; 1998 - 2002 yılları arasında meydana gelen iş kazalarının en çoğunun 1-3 kişi çalıştıran küçük ölçekli işyerlerinde

meydana geldiği, bunu 1-9 kişi çalıştıran küçük ölçekli işyerlerinin takip ettiği, iki grubun toplamının ortalama %55'e yakın olduğu anlaşılmaktadır (www.sgk.gov.tr, 2015).

Küçük işyerleri kapsamında olan 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçilerin daha fazla iş kazasına uğradıkları görülmektedir (F. Yılmaz, 2009: 450). SGK İstatistik Yıllıkları verilerine göre; 2010 yılında sayısal olarak en çok iş kazasının 12.868 kaza ile 1-3 işçi çalıştıran işyerlerinde meydana geldiği, 50'den az işçi çalıştıran küçük işyerlerinde ise toplam 35.430 iş kazası meydana geldiği görülmektedir. 2010 yılında meydana gelen toplam 62.903 iş kazasının yarısından fazlası 50'den az işçi çalıştıran küçük işyerlerinde meydana gelmiştir. İşyerinde çalıştırılan işçi sayısı arttıkça bu oran düşmektedir. Bu durum, küçük ölçekli işyerlerinde üretim araçlarının daha basit bir yapıya sahip olmasına, makinelere ve çalışanlara yönelik koruyucuların az veya hiç kullanılmamasına ve iş güvenliği uzmanı çalıştırılmamasına bağlanabilir (Camkurt, 2007: 86). Ayrıca, küçük işyerlerinde, işverenlerin iş güvenliği önlemleri konusunda biraz ihmalkâr davrandıkları, İSG konusunda yeterli bilinç düzeyine erişemedikleri ifade edilebilir (Gerek, 2006; 30).

Tablo 8. 5510 Sayılı Kanununun 4-1/a Maddesi Kapsamında İş Kazası Geçirenler ile İş Kazasından Dolayı Ölenlerin İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayıları ve Cinsiyete Göre Dağılımı (2013)

İşyerinde Çalışan	İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı			İş Kazası Sonucu Ölüm Sayısı		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
1-3	5.217	288	5.505	118	1	119
4-9	10.472	983	11.455	180	4	184
10-20	14.172	1.317	15.489	205	2	207
21-49	26.595	2.509	29.104	293	4	297
50-99	19.355	2.058	21.413	159	5	164
100-199	25.151	2.987	28.138	144	1	145
200-249	8.026	1.191	9.217	36	3	39
250-499	21.156	3.265	24.421	63	2	65
500-1000	15.948	2.879	18.827	38	1	39
1001+	19.548	2.746	22.294	40	1	41
Bilinmeyen	5.004	522	5.526	60	0	60
TOPLAM	170.644	20.745	191.389	1.336	24	1.360

Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları

Tablo 8 ve 9'daki 2011, 2012 ve 2013 yılı verileri incelendiğinde; küçük ölçekli işletmelerde ölümlü iş kazası sayısının büyük işletmelere nazaran daha fazla

olduğu görülecektir. Bu hususa inşaat sektöründeki durum örnek olarak gösterilebilir. Bilindiği gibi iş kazalarının en fazla olduğu sektör inşaat sektörüdür. Dünyada 180 milyonu aşkın inşaat işçisinin istihdam edildiği, sektöre küçük girişimlerin hâkim olduğu ve %90 kadarının on kişiden az çalışanı olan firmalardan oluştuğu, işçilerin genellikle araçlar ve taşıyonlar aracılığıyla ya da günlük olarak çalıştırıldığı ifade edilmektedir (Koçak, 2013b: 13-23). Bu nedenle, inşaat sektöründeki iş kazalarının yoğunluğu ile işletmelerin küçük ölçekli olması arasında bir bağ olduğu söylenebilir.

Tablo 9. İş Kazalarının İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı

İşyerinde çalışan sigortalı Sayısı Number of insured persons in work places	2011					2012				
	Zorunlu sigortalı sayısı Number of compulsorily insured person (1)	Erkek Male	Kadın Female	Toplam Total (2)	Oran (%) Rate (%) (2/1)	Zorunlu sigortalı sayısı Number of compulsorily insured person (1)	Erkek Male	Kadın Female	Toplam Total (2)	Oran (%) Rate (%) (2/1)
1-3	1.446.443	10.174	543	10.717	0,741	1.543.433	19.489	1.744	21.233	1,376
4-9	1.824.657	5.776	287	6.063	0,332	1.965.065	4.598	288	4.886	0,249
10-20	1.658.196	8.700	467	9.167	0,553	1.779.095	6.211	387	6.598	0,371
21-49	1.928.303	9.156	480	9.636	0,500	2.082.432	8.263	550	8.813	0,423
50-99	1.063.928	5.957	372	6.329	0,595	1.163.645	5.700	417	6.117	0,526
100-199	1.042.986	7.657	566	8.223	0,788	1.117.597	6.839	622	7.461	0,668
200-249	302.497	2.261	190	2.451	0,810	326.857	1.893	179	2.072	0,634
250-499	788.849	5.100	508	5.608	0,711	851.485	4.879	479	5.358	0,629
500-999	513.824	3.841	433	4.274	0,832	557.315	4.285	421	4.706	0,844
1000+	461.256	6.436	322	6.758	1,465	552.696	6.933	694	7.627	1,380
Bilinmeyen-Unknown	0	1	0	1	0,000	0	0	0	0	0,000
Toplam-Total	11.030.939	65.059	4.168	69.227	0,628	11.939.620	69.090	5.781	74.871	0,627

Kaynak: SGK İstatistik Yıllığı, 2012

İş kazalarının önlenmesi ve maliyetlerinin azaltılması için, işyerinin üretim organizasyonunun iş kazalarını önleyecek şekilde düzenlenmesi, işyeri çalışma sistemi ve ergonomik yapısı ile işyerinin fiziksel çevre koşullarının da kazalara meydana vermeyecek şekilde düzenlenmiş olması gerekmektedir (Camkurt, 2007: 105).

2.1.2.3.Çevresel Faktörlerin Yol Açtığı Kazalar

Çevresel faktörlerin yol açtığı kazalar, teknik nitelikteki iş kazalarının üçüncü grubunu oluşturmaktadır. İş kazası, üretimin yapıldığı işyerinde meydana gelmektedir. Dolayısıyla, çalışılan işyerinin gürültü, aydınlatma, ısı ve nem ve radyasyon gibi çevre koşulları iş kazalarının meydana gelmesinde ve artmasında etkili olmaktadır. Aşağıda bu faktörlerle ilgili kısa açıklamalara yer verilecektir.

Gürültü: İnsanlar üzerinde olumsuz etki yapan, rahatsız edici, istenmeyen, hoş gitmeyen seslere gürültü denir (Gamgam, 1994: 28). Gürültünün, çalışanlar üzerinde yaptığı psikolojik ve fizyolojik etkiler sonucu bozukluklara bağlı olarak; çalışanlarda uyumsuzluk, dikkatsizlik, yorgunluk ve sinirlilik halleri yaratır (Güney, 1990: 55; Fişek ve Piyal, 199: 66.-69).

Yapılan araştırmalara göre, işyerlerinden kaynaklanan gürültüler kişileri işitme sağlığını bozmakta, kişilerin algılamasına zarar vermekte, kişilerin fizyolojik ve psikolojik dengelerini yitirmelerine neden olmakta, bir yandan iş verimini azaltmakta diğer yandan da iş kazalarını arttırmaktadır. Örneğin; bir araştırmada, gürültü düzeyinin yüksek olduğu bir işyeri izlenmiş ve burada işçiler kulak koruyucusu kullanmaya başladıktan sonra iş kazalarında, işe devamsızlıkta ve tıbbi sorunlarda önemli ölçüde azalma olduğu görülmüştür (Selcan, 1985: 39; Orhun, 1983: 12; Arıcı, 1999: 86; Yelekçi, 2006: 97). Bu çerçevede, işveren ve işletme yönetimi, riskleri öngörmeli ve kontrol altına almalı; bu amaçla gürültüye maruz kalmadan doğan riskleri daha doğmadan yok etmeli veya en aza indirmeli ve hangi önlemlerin alınacağını tespit etmelidir.

Aydınlatma: Aydınlatma, İSG uygulamaları açısından önemli bir unsurdur. İşletmelerde çalışanların yaptığı iş görme eylemine dayandığından aydınlatma konusu gündeme gelmektedir. İş koşullarının doğurduğu yorgunluğun önemli bir kısmı göz zorlanmasından ileri gelmektedir. İşletme yönetimi, iş ortamlarını gözü yormayacak ve insan sağlığına zarar vermeyecek şekilde aydınlatmalıdır. İyi ve sağlıklı bir aydınlatmayla çalışan performansının %15 hatta bazen %40 oranında artabileceği ifade edilmektedir. Aydınlatma, güneş ışığından yararlanarak yapılan doğal aydınlatma şeklinde yapılabileceği gibi yapay olarak da yapılabilir. Ancak, doğal aydınlatmada, ışığın bol ve homojen dağılmasına ve aydınlatmanın çalışan

sağlığına zarar vermemesine özen gösterilmelidir. Yapay aydınlatma yapılan durumlarda da, sağlıklı, sağlam ve kullanışlı aydınlatma elemanları seçilmesine özen gösterilmelidir (Selcan, 1985: 39).

Aydınlatmanın yeterli olması, iş kazalarının önlenmesi kadar çalışanların göz sağlığının korunması bakımından da önem taşımaktadır. Çalışma ortamında görmeyi zorlaştıran parlama, renk uyumsuzluğu, fazla ışık, yetersiz ışık, düşük kontrast, gereksiz gölgeleme, göz alıcı ışık, ışık kaynağında titreşim gibi ortam koşulları hem çalışanların verimliliği üzerinde olumsuz etkiler yapmakta hem de göz sağlığını bozmaktadır (Erkan, 1983: 84; Arıcı, 1999: 198; Selcan, 1985: 37).

Yapılan çalışmalar, yüksek aydınlatma şiddetinin yoğunlaşma ve motivasyonunun artmasına ve bunun çalışanın performansının %50 oranında artmasına sebep olduğunu göstermektedir. Çalışanın hata yapma oranı azaldığı için, yüksek aydınlatma şiddeti olan işyerlerinde iş kazaları da azalmaktadır. İş kazalarının büyük bir oranı aydınlatma şiddetinin 200'lüks den az olduğu işyerlerinde gerçekleşmektedir. Amerikan Ulusal Güvenlik Konseyinin raporuna göre; kötü aydınlatma tüm iş kazalarının %5'inin sebebidir ve bu oran kötü aydınlatmadan kaynaklanan göz yorgunluğu ile birlikte değerlendirildiğinde iş kazalarının %20'sine ulaşmaktadır. 1950'lerde Amerika'da ağır sanayi endüstrisinde bir fabrikada aydınlatma alanında yapılan iyileştirme çalışmaları iş kazaları ve aydınlatma arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Bu çalışmada fabrikadaki montaj hattında aydınlatma şiddetinin 200 lükse yükseltilmesinden sonra kaza oranında %32'lik bir düşüş sağlanmıştır. Bir sonraki adım olarak kontrastı azaltmak ve daha dengeli bir aydınlatma sağlamak için duvarlar ve tavan açık renge boyanmıştır. Bunun sonucunda kaza oranında ek olarak %16,5'luk bir azalma gözlenmiştir. Benzer çalışmalar İngiltere ve Fransa'da yapılmış ve özellikle tersaneler, döküm sanayi, büyük montaj hatları ve atölyelerde iş kazalarında önemli ölçüde bir azalma gözlenmiştir (Ovacıllı ve Tolga, 2014: 17-18).

Isı ve Nem: İşyeri ortam havası kavramı, işyeri içinde yer alan havanın durumunu ifade eder (Akal, 2013: 113; Alyüz ve Sevil, 2006: 109-116). Çalışılan yerlerde iç hava kalitesinin insanların sağlığı ve verimi ile doğrudan ilişkisi vardır.

Isı ve nem de rahat bir çalışma ortamı sağlanması bakımından bir başka çevresel etken olarak karşımıza çıkmaktadır (Ulucan ve Zeyrek, 2012: 6).

Isı, havanın sıcaklık derecesini ifade eder ve ölçü birimi, santigrattır (°C). Nem ise havada bulunan su miktarıdır. Birimi, gram/metreküptür (gr/m³) ve higrometre ile ölçülür. Kapalı yerlerde yürütülen işler için ortam sıcaklığının 12-22 °C arası olması normal kabul edilmektedir. Yapılan işe ve iş ortamına göre bu farklılık gösterebilir. Yapılan bir araştırmada, hafif aktivite gerektiren işlerde yaklaşık 18 °C'nin, ağır fiziksel aktivite gerektiren işlerde de yaklaşık 12-15 °C'nin optimum ısı düzeyi olduğu ve bu düzeydeki ısının verimliliği artırdığı bulunmuştur. Nem bakımından da normal sınırlar yapılan işin türüne ve yapıldığı ortama göre farklılık göstermektedir. Bununla birlikte, ortamdaki bağıl nemin %30-75 arasında olması normal kabul edilmektedir (Erkan,1983: 87). Normalden sıcak ortamlar, çalışan üzerinde kas gücünde azalma, yorgunluk, nabız hızlanması, baş ağrısı, sıkıntılı nefes alma gibi olumsuz durumlara neden olabilir. Normalden soğuk ortamlar ise reflekslerin zayıflamasına neden olmaktadır (Hayta, 2007: 23). Bu durum ayrıca iş verimini düşürmekte ve en önemlisi iş kazaları riskini artırmaktadır (Baltaoğlu, 1988: 65).

Nem de ortam sıcaklığına bağlı olarak farklı etkiler yapmakla birlikte yüksek nem oranlarında bitkinlik, solunumun sıklaşması, kalp atışlarının hızlanması ve baş dönmesi gibi etkiler ortaya çıkmaktadır. İş ortamında aşırı ısının genel organik direnci azalttığı, iş verimini düşürdüğü, kramplar ve ısı çarpması gibi etkileri olduğu da bilinmektedir. Nemin düşük olduğu durumlarda da konuşma güçlüğü, solunum yollarının kuruması ve buna bağlı rahatsızlıklar ortaya çıkmaktadır (Arıcı, 1999: 194). Isı ve nem normal sınırlar dışına çıktığında iş kazalarını artırıcı bir faktör olarak görülmektedir. Yapılan bir araştırmada, 18 °C altında ve üstünde iş kazalarının arttığı gözlenmiştir. Yine bir başka araştırmada, uygun havalandırma sistemleri ile ortam sıcaklığının 32 °C'den 27 °C'ye indirildiğinde iş kazalarında 2/3 oranında bir azalma sağlandığı görülmüştür (Orhun, 1983: 114; Selcan, 1985: 42). Çalışma ortamının ısı ve nem unsurları çalışanlara sıkıntı vermeyecek şekilde düzenlenmesi gerekir (Camkurt, 2007: 96).

İşyerlerinde termal konfor şartlarının çalışanları rahatsız etmeyecek, çalışanların fiziksel ve psikolojik durumlarını olumsuz etkilemeyecek şekilde olması gerekmektedir. Çalışılan ortamın sıcaklığının çalışma şekline ve çalışanların harcadıkları güce uygun olması sağlanmalıdır. Dinlenme, bekleme, soyunma yerleri, duş ve tuvaletler, yemekhaneler, kantinler ve ilk yardım odaları kullanım amaçlarına göre yeterli sıcaklıkta bulundurulması gerekir. Isıtma ve soğutma amacıyla kullanılan araçlar, çalışanı rahatsız etmeyecek ve kaza riski oluşturmayacak şekilde yerleştirilmesi, bakım ve kontrollerinin yapılması zorunludur. İşyerlerinde termal konfor şartlarının ölçülmesi ve değerlendirilmesinde TS EN 27243 standardından yararlanılabilir (ÖY m. 19). Yapılan çalışmanın türü ve yöntemine göre, sürekli olarak çok sıcak veya çok soğuk bir ortamda çalışılması ve bu durumun değiştirilmemesi zorunlu olunan hallerde, çalışanları fazla sıcak veya soğuktan koruyucu önlemler alınmalıdır (ÖY m. 20).

Radyasyon: Bir elementin özelliklerini taşıyan en küçük ögesi atomdur. Radyasyon da iş sağlığı ve güvenliğini etkileyen diğer bir çevresel etkidir. Radyasyon, pozitif yüklü atom çekirdekleri negatif yüklü elektronlarla birlikte nötr olan atomları oluşturmaktadır. Bir atom çekirdeğinin kararsız durumdan daha kararlı bir duruma geçerken elektromanyetik dalga veya parçacık şeklinde enerji yayılmasına radyasyon (ışınım) denir (Ocaktan ve Akdur, 2008: 58-65). Genel olarak elektromanyetik, ses ve parçacık olmak üzere üç tür radyasyon biçimi vardır. Radyasyon türleri arasında yer alan elektromanyetik radyasyonun iki türü vardır. Bunlar, iyonize olan radyasyon ve iyonize olmayan radyasyondur (Ocaktan ve Akdur, 2008: 58-65).

Radyoaktif olarak da tanımlanan iyonize radyasyon, radyasyonun en tehlikeli türüdür. Röntgen, gamma ışınları, radyoizotoplar ve nötron iyonize radyasyondur. Radyasyona maruz kalınması durumunda hasarın büyüklüğü maruz kalınan radyasyonun gücüne ve maruz kalınan süreye göre değişmektedir. İyonize olmayan radyasyon ise sanayide yaygın olarak kullanılmaktadır ve daha zararsız olarak nitelendirilmektedir. Bunlar, radyo dalgaları, mikro dalgalar, kızıl ötesi, görünür ışık ve mor ötesi ışıktır. Ancak yine de bu tür radyoaktif maddelerin dikkatli kullanılması tavsiye edilmektedir. Sanayide kesme ve delme işlerinde kullanılan lazer ışınları da

dikkatsiz davranılması durumunda anlık yaralanmalara neden olmaktadır (Tuna, 1991: 51).

2.2. MESLEK HASTALIKLARININ NEDENLERİ

Türkiye’de her yıl yaklaşık 100 bin ile 300 bin arasında işçi meslek hastalığına yakalanmaktadır. Türkiye’deki ortalama çalışma sürelerinin uzunluğu, güvencesiz ve esnek çalışmanın yaygınlığı göz önüne alındığında beklenen yıllık meslek hastalığı sayısının 300 bin civarında olduğu söylenebilir. Meslek hastalıklarına bağlı ölümler, iş kazasına bağlı ölümlerin yaklaşık 5-6 katı düzeyinde olduğu göz önüne alınırsa Türkiye’de her yıl en az bin 500 işçi iş kazasına bağlı hayatını kaybettiğine göre en az 9 bin işçi meslek hastalığına bağlı hayatını kaybetmektedir (Canıvar, 2014: 39).

Günümüzde çalışanların bir kısmı meslek hastalığına yakalandığının bile farkına varamamaktadır. Meslek hastalıklarının işten ayrıldıktan sonra ortaya çıkması halinde çalışanlar ve hekimler tarafından genellikle fark edilemediği, normal hastalıkmiş gibi değerlendirildiği görülmektedir. Meslek hastalığının işten ayrıldıktan sonra ortaya çıkması halinde, işyerinin kapalı olması ya da çalışanın çalıştığı sürelerdeki İSG koşullarının ya da çalışma şartlarının belirlenememesi, meslek hastalıklarının tespitini de zorlaştırmakta ve hatta bazen imkânsız hale getirmektedir. (Karadeniz, 2012: 47). Bu gibi durumlarda iş ve sosyal güvenlik mevzuatı çerçevesinde meslek hastalığının tespiti soruşturulmasında zorluklar yaşanmaktadır.

Dünyada genel olarak kabul edilen meslek hastalıkları kimyasal, fiziksel, biyolojik, ergonomik ve psikososyal etmenlere bağlı meslek hastalıkları olmak üzere beş ana başlıkta sınıflandırılmaktadır. Türkiye’de ise Meslek Hastalıkları Listesi (1972), kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları, mesleki deri hastalıkları, mesleki solunum sistemi hastalıkları, mesleki bulaşıcı hastalıklar, fiziksel etmenlerle olan meslek hastalıkları olarak meslek hastalıklarını dar bir şekilde sınıflandırmıştır (Zencir, 2014: 62).

Meslek hastalıklarının büyük bir kısmı sanayideki gelişmelere koşut olarak yeni teknolojik imkânların ve yeni maddelerin üretimde kullanılması sonucu ortaya çıkmıştır. Bu bakımdan, çalışma ortamı ile ilgili yeniliklerin sürekli takip edilerek meslek hastalıklarına neden olabilecek faktörleri tespit edip bunlara karşı önlem alınması gerekmektedir. Meslek hastalıklarına neden olan başlıca faktörler kimyasallar, tozlar, mikroorganizmalar ve fiziksel faktörlerdir.

2.2.1. Kimyasallar

Çevrenin normal yaşama uygun kimyasal bileşimini az veya çok değiştiren etkenlere kimyasal etken denilmektedir (Yiğit, 2013: 167). Kimyasal madde, doğal halde bulunan, üretilen, herhangi bir işlem sırasında kullanılan veya atıklar da dâhil olmak üzere ortaya çıkan, bizzat üretilmiş olup olmadığına ve piyasaya arz olunup olunmadığına bakılmaksızın her türlü element, bileşik veya karışımları ifade eder (KMY m. 4/h).

Kimyasal maddeler, işçilerin sağlığını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Kimyasal faktörler de kendi içinde madenler, çözücüler (solventler), zehirli gazlar, asit, boyalar, pestisitler (haşere öldürücüler) ve plastik maddeler olmak üzere sınıflandırılabilir.

Madenler, İSG yönünden doğrudan bir risk faktörü olmamakla birlikte topraktan çıkarılma ve işlenme sürecinde solunum ve temas yoluyla vücuda alınması nedeniyle meslek hastalıklarına yol açabilir. Kurşun ve cıva gibi maddeler, işçi sağlığı açısından ciddi sakıncalar yaratmaktadır. Cıva, kurşundan sonra sanayide en yaygın kullanılan madendir. Boya sanayisinde, ölçü aletlerinin ve tarım ilaçlarının yapımında kullanılan son derece tehlikeli bir madendir. Sağlık üzerindeki son derece olumsuz etkileri bulunmaktadır. En az cıva kadar tehlikeli bir madde olan Kurşun ise insanın kullanmayı öğrendiği ilk metaldir. Ağız ve solunum yoluyla vücuda giren kurşun kanda birikebilen bir maden olup belirli bir yoğunluğa ulaştığında kurşun zehirlenmesine neden olmaktadır. Ayrıca insanlarda çok ciddi hasarlara neden olabilmektedir (Arıcı, 1999: 201; Bilir, 2004: 53, 113; Saraçoğlu, 2014: 51-59).

Çözücüler, organik maddeleri çözmeye kullanılan organik sıvılardır (Yiğit, 2013: 167). Çözücüler, sanayide en çok kullanılan ve meslek hastalıklarına neden olan kimyasallardan biridir. Çözücüler temas, sindirim ve solunum yoluyla vücuda girmekte ve solunum sistemi, sinir sistemi, cilt ve kan yapıcı sistemde hasarlara neden olmaktadır. En tehlikelilerinden biri, benzendir (benzoldür). Ekonomik ve iyi bir eritici olması nedeniyle sanayide çok yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (Bilir, 2004: 299; Yelekçi, 2006: 107; Gerek, 1989: 434; Saraçoğlu, 2014: 51-59).

Zehirli Gazlar, işyerlerinde üretim sırasında ortaya çıkabildikleri gibi üretim için kullanılan gazların sistemdeki kaçak nedeniyle çalışma mekânına yayılması şeklinde de ortaya çıkabilmektedir. Gazlar, solunum yoluyla vücuda girerek solunum yollarını, merkezi sinir sistemini ve dolaşım sistemini olumsuz etkilemektedir. Çalışma hayatında, işçileri en çok etkileyen zehirli gazların başında karbonmonoksit, klor, amonyak, kükürtlü hidrojen ve kükürtdioksit gelmektedir (Yelekçi, 2006: 109; Arıcı, 1999: 204). Özellikle yer altı işletmelerinde, tehlikeli gazlar için erken uyarı sisteminin bulunmadığı, bu nedenle, tehlikeli gazların sürekli takibi yapılamadığı, gerekli tedbirlerin zamanında alınmadığı ve tehlikeli durumlarda ocağın acil tahliyesinin sağlanamadığı ifade edilmektedir (Güneş, 2013: 11).

Asitler, suyla hidrojen iyonları üreten hidrojen bileşimidir. Hidrojen iyonları çözeltiyi asidik hale getirmektedir. İnorganik asitler ise, minerallerden ve metal olmayan maddelerden yapılan asitlerdir. Sülfürik asit (H₂SO₄), hidroklorik asit (HCl), nitrik asit (HNO₃) ve fosforik asit (H₃PO₄) yaygın olarak kullanılan inorganik asitler arasında yer almaktadır. Sanayide her yıl milyonlarca üretilen bu asitler, plastik, lif, gübre, boya kimyasallarının yapımında kullanılmaktadır. Asitlerde temas, sindirim ve solunum yoluyla vücuda girmekte, cilt üzerinde yanma bozulma ve tahrişe neden olmakta, solunum sistemine ve gözlere zarar vermektedir. Örneğin; günümüzde sanayide çok sık kullanılan hidroklorik asit, zehirli bir madde olup insan sağlığı açısından tehlikelidir. Bu nedenle, bu asit ve diğer asit türleri ile çalışırken İSG uygulamalarında güvenlik önlemleri en üst seviyede gözetilmelidir.

Boyalar, içinde bulunan kimyasallar nedeniyle meslek hastalıklarına yol açan önemli bir tehlike unsurudur. Boyalar, vücuda temas ve solunum yoluyla girmekte ve insan vücuduna zarar verebilmektedir. Özellikle, sentetik ve madeni boyalardan

oluşan inorganik boyalar içerdikleri azot, metan, arsenik, kurşun, cıva, kadmiyum gibi kimyasallar nedeni ile çalışanlar açısından tehlike oluşturmaktadır. Boyalar genellikle göz, akciğer, ağız ve burunda tahrişe neden olmakta, kansere yol açabilmekte ve sinir sistemini olumsuz etkilemekte ve çalışanların meslek hastalığına yakalanmasına neden olabilmektedir (Arıcı, 1999: 205).

Haşere Öldürücüler (Pestisitler), zararlı olan böcekler, hayvanlar, mikroorganizmalar, yabancı otlar ve diğer zararlıların ölmesini ya da davranışlarını değiştirmesini sağlayan biyolojik olarak aktif kimyasallar olarak tanımlanmaktadır (Koren ve Bisesi, 1996). Haşere öldürücüler, insan sağlığı açısından oldukça tehlikeli kimyasal maddeler içermektedir. Pestisitlerin bit, pire, sinek gibi küçük canlıları öldüren insektisitler, zararlı bitkileri öldüren herbisitler, fare ve sıçan gibi hayvanlara karşı kullanılan rodensitler ve mantarlara karşı kullanılan fungusitler olmak üzere dört çeşit olarak sınıflandırılabilir. Bunlar, en çok bu maddeleri üreten ve kullanan kişileri etkilemekte olup vücutta ağız, solunum ve temas ile girmektedir. Özellikle solunum sistemi, sinir sistemi ve kan yapıcı sistemi olumsuz etkileyen pestisitler, yüksek düzeyde maruz kalınması durumunda çalışanların ölümüne yol açabilmektedir. Tarım alanlarında pestisit uygulayan çalışanların ilacı uygularken koruyucu önlem almadıkları için pestisitlerin akut ve kronik toksik etkilerine daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir (İnanlı, Peker ve Alışkın, 2013: 84).

Plastik Maddeler, son yıllarda farklı kullanım alanları ile sanayide yaygın olarak kullanılan kimyasalların başında gelmektedir. Özellikle Sağlık sektöründe sık kullanılan plastik ürünlerin tıbbi atıkların miktarını arttırdığı, enfeksiyon riskinin yanı sıra kimyasal, toksik, teratojenik, mutajenik, kanserojenik riskleri açısından da insan sağlığını ve çevreyi tehdit ettiği, plastik ürünlerin üretiminde lateks, bisfenol A, polivinilklorür gibi maddeler yaygın olarak kullanıldığı, bu maddelerin üretilmesi, kullanımı, imha edilmesi aşamalarında çevre ve insan sağlığına zararlı etkileri bulunduğu ifade edilmektedir (Koyuncu ve Aslan, 2014: 117). Plastikler, nihai ürün anlamında işçi sağlığı açısından çok zararlı olmasa da, plastiklerin üretiminde ana madde olarak kullanılan polietilen, polipropilen, polyamid, polikarbonat ve polyester gibi maddelerin zararlı etkileri nedeniyle tehlike oluşturmaktadır. Bu maddeler, zehirlenmelere yol açmakta, ciltte, sindirim sistemi ve sinir sistemi üzerinde hasara neden olmaktadır (Arıcı, 1999: 207). İnsan cildinde meydana gelen meslek

hastalıklarına mesleki deri hastalıkları denmekte ve bu tür meslek hastalıkları tüm meslek hastalıkları içinde yaklaşık %60'lık bir orana sahip bulunmaktadır. Sanayide çalışanların, buralarda kullanılan kimyasal maddeler nedeniyle deri hastalıklarına yakalandıkları görülmektedir (Gerek, 2006: 36).

2.2.2. Tozlar

Toz, genel olarak çapı 1 mm'den küçük hava içinde asılı kalabilen ve zamanla çökelen parçacıklar olarak tanımlanabilir. Tozlar, ülkemizde meslek hastalıklarına yol açan etkenlerden biridir. Toz, özellikle sanayide bazı işkollarında çalışanların sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir (Ediz vd., 2001: 169-174). Tozdan kaynaklanan tehlike, tozun içerdiği maddeler ve tozu oluşturan parçacıkların büyüklüğüne göre değişebilmektedir. Parçacıkların boyutunun küçüklüğü tehlikeyi artırmaktadır. Küçük parçalar ile solunduğunda akciğerde derinlere kadar etki edebilir ve akciğerin savunma sistemine zarar verir. Gözle görülemeyen bu tozlar, ancak mikroskopik teknikler kullanılarak tespit edilebilir. Bu tür tozlar, uzun zaman boyunca akciğerde birikir ve pneumoconiosis (pnömokonyoz/toz hastalığı) olarak adlandırılan akciğer hastalığına neden olur. Pnömokonyoz, genel bir toz hastalığı olmakla birlikte, tozun yapısına göre çeşitli sınıflandırmalar yapılmaktadır (Karadağ, 2000; Bayır ve Ergül, 2006; Ediz vd., 2001: 169-174).

Toz, solunum yolları ile vücuda girer ve zarar oluşturur. Tozun cinsine, ortamdaki yoğunluğuna, kişilerin duyarlılığına ve soludukları miktara bağlı olarak basit bir tahrişten, bronşite, mesleki akciğer hastalıklarına ve hatta kansere kadar değişen hastalıklara neden olabilmektedir. Madencilikte kömür, cıva, krom, bakır, demir, asbest ocaklarında delme, kazma, yükleme, lağım atma ve benzeri işlerde toz oluştuğu gibi çıkarılan cevherin işlenmesi, yıkanması, elenmesi, zenginleştirilmesi işlemlerinde de tozlar ortama yayılabilmektedir (Ediz vd., 2001: 169-174).

Sanayide, dökümhanelerde, toprak, seramik işlerinde çimento asbestli malzeme üretimi, çırçır ve pamuklu dokuma endüstrisinde de tozlar meslek hastalığı yapabilmektedir. Çeşitli metalleri içeren tozların solunması ve akciğerlerde birikmesi sonucunda oluşan pnömokonyozlar da, metal işleme sektöründe dikkate alınması

gereken meslek hastalıklarıdır. Bunların dışında, kaynaklı imalat atölyelerinde üretim sırasında oluşan kirleticilerin, izin verilen konsantrasyonların üzerinde bulunması halinde, maruz kalınan konsantrasyon ve maruz kalma süresine göre, solunum güçlüğü, akciğer ödemi, kan hastalıkları, kanser, solunum yollarında tahriş, böbrek, karaciğer ve merkezi sinir sistemi üzerinde hasar gibi çeşitli hastalıklar da ortaya çıkabilmektedir (Taner ve Özdemir, 2012: 190-198; Bayır ve Ergül, 2006).

Kot taşlama işçiliği yapan kişiler için silisyum kristalleri ve asbest içeren tozların tehlikeli olduğu ifade edilmektedir (Mezarcıöz, 2014). Asbest, solunum ya da içme suyuyla vücuda girdiğinde başta kanser olmak üzere çeşitli hastalıklara neden olmaktadır. Asbest, doğası nedeniyle çeşitli alanlarda kullanılmakta ve sanayide çalışan birçok işçi farkında olmadan bu maddeye maruz kalma riski taşımaktadır (Akboğa ve Baradan, 2011: 69-76; Odman, 2013: 9-37). Literatürde İSG uygulamaları kapsamında tehlikeli işlerin yapılmasının yasaklanması gerektiği, çalışanlara verilecek eğitimin ve koruyucu malzeme kullanmanın bir anlamının olmadığı, bu nedenle kot taşlama işinin de yapılmasının yasaklanmasının doğru bir tercih olacağı ifade edilmektedir (Gürcanlı, 2013: 56; Türkmen ve Akarca, 2015: 70; Gürcanlı, 2015: 80). Nitekim Sağlık Bakanlığı Nisan 2009'da yayınladığı bir genelge ile ölümlerle sonuçlanabilen bir akciğer hastalığı olan silikozise yol açtığı gerekçesiyle her türlü kot giysi ve kumaşlara uygulanan püskürtme işleminde kum, silis tozu veya silika kristalleri içeren herhangi bir maddenin kullanılmasını yasaklamıştır (Çakır, 2015: 90).

Temiz hava, çalışanın sağlık durumu ve çalışma gücünün yüksek bir düzeyde sürdürebilmesi için gerekli koşulların başında gelir. Tozlar konusunda işletmelerde alınabilecek en önemli tedbir, işlemler sırasında ortaya çıkan tozun gaz, buhar ve kokunun kaynağında emilerek ortama yayılmasını engellemektir. Bu sağlanamıyorsa eğer bu tür işler, kapalı bir ortamda yapılmalı ve çalışanların gerekli kişisel koruyucu donanımları kullanması sağlanmalıdır. Ayrıca, bu işlerde çalışanların periyodik olarak muayeneleri yapılarak erken teşhis ve tedavi ile hastalığın oluşması ve ilerlemesi durdurulmalıdır. Birçok hallerde, doğal havalandırma ile temiz bir hava sağlanabilir. Doğal havalandırmanın sağlanmadığı yerlerde ise uygun havalandırma sistemleri kurulmalı ve rahatsız edici hava akımlarının meydana gelmesi önlenmelidir (Mezarcıöz ve Oğulata, 2014: 72-79).

2.2.3. Mikroorganizmalar

Çalışma ortamında bulunan çeşitli mikroorganizma ve alerjenler çalışanların sağlığını etkilemektedir. Mikroorganizmalar, mesleki bulaşıcı hastalıklara yol açan biyolojik etkenler arasında yer almaktadır (Akal, 2013: 114). Mikroorganizmalar, kendi aralarında virüsler, bakteriler, parazitler ve mantarlar olmak üzere sınıflandırılmaktadır. Mikroorganizmaların yol açtığı mesleki bulaşıcı hastalıklar hayvanlardan insanlara geçen mesleki bulaşıcı hastalıklar, çalışma ortamından (toprak, su, hava) bulaşan mesleki hastalıklar ve virütik mesleki enfeksiyon hastalıkları biçiminde olabilmektedir.

2.2.4. Fiziksel Faktörler

Meslek hastalıklarına neden olan başlıca fiziksel faktörler elektromanyetik radyasyonun türleri olan iyonize olan radyasyon ve iyonize olmayan radyasyon ile gürültü ve titreşimdir.

İyonize Olan Radyasyon ve İyonize Olmayan Radyasyon: İyonize olan radyasyon, meslek hastalığına neden olan fiziksel bir faktördür. Genel olarak elektromanyetik, ses ve parçacık olmak üzere üç tür radyasyon biçimi vardır. Radyasyon türleri arasında yer alan elektromanyetik radyasyonun iki türü vardır. Bunlar, iyonize olan radyasyon ve iyonize olmayan radyasyondur (Parlar ve Ergülen, 2009: 7).

İyonize olan radyasyon, radyasyonun en tehlikeli türüdür. Röntgen, gamma ışınları, radyoizotoplar ve nötron iyonize radyasyondur. İyonize olan radyasyon madde ile etkileştiğinde elektrik yüklü parçacıklar veya iyonları oluşturur; bu durumda iyonizasyon meydana getiren X-ışınları ile radyoaktif maddelerden yayılan alfa, beta, gama ışınları gibi radyasyonlar ortaya çıkar (Parlar ve Ergülen, 2009: 7). İyonize olan radyasyon, insan vücudundan kolaylıkla geçerek vücudun yapı taşları olan hücrelere hasar vermekte ve çeşitli kanser türlerine, genetik hasarlara, anemiye,

doğumsal bozukluklara neden olmakta, üreme sağlığına olumsuz etkilemekte ve genetik bozukluklara neden olmaktadır. İyonize radyasyonun kullanım alanlarının başında röntgen (tıbbi teşhis ve tedavide) gelmektedir. Radyoterapi, nükleer tıp ve radyoloji çalışanları başta olmak üzere, sağlık çalışanları, iyonize olan ve iyonize olmayan radyasyon riskleri ile karşı karşıya kalmaktadır. Bunların çeşitli kanserojen ve teratojen, mutajen etkileri bulunmaktadır (Meydanlıoğlu, 2013: 193).

İyonize olmayan radyasyon ise sanayide yaygın olarak kullanılmaktadır ve daha zararsız olarak nitelendirilmektedir. Bunlar radyo dalgaları, mikro dalgalar, kızıl ötesi ışın, görünür ışık, mor ötesi ışık ve lazerlerdir. İyonize olmayan radyasyon, gözde katarakt gibi hastalıklara ve hasarlara, deride yanıklara ve hastalıklara neden olmakta, üreme sağlığı ve hamilelik üzerinde olumsuz etkiler yapmakta, yorgunluğa, halsizliğe ve strese neden olmaktadır (Tuna, 1991: 52). Dolayısıyla bu tür radyoaktif maddelerin dikkatli kullanılması tavsiye edilmektedir.

Gürültü: İstenmeyen ve rahatsız edici ses olarak tanımlanan gürültü (Gamgam, 1994: 28), aynı zamanda meslek hastalığına neden olan unsurlar arasında yer almaktadır. Ses düzeyi, 85-95 dB(A) üzerinde ve sürekli gürültü olan işyerlerinde gürültüye bağlı işitme kayıpları ve diğer rahatsızlıklar ortaya çıkmaktadır (Camkurt, 2007: 94). Gürültünün işitme duyusunda oluşturduğu olumsuz etkiler, ya ani etkiler şeklindedir ya da zamanla görülür (Çetin, 2000: 40).

Gürültünün işitme organına verdiği zararlar, geçici işitme kayıpları ve sürekli işitme kayıpları olmak üzere iki kısımda değerlendirilebilir (Sabuncu, 1999: 102). Geçici işitme kayıpları, birkaç saat boyunca şiddetli gürültüye maruz kalan kişilerde görülmektedir. Bu tür kayıpların ne zaman düzeleceği maruz kalan kişinin fizyolojik özelliklerine, yaşına, gürültüye maruz kalma süresine, nasıl bir gürültüye maruz kaldığına bağlı olarak değişmektedir. Sürekli işitme kaybı ise gürültülü ortamlarda uzun süre çalışma nedeniyle iç kulaktaki tüy hücrelerinin tahrip olmasından dolayı kalıcı olarak ortaya çıkmaktadır (Arıcı, 1999: 186; Selcan, 1985: 39; Orhun, 1983: 112). Gürültünün migren, ülser, kalp krizi, dolaşım bozuklukları ve adale gerilimlerine neden olduğu çeşitli çalışmalarda ileri sürülmüştür (Toprak ve Aktürk, 2004: 56). Nitekim 2000'li yıllarda yapılan çalışmalarda, ülkemizde mesleksel

gürültü nedenli işitme kaybı olanların sayısının 200.000'i aştığı belirtilmektedir (Güner, 2000: 251).

Titreşim: Titreşim (vibrasyon), genellikle katı ortamlarda yayılan dokunma duyusu ile algılanan alçak ve yüksek frekanslı bir enerji yayılımıdır. Titreşimin frekansı saniyedeki titreşim sayısı olarak ve Hertz (Hz) birimi ile ölçülmektedir (Yiğit, 2011: 175). Titreşim, istenmeyen bir hareket olup istenmeyen ses ve gürültü oluşturmaktadır. Örneğin, motorlar, elektrik motorlar ya da herhangi bir makinenin çalışma sırasındaki hareketi istenmeyen titreşimler üretmektedir. Titreşim vücuda, vücudun titreşimle temas ettiği yerden girmekte ve titreşime maruz kalan kişilerde kas-iskelet, kalp-damar, mide-bağırsak sistemlerinde hastalıklara neden olmaktadır. Titreşimin çalışanlar üzerindeki etkisi, el-kol titreşimi ve bütün vücut titreşimi olmak üzere iki kısımda değerlendirilmektedir. El-kol titreşimi damar, kemik, eklem, sinir ve kas bozukluklarına yol açmakta, bütün vücut titreşimi ise özellikle bel bölgesinde rahatsızlık ve omurgada travmaya yol açmaktadır (ILO, 2010). Bunun yanı sıra ülkemizde çalışanların mekanik titreşime maruz kalmaları sonucu oluşabilecek sağlık ve güvenlik risklerinden korunmalarını sağlamak için asgari gereklilikleri belirlemek amacıyla Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik (RG, T. 22.08.2013, S. 28743) çıkarılmıştır.

2.3. İŞ KAZALARININ ÖNLENMESİNE YÖNELİK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI

İSG uygulamalarının temel amacı, iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasını önlemektir (Ercan, 2010: 50). Bunu başarabilmek için de, iş kazaları ve meslek hastalıklarına yol açan nedenleri tespit ettikten sonra onlara karşı önlem almak gerekir. Bu kapsamda yapılacak uygulamaları, iş kazalarına karşı alınabilecek önlemler, meslek hastalıklarına karşı alınabilecek önlemler ve işçilerin sağlığını korumaya yönelik önlemler olarak sınıflandırılabiliriz.

Günümüzde yaşanan çok ölümlü kazalar iş sağlığı ve güvenliği sorununu daha güncel hale getirmiş ve sorunun çözümü noktasında toplumda bir tartışma başlığı açmıştır (E. Kalkan ve Deniz, 2015: 95). Yapılan araştırmalar, en basit ve en

temel iş güvenliği önlemlerinin alınmaması halinin yüzlerce işçinin ölümüne neden olduğunu göstermektedir (Gürcanlı, 2013b: 20-29). Toplumun birçok kesiminin iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin doğrudan ve dolaylı olarak sorumluluğu bulunmaktadır. Çünkü karşı karşıya bulunulan İSG sorunu toplumsal bir sorundur. Bu konuya ilişkin başta işverenler olmak üzere işçilere, sendikalara ve devlete önemli görevler düşmektedir.

2.3.1. İş Kazalarının Önlenmesine Yönelik İSG Uygulamalarında İşverenlerin ve İşletme Yöneticilerinin Rolü

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından işverenlerin ve işletme yöneticilerinin İSG uygulamalarına yönelik algıları, ilgileri ve tutumları büyük önem taşımaktadır. İşverenlerin ve işletme yönetiminin İSG konusunda yapacakları her türlü yatırım, sonuç olarak üretimde ve verimlilikte bir artışa neden olacak ve bu olumluluk işletmeye yansiyacaktır. İSG uygulamaları, işyerinin kuruluşundan itibaren başlar ve işletmenin varlığını sürdürdüğü müddetçe devam eder. İşveren ve işletme yönetimi, işletmenin kurulacağı yer, binanın yapımı, makine ve tesisat seçilmesi ve kurulması, üretimin yapılması, mal ve hizmetlerin sunulması gibi süreçlerde iş kazalarını önlemek ve işçilerin sağlığını korumak için gerekli her türlü önlemi almak zorundadır. İSG uygulamaları ticari faaliyetin her aşamasında devam eder. Başka bir söylemle, ticari faaliyetin tüm aşamalarında sürekli olarak, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının meydana gelmesini önlemek için gerekli tedbirleri almak gerekir.

İşverenlerin ve işletme yönetiminin, ticari faaliyetleri sırasında İSG uygulamaları kapsamında dikkate almaları gereken hususlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Gerek, 2006: 46):

- Güvenli çalışma koşullarını sağlayacak her türlü önlem alınmalı,
- İSG ile ilgili araç-gereçleri noksansız bulundurmali,
- Özellikle makine koruyucularda herhangi bir sorun olup olmadığını denetlenmeli,
- Çalışanların kişisel koruyucu donanımlarını kullanması sağlanmalı,

- Çalışanlara düzenli olarak İSG eğitimleri verilmeli,
- Çalışanların güvenli davranışlar içinde bulunup bulunmadığı denetlenmeli,
- İş kazalarında, acil müdahale ve ilk yardım için uygun bir sistem kurulmalı,
- İş kazalarına ilişkin kayıtları tutmalı ve tutulan kayıtları değerlendirmeli,
- İSG alanında inceleme ve araştırmalar yapan bilimsel kurum ve kuruluşlar desteklenmeli,
- İSG mevzuatı titizlikle uygulanmalı vb.

Çalışanların psikolojik durumları da işletme açısından önemlidir. Çalışanların sorunlarıyla ilgilenecek bir çalışma psikoloğunun iş yerinde bulundurulması iş kazaları ve meslek hastalıklarının en aza indirilmesi noktasında olumlu katkılar sunabilir.

İSG uygulamaları kapsamında, iş kazaları ve meslek hastalıklarına engel olmak için işletmelerde sağlıklı işleyen bir İSG sistemi kurulmalıdır. Bu sistem birbirini tamamlayan dört ayrı yöntemin uygulanması ile gerçekleştirilmelidir. Bu yöntemler şunlardır:

- Risk değerlendirme (mühendislik revizyon),
- İnandırma ve özendirme,
- İşe uygun işçi seçme,
- İş güvenliği disiplininin sağlanmasıdır.

Risk değerlendirmesi, çalışma alanında var olan veya dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan etkenler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek düzeylerinin belirlenmesi ve kontrol önlemlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları ifade eden bir kavramdır. Risk değerlendirmesi proaktif bir yaklaşımın sonucudur (Kanat ve Utlu, 2014: 90). Günümüzde risk değerlendirme faaliyetlerinin önemli bir kısmı çalışanların denetlenerek sömürülmesine hizmet edecek bir anlayışla kullanılmaktadır. Dolayısıyla çalışan denetimi politikalarının ortaya çıkarılması ve her işletme biriminde kolektif olarak oluşturulması, örgütlenme ve denetim eylemlerinin koordinasyonunun çalışanlarda olması gerekmektedir (Koşar, 2015: 27-39). Bu çerçevede işverenler ve işletme yönetimleri, iş kazalarını önlemek adına

ticari faaliyetleri sırasında bu risk değerlendirme anlayışını hayata geçirmek zorundadırlar.

İSG uygulamaları ve bu kapsamda risklerin değerlendirilmesi iş kazalarını önlemede tek başına yeterli olmamaktadır. Bu noktada, işletme yönetimi çalışanları İSG uygulamalarının faydalarına inandırmalı, çalışanları bu uygulamaları gerçekleştirmeye özendirilmeli, daha tedbirli davranmaya teşvik etmelidir. Çalışanların çalışma sırasında ihmal ve dalgınlık göstermeleri bazen tek başına bazen de diğer faktörlerle birlikte iş kazasının meydana gelmesine neden olabilir. Burada, işletme yönetimi, çalışanlarını İSG uygulamaları konusunda bilinçlendirmeli, çalışanlarının daha dikkatli, tedbirli ve özenli davranmalarını sağlamalıdır. İş kazalarının azaltılabilmesi için İSG uygulamalarının zorunlu olduğuna çalışanların ikna edilmeleri ve inandırılmaları gerekir. Bu amaçla, her düzeydeki okullarda, iş güvenliği bilinci yaratacak derslerin müfredata konulması İSG bilincinin gelişmesini sağlayabilir (Aksoy, Çevik ve Çakıcıer, 2013: 69-76). Ayrıca İSG uygulamalarının faydaları ve önemi noktasında yayınlar yapılması, çeşitli yarışmalar düzenlenmesi, uyarı afişleri hazırlanması, propaganda ve ödüllendirme yollarına gidilmesi İSG uygulamalarına yönelik algı ve tutum değişikliğini olumlu yönde etkileyecek ve bu konuda kişilerde bilinç düzeyini yükseltecektir (Gerek, 2006: 47).

İşe uygun çalışan seçme, İSG uygulamalarında önemli bir ilkedir ve iş kazalarının önlenmesinde etkili olan uygulamalardan biridir. İşletmelerdeki birbirinden farklı işler ve görevler, değişik nitelik, yetenek ve kişilik özellikleri gerektirmektedir. Bu nedenle işletme yönetimi, işe uygun ve nitelikli insanların istihdam edilmesini sağlamalıdır (H. Çavdar ve M. Çavdar, 2010: 80-81). Eğer çalışanın kişisel özellikleri ve yetenekleri ile işin gerekleri arasında bir uyum yoksa çalışan işi sağlıklı bir şekilde gerçekleştiremeyecek; iş yükünü taşıyamayan çalışan hem fiziksel, hem de psikolojik yönden yorgun düşecek (Alpugan, 1987) ve sonuç olarak iş kazasının meydana gelmesine neden olabilecektir.

İşletme yönetimi, İSG uygulamalarında ergonomi (iş bilimi) ilkelerini gözetmelidir. Ergonomi, insan ve insanın işi, kullandığı donanım, çevresi arasındaki ilişkileri inceleyen bilim dalı olup en önemli amacı çalışanın güvenliğinin sağlanmasıdır (Aydın, 1995; Atalay, Yücel ve Korkmaz, 2014: 15; Güler, 1997).

Ergonomi, günümüzde iş güvenliğinin sağlanmasında, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemli bir uygulama konusudur. Ergonomi, çalışanın yeteneklerini ve bu yetenekleri geliştirme gücünü inceleyerek, çalışandan beklenen görevlerin niteliklerini tayin etmekte ve insanla işi arasında doğru uyum sağlamaktadır. Bu durum çalışanın işin görülmesi sırasında zorlanmasını engellemekte ve verimlilik ile kalitede olumlu gelişmeler sağlamaktadır (Kaygısız ve Hatırlı, 2014: 258). Bu çerçevede işletme yönetiminin, çalışanları işe alırken yetenek testi yapması, sık kaza yapan çalışanları saptaması, fiziksel yeteneklerine uygun iş değiştirme olanaklarının araştırılması gibi ergonomi bilimi kapsamındaki ilkelere dikkat etmesi iş kazalarının azaltılması açısından büyük önem taşımaktadır.

İş güvenliği disiplininin sağlanması da iş kazalarını azaltabilecek önlemlerden biridir. İSG uygulamalarında öncelikle, risk değerlendirme, inandırma ve özendirme, işe uygun çalışan seçimi gibi diğer önlemlere başvurulmalı, bu uygulamalardan sonuç alınmaması durumunda disiplin önlemleri uygulanmalıdır (Gerek, 2006: 48). Bu nedenle, ihtar, ücret kesintisi veya işe son verme gibi günümüzde uygulanan disiplin önlemlerine son çare olarak başvurulmalıdır. Nitekim Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 01.04.2013 gün, 2013/4281 E., 2013/6383 sayılı kararında, işverenlerin işyerinde alınması gereken iş disiplini ve iş güvenliği önlemlerini alıp almadığının, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olarak gerekli ve yeterli denetimi yapıp yapmadığının tespit edilerek kusur durumunun belirlenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bu, işverenlerin ve işletme yöneticilerinin İş güvenliği disiplininin sağlanması ile gerekli ve yeterli denetimi yapma noktasında yetersizlik göstermeleri durumunda meydana gelen iş kazasından sorumlu tutulacakları anlamına gelmektedir.

2.3.2. İş Kazalarının Önlenmesine Yönelik İSG Uygulamalarında Çalışanların Rolü

İş kazalarının önlenmesi için çalışanların İSG uygulamalarını benimsemesi ve desteklemesi gerekmektedir. Çalışanlar öncelikle 6331 sayılı İSGK ve ilgili İSG mevzuatında öngörülen İSG kurallarına tam olarak riayet etmelidirler. Ülkemizde yaşanan iş kazalarının öncelikli sebebinin yeterli bir mevzuat

bulunmamasından kaynaklanmadığı yönünde görüşler bulunmaktadır (Cengizler, 2014: 81). Gerçekten de, ülkemizde 6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatının yeterli olduğu, sorunun uygulamadan ve yeterli güvenlik bilincinin olmamasından kaynaklandığı ifade edilebilir.

İş kazalarının önlenmesi adına çalışanlar, dikkatli çalışmalı, aniden çıkabilecek tehlikelerden sakınmalıdırlar. Çalışanlar, iş sırasında kullandıkları alet ve makineler hakkında önceden yeterli bilgi sahibi olmalıdırlar, tereddütleri varsa bunları sorarak öğrenmelidirler ve bunları kullanma talimatlarına uygun olarak kullanmalıdırlar. Çalışanların İSG eğitimlerine katılma ve İSG uygulamalarını öğrenme zorunluluğu vardır. Çalışanlar, kişisel koruyucuları kurallara uygun şekilde kullanmalı ve bu konuda asla ihmalkâr davranmamalıdır (Gerek, 2006: 48).

2.3.3. İş Kazalarının Önlenmesine Yönelik İSG Uygulamalarında Sendikaların Rolü

Sendikalar, örgütlendikleri işyerlerindeki pazarlık güçleri ve bir sivil toplum kuruluşu olarak toplumu hareket geçirme yetenekleri nedeniyle, İSG uygulamalarının yerleşmesine ciddi katkı sunma gücüne sahiptirler (Akın, 2012: 101-124). Bu nedenle, oluşturulacak İSG politikalarına yön verebilecek birikimleri nedeniyle sendikaların İSG politikalarını oluşturma sürecine dâhil edilmesi gerekmektedir. Örneğin; Rusya'da sendikalar, bütün işçi sağlığı hizmetlerini yürütmekte ve kontrol etmektedirler. Çalışma yasalarının uygulanmasında, bünyelerinde barındırdıkları 5.500 müfettişle etkili olmaktadır. Sendika teknik müfettişlerinin tehlikeli çalışma koşullarının iyileştirilmesini isteme yetkileri bulunmaktadır. Ayrıca tehlikenin ortadan kaldırılmaması durumunda işyerinin kapatılması tehlikesi ile karşı karşıya olduğu, ihlallerin devamı halinde yöneticilerin cezalandırılması veya işten çıkartılması gibi yaptırımların bulunduğu bilinmektedir (Akalın, 2015: 52-65).

Ülkemizde özellikle inşaat sektöründe sendikalar varlık gösterememektedir. İnşaat sektöründeki bazı çalışanların sürekli göç halinde olması veya sürekli aynı şehirde çalışsa bile işyeri değiştirme sıklığının çok fazla olmasından dolayı çalışma koşulları iyi durumda değildir. Dolayısıyla sendikalaşmanın veya çalışanların

örgütlenmesinin bu olumsuz koşulların düzelmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir (Çınar, 2013: 12-17; Ögüt, 2013: 18-19; Gürcanlı, 2013b: 29). Bununla birlikte ev eksenli çalışma kolunda da benzer sorunlar görülmektedir. Ev eksenli çalışma kolunda sendikal örgütlenmenin, kentsel mekândaki iletişim şebekelerini harekete geçirebileceği, bilgi ve deneyimleri aktarma yoluyla ev çalışanlarının sorunlarını çözebileceği söylenebilir (Ayşe vd., 2012: 32-40).

İşçi sendikalarının İSG konusunda yapabilecekleri katkılar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Akın, 2012: 101-124):

- İş sağlığı ve güvenliği bilincinin bireysel ve kurumsal alanda oluşturulmasında sendikalar çok önemli katkılar sunabilir. Sendikaların öncelikli görevlerinden biri, İSG bilincinin üyelerinde oluşmasını sağlamak olmalıdır. Sendikalar aynı zamanda önemli, sayı ve etki gücü açısından büyük sivil toplum kuruluşları arasında yer almaktadır. Bu nedenle İSG bilincinin tüm toplumda yerleşmesine, konunun öneminin herkes tarafından algılanmasına gayret göstermeleri gerekmektedir.
- Sendikalar Kanununun 44/II maddesinde sendikaların gelirlerinin %10'unu üyelerinin eğitimine ayırması gerektiği ifade edilmektedir. Sendikalar, bu kaynağı kullanarak üyelerinin İSG konusunda eğitim görmelerini sağlayabilirler. Sendikaların kendi üyeleri için İSG eğitimlerini her düzeyde gerçekleştirebilmeleri mümkündür.
- Sendikalar, toplu iş sözleşmelerinin yapılması sırasında istihdam koşulları ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelere yer verilmesini sağlamak suretiyle ciddi katkı sağlayabilirler. İşçi ve işveren sendikaları, toplu görüşme sürecinde, iş sağlığı ve güvenliği alanını düzenleyen hükümleri müzakere ederek toplu sözleşme metnine eklemeli ve işletmelerde İSG kültürünün ve bilincinin yerleşmesine olanak sağlamalıdır. Bu bağlamda sendikalar, üyelerinin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yasal yükümlüklerini hayata geçirmelerini sağlayacak alt yapıyı toplu sözleşmelerle oluşturabilirler. Sendikalar, toplu iş sözleşmeleri dışında özel sözleşmelerle de İSG koşullarının geliştirilmesine yardımcı olabilirler.
- Sendikaların İSG alanına yapacakları bir diğer katkı, çalışma yaşamında ve üretim sürecinde bu alanda yaşanan deneyimlerin toplanması ve ilgililerle

paylaşılmasıdır. Nitekim iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bu bilgi geliştirme ve ortak hareket edebilme yaklaşımı, ILO'nun hedeflediği iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin küresel stratejisinde de yer almaktadır (ILO, 2004).

- İSG alanında sendikaların katkı sağlayabileceği bir başka alan da işyeri denetimleridir. Bu denetimler ile sendikalar İSG uygulamalarının işletmedeki durumu hakkında objektif olarak bilgi sahibi olabilirler. Kısacası etkin bir denetim ile İSG uygulamalarında görülen aksaklıklar düzeltilebilir.

Sonuç olarak sendikalar, üyelerinin karşılaştıkları İSG'ye ilişkin sorunların takipçisi olarak, sorunların çözümüne yardımcı olabilirler. Ayrıca işyerlerindeki sendika temsilcileri ile İSG kurullarında aktif olarak yer almak suretiyle sorunların çözümüne katkı sağlayabilirler. Sendikalar, İSG inceleme ve araştırma kuruluşlarının çalışmalarını destekleyebilirler. Sendikalar, bunların dışında İSG konusuna ilişkin yasal düzenlemelerde, kanun ve tüzüklerin hazırlanma aşamasında görüş bildirmek ve görüşme yapmak suretiyle yasama organını etkileyebilirler. Sendikalar, demokratik birer baskı ve çıkar grubu olarak İSG mevzuatının uygulanmasını takip etmeli ve denetlemelidirler (Gerek, 2006: 48).

2.3.4. İş Kazalarının Önlenmesine Yönelik İSG Uygulamalarında Devletin Rolü

Ülkemizde, İSG'nin gelişim süreci içinde devletin rolü de giderek artmıştır. Devlet önceleri zorunlu müdahalelerle çalışma hayatının içinde bulunmuş, takip eden dönemlerde yol gösterici ve teşvik edici bir şekilde çalışma hayatında yer almıştır. Son zamanlarda ise düzenleyici, gözlemci, aydınlatıcı, teşvik edici faaliyetlerine inceleme, araştırma, eğitim kuruluşları aracılığıyla sorunların bilimsel yoldan çözümlenmesine öncülük etme işlevlerini yürütmektedir. Nitekim Anayasanın 49'uncu maddesinde “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak ve çalışmayı desteklemek üzere gerekli tedbirleri alır. Devlet, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirleri alır.” hükmü,

yine Anayasanın 56'ncı maddesinde de “Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlar; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak işbirliğini gerçekleştirir.” hükmü bulunmaktadır. Anayasamızda yer alan bu düzenlemeler İSG konusunun lkemizde gelişimi için en temel görevin devlete düştüğünü göstermektedir.

Devletin, sağlık ve güvenlik regülasyonu görevi de vardır. Özellikle alışanların sağlığı ve güvenliği açısından, bazı riskli çalışma şartlarının bulunması halinde bu görev daha önemli hale gelir. Aşırı kâr hırsı, acele ile iş yapma telaşı İSG mevzuatına aykırı riskli çalışma ortamları yaratmakta ve denetimsizlik de bu koşulların devam etmesine yol açmaktadır (Türkmen ve Akarca, 2015: 72). Çalışma hayatında çalışma koşulları, güvenli olacak şekilde regüle edilmediğinde, sağlık ve güvenlik standartları, genellikle işveren tarafından iyi bir noktaya gtrlmeyecektir. Bu gibi hallerde, çalışma koşullarının iyileştirilmesi için devletin müdahale edip regülasyon uygulaması gerekmektedir. Devletin sağlık ve güvenlik regülasyonu uygulaması ve yasal yaptırım gücü sayesinde çalışma standartları belirlenecek ve işletmeler bu standartlara tabi olacaklardır (etin, 2009: 22-38). Devletin İSG konusundaki görevleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Gerek, 2006: 45):

- *Yasama*; devlet yasama organı ve idari kurum ve kuruluşları aracılığıyla İSG alanına ilişkin mevzuatı oluşturur. Mevzuatın güncel ve uygulanabilir olması İSG ile ilgili sorunların çözümüne yardım edecektir.
- *Denetleme*; devlet kurumları ile İSG alanına ilişkin mevzuatın uygulanıp uygulanmadığını denetler. Çalışma hayatında iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenebilmesi veya kabul edilebilir bir seviyeye indirilebilmesi için güncel ve uygulanabilir bir mevzuat oluşturmanın yanında, mevzuatın uygulanıp uygulanmadığını kontrol etmek ve İSG uygulamalarını hayata geçirmek ve bu konuda gereken önlemleri de almak gerekir. Literatürde Türkiye’de iş teftişi oranlarının, denetlenen işyeri ve çalışan sayısı açısından yeterli düzeyde olmadığı belirtilmektedir. Dolayısıyla riskli sektörlerde teftiş oranlarının arttırılması gerektiği, teftişlerin, işletmenin türü ve büyüklüğüne göre planlı gerçekleştirilmesi ve bu konuda kaynakların daha etkin kullanılması gerektiği, teftişlerin etkinliğinin arttırılması için yöntem geliştirilmeye yönelik araştırma ve çalışmaların yapılması gerektiği

düşünülmektedir (F. Yılmaz, 2015: 76-91). Örneğin, soma maden faciasında devletin denetim görevini layıkıyla yerine getirmemesinin önemli bir etken olduğu iddia edilmektedir (Çelik, 2013: 4-9).

- *Yargılama ve Yaptırım Uygulama*; devlet, bağımsız mahkemeler ve idari otoriteler aracılığıyla İSG mevzuatını ihlal edenlere gerekli yaptırımları uygular.
- *Araştırma, Eğitim ve Yönlendirme*; devlet, bünyesindeki kurum ve kuruluşlar aracılığıyla İSG konusunda araştırma ve eğitim yapan birimler oluşturur ve bunların faaliyetlerini yönlendirir.

İSG uygulamaları ile ilgili olarak devletin yapacağı önemli işlerden biri de, İSG'yi bir devlet politikası haline getirmektir. Ülkemizde, 2006 yılına kadar ulusal bir İSG politikası bulunmadığı yönündeki eleştiriler (F. Yılmaz, 2009: 455) dikkate alındığında iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenemeyen artışı şaşırtıcı olmamalıdır. Bu nedenle İSG politikalarının oluşturulmaları önemlidir. Bütün toplum kesimlerinin ve sosyal tarafların İSG konusuna dikkatinin çekilerek İSG bilincinin oluşturulması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından önemlidir (Kanat ve Utlı, 2014: 91). Bunun yanında, birçok gelişmiş ülkede olduğu gibi İSG konuları okul öncesi dönemden itibaren çocukların düzeyine uygun şekilde verilmeli ve İSG bilincinin küçük yaşlardan itibaren kişilerde yerleşmesi sağlanmalıdır (Aksoy, Çevik ve Çakıcıer, 2013: 75).

Teknolojik gelişmelerin çok hızlı olması nedeni ile İSG mevzuatının kısa sürede yetersiz hale gelebilmesi nedeniyle, devletin, teknolojiye hızlı değişim nedeniyle İSG konusundaki mevzuatı sık sık gözden geçirerek güncellemesi, zamana ve ihtiyaca uygun hale getirmesi gerekir. Bunun yanında, İSG alanındaki araştırmaları zenginleştirerek uygulamaya koymalıdır. Devlet, ayrıca kaza sayısı düşük işletmeleri ödüllendirerek teşvik edilmelerini sağlamalıdır. Devlet tarafından hem maddi hem de manevi alanda sağlanan teşvikler diğer işletmeleri de olumlu yönde etkileyecektir.

İSG uygulamalarında sıkça görülen sorunlardan biri de kaçak işçi çalıştırmadır. Bilindiği üzere, bir hastalığın, meslek hastalığı olarak kabul edilmesi için sigortalı olmak ilk şarttır. Sigorta kurumuna bildirimde bulunmadan kaçak işçi

çalıştıran işverenler, bu kişilerin İSG uygulamalarından doğan haklarının kısıntıya uğramasına neden olmaktadır. Bu nedenle devlet, çalışma hayatını denetlemeli, sigortasız çalışmayı önlemelidir.

İSG uygulamalarının yerleşmemesinin ve çağdaş normlara ulaşamamasının en önemli sebebi tıp, mühendislik ve sosyal bilimlerdeki uzmanların örgütlenememesinden ve devletin kanunla gerekli önlemleri almamasından doğmaktadır. Bu çerçevede devlet, üretim yapma koşullarını düzenlemeli, çalışanların İSG hakkına sahip çıkmalıdır. Çalışanın İSG konusundaki haklarının gerçekleşmesini sağlamak devletin görevidir. Devlet, hayatını kaybeden çalışanların eş ve çocuklarının güvence altına alınmasını sağlamalıdır. Sigortasız çalıştırılma durumunda, hakkını aramak için yıllarını veren ancak sonuç alamayan çalışanların sosyal devlet anlayışı ile mağduriyetlerini gidermek yine devletin görevleri arasında yer almaktadır. Sosyal devlet anlayışı gereği, devlet, işçilerin sağlığı kadar barınma ve beslenme sorunlarını gidermekle de görevlidir.

2.4. MESLEK HASTALIKLARINA YÖNELİK ALINMASI GEREKEN ÖNLEMLER

Meslek hastalıklarını önlemek için işe başlama aşamasında mesleğin, çalışanların sağlığı üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Başka bir deyişle, meslek hastalıklarının engellenmesine yönelik faaliyetler işe başlama aşamasında başlar (Onat, 2014: 70-80). İşe başladıktan sonra meslek hastalıkları pek çok nedenden kaynaklanabilmektedir. Meslek hastalıkları nedenlerini; kimyasal, fiziksel, biyolojik ve psiko-sosyal kaynaklı meslek hastalıkları olmak üzere dört ana başlık altında toplamak mümkündür. Bu etkenlerin meslek hastalığına dönüşmesini engellemek için koruyucu ve önleyici çalışmaların yapılması gerekmektedir (Kaba ve Ünal, 2014: 50). Bu kısımda meslek hastalıkları önlemleri, kaynaklandığı nedene göre incelenmiştir.

2.4.1. Kimyasal Kaynaklı Meslek Hastalıkları Önlemleri

İşyerinde bulunan, kullanılan veya herhangi bir şekilde işlem gören kimyasal maddelerden kaynaklanan mevcut veya ortaya çıkması muhtemel risklerden çalışanların sağlığını korumak ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için asgari şartları belirlemek amacıyla Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG: T. 12.08.2013, S. 28733) çıkarılmıştır. Bu yönetmeliğin 7'nci maddesine göre tehlikeli kimyasal maddelerle çalışmalarda alınması gereken önlemler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- a) İşyerinde İSG uygulamalarına uygun düzenleme ve iş organizasyonu yapılmalıdır,
- b) Tehlikeli kimyasal maddelerle yapılan çalışmalar, en az sayıdaki personel ile yapılmalıdır,
- c) Çalışanların maruz kalacakları madde miktarlarının ve maruziyet sürelerinin mümkün olan en az düzeyde olması sağlanmalıdır,
- d) İşyerinde kullanılması gereken kimyasal madde miktarı en az düzeyde tutulmalıdır,
- e) İşyeri bina ve eklentileri her zaman düzenli ve temiz tutulmalıdır,
- f) Çalışanların kişisel temizlikleri için uygun ve yeterli şartlar sağlanmalıdır,
- g) Tehlikeli kimyasal maddelerin, atık ve artıkların işyerinde en uygun şekilde işlenmesi, kullanılması, taşınması ve depolanması için gerekli düzenlemeler yapılır,
- h) İkame yöntemi uygulanarak, tehlikeli kimyasal madde yerine çalışanların sağlık ve güvenliği yönünden tehlikesiz veya daha az tehlikeli olan kimyasal madde kullanılır. Yapılan işin özelliği nedeniyle ikame yöntemi kullanılamıyorsa, risk değerlendirmesi sonucuna göre risk azaltılması amacıyla öncelik sırasıyla şu önlemler alınmalıdır:

- Çalışanların sağlık ve güvenliği yönünden risk oluşturabilecek bakım onarım işleri de dahil tehlikeli kimyasal maddelerle çalışmalarda ve teknolojik gelişmeler de dikkate alınarak uygun süreç ve mühendislik kontrol sistemleri seçilmeli ve uygun makine, malzeme ve ekipman

kullanılmalıdır. Örneğin; uygun malzeme ve koruyucu sistem kullanmanın İSG uygulamalarındaki önemi Soma'da 301 maden işçisinin madende çalışma sırasında ölmeleri ile iyice açığa çıkmıştır (Narin, 2015: 14).

- Riski kaynağında önlemek amacıyla uygun iş organizasyonu ve yeterli havalandırma sistemi kurulması gibi toplu koruma önlemleri uygulanmalıdır. Örneğin; Soma maden kazasının, işin bütün bir süreç olarak örgütlenmesi, ocağın hizmet alım sözleşmesi ile Soma AŞ'ye devri ve sonrasında işverenin ocakta oluşturduğu çalışma düzeninin, kazanın asıl nedenini oluşturduğu ifade edilmektedir (Çelik, 2013: 4-9).
- Tehlikeli kimyasal maddelerin olumsuz etkilerinden çalışanların toplu olarak korunması için alınan önlemlerin yeterli olmadığı hallerde bu önlemlerle birlikte kişisel korunma yöntemleri uygulanmalıdır.
 - i) Alınan önlemlerin etkinliğini ve sürekliliğini sağlamak üzere yeterli kontrol, denetim ve gözetim gerçekleştirilmelidir,
 - j) İşveren ve yöneticiler, çalışanların sağlığı için risk oluşturabilecek kimyasal maddelerin, düzenli olarak ölçümü ve analizinin yapılmasını sağlamalıdır. İşyerinde çalışanların kimyasal maddelere maruz kalmalarını etkileyebilecek şartlarda herhangi bir değişiklik olduğunda bu ölçümlerin tekrarlanması gerekir. Ölçüm sonuçları, yasal düzenlemede belirtilen mesleki maruziyet sınır değerleri dikkate alınarak değerlendirilmelidir,
 - k) İşveren, kimyasal önlemler ile ilgili yönetmeliğin 6'ncı maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirirken, 7'nci maddesinin birinci fıkrasının (h) bendinde belirtilen ölçüm sonuçlarını da göz önünde bulundurmak zorundadır. Mesleki maruziyet sınır değerlerinin aşıldığı her durumda, işveren ve işletme yönetimi bu durumun en kısa sürede giderilmesi için koruyucu ve önleyici tedbirleri almakla yükümlüdürler,
 - l) 28633 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik hükümleri saklı kalmak kaydıyla işveren, risk değerlendirmesi sonuçlarını ve risk önleme prensiplerini temel alarak, çalışanları kimyasal maddelerin fiziksel ve

kimyasal özelliklerinden kaynaklanan tehlikelerden korumak için, bu maddelerin işlenmesi, depolanması, taşınması ve birbirini etkileyebilecek kimyasal maddelerin birbirleriyle temasının önlenmesi de dâhil olmak üzere, yapılan işin özelliğine uygun olarak aşağıda belirtilen öncelik sırasına göre teknik önlemleri alır ve idari düzenlemeleri yapar:

- İşyerinde parlayıcı ve patlayıcı maddelerin tehlikeli konsantrasyonlara ulaşması engellenir ve kimyasal olarak kararsız maddeler tehlikeli miktarlarda çalışma alanlarında bulundurulamaz. Bu mümkün değilse,
 - İşyerinde yangın veya patlamaya sebep olabilecek tutuşturucu kaynaklar bulundurulamaz ve bulunmasını engelleyecek iş düzeni oluşturulur. Kimyasal olarak kararsız madde ve karışımların zararlı etki göstermesine sebep olabilecek şartlar ortadan kaldırılır. Bu da mümkün değilse,
 - Parlayıcı ve patlayıcı maddelerden kaynaklanan yangın veya patlama halinde veya kimyasal olarak kararsız madde ve karışımlarının zararlı fiziksel etkilerinden çalışanların zarar görmesini önlemek veya en aza indirmek için gerekli çalışma düzeni önlemleri alınır.
- m) İş ekipmanı ve çalışanların korunması için sağlanan koruyucu sistemlerin tasarımı, imali ve temini, sağlık ve güvenlik yönünden yürürlükteki mevzuata uygun şekilde yapılır. İşveren ve yöneticiler, patlayıcı ortamlarda kullanılacak bütün donanım ve koruyucu sistemlerin 30.12.2006 tarihli ve 26392/4'üncü Mükerrer sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Muhtemel Patlayıcı Ortamda Kullanılan Teçhizat ve Koruyucu Sistemlerle İlgili Yönetmelik (94/9/AT) hükümlerine uygun olmasını sağlamakla yükümlüdürler,
- n) Patlama basıncının etkisini azaltacak düzenlemeler yapılmak zorundadır,
- o) İşveren ve işletme yönetimi, tesis, makine ve ekipmanın sürekli kontrol altında tutulması sağlamalıdır,
- p) İşyerlerinde, sıvı oksijen, sıvı argon ve sıvı azot bulunan depolama tanklarının yerleştirilmesinde yönetmeliğin ekinde belirtilen asgari güvenlik mesafelerine uyulmalıdır vb.

2.4.2. Fiziksel Kaynaklı Meslek Hastalıkları Önlemleri

Bu grupta yer alan meslek hastalıkları önlemleri toz, gürültü ve titreşim kaynaklı meslek hastalıkları önlemleri olmak üzere üç alt başlıkta incelenebilir.

2.4.2.1. Toz Kaynaklı Meslek Hastalıkları Önlemleri

İşyerlerinde tozdan kaynaklı ortaya çıkabilecek risklerin önlenmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği yönünden tozla mücadele etmek ve bu işlerde çalışanların tozun etkilerinden korunmalarını sağlamak için alınması gerekli tedbirlere dair usul ve esasları belirlemek amacıyla Tozla Mücadele Yönetmeliği (RG: T. 5.11.2013, S. 28812) çıkarılmıştır. Tozla Mücadele Yönetmeliği'nin 5/2 maddesine göre; işveren, ayrıca tozdan kaynaklanan maruziyetin önlenmesi amacıyla şu hususları yerine getirmelidir:

- İkame metodu uygulanarak, toz oluşumuna neden olabilecek tehlikeli madde yerine çalışanların sağlık ve güvenliği yönünden tehlikesiz veya daha az tehlikeli olan maddelerin kullanılması sağlanmalıdır,
- Riski kaynağında önlemek üzere; uygun iş teşkilatlandırması yapılmalı ve toplu koruma yöntemleri uygulanmalıdır,
- Toz çıkışını önlemek için uygun mühendislik yöntemleri kullanılmalıdır,
- İşyerlerinin çalışma şekline ve çalışanların yaptıkları işe göre, ihtiyaç duyulan yeterli temiz havanın bulunması sağlanmalıdır,
- Alınan önlemlerin yeterli olmadığı durumlarda çalışanlara tozun niteliğine uygun kişisel koruyucu donanımlar verilmeli ve kullanılmaları sağlanmalıdır,
- Alınan önlemlerin etkinliğini ve sürekliliğini sağlamak üzere yeterli kontrol, denetim ve gözetim yapılmalıdır,
- İşyerlerinde oluşan atıklar, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'nın ilgili mevzuatına uygun olarak bertaraf edilmelidir.

Tozla Mücadele Yönetmeliği'nin 5/1 maddesine göre, İşveren, her türlü tozun meydana geldiği işyerlerinde çalışanların toz maruziyetini önlemek ve çalışanların

toz ile ilgili tehlikelerden korunması için gerekli tüm koruyucu ve önleyici tedbirleri almakla yükümlüdür.

2.4.2.2.Gürültü Kaynaklı Meslek Hastalıkları Önlemleri

Çalışanların gürültüye maruz kalmaları sonucu oluşabilecek sağlık ve güvenlik risklerinden, özellikle işitme ile ilgili risklerden korunmaları için asgari gereklilikleri belirlemek amacıyla Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik (RG: T. 28.07. 2013, S. 28721) çıkarılmıştır. Bu yönetmeliğin 8/1 maddesine göre, işveren, risklerin kaynağında kontrol edilebilirliğini ve teknik gelişmeleri dikkate alarak, gürültüden kaynaklanan risklerin kaynağında yok edilmesini veya en aza indirilmesini sağlamak ve yönetmelikte yer alan tedbirleri yerine getirmek zorundadır. Bu yönetmeliğin 8/2 maddesine göre; işveren, maruziyetin önlenmesi veya azaltılmasında, İSGK'nin 5'inci maddesinde yer alan risklerden korunma ilkelerine uymak zorundadır. Gürültüye maruziyetin önlenmesi açısından aşağıdaki hususlar yerine getirilmelidir:

- Gürültüye maruz kalmanın daha az olduğu başka çalışma yöntemleri seçilmelidir,
- Yapılan işe göre mümkün olan en düşük düzeyde gürültü yayan uygun iş ekipmanı tercih edilmelidir,
- İşyerinin ve çalışılan yerlerin mümkünse hiç gürültü olmayacak şekilde; değilse, en az gürültüye neden olacak şekilde tasarlanması ve düzenlenmesi gerekir,
- İş ekipmanını doğru ve güvenli bir şekilde kullanmaları için çalışanlara gerekli bilgi ve eğitim verilmelidir,
- Gürültünün teknik yollarla azaltılması gerekir. Bu amaçla hava yoluyla yayılan gürültünün; perdeleme, kapatma, gürültü emici örtüler ve benzeri yöntemlerle azaltılması gerekir. Yapı elemanları yoluyla iletilen gürültünün ise; yalıtım, sönümlenme ve benzeri yöntemlerle azaltılması gerekir,
- İşyeri, işyeri sistemleri ve iş ekipmanları için uygun bakım programları uygulanmalıdır,

- Gürültünün, iş organizasyonu ile azaltılması gerekir ve bu amaçla; Maruziyet süresi ve düzeyi sınırlandırılmalı ve yeterli dinlenme aralarıyla çalışma süreleri düzenlenmelidir. Ayrıca, işyerinde en yüksek maruziyet eylem değerlerinin aşılmadığı tespit edilmelidir. Aşıldığının tespiti halinde, işveren ve yöneticiler şu hususları yerine getirir: öncelikle, gürültü konusundaki önlemleri de dikkate alarak, gürültüye maruziyeti azaltmak için teknik veya iş organizasyonuna yönelik önlemleri içeren bir eylem planı oluşturulmalı ve uygulamaya koymalıdır. İkinci olarak, gürültüye maruz kalan çalışma yerleri uygun şekilde işaretlenmeli ve İşaretlenen alanların sınırlarını belirleyerek teknik olarak mümkün ise bu alanlara girişlerin kontrollü yapılması sağlanmalıdır.

İşveren ve işletme yönetimi, çalışanların dinlenmesi için ayrılan yerlerdeki gürültü düzeyinin, bu yerlerin kullanım şartları ve amacına uygun olmasını sağlamalıdır. İşveren, yönetmeliğe göre alınacak önlemleri, İSGK'nin 10'uncu maddesi uyarınca özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumlarına uygun olmasını sağlar.

Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmeliğin 9/1 maddesine göre, gürültüye maruziyetten kaynaklanabilecek riskler, yönetmeliğin 8'inci maddesinde belirtilen tedbirler ile önlenemiyor ise işveren ve işletme yöneticileri aşağıdaki hususları yerine getirir:

- İşveren ve işletme yöneticileri, çalışanın gürültüye maruziyeti Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmeliğin 5'inci maddesinde belirtilen en düşük maruziyet eylem değerlerini aştığında, kulak koruyucu donanımları çalışanların kullanımına hazır halde bulundurur,
- Çalışanın gürültüye maruziyeti Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmeliğin 5'inci maddesinde belirtilen en yüksek maruziyet eylem değerlerine ulaştığında ya da bu değerleri aştığında, kulak koruyucu donanımların çalışanlar tarafından kullanılması sağlanmalı ve denetlenmelidir,

- Kulak koruyucu donanımların kullanılmasını sağlamak için her türlü çaba gösterilmeli ve yönetmelik gereğince alınan kişisel korunma tedbirlerinin etkinliği kontrol edilmelidir.

Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmeliğin 9/2 maddesine göre işveren ve işletme yönetimi tarafından sağlanan kulak koruyucu donanımlar ile ilgili aşağıdaki hususları yerine getirmesi gerekmektedir:

- Sağlanan kulak koruyucu donanımlar mevzuata uygun olmalıdır,
- Kulak koruyucu donanımlar elverişli olmalıdır,
- Kulak koruyucu donanımlar doğru kullanılmalı ve korunmalıdır,
- Kulak koruyucu donanımlar çalışana uygun olmalıdır,
- Kulak koruyucu donanımlar çalışana özel olarak temin edilmelidir.

Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmeliğin 10/1 maddesine göre, çalışanın maruziyeti, hiçbir durumda maruziyet sınır değerlerini aşamaz. Bu yönetmelikte belirtilen bütün kontrol tedbirlerinin alınmasına rağmen, yönetmeliğin 5'inci maddesinde belirtilen maruziyet sınır değerlerinin aşıldığının tespit edildiği durumlarda, işveren aşağıdaki hususları yerine getirir:

- Maruziyeti, sınır değerlerin altına indirmek amacıyla gerekli tedbirleri derhal alır.
- Maruziyet sınır değerlerinin aşılmasının nedenlerini belirler ve bunun tekrarını önlemek amacıyla, koruma ve önlemeye yönelik tedbirleri gözden geçirerek yeniden düzenler.

2.4.2.3. Titreşim Kaynaklı Meslek Hastalıkları Önlemleri

Çalışanların mekanik titreşime maruz kalmaları sonucu oluşabilecek sağlık ve güvenlik risklerinden korunmalarını sağlamak için asgari gereklilikleri belirlemek amacıyla Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik (RG: T. 22.08.2013, S: 28743) çıkarılmıştır. Bu yönetmelikte titreşim kaynaklı meslek hastalıklarına karşı ne gibi önlemler alınacağı belirtilmiştir. Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmeliğin 8/1 maddesine göre, riskler ile kaynağında mücadelenin uygulanabilirliği ve teknik gelişmeler dikkate

alınarak, mekanik titreşime maruziyetten kaynaklanabilecek riskler kaynağında yok edilir veya en aza indirilir. Maruziyetin önlenmesi veya azaltılmasında 6331 sayılı İSGK'nin 5'inci maddesinde yer alan risklerden korunma ilkelerine uyulması gerekir.

Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmeliğin 5'inci maddesinde belirtilen maruziyet eylem değerlerinin aşıldığının tespit edilmesi halinde; işveren ve yöneticiler, mekanik titreşime ve yol açabileceği risklere maruziyeti en aza indirmek için teknik konulara ve organizasyona yönelik önlemleri içeren bir eylem planı oluşturur ve şu hususları uygulamaya koyar:

- Mekanik titreşime maruziyeti azaltan başka çalışma yöntemleri seçilmelidir,
- Yapılan iş göz önünde bulundurularak, mümkün olan en düşük düzeyde titreşim oluşturan, ergonomik tasarlanmış uygun iş ekipmanı seçilmelidir,
- Titreşime maruziyeti azaltmak için bütün vücut titreşimini etkili bir biçimde azaltan oturma yerleri, el-kol sistemine aktarılan titreşimi azaltan el tutma yerleri ve benzeri yardımcı ekipman sağlanmalıdır,
- İşyeri, işyeri sistemleri ve iş ekipmanları için uygun bakım programları uygulamalıdır,
- İşyeri ve çalışma ortamı uygun şekilde tasarlamalı ve düzenlemelidir,
- Mekanik titreşime maruziyetlerini azaltmak amacıyla, iş ekipmanını doğru ve güvenli bir şekilde kullanmaları için çalışanlara gerekli bilgi ve eğitim verilmelidir,
- Maruziyet süresi ve düzeyi sınırlandırılmalıdır,
- Yeterli dinlenme aralarıyla çalışma süreleri düzenlenmelidir,
- Mekanik titreşime maruz kalan çalışana soğuktan ve nemden koruyacak giysi sağlanmalıdır.

İşveren, Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmeliği'ne göre alınacak önlemlerin, 6331 sayılı İSGK'nin 10'uncu maddesi uyarınca özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumlarına uygun olmasını sağlar.

Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmeliğin 9/1 maddesine göre, çalışanın maruziyeti, hiçbir koşulda bu Yönetmeliğin 5'inci

maddesinde belirtilen maruziyet sınır değerlerini aşmayacaktır. Bu yönetmelikte belirtilen tüm kontrol tedbirlerinin alınmasına rağmen, maruziyet sınır değerinin aşıldığının tespit edildiği durumlarda, işveren ve işletme yönetimi öncelikle, maruziyeti, maruziyet sınır değerinin altına indirmek üzere gerekli olan önlemleri derhal almalıdır. Daha sonra, maruziyet sınır değerinin aşılmasının nedenlerini belirlemeli ve bunun tekrarını önlemek amacıyla, koruma ve önlemeye yönelik gerekli tedbirleri almalıdır.

2.4.3. Biyolojik Kaynaklı Meslek Hastalıkları Önlemleri

Çalışanların işyerindeki biyolojik etkenlere maruziyetinden kaynaklanan veya kaynaklanabilecek sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve bu risklerden korunmasına dair asgari hükümleri düzenlemek amacıyla Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik (RG: T. 15.06.2013, S. 28678) çıkarılmıştır. Bu yönetmelik ile getirilen önlemler bu kısımda izah edilecektir.

Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmeliğin 7/1 maddesine göre, işveren ve işletme yönetimi, yapılan iş özelliğine göre zararlı biyolojik etkenleri kullanmaktan kaçınmalı ve mevcut bilgiler ışığında, biyolojik etkenleri kullanım şartlarında durumuna uygun olarak çalışanların sağlığı için tehlikeli olmayan veya daha az tehlikeli olanlar ile ikame etmelidir.

Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmeliğin 8/1 maddesine göre, İşveren ve yöneticiler, işyerinde biyolojik etkenlere maruziyet riskinin azaltılması için şu önlemleri almak zorundadır:

- a) Yapılan risk değerlendirmesi sonucunda, çalışanların sağlık ve güvenliği için risk olduğu ortaya çıkarsa, bu riskli durumlar ortadan kaldırılarak çalışanların maruziyeti önlenmelidir.
- b) Riskli durumların ortadan kaldırılmasının teknik olarak mümkün olmadığı hallerde, yapılan iş ve risk değerlendirmesi dikkate alınarak, sağlık ve güvenlik yönünden yeterli korumayı sağlayacak şekilde, çalışanların

maruziyet düzeyinin en aza indirilmesi için özellikle aşağıdaki şu önlemlerin alınması gerekir:

- Maruz kalan veya kalabilecek çalışan sayısı, mümkün olan en az sayıda tutulur,
- Çalışma süreçleri ve teknik kontrol önlemleri, biyolojik etkenlerin ortama yayılmasını önleyecek veya ortamda en az düzeyde bulunmasını sağlayacak şekilde düzenlenir,
- Öncelikle toplu koruma önlemleri alınır veya maruziyetin başka yollarla önlenemediği durumlarda kişisel korunma yöntemleri uygulanır,
- Hijyen önlemleri, biyolojik etkenlerin çalışma yerlerinden kazara dışarıya taşınması veya sızmasının önlenmesi veya azaltılmasını sağlamaya uygun olur,
- Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmeliğin Ek-II'de verilen biyolojik risk işareti ile birlikte 23.12.2003 tarihli ve 25325 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği'nde yer alan ilgili diğer uyarı işaretleri de kullanılır,
- Biyolojik etkenleri içeren kazaların önlenmesine yönelik plan hazırlanır,
- Gerektiğinde, kullanılan biyolojik etkenlerin muhafaza edildikleri ortam dışında bulunup bulunmadığının belirlenmesi için 6331 sayılı Kanununun 30 uncu maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendine göre yürürlüğe konulan Yönetmeliğe uygun ölçümler yapılır,
- Atıkların, gerektiğinde uygun işlemlerden geçirildikten sonra çalışanlar tarafından güvenli bir biçimde toplanması, depolanması ve işyerinden uzaklaştırılması, güvenli ve özel kapların kullanılması da dâhil uygun yöntemlerle yapılır,
- Biyolojik etkenlerin işyeri içinde güvenli bir şekilde kullanılması ve taşınması için gerekli düzenlemeler yapılır.

Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmeliğin 10/1 maddesine göre, işverenler, çalışanların biyolojik etkenlerle

çalışmaya bağlı sağlık veya güvenlik riskleriyle karşılaştıkları bütün işlerde, aşağıdaki önlemleri alırlar:

- Çalışanların, biyolojik etkenlerin bulaşma riskinin olduğu çalışma alanlarında yiyip içmeleri engellenmelidir,
- Çalışanlara uygun koruyucu giysi veya diğer uygun özel giysi sağlanmalıdır,
- Çalışanlara, göz yıkama sıvıları ve/veya cilt antiseptikleri de dâhil uygun ve yeterli temizlik malzemeleri bulunan yıkanma ve tuvalet imkânları sağlanmalıdır,
- Gerekli koruyucu donanım ve ekipman, belirlenmiş bir yerde uygun olarak muhafaza edilmelidir. Her kullanımdan sonra ve mümkünse kullanımdan önce kontrol edilip temizlenmelidir. Koruyucu donanım ve ekipman, kullanımından önce bozursa tamir edilmeli, tamiri mümkün değilse değiştirilmelidir,
- İnsan ve hayvan kaynaklı örnek alınması, işlem yapılması ve incelenmesi yöntemleri belirlenmelidir.

Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmeliğin 10. maddesine göre, koruyucu giysiler de dahil olmak üzere, biyolojik etkenlerle kirlenmiş olabilecek iş giysileri ve koruyucu ekipman, çalışma alanından ayrıldıktan önce çıkarılması ve diğer giysilerden ayrı bir yerde korunma amaçlı saklanması gerekir. İşveren ve işletme yöneticileri, kirlenmiş bu giysilerin ve koruyucu ekipmanın patojen mikroorganizmalardan dezenfeksiyon, sterilizasyon, antisepsi ile uzaklaştırılması (dekontaminasyon) ile arındırılması ve temizliği sağlanmalıdır. Bu yapılmıyorsa gerektiğinde bu giysiler ve ekipmanlar imha edilmelidir. Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmeliğin 10/3 maddesi ve İSG mevzuatına göre, biyolojik etkenlere maruziyet risklerinin önlenmesi için yapılan harcamalar ve İSG önlemleri maliyeti çalışanlara yansıtılmaz.

Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmeliğin 16'ncı maddesine göre, biyolojik etkenlerle yapılan çalışmalarda işveren ve yöneticiler çalışanların, işe başlamadan önce ve işin devamı süresince düzenli aralıklarla sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamalıdır. Yapılan risk

değerlendirmesi ile özel koruma önlemleri alınması gereken çalışanlar tanımlanmalı ve görevlendirilmeleri yapılmalıdır.

Maruz kaldıkları veya kalmış olabilecekleri biyolojik etkene karşı henüz bağışıklığı olmayan çalışanlar için gerektiğinde, Sağlık Bakanlığı'nın işyerinin bulunduğu ildeki yetkili birimleri ile işbirliği içinde uygun aşular yapılmalıdır. İşverenler ve yöneticiler, aşı bulundurduklarında Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmeliğin Ek-VII'de belirtilen hususları dikkate almalı ve bir çalışanın, maruziyete bağlı olduğundan kuşkulanan bir enfeksiyona veya hastalığa yakalandığı saptandığında, işyeri hekimi, benzer biçimde maruz kalmış diğer çalışanların da aynı şekilde sağlık gözetimine tabi tutulmasını sağlamalıdır. Bu durumda maruziyet riski yeniden değerlendirilmelidir.

Sağlık gözetiminin yapıldığı bu durumlarda, kişisel tıbbi kayıtlar, maruziyetin son bulmasından sonra en az onbeş yıl süre ile saklanır. Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmeliğin 13'üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen özel durumlarda kişisel tıbbi kayıtlar bilinen son maruziyetten itibaren kırk yıl süre ile saklanır. İşyeri hekimi her bir çalışan için alınması gerekli koruyucu ve önleyici önlemlerle ilgili olarak tavsiyede bulunmalıdır. Maruziyetin sona ermesinden sonra yapılacak herhangi bir sağlık gözetimi ile ilgili olarak çalışanlara gerekli bilgi ve öneriler verilmelidir. Çalışanlar, kendileriyle ilgili sağlık gözetimi sonuçları hakkında bilgi edinebilir ve ilgili çalışanlar, işveren veya işveren vekili sıfatıyla yöneticiler sağlık gözetimi sonuçlarının gözden geçirilmesini isteyebilirler. Çalışanların sağlık gözetimi ile ilgili hususlar Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmeliğin Ek-IV'te verilmiştir. Bu hususlara riayet edilmelidir. Biyolojik etkenlere mesleki maruziyet sonucu meydana gelen her hastalık veya ölüm vakaları Bakanlığa bildirilmelidir.

2.4.5. Bulaşıcı Hastalıklara Karşı Alınacak Önlemler

İşyerlerinde kullanılan içme ve kullanma sularının sağlığa uygunluğu gözetilmelidir. Bu suların gerektiğinde arınık olması sağlanmalıdır. İşyerleri ile işçi konutlarında sivrisinek, sinek, tahtakurusu, pire, fare vb. zararlıların yok edilmesi

için sık sık gereken temizleme önlemleri alınacak ensektisit ve rodentisit uygulaması gerçekleştirilmelidir. Bulaşma ihtimali olan işyerlerinde ve işlerde, işçilere uygun koruyucu elbise, çizme ve benzeri gerekli malzeme verilmeli, maden ocakları, yeraltı vb işlerde derinden bulaşma tehlikesine karşı çıplak ayakla çalışma önlenmelidir.

2.4.6. İşçilerin Sağlığını Korumaya Yönelik Önlemler

İşçilerin sağlığını korumaya yönelik tüm sağlık hizmetleri faaliyetleri çok önemlidir. Ülkemizde de çalışanların sağlığını koruma amaçlı sağlık hizmetleri faaliyetleri öngörülmüştür. Ancak literatürde, işçi sağlığı hizmetlerinin daha çok işveren ve devletin güncel yaklaşımına dayalı olarak üretilen hizmetler konumunda olduğu, işçilerin, hatta hizmeti üreten işyeri hekiminin, hemşiresinin, iş güvenliği uzmanının dahi edilgen bir konumda olduğu, hizmet üretim, değerlendirme ve denetleme sürecinde işçinin katılımına izin verilmediği, hizmetlerin mevzuata dayalı, yasal zorunluluğu yerine getirme esaslı olarak verildiği, üretim kesintisine dahi izin vermeyen bir anlayışla hizmetin sürdürüldüğü, hizmetin işyerinde verildiği, işçi sağlığı kapsamındaki periyodik muayene ve tetkiklerin tümünün işyerinde, en kısa sürede halledilmeye çalışıldığı, sürecin tamamen prosedürel olduğu yönünde eleştiriler bulunmaktadır (Ata Soyer Sağlık Ve Politika Okulu, 2013: 74-75).

İşçilerin meslek hastalıklarına ve diğer hastalıklara karşı korunmasında izlenen başlıca üç yol vardır. Bunlar hastalıkları ortaya çıkımadan önlemeye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri, hastalık veya kaza ortaya çıktıktan sonraki tedavi edici sağlık hizmetleri ve bunları tamamlayan iyileştirme hizmetleridir.

2.4.6.1. Koruyucu Sağlık Hizmetleri

Koruyucu sağlık hizmetleri; insanları hasta olmaktan, yaralanmaktan, sakat kalmaktan ve erken ölümden himaye etmek amacıyla verilen sağlık hizmetleridir. Şahıslara özgü yapılan bağışıklama, ilaçla ve serumla koruma, erken tanı, aile planlaması, beslenme durumlarının iyileştirilmesini sağlamak için gıda güvenliği ve sağlıklı beslenme alışkanlıklarının kazandırılması, sağlık eğitimi gibi işler ile fizik,

biyolojik ve sosyal çevredeki menfi şartlardan doğan sağlık meselelerini önlemek amacıyla çevreye yapılan müdahaleler koruyucu hizmetleri ifade etmektedir. Çalışanlara yönelik koruyucu sağlık hizmetlerini, aşılama, seroprofilaksi, kemoprofilaksi, beslenme, erken tanı çalışmaları ve portör taramaları, işe dönüş muayeneleri, acil yardım ve ilk yardım ve sağlık eğitimi olarak sınıflandırılabilir (Gerek, 2006: 50).

Aşılar; gerçek kişileri ölüm veya sakatlıkla sonuçlanabilecek hastalıklardan muhafaza etmeye yarayan, genelde zayıflatılmış hastalık mikrobu veya hastalığa neden olan mikrobun parçacıklarını içeren, ağızdan veya iğne ile uygulanabilen koruyucu maddeler olarak tanımlanabilir (www.istanbulsaglik.gov.tr, 2015). Aşılama aktif ve pasif olmak üzere ikiye ayrılır. Aktif bağışıklama “Aşılama-İmmünizasyon” yoluyla olur. Aşılamada, mikroplar zayıflatılarak hasta olmayan kişiye verilmekte ve hastalığa karşı bağışıklık kazanması sağlanmaktadır. Bu sayede kişinin, bir daha aynı antijenle karşılaşması durumunda bağışıklık sisteminin daha hızlı ve etkili cevap vermesi nedeniyle hastalıklara karşı korunması sağlanmış olmaktadır. Pasif bağışıklama (Seroproflaksi) ise, hazır antikorları içeren serumların sağlam kişilere verilmesi ile olmaktadır. Bağışıklama yoluyla toplumun %85-90’ı bir hastalığa karşı bağışık duruma getirilirse o hastalığın kontrol altına alınabildiği söylenebilir. Seroprofilaksi de, çalışanları meslek hastalıklarından koruyabilmek amacıyla serum kullanılmaktadır. Seroprofilakside, hazır antikorlar içeren serumlar doğrudan hasta kişinin kanına verilmektedir. Aşı ile arasındaki fark ise aşı hasta olmayan kişiye yapılırken serum hasta kişiye verilmektedir. Bu yöntemle önemli hastalıkların kontrol altına alınması mümkündür (<http://hbogm.meb.gov.tr>, 2015).

İlaçla koruma (kemoprofilaksi); bir enfeksiyon hastalığına karşı risk altında olan kişilerin ilaçla korunmasıdır. Özellikle bakterilerin neden olduğu enfeksiyon hastalıklarından korunmada uygulanan bir önlemdir (www.saglikmeydani.com, 2015). Kemoprofilaksi, belirli hastalık etkenlerinin ortaya çıkmasını, hastalığın ilerlemesini ya da istenmeyen sonuçlar doğmasını önlemek amacıyla sağlıklı bireylere belirli farmakolojik özellikleri olan maddeler verilerek yürütülen bir koruyucu sağlık hizmetidir. Örneğin, sıtma hastalığı riskinin yüksek olduğu bataklık bölgelerde çalışmak zorunda olan işçilere sıtma için koruyucu ilaç verilmektedir (Gerek, 2006: 50).

Beslenme; kişinin yaşı, cinsiyeti, fiziksel aktivitesi ve özel durumuna göre gerekli olan enerjinin, gıda unsurlarının (protein, karbonhidrat, yağ, vitamin ve mineraller) ve gıda bileşenlerinin (su, posa ve bitkisel kimyasallar) gıdalarla yeterince alınması ile mümkün olmaktadır. Özellikle ağır ve tehlikeli işlerde çalışanların beslenmeleri açısından bakıldığında; alınması gereken enerji, gıda unsurları ve gıda bileşenlerinin sağlık, verimlilik, performans ve iş kazaları açısından önem taşıdığı söylenebilir (Beyhan, 2008: 8). Yapılan araştırmalarda kötü beslenen kişilerde, enfeksiyonların ağır seyrettiği, oluşan yaraların geç kapandığı belirlenmiştir. Tablo 10'da işin derecesine göre 18-60 yaş için gerekli olan günlük enerji miktarı sunulmuştur.

Tablo 10. İşin Derecesine (Aktivitesine) Göre 18-60 Yaş İçin Gerekli Olan Günlük Enerji Miktarı (kkal/gün)

İŞİN AKTİVİTESİ	ERKEK	KADIN
Hafif	2500	2100
Orta	3000	2300
Orta-Ağır Arası	3500	2600
Ağır	4000	3000

Kaynak: Beyhan, 2008: 9.

Yeterli ve dengeli beslenme ve eğitimle birçok hastalık, sakatlık ve ölümden korunma sağlanabilmektedir. Bu bakımdan çalışanların, yeterli ve dengeli beslenmeleri gerekmektedir. Gıdalarla alınan enerjinin başlıca kaynağı olan gıda unsurları proteinler, karbonhidratlar ve yağlardır. Enerji gereksinimi ne olursa olsun, günlük alınan toplam enerjinin %12-15'i proteinlerden, %55-60'ı karbonhidratlardan, %25-30'u yağlardan gelmelidir. Çalışanların günlük enerji ihtiyaçları, yaptıkları işin niteliğine göre değişmektedir. Çalışma ortamının çok soğuk veya çok sıcak olması da enerji ihtiyacını, dolayısıyla performansı etkilemektedir.

Erken tanı çalışmaları ve portör taramaları işçilere yönelik koruyucu sağlık hizmetlerinden biridir. Hastalık, ne kadar erken dönemde teşhis edilirse tedavisi de o kadar kolay olmakta ve tedavide başarılı sonuçlar elde edilme şansı yükselmektedir. Erken tanıda, işe giriş muayenesinden sonra periyodik muayenelerin büyük önemi vardır. Yapılan işin ağırlığına veya özelliğine göre 3-6 ay, 1 yıl, 2-3 yıl aralıklarla yapılan muayeneler yararlı olmaktadır. İşletme yönetimleri açısından, çalışanlarının

sağlık risklerine göre, erken tanı programlarını planlamak, uygulamak/uygulanmasını sağlamak ve değerlendirmek, ileri tanı ve kesin değerlendirme gerekiyorsa, ilgili kuruma sevk etmek, çalışanların sağlık kurumuna/hekime başvuru konusunda danışmanlık yapmak ve sonuçlarını izlemek önemlidir. Nitekim ülkemizde, 1593 Sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun 126'ncı maddelerindeki hükümlerle, gıda üretim yerleri ve sıhhi kuruluşlarda çalışanların bulaşıcı hastalık taşıyıcılığı yönünden her 3 ayda bir muayene olma ve sıhhi rapor alma zorunluluğu getirilmiştir (www.cankayasaglik.com.tr, 2015).

Aralıklı kontrol muayenesi (periyodik muayene), işçilere yönelik koruyucu sağlık hizmetlerinden biridir. Ağır ve tehlikeli işler kapsamında çalışan tüm çalışanların en az yılda bir kez hekim raporu ile çalışmalarında sakınca olmadığını belirlenmesi gerekmektedir. Bazı iş kollarında ve risk gruplarında bu muayeneler daha kısa aralıklarla yapılmaktadır (İSGÜM, Gözetim Rehberi, 153). Kurşun ile çalışan çalışanlar için her 3 ayda bir, civa ile çalışan çalışanlar için her 3 ayda bir, arsenik ile çalışan çalışanlar için her 6 ayda bir sağlık muayenesinden geçmesi gerekmektedir. Bunun yanı sıra insektisitler ile çalışan çalışanlar için her 6 ayda bir, tozlu işlerde çalışan çalışanlar için her 6 ayda bir klinik ve laboratuvar yöntemleri ile sağlık muayenesinden geçmesi önerilmektedir. Diğer iş kollarında muayene aralığı 1 yıldır. Risk gruplarına göre Aralıklı Kontrol Muayenesi (AKM) işlem ve süreleri aşağıdaki gibidir:

- Kadın çalışanların ağır ve tehlikeli işler kapsamında hangi iş kollarında çalıştırılacağı belirtilmiştir. Ayrıca kadın çalışanların hangi işlerde gece postalarında çalıştırılacağı belirlenmiş, bu işçilere her 6 ayda bir kontrol muayenesi zorunluluğu getirilmiştir.
- Ağır ve tehlikeli işlerde çalışan 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler için bu muayeneler en az 6 ayda bir yapılmalıdır. 16-18 yaş grubunun (genç işçilerin) hangi işlerde çalıştırılacağı belirlenmiştir. Hangi işte çalışırsa çalışsın 13-16 yaş arası çocukların işe giriş muayenesinde (İGM) çalışmalarında sakınca olmadığını hekim raporu ile belirlenmesi ve bu muayenelerin 6 ayda bir tekrar edilmesi gerekir.

İşe dönüş muayeneleri, koruyucu sağlık hizmetleri bakımından dikkat edilmesi gereken bir başka konudur. Hastalık veya kaza nedeniyle geçici olarak kişi bırakmak zorunda kalan işçiler, yeniden işe başlamadan önce tekrar muayene edilmektedirler. Bu konu, meslek hastalığı söz konusu ise çok daha önemlidir. Tam iyileşmemiş işçiler işe başlatılmamalıdır. Aksi takdirde, hastalığın ya da sakatlığın yeniden ortaya çıkması söz konusu olabilmektedir.

Acil yardım ve ilk yardım da koruyucu sağlık hizmetleri açısından önemli bir faaliyettir. Bütün işyerlerinde gerekli olduğunda hemen ulaşılacak bir acil yardım çantası veya dolabı ile ilk yardım konusunda eğitilmiş kişiler bulunması gerekir. İşyeri hekiminin kendisinin bizzat bulunmadığı zamanlarda bu görevi yapabilecek bir kişi, işçiler arasından seçilerek yetiştirilmelidir. Ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı işyerlerinde ise ilk yardım yapabilecek tam gün sürekli çalışabilecek sağlık memuru veya hemşire bulundurulmalıdır. Özellikle yanık ilkyardımının her birey tarafından bilinmesi ve uygulanması gerekmektedir. Yanma zamana yayılan bir süreç olduğundan, erken ilkyardım yanma sürecini durduracak ve doku hasarını engelleyecektir (Uğur, 2014: 58-61). Bu çerçevede işletmelerde, tüm çalışanların ilk yardım konusunda eğitilmeleri iş kazaları sonucu oluşan hasarların azalmasına neden olacaktır.

Çalışanların sağlığının korunması açısından, sağlık eğitimi çalışanlar için zorunlu bir faaliyettir. Çalışanlar, çalıştıkları iş hakkında, bu işte görülme ihtimali olan meslek hastalıkları ve iş kazaları hakkında her fırsatta eğitime tabi tutulmalı ve bu arada muayeneye gittiklerinde eğitim süreçleri devam etmelidir. Çalışanlara kişisel sağlığa uygunluk, bulaşıcı hastalıklardan korunma, aile planlaması, ana-çocuk sağlığı hakkında her fırsatta eğitim yapılmalıdır. İşçiler için bireysel veya grup eğitimi yapılabilir. Eğitimler, koşullar elverdiğince mesai saatlerinde yapılmalıdır (Baybora vd., 2012: 47).

İşyeri çevrelerine yönelik koruyucu sağlık hizmetleri de İSG uygulamaları açısından büyük önem arz etmektedir. İşyeri çevrelerine yönelik koruyucu sağlık hizmetleri, işçilerin sağlığını menfi etkileyebilen her türlü fizik, biyolojik ve sosyal çevresine yönelik tüm çalışmalarını kapsamaktadır. Bunlar arasında atıkların zararsız hale getirilmesi, yeterli ve temiz su sağlanması, gıdaların kontrolü, çevre kirliliğinin

önlenmesi gibi hususlar zikredilebilir (Baybora vd., 2012: 47). Bu anlamda, işletmeler açısından, planlamayı da içine alan genel yönetim görevinin, çevre politika ve hedeflerini geliştiren, gerçekleştiren, uygulayan ve muhafaza eden yönlerinin ortaya konulması amacıyla çevre yönetimi büyük önem taşımaktadır (Bolat ve Gözölü, 2003: 39-48).

2.4.6.2. Tedavi Edici Sağlık Hizmetleri

Tedavi hizmetleri, sağlık açısından olumsuz durumda bulunan kişilerin, sağlıklarını kazanmaları amacıyla verilen sağlık hizmetleridir. Tedavi edici sağlık hizmetleri, genel olarak doktor sorumluluğunda, diğer sağlık profesyonellerinin katkılarıyla sağlanmaktadır.

Tedavi edici sağlık hizmetleri gününbirlik tedavi hizmetleri ve yataklı tedavi hizmetleri olmak üzere ikiye ayrılır. Ayaktan tedavi ve günü birlik tedavi hizmetleri, sağlık kurumunda geceleme gerektirmeyen hastalıkların tanı ve tedavisiyle ilgili hizmetleri kapsamaktadır. Ayaktan bakım hizmetleri her tür sağlık kurumları tarafından sağlanabilmektedir.

İşyerinde hastalanan veya kazaya uğrayan işçiler için işyerinde acil yapılması gereken müdahaleden sonra işçinin tedavisine bir sağlık hizmeti sunucusunda devam edilmesi gerekmektedir. Tedavi, hastalıkların veya sakatlıkların iyileştirilmesine yönelik yapılan tıbbi işlemlerin tümüdür. Bunlar ilaç kullanımı, cerrahi müdahaleler ve fizik tedavi gibi müdahale ve uygulamalardır. Tedavi hizmetleri, hizmet kapsamı ve hizmet yoğunluğu ölçütü temel alınarak da sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflamaya göre tedavi hizmetleri Birinci basamak tedavi hizmetleri, İkinci basamak tedavi hizmetleri ve Üçüncü basamak tedavi hizmetleri olmak üzere üçe ayrılmaktadır (MEGEP, 2008: 68).

Birinci basamak sağlık hizmetleri, ayaktan tedavi hizmetlerini içermektedir. İkinci basamak tedavi hizmetleri, derin tıbbi bilgi ve teknoloji gerektirmeyen hastalıkların tedavisiyle ilgili hizmetleri kapsamaktadır. Üçüncü basamak sağlık hizmetleri, üniversite hastanesi gibi eğitim hastaneleri tarafından verilen, yoğun bilgi ve teknoloji gerektiren tedavi hizmetleridir. Yapılan bir araştırmaya göre, birinci basamağa başvuran hastaların yaklaşık %90'ın birinci basamakta yeterli bakım ve

tedaviyi gördüğünü, yaklaşık %10'unun ise ikinci basamağa sevk edildiğini ortaya koymuştur (Oral, 2002: 40).

2.4.6.3. İyileştirme (Rehabilitasyon)

İyileştirme hizmetleri, hastalık ve kazalara bağlı olarak gelişen kalıcı bozukluklar ve sakatlıkların insan yaşamını olan etkilerini engellemek ya da bu etkiyi en aza indirmek, kişinin bedensel ve ruhsal yönden başkalarına bağımlı olmadan yaşamasını sağlamak amacıyla düzenlenen sağlık hizmetleridir. İyileştirme hizmetleri, yataklı veya yataksız iyileştirme merkezleri tarafından sağlanmaktadır. Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği'nde iyileştirme merkezleri; organ, sinir, adale ve kemik sistemi hastalıkları ile kaza ve yaralanmalar veya cerrahi tedaviler sonucu meydana gelen arıza ve sakatlıkların tıbbi tedavisini uygulayan yataklı kurum veya servisler olarak tanımlanmaktadır (MEGEP, 2008: 69).

İyileştirme, koruyucu sağlık hizmetleri ve tedavi edici sağlık hizmetleri ile birlikte çalışma sağlığının korunmasında önemli bir yere sahiptir. İyileştirmenin üç türü vardır. Bunlar tıbbi iyileştirme, mesleki iyileştirme ve sosyal iyileştirmedir. Tıbbi iyileştirme, bedensel sakatlıkların mümkün olduğu kadar düzeltilmesine yönelik faaliyetlerdir. Mesleki iyileştirme ise sakatlıkları nedeniyle eski işlerini yapamayanlara ya da belirli bir işte çalışamayanlara yeni bir iş öğretme, iş bulma, işe uyum sağlamalarına yönelik yapılan hizmetlerdir. Sosyal iyileştirme ise eski hükümlülere yönelik olarak uygulanan ve bu kişilerin sosyal yaşama uyum sağlamalarını kolaylaştıran çalışmalardır (Oral, 2002: 42).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYEDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN GENEL GÖRÜNÜMÜ

3.1. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELER

İSG açısından iki önemli unsur bulunmaktadır. Bu unsurlar önleme ve tazmin olarak ifade edilebilir. İSG uygulamalarının asıl amacı iş kazaları ile meslek hastalıklarının önlenmesidir. Bu husus önleme unsuru olarak belirlemektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları ortaya çıkmışsa, bu durumda tazmin devreye girmektedir. Yani, zarar görenlerin zararlarının giderilmesi gerekmektedir. Önleme ve tazmin arasında hiyerarşik bir sıralama yoktur. Her ikisi de eşit öneme sahiptir. Türkiye'de mevcut yasal düzenlemeler, genelde bu önleme ve tazmini esas almaktadır. Türkiye'de, İSG alanındaki yasal düzenlemeler genel olarak çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkının sağlanması için yapılmıştır. Bu yüzden Türkiye'deki İSG mevzuatında öngörülen tüm yükümlülükler, aynı zamanda çalışanlar için İSG hakkı olarak nitelendirilebilmektedir (Baycık, 2013: 112).

3.1.1. Anayasa ve Bazı Kanunlar

3.1.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile ilgili Anayasal Düzenlemeler

18.10.1982 tarihinde kabul edilmiş olan 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda (RG: T. 9.11.1982, S. 17863) çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerin yer aldığı görülmektedir. Anayasa'nın 2'nci maddesinde, Türkiye Cumhuriyeti'nin

sosyal bir hukuk devleti olduğu vurgulanmaktadır. Sosyal devlet, herkese insan onuruna uygun asgarî bir yaşam düzeyi sağlamak için vardır. Bu yaşam düzeyinin sağlanması için de, çalışma hakkı, âdil ücret hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sağlık hakkı, konut hakkı, eğitim hakkı gibi hakların vatandaşlara temin edilmesi gerekir. Bu haklar dışında, dinlenme hakkı, tatil hakkı, çevre hakkı gibi pek çok hakkın da sosyal devlet ilkesi kapsamında olduğu ifade edilebilir (Gözler, 2000: 154-168). Çalışanların çalıştıkları esnada iş kazalarına veya meslek hastalıklarına uğramaları sonucunda işverenlerden ve devletten talepte bulunma hakkı da bu madde kapsamında mütalaa edilebilir (Balkır, 2012b: 61). Genel anlamda işverenin çalışanlara eşit davranma borcu hukuk devleti ilkesinin bir gereğidir (Süzek, 2008: 24-38).

Anayasa'nın 5'inci maddesinde, devletin temel amaç ve görevleri arasında, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak vardır. Kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak gibi hususların bulunduğu ifade edilmektedir. Bu yasal düzenleme İSG konusunun gelişimi için devlete büyük görev düştüğünü göstermektedir.

Anayasa'nın 17'nci maddesinde, herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu ifade edilmektedir. Anayasa'nın bu düzenlemesi, çalışanların İSG uygulamalarında yaşam hakkı açısından gözetilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Topaloğlu ve Yüksel, 2011: 1118). Bu yasal düzenlemenin İSG hakkını da içerdiği ifade edilebilir (Balkır, 2012b: 62).

Anayasa'nın 18'inci maddesinde, hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağı belirtilmektedir. Anayasa'mızda yer alan zorla çalıştırma yasağı aynı zamanda Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde (AİHS) de yer almaktadır. Her iki düzenlemede de, zorla çalıştırma yasağı tanımlanmamıştır. Buna karşın, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kabul edilen 29 No'lu sözleşmenin 2'nci maddesinde “*Herhangi bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam isteği olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetler*” zorla çalıştırma yasağı kapsamında olduğu ifade edilmiştir (Tahtalı, 2014: 410).

Anayasa'nın 49'uncu maddesine göre; çalışma, herkes için bir hak ve ödev niteliğindedir. Devletin, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almak gibi görevleri bulunmaktadır. Çalışma hakkı kavramı, çalışma hakkı ile ilgili birçok hakkı da kapsamaktadır. Anayasada düzenlenen dinlenme (izin) hakkı, ücret hakkı, sendikal haklar ve sosyal güvenlik hakkı gibi haklar çalışma hakkı kapsamında değerlendirilmelidir (Erken, 2013: 68; Balkır, 2012b: 56-91).

Anayasa'nın 50'nci maddesine göre; kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunmaları gerekir. Ayrıca dinlenme, çalışanların hakkı kapsamında bulunmaktadır. Bunun dışında, ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartlarının kanunla düzenleneceği hüküm altına alınmıştır. Bu yasal düzenleme bir anlamda çalışanların İSG hakkına işaret etmektedir (Balkır, 2012b: 62).

Anayasa'nın 60'ıncı maddesinde herkesin, sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu, devletin, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alması ve teşkilatını kurması gerektiği belirtilmektedir. Bu yasal düzenlemeye göre, çalışma hayatında çalışanların sosyal haklarının temini açısından devletin bir sosyal güvenlik sistemi kurması ve bu sistemin yatay ve dikey örgütlenmesini gerçekleştirmesi gerektiği ifade edilmiştir (Balkır, 2012b: 61).

3.1.1.2. 4857 Sayılı İş Kanunu

6331 sayılı İSGK yürürlüğe girmeden önce İSG uygulamalarına ilişkin hususlar 4857 sayılı Türk İş Kanunu'nda (RG: T. 10.6.2003, S. 25134) yer almaktaydı (Yıldırım ve Kuruoğlu, 2013: 105-120). 4857 sayılı İş Kanunu, AB'nin 89/391 sayılı çerçeve direktifi ve ülkemizce kabul edilmiş bulunan 155 ve 161 sayılı ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) sözleşmeleri gözetilerek hazırlanmıştır (Kahraman ve Demirer, 2010: 53-68). 4857 sayılı İş Kanunu (İK), işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına

ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemek amacıyla çıkarılmıştır (İK m. 1). 4857 sayılı İK, işçi ve işverenleri kapsarken 6331 sayılı İSGK işçi, memur dâhil tüm çalışanları kapsamaktadır. 4857 sayılı İK ile tüm işverenlerin kurumsallaşma çalışmalarının teşvik edilmesi ve çalışma mevzuatının AB ve İLO normlarıyla uyumlaştırılması amaçlanmıştır.

4857 sayılı İK “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” ifadesi kullanmasına karşın 6331 sayılı İSGK daha geniş kapsamlı olan “İş Sağlığı ve Güvenliği” (İSG) ifadesini kullanmıştır. İSG kavramı, daha geniş bir kavram olmakla birlikte tehlikelerin önlenmesi, risklerin öngörülmesi, değerlendirilmesi ve bu risklerin ortadan kaldırabilmesi veya zararların en aza indirilmesi gibi hususları kapsamaktadır (Tiryaki, 2011: 53; Balkır, 2012b: 58). 4857 sayılı İş Kanunu’nun İSG ile ilgili hükümleri ifade eden 77 ve 89’uncu maddeleri, 6331 sayılı yasanın yürürlüğe girmesi ile ortadan kalkmıştır (Gerek, 2012: 10; Demircioğlu, 2007: 11).

3.1.1.3. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenleme 417’nci maddede yer almaktadır. Bu maddenin 1. fıkrasında işverenin, işçinin kişiliğini koruması ve saygı göstermesi, sağlığını gözetmesi, işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun düzeni sağlama yükümlülüğü düzenlenmiştir. İşveren, çalışanların bu husustan zarar görmemeleri için gerekli her türlü önlemi almak yükümlülüğündedir. Böylelikle, çalışanların refah içinde çalışma ortamının sağlanması hedeflenmiştir.

Kanunun 417’nci maddenin 2. fıkrasındaki düzenleme ile işveren için işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmak; işçi için ise iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Buna göre Borçlar Kanununda düzenlenen işveren sorumluluğu kusura dayanan bir sorumluluktur (Demircioğlu ve Centel, 2010: 163).

417’nci maddenin son fıkrasında ise işverenin, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranması durumunda işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün bozulması veya kişilik haklarının zarar görmesi halinde sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre işçiye

tazmin hakkı doğacağı yer almaktadır (Dinç; 2011: 363). İş güvenliği tedbirlerini almayan işverenin sorumluluğu sözleşmeden doğan bir sorumluluktur. Bu sebeple işçi, işverene Borçlar Kanunu hükümlerine dayalı olarak dava açabilir. İşçi, işverenin iş güvenliği tedbirlerini almamasından kaynaklı zarara uğradığını ispatlamalıdır. Aynı zamanda, İSG tedbirlerinin alınmamasından doğan zarar, akdi sorumluluk ile birlikte haksız fiil sorumluluğu da doğurur. Bu durumda çalışan isterse haksız fiil hükümlerine göre isterse sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre dava açabilir. Dava zamanaşımı da davanın niteliğine göre değişir (Şakar, 2011: 765).

3.1.1.4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda meslek hastalığının tanımı yapılmıştır. Kanunda, iş kazaları ve meslek hastalıklarının sonuçlarını, bu risklerle karşılaşan işçilere ve ölümleri halinde yakınlarına yapılacak maddi yardımların yanı sıra sağlık yardımlarını da düzenlemektedir. Ayrıca iş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasını engellemek amacıyla koruyucu ve onarıcı tedbirlerin alınması hususundaki konular ilgili kanunda düzenlenmiştir (Güzel vd., 2012: 393).

3.1.1.5. 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

1930 yılından beri yürürlükte olan 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli düzenlemeler bulunmaktadır (Baradan, 2006: 89). Bu kanunun 173-180'inci maddelerinde genel olarak çocuk ve kadın işçilerin korunması, işyerlerinde işyeri hekimi bulundurulması, bazı işyerlerinde revir ve hastane açılması vb. düzenlemeler vardır. Bu çerçevede kanunun 173, 174, 175 ve 176. maddelerinde işin niteliğine göre çocuk ve genç işçilerin çalıştırılma yaşı ve süresi, 177. maddesinde ise hamile kadınların çalıştırılması, 179. maddede ise işçilerin sağlıklarını korumak amacıyla çıkarılacak tüzük, 180. maddede de işyeri hekimi bulundurma şartlarına ait hükümler düzenlenmiştir (Baradan, 2006: 89).

3.1.1.6. Belediye Kanunu

1580 sayılı Belediye Kanunu'na göre; işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden denetlenmesi görevi belediyelere verilmiştir (Baradan, 2006: 89). Daha sonra çıkarılan 5272 sayılı Belediye Kanunu'nun m.15/I'de, gayrisihhi müesseseler ile umuma açık istirahat ve eğlence yerlerini ruhsatlandırmak ve denetlemek belediyenin görevleri arasında sayılmıştır. Aynı yetkinin, 5393 Sayılı Belediye Kanunu'nun 15/l maddesinde aynı şekilde yer aldığı görülmektedir (RG: T.13.7.2005, S.25874).

3.1.1.7. Diğer Kanunlar

2821 sayılı Sendikalar Kanunu (RG: T. 7.5.1983, S. 18040) ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda da (RG: T. 7.5.1983, S. 18040) iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler bulunmaktaydı. Belirtilen kanunlar 7.11.2012 tarihinden itibaren yürürlükte olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (RG: T. 7.11.2012, S. 28460) altında toplanmıştır. 6331 sayılı İSGK m. 21 ile de ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi amacıyla önerilerde bulunmak üzere "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi" kurulması öngörülmüştür (Balkır, 2012: 25; Korkut ve Tetik, 2013: 463). Sendikalar, üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak amacıyla oluşturulmuş örgütler olarak, işçi ve işveren sendikaları temsilcilerinin de bu konseyde yer alacağı belirtilmiştir (Güzel vd., 2012: 393).

3.1.2. Yönetmelikler

6331 sayılı İSGK'de İSG ile ilgili çok sayıda yönetmelik çıkarılması öngörülmüştür. 6331 sayılı Kanunda, hiçbir somut hükme yer verilmemiş, tüm konular yönetmeliklere bırakılmıştır (M. Yılmaz, 2013: 41). Günümüzde yürürlükte

olan birçok yönetmelik vardır. Bu yönetmelikler şunlardır: Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG: T. 25.01.2013, S. 28539). Askerî İşyerleri İle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik (RG: Tarihi: 16.08.2013, S. 28737). Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG: 20.08.2013, S. 28741). Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik (RG: T. 15.06.2013, S. 28678). Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik (RG: T. 30.12.2013, S: 28867 Mük.). Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG: T. 16.04.2013, S. 28620). Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği (RG: T. 24.07.2013, S. 28717).

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (RG: T. 16.08.2013, S. 28737). Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İaşelerine Dair Yönetmelik (RG: T. 20.12.1989, S. 20378). Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik (RG: T. 23.08.2013, S. 28744). Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik (RG: T. 24.07.2013, S. 28717). Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG: T. 06.08.2013, S. 28730). Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG: T. 12.08.2013, S. 28733). Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (RG: T. 02.07.2013, S. 28695). Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (RG: T. 19.09.2013, S. 28770).

Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik (RG: T. 16.07.2013, S. 28709). Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği (RG: T. 11.09.2013, S. 28762). Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik (RG: T. 13.07.2013, S. 28706). Tozla Mücadele Yönetmeliği (RG: T. 05.11.2013, S. 28812). Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği (RG: T. 05.02.2013, S. 28550). Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (RG: T. 05.10.2013, S. 28786). Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına

Dair Yönetmelik (RG: T. 28.07.2013, S. 28721). Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik (RG: T. 28.07.2013, S. 28721). Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik (RG: T. 22.08.2013, S. 28743). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG: T. 15.05.2013, S. 28648). Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG: T. 06.04.2004, S. 25425). İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (RG: T. 25.04.2013, S. 28628). İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (RG: T. 29.12.2012, S. 28512).

İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik (RG: T. 20.08.2012, S. 28741). İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (RG: T. 29.12.2012, S. 28512). İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik (RG: T. 18.01.2013, S. 28532). İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (RG: T. 18.01.2013, S. 28532). İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (RG: T. 29.12.2012, S. 28512). İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (RG: T. 17.07.2013, S. 28710). İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (RG: T. 20.07.2013, S. 28713). İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik (RG: T. 18.06.2013, S. 28681). İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik (RG: T. 30.04.2013, S. 28603).

3.1.3. Tebliğler

Günümüzde yürürlükte olan tebliğler şunlardır; İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği (RG: T. 26.12.2012, S. 28509). Asbest Sökümü İle İlgili Eğitim Programlarına İlişkin Tebliğ (RG: T. 29.06.2012, S. 28692). Kişisel Koruyucu Donanımlar Teknik Komitesinin Oluşumu ve Görevlerine Dair Tebliğ (RG: T. 15.08.2013, S. 28736). İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ (RG: T. 29.08.2013, S. 28750). Kişisel Koruyucu Donanımlar Teknik Komitesinin Oluşumu

ve Görevlerine Dair Tebliğ (RG: T. 15.08.2013, S. 28736). Kişisel Koruyucu Donanımların İthalat Denetimi Tebliği (Ürün Güvenliği ve Denetimi: 2013/11) (RG: T. 30.12.2011, S. 28158). Kişisel Koruyucu Donanımlarla İlgili Uyumlaştırılmış Ulusal Standartlara Dair Tebliğ (RG: T. 25.07.2012, S. 28364).

Kişisel Koruyucu Donanımların Kategorizasyon Rehberine Dair Tebliğ (RG: T. 11.04.2012, S. 28230). Kişisel Koruyucu Donanımların İthalat Denetimlerinin Dış Ticaret Veri Sistemi Üzerinden Yapılmasına Dair Dış Ticarete Standardizasyon Tebliği (No: 2011/39) (RG: T. 22.04.2011, S. 27913). Bazı Kişisel Koruyucu Donanımların İthalat Denetimlerinin Dış Ticaret Veri Sistemi Üzerinden Yapılmasına Dair Dış Ticarete Standardizasyon Tebliği (No: 2010/43) (RG: T. 25.12.2013, S. 27796). Kişisel Koruyucu Donanımların İthalat Denetimlerine Dair Dış Ticarete Standardizasyon Tebliğinde Değişiklik Yapılması Hakkında Tebliğ (No: 2010/26) (RG: T. 30.01.2010, S. 27478). Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği Kapsamında Sistem Belgelendirme Konusunda Onaylanmış Kuruluş Olarak Türk Standartları Enstitüsünün Görevlendirilmesine Dair Tebliğ (RG: T. 07.01.2010, S. 27455). Universal Sertifikasyon ve Gözetim Hizmetleri Tic. Ltd. Şti'nin Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği Kapsamında Onaylanmış Kuruluş Olarak Görevlendirilmesine Dair Tebliğ (RG: T. 03.09.2009, S. 27338).

Türk Standartları Enstitüsünün Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği Kapsamında Bulunan Ayak ve Bacak Koruyucuları Konusunda Onaylanmış Kuruluş Olarak Görevlendirilmesine Dair Tebliğ (RG: T. 12.08.2009, S. 27317). Kişisel Koruyucu Donanımlarla İlgili Uyumlaştırılmış Ulusal Standartlara Dair Tebliğ (RG: T. 25.07.2012, S. 28364). Kişisel Koruyucu Donanımların İthalat Denetimlerini Düzenleyen Dış Ticarete Standardizasyon Tebliği (No: 2007/11) (RG: T. 29.12.2006, S. 26391). Kişisel Koruyucu Donanımlarla İlgili Onaylanmış Kuruluşların Görevlendirilmesine Dair Tebliğ (RG: T. 28.12.2004, S. 25684). Kişisel Koruyucu Donanımlarla İlgili Uyumlaştırılmış Ulusal Standartlara Dair Tebliğ (RG: T. 25.07.2012, S. 28364). Kişisel Koruyucu Donanımların Kategorizasyon Rehberine Dair Tebliğ (RG: T. 11.04.2012, S. 28230). Tozla Mücadele ile İlgili Uygulamalara İlişkin Tebliğ (RG: T. 02.10.2014, S. 29137). Büyük Endüstriyel Kazalarla İlgili Hazırlanacak Güvenlik Raporu Tebliği (RG: T. 24.01.2015, S. 29246) sayılabilir.

3.2. TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDEN SORUMLU KURUM VE KURULUŞLARI

Ülkemizde, İSG konusuyla doğrudan ya da dolaylı olarak ilgilenen çok sayıda kurum ve kuruluş vardır. Bunların başında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı gelmektedir. ÇSGB, kadrosunda bulunan İş Teftiş Kurulu müfettişleri aracılığıyla işçi-işveren ilişkilerinde mevzuat hükümlerinin gereği gibi uygulanıp uygulanmadığını ve işyeri çevresel sağlık zararlarının denetimini yapmaktadırlar. Bakanlığın örgüt yapısı içinde dört ayrı birim vardır (Ercan, 2010: 49). Bunlar; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğü (İSGÜM) ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi’dir (ÇASGEM). Sağlık Bakanlığı ve Milli Savunma Bakanlığı da ülkemizde İSG ile ilgilidir. Milli Savunma Bakanlığı’nın konuyla ilgisi, askeri işyerlerinin teftişiyle ilgilidir. Bakanlıklardan sonra Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), belediyeler, Milli Prodüktivite Merkezi, Türk Standartlar Enstitüsü ve üniversiteler kendi görev alanları itibariyle değişik açılardan ve değişik amaçlarla konuyla ilgilidirler. Bu kamu kurum ve kuruluşları dışında konuyla ilgilenen bir diğer birim, işyerlerindeki 6331 sayılı İSGK m. 22 gereğince faaliyette bulunan İSG kurullarıdır.

İSGÜM, ILO’nun teknik yardımı ile kurulmuştur. İSGÜM, ÇSGB İş Sağlığı Daire Başkanlığı’na bağlı olarak görev yapmaktadır. İSGÜM’ün amacı çalışanların sağlıklarının korunması, çalışma ortamındaki iş kazaları ve meslek hastalıkları risklerinin en aza indirilmesidir. Bu amaçların gerçekleştirilebilmesi için İSGÜM, iş teftişi örgütüne tıbbi ve teknik destek sağlamaya çalışmakta, işçilere ve işverenlere eğitim ve yol göstericilik fonksiyonunu üstlenmekte, İSG konularında araştırmalar ve yayınlar yapmaya çalışmaktadır (Baradan, 2006: 87-100).

İSGÜM; İş Sağlığı Bölümü, İş Güvenliği Bölümü, Kalite Bölümü, İş Hijyeni Fiziksel Faktörler Bölümü, İş Hijyeni Kimyasal Faktörler Bölümü ile Proje Koordinasyon ve Eğitim Planlama Bölümleri’nden oluşmaktadır. Bu bölümlerde çeşitli mühendislik dallarından mühendisler, hekimler, eczacılar, kimyagerler, fizikçiler, biyologlar ve psikologlar görev alabilmektedir. İSGÜM

Laboratuvarları'nda solunum fonksiyon testleri, atomik absorpsiyon cihazları, gaz kromatografisi, toz ölçümü/soyma ve gürültü ölçme aletleri gibi çalışma ortamı koşullarını değerlendirmede kullanılan araç ve gereçler bulunmaktadır (Baradan, 2006: 87-100).

İSGÜM'ün yürüttüğü önemli çalışmalar vardır (Ercan, 2010: 50). Değişik işkollarına ait işyerlerinde gürültü ölçümleri, kurşun zehirlenmesi olgularının saptanmasına yönelik tarama muayeneleri, asbest tozuna maruz kalma taramalarını yerine getirmektedir. Ayrıca çalışmalar arasında kömür ocaklarında akciğer toz hastalıkları (pnömokonyoz) taramaları, kaçak olarak piyasaya sürülen yapıştırıcıların içerdiği benzen, heksan gibi maddelerin kullanımı sonucu ortaya çıkan meslek hastalıkları (kan kanseri, kol ve bacak felçleri) olgularının saptanması vb. sayılabilir.

ÇASGEM benzer amaçlı bir diğer merkezdir. ÇASGEM'in amaçları, çalışma hayatıyla ve sosyal güvenlikle ilgili konularda ulusal ve uluslararası düzeyde eğitim, araştırma, inceleme, yayın, dokümantasyon ve danışmanlık faaliyetlerinde bulunmaktır. ÇASGEM, hem ÇSGB'nin ve Bakanlığa bağlı veya Bakanlıkla ilgili kuruluşların personeline hem de özel sektör veya kamu sektöründe faaliyet gösteren kuruluşların yöneticilerine ve çalışanlarına eğitim vermektedir. Bu çerçevede çalışma hayatı, sosyal güvenlik, işçi-işveren ilişkileri, İSG, toplam kalite yönetimi, iş teftişi, istihdam, verimlilik, iş piyasası etütleri, ergonomi, çevre, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlara sertifika programları düzenlemektedir. Çalışma ve sosyal güvenlik konularında ulusal ve uluslararası düzeyde bölge seminerleri düzenlemekte ve düzenlenen seminerlere katılmaktadır. Görev alanındaki konularda Türkçe ve yabancı dilde derlemeler ve yayınlar yapmaktadır. Her türlü yerli ve yabancı kaynaklardan film, slayt, resim, afiş ve fotoğraflardan faydalanılmasını sağlamaktadır (Baradan, 2006: 87-100).

İSGÜM ve ÇASGEM'in yukarıda açıklanan görev ve fonksiyonları dışında iş kazalarının ve meslek hastalıklarının ortaya çıkarılması ve gerekli uygulamaların yapılması görevini uzun yıllar Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) yürütmüştür. Sosyal güvenlik alanında yapılan kapsamlı değişikliklerden sonra SSK, T.C. Emekli Sandığı ve Bağ-Kur'un tek çatı altında birleştirilmesiyle oluşan SGK bu görevi devralmıştır. SSK, sağlık alanında çok ciddi çabalar harcamakta ve hizmetler vermektedir. SSK,

1970'lerden itibaren iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasına yönelik çalışmalar başlatmıştır. Bu çerçevede İstanbul ve Ankara'da önceleri birer meslek hastalıkları kliniği, daha sonra bağımsız meslek hastalıkları hastanesi açılmıştır. Bu hastaneler, işyerlerinde bilimsel araştırmalar ve çalışmalar yapmışlardır. Sağlık hizmetleri alanındaki kapsamlı değişiklikler sonucunda SSK hastaneleri diğer devlet hastaneleri ile aynı statüye alınmıştır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (SSGSSK) yürürlüğe girmesiyle sigorta hizmetleri ile sağlık hizmetleri ayrılmıştır. İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sadece parasal Yardımlar yapılmakta, sağlık hizmetleri ise genel sağlık sigortası kapsamında verilmektedir (Baradan, 2006: 87-100).

Ülkemizde, üniversitelerdeki Halk Sağlığı ana bilim dalı kapsamındaki çalışmalar bireysel düzeydedir. Bazı üniversitelerde ciddi çalışmalar yapılıyor olursa da kapsamı sınırlı kalmaktadır. Keza sanayi sektöründe çalışanlar, muayene ve tedavi için değişik sağlık kuruluşlarına gittiklerinden üniversiteler bu vakalara ulaşamamakta ve gerekli bilimsel araştırmaları yapamamaktadırlar.

Dünya genelinde olduğu gibi ülkemizde de iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesiyle ilgili olarak çok yönlü ve yoğun faaliyetler yürütülmekle birlikte, bu faaliyetlerin istenilen amaca ulaşamadığını söylemek mümkündür.

3.3. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI İLE İLGİLİ SORUNLAR

3.3.1. İşletmeden Kaynaklanan Sorunlar

Türkiye'de genelde Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ) yaygın olarak üretime katkı sunmaktadır. KOBİ'lerin yaygın olması, İSG tedbirlerinin etkin bir şekilde uygulanamamasının en önemli nedenidir. İstatistikler incelendiğinde, sanayi ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren işletmelerin %90'ından fazlası 1-9 arasındaki sayıda işçi çalıştırmaktadır. Bu yapıya ve çalışma düzenine sahip olan işyerlerine etkin şekilde hizmet götürülmesi de, denetim yapılması da çok zor

olmaktadır. Çünkü işçi sayısı 6-7 civarında olan bir işletmede, yapılacak her yeni düzenleme çok doğal olarak İSG konusundaki maliyeti de yükseltecektir.

Günümüzde sınırlı olanaklarla ve nispeten geri teknolojilerle çalışan küçük işletmeler, İSG tedbirlerinin yükleyeceği ek maliyetlerden kaçınmaktadırlar. Büyük işletmelerin, bu konuda daha rahat mali olanaklar bulabildiği ve genellikle gereken tedbirleri aldıkları gözlenmektedir. Ülkemizdeki sorun, üretim potansiyelimizin büyük ağırlığını küçük ve orta ölçekli işletmelerin oluşturmasındadır. Soruna bu şekilde yaklaşırsa ve gerçekçi bir değerlendirme yapılırsa bu işletmelerin ölçekleri ekonomimizde yapısal değişikliklerle birlikte büyüdüğünde ancak o zaman gerekli tedbirlerin etkin bir şekilde uygulanması sağlanabilecektir.

3.3.2. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar

Ülkemizde, İSG konusunda yeteri düzeyde hukuki düzenleme vardır. Örneğin; İSG ile ilgili düzenlemeler Anayasa'da, onaylanan sözleşmelerde, 4857 sayılı İK'da, 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda (TBK), düzenlemeler yapılmıştır. Bununla birlikte 5510 sayılı SSGSSK, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve çok sayıda yönetmelik çıkarılmıştır. Ancak mevzuatın çok ayrıntılı olması, prosedürün her aşamada yenilenmesi, bazı hükümler açısından kırtasiye işlemlerinin fazlalığı gibi sorunlar, işletmelerin genel anlamda İSG uygulamalarını şekli olarak yerine getirdikleri sorununu ortaya çıkarmıştır. 6331 sayılı İSGK yayınlanmasıyla mevzuat dağınıklığından kaynaklanan sıkıntı ve şikâyetlerin büyük ölçüde azalacağı söylenebilir.

Hukuki düzenlemeler, İSG konusunun sadece bir boyutudur. Konunun, ekonomik ve sosyal boyutları da vardır. Mühendislik, tıp, fizik ve kimya gibi alanlar da konuyla çok yakından ilgili olduğu için teknolojide ve sanayideki gelişmeler de, sürekli yeni ihtiyaçlar yaratmakta ve yeni düzenlemeleri gerektirmektedir. 6331 sayılı İSGK'ya dayanarak çıkarılacak yönetmelikler ayrıntılı hukuki düzenlemeleri sağlayacaktır. Ancak, bu yapılırken ülkemiz gerçeklerine uymayan, uygulama olanağı bulunmayan düzenleme ve standartlardan kaçınılmalıdır. En önemlisi de

çalışma hayatında yer alan herkesin, çalışanların ve işverenlerin, İSG konusunu öncelikli sorumlulukları olarak görmeleri gereklidir.

3.3.3. İstatistiksel Verilerden ve Araştırma Sonuçlarından Kaynaklanan Sorunlar

İş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıt altına alınması, rapor edilmesi ve sınıflandırılmasında ciddi sorunlar olduğu ifade edilmektedir. Bu sorunların çalışma alanlarının farklılığı, ülkelerdeki iş kollarının dağılımındaki ve işlerin yapılış şekillerindeki farklılıklar nedeniyle ortaya çıktığı düşünülebilir. ILO'ya üye ülkelerden sadece üçte birinin sağlıklı bilgi aktarımında bulunduğu söylenmektedir (A. Yılmaz, 2014: 2107). Literatürde bu sorunların; kapsam alanının yetersizliği, farklı endüstriyel sınıflandırmaların kullanılması, kendi işini yapan işçilerin dâhil edilmesi, karayolunda meydana gelen trafik kazalarının dâhil edilmemesi, oran hesaplamasında paydaya ilişkin verinin bulunmaması, endüstri dağılımında farklılık gibi konulardan kaynaklandığı ileri sürülmektedir (A. Yılmaz, 2014: 2107-2108).

Ülkemizde, birçok işyeri SSGSSK kapsamında olmadığı için iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin olarak verilen rakamların, gerçek rakamların çok altında olduğu görülebilmektedir. Bağımsız çalışanların çalıştığı işyerlerine ait güvenilir rakamlar bulunmamaktadır. Ayrıca SSGSSK kapsamındaki işyerlerinde ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıklarının da ancak bir bölümü kayıtlarda yer almaktadır. Bu nedenle, yayınlanan rakamlar gerçekte olduğundan daha az sayıda iş kazası olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte istatistiklerde, iş kazası sayılmaması gereken olaylar da iş kazası olarak yer almaktadır. Örneğin; nedeni ne olursa olsun işyeri sınırları içinde meydana gelen bütün kazalar, iş kazası sayılmaktadır. Dolayısıyla, istatistiklerdeki iş kazaları gerçekte olduğundan daha fazla görülebilmektedir.

Sonuç olarak, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili değerlendirmeler, çoğu kez yanlış ya da eksik verilere dayanabilmektedir. Oysa sağlıklı tespitler ve bunların gerektireceği tedbirlerin alınması, ancak güvenilir bilgilerle sağlanır. Değinen yetersizliklerde, SGK'nın bir ihmali ya da kusuru bulunmadığı özellikle belirtmek

mümkündür. Son derece faydalı olan veri derleme ve yayınlama çalışmaları mutlaka desteklenmelidir. SGK'nın bu alandaki çalışmalarının yanı sıra üniversitelerin bünyesindeki araştırmalar ve tezler de desteklenmelidir. Devlet ve sendikalar, bu tür çalışmaları desteklemelidir.

3.3.4. Örgütlenme ve Koordinasyon Yetersizliklerinden Kaynaklanan Sorunlar

Ülkemizde İSG ile ilgili kurum ve kuruluşlar, çok sayıda ve dağınıktır. Bunlar, değişik düzeylerde iş güvenliğine ilişkin çalışmalar yapmaktadırlar. Böylece ortaya koordinasyon yokluğu, kuruluşlar arasında dağınıklık, kurum ve kuruluşlar arasında görev benzerliği, etkili denetim yapılamaması, adil yaptırımlar sağlanamaması ve standartlar geliştirilememesi gibi sorunlar çıkmaktadır.

İSG sorunu halen devletin yerine getirmesi gereken temel görevlerinden birisi olarak kabul edilmekte ve buna bağlı olarak da ÇSGB'nin ilgi alanında bulunmaktadır. Ancak Bakanlığın bünyesindeki örgütlenmede de koordinasyon eksikliği olduğu söylenebilir. Örgütlenme konusundaki öncelikli sorun, konuyla ilgili görev ve yetkilerin çeşitli idari birimler arasında karışmasına yol açmaktadır. Devlet, sendikalar ve işverenler konuya haklı olarak sahip çıkmaktadırlar. Ancak yetki, görev ve sorumlulukların neler olduğu konusunda karışıklık vardır.

Örgütlenme konusundaki dağınıklığın yarattığı ikinci önemli bir sorun, İSG konusunda çok büyük önemi olan denetim sorunudur. Bugüne kadar olan uygulamanın ortaya çıkardığı görünüm, ÇSGB'nin yanı sıra Sağlık Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, belediyeler, SGK ve işyerlerindeki İSG kurullarının da denetim yetkisine sahip bulunduğuudur. Dolayısıyla, etkin olmayan ve yetersiz bir denetim ortaya çıkmaktadır. Çünkü dağınıklık, görev benzerliği ve yetki çatışması, koordinasyon eksikliği ve denetim elemanı yetersizlikleri söz konusudur. Bu bakımdan, konuyla ilgili olarak tek ve temel bir kanun anlayışının yanı sıra görev, yetki ve sorumlulukları kendi bünyesinde toplayacak tek bir örgütlenmeye ihtiyaç vardır. Kurulacak örgütlenmenin mali ve idari açıdan özerk olması gerekir. Çünkü temeldeki sorun, ekonomiktir. Kurulacak örgütün çok güçlü laboratuvarları olmalı, araştırma merkezlerini kapsamalı, üst düzeyde eğitilmiş iş güvenliği müfettişleri

istihdam edebilmeli ve siyasi iktidar değişikliklerinden etkilenmeyecek bir yapıda olmalıdır. Bu örgütün genel kurulu işçi ve işveren örgütlerinin, meslek odalarının ve birliklerinin üst kuruluşlarının, eğitim kurumları temsilcilerinin işbirliğine olanak sağlayacak bir yönetim yapısına sahip olmalıdır.

3.3.5. Eğitimle İlgili Sorunlar

İSG ile ilgili olarak ülkemizdeki sorunların çözümü de temelde eğitimle sağlanacaktır. İSG ile ilgili eğitimin ilk boyutu, konuyla ilgili herkesin bilinçlendirilmesidir (Ercan, 2010: 52). Bu bilinçlendirme, konunun önemini kavradıktan sonra herkesin İSG konusunun gerektirdiği davranışları öğrenmesi ve uygulamayı uyarıya gerek kalmadan alışkanlık haline getirmesi anlamındadır. İkinci boyutu ise her düzeyde elemanın yetiştirilmesidir. Müfettişlerin, güvenlik uzmanlarının, işyeri hekimlerinin, işyeri hemşirelerinin ve diğer görevlilerin eğitimi bu çerçevede yer almaktadır. Konuyla ilgili olarak başta hekimler olmak üzere tıp eğitimi görmüş personele, teknik eğitim görmüş mühendislere, fizikçilere, kimyagerlere, hukukçulara ve iktisatçılara ihtiyaç vardır. Denetim yapacak müfettişlerin bu konular içinde birden fazla konuda bilgi sahibi olmaları çok önemlidir.

İSG ile ilgili eğitimin üçüncü boyutunu, fiilen çalışan işçilerin işbaşındaki eğitimleri oluşturmaktadır. İş kazalarının çok büyük bir bölümü insana bağlı nedenlerden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili önleyici tedbirlerin ve bu arada eğitimin asıl ağırlık noktasını insanlar ve özellikle fiilen çalışan insanlar oluşturmaktadır. Bu çerçevede çalışanlar için hazırlanacak eğitim programları sürekli, istikrarlı ve amaca uygun olarak hazırlanmalıdır. Bu konuda işverenlere ve sendikalara önemli görevler düşmektedir. Denetimle görevli müfettişler de çalışanların eğitimi konusunda katkıda bulunmalıdırlar.

İSG ile ilgili eğitimin sorununun bir başka boyutu da, değişik düzeylerdeki okulların ders programları içerisinde İSG ile ilgili konuların yer almasının sağlanmasıdır. İSG konusu yalnızca İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri'nin

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerinde zorunlu ders olarak okutulmaktadır. Bazı meslek yüksekokullarında ve hukuk fakültelerinde seçmeli ders olarak okutulmaktadır. Aynı, bağımsız dersler konulmasa bile diğer ders programlarının içine yerleştirme çabalarının başlatılması yararlı olacaktır. Diğer taraftan, endüstri ve hizmet sektörlerine ara ve orta destek eleman yetiştiren meslek okullarına ve daha sonra da işyerlerinde ve işbaşında yapılacak olan eğitimler için ders ya da kurs modelleri oluşturulmalıdır.

YÖK, Teknik Emniyet Mühendisliği'ni makine, elektrik, inşaat vb. bölümleri ihtisas dalı olarak kabul etmeli ve üniversitelerde bu bölümleri oluşturmalıdır. Daha kısa sürede bazı sonuçlar alabilmek için bu konuda lisansüstü programlara yer verilmelidir. Yüksek Öğrenim Kurumu (YÖK) benzer şekilde işyeri hekimliği müessesesinin ayrı ve bağımsız bir ihtisas konusu haline gelmesini sağlamalıdır. Bu konuda ihtisas yapmış işyeri hekimlerinin devreye girmesi halinde çok olumlu gelişmeler olabilecektir.

Milli Eğitim Bakanlığı kendi bünyesinde yer alan (özellikle teknik) okullarda teknisyenleri yetiştirirken iş güvenliği teknisyenlerini yetiştirmeyi programına almalıdır. Eğitimle ilgili bütün bu çabalar sürdürülürken uluslararası kuruluşlar ve İSG sorunlarının çözümünde gelişmeler sağlamış olan ülkelerle ilişkiler kurulmalı ve düzenli olarak bilgi alışverişi yapılmalıdır. Özellikle ILO ve WHO gibi kuruluşların bu konudaki bilgi ve birikimlerinden yararlanılmalıdır. Eğitim amacıyla yazılı ve sözlü yayın organlarından ve kitle iletişim araçlarından da yararlanılmalıdır. Ayrıca soğuk hava ve sanayi kazanları işletmecisi, iş makineleri operatörü, doğalgaz teknisyeni gibi ara kademe elemanlarının ehliyet belgesi alırken mutlaka teknik eğitimden geçirilmeleri sağlanmalıdır.

3.3.6. Kazalardan Sonra Ortaya Çıkan Sorunlar

İSG konusundaki tedbirler ne kadar genişletilse ve ne kadar titizlikle uygulansa da kazaların tümüyle önlenmesi olanaksızdır. Bu durumda, meydana gelen kaza sonucunda ortaya çıkan zararların giderilmesinin asgari düzeyde tutulabilmesi önem taşımaktadır. Yapılan çeşitli araştırmalarda, kazalardan sonra vakit

kaybetmeksizin, ehil kimseler tarafından doğru olarak yapılan müdahalelerin can kaybını azalttığı ve çalışma gücü kayıplarını asgariye indirebildiği ortaya çıkmaktadır. Bu çerçevede öncelikle kaza sonrasında yapılacak olan ilk yardım müdahalesi ihtiyacı işyerlerinde doğrudan sağlık işleriyle ilgili hekim ya da diğer sağlık görevlilerinin bulunmasını zorunlu kılmaktadır. İlk müdahale yapıldıktan sonra kazaya uğrayan işçilerin tam teşekküllü hastanelere ulaştırılması gerekmektedir. İşverenlerin de bunu gerçekleştirmek üzere hazırlıklı olmaları gerekmektedir.

Tam teşekküllü sağlık tesislerinde yapılacak tedavilerin temel amacı, yaralı işçileri kazadan önceki sağlık durumlarına ve çalışma güçlerine kavuşturmaktır. Çünkü esas olan bütün çalışanların kendi çalışma güçleriyle kendi geçimlerini sağlayabilmeleridir. Yapılan tedaviler sonunda kazaya uğrayan işçilerde çalışma gücü kayıpları meydana gelmiş ise sürekli olarak başkalarına bağımlı ve muhtaç kalmaları önlenmelidir. Bu aşamada yapılması gereken, rehabilitasyon çalışmalarına ağırlık vermektir. Örneğin; Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, üye işveren sendikalarının da katılımını sağlayarak “Mikro Cerrahi Vakfı”nı kurmuştur. Bu vakıf, iş kazaları sonucunda kopan uzuvlara tıbbi operasyonlarla müdahalede bulunmaktadır. Dolayısıyla kazaya uğrayanlar yaralı uzuvları yitirmemekte, eskisi gibi kullanmaya devam edebilmektedirler.

İSGÜM ve Sağlık Bakanlığı Hıfzısıhha Okulu İş Hijyeni Bölümü özellikle laboratuvar olanakları bakımından zenginleştirilmelidir. Sağlık hizmetleri içerisinde çağdaş iş hekimliği uygulamaları ağırlık kazanmalıdır. Rehabilitasyon hizmetleri geliştirilmelidir. Meslek hastalıkları hastaneleri, hem nitelik hem de nicelik olarak yeterli düzeye getirilmelidir. İSG ile ilgili olarak denetim, her aşamada olduğu gibi kazalardan sonraki aşamada da son derece önemlidir. Ayrıca, kazalardan sonra işin hukuki boyutu ve özellikle işçilerin ve ölümleri halinde geride kalanların tazminat alacakları da sorun olan konulardır (Gerek, 2008: 60-66).

3.3.7. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulanması İle Ortaya Çıkan Sorunlar

6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatı ile getirilen İSG uygulamaları ve İSG sistemi uygulamada bazı sorunlara ve aksaklıklara da yol açtığı gözlenmiştir. 6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatı getirdiği yeni İSG uygulamaları ile işletmelerin maliyetlerini artırmış ve İSG uygulamaları kapsamında insan kaynağı yetersizliği ön plana çıkmıştır.

Bununla birlikte, 6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatı ile oluşturulmaya çalışılan yeni yapının amacının işyerlerini güvenli hale getirerek iş kazalarını ve meslek hastalıklarını en az düzeye indirmek olduğu dikkate alındığında, bu yeni İSG sisteminin belirli bir zaman diliminde bir takım eksikliklere ve sorunlara neden olması da beklenen bir durum olarak algılanmalıdır. Yasal düzenlemenin öngördüğü hedeflere ulaşması için ideal yapının oluşmasına katkı sağlayacak nitelikteki görüşler ve çözüm önerileri ile zaman için, deneyim kazanılarak sorunların çözülebileceğini söyleyebiliriz.

6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatının hedefleri ile uygulamada uyumsuzluk gösteren noktalarının daha çok yasal düzenlemelerin kaleme alınış şekli ve sosyal diyalog mekanizmaları kullanılmadan mevzuatın hazırlanmış olmasından kaynaklandığı da ifade edilebilir. Nitekim literatürde bu husus ile ilgili bir takım eleştirilerde bulunmaktadır. 6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatı ile ilgili genel eksikliklerin yanında mevzuatın uygulanması ile ilgili bazı diğer aksaklıkların da ortaya çıktığı görülmüştür:

6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatı yürürlüğe girdiği anda karşılaştığı en temel sorun iş güvenliği uzmanı yetersizliği ve maliyet sorunuydu. 6331 sayılı İSGK bir anlamda iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve yardımcı sağlık personeli gibi İSG profesyonelleri diye tanımlanabilecek meslek grubu yaratmıştır. Bu İSG uygulamaları ile istihdama katkı sağlandığını, yeni iş alanlarının açıldığını ifade edebiliriz.

İSG mevzuatı ile getirilen önemli yeniliklerden biri de, tüm işyerlerinin iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve yardımcı sağlık personelinin hizmet alma

zorunluluğuydu. Bu durum, ortaya çok ciddi bir insan kaynağı ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. 6331 sayılı İSGK ile getirilen bu İSG uygulaması zamana yayılarak, İSG profesyonellerine duyulan ihtiyacın giderilebileceği planlanmıştır. Ancak planlanan zamanda bu ihtiyaç giderilemeyince yasal düzenleme ile öngörülen yürürlük tarihi ertelenmiştir. Bir sonraki adımda da iş güvenliği uzmanı olabilecek kişilerin kapsamı genişletilmiştir.

6331 sayılı İSGK yürürlüğe girdikten sonra, zaman içinde iş güvenliği uzmanı sınav sayısı artırılmış ve bazı şartlar dâhilinde (C) ve (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlarına ek sınav hakkı getirilerek (A) sınıfı uzman ihtiyacının giderilmesine çalışılmıştır. Bu konudaki yasal düzenlemelere rağmen iş güvenliği uzmanı ihtiyacının karşılanmadığı görülünce de işyerlerinin iş güvenliği uzmanlarından hizmet alacakları süreler azaltılma yoluna gidilmiştir. Bu durum, 6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatının yapılması ve planlanmasında yukarıda belirtilen sorunların dikkate alınmaması yönündeki eleştirileri haklı çıkarmaktadır.

6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatının öngördüğü yeni sistemin ihtiyaçlarının ve mevcut insan kaynağı niteliklerinin dikkate alınmamış olması eleştirilmiştir. Bu sorun üzerine 6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatında değişiklik üzerine değişiklik yapılarak İSG sisteminin ihtiyaçları karşılanmaya ve eksiklikleri giderilmeye çalışılmıştır. Oysa, bu sorun 6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatı ile ilgili yasal düzenlemeler öncesinde öngörülüp gerekli tedbirler alınsaydı, uygulama aşamasında bu konu ile ilgili sorun yaşanmayacak ve 6331 sayılı İSGK ile ilgili İSG öznelerinin beklentileri karşılanmış olabilecekti.

6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatının uygulanmasında, (A) sınıfı uzman yetersizliği dolayısıyla piyasada ücret düzeylerinin yükselmesi, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin iş güvenliği uzmanı ihtiyacını karşılayamaması nedeniyle işlevlerini yerine getirememesi gibi bir sorunla karşı karşıya kalınmıştır. Sonuç olarak insan kaynağının yetersizliği nedeniyle işletmelerde maliyet artışı yaşanmıştır. Bu sorunun halen devam ettiği söylenebilir. Bu sorunla ilgili gerekli önlemlerin alınarak, insan kaynağı ihtiyacının karşılanması beklenmektedir. Yaşanan süreçte bu olumsuz durumun işletmelerde iş güvenliği uzmanı bulmak noktasında sıkıntılar yaşanmasına ve maliyetlerin de belirli bir süre yükselmesine neden olacağı söylenebilir. Bu

durumun da, işverenlerin ve işletme yöneticilerinin 6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatına yönelik algı ve tutumlarını olumsuz olarak etkileyebileceğini ifade edebiliriz.

6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatı uygulamasında tehlike Sınıflarının belirlenmesinde tutarsızlıklar bulunduğu görülmüştür. 6331 sayılı İSGK ile getirilen yükümlülüklerin pek çoğu işyerinin tehlike sınıfı üzerinden belirlenmektedir. Bu nedenle, işyerinin tehlike sınıfı 6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatının uygulamasında çok önemli bir role sahiptir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yayımladığı Tebliğ'de, 2186 NACE kodunun bulunduğu Tebliğ içerisinde 926 az tehlikeli, 926 tehlikeli ve 334 çok tehlikeli NACE kodunun yer aldığı görülmektedir. Genel olarak bakıldığında, inşaat, imalat sektörü ve madencilik gibi sektörler çok tehlikeli sınıfta yer aldığı, bunun dışında idari işlerin yürütüldüğü ve ofis faaliyetlerinin sürdürüldüğü işyerleri az tehlikeli sınıfta yer aldığı, fakat tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin bazen karşılaştırmalı olarak bu tehlike sınıfındaki işyerlerinden çok daha az tehlike kaynağına sahip olduğu görülmektedir.

6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatının tehlike sınıfının belirlenmesinde hangi ölçütleri dikkate aldığı anlaşılammaktadır. Tehlike sınıflarına bakıldığında, bazı işkollarının tehlike sınıfının aynı olduğu, tehlike sınıfının tespitinde hangi ölçütlerin dikkate alındığının belli olmadığı görülmektedir. Örneğin, erkekler için kuaför ve berber işletmelerinin faaliyetleri başlığı tehlikeli sınıfta yer alırken, şampuan imalatı gibi hem kimyasal madde kullanılan ve hem de üretim makinelerinin kullanıldığı işyerleri de aynı tehlikeli sınıfta yer almaktadır. Yine sadece ergonomik risklerin ve uzun süre telefonla konuşmaktan kaynaklanan meslek hastalıkları riskinin bulunduğu çağrı merkezleri ile şampuan imalatı gibi kimyasal kullanımının ve üretim makinelerinin kullanıldığı bir işyerinin aynı tehlike sınıfında yer aldığı görülmektedir. Kuru temizleme faaliyetlerinin tehlike sınıfının “çok tehlikeli” olarak belirlenmiş olmasına karşın, kuru temizleme makinesi imalatı gerçekleştiren fabrikanın tehlike sınıfı “tehlikeli” olarak belirlenmiştir. Burada, makinelerle çalışan ve kuru temizleme faaliyeti yürüten küçük ölçekli bir işletme ile bu makinelerin imalatını gerçekleştiren ve üretim bantları kullanan fabrika aynı ölçütler ile değerlendirilmiştir. NACE Kodları üzerinden yapılan bu tehlike sınıfının tespitine ilişkin değerlendirmelerin adaletli yapılması ve açık ölçütlere dayandırılması gerekir.

Asıl-alt işveren ilişkisi bağlamında iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki zorluklar yaşanmaktadır. 6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatının, çalışma alanını bir bütün olarak algılaması, alt işveren – asıl işveren ilişkisi bağlamında pek çok noktada İSG hizmetlerinin koordinasyonunda bir takım eksiklikler ve güçlükler yaşanmasına neden olmaktadır. Asıl işveren, alt işverenden kendi yürüttüğü iş ile ilgili risk değerlendirmesi talep ettiğinde alt işveren çalışma alanındaki riskleri başka bir tarzda değerlendirerek asıl işverenden bazı önlemler almasını isteyebilir. Bu farklı değerlendirmelerin neticesinde, iş kazalarının meydana gelmesi halinde sorumluluğun kime ait olduğu noktasında tartışmalar yaşanmasına neden olunacaktır.

Alt işveren – asıl işveren ilişkilerinde maliyet gerektirecek bütün değişimler sözleşme dönemlerinde gündeme gelmektedir. Sözleşme dönemi dışında alt işverenlerin maliyet gerektirecek herhangi bir değişikliği asıl işverenlerden talep etmelerinin çok zor olduğu düşünülmektedir. Bunun dışında alt işverenlik ilişkilerinde düşük karlılık düzeyi ile yürütülen güvenlik, temizlik ve catering gibi hizmetlerde İSG uygulamalarına önem vermeyen işletmelerin düşük fiyat teklifleri hazırlayarak rekabette haksız bir şekilde bir adım öne geçeceğini ifade edebiliriz. Bu nedenle, İSG uygulamaları bağlamında asıl işveren – alt işveren ilişkisinin tüm detaylarının yasal düzenleme ile hüküm altına alınması gerekmektedir.

6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatının yürürlüğe girmesi ile ortaya çıkan bir başka sorun da, İSG uygulamalarının getirdiği yeni bürokratik işlemler ve işlem maliyetleridir. 6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatı, çalışma alanlarını güvenli hale getirmeye çalışırken işletmelerin bürokratik işlemlerini de artırmaktadır. Örneğin, İSG hizmetlerinin yürütülmesinde öngörülen tespit ve öneri defteri, İSG kurulu kurulma zorunluluğu olması halinde tutulacak İSG kurul karar defteri, başlı başına bir iş yükü oluşturmaktadır. Ayrıca, bu defterlerin yalnızca kâğıt olarak tasarlanmış olması ve bir de onaya tabi olmaları ayrı bir iş yükü oluşturmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinden hizmet almak amacıyla sisteme dâhil edilen İSG–KATİP uygulaması ile görevlendirme işlemlerinde olumlu gelişmeler yaşanmış ve iş yükü azaltılmıştır. İSG tespit ve öneri defteri ile kurul karar defteri ile ilgili uygulamalar noktasında da bilişim sistemlerinden

faaydalanılması yerinde olacaktır. Ayrıca, İSG uzmanlarının görev yaptıkları işyerlerinde yürüttükleri hizmetleri hem kendileri, hem de hizmet verdikleri işyerleri için elektronik ortamda tespit etmelerini sağlayacak bir sistemin hayata geçirilmesi de olumlu sonuçlar doğurabilecektir.

6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatının, özellikle kamu kuruluşlarının yerine getirmesi güç olan yükümlülükleri içerdiği söylenebilir. 6331 sayılı İSGK, özel ve kamu tüm işyerlerini kapsamaktadır. Bu nedenle, kamu kurum ve kuruluşları da 6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatı ile getirilen bütün yükümlülüklerle uymak zorundadır. Kamu kuruluşları için bir tek iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinden hizmet alma yükümlülüğünde bir geçiş süreci öngörülmüştür. Kamu kurumları 01 Temmuz 2016'dan itibaren iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve yardımcı sağlık personeli istihdam etmek zorundadır. Pek çok kamu kurumunun kendi bünyesinde sertifikasyona sahip insan kaynağı bulunmaktadır. Bu nedenle, kamu kesimi için uzman sıkıntısından söz etmek mümkün olmayacaktır. Ancak bu kişilerin iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilmeleri halinde kamu kurumlarında istihdam edilen kişi sayısına bağlı olarak çok uzun sürelerle iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve yardımcı sağlık personeli olarak hizmet vermeleri söz konusu olacaktır. Elde edilebilecek ek gelir dolayısıyla kamu kurumlarında iş güvenliği uzmanlığı için rekabet yaşanması ve kamu görevlilerinin kendi işlerinin yanında ek ücret elde etmeleri durumunun kamu kurumlarında başka bazı sıkıntılara da yol açabileceği düşünülmektedir. Bundan başka, bir kişiye aylık seksen saatten fazla ödeme yapılmaması durumunda da iş güvenliği uzmanı sıkıntısı yaratabileceği öngörülmektedir. Kamu kurumlarında çalışanların katılımının sağlanması ile ilgili yükümlülüklerin yerine getirilmesinde de güçlüklerle karşılaşılması ihtimal dahilindedir..

6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatı uygulamaları kapsamında ortak sağlık ve güvenlik birimi ile ilgili algısal sıkıntılar bulunmaktadır. OSGB ile anlaşarak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini temin eden bir işletme yönetimi, OSGB'nin kusurlu eylemleri dolayısıyla ortaya çıkabilecek bir eksiklikten bizzat sorumlu tutulacaktır. OSGB ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için sözleşme imzalamak, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmayacaktır. Bu nedenle, işverenler ve işletme

yönetimleri OSGB'leri sorumluluklarını devrettikleri bir unsur olarak değil, hizmet aldıkları bir şirket olarak görmelidirler.

6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatı uygulamaları açısından devlet desteğinin düşük kalması bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. 6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatına göre, finansmanı iş kazası ve meslek hastalıkları için toplanan primlerden sağlanmak üzere SGK tarafından sağlanacak destek, kamu kurum ve kuruluşları hariç 10'dan az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerini kapsamaktadır. Bakanlar Kurulu kararı ile bu destekten 10'dan az çalışanı bulunan az tehlikeli işyerlerinin de yararlanmasına karar verilebilecektir. İş kazası ve meslek hastalığı için toplanan kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden bu desteğin karşılanması yerinde bir uygulamadır. Finansal dengesi yerinde olduğu için işyerlerinden toplanan prim oranının da değişikliğe gidilen bu sigorta kolunun destekte kullanılması işveren tarafının tepkisini çekecek bir düzenleme olmadığı görülmektedir. Bu aşamada, devlet desteğinin kapsamının genişletilmesi ve İSG uygulamalarının çalışma alanlarında hayata geçirilebilmesi için işletme maliyetlerine devlet tarafından parasal yardım anlamında destek verilmesi gerektiğini ifade edebiliriz. Bu desteğin miktarının ve kapsamının artırılarak, İSG hizmetlerinin ortaya çıkardığı yüksek maliyetlerin azaltılması en azından geçiş döneminde yerinde olacaktır. Aksi halde, İSG maliyetlerinin yüksekliğinden ötürü işverenlerin ve işletme yöneticilerinin algısı olumsuz etkilenecek ve İSG hizmetlerinin yerine getirilmesi sekteye uğrayabilecektir.

Yönetmeliklerin bazı hükümleri arasında uyumsuzluklar bulunmaktadır ve bu durum da bazı sorunlara yol açmaktadır. İSG uygulamalarına ilişkin temel yasal düzenleme 6331 sayılı İSGK olup, temel yasaya bağlı olarak da yönetmelikler ve tebliğler çıkarılarak İSG mevzuatı oluşturulmuştur. Ancak yönetmeliklerin hazırlanması esnasında yeni yapıya uyum sağlanmaya çalışırken bazı hükümlerin ifade edilmesinde uyumsuzlukların yer aldığı gözlemlenmektedir. Örneğin, Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmeliğin tanımlar kısmında maruziyet eylem değeri ve maruziyet etkin değeri arasındaki farklılık ifade edilmediği için ortaya bazı yanlış ifadeler çıkabilmektedir. Yine Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümlerinde ifade edilen "belediye ve

mücavir alan” ifadesinin ne yönde anlaşılması gerektiği açık değildir. Uyumsuz düzenlemelerin bazı aksaklıkların yaşanmasına neden olabileceği söylenebilir. İSG mevzuatının birbiri ile uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir.

6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatı kamu–özel ayrımı gözetmeksizin bütün işletmeleri güvenli hale getirmek için yeni bir İSG sistemi öngörmüştür. İSG mevzuatının uygulanması sürecinde yükümlülüklerin yerine getirilmesi noktasında bazı aksaklıkların ortaya çıktığı görülmüştür. Zaman içerisinde İSG konusunun gelişim göstereceği, uygulamada kazanılan deneyim sayesinde İSG ile ilgili sorunların çözüme kavuşturulacağı düşünülmektedir. Burada önemli olan, işletmenin amaçları doğrultusunda İSG kültür ve bilincinin oluşmasını sağlamaktır.

6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatından, yükümlülüklerin yerine getirilmesini kolaylaştırıcı, şeffaf ve açık uygulama ölçütleri oluşturarak İSG hizmetlerinin maliyetlerinin azaltılmasını sağlaması beklenmektedir. Bu sayede, işletmeler açısından İSG uygulamaları bir maliyet unsuru olarak görülmeyecek, çalışanların da İSG süreçlerine aktif katılım göstererek gerekli güvenli davranış biçimini kazanması sağlanacaktır. 6331 sayılı İSGK ile getirilen uygulamalara yönelik işverenlerin, işletme yöneticilerinin ve çalışanların algı ve tutumlarına yönelik düzenlenecek çalışmalar zamanla İSG bilincinde ve kültüründe gelenen aşamanın tespitinde yarar sağlayacaktır. Bundan başka, İSG öznelinin İSG bilinci ve kültürüne sahip olması noktasında çalışmalar yapılmalı, gerekli değişimler takip edilmelidir.

3.4. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATININ GENEL ÖZELLİKLERİ

İSG uygulamaları, basit düzenlemelerle başlamış olup liberal düşüncenin yerini sosyal devlet anlayışının almasıyla birlikte (Şenkal, 2005: 276), birçok gelişmiş ülkede ve Avrupa Birliği’nde (AB) geniş kapsamlı iş sağlığı ve güvenliği hukukunun doğmasına yol açmıştır. Sosyal devlet anlayışı ile birlikte kişilerin temel yasal hakları olan yaşam hakkı ve sağlık hakkı koruma altına alınmış ve bunun

sonucunda çalışanların devlet tarafından denetlendiği ve korunduğu iş sağlığı ve güvenliği hakkı ortaya çıkmıştır (Eyrenci, 2006: 261).

Sosyal devlet anlayışı ile birlikte İSG uygulamalarının tüm üye ülkelerde en üst düzeyde sağlanması, AB'nin en temel amaçları arasında yer almıştır. AB, Amsterdam Antlaşması'yla üye ülkelere; çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması için çalışma ortamının iyileştirilmesi, işçilerin bilgilendirilmesi, işçilere danışılması, işsizlere iş bulma, işgücü piyasasında kadın ve erkek eşitliği sağlanması vb. yönelik çabaları destekleme zorunluluğu getirmiştir (Tuncay, 2004: 28-29). Günümüzde ise İSG uygulamalarının amacı, yüksek nitelikte yaşam (Fırat, 2005: 90) denilen bir hayat düzeyi sağlamaya kadar genişlemiştir (Yelekçi, 1988: 3).

Ülkelerin mevzuatlarını yakınlaştıran ve tüzüklere göre daha esnek bir yapıya sahip olan düzenlemeler olarak nitelendirilen AB Direktifleri, AB'nin bu konudaki müktesebatını oluşturmaktadır (Bayram, 2007: 52, <https://osha.europa.eu/>, 2015). Direktifler, üst hukuk normu niteliğinde ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda genel düzenlemeleri içermektedirler (Kabaalioğlu, 1997). Direktifler, yöneldiği her bir devlet için varılacak amaçlar bakımından bağlayıcıdır ve uygulama yöntemlerine ilişkin tercih, yöneldiği devlete bırakılmaktadır. Direktifler, en çok tercih edilen Topluluk yasama şeklidir. Direktifler, bir tür çerçeve kanun oluşturduklarından etkilerini doğurmaları, ulusal hukuk düzenlerine aktarılmaları ile mümkün olmaktadır (Bozkurt, Özcan ve Köktaş, 2001: 119; Reisoğlu, 1973: 30-31; Günüşur, 1996: 61).

AB direktiflerinin başında 89/391 sayılı Çerçeve Direktifi (<https://osha.europa.eu/>, 2015) gelmektedir. Çerçeve Direktif, en alt düzeyde, işyerinde işverenin ve işçilerin uyması gereken kuralları ortaya koymaktadır. 89/391 sayılı Çerçeve Direktiften sonra bireysel direktifler çıkarılmıştır. AB, iş sağlığı ve güvenliği konusunda oldukça ayrıntılı düzenlemeler yapmıştır. Bu alanda 80/1170 ve 89/391 sayılı iki Çerçeve Direktifin yanı sıra her alana özgü birçok bireysel direktif de çıkarmıştır (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2006: 262).

AB'ne tam adaylık başvurusunun kabul edildiği ve müzakerelerin devam ettiği süreçte, mevcut AB Direktifleri'nin uyumlaştırılması ve Türk mevzuatına kazandırılması çalışmaları devam etmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe

girmesinden sonra Avrupa Birliği'nin iş hukuku mevzuatına uyum sağlaması için önemli mevzuat düzenlemeleri yapılmıştır. Ancak bu uyum politikaları maalesef birçok sorunu da beraberinde getirmiştir (Ekmekçi, 2006: 110).

İSG uygulamaları, ölkemizde giderek daha fazla ilgi çekmesine, tartışmalara konu olmasına rağmen, iř kazalarında önemli oranda azalma olmadığı istatistiki verilerden anlaşılmaktadır (Süzek, 2001: 137; Gerek: 1991: 321). Ölkemizde yaygın bir biçimde sigorta kapsamı dışında kuruma bildirilmeden çalıştırılan işçilerin uğradığı iř kazaları ve meslek hastalıkları resmi rakamlardaki, istatistiksel verilerin dışında kaldığı dūřünölmektedir (www.muhasabedr.com, 2015). İstatistiki veriler, Ölkemizin iř kazaları ve meslek hastalıkları konusunda çok olumsuz bir noktada olduğunu göstermektedir. Türkiye, meydana gelen iř kazaları ve meslek hastalıkları alanında dūnyada üçüncü, Avrupa'da ise birinci sırada yer almaktadır (Akman ve Koç, 2013: 122; Kanat ve Utlu, 2014: 90; Kaba ve Ünal, 2014: 44).

Türkiye'nin, AB'ne katılım sürecinde kısa ve orta vadede gerçekleştirmesi öngörölen çalışmaları kapsayan Ulusal Program'ın sosyal politika ve istihdam bölümünün öncelikler listesinde ilk sırayı, AB mevzuatının Türk mevzuatına yansıtılması yer almıştır. Bu önceliğin ana unsurları olarak ise, bireysel ve toplu iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal diyalog, kadın erkek eşitliği ve ayırimılığın önlenmesi konuları tespit edilmiştir (G. Tekinalp ve Ü. Tekinalp, 2000: 72). Ancak ölkemizde İSG uygulamalarının önleyici fonksiyonu yeterince iyi algılanamamıştır. İşverenler oluşabilecek kazaların önlenmesi için tedbir almak yerine tazminatları indirme yolunu seçerken, işçiler ve işçi sendikaları da söz konusu İSG önlemlerinin gelişmesine katkı sağlayacak yerde, tazminat miktarlarında artış getirecek görüşler ileri sürmüşlerdir (Akın, 2005: 303).

AB ölkelerinde olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği konusunu bağımsız bir kanunla düzenleme ihtiyacı sonucunda, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30.06.2012 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanmış ve 01.01.2013'te itibaren de yürürlüğe girmiştir (Nayir, 2013: 130; S. Albayrak ve A. Albayrak, 2014: 20). Bu süreçte, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler yasa kapsamından çıkartılarak, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri kapsamında değerlendirilmiştir.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bir anda ortaya çıkan bir düzenleme değildir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun, 89/391 sayılı AB' Çerçeve Direktifi esas alınarak hazırlandığı ifade edilebilir (Kabakçı, 2013: 61; Balkır, 2012: 20-22; Bayram, 2010: 48; Emiroğlu ve Koşar, 2012: 2). Bu mevzuatla, ülkemizde yatay ve dikey olarak İSG örgütlenmesi gerçekleştirilmiş olup iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme adına İSG uygulamaları hayata geçirilmiştir (Balkır, 2012b: 56-91).

3.4.1. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Özellikleri

6331 Sayılı İSGK ile AB'nin 12 Haziran 1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı Direktifinin mevzuatımıza kazandırılmış biçimidir (Emiroğlu ve Koşar, 2012: 2). 89/391/EEC sayılı Direktifi tüm çalışanların sağlığı ve güvenliği konusundaki gelişmeleri destekleyecek düzenlemeleri içermektedir (Balkır, 2012: 22). Söz konusu direktif, tüm iş yerlerindeki riskleri kontrol altına almak için geniş kapsamlı bir strateji belirlediği söylenebilir. Direktif, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamada genel önleme ilkelerini, risk değerlendirmesini ve risk yönetimini esas almaktadır (Özkılıç, 2007: 56–61). Ayrıca, 6331 sayılı bu yasal düzenleme, iş sağlığı ve güvenliği alanında kabul edilen 155 ve 161 sayılı ILO sözleşmelerine uygun olarak “bağımsız” bir yasal düzenlemeye gidilmiştir (Balkır, 2012: 22; U. Aydın, 2012: 11; Emiroğlu ve Koşar, 2012: 2-15).

6331 sayılı İSG Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği açısından ihtiyaç duyulan önemli düzenlemelere yer vermiştir (Akı, 2013: 5). 6331 sayılı İSGK, temelde işverenin, işçiyi gözetme borcunu esas alan düzenlemeleri içermektedir (Gerek, 2012: 10). 6331 sayılı İSGK'nin beş bölümden ve 39 maddeden oluşmaktadır. Birinci bölümde “Amaç-Kapsam ve Tanımlar”, ikinci bölümde “İşveren ile Çalışanların Görev Yetki ve Yükümlülükleri”, üçüncü bölümde “Konsey-Kurul ve Koordinasyon”, dördüncü bölümde “Teftiş ve İdari Yaptırımlar”, beşinci bölümde ise “Çeşitli ve Geçici Hükümler” yasal düzenleme konusu yapılmıştır (Gerek, 2012: 10; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 154).

Yasal düzenlemenin bütün bölümleri incelendiğinde, işverenin işçiyi gözetme borcunun esas alındığı görülebilmektedir (Ertürk, 2012: 15). Yasal düzenlemede, işverenin İSG hizmetlerini dışarıdan satın almak suretiyle bu borcun kapsamındaki yükümlülükleri devredilebilmekte ve işverenin sorumluluğunu kaldırmamaktadır (Ertürk, 2012: 15).

6331 sayılı İSGK'den önce 4857 sayılı İş Kanunu'nda İSG alanına dair düzenlemelerin sınırlı olduğu, bu düzenlemelerin ihtiyaçları karşılamaya yetmediği, İSG alanına ilişkin hususların bağımsız bir kanun tarafından düzenlenmesi gerektiği yönünde eleştiriler bulunuyordu (Kılıç, 2011: 99). Bu eleştiriler gözetilerek, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) ile İş sağlığı ve güvenliği konusu ilk kez bağımsız olarak düzenlenmiş ve kuralcı bir yaklaşım yerine önleyici yaklaşım esas alınmıştır (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 155-156).

Literatürde, gelişmekte olan ülkelerin pek çoğunda gerekli İSG alt yapısının ve İSG alanında çalışan uzman personelin sayısal yetersizliğinin İSG alanında sosyal koruma yetersizliğinin yaşanmasının temel nedenlerden biri olduğu ifade edilmektedir. 6331 sayılı İSGK ile kamu ve özel sektör ayrımı gözetmeksizin tüm çalışanlar kanun kapsamına alınmış ve işyerleri, yapılan işin niteliğine göre tehlike sınıflarına ayrılmıştır. Bütün işyerlerinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi gibi uzman personel görev yapması öngörülmüştür (Karadeniz, 2012: 34).

İSGK ile artık işverenler ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alabilecektir (Emiroğlu ve Koşar, 2012: 10; R. Kurt ve D. Kurt, 2012: 218; Korkmaz ve Avsallı, 2012:156). Hizmet sunan kurum ve kuruluşlarının etkin bir şekilde denetime tabi tutulması ve uzmanlaşmış İSG kurum ve kuruluşlarından hizmet satın alınmasının İSG alanına olumlu katkılar sunacağı söylenebilir (U. Aydın, 2012: 15). Örneğin; Almanya, Avusturya, İsviçre ve Yunanistan'da da İSG ile görevli kişilerin, işyerinde iş sözleşmesi ile istihdam edilmesi zorunlu olmayıp, işveren dışarıdaki kişi veya kurumların hizmetlerinden de yararlanabilmektedir (Demircioğlu, 2007: 14). Özetle, hizmet alımının, 6331 sayılı İSGK'nin "temel ruhu" olduğu ifade edilebilir (Güneş, 2013: 10-13).

6331 sayılı İSGK ile devletin, 10'dan az çalışanı olan işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri giderlerini desteklemesi öngörülmüştür. Bu düzenleme ile

yeterli maddi kaynağa sahip olmayan küçük işyerlerinin İSG konusunda teşvik edilmeleri amaçlanmıştır. İSGK, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme adına önceden risk değerlendirmesi yapılmasına önem vermekte ve bunu zorunlu kılmaktadır. Yeni uygulamada, çalışanların belli aralıklarla sağlık gözetiminden geçirilmesi öngörülmüştür. Bu uygulama ile çalışanların sağlık durumu ve meslek hastalıklarının takip edilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca İSGK, iş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıtlarının daha etkin ve güncel hale getirilmesini öngörmektedir.

6331 sayılı kanun ile 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu tüm işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması, işyerlerinde acil durum planları hazırlanması hükmü getirilmiştir. Bunun yanı sıra, işverenin ve işletme yönetiminin tüm çalışanlarını, iş sağlığı ve güvenliği ile çalışma hayatına dair hak ve sorumlulukları hakkında bilgilendirmesi, çalışanların işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine aktif katılımının sağlanması bu kanun ile uygulamaya geçmiştir (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 155).

Çalışanlar, ciddi ve yakın tehlikeyle karşı karşıya kaldığında çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabileceklerdir (Balkır, 2012: 26). 6331 sayılı kanun ile birden fazla işverenin olduğu yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusunda koordinasyon sağlanması öngörülmüştür. Hayati tehlike durumunda işyerlerinin tamamında veya bir bölümünde işin durdurulabilmesi artık mümkündür (Çalık, 2014: 213-214; Balkır, 2012: 26). Kanunun bazı hükümleri aşamalı olarak hayata geçirilerek, yeni durumlara uyum sağlamanın kolaylaştırılması amaçlanmıştır.

6331 sayılı kanun ile büyük endüstriyel kaza riski taşıyan işyerleri, güvenlik raporu ve kaza önleme politika belgesi olmadan işe başlayamayacaklardır (Çavuş, 2013: 185; Gerek, 2012: 15). Bu rapor ve belgelerin içerik ve yeterlilik açısından Bakanlıkça yapılacak inceleme sonucunda uygun bulunmaları gerekir. Kanununun uygulanmasını kolaylaştırmak için, etkin idari yaptırım uygulanması öngörülmüştür (ÇSGB, 2012; Çavuş, 2013: 185; Balkır, 2012: 28). Ancak literatürde, bu idari para cezalarının uygulanması halinde birçok işyerinin kepenk kapatma tehlikesi ile karşı karşıya kalacağı ve işsizliğin daha da artacağı yönünde eleştiriler bulunmaktadır (Cengizler, 2014: 81).

6331 sayılı kanun, İSG konusundaki dağınık mevzuatın ortaya çıkardığı sıkıntılı ve zorlukların giderilmesi açısından çok önemli ve yararlı bir kanundur. Ancak kanunun bu olumlu özelliğinin yanısıra, kanunda uygulanması zor ve ileride sorun yaratacak düzenlemelerin de bulunduğu belirtilmektedir (Gerek, 2012: 10). Başka bir deyişle, 6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatının genelde olumlu hükümler içerdiği ancak uygulanabilirliği ve özellikle küçük işverenler bakımından getirdiği yükler açısından ise olumsuz durumlara yol açabileceği yönündeki endişelere yol açtığı söylenebilir (Alpagut, 2014: 31; Cengizler, 2014: 81-82).

Sonuç olarak, bir İSG kanununa ihtiyaç olmadığı yönünde görüşler (Cengizler, 2014: 81) bulunsa da, 6331 sayılı Kanunun, İSG bilincinden hareketle, işyerlerinde kapsamlı bir iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinin sağlanması, risk değerlendirmesi, önlemlerin belirlenmesi, denetleme, aynı çalışma alanında bulunan işverenler arasında koordinasyonun sağlanması konularında ayrıntılı bir sistem getirdiğini söylemek mümkündür.

3.4.2. Amaç ve Kapsam

3.4.2.1. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Amacı

6331 Sayılı İSGK 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 (İSGK m.1; Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 7; Kılış, 2013: 23; Ekmekçi, 2007: 20; Korkut ve Tetik, 2013: 462). 6331 Sayılı İSG Kanunu, işle bağlantılı olan veya işin yapılması sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaların, çalışma ortamında bulunan risklerin önlenmesi veya önlenemeyen risklerin asgari düzeye indirilerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanmasını amaçlamaktadır (Balkır, 2012: 23). Yasal düzenlemede aktif önleme odaklı bir sistem öngörülmektedir (Kabakçı, 2013: 64; Aydın, 2012: 23).

6331 sayılı İSG Kanunu, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlemeyi amaçlamaktadır (Ercan, 2010: 50) ve bu amaç çerçevesinde kanunda yer alan idari

para cezalarının etkin ve caydırıcı olması büyük önem arz etmektedir (Güner, 2015: 253). İSG uygulamalarında, sürekli iyileştirme, önleme politikasının oluşturulması, çalışanların yönetime katılımı, danışma, çalışanların ve temsilcilerinin eğitimi konusunda genel prensipleri içeren düzeltici bir yaklaşım benimsenmektedir (Kabakcı, 2013: 67). Bu yasal düzenleme ile çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak işverenin asli yükümlülüklerinden olduğu öngörülmüştür (Özdemir, 2012: 192). Ayrıca, 6331 sayılı İSGK'de işverenlerin yükümlülüğünün yanında işverenin profesyonel yardım alabileceği kişiler ile çalışanların yükümlülük ve sorumlulukları da ayrıntılı olarak ifade edilmiştir.

6331 Sayılı İSG Kanununun, yukarıda belirtilen amaçlarının yanı sıra öngörülen alt amaçları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Kılış, 2013: 23);

- Uygun bir çalışma ortamı sağlayacak şekilde işyerinin tasarlanması,
- Havalandırma, aydınlatma, gürültü ve titreşim düzeyi ve işyerinin diğer şartlarının çalışanların sağlığına uygun ve yeterli olması,
- Kayma, düşme, yangın, patlama, elektrik çarpması ve benzeri risk faktörlerinden kaynaklanan yaralanmaları önlemek için yeterli ve uygun güvenlik önlemlerinin alınması,
- Makine, araç, gereç ve diğer teknik ekipmanların, hastalık ve kazaların meydana gelmesini önleyecek şekilde tasarlanması, yerleştirilmesi ve kullanılmalarının sağlanması,
- Hastalık veya kazaya neden olabilecek tehlikeli maddelerin kullanımının zorunlu olduğu durumlarda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması,
- Risklerin, toplu koruma tedbirleriyle bertaraf edilemediği zamanlarda işveren tarafından temin edilen kişisel koruyucu donanımların kullanılması,
- Personel taşınmasında insan taşımak için üretilmiş araçların kullanılması,
- Yemekhane, dinlenme yeri, duş ve lavabolar gibi alan ve tesislerin çalışanların ihtiyaçlarına uygun olacak şekilde tasarlanması,
- İşyerinde alınacak tedbirlerin belirlenmesinde işin çeşidi ve nerede yapıldığına bağlı olarak, farklı çalışma ortamlarının göz önünde bulundurulması,
- Çalışanların değişen fiziksel ve ruhsal durumlarına göre işin bu kişilere uyarlanması için yol ve yöntemlerin araştırılması ve mümkünse uygulanması,

- İşin kişiye uygun hale getirilmesi,
- Genel bir çalışma ortamı değerlendirmesi ve organizasyonunda, kişilerin farklılığını göz önünde bulundurarak çalıştıkları ortamdaki olaylara farklı tepkiler verebileceklerinin hesaba katılması,
- İşteki ruhsal veya sosyal koşullar dikkate alınarak mümkün olduğu takdirde çalışma yerlerinin farklı kişilerin memnuniyetine uygun olarak tasarlanması,
- Çalışma koşullarının insani yeteneklere adapte edilerek işyerindeki tekdüzellik, stres ve tecridin engellenmesi, buna bağlı olarak çalışanların kendi çalışma koşullarının tasarımında görev almasının sağlanması,
- İşverenin çalışanların kendi aralarındaki iletişimini sağlamaya yardımcı olmak için ayarlamalar yapması ve farklı görevler arasındaki uyum için çaba göstermesi vb.'dir.

6331 Sayılı İSGK'nin esas amacın, işyerlerinde ilk önceliğin çalışanların sağlığı ve güvenliği olduğu söylenebilir (Güner, 2015: 253; Balkır, 2012: 23). Bu şekilde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçilerek doğabilecek maliyetler ortadan kaldırılabilir (U. Aydın, 2012: 11). 6331 Sayılı İSGK'nun, çalışanların işlerini yaparken sağlık ve güvenlik endişesinden uzak bir çalışma ortamında iş görmeleri, verimliliğin yanında sağlıklı ve yaşam kalitesi yükselmiş bir toplumun oluşmasına da katkı sağlamayı amaçlamaktadır (Balkır, 2012: 24). Başka bir deyişle; 6331 Sayılı İSGK'nun, çalışanın sosyal yaşamından iş yaptığı alana kadar iyilik halinin devamını sağlayacağı ifade edilmektedir (Özkan ve Emiroğlu, 2006: 45).

3.4.2.2.6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Kapsamı ve İstisnalar

6331 Sayılı İSGK, AB'nin 1989 yılında kabul ettiği ve sınırlı istisnalar dışında bütün çalışanları kapsayan (işçi, memur, kamu görevlisi, gemi adamı, gazeteci, hâkim, savcı gibi farklı statülere sahip kişileri "çalışan" olarak tanımlayan) 89/391/ EEC sayılı Çerçeve Direktifi ile ulusal ihtiyaçlar esas alınarak hazırlanmıştır (Balkır, 2012: 31). Dolayısıyla 6331 Sayılı İSGK'nu, kapsam itibariyle çalışma hayatının geneline yayılmayı öngörmektedir (Orhan, 2013: 106). 6331 Sayılı İSGK; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile

işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmasını hedeflemektedir (Özdemir, 2012: 191; Bayram, 2010: 49; Ekmekçi, 2007: 20; M. Yılmaz, 2013: 42; Alpagut, 2014: 32).

6331 sayılı İSGK, 4857 sayılı yasaya bağlı olarak çalışanların yanı sıra 854 Deniz İş yasası, 5953 sayılı Basın İş yasası ve Borçlar Yasası'na tabi olarak çalışanları da kapsamına almıştır. Ayrıca, kamu görevlisi statüsüne haiz memur ve sözleşmeli personel de yasa kapsamındadır (Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 7; Çavuş, 2013: 179; Ertürk, 2012: 13; Alpagut, 2014: 31-32). 6331 sayılı İSGK'nun, İSG konusunda tüm iş yasaları kapsamında uygulanan kamu hukuku niteliği taşıyan genel bir kanun olduğu söylenebilir (Akyiğit, 2013: 40; Kabakçı, 2013: 61).

Devlet, 6331 sayılı İSGK hükümlerinin bazı kurum ve kuruluşlar ile bazı hizmetlerde ve öznelere uygulanması gerekmediğine karar vermiştir. 6331 sayılı İSGK hükümleri aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında uygulanmamaktadır (Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 7; Kılış, 2013: 24; Çavuş, 2013: 180; Balkır, 2012: 24; Ertürk, 2012: 14; Bayram, 2010: 49; Demircioğlu, 2007: 11; Ekmekçi, 2007: 20; M. Yılmaz, 2013: 42; Korkut ve Tetik, 2013: 462; Karadeniz, 2012: 56):

- Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri,
- Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri,
- Ev hizmetleri,
- Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar,
- Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri (RG: T. 11.09.2014, S. 29116; Mük. K. No: 6552/15),
- Denizyolu taşımacılığı yapan araçların uluslararası seyrüsefer hâlleridir.

6331 Sayılı İSGK düzenlemede sayılan istisnalar dışında kalan ve “çalışan” olarak nitelendirilenlerle birlikte, bir mesleği öğrenmek için eğitim gören çıraklar ve stajyer olarak tanımlananlar ile tarımda ve orman işlerinde çalışanların tamamı da kapsama dâhil edilmiştir (Alpagut, 2014: 32). Kanunun uygulama alanındaki

çalışanlar; geçici veya daimi, kısmi veya tam zamanlı çalışan gibi bir ayrıma tabi tutulmamıştır. Kamu kesiminde çalışanlar için işveren (yani devlet), özel sigorta yasası çıkarmamış ve çalışanlar adına prim ödenmemektedir. Dolayısıyla devlet memuru olarak adlandırılan çalışanlar iş kazası geçirdiğinde “kaza”, meslek hastalığı geçirdiğinde “hastalık” olarak kabul edilmekte olup iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası haklarından yararlanamamaktadırlar (Emiroğlu ve Koşar, 2012: 8; Emiroğlu, 2012: 18; TTB, 2012: 44-48).

AB direktifleri ve ILO sözleşmeleri, tüm sektör ve çalışanları kapsamına rağmen ülkelere bazı istisnalar getirme hakkı tanıdığından (Kılıkış, 2013: 24), Kanunun istisnası olarak; uygulama dışında kalacak faaliyet alanları ile kendi adına bağımsız çalışanlar yasal düzenlemede istisna kapsamında ifade edilmiştir. İSGK, 155 ve 161 sayılı ILO sözleşmelerine uyumluluğun bir göstergesi olarak, kamu ile özel sektör işyerleri arasında risk ve tehlikelere karşı alınması gereken önlemler, organizasyon yapılanması ve yaptırımlar konusunda ayırım gözetmemektedir (Orhan, 2013: 106).

Literatürde, 6331 sayılı kanunun hiçbir ayırım yapılmaksızın kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine uygulanması ve kapsamın geniş tutulması olumlu bir gelişme olarak görülmüştür (Gerek, 2012: 12). Ancak, kamu kurumları açısından Kanunun tüm hükümlerinin, 30 Haziran 2014 tarihinde yürürlüğe girmesine ilişkin düzenleme eleştirilmiş, böyle bir ayırım yapılmasının Anayasal güvence altında bulunan, İSG hakkının ihlali anlamına geldiği ifade edilmiştir (Balkır, 2012: 30).

3.4.3. İşverenin ve Yöneticilerin Görev, Yetki ve Yükümlülükleri

3.4.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Genel Yükümlülükler

Uluslararası yasal düzenlemelere paralel olarak ülkemizde de İSG alanındaki en büyük sorumluluk işverene ve işveren vekili sıfatıyla yöneticilere verilmiştir. 6331 sayılı İSGK 4. maddesinde yükümlülüğün genel unsurları belirtilmiş (Alpagut,

2014: 33) olup 4. maddeden sonraki maddelerde ise, yükümlülüklerin özel halleri düzenlenmiştir (Kabakcı, 2013: 62; Kılıkış, 2013: 25; Centel, 2013a: 8).

İSG konusunda işveren için öngörülen yükümlülükler, çalışanlar açısından talep edilebilir işçi hakları sınıfındandır (Baycık, 2013: 104). Buna göre, işveren ve işletme yöneticileri, çalışanların işle ilgili her türlü sağlık ve güvenliğini sağlamalı (Alpagut, 2014: 32) ve işyerinde bunun gerçekleşmesi için gerekli bütün şartları gerçekleştirmek zorundadırlar (İSGK m. 4/1; Çavuş, 2013: 180; Kabakcı, 2013: 62; Ekmekçi, 2007: 23-24; Korkut ve Tetik, 2013: 462-463).

6331 sayılı İSGK'nin 4. maddesinde belirtilen işverenin genel yükümlülükleri ve çalışana gözetme borcu, esas itibariyle İş Kanununun 77. maddesindeki tedbir alma, eğitim verme ve denetleme yükümlülüklerine paralel olarak düzenlenmiştir (Kabakcı, 2013: 62; Karakoç, 2013: 279; Kılıç, 2011: 94; Balkır, 2012b: 64; Alpagut, 2014: 33). Ancak İK'nin 77. maddesinin yan ısıra bazı yeniliklere de yer verilmiştir. Buna göre, işverenin iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu kurma yükümlülüğüne yer verilmiştir. Yine, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun sürekli iyileştirilmesi amacına yönelik çalışmalar yapma yükümlülüğü getirilmiştir (Bayram, 2010: 50). İşveren ve yöneticilerin işyerinde çalışanları için İSG önlemlerini alma ve koruma görevi aynı zamanda devlete karşı bir ödev niteliğindedir (Kabakcı, 2013: 62).

3.4.3.2. İşverenin Genel Yükümlülüğüne İlişkin Sorumluluk İlkeleri

6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun (BK) 417'nci maddesindeki düzenlemeye göre; işveren, çalışma alanında İSG uygulamaları açısından her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür. İşçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür (BK m. 417/2; Baloğlu, 2014: 112). BK'deki bu düzenlemeye paralel olarak 6331 sayılı yasa da, işveren ve yöneticilerin, işyerinde İSG uygulamaları bakımından işin güvenli bir şekilde yapılması için araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlü oldukları vurgulanmaktadır (Özdemir, 2010: 259). Bu yükümlülüğün yerine getirilmesinde işverenin araç ve gereçleri noksansız bulundurmuş olması işverenin bu sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Ayrıca, işverenin yükümlülüklerinin tamamını

veya bir kısmını da işyeri dışından hizmet olarak yerine getiriyor olması da işveren yükümlülüklerini ortadan kaldırmamaktadır (İSGK m. 4/2; Kabakcı, 2013: 63; Ertürk, 2012: 14-15; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 159).

İşletmelerde, İSG uygulamaları açısından süreç yönetimi şeklinde dikey kademelenme yanında yatay bir kademelenme de söz konusudur (Balkır, 2012a: 34). İşveren ve işletme yönetiminin sorumluluğu, dikey kademelenme açısından diğer İSG öznelerinin sorumluluk durumu dikkate alınmaksızın devam eder. Yatay kademelenmede ise, işletmede yer alan tüm öznelerin İSG önlemlerine ve kurallarına uyma yükümlülüğü her şartta yerine getirilmesi gerekmektedir (Kabakcı, 2013: 68).

İşveren ve yöneticiler İSG konusunda yasal düzenlemelerle kendileri için öngörülen tüm yükümlülükleri eksiksiz olarak yerine getirmek zorundadırlar. Bu çerçevede, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin ve yöneticilerin sorumluluklarını etkilememektedir (İSGK m. 4/3; Mezarciöz ve Oğulata, 2014: 75; Akpınar ve Çakmakaya, 2014: 294; Kabakcı, 2013: 63; Ertürk, 2012: 15; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 153). Burada, İSG öznelerinin yasal düzenlemelerle üzerlerine düşen görevleri yerine getirip getirmediğine bakılmaktadır. Nitekim her öznenin kusurlu eyleminden doğan sorumluluğu bulunmaktadır.

6331 sayılı İSGK, özellikle küçük ölçekli ve az çalışanı bulunan işletmelere yeni mali yükler getirmekle birlikte, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetinin tümüyle işverenlerin karşılaması yükümlülüğünü getirmiştir. Başka bir deyişle iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetinin hiçbir şekilde çalışanlara yansıtılmaması genel bir ilke olarak öngörülmüştür (Esen, 2013: 208; İSGK m. 4/4; Ertürk, 2012: 15; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 159).

3.4.3.3. İşverenin ve Yöneticilerin Genel Yükümlülükleri

İSGK'nin 4. maddesinde genel yükümlülükler ifade edilmiştir. Bu yasal düzenlemede Sağlık ve güvenlik çalışmalarında bulunma yükümlülüğü vurgulanmaktadır (Centel, 2013a: 8). İşverenler ve yöneticiler, mesleki riskleri önlenmek, eğitim ve bilgi vermek, her türlü tedbiri almak, organizasyonu yapmak zorundadır. Ayrıca gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik

tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için gereken tüm çalışmalarını yapmak zorunluluklar arasında bulunmaktadır (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 159; Ertürk, 2012: 14; Çavuş, 2013: 180; Özdemir, 2012: 192; İSGK m. 4/1-a).

İSG uygulamaları konusunda gereken tüm önlemlerin alınması etkin ve etkili bir yönetimin varlığını zorunlu kılmaktadır. Bu noktada, yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Yöneticiler, işletmelerinin ve insan kaynaklarının özellikle teknik gelişimlere uyum sağlaması için gerekli tüm önlemleri almaları ve işletmelerindeki İSG uygulamalarını da buna göre düzenlemeleri gerekir (Kabakçı, 2013: 73).

3.4.3.3.1. İşverenin Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür (İSGK m. 10/1; Aydınlı, 2013: 40; Gerek, 2012: 11; M. Yılmaz, 2013: 47; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 160; Mert ve Ercan, 2014: 16-27; Emiroğlu ve Koşar, 2012: 10).

3.4.3.3.1.1. İşverenin Risklerden Korunma İlkeleri

İşverenlerin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşığıda belirtilen risklerden korunma ilkelerine uyması gerektiği, 89/391 sayılı AB direktifine uyumlu olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının 5'inci maddesinde belirtilmiştir (Centel, 2013a: 12; Emiroğlu ve Koşar, 2012: 10). Yasal düzenleme ile amaçlanan, işveren tarafından işyerlerinde alınması gereken tüm önlemlerin sistemli bir şekilde planlanmasını sağlamaktır. Bu ilkelerle genel olarak; risklerle mücadele edilmesi, tehlikelerin riske dönüşmeden ortadan kaldırılması, bireysel korunmadan önce toplu korunma yöntemlerine yer verilmesi hüküm altına alınarak uygulamalar standardize edilmek istenmiştir. Etkin korunma sağlanmasıyla işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin talimat ve politikaların yerleştirilmesi amaçlanmıştır. Yasal düzelemeye göre işveren ve yöneticiler İSG yükümlülüklerini yerine getirirken şu ilkeleri göz önünde bulundurmak zorundadırlar (İSGK m. 5/1;

Özdemir, 2012: 192; Kılış, 2013: 26; Çavuş, 2013: 181; Kabakçı, 2013: 70-76; Gerek, 2012: 11; Balkır, 2012: 34; Korkut ve Tetik, 2013: 466).

- Risklerden kaçınmak (İSGK m. 5/1-a).
- Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek (İSGK m. 5/1-b).
- Risklerle kaynağında mücadele etmek (İSGK m. 5/1-c). Tehlikeli olanın, riskin kaynağı olduğu hususu göz önüne alınarak riskli unsurların kaynağında yok edilmesi gerekir (Kabakçı, 2013: 74; Zencir, 2014: 63).
- İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek (İSGK m. 5/1-ç).
- Teknik gelişmelere uyum sağlamak (İSGK m. 5/1-d). Burada, yöneticiler işletmenin ve işletmedeki insan kaynaklarının tümüyle teknik gelişmelere uyum sağlayacak şekilde yapılanmasını sağlarlar ve İSG uygulamalarının da teknik gelişmelerle uyum göstermesini temin edecek önlemleri alırlar (Kabakçı, 2013: 73).
- Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek (İSGK m. 5/1-e). Bu ilke, risklerden kaçınılması veya önlenemez risklerin en aza indirilmesi ile risklerle kaynağında mücadele edilmesinin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Tehlikeli olanın, riskin kaynağı olması nedeniyle bu unsurun kaynağında yok edilmesi gerekir. Bu yöntemle, risklerden tümüyle kaçınma veya riskin en aza indirilmesi söz konusu olacaktır (Kabakçı, 2013: 74; Güranlı, 2013: 57; Zencir, 2014: 63).
- Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek (İSGK m. 5/1-f; Kabakçı, 2013: 68). Bu ilke gereğince tek tek çalışanların veya çalışan gruplarının korunmaya değer çıkarlarının hesaba katılması, üretim sürecinin gereklerinin göz önünde bulundurulması veya belirli önlemlerin muhtemel sonuçlarının daha planlanma aşamasında dikkate alınması gerekir (Kabakçı, 2013: 68).
- Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek (İSGK m. 5/1-g; Urul, 2014: 50).

- Çalışanlara uygun talimatlar vermek (İSGK m. 5/1-ğ). Bu ilke gereğince işveren veya yöneticiler, çalışanlara iş konusunda talimat verirken çalışanın maddi ve manevi özelliklerini gözetmeleri gerekir (Kabakçı, 2013: 75).

6331 sayılı Kanun'un gerekçesinde bu ilkelerin AB'nin 89/391 EEC sayılı yönergesine paralel olarak ulusal gereklilikler göz önünde bulundurularak belirlendiği ifade edilmiştir (Balkır, 2012: 31). Ancak yönergelerin uyarlanmasında Türkiye şartlarının dikkate alınmadığı yönünde eleştiriler bulunmaktadır (Bayram, 2010: 49). Dolayısıyla devletin korunma ilkelerini tek tek sayma yolu ile belirttiği için anılan esasların sınırlı sayıda (tüketici nitelikte) oldukları ifade edilmektedir (Centel, 2013a: 12).

Uygulamada risklerden korunma ilkelerinin tüm İSG özneleri tarafından benimsenmesi için çalışmalar yapılmalı, bu ilkeler dikkate alınmadan yapılacak risk değerlendirmesi ve diğer İSG uygulamalarının İSG sağlanması amacına hizmet etmeyeceği gözetilmelidir (Kabakçı, 2013: 75). Tehlikelerin ortadan kalkmasının mümkün olmadığını durumlarda da tehlikenin oluşturduğu risk analiz edilerek gerekli düzeltici faaliyetlere kaynağında mücadele ile başlanması gerekmektedir. Sonuç olarak işverenlerin ve işletme yöneticilerinin, çalışanların sağlık ve güvenliğini, iş ortamında oluşabilecek her türlü riske karşı önleme ve koruma görevleri olduğu ve bu görevin bir takım sorumlulukları beraberinde getirdiği söylenebilir (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 159).

3.4.3.3.1.2. Risk Değerlendirmesi Yapılırken Dikkate Alınan Hususlar

Risk değerlendirmesi yapılırken önce "Risk" kavramı dikkate alınmalıdır. Risk, tanımlanmış bir tehlikenin ortaya çıkma olasılığı ile ortaya çıkan sonucun şiddetinin bileşimi olarak ifade edilebilir. Bu noktada, İSG öznelerinin risk algısı hesaba katılmalıdır. Risk algısı, riskin niteliği ve şiddeti hakkındaki kişiye bağlı yargılar olarak tanımlanabilir. Mesleki risk algısı ise, çalışanın iş ortamına dair kişisel yargılarıyla değerlendirilmelidir (Manavgat ve Mandıracıoğlu, 2012: 34-43).

Risk değerlendirmesi yapılırken, belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu (İSGK m. 10/1-a), kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi (İSGK m. 10/1-b), işyerinin tertip ve düzeni (İSGK m. 10/1-c),

genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu (İSGK m. 10/1-ç) gibi hususlar dikkate alınmalıdır (İSGK m. 10/1; Balkır, 2012: 35; Ertürk, 2012: 15; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 160).

İşveren ve yöneticiler, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirlemek zorundadır (İSGK m. 10/2). Bu düzenleme, önlemlerin önce planlanması ve ardından da uygulanması yükümlülüğüne işaret etmektedir (Kabakcı, 2013: 65). Burada iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından koruma sağlayacak donanım veya ekipman tercih edilmelidir; kaliteden ödün verilmemelidir.

İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır (İSGK m. 10/3; Balkır, 2012: 35). İşveren ve işletme yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar (İSGK m. 10/4; Balkır, 2012: 35; Mert ve Ercan, 2014: 16-27). 6331 sayılı Kanununun 10 ve 30'uncu maddelerinde ifade edilen İSG için gerekli olan laboratuvar deney, ölçüm ve analizlerinin akredite laboratuvarlara yaptırılması, konunun önemi bakımından alınması gereken bir önlem niteliğindedir (Baştürk, 2014: 91-94).

3.4.3.3.1.2.1. Risk Değerlendirmesi Ekibinin Oluşturulması

İSG yönetimi, risk değerlendirmesi için bir ekip oluşturmalıdır. Risk değerlendirmesi, oluşturulan bu ekip tarafından gerçekleştirilir (Alpagut, 2014: 34). Risk değerlendirmesi ekibinde; işveren veya işveren vekili, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, işyerindeki çalışan temsilcileri, işyerindeki destek elemanları yer alır. Bunun yanında, işyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi olan çalışanlar yer alır (Çavuş, 2013: 181; Narter, 2014: 176; Kılış, 2014: 86; RDY m. 6/1). İşletmede eğer tek çalışan varsa, işveren risk değerlendirmesini kendisi

yapabilir (Kılıkış, 2014: 87). Risk değerlendirmesi çalışmalarının koordinasyonu İSG yönetimi veya İSG yönetimi tarafından görevlendirilen bir kişi sağlayabilir (Narter, 2014: 176; RDY m. 6/3).

İSG yönetimi, ihtiyaç duyulduğunda bu ekibe destek olmak üzere işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet alabilir (Narter, 2014: 176; RDY m. 6/2). İşveren, risk değerlendirmesi çalışmalarında görevlendirilen kişi veya kişilerin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar, görevlerini yürütmeleri sebebiyle hak ve yetkilerini kısıtlayamaz (RDY m. 6/4). Risk değerlendirmesi çalışmalarında görevlendirilen kişi veya kişiler işveren tarafından sağlanan bilgi ve belgeleri korur ve gizli tutar (RDY m. 6/5).

3.4.3.3.1.2.2. Risk Değerlendirmesi Aşamaları

Risk değerlendirmesi, tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş işlemlerinden başlamaktadır. Risk değerlendirmesi; tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme ve analiz etme, risk kontrol adımları, dokümantasyon ile yapılan çalışmaların güncellenmesi olmak üzere 5 aşamadan oluşmaktadır (Grgen ve alışkan, 2009: 70-82; Narter, 2014: 176-177; Akpınar, 2014: 187; Esin, 2014: 195-196; Kılıkış, 2014: 86-87; RDY m. 7/1).

Tehlikelerin Tanımlanması: Her tür tehlikenin detaylı olarak tanımlanması, risk değerlendirme yöntemlerinin en önemli aşamasını oluşturur (İsmuk, 2014: 68). Tehlike; insanların vücut bütünlüğünün kısmen veya tamamen, eşyanın ve çalışılan alanın zarar görmesi veya bunların birlikte gerçekleşmesine neden olabilecek potansiyel durumdur (Atayeter ve Terzioğlu, 2009: 289; Yavuz, 2012: 69).

Bir işyerinde, tehlikeleri tanımlayabilmek için öncelikle tehlike kaynaklarını tespit etmek gerekmektedir (İleri, 2014: 92). Tehlikeler tanımlanırken çalışma ortamı, çalışanlar ve işyerine ilişkin işletmenin iç ve dış çevresi ve ilgili özneler dikkate alınarak bilgiler toplanmalıdır (RDY m. 8/1). Tehlikelere ilişkin bilgiler toplanırken aynı üretim, yöntem ve teknikleri ile üretim yapan benzer işyerlerinde meydana gelen iş kazaları ve ortaya çıkan meslek hastalıkları ve bu hususlara ilişkin istatistiki verilerden yararlanmak mümkündür (İleri, 2014: 93; RDY m. 8/2).

İSG çalışmalarında kayıtlar önemlidir. Ancak kazaların önlenmesi için tutulan kayıtların İSG eğitimi, denetimi ve yaptırım uygulamalarında kullanılması gerekmektedir (Çapar, 2014: 76). Toplanan bilgiler ışığında; İSG ile ilgili mevzuatta yer alan hükümler de dikkate alınarak, çalışma ortamında bulunan fiziksel, kimyasal, biyolojik, psiko-sosyal, ergonomik ve benzeri tehlike kaynaklarından oluşan veya bunların etkileşimi sonucu ortaya çıkabilecek tehlikeler belirlenir ve kayda alınır. Bu belirleme yapılırken aşağıdaki hususlar, bu hususlardan etkilenecekler ve ne şekilde etkilenebilecekleri göz önünde bulundurulur (RDY m. 8/3):

- İşletmenin yeri nedeniyle ortaya çıkabilecek tehlikeler (RDY m. 8/3-a).
- Seçilen alanda, işyeri bina ve eklentilerinin plana uygun yerleştirilmemesi veya planda olmayan ilavelerin yapılmasından kaynaklanabilecek tehlikeler (RDY m. 8/3-b).
- İşyeri bina ve eklentilerinin yapı ve yapım tarzı ile seçilen yapı malzemelerinden kaynaklanabilecek tehlikeler (RDY m. 8/3-c).
- Bakım ve onarım işleri de dâhil işyerinde yürütülecek her türlü faaliyet esnasında çalışma usulleri, vardiya düzeni, ekip çalışması, organizasyon, nezaret sistemi, hiyerarşik düzen, ziyaretçi veya işyeri çalışanı olmayan diğer kişiler gibi faktörlerden kaynaklanabilecek tehlikeler (RDY m. 8/3-ç).
- İşin yürütümü, üretim teknikleri, kullanılan maddeler, makine ve ekipman, araç ve gereçler ile bunların çalışanların fiziksel özelliklerine uygun tasarlanmaması veya kullanılmamasından kaynaklanabilecek tehlikeler (RDY m. 8/3-d).
- Kuvvetli akım, aydınlatma, paratoner, topraklama gibi elektrik tesisatının bileşenleri ile ısıtma, havalandırma, atmosferik ve çevresel şartlardan korunma, drenaj, arıtma, yangın önleme ve mücadele ekipmanı ile benzeri yardımcı tesisat ve donanımlardan kaynaklanabilecek tehlikeler (RDY m. 8/3-e).
- İşyerinde yanma, parlama veya patlama ihtimali olan maddelerin işlenmesi, kullanılması, taşınması, depolanması ya da imha edilmesinden kaynaklanabilecek tehlikeler (RDY m. 8/3-f).
- Çalışma ortamına ilişkin hijyen koşulları ile çalışanların kişisel hijyen alışkanlıklarından kaynaklanabilecek tehlikeler (RDY m. 8/3-g).

- Çalışanın, işyeri içerisindeki ulaşım yollarının kullanımından kaynaklanabilecek tehlikeler (RDY m. 8/3-ğ).
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yeterli eğitim almaması, bilgilendirilmemesi, çalışanlara uygun talimat verilmemesi veya çalışma izni prosedürü gereken durumlarda bu izin olmaksızın çalışılmasından kaynaklanabilecek tehlikeler (RDY m. 8/3-h).

Çalışma ortamında bulunan fiziksel, kimyasal, biyolojik, psiko-sosyal, ergonomik ve benzeri tehlike kaynaklarının neden olduğu tehlikeler ile ilgili işyerinde kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırma çalışması yapılmalıdır. Bu çalışma yapılmamış ise risk değerlendirmesi çalışmalarında kullanılmak üzere; bu tehlikelerin, nitelik ve niceliklerini ve çalışanların bunlara maruziyet seviyelerini belirlemek amacıyla gerekli bütün kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmalar yapılmak zorundadır (RDY m. 8/4; Kılıkış, 2013: 27; Balkır, 2012: 35).

Risklerin Belirlenmesi ve Analizi: Risklerin belirlenmesi ve analizi aşamasında, tespit edilmiş olan tehlikelerin her birinin ayrı ayrı dikkate alınması ve bu tehlikelerden kaynaklanabilecek risklerin hangi sıklıkta oluşabileceği ile bu risklerden kimlerin, nelerin, ne şekilde ve hangi şiddette zarar görebileceğinin belirlenmesi gerekir (Akpınar, 2014: 190). Bu belirleme işlemi yapılırken mevcut denetim önlemlerinin etkisi de dikkate alınmak zorundadır (RDY m. 9/1). Toplanan bilgi ve veriler ışığında belirlenen riskler; işletmenin faaliyetine ilişkin özellikleri, işyerindeki tehlike veya risklerin nitelikleri ve işyerinin kısıtları gibi faktörler ya da ulusal veya uluslararası standartlar esas alınarak seçilen yöntemlerden biri veya birkaçı bir arada kullanılarak analiz edilir (RDY m. 9/2). Analiz sonucunda çıkan veriler ışığında risklerin denetimi sağlanır (Akpınar, 2014: 190).

İşyerinde birbirinden farklı işlerin yürütüldüğü çalışma alanlarının bulunması halinde belirleme ve analiz işlemleri her bir bölüm veya alan için tekrar edilmesi gerekir (RDY m. 9/3). Analiz ayrı ayrı bölümler için de yapılmalıdır. Bu halde, bölümlerin etkileşimleri de dikkate alınmalıdır. Bir bütün olarak ele alınıp analiz yapılmalı ve buna göre sonuç çıkarılmalıdır (RDY m. 9/4). Analiz edilen riskler, kontrol önlemlerine karar verilmek üzere etkileşme büyüklüğüne ve önemlerine göre

en yüksek risk seviyesine sahip olandan başlanmak üzere sıralanmalı ve yazılı hale getirilmelidir (RDY m. 9/5).

Risk Kontrol Adımları: Bir çalışma alanında iş kazalarını ve meslek hastalıklarını engellemenin yolu riskleri kontrol altına almaktan geçmektedir. Risklerin kontrol altına alınmasıyla risk yönetimi başarılı olabilmektedir (Bilir ve Yıldız, 2013:128). Risklerin kontrol edilmesi belirli bir sıralama içerisinde alınacak önlemlerin her risk için ayrı ayrı değerlendirilmesi şeklinde yapılmaktadır (Ceylan ve Başhelvacı, 2011: 26). Risk Değerlendirme Yönetmeliği hükümlerine göre risklerin kontrolünde uygulanacak adımlar şunlardır (RDY m. 10/1):

- *Planlama;* bu aşamada riskler analiz edilir, yapılan analiz sonucunda risklerin olası etkilerinin büyüklüğüne ve önemine göre sıralaması yapılır. Bu gerçekleştirildikten sonra kontrol amacıyla bir planlama yapılması gerekir.
- *Risk kontrol önlemlerinin kararlaştırılması;* bu aşamada riskin tamamen yok edilmesi veya etkisiz hale getirilmesi, bu mümkün değil ise risk kabul edilebilir seviyeye indirilmesi amaçlanır (Gürcanlı, 2013: 57; Türkmen ve Akarca, 2015: 71). Bu aşamada tehlikelinin, tehlikeli olmayanla veya daha az tehlikeli olanla değiştirilmesi sağlanır. Bunu yapmak için daha az riskli yöntem, madde, makine ve teçhizat ile ikame etme düşünülür (Ceylan ve Başhelvacı, 2011: 29). Her türlü önleme rağmen, risk istenilen düzeye indirilemiyorsa; çalışma süreleri, işyeri düzeni, çalışan sayıları gibi yönetsel önlemlere başvurulur ve kişisel koruyucu donanımların kullanılması sağlanır (Topaloğlu vd., 2015: 59; Demirbilek ve Çakır, 2008: 173-191).
- *Risk kontrol tedbirlerinin uygulanması;* bu aşamada kararlaştırılan tedbirlerin iş ve işlem basamakları, işlemi yapacak kişi ya da işyeri bölümü, sorumlu kişi ya da işyeri bölümü, başlama ve bitiş tarihi ile benzeri bilgileri içeren planlar hazırlanır. Bu planlar işveren ve yöneticiler tarafından uygulamaya geçirilir.
- *Uygulamaların izlenmesi;* bu aşamada hazırlanan planların uygulama adımları düzenli olarak izlenir, denetlenir ve aksayan yönler tespit edilerek gerekli düzeltici ve önleyici uygulamalar gerçekleştirilir.

Risk kontrol adımları uygulanırken toplu korunma önlemlerine, kişisel korunma önlemlerine göre öncelik verilir. Uygulanacak önlemlerin yeni risklere

neden olmaması konusunda da gerekli önlemler alınmalıdır (RDY m. 10/2). Belirlenen risk için kontrol tedbirlerinin hayata geçirilmesinden sonra yeniden risk seviyesi tespiti yapılır. Yeni seviye, kabul edilebilir risk seviyesinin üzerinde ise bu maddedeki adımlar tekrarlanır (Akpınar, 2014: 190; RDY m. 10/3).

Risk kontrol adımları ile ilgili olarak AB, 89/391/EEC sayılı Çerçeve Yönerge ile tüm iş yerlerindeki riskleri kontrol altına almak için ayrıntılı bir yönetim stratejisi belirlediği görülmektedir. Yönergenin genel önleme ilkelerini, risk değerlendirmesini ve risk yönetim sistemini esas aldığı söylenebilir (Balkır, 2012: 23). Ayrıca risk kontrol adımları ile ilgili olarak (OSHA) Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı da risk altında olanlara ilişkin tehlikelerin tanımlanması, risklerin değerlendirilmesi ve öncelikli hale getirilmesi, önleyici faaliyete karar vermek, eyleme geçmek, izleme ve gözden geçirme şeklindeki adımları öngördüğü ifade edilebilir (OSHA, 2013).

Dokümantasyon: Dokümantasyon (Belgelendirme), risk değerlendirmesi için zorunlu aşamalardan biridir. Dokümantasyon; alınacak önlemleri belirlemek, belirlemeyi açık hale getirmek, muhatapları açısından anlaşılır kılmak ve işlemleri belgelemek amacıyla yapılmaktadır (Akpınar ve Çakmakkaya, 2014: 299). Risk değerlendirmesi işlemlerinin belgelendirilmesi yasal bir zorunluluk olup elektronik ve benzeri ortamlarda hazırlanıp arşivlenebilir (RDY m. 11/3). Bu belgede; işyerinin unvanı, adresi ve işverenin adı, gerçekleştiren kişilerin isim ve unvanları ile bunlardan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi olanların bakanlıkça verilmiş belge bilgileri, gerçekleştirildiği tarih ve geçerlilik tarihi bulunmaktadır. Belgede, risk değerlendirmesi işyerindeki farklı bölümler için ayrı ayrı yapılmışsa her birinin adı, belirlenen tehlike kaynakları ile tehlikeler, tespit edilen riskler, risk analizinde kullanılan yöntem veya yöntemler yer alır. Ayrıca tespit edilen risklerin önem ve öncelik sırasını da içeren analiz sonuçları, düzeltici ve önleyici kontrol tedbirleri, gerçekleştirilme tarihleri ve sonrasında tespit edilen risk seviyesi gibi hususlar yer alır (Esin, 2014: 206; Akpınar, 2014: 196-197; Akpınar ve Çakmakkaya, 2014: 300; RDY m. 11/1).

Risk Değerlendirmesinin Yenilenmesi: İSG mevzuatına göre, yapılan risk değerlendirmesinin belirli dönemlerde yenilenmesi gerekmektedir. Yapılmış olan

risk değerlendirmesi; tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenir (Kılış, 2014: 90). RDY m. 12/1). Ortaya çıkabilecek yeni risklerin, işyerinin tamamını veya bir bölümünü etkiliyor olması göz önünde bulundurularak risk değerlendirmesi tamamen veya kısmen yenilenir (RDY m. 12/2). İşyerinin taşınması veya binalarda değişiklik yapılması, işyerinde kullanılan teknoloji, madde ve ekipmanlarda değişiklikler meydana gelmesi, üretim yönteminde değişiklikler olması durumunda risk değerlendirmesi yenilenir. Ayrıca alışma ortamına ait sınır değerlere ilişkin bir mevzuat değişikliği olması, çalışma ortamı ölçümü ve sağlık gözetim sonuçlarına göre gerekli görülmesi, işyeri dışından kaynaklanan ve işyerini etkileyebilecek yeni bir tehlikenin ortaya çıkması gibi durumlarda da risk değerlendirmesinin yenilenmesi gerekmektedir (Kılış, 2014: 90; RDY m. 12/2).

3.4.3.3.1.2.3. Büyük Kaza nleme Politika Belgesi veya Güvenlik Raporu Hazırlanması Gereken İşyerlerinde Risk Değerlendirmesi

6331 sayılı İSGK'nin 29'uncu maddesi ve Tehlikeli Madde İçeren Büyük Kaza Risklerinin Kontrolüne İlişkin Konsey Direktifi (96/82/EC) gereğince büyük kaza nleme politika belgesi veya güvenlik raporu hazırlanır (RDY m. 13/1; Kılış, 2013: 31; Gerek, 2012: 11). İşletmeye başlanmadan önce, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için, işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza nleme politika belgesi veya güvenlik raporu işveren tarafından hazırlanır (İSGK m. 29/1). Güvenlik raporu hazırlama yükümlülüğü bulunan işveren, hazırladığı güvenlik raporlarına içerik ve yeterlilikler konusunda ilgili Bakanlık kararından sonra işyerlerini işletmeye açabilmektedir (İSGK m. 29/2; Korkut ve Tetik, 2013: 467; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 161). Büyük kaza nleme politika belgesi veya güvenlik raporu hazırlanan işyerlerinde; bu belge ve raporlarda değerlendirilmiş riskler, RDY hükümlerine göre yapılacak risk değerlendirmesinde dikkate alınarak kullanılır (RDY m. 13/1; Kılış, 2013: 31; Gerek, 2012: 11). İSG mevzuatına göre, işyerinin büyüklüğü, işin özelliği, tehlike sınıfı gibi bazı ölçütlere bağlı olarak İSG yönünden risk taşıyan kimi işyerlerine güvenlik raporu hazırlama yükümlülüğü getirilmiştir (Kılış, 2013: 31; R. Kurt ve D. Kurt, 2012: 222-223; Balkır, 2012: 26).

Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda, yürütülen işler için diğer işverenlerin yürüttüğü işler de göz önünde bulundurularak ayrı ayrı risk değerlendirmesi gerçekleştirilir. İşverenler ve yöneticiler, risk değerlendirmesi çalışmalarını, koordinasyon içinde yürütmek ve yapılan çalışmalarda birbirlerini ve çalışan temsilcilerini tespit edilen riskler konusunda bilgilendirmek durumundadırlar (RDY m. 14/1; Alpagut, 2014: 34). Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, işyerlerinde ayrı ayrı gerçekleştirilen risk değerlendirmesi çalışmalarının koordinasyonu yönetim tarafından yürütülür (Alpagut, 2014: 34). Bu çerçevede yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler konusunda gerekli tedbirleri almaları için ilgili işverenleri uyarmak ve bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirmekle yükümlüdür (RDY m. 14/2).

Risk Değerlendirme Yönetmeliğinde yer alan risk değerlendirmesi yükümlülüğü, asıl işveren için olduğu kadar alt işverenler açısından da geçerlidir (Alpagut, 2014: 34). Bir işyerinde bir veya daha fazla alt işveren bulunması halinde, her alt işveren yürüttükleri işlerle ilgili olarak, gerekli risk değerlendirmesi çalışmalarını ya kendisi yapar veya uzman bir kişiye yaptırır (RDY m. 15/1-a; Aydın, 2013: 40). Bu işyerlerinde alt işverenlerin risk değerlendirmesi çalışmaları konusunda, asıl işverenin sorumluluk alanları ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgi ve belgeler asıl işverence sağlanır (RDY m. 15/1-b; Aydın, 2013: 40). Asıl işveren, alt işverenlerce yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetler ve bu konudaki çalışmaları koordine eder (RDY m. 15/1-c; Aydın, 2013: 40). Alt işverenler hazırladıkları risk değerlendirmesinin bir nüshasını asıl işverene verir. Asıl işveren; bu risk değerlendirmesi çalışmalarını kendi çalışmasıyla bütünleştirerek, risk kontrol önlemlerinin uygulanıp uygulanmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar (Aydın, 2013: 40; Kılış, 2014: 91; RDY m. 15/2).

Ortak bir mekânın paylaşılması nedeniyle risk değerlendirmesi sonucunda tespit edilen riskler birbirlerini ve İSG öznelere etkileyebilmektedir. Bu nedenle, işyerinde çalışanlar, çalışan temsilcileri ve başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar ve bunların işverenleri; işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile düzeltici ve önleyici tedbirler hakkında bilgilendirilmek durumundadır (Kılış, 2014: 90; Kılış, 2013: 29; RDY m. 16/1).

İşverenlere, risk değerlendirmesi ile ilgili yükümlülükleri bakımından yardımcı olmak veya yol göstermek amacıyla risk değerlendirmesi rehberleri bulundurulabilir. Rehberler işyerinde çalışan sayısı ve işyerinin bulunduğu tehlike sınıfı göz önüne alınarak; sektör, meslek veya yapılan işlere özgü olabilir (RDY m. 17/1).

3.4.3.3.2. Çalışanın İSG Yönünden İşe Uygunluğunu Gözetme Yükümlülüğü

Yasal düzenlemede, işverenin çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alması zorunluluğu vardır (İSGK m. 4/1-ç; Ertürk, 2012: 14; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 159). İşveren veya yöneticiler, işyerinde çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olup olmadığını değerlendirmek zorundadırlar. Hangi işe hangi çalışanın uygun olduğu konusunda işveren dikkatli davranmak durumundadır (Çavuş, 2013: 180; Centel, 2013a: 11).

Yasal düzenlemede, çalışma hayatında çalışanların sağlık ve güvenlik açısından uygun ortamlarda çalışmalarını sağlamak için iki husus öngörülmüştür. Bu hususlardan ilki, çalışanın işe uygunluğu açısından çalışma şartlarında değişiklikler yapılabilmesidir. İkinci husus ise, işin çalışana uygun hale getirilmesidir. Bu hususlar işveren yükümlülüğü olarak düzenlenmiştir.

Günümüzde teknik gelişmelere uygun düzenlemelerin yapılması iş sağlığı ve güvenliğini ileri noktalara taşıyacak önemli ölçütlerden biridir. Bir tehlike kaynağının oluşturduğu riski ortadan kaldırmanın veya daha düşük seviyeye indirmenin bir yolu ise tehlike kaynağını iş sağlığı ve güvenliği açısından daha uygun bir düzenleme yaparak değiştirmek olabilir. Bu konuda yeni durumun oluşturduğu muhtemel risklerin de analiz edilmesi unutulmaması gerekmektedir.

Teknik önlemlerin yanında iş organizasyonu, sosyal imkânlar vb. konularda da yapılacak düzenlemelerin iş sağlığı ve güvenliğini olumlu yönde etkileyeceği göz ardı edilmemesi gereken olgulardır. İşin kişilere uygun hale getirilmesi veya işi nelerin kolaylaştıracağı, o işi yapan kişilere sorulmakla sağlanabilir. Bu çerçevede çalışanlara danışılmasının ve çalışanlara kendi görüşlerine değer veriliyor hissini yaratılması büyük önem taşımaktadır.

3.4.3.3.3. Tehlike Bulunan Yerlere Girilmemesi İçin Gerekli Tedbirleri Alma Yükümlülüğü

İSG yönetimi, işletmede yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almak zorundadır (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 159; Ertürk, 2012: 14; Baloğlu, 2013: 111; İSGK m. 4/1-d). İşyerinde yapılacak işlerin özellikleri esas alınarak, bu işlerde çalışacaklara yönelik risklerin değerlendirilmesi, çalışana görev verilirken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğu temel kıstas olarak gözetilmesi gerekmektedir. Hayati ve özel tehlike bulunma riski olan ve her ne kadar sağlık ve güvenlik önlemleri alınsa bile yeterli eğitim ve talimat verilmeyen çalışanların bu yerlere girmemesini sağlayacak gerekli tedbirlerin alınması sorumluluğu işverene aittir (Çavuş, 2013: 180).

3.4.3.3.4. Çalışanların Olaya Müdahale Edebilmelerine İmkân Sağlama Yükümlülüğü

Ciddi ve yakın tehlike durumunun devam ettiği çalışma şartlarında gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışında kalan çalışanların görevlerine devam etmelerinin istenemeyeceği belirtilerek bu gibi durumlarda karşılaşılan zorla çalışma neticesinde yaşanabilecek sıkıntıların önüne geçilmiştir. Çalışanların bilgileri ve teknik donanımları ile ciddi ve yakın tehlikeye müdahale etme yeterliliğine kavuşturulması işverene yükümlülük olarak getirilmiş, böyle bir olayla karşılaşan ve amirine haber vermeden müdahale eden çalışanların hakları da korunmuştur. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirleri almanın yanı sıra meydana gelen yangın, afet gibi acil durumlarla mücadele etmek ve tahliyeyi sağlamakla, çalışanlara ilk yardım ve acil tıbbi müdahale sunmakla, çalışanları ve çalışma çevresini korumakla görevlendirilmişlerdir.

İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlar. Böyle bir durumda

çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz (İSGK m. 12/2; Ertürk, 2012: 18; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 160). Bu yasal düzenlemeyle kamuoyunda sıkça yer alan, işyerlerinde meydana gelen yangın, afet gibi istenmeyen olayların zararının en aza indirilmesi açısından işverene yapısal düzenleme zorunluluğu getirilerek bu gibi durumlara müdahale yeteneğinin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Adı geçen yasal düzenlemede çalışanların, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden sorumlu tutulamayacakları hususu ifade edildiği, İhmal veya dikkatsizlik durumunun hafif kusuru ifade ettiği, bu nedenle müdahale eden çalışanların sorumluluk doğuran davranışlarda bulunması ihtimalini öngörerek müdahaleden kaçabilecekleri, bu durumda mal ve can kaybını artıracak düşünülmemektedir. Bu nedenle, ciddi, yakın ve önlenemez bir tehlikeyi işverene haber veremediği ve bu konuda gerekli donanıma sahip çalışan, acil durum ekibinde görevli olmasa dahi bu duruma müdahale ederek, yapmış olduğu bir ihmal veya dikkatsizlik sonucu oluşacak zarardan sorumlu tutulacaktır (Baycık, 2013: 123).

3.4.3.3.5. İşverenin Kayıt Tutma, Rapor Düzenleme ve Bildirme Yükümlülüğü

İşletmelerde kayıt ve belgeleme, belgelerin ibrazı, saklanması ile ilgili özel ve genel kanunlarda çok farklı düzenlemeler bulunmaktadır. Genel olarak kayıt, yapılan faaliyetlerin yazılı hale getirilip, bir sisteme işlenmesi ve işlem yeteneği olacak şekilde korunması, belgeleme amaçlı saklanması anlamına gelir (Camkurt, 2014: 65). 6331 sayılı İSGK ile işyerlerinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığının kayıt altına alınması, iş kazası ve meslek hastalığının incelenerek rapor düzenlenmesi işverenlere bir yükümlülük olarak getirilmiştir (Güleşçi, 2014: 163).

İşverenler iş kazası ve meslek hastalıkları nedenleri konusunda inceleme yaparak iyileştirilmesi gerekli öncelikler konusunda rapor düzenleyeceklerdir. Bu sayede meydana gelen iş kazalarının veya ortaya çıkan meslek hastalıklarının işyerinden mi yoksa çalışanların kurallara uymadaki ihmallerinden mi kaynaklandığının tespiti yapılacak ve buna göre gerekli tedbirlerin alınması sağlanmış olacaktır (Emiroğlu ve Koşar, 2012: 13).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim konusunda yeni bir uygulama başlamıştır (Baştaş, 2013: 181). 6331 sayılı İSGK'nin 14'üncü maddesinde, iş kazalarının kayıt ve bildirim ile ilgili yükümlülük tüm unsurları ile ifade edilmiştir. Daha önce İş Kanununun 77'nci maddesi ile düzenlenen “iki gün içinde Çalışma Bölge Müdürlüğü'ne bildirim yükümü”, “en geç üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) bildirim yükümü” şeklindeki farklı düzenlemeler ortadan kaldırılmış ve üç gün içinde SGK'na bildirim yükümü benimsenmiştir (Gerek, 2012: 13; Bayram, 2010: 55). Ayrıca iş kazası niteliği taşımasa dahi ramak kala kazalar olarak da tanımlanan olaylar incelenerek işyeri ve/veya çalışanlar için gerekli olan düzeltici faaliyetler konusunda işverenin ve yöneticilerin karar vermesi kolaylaştırılmış olacaktır (Akalp, 2013: 102).

Kayıt ve bildirim konusunda özel veya kamu kurumu niteliğindeki sağlık kuruluşları da kendilerine intikal eden iş kazaları ile meslek hastalığı şüphesi veya tespiti bulunan vakaları SGK'na on gün içinde bildireceklerdir. Bu bildirim ile kayıt dışı istihdam edilenlerin de iş kazası ve meslek hastalığı tespitleri yapılabilecektir. Ülkemizde çok ciddi boyutlarda bulunan bildirim eksikliği ve yaygın kayıt dışı çalışma nedeniyle, iş kazası ve meslek hastalıklarının gerçek sayılarının açıklananın çok üzerinde olduğu ifade edilmektedir (Duman ve Etiler, 2013: 30-38). 6331 sayılı İSGK, iş kazaları ve meslek hastalıklarının bildirim ile ilgili yükümlülüklere uyulmaması durumunda ilgililer hakkında idari yaptırım uygulanacağını öngörmektedir (Güleşçi, 2014: 165-167).

3.4.3.3.6. İşverenin Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü

Sağlık gözetimi yükümlülüğüne ilişkin 6331 sayılı İSGK'nin 15. Maddesinde yer alan düzenlenmenin en önemli amacı, çalışanların ruhsal ve bedensel olarak sağlıklarını koruyacak ve devamını sağlayacak nitelikte iş ve işyeri seçiminin ön planda tutulması gerekliliğini ortaya koymaktır (Kökten ve Avinç, 2014: 44). Bu çerçevede işveren ve işletme yönetimi, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamakla yükümlüdür (F.Yılmaz, 2013: 60; İSGK m. 15/1-a; Ertürk, 2012: 20;

Alpagut, 2014: 40; Korkut ve Tetik, 2013: 466; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 161).

İşçiyi gözetmek onun yaşamını, sağlığını, bedensel ve ruhsal yapısını işyerini tehlikelerine karşı korumaktır (Kaya, 2014: 334; Balkır, 2012b: 63-64). İşletme yönetimi, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacakları, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatamaz (İSGK m. 15/2; Çavuş, 2013: 183; Gerek, 2012: 13; Ertürk, 2012: 20; Alpagut, 2014: 41; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 161). Sağlık raporları işverenin sorumluluğu açısından büyük önem taşımaktadır. Örneğin, işverence işe girerken alınmış sağlık kurulu raporu ile işin devamı sırasında periyodik sağlık kontrol ve muayenesine tabi tutulduğuna dair sağlık raporları alınmayan işçinin işyerinde geçirdiği kalp krizinde bile, işverenin gerekli sağlık raporlarının alınmaması suretiyle İSG önlemlerine aykırılığı meydana gelen iş kazasından dolayı sorumlu tutulmasına neden olabilir (Saraç, 2012: 129; Y.21. H.D., E: 2010/9728, K: 2011/801 T. 08.02.2011). Yasal düzenlemeden önce çalışanlar için alınmış olan periyodik sağlık raporları, bu raporların süresi bitinceye kadar geçerlidir (Çavuş, 2013: 183; Balkır, 2012: 27).

6331 sayılı İSGK kapsamında alınması gereken sağlık raporları işyeri hekiminden alınır. 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için ise kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de alınabilir. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir (İSGK m. 15/3; Çavuş, 2013: 183).

Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz (İSGK m. 15/4; Ertürk, 2012: 20; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 161). Zira çalışanın tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra kendi talebi ile sağlık gözetimi istemiş olması durumunda, bu maliyetlerin de işverene yükletilmesinin yerinde olmadığı ifade edilmektedir (Ertürk, 2012: 20).

İşveren ve işletme yönetimi, sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarını korumakla yükümlüdür, bu nedenle sağlık bilgilerinin gizli tutulma zorunluluğu vardır (İSGK m. 15/5; Ertürk, 2012: 20; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 161). Ancak literatürde hangi bilgilerin gizlilik yükümlüğüne ilişkin olduğu hususunun pek belli olmadığı ve bu konuda da bir yasal düzenlemeye ihtiyaç olduğu dile getirilmektedir (Ertürk, 2012: 20).

3.4.3.3.7. Çalışanların Eğitim ve Bilgilendirilmesi İle İlgili Yükümlülükler

6331 sayılı İSGK'nin 16. Maddesinde, çalışanların işverenler tarafından yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitilerek bilinçlendirilmesi dolayısıyla iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılarak güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanması hedeflenmiştir.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren ve işletme yönetimi, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak, işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirleri bildirmekle yükümlüdür (İSGK m. 16/1-a). Ayrıca kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar (İSGK m. 16/1-b), ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler (İSGK m. 16/1-c) gibi konularda bilgilendirir. Bunun yanı sıra çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili, programların hazırlanması ve uygulanması, eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesi, çalışanların bu programlara katılması, program sonunda katılanlar için katılım belgesi düzenlenmesi gibi hususlar işletme bünyesinde sağlanmak zorundadır (EY m. 5/1; Akalp, 2013: 101).

Geçici iş ilişkisi kurulan hallerde asıl işveren diğer işverene 6331 sayılı İSGK'nun 16. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen çalışanların bilgilendirilmesi kapsamında bulunan konularla ilgili bilgi verir ve geçici iş ilişkisi kurulan işveren bu konular hakkında çalışanlarına gerekli eğitimin verilmesini sağlar (EY m. 5/2; Gerek, 2012: 14; Alpagut, 2014: 41).

4857 sayılı İK'nun 2'nci maddesinin yedinci fıkrasında belirtilen asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverenin çalışanlarının eğitimlerinden, asıl işveren alt işverenle birlikte sorumludur (EY m. 5/3; Karakoç, 2013: 283). Eğitim ve bilgilendirme yetersizliği nedeniyle alt işveren çalışanın iş kazasına veya meslek hastalığına maruz kalması halinde asıl işveren alt işveren ile birlikte çalışana karşı hem müteselsilen hem de doğrudan sorumludur (Aydınlı, 2013: 38; Bakırcı, 2010:123; Çankaya ve Çil, 2006: 66).

İşveren ve işletme yönetimi, 6331 sayılı İSGK'nin 12'nci maddesinde belirtilen ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün

çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir (İSGK m. 16/2-a; Karakoç, 2013: 281-282).

İşveren ve işletme yönetimi, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir (İSGK m. 16/2-b; Çavuş, 2013: 187; Aydın, 2012: 21). İşveren, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanları işe başlatamaz (EY m. 5/4). Burada öncelikle eser sözleşmesi ile çalışan yüklenici işçileri veya kamu görevlileri bakımından geçici görevle gelenler bu kapsamda değerlendirilmektedir (Alpagut, 2012: 38).

İşveren risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftiştan elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar (İSGK m. 16/2-c; Karakoç, 2013: 282; Kılış, 2013: 29; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 162). 6331 sayılı İSGK'nin 26/1-g. maddesinde, aynı Kanununun 16. maddesine uygun olarak bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene, bilgilendirilmeyen her çalışan için idari yaptırım uygulanması öngörülmüştür (Aydın, 2013: 38).

6331 sayılı İSGK'nin 16. ve 17. maddesindeki düzenlemeyle işe başlama eğitimi, özel görevi bulunanların eğitimi, çalışanların ve çalışan temsilcilerinin eğitimi, ciddi ve yakın tehlike ile karşılaşması muhtemel çalışanların özel eğitime tabi tutulması öngörülmüştür. Bununla birlikte mevcut çalışanların dışında başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen ve geçici iş ilişkisi kurularak çalıştırılanların da ilgili eğitimleri alması zorunlu kılınmıştır. Bunun dışında eğitimlerin maliyetinin çalışanlara yansıtılmayacağı ve eğitimlerde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılacağı hükme bağlanmıştır (Aydın, 2012: 21; R. Kurt ve D. Kurt, 2012: 223).

İşveren ve işletme yönetimi, çalışanlarına asgari Eğitim Yönetmeliği'nde belirtilen konuları içerecek şekilde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesini sağlamak zorundadır. Bu eğitim; çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler, meslek hastalıklarının sebepleri, iş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri, iş sağlığı ve

güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü, tahliye ve kurtarma gibi teknik konuları içerir. Herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir (EY m. 6/6; Çavuş, 2013: 185).

Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır (İSGK m. 17/1). İSG uygulamalarında eğitim, üretim sürecinin her aşamasında süreklilik arz eder (Karakoç, 2013: 282). İşveren, çalışan fiilen çalışmaya başlamadan önce, çalışanın yapacağı iş ve işyerine özgü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konularda öncelikli olarak eğitilmesini sağlar (EY m. 6/2; Bayram, 2010: 56). Çalışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanının değişmesi, yeni teknoloji uygulanması gibi durumlar nedeniyle ortaya çıkacak risklerle ilgili eğitimler ayrıca verilir (EY m. 6/3; Balkır, 2012: 36). İSG uygulamalarına yönelik verilen eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak düzenli aralıklarla tekrarlanması gerekmektedir (EY m. 6/4; Balkır, 2012: 36). Bu eğitimler, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa olmak üzere tekrarlanır (Karakoç, 2013: 282; Çavuş, 2013: 185).

Devlet işverenlerin belirli oranlarda bazı özel durumları bulunan kişileri istihdam etmesini yasalarla zorunlu kılmıştır. 4857 sayılı yasanın 30'uncu maddesinde öngörülen engelli çalıştırma zorunluluğu bu şekilde bir uygulamaya örnek oluşturmaktadır (Uğur, 2014: 337-241). İşyerinde onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların bulunması halinde, bu kişilerin özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimlerin verilmesi gerekir (EY m. 7/1). Çalışan temsilcileri (İSGK m. 17/2), destek elemanları ve çalışan temsilcilerine görevlendirilecekleri konularla ilgili ayrıca özel eğitim verilmesi gerekmektedir (EY m. 7/2; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 162).

Eğitim konusu özellikle göçmen işçiler açısından da çok önemlidir. Ülkemizde göçmen işçilerin işyerlerinde karşı karşıya kalacakları İSG risklerine karşı önlemleri almak, göçmen işçilere gerekli eğitimleri anlayabilecekleri dilde ve

anlayabilecekleri şekilde vermek işverenin sorumluluğunda bulunmaktadır (Çelgin, 2014: 91).

Çalışanların İSG eğitimleri, işyerinde görevli iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, işçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri tarafından verilir. Ayrıca üniversiteler, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumları ve ortak sağlık ve güvenlik birimleri tarafından bu eğitimler verilebilir (EY m. 13/1).

İSG eğitimlerinin yapılacağı ortam, eğitimden elde edilen veriminin en yüksek noktada olmasını sağlayacak nitelikte olması gerekmektedir. Eğitimler, uygulamaların da yapılmasına imkân verecek uygun ve yeterli bir mekânda yapılmalıdır (EY m. 14/1). Bu uygunluk fiziksel ve ruhsal açıdan düşünülmelidir. Eğitim mekânlarında, uygun termal konfor şartları ve yeterli aydınlatma sağlanmalıdır (EY m. 14/2). Eğitimde kullanılacak araç ve gereçlerin, günün teknolojisine uygun olması gerekmektedir (EY m. 14/3).

Düzenlenen eğitimler belgelenmekte (Karakoç, 2013: 284) ve bu belgeler çalışanların özlük dosyalarında saklanmaktadır. Eğitim sonrası düzenlenecek belgede, eğitime katılan kişinin adı, soyadı, görev unvanı, eğitimin konusu, süresi, eğitimi verenin adı, soyadı, görev unvanı, imzası ve eğitimin tarihi yer alır (EY m. 15/1). Eğitimlerin işyeri dışındaki bir kurum tarafından verilmesi durumunda bu kurumun unvanı da düzenlenen sertifikada yer alır (EY m. 15/2).

3.4.3.3.8. Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması İle İlgili Yükümlülükler

İş sağlığı ve güvenliğinde kabul edilen AB müktesebatı yeni yaklaşımının getirdiği en önemli yeniliklerden bir tanesi de çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımının sağlanmasıdır (Kılış, 2013: 30; Balkır, 2012: 36; Aktekin, 2012: 96). Ülkemiz tarafından kabul edilen 155 sayılı ILO Sözleşmesinde de işverenlerce çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularındaki çalışmalara katılımının sağlanacağı taahhüt edilmektedir.

İSG konusunda işveren ve yönetimin, çalışanlardan görüşlerinin alınması ve çalışanların katılımlarının sağlanması ile ilgili bir takım yükümlülükleri bulunmaktadır (Kılıç, 2011: 98; Emiroğlu ve Koşar, 2012: 12). Başka bir deyişle işveren ve işletme yönetimi, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde işyeri yetkili sendika temsilcilerine veya yoksa çalışan temsilcilerine bir takım imkânları sağlamak zorundadır (İSGK m. 18/1; Alpagut, 2014: 42; Korkut ve Tetik, 2013: 464).

İşveren ve işletme yönetimi, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin işyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi (İSGK m. 18/2-a), risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi (İSGK m. 18/2-b), sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi (İSGK m. 18/2-c), çalışanların bilgilendirilmesi (İSGK m. 18/2-ç), çalışanlara verilecek eğitimin planlanması (İSGK m. 18/2-d) gibi konularda önceden görüşlerinin alınmasını sağlamak zorundadır (R. Kurt ve D. Kurt, 2012: 224; Kılış, 2013: 30; Çavuş, 2013: 186-187; Balkır, 2012: 37; Alpagut, 2014: 42-43)

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan çalışmaların başarılı olmasında en önemli aktörlerden birisi çalışanlar olup alınan tedbirlerin çalışanlarca benimsenmesi ve sürekliliğinin sağlanması gerekmektedir. Bu sayede çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği konularındaki çalışmalara müdahil olma imkânı ve yönetime katılma hakkı getirilmiş olacaktır. Kısacası, yasal düzenlemeyle getirilen yükümlülüklerle çalışanların sağlıkları ve güvenlikleri konusunda fikirlerini beyan etme fırsatının yanında işveren tarafından uygulanacak olan önleyici tedbirlerin iyileştirilmesi için öneride bulunmalarının sağlanması amaçlanmıştır denilebilir.

3.4.3.3.9. Çalışanların veya Çalışan Temsilcilerinin Yetkili Makamlara Başvuru Haklarının Kısıtlamama Yükümlüğü

Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz (İSGK m. 18/3; Balkır, 2012: 37).

3.4.4. Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri

6331 sayılı İSGK, çalışanların görev ve sorumlulukları konusunda 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin ILO Sözleşmesinin 29/f maddesi ile Avrupa Birliğinin 89/391 EEC sayılı Direktifinin 13'üncü maddesini dikkate almıştır (Senyen-kaplan, 2014: 38).

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması ve uygulanmasının denetlenmesi işverenin asli görevlerinden biri olup sağlık ve güvenlik kurallarına uymak da çalışanların görevlerindedir. Çalışanların sağlık ve güvenlik kurallarına uymamaları kendi güvenliklerinin yanında diğer çalışanların sağlığı ve güvenliği ile işyerinin güvenliğini de tehlikeye atacaktır. Bu nedenle, işverenin talimatı gereği kendi sağlık ve güvenliklerinden sorumlu oldukları gibi hareketlerinden diğer çalışanların etkilenmesinden de sorumlu olacakları yasal düzenlemede belirtilmiştir.

Çalışanların, verilen eğitim ve talimatlara uygun olarak kendilerine tahsis edilen makine, araç ve gereçleri usulüne uygun kullanmaları, güvenlik araçlarını ve tertibatını rastgele değiştirmek ve çıkartmaktan kaçınmaları gerekmektedir.

İşyerlerinde kişisel koruyucu donanım kullanımı en son tercih edilen bir durumdur. Çalışanların mümkün olduğunca toplu koruma önlemlerine öncelik vermeleri gerekmektedir (Urul, 2014: 50-53). Kişisel koruyucu donanımın kullanımı zorunlu olduğu durumlarda da işe uygun kişisel koruyucu donanım bulundurmak işverenin görevidir. Çalışanlara, kişisel koruyucu donanım verilmesi halinde işverenlerce bu donanımların doğru kullanımı öğretilmesi gerekir. Çalışanlar da kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve kendilerine verilen kişisel koruyucu malzemeyi korumakla ve kullandıktan sonra uygun yerlerine koymakla yükümlü tutulmuşlardır.

Çalışanların, çalışma alanında ciddi ve yakın bir tehlikeyle karşılaştıklarında derhal işveren veya İSG çalışan temsilcisine haber vermeleri, sağlık ve güvenlikleri için bir eksiklik veya alınan tedbirlerde bir aksama olması durumunda da yetkilileri bilgilendirmeleri, sağlıklı ve güvenli bir ortam oluşmasında işveren veya temsilcilerle iş birliği yapmaları ayrıca ifade edilmiştir.

Çalışanların İSG önlemlerine ve yükümlülüklerine uymaması iş görme ediminin özenle ifa edilmesi yükümlülüğüne aykırılık oluşturur (İren, 2006: 95). İş görme ediminin özenle yerine getirilmemesi durumunda işverenin zarara uğramasından çalışan sorumlu olmaktadır. Nitekim BK'nun 400. maddesine göre, çalışan işverene kusurlu hareketleri ile verdiği zararlardan sorumludur. Bu durumda işveren İK'nun 25/II-ı maddesindeki yasal düzenlemeye göre çalışanın iş sözleşmesini feshetmekle yükümlüdür (Senyen-Kaplan, 2014: 38).

3.4.4.1. Çalışanların Yükümlülükleri

İşverenin yükümlülükleri dışında 6331 sayılı İSGK ile getirilen çalışanların İSG ile ilgili yükümlülükleri de bulunmaktadır (Gerek, 2012: 11; Emiroğlu ve Koşar, 2012: 11). Bu yükümlülükler aşağıdaki gibi incelenebilir.

3.4.4.1.1. Çalışanın Kendi ve Diğer Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini Tehlikeye Düşürmeme Yükümlülüğü

Çalışanlar, İSG ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini gözetlemek ve onları tehlikeye sokacak davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür (İSGK m. 19/1; Bayram, 2010: 51; Ekmekçi, 2007: 29; Alpagut, 2014: 44; Korkut ve Tetik, 2013: 463).

3.4.4.1.2. Çalışanların İşveren Tarafından Verilen Eğitim ve Talimatları İle İlgili Yükümlülükleri

Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri bulunmaktadır (İSGK m. 19/2; R. Kurt ve D. Kurt, 2012: 225; Özdemir, 2012: 195; Balkır, 2012: 37-38; Bayram, 2010: 51; Ekmekçi, 2007: 29; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 163). Buna göre çalışan, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek yükümlülüğü altındadır (İSGK m. 19/2-a; İSGHY m. 8/3-ç; Senyen-Kaplan, 2014: 39; Korkut ve Tetik, 2013: 463).

Çalışan, Kişisel Koruyucu Donanımını (KKD) doğru kullanmak ve korumakla yükümlüdür (İSGK m. 19/2-b). KKD, İSG önlemleri bağlamında çalışma alanındaki risklere karşı korunmak için kişilerce giyilmek, takılmak veya taşınmak amacıyla düzenlenmiş cihaz, alet veya malzemeleri ifade eden bir kavramdır (Urul, 2014: 50; Demirbilek ve Çakır, 2008: 173–191). KKD, beklentileri karşılama düzeyine sahip, sağlam, işe uygun ve güvenilir olmak durumundadır (Demirbilek ve Çakır, 2008: 173-191). Başka bir deyişle, KKD ulusal ve uluslararası mevzuata uygun şekilde üretilmiş olmakla birlikte “CE” uygunluğuna sahip olduğunu gösteren “CE” işaretini üzerinde taşınmalıdır (Urul, 2014: 51).

İşveren, çalışanlara işin yapılması sırasında İSG ile ilgili önlemler kapsamında kişisel koruyucu donanımı sağlamak zorundadır. Çalışanlar, kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı hem doğru bir şekilde kullanmalı hem koruyucu donanımı korumalı hem de sürekli kullanımı sağlamak amaçlı saklamalıdır (Senyen-kaplan, 2014: 39-40; Kılıkış, 2013: 33; Gerek, 2012: 11-12; Bayram, 2010: 51; Ekmekçi, 2007: 29). İşverenler ve işletme yöneticileri, çalışanların kişisel koruyucu donanımını kullanmalarını sağlamaları gerekir (Gürcanlı, 2013: 57; Urul, 2014: 50-53). Keza uygun KKD'nin kullanımı açısından çalışanların eğitimini tamamlamalı ve çalışanları KKD konusunda bilgilendirmelidirler. Çalışma alanında ve çalışma esnasında KKD'ye ihtiyaç duyulduğunda, donanımın uygun şekilde kullanılması konusunda eğitimin yapılması zorunludur (Demirbilek ve Çakır, 2008: 173-191).

3.4.4.1.3. İşverene veya Çalışan Temsilcisine Derhal Haber Verme Yükümlülüğü

Çalışanlar, İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene, işletme yönetimine veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek ile yükümlüdürler (İSGK m. 19/2-c; Senyen-Kaplan, 2014: 40; Gerek, 2012: 12). Bu çalışanın işverene karşı olan sadakat borcunun bir sonucudur (Kılıkış, 2013: 33; Balkır, 2012: 21; Bayram, 2010: 51; Ekmekçi, 2007: 29).

3.4.4.1.4. İşveren ve Çalışan Temsilcisi İle İş Birliğı Yapma Yükümlülüğü

Çalışanlar, teftiše yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliğı yapmak zorundadır (İSGK m. 19/2-ç; İSGHY m. 8/3-d; Kılıkış, 2013: 33; Bayram, 2010: 51; Ekmekçi, 2007: 29). Çalışanlar, kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliğı yapmak yükümlülüğü altındadır (İSGK m. 19/2-d; İSGHY m. 8/3-b; Senyen-kaplan, 2014: 40; Kılıkış, 2013: 33; Gerek, 2012: 12).

3.4.4.1.5. Bağımlılık Yapan Maddeleri Kullanma Yasağına Uyma Yükümlülüğü

Çalışanlar, çalışma alanlarına sarhoş veya uyuşturucu veya uyutucu madde almış olarak gelemmezler. Çalışanlar yine çalışma alanlarında alkollü içki içemezler, uyuşturucu veya uyutucu madde kullanamazlar (İSGK m. 28/1). Çalışanlar bu konudaki yasağı kesin olarak uymakla yükümlüdürler. Bu yasak ayrıca Türk İş Kanunu'nun 24/2-d maddesinde işveren açısından haklı fesih nedeni olarak kabul edilmiştir. Ancak, alkollü içkinin sarhoşluğına neden olmayacak derecede içilmesi ve alışkanlık haline getirilmemiş olduğı durumlarda bu husus işveren açısından fesih nedeni olarak kabul edilmemiştir (Senyen-kaplan, 2014: 41; U. Aydın, 2012: 17).

İşveren, işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir. Alkollü içki kullanma yasağı uygulanmadığı durumlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (İSGK m. 28/3; Senyen-Kaplan, 2014: 41);

- Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilenler yasak kapsamı dışındadır,
- Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olanlar içinde bu yasak geçerli olmatacaktır,
- İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olanlar zaten işleri gereği alkollü içki içmek zorunda olduğu için bu tür çalışanlarada yasak uygulanmaz.

Çalışanların İSG önlemlerine ve yasaklarına uymaması, iş görme ve sadakat borcuna aykırıdır. Bu nedenle çalışan kusurlu hareketleriyle işverene zarar verdiği durumlarda sorumlu tutulacaktır (TBK m. 400; Senyen-Kaplan, 2014: 47). Çalışanın sadakat borcuna karşılık işverenin de çalışanı gözetme ve koruma borcu bulunmaktadır (Balkır, 2012b: 63-64).

3.4.4.2.Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

4857 sayılı İK'nun 83'üncü maddesinde düzenlenmiş olan çalışmaktan kaçınma hakkı özü itibarıyla aynı kalmak kaydıyla bir kısım değişiklikler yapılarak geliştirilmiştir (U. Aydın, 2012: 15; Bayram, 2010: 54-55; Demircioğlu, 2007: 16). Ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşan çalışanlarla ilgili olarak iş sağlığı ve güvenliği kurulu bulunmayan işyerleri işverenlerinin başvuruyu yapan çalışana derhal cevap vermesi ve iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisinin de bilgilendirilmesi hususları düzenlenmiştir. Ayrıca Avrupa Birliğinin 89/391 EEC sayılı Direktifine paralel (Demircioğlu, 2007: 16) olarak ciddi ve yakın bir tehlikenin (çalışanın bilgi ve tecrübesi dâhilinde) önlenemez olduğu kanaati oluştuğunda birinci fıkradaki kurala bağlı kalmaksızın tehlikeli bölgeyi terk edebileceğine yer verilmiştir. Bu durumda çalışanların hizmet akdinden doğan haklarının saklı kalacağı ayrıca belirtilmiştir.

İş sözleşmesi ile çalışanlara; talep etmelerine rağmen ciddi ve yakın tehlikenin işveren tarafından giderilmemesi halinde tabi oldukları kanunların hükümleri esas alınarak hizmet akitlerini feshedebilme hakkı tanınmıştır (Balkır, 2012: 27).

Bir işyerinde 6331 sayılı Kanunun 21 inci maddesi uyarınca ciddi ve yakın tehlike arz eden işin durdurulması halinde durdurma kararı verilen işyerinde bu madde hükümleri uygulanmayacaktır. Bu madde esas itibariyle çalışanların ciddi ve yakın tehlike karşısında çalışmaya zorlanamayacağı, bu durumda çalışılmayan günler için haklarının saklı kalacağını beyan etmek amacıyla düzenlenmiştir.

3.4.4.2.1. Ciddi ve Yakın Tehlike Durumunda Çalışanın Kurula Veya İşverene Başvurması

Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir (Gerek, 2012: 13). Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir (İSGK m. 13/1; Kılıkış, 2013: 32; Alpagut, 2014: 44).

3.4.4.2.2. Gerekli Tedbirler Alıncaya Kadar Çalışmaktan Kaçınabilme Hakkı

Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir (Centel, 2013b: 23; Emiroğlu ve Koşar, 2012: 11). Talebe rağmen gerekli önlemlerin alınmaması durumunda, iş sözleşmesi ile çalışanlar sözleşmelerini feshedebileceklerdir (Kılıkış, 2013: 32). Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır (İSGK m. 13/2; R. Kurt ve D. Kurt, 2012: 224-225; Özdemir, 2012: 194). Bu haklarını talep edebilme imkânı mevzuat çerçevesinde mümkündür.

3.4.4.2.3. Tehlikenin Önlenemez Olduğu Durumlar

Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda yasal düzenlemede ifade edilen usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yerlere gidebilirler. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı sahip oldukları haklarında kısıtlama yapılamaz (Alpagut, 2014: 44, Kılış, 2013: 32; Özdemir, 2012: 194; İSGK m. 13/3).

3.4.4.2.4. Gerekli Tedbirlerin Alınmadığı Durumlar

İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, yasal düzenlemeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır (İSGK m. 13/4; Özdemir, 2012: 194; Alpagut, 2014: 44).

3.4.4.3. Çalışmaktan Kaçınma Hakkına İlişkin Hükümlerin Uygulanmaması Gereken Haller

6331 sayılı İSGK'nin 25'inci maddesine göre; işyerinde işin durdurulması hâlinde, 6331 sayılı İSGK'nin 13'üncü maddesinin çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin hükümleri uygulanmayacaktır (İSGK m. 13/5). İşin durdurulması halinde, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımda olmasının da bir anlamı olmayacaktır.

6331 sayılı İSGK'nin 25'inci maddesinde, çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda işin durdurulacağı ifade edilmektedir. Kanunun 30'uncu maddesinde ise hangi işlerde risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda işin durdurulacağını yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir.

30 Mart 2013 tarihli RG'de yayınlanan "İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik'te ise, işin durdurulacağı durumlar arasında Kanunun 25. maddesine paralel olarak; "maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde

risk değerlendirmesi yapılmamış” olması dzenlemesine yer verildiği görülmektedir (Alpagut, 2014: 35).

3.4.5. alışan Temsilcilerinin Görev, Yetki ve Yükümlülükleri

alışan temsilciliği uygulaması 19. yüzyılda görülmekte olup bu konudaki ilk uygulamalar, işverenlerden gelen istek zerine Almanya’da başlamıştır. 19. yüzyılda çalışan ve işverenlerin ekonomik ve sosyal yararlarını korumak ve geliştirmek amacıyla bir örgüt olarak varlığını gösteren sendikalar dışında çalışan temsilciliği, işyerinde çalışanların bu işyerinin yönetiminde söz sahibi olabilmelerinde imkân sağlayan bir uygulama olarak İSG alanında varlığını sürdürmüştür. Çalışanlar, işverenin işyerini yönetim hakkını kullanmasına seçtikleri temsilciler vasıtasıyla katılmaktadırlar. Başlangıçta işverenlerin iradesine bağlı olarak faaliyet gösteren çalışan temsilcileri, daha sonra İSG alanındaki gelişmeler ve buna bağlı olarak yapılan yasal dzenlemelerle zorunlu hale gelmiştir. alışan temsilcileri, 20. yüzyılda gittikçe genişleyen görev ve yetkileriyle bazı lkelerde “yönetime katılmanın”, zorunlu örgütsel unsurları haline gelmiştir (Ekonomi, 2006: 6). Tarihsel süreç içerisinde çalışan temsilcileri, işletmelerdeki İSG yönetiminin ve İSG örgütlenmesinin zorunlu ve sürekli özneleri olmuş ve bu anlayış sonraki yüzyıllarda da devam etmiştir.

6331 sayılı Kanunun dzenlendiği İSG öznelerinden biri olan, “alışan temsilcisi” İSG uygulamalarında önemli bir yer teşkil etmektedir. alışan temsilcisi ile ilgili dzenlemeler 6331 sayılı İSGK’nin 3, 13, 20. maddelerinde yer almaktadır. Daha önce 4857 sayılı İK’nun 18, 29, 38, 52, 55. maddelerinde, mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 10, 24, 30, 34, 35 maddelerinde çalışan temsilcisi ile ilgili hükümler bulunmaktaydı. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 24, 27 maddelerinde ise sağlık ve güvenlik konularında yetkili “sendika temsilcisi”, “baş sendika temsilcisi” ve “işçi temsilcisi” kavramlarından bahsedilmiştir (Esen, 2013c: 263).

6331 sayılı İSGK temelinde ıkarılan İSG ile ilgili alışan Temsilcilerinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğde (RG: T. 29.08.2013, S.

28750), çalışan temsilcisi ile ilgili düzenlemeler bulunmaktadır (Esen, 2013c: 264). İSG ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ'de, işverenin yükümlülüğü, çalışan temsilcisi adaylarının belirlenmesi, çalışan temsilcisinin nitelikleri, çalışan temsilcisi sayısının belirlenmesi, çalışan temsilcilerinin seçilme veya atanma koşulları, kayıt ve çalışan temsilcisinin eğitimi, mevcut seçim veya atamaların geçerliliği gibi konular yer almaktadır. Çalışan temsilcisi tebliğde ve İSGK'de belirtilen kurallara göre seçilmekte ve faaliyet göstermektedir.

İşveren, işyerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan bütün değerlendirme ve düzeltme faaliyetlerinde aktif olarak yer almalarını, fikir beyan edip, teklifte bulunmalarını sağlamakla mükelleftir. Bu konuda işyerinde faaliyetlerin devamı ve katılımın etkinliğini sağlamak amacıyla, çalışanları temsilen bir veya birden fazla çalışanın görev yapmasını sağlaması esastır (Bayram, 2010: 56–57).

İşyerindeki çalışan sayısına göre değişik bölümlere ilgili bilgi akışının sağlanması ve çalışanların tamamına ulaşılması göz önüne alınarak işyeri bölümleri de değerlendirilerek gerekli iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilci sayıları belirlenmiştir. Bu temsilcilerin seçimle görev başı yaparak adil ve tarafsız katılımlarının sağlanması temin edilmiştir. Birden çok temsilci bulunan işyerlerinde bir baş temsilci seçilmesinin sağlanması ile de etkin bir yönetim sağlanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisine risklerin azaltılması konusunda öneride bulunma ve tedbir alınmasını isteme hakları tanınmıştır. Bu hakla hem risk odaklı yeni yaklaşıma göre işyerinde mevcut problemlerin bizzat bu problemlerle karşılaşan çalışanlar tarafından dile getirilmesinin önü açılmış, hem de çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetime aktif katılımlarının sağlanmasıyla çalışma barışının teminine destek olunmuştur (Esen, 2013c: 263-264).

İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan sağlık ve güvenlik destek elemanlarının haklarının kısıtlanmasının engellenmesi ve çalışmalarını için gerekli sürelerin tanınması garanti altına alınmıştır (Özdemir, 2012: 196). Ayrıca ilgili kanunlar gereği işyerinde sendika bulunması halinde seçilecek olan sendika temsilcisinin, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olarak da görevlendirilebileceği hüküm altına alınmıştır

(Özdemir, 2012: 196; Kılıkış, 2013: 30). Bu yasal düzenleme ile benzer konularda görev yapacak iki temsilci ile ortaya çıkabilecek sorunların aşılması amaçlanmıştır.

“Çalışan temsilcisi” kavramı, 6331 sayılı İSGK’nin 3. Maddesinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili bulunan çalışanı ifade eden bir kavram olarak tanımlanmıştır (Esen, 2013c: 264). Başka bir deyişle, İşletmede İSG konularında çalışanları temsil etmeye yetkili kılınmış çalışana İSG “çalışan temsilcisi” adı verilmektedir (Özdemir, 2012: 191).

İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla çalışan temsilcisi görevlendirir (Ekşi, 2014: 237-245). İşveren, 2-50 çalışanı olan işyerlerine 1, 51-100 çalışanı olan işyerlerine 2, 101-500 çalışanı olan işyerlerine 3, 501-1000 çalışanı olan işyerlerine 4, 1001-2000 çalışanı olan işyerlerine 5, 2001 ve üzeri çalışanı olan işyerlerine 6 çalışan temsilcisini görevlendirir (Esen, 2013c: 264-265; İSGK m. 20/1).

Literatürde, çalışan temsilcisi veya temsilcilerinin işverence atanmak suretiyle görevlendirilmeleri halinde, diğer çalışanlarda kendilerine güven duyulmadığı hissini doğabileceği, kendilerini bu göreve atayan işverene karşı atanan öznelerin durumun gerektirdiği ölçüde bağımsız şekilde hareket edemeyecekleri yönünde eleştiriler bulunmaktadır (Gerek, 2012: 18). Ayrıca işveren ve devletin, seçim yerine atamayı önceleyerek kendi seçtiğini “çalışan temsilcisi” gibi gösterebileceği, bu egemen yapının sendikasılaşmayı başardığı yönünde endişeler de vardır (Emiroğlu ve Koşar, 2012: 13).

Çalışanın, çalışan temsilcisi olabilmesi için işyerinin tam süreli daimi çalışanı olması, en az 3 yıllık iş deneyiminin bulunması ve en az ortaokul düzeyinde öğrenim görmüş olması gerekir (Esen, 2013c: 265). Çalışan temsilcisinin eğitilmiş, işyerinde kıdemli biri olması, işyerini ve işçileri iyi tanınması, sürekli olarak işyerinde görevli bulunan biri olması İSG uygulamalarında beklenen verimin artmasına ve İSG hizmetlerine karşı beklentilerin karşılanmasına yardımcı olacaktır.

Çalışan temsilcisinin bir'den fazla olması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasından yapılacak seçimle belirlenir (İSGK m. 20/2; Ertürk, 2012: 22; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 164). Oyların eşitliği halinde, baş temsilci kura usulü ile tespit edilir. Bu usulün çalışan temsilcileri arasında çatışmayı önleyeceği ve eş güdüm sağlayacağı ifade edilmektedir (Esen, 2013c: 270).

Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir (İSGK m. 20/3; Esen, 2013c: 270; Özdemir, 2012: 196; Çavuş, 2013: 186; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 164).

Görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli bütün imkânlar sağlanır (İSGK m. 20/4; Esen, 2013c: 270; Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 12; Ertürk, 2012: 22; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 164). 6331 sayılı İSGK ile çalışan temsilcisinin görevini yapmasına engel olunması hali idari yaptırıma bağlanmıştır.

İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar (İSGK m. 20/5; Esen, 2013c: 265; Özdemir, 2012: 196; Çavuş, 2013: 186; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 164). Bu durumda artık seçim yapılmaz, işveren işyeri sendika temsilcisini çalışan temsilcisi olarak görevlendirir.

Sonuç olarak, çalışan temsilcisinin seçilmesi veya atanması ile ilgili gerekli tüm hususlar işveren ve yöneticilerin sorumluluğundadır. Çalışan temsilciliği konusunda, işyerinde çalışanlar arasından kimsenin istekli olmaması veya işyerinde yetkili sendika bulunması halinde seçim usulü uygulanamamakta; kimsenin istekli olmaması durumunda atama yoluyla çalışan temsilcisi belirlenmektedir. İşveren, seçim veya atama yoluyla görevlendirilen çalışan temsilcilerini işyerinde ilan etmek suretiyle işletmenin iç ve dış çevresine duyurur.

3.4.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri

İSG hizmetlerinin çağdaş ölçütlere uygun olarak yerine getirilmesi konusunda devlet, çalışan ve işverenlerin önemli yükümlülükleri bulunmaktadır. İSG hizmetleri açısından, İSG eğitimi çalışmaları vazgeçilmeyecek derecede önemlidir (Akalp, 2013: 97). İSG eğitimi, iş güvenliği bilincinin oluşmasında çok önemli olduğu için (Aksoy, Çevik ve Çakıcıer, 2013: 69-76), İSG hizmetlerinin her aşamasında dikkate alınması gerekmektedir.

Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, İSG hizmetlerinin sunulması için işverenin neler yapması gerektiği 6331 sayılı yasada düzenlenmiştir (İSGK m. 6/1; Akyiğit, 2013: 40; Gerek, 2012: 11; Balkır, 2012: 34; Ertürk, 2012: 15; Emiroğlu ve Koşar, 2012: 10). İSG hizmetlerini yürütmek üzere kurulacak işyeri sağlık ve güvenlik birimlerinin kuruluşu ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin yetkilendirilmeleri, yetki belgelerinin iptali, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemek amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği çıkarılmıştır (RG: T. 29.12.2012, S: 28512).

3.4.6.1. İSG Hizmetleri İle İlgili Görevler

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ile ilgili olarak işveren ve yöneticilerin yerine getirmekle yükümlü olduğu bir takım görevler bulunmaktadır. Bu görevler şunlardır (HY m. 5/5):

- İşveren ve yöneticiler, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili görevlendirilen personelin etkin bir şekilde çalışması amacıyla gerekli kolaylığı sağlamak ve bu hususta planlama ve düzenleme yapmakla yükümlüdür.
- İşveren ve yöneticiler, görevlendirdikleri kişi veya OSGB'lerin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılamakla yükümlüdür.
- İşveren ve yöneticiler, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürütenler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamakla yükümlüdür.

- İşveren ve yöneticiler, görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı OSGB'ler tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmekle yükümlüdür.
- İşveren ve yöneticiler, İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin görevlerini yerine getirebilmeleri için, Bakanlıkça belirlenen sürelerden az olmamak kaydı ile yeterli çalışma süresini sağlamakla yükümlüdür.
- İşveren ve yöneticiler, çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali yargı kararı ile kesinleşen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanını Genel Müdürlüğe bildirmekle yükümlüdür (RG: T. 18.12.2014, S. 29209).
- İşveren ve yöneticiler, Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri, İSG KÂTİP sistemi üzerinden Genel Müdürlüğe bilgi vermekle yükümlüdür (RG: T. 8.12.2014, S.29209).

Hizmet Yönetmeliği'nin 4/1-d maddesine göre İSG-KÂTİP kavramı; İSG hizmetleri ile ilgili iş ve işlemlerin Genel Müdürlükçe kayıt, takip ve izlenmesi amacıyla kullanılan iş sağlığı ve güvenliği kayıt, takip ve izleme programıdır. Program 15.02.2013'ten itibaren bütün işyerlerinin kullanımına açılmıştır. Literatürde, bütün verilerin elektronik ortamda takibi ve başvuruların elektronik ortamda yapılmasının yerinde bir uygulama olduğu, her ne kadar yeni bir program olma özelliğini korusa da İSG-KÂTİP programının arzu edilen verimlilikte çalışmadığı ifade edilmektedir (Korkut ve Tetik, 2013: 470).

3.4.6.2. İSG Hizmetleri İle İlgili Sorumluluklar

İşveren ve yöneticiler, işyerinde görev yapan işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli ile hizmet alınan OSGB'lerin İSGK'na göre geçerli yetki belgesi ile görevlendirilmesinden sorumludur (HY m. 5/7; Cılga, 2010: 62-63). İSG hizmetlerini yürütmek üzere işyerinden personel görevlendirmek veya OSGB'lerden hizmet almak suretiyle bu konudaki yetkilerini devreden işverenin bu hizmetlere ilişkin yükümlülükleri devam eder (HY m. 5/6; Akyiğit, 2013: 42).

Yasal düzenlemelerle belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler. Buna göre eğitim programları, eğitimin süresi ve eğitimcilerin nitelikleri ile görevlendirmeye ilişkin hususlar Bakanlıkça belirlenmektedir (HY m. 5/8; RG: T.18.12.2014, S.29209). Zira literatürde, bu uygulamanın İSG profesyonellerinin sayıca yetersizliğine karşın getirilen geçici bir çözüm yolu olarak görülmesi gerektiği, iş güvenliği uzmanlığının teknik bilgi gerektiren özel bir mesleki faaliyet olduğu gerçeğinin kabullenilmesi gerektiği yönünde eleştiriler bulunmaktadır (Kılıkş ve Alper, 2015: 46).

İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin görevlendirilmesine ilişkin zorunlu çalışma sürelerinin hesabına dâhil edilmektedir. Ancak 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğrenci statüsünde olan çırak ve stajyerler, toplam çalışan sayısına dâhil edilmemektedir (HY m. 5/9; RG: T. 18.12.2014, S. 29209).

Sektörel düzenleme çerçevesinde maden, yapı ve diğer sektörlerde öncelikli olarak hangi mesleki unvana sahip iş güvenliği uzmanlarının ve bunların yanında görev yapacak diğer mesleklere sahip iş güvenliği uzmanlarının belirlenmesine dair usul ve esaslar Bakanlıkça düzenlenir. Bu düzenleme sonrasında işveren ve yöneticiler, sektörel iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirmek zorundadır (HY m. 5/10; RG: T. 18.12.2014, S. 29209).

3.4.6.3. İSG Hizmetleri İle İlgili Zorunluluklar

6331 sayılı İSGK'nin 6'ncı maddesine göre İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri noktasında işveren ve işletme yönetimi bir takım hususları yerine getirmek zorundadır. İSG, multidisipliner bir yapıya sahip olup (Bodur vd., 2011: 10; Kahraman ve Demirer, 2010: 53-68), hukuk, ekonomi, sağlık ve teknoloji gibi bilim dallarından yararlanır (M. Yılmaz, 2013: 39; Demirbilek ve Çakır, 2008: 173). İSG'nin, çok disiplinli ve kapsamlı bir alan olması ile bilgi birikimi, uzmanlaşma ve ekip çalışmasını gerektirmesi nedeniyle, işverenlere profesyonel yardım

gerekmektedir. Çalışanların sağlık ve güvenliği açısından çalışma ortamlarının iyileştirilmesi amacıyla işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi dışındaki diğer sağlık personeli gibi iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinden yararlanılması zorunluluk arz etmektedir (Çavuş, 2013: 181; Cılga, 2010: 63). Yasal düzenleme profesyonel yardım alınması hususuna ve bu hizmetin temini için çeşitli modellere yer vermiştir. İK'daki haliyle yasal düzenlemede işyeri hekimlerine, işe alınmalarında veya görevlerini yerine getirirken başka kanunların kısıtlayıcı hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiştir.

Profesyonel yardım alınmasında önceliğin çalışan kişilere verilmesi, işyerinde yeterli nitelikte personel bulunmaması halinde ise işyeri dışında kurulu bulunan yetkili kurum ve kuruluşlardan veya bu hizmeti veren organizasyonlardan alınması gerekmektedir (Çavuş, 2013: 182). Bazı durumlarda ise yeterli niteliklere sahip işverenin görevi kendisinin üstlenebileceği, yasal düzenlemelerde açıklanmıştır. İSG hizmetlerinin işyeri dışından alınması durumunda da işverenin sorumluluğu ilkesinin devam edeceği 6331 sayılı İSGK'nin 5'inci maddesinde belirtilmiştir (Cılga, 2010: 62; R. Kurt ve D. Kurt, 2012: 218; Çavuş, 2013: 180). Ancak literatürde, 6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatı ile getirilen uygulamalarda, işverenlerin sorumluluklarının ağır olduğu, işverenlerin yükümlülüklerine ilişkin düzenlemelerin mevzuatta çok dağınık şekilde düzenlendiği, idari yaptırımların ağır olduğu yönünde eleştiriler bulunmaktadır (Gerek, 2012: 16).

İSG yönetimi, çalışanlar arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ile on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirmek zorundadır (Aktekin, 2012: 93; İSGK m. 6/1-a; Eklenmiş İbare RG: T.11.09.2014, S.29116; 6552 S.K. m.16). Gerekli nitelikleri haiz olması halinde tehlike sınıfı ve çalışan sayısını dikkate alarak bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilme imkânı bulunmaktadır (Akyiğit, 2013: 41; Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 13; Ertürk, 2012: 15; Bayram, 2010: 51). 6552 sayılı Kanunun 16, 17 ve 18. maddeleri ile 6331 sayılı İSGK'da bazı değişiklikler yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre, işyerlerinde çalışan sayısı ondan azsa diğer sağlık personeli çalıştırmak zorunluluğu yoktur. 6552 sayılı Kanunun 16'ncı

maddesi göre; yapılan düzenlemelerin genellikle olumlu olduğu, uygulama gerçekleri ile uyduğu ve çalışan sayısında ondan az veya çok olması hususunun bir ölçüt olarak getirildiği ifade edilebilir (Gerek, 2014: 11).

İşveren ve işletme yönetimi, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda İSGB kurmak zorundadır. Ancak tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir (HY m. 5/3; Çavuş, 2013: 182).

Kamu kurum ve kuruluşları hariç 10'dan az çalışanı bulunan işyerlerine, İSG hizmetlerine yönelik görevlendirilme zorunluluğu getirilen işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin vereceği hizmet bedellerinin ücretleri, SGK tarafından iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılarak gerçekleştirileceği esas alınmıştır. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlardaki sürenin hesaplanmasında, çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla 4857 sayılı İK'na göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınmaktadır (HY m. 5/4).

İş kazası ve meslek hastalıkları bakımından kısa vadeli sigorta kolu prim gelirleri hesabının, işyerlerinde iyileştirmeler yapılmasını kolaylaştıracağı düşünülmüştür. Bakanlık, hizmet bedellerinin ödenmesinde ülke geneli veya iller bazında düzenleme yapabildiği gibi, prim borcu olan işyerlerinin bu hizmetlerden yararlanıp yararlanamayacağına dair usul ve esasları çıkardığı yönetmelikle belirlemiştir. Çıkarılan yönetmelikte, işyerinin özelliklerine göre hizmet bedellerinin tespiti, bu bedellerin ödenme şekilleri, bu hizmetleri verebilecek yetkilendirilmiş kişi ve kuruluşların özellikleri de yer almaktadır. Ayrıca özel düzenlemeden faydalanan işyerlerinde yapılan kontrol ve denetimlerde, kayıt dışı işçi çalıştıran işverenlerden, özel düzenleme kapsamında yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte tahsil edileceği ve bu işverenlerin üç yıl boyunca sağlanan destek unsurlarından yararlanamayacağı vurgulanmıştır.

5583 sayılı Kanuna ile birlikte kamu kurum ve kuruluşlarındaki hekimlere işyeri hekimliği hizmetlerinin gördürülmesine ilişkin düzenleme kaynak israfının önlenmesi amacıyla yeniden ele alınmış ve iş güvenliği uzmanı olma niteliğini

taşıyanlara da iş güvenliği uzmanlığı görevinin verilmesi sağlanmıştır. Bu tür görevlendirilmelerde özellikle kamu kurumlarının taşra teşkilatları göz önünde bulundurularak görevlendirileceği saat başına ilave bir ücret takdir edilmiştir. Ancak ilave ücretin 657 sayılı Kanunun ortalama aylık çalışma süresinin yarısından fazla olmaması öngörülmüştür.

3.4.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi

6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatında İSG örgütlenmesi temel bir zorunluluk olarak öngörülmüştür. İSG örgütlenmesinin iki yönü vardır: Birinci yönü, İSG önlemlerinin planlanması ve uygulanması, yani fiilen hayata geçirilmesidir. İkinci yönü ise, çalışanların İSG uygulamalarına katılmaları ve çalışanların hak ve yükümlülükleri için gerekli önlemlerin alınmasıdır (Kabakçı, 2013: 66).

6331 sayılı İSGK ve ilgili mevzuat gereğince bir işletmenin İSG örgütlenmesi içinde, İSG kurulu, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi, İşyeri Hekimi, İşyeri Güvenlik Uzmanı gibi unsurlar öngörülmüştür (Kılış, 2014: 112; Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 8; F. Yılmaz, 2010: 94). Ayrıca işyerinin dışında da ortak sağlık ve güvenlik birimleri ve benzer üst düzey kurulların örgütlenmesi esası benimsenmiş ve işletmenin iç ve dış bünyesinde yer alan bu İSG ile ilgili kurum ve kuruluşların çalışma biçimleri, esasları ve işleyişi düzenleme konusu yapılmıştır (F. Yılmaz, 2010: 94).

6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatı, işyerinin iç ve dış bünyesinde İSG unsurlarının örgütlü bir yapı içinde faaliyet göstermesini istemektedir. Örgütlü yapı içinde faaliyet göstererek, işyerindeki risklerin tespiti, önlemlerin belirlenmesi, çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi ile işyerinin denetimi bakımından daha çabuk ve etkili çözümler üretilebileceği düşünülmektedir (F. Yılmaz, 2010: 94). Bu amacın gerçekleşmesi için, işletme içi ve dışındaki örgütlenmenin ve İSG örgütünün unsurlarının, yapısının, işleyişinin açık bir şekilde ortaya konulması gerekmektedir (Akın, 2005: 4).

3.4.7.1. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

ILO'nun 155 ve 187 sayılı sözleşmeleri, İSG ile ilgili unsurlardan kaynaklanan problemlerin sosyal tarafların katılımıyla ulusal bir politika ve program çerçevesinde belirlenerek çözümlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Kılış, 2013: 35). 5038 sayılı Kanunla kabul edilen İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşmenin 4'üncü maddesinde İSG ile çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir politika geliştirilmesinden, uygulanmasından ve periyodik olarak gözden geçirilmesinden söz edilmektedir (RG: T. 13.01.2004, S. 25345). Bu politikanın amacı, işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek önlemektir.

Bu politikanın geliştirilmesinde ise işçi ve işveren kuruluşlarına danışılması öngörülmektedir. Bu çerçevede ÇSGB tarafından 2005'te üniversite, sivil toplum kuruluşları, diğer ilgili kurum ve kuruluşlarının katılımıyla İSG konusunda ihtiyaç, öncelik, politika ve stratejilerin belirlenmesi ile tarafların düşüncelerini açıklamalarını sağlamak için "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi" kurulmuştur (Kılış, 2013: 35; Balkır, 2012: 25; Demircioğlu, 2007: 14; Ekmekçi, 2007: 22).

Konsey, ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere kurulmuştur. Konsey, çalışmalarında ulusal ve uluslararası gelişmeleri ve ülke koşullarını göz önünde bulundurur. Çalışma hayatının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevcut şartlarının iyileştirilmesi ve güvenlik kültürünün ülke genelinde yaygınlaştırılması amacıyla üyelerin işbirliği içinde çalışmasını esas alır. İSG alanında ülke politikalarını oluşturmada tarafların görüş ve düşüncelerinin alınmasını sağlar (KY m. 4/1).

İş sağlığı ve güvenliğinde ulusal politikaların belirlenmesi amacıyla kurulan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi 6331 sayılı İSGK'nin 21. Maddesinde düzenlenmiştir. Ayrıca, bu madde ile sadece Konsey üyeleri ve temel çalışma usul ve esasları belirlenmiş, daha ayrıntılı usul ve esasların belirlenmesi konusu ise Konseyin kendisine bırakılmıştır. 6331 sayılı İSGK, Konsey'i İSG konusundaki örgütlenme içinde merkezi kurum olarak öngörmüştür. Bu kurum Türk Hukuk sisteminde ilk kez

gündeme gelmiştir (Centel, 2012: 5). Ulusal İSG Konseyi, Türk iş hukuku için de yeni bir kurumdur (Torun, 2014: 10).

3.4.7.1.1. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Oluşumu

6331 sayılı İSGK m.21, Konsey'in üçlü temsil esasına göre oluşturulmasını esas almıştır. Konsey, devlet (hükümet) temsilcileri ile işletmenin iç ve dış çevresinde yer alan İSG öznelerinin temsilcilerinden oluşmaktadır. Ancak, ağırlıklı olarak, devlet temsilcilerine Konsey içinde yer verildiği söylenebilir. Konsey, Bakanlık Müsteşarının başkanlığında toplanmakta olup (Centel, 2012: 5-8). Bakanlık Müsteşarı dışındaki üyeler aşağıdaki gibi sıralanabilir (İSGK m. 21/2; KY m. 5/1):

- Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, Çalışma Genel Müdürü, İş Teftiş Kurulu Başkanı ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından bir genel müdür (İSGK m. 21/2-a; KY m. 5/1-a).
- Bilim, Sanayi ve Teknoloji, Çevre ve Şehircilik, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Gıda, Tarım ve Hayvancılık, Kalkınma, Milli Eğitim ile Sağlık bakanlıklarından ilgili birer genel müdür (İSGK m. 21/2-b; KY m. 5/1-b).
- Yükseköğretim Kurulu Başkanlığından bir yürütme kurulu üyesi, Devlet Personel Başkanlığından bir başkan yardımcısı (İSGK m. 21/2-c; KY m. 5/1-c).
- İşveren, işçi ve kamu görevlileri sendikaları üst kuruluşlarının en fazla üyeye sahip ilk üçünden, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonundan, Türk Tabipleri Birliğinden, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinden ve Türkiye Ziraat Odaları Birliğinden birer yönetim kurulu üyesi (İSGK m. 21/2-ç; KY m. 5/1-ç).
- İhtiyaç duyulması hâlinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün teklifi ve Konseyin kararı ile belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaliyet gösteren kurum veya kuruluşlardan en fazla iki temsilci (İSGK m. 21/2-d; KY m. 5/1-d).

Konsey'in oluşumunda İSG konusunda uzman olma şartının aranmaması öğretide eleştirilere neden olmaktadır. Bu çerçevede, Konsey'in oluşumunda temsilci gönderme esasına yer verilmesinin, sadece temsilci gönderecek kurum ve

kuruluşların adlarının belirtilmesiyle yetinilmesinin ve görevlendirilecek öznelere konu ile ilgili uzmanlık aranmasının daha yerinde olacağı ifade edilmektedir (Centel, 2012: 6-7).

3.4.7.1.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinin Görevleri

6331 sayılı İSGK m. 21/1, ülke genelinde İSG ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için önerilerde bulunmak üzere Konsey'in kurulduğunu ifade etmektedir. Bu düzenleme iki hususu vurgulamaktadır. Bunlardan birincisi, Konsey'in görev alanıdır. İkincisi husus ise, Konsey'in görevinin niteliğinin ne olduğudur. Birinci hususa göre Konsey, İSG ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesinde görevlidir. İkinci hususa göre ise, bu belirleme işlemine önerilerde bulunarak katkıda bulunmaktır (Balkır, 2012: 25). Konseyin görev ve yetkileri aşağıdaki gibi sıralanabilir (KY m. 6/1):

- Konsey, ulusal İSG politika ve stratejileri için öneriler geliştirmekle görevli kılınmıştır. Konsey, alınan kararların kurumlarda uygulanması için önerilerde bulunur,
- Konsey, İSG konusundaki ihtiyaç ve öncelikleri dikkate alarak Ulusal İSG Politika Belgesi, hedefler ve eylem planının belirlenmesi için öneriler geliştirir ve bu önerileri ülke gündemine sunar,
- Konsey, Çalışanların ve işverenlerin İSG ile ilgili konularda eğitimleri, bilgilendirilmeleri, bilinçlendirilmeleri ile İSG kültürünün oluşturulması konusunda görüş bildirmekle görevlidir. Bu görüş bildirimi öneri niteliğindedir,
- Konsey, İSG konularında araştırma ve geliştirmeye yönelik çalışmalar yapar ve bu konuda projeler önerir. Bu projeler, İSG kültürünün ülke genelinde oluşması açısından önemlidir,
- Konsey, ülke çapında yapılacak İSG alanındaki seminer, konferans gibi faaliyetleri yıllık olarak planlayacak ve bu faaliyetlerin sonucunu değerlendirecektir. Bu değerlendirme sonucunda İSG uygulamalarına yönelik düşüncelerini kamuoyuna sunacaktır,

- Konsey, gerekli görülmesi durumunda İSG alanında çalışmak üzere çalışma grupları kurar ve üyelerini kendisi belirler. Bu çalışma gruplarının faaliyetleri sonucunda ortaya çıkan veriler İSG özneleri ile paylaşılır,
- Konsey, İSG konusunda toplum ve çalışan yararını gözeterek, Bakanlık ve diğer kurumlar arasında koordinasyon sağlar, bilgi paylaşımında bulunur ve kurumlar arası işbirliğine katkı sağlar,
- Konsey, İSG ile ilgili çalışmaları ve uygulamaları izler ve gerekirse bunları inceler, İSG konusunda çalışmalarda bulunur, bu çalışmaların sonuçlarını paylaşır ve bu konudaki düşüncelerini bildirir,
- Konsey kurum olarak, Konsey üyelerinin temsil ettikleri kurum ve kuruluşlarda, Konsey toplantılarında alınan her türlü karar ve düzenlemenin ve İSG mevzuatının uygulanmasını izler, bu konuda görüş ve önerilerde bulunur,
- Konsey, her yıl Mart ayı sonuna kadar, politika belgesi ve eylem planı kapsamında bir önceki yıla ait kurum faaliyet raporunu Konsey sekretaryasına iletir. Bu raporun, Konsey'in faaliyetlerinin başarısını ve İSG alanına katkılarını gösteren belge niteliğinde olduğu söylenebilir.

Konsey'in çalışma usul ve esaslarının saptanması sırasında, bu kurumun çalışma şekli ÇSGB tarafından belirlenmektedir. Konsey, öneri niteliğinde karar alabildiğinden, kararlarının icrai gücü bulunmamaktadır (Centel, 2012: 7; Bayram, 2010: 57). Ancak, Konsey kararlarının İSG ile ilgili öznelere, kurum ve kuruluşlara yol gösterici olacağı ve bu anlamda ülkenin İSG politikalarına yön vereceği ve ülke çapında bir İSG kültürünün oluşmasında katkı sunacağı ifade edilebilir.

3.4.7.1.3. Başkanın Görev ve Yetkileri

Konsey'e, Bakanlık Müsteşarı başkanlık eder. Başkan, konseyin toplanma tarihi ve yerine karar verir. Üyeler tarafından gönderilen gündem önerilerini dikkate alarak konsey gündemini onaylar. Konseyin görüşleri doğrultusunda, çalışma gruplarında yer alacak üyeleri ve başkanlarını belirler. Konseyin ve çalışma gruplarının faaliyetlerinin verimli ve düzenli bir şekilde yürütülmesini sağlar.

Konseyde alınan kararları Bakana sunar. Konseyin faaliyetleri ile ilgili toplantı ve görüşmelerde Konseyi temsil eder ve kamuoyunu bilgilendirir (KY m. 7/1).

3.4.7.1.4. Konsey Sekreteryası

Konseyin sekreteryaya işlemleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne yürütülür (İSGK m. 21/4; KY m. 8/1; Centel, 2012: 8; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 163). Sekreteryaya toplantı tarihini, yerini ve gündemini içeren davet yazılarını hazırlar ve Konsey üyelerine bildirir. Konsey çalışmalarının tutanak, dosyalama, evrak işlemleri ile arşiv faaliyetlerini yürütür. Konsey ve çalışma gruplarının toplantıları için gerekli organizasyon ve koordinasyonu sağlar. İlgili kurum ve kuruluşlarla iletişim ve bilgi akışını sağlar. Oluşturulan görüş, öneri ve faaliyet raporlarını Başkana sunar. Çalışma grup üyeleri arasındaki koordinasyonu sağlar, çalışmalarının ilerlemesini ve faaliyetlerini izler (KY m. 8/2).

Konsey, yazışmalarını adı geçen genel müdürlüğün sağlayacağı koşullarda ve ortamda yapmaktadır. Konsey'e ayrı ve bağımsız bir kurul niteliği tanınmadığı hususunda öğretiler eleştiriler bulunmaktadır. Bu açıdan, ayrı ve bağımsız bir kimliği bulunmayan Konsey'in, sadece Bakanlık Genel Müdürlüğüne sağlayacağı imkânlardan yararlanmak durumunda olduğu ifade edilmektedir (Centel, 2012: 8).

3.4.7.1.5. Konsey Üyelerinin Seçilme Süresi ve Üyeliğin Sona Ermesi

6331 sayılı İSGK'nin 21. maddesinin İkinci fıkrasının (d) bendi kapsamında belirlenen Konsey üyeleri, iki yıl için seçilir. Konsey üyeleri, üst üste iki olağan toplantıya katılmaz ise ilgili kurum veya kuruluşun üyeliği sona erer (İSGK m. 21/3).

3.4.7.1.6. Konseyin Karar Toplanması ve Karar Vermesi

Konsey'in çalışma usul ve esasları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenmiş durumdadır (Centel, 2012: 8). Konseyin toplantı gündemi; Konsey üyelerinden, çalışma gruplarından veya Konsey üyeleri dışındaki gerçek ya da tüzel kişilerden gelen öneriler doğrultusunda İş Sağlığı

ve Güvenliği Genel M¼d¼rl¼ğ¼n¼n teklifi ve Konsey Başkanının onayı ile belirlenir (KY m. 10/1).

Konsey yılda iki defa olağan toplanır. Bu toplantılar her yılın Haziran ve Aralık aylarında yapılır (KY m. 9/1). Konsey, başkanın veya ¼yelerin ¼çte birinin teklifi ile olađan¼st¼ olarak da toplanabilir (İSGK m. 21/6; KY m. 9/1; Centel, 2012: 8). Olađan¼st¼ toplantı sayısında bir sınırlama bulunmamaktadır. İhtiyaç duyulduğunda ve şartları da varsa her zaman olađan¼st¼ toplantı yapılabilir. Örneğin, İSG alanında ciddi tehditlerin var olduğu veya önemli mevzuat düzenlemelerinin yapılmasına ihtiyaç duyulduğu hallerde olađan¼st¼ toplantı söz konusu olabilecektir (Centel, 2012: 8).

Konsey ¼yesi olarak Bakanlığa bildirilmiş olan ¼yenin toplantılara katılımı esastır (KY m. 9/2). Konsey, ¼yeleri ihtiyaç duymaları halinde toplantılara ilgili uzman personel ile katılabilirler (Centel, 2012: 8). Çalışma grubu ¼yeleri de toplantıya davet edilebilir (KY m. 9/3).

Konsey ¼yelerine, olağan ve olađan¼st¼ toplantıya davet yazısı toplantı g¼n¼nden en az bir ay önce gündem taslağı ile birlikte g¼nderilir (KY m. 9/4). Yıllık olağan ve olađan¼st¼ toplantılar öncesinde Konsey ¼yeleri, gündem maddesi önerilerini ve toplantıya katılıp katılamayacaklarını en geç yedi g¼n önce Konsey sekretaryasına yazılı olarak bildirirler (KY m. 9/5). Konsey ¼yeleri ve Konsey ¼yeleri dışındaki gerçek ya da tüzel kişiler, iş sağlığı ve güvenliği alanında ele alınması ve ¼zerinde çalışılmasını gerekli g¼rd¼đ¼ konuları yazılı olarak Konsey sekretaryasına bildirebilir (KY m. 9/6). Toplantı yetersayısı temsilcilerin salt çoğunluğudur (KY m. 9/7).

Konsey, toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği h¼linde başkanın oyu kararı belirler (Centel, 2012: 9). Başkanın oyunun eşitlik halinde ¼st¼n sayılarak başkanın lehe oy kullandığı kararın geçerli sayılması karar alınması kolaylığı sağlayacaktır. Çekimser oy kullanılamaz (İSGK m. 21/5; KY m. 11/1). Bu yasaklamanın, salt çoğunlukla karar alınması öngörüld¼ğ¼nden demokrasi karşıtı bir uygulama olarak değerlendirilemeyeceği g¼r¼ř¼ öğretide dile getirilmektedir (Centel, 2012: 9). Yani, tüm ¼yeler olumlu veya olumsuz g¼r¼řlerini bildirmek durumundadır. Alınan kararlar toplantı tutanağı ile kayıt altına alınır ve

tutanak toplantıya katılan üyeler tarafından imzalanır. Karara katılmayan üye, gerekçelerini tutanakta belirtir (KY m.11/2).

3.4.7.1.7. Çalışma Grupları ve Görevleri

Çalışma grupları, Konsey üyesi kurum ve kuruluşlar ile Konsey dışındaki gerçek ya da tüzel kişilerin önerdikleri konu başlıkları ile ilgili olarak Konseyce uygun bulunması halinde kurulur. Çalışma grubunun üyeleri ve başkanı Konsey Başkanı tarafından belirlenir (KY m. 12/1).

Çalışma grubu üyesi olarak; Konsey üyeleri, uzmanlık alanlarına göre üniversite, sivil toplum kuruluşları, özel sektör, kamu kurumları ve yerel yönetim temsilcileri belirlenebilir. Ayrıca Konsey üyesi, çalışma grubu çalışmalarında yer almak üzere, kendi kurumundan konuyla ilgili başka bir temsilciyi görevlendirebilir (KY m. 12/2). Çalışma grupları, Konsey tarafından karar verilen çalışma konusu ve süresi ile ilgili çalışma planını hazırlayarak sekreteryaya gönderir (KY m. 12/3). Çalışma grubu, yürüttüğü çalışmalar hakkındaki bilgileri, yıllık olağan toplantı tarihinden onbeş gün önce sekreteryaya iletir (KY m. 12/4). Çalışma grupları çalışmalarını tamamladıktan sonra, çalışma grubu Başkanı sekreteryaya yazılı olarak sonuç raporunu gönderir ve ilk Konsey toplantısında raporunu sunar (KY m. 12/5).

3.4.7.1.8. Konsey Faaliyetlerinin Desteklenmesi

Konsey faaliyet ve çalışmaları, Genel Müdürlükçe, 5.3.2004 tarihli ve 25393 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelikte belirtilen Kurula teklif edilecek projelerin kabul edilen kısmıyla desteklenir (KY m. 13/1). Konsey çalışmalarının etkinliği ve başarısı, önemli oranda devlet dışındaki kurum ve kuruluşların duyacağı ilgiye bağlı kalacağı sonuç olarak ifade edilebilir (Centel, 2012: 9).

3.4.7.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

6331 sayılı İSGK'nin 22. maddesi, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu, altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, İSG ile ilgili yürütülecek faaliyetlerle ilgili işyeri örgütlenmesinin sağlanması için işverenlere İSG kurulu kurma yükümlülüğü getirilmiştir (Ekmekçi, 2007: 25; Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 9; Balkır, 2012: 25-26; Demircioğlu, 2007: 11). Bu düzenleme ile 155 sayılı ILO Sözleşmesinin 164 sayılı Tavsiye Kararı'na, Roma Anlaşmasının 118/a maddesine ve 89/391 Sayılı Çerçeve Yönerge'ye uyum sağlanmıştır (Demircioğlu, 2007: 11).

İSG ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere İSG kurullarının hangi işyerlerinde kurulacağı ve bu kurulların oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları ile birden çok kurul bulunması halinde kurullar arasında koordinasyon ve işbirliği yöntemlerini belirlemek amacıyla, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (İSGKY; RG: T. 18.01.2013, S. 28532) çıkarılmıştır (Centel, 2013b: 13). Bu Kurulun, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında etkin rol alması için iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verdiği kararların işveren tarafından uygulanması zorunlu kılınmıştır. Böylece işverenle birlikte ilgili tarafların da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda söz sahibi olması amaçlanmıştır.

3.4.7.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Oluşturulma Şartları

Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren ve işletme yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere İSG kurulu oluşturmak zorundadır (Aydınlı, 2013: 39; Özdemir, 2012: 196; İSGK m. 22/1; İSGKY m. 4/1). Aynı işverene bağlı birden çok işyerinin bulunduğu durumlarda, elli sayısının belirlenmesinde her bir işyeri, ayrı bir işyeri olarak dikkate alınır. İşyerinde elli çalışanın bulunması yeterlidir. Bu kişilerin yaptıkları iş, çalışma türü önem arz etmez (Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 10).

Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde; Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır (İSGK m. 22/2-a; Çavuş, 2013: 184; Ekmekçi, 2007: 21). Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren,

koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar (İSGK m. 22/2-b; Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 10; Çavuş, 2013: 184; Centel, 2013b: 15; Ertürk, 2012: 23; Aydınli, 2012: 22; Alpagut, 2014: 39; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 165). İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar (İSGK m. 22/2-c; Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 10; Centel, 2013b: 15; Ertürk, 2012: 23; Aydınli, 2012: 22; Alpagut, 2014: 39; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 165).

Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde; Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur (İSGK m. 22/2-ç). 50'den az çalışanın bulunduğu işletmelerde İSG Kurulu oluşturma yükününün olmayışı bu işletmelerde İSG uygulamalarının bulunmadığı anlamına gelmemektedir. Burada sadece İSG Kurulu oluşturulmayacak, ancak İSG uygulamaları ve önlemleri devam edecektir (Centel, 2013b: 15). Belirtilen bütün bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde asıl işveren, alt işveren ile birlikte sorumludur. Bu düzenlemelerin ihlali halinde idari yaptırım uygulaması öngörülmüştür (Aydınli, 2013: 39).

Mal ve hizmet üretimi konusunda çalışma alanları, farklı işletmeler tarafından paylaşılmış olabilir. Hatta aynı işletmelerin paylaştığı mekânlarda, farklı işverenler de bulunabilir. 6331 sayılı İSGK'ye göre, ister asıl işveren/alt işveren, ister ihale makamı/yüklenici ilişkisi bulunsun, ister yukarıda değinildiği gibi farklı işverenler olsunlar, İSG uygulanmalarında her biri diğerini etkilediğinden ve her birine ayrı ayrı ve birlikte sorumluluk yüklenmektedir (M. Yılmaz, 2013: 46-47; Balkır, 2012: 25). Bu nedenle, aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirmek zorundadırlar (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 165; Alpagut, 2014: 39-40; R. Kurt ve D. Kurt, 2012: 222; İSGK m. 22/3).

3.4.7.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Oluşturulmasında İşverenin Yükümlülüğü

İşveren, 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, İSG ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturmak zorundadır (İSGKY m. 4/1). Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde; Asıl işveren alt işverenin çalışan sayıları ayrı ayrı elli ve daha fazla ise asıl işveren ve alt işveren ayrı ayrı kurul kurar. İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin yürütülmesi ve kurullarca alınan kararların uygulanması konusunda işbirliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanacaktır (İSGKY 4/2-a).

Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde; Bir işyerinde sadece asıl işverenin çalışan sayısı elli ve daha fazla ise bu durumda kurul asıl işverence kurulur. Kurul oluşturma yükümlülüğü bulunmayan alt işveren, kurul tarafından alınan kararların uygulanması ile ilgili olarak koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atamak zorundadır (İSGKY 4/2-b).

Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde; Alt işverenin çalışan sayısı elli ve daha fazla, asıl işverenin çalışan sayısı ellinin altında ise işyerinde kurul alt işverence oluşturulur. Asıl işveren alt işverenin oluşturduğu kurula işbirliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar (İSGKY 4/2-c). Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde; Asıl işveren ve alt işverenin çalışan sayıları ayrı ayrı ellinin altında ve toplam çalışan sayısı elliden fazla bulunduğu durumlarda ise koordinasyon asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur. Kurulun oluşumunda üyeler 6 ncı maddeye göre her iki işverenin ortak kararı ile atanır (İSGKY 4/2-ç).

Asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunmayan ve aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir (İSGKY 4/3). İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygulamak zorundadır (İSGKY 4/4).

3.4.7.2.3. Kurulun Kurulacağı Diğer İşyerleri

İşverene bağlı, fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu her bir işyerinde ayrı ayrı kurul oluşturulması gerekmektedir (İSGKY m. 5/1).

İşveren, birden çok işyerinin her birinde kurulacak kurulların çalışma usullerini düzenlemek, iş ve görüş birliğini sağlamak amacıyla bu işyerlerine ait iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili raporların, en az üç ayda bir, ilgili teknik eleman ve uzmanlarca incelenmesini sağlamak zorundadır. Ayrıca işveren veya işletme yönetimi, bu raporları göz önünde tutarak alınması gereken İSG önlemlerini belirlemek ve bu önlemlerin uygulanmasını sağlamakla yükümlüdür (İSGKY m. 5/2; Centel, 2013b: 20).

6331 sayılı İSGK ile İSG kurulunu oluşturmayan, alt işverenin bulunduğu hallerde uygun kurulu oluşturmayan, kurullar arasında koordinasyonu sağlamayan işverene her bir aykırılık için ayrı ayrı idari yaptırım uygulanması öngörülmüştür (Çavuş, 2013: 185).

3.4.7.2.4. Kurulun Oluşumu

İSG kurulunda bulunacak özneler yönetmelikte açık bir şekilde belirtilmiştir. Bu düzenlemeye göre kurul şu kişilerden oluşmalıdır (İSGKY m. 6/1; Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 10-11; Centel, 2013b: 16):

- İşveren veya işveren vekili,
- İş güvenliği uzmanı,
- İşyeri hekimi,
- İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,
- Bulunması halinde sivil savunma uzmanı,
- Bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta,
- Çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilcidir.

Kurulun başkanı işveren veya işveren vekili, kurulun sekreteri ise iş güvenliği uzmanıdır (Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 11). İş güvenliği uzmanının tam zamanlı çalışma zorunluluğu olmayan işyerlerinde ise kurul sekreteryası; insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi tarafından yürütülür (İSGKY m. 6/2; Centel, 2013b: 17).

İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi ve bulunması halinde sivil savunma uzmanı üyeler işveren veya işveren vekili tarafından atanırlar (İSGKY m. 6/3; Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 11). Birden fazla iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin bulunduğu işyerlerinde işveren tarafından görevlendirme yapılmalıdır. İş güvenliği uzmanının görevlendirilmesinde o işyerinin tehlike sınıfına uygun uzmanlar arasından birisi görevlendirilmelidir (İSGKY m. 6/4; Centel, 2013b: 17).

İşyerinde bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta, belirtilen üye o işyerindeki formen, ustabaşı veya ustaların yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilir. Seçimle belirlenememesi halinde işveren tarafından atanır (İSGKY m. 6/5; Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 11). Bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta, çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilci gibi kurul üyelerinin aynı usullerle yedekleri seçilir (İSGKY m. 6/6; Centel, 2013b: 17).

Asıl işveren ve alt işverenin çalışan sayıları ayrı ayrı ellinin altında ve toplam çalışan sayısı 50'den fazla bulunduğu durumlarda ise koordinasyon asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulacaktır. Kurulun oluşumunda üyeler her iki işverenin ortak kararı ile atanması durumunda, kurulacak kurullarda üyeler ve kurul sekreteri asıl işveren ve alt işveren tarafından ortak kararlar ile atanır (İSGKY m. 6/7; Centel, 2013b: 17).

3.4.7.2.5. Kurul Üyelerinin Eğitimi

İşveren tarafından, kurulun üyelerine ve yedeklerine iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verilmesi sağlanır. Kurul üyelerinin ve yedeklerinin eğitimleri; kurulun görev ve yetkileri, İSG konularında ulusal mevzuat ve standartlar, sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri, iş hijyeninin temel ilkeleri,

iletişim teknikleri, acil durum önlemleri, meslek hastalıkları, işyerlerine ait özel riskler, risk değerlendirmesi gibi konuları kapsar (İSGKY m. 7/1; Centel, 2013b: 16). Yasal düzenleme bu konuda asgari bir sayı vermiştir. İSG konusunda daha farklı eğitim konularının varlığı ihtiyaç halinde kapasama dâhil edilebilir. Asıl işveren alt işveren ilişkilerinde ortak kurul oluşumunda eğitimden her iki işveren birlikte sorumludur (İSGKY m. 7/2; Centel, 2013b: 16).

3.4.7.2.6. Kurulun Görev ve Yetkileri

Kurulun görev ve yetkileri 6331 sayılı İSGK'de belirtilmemektedir. Bu konudaki düzenleme yönetmelikte yer almaktadır. Yönetmelik İSG kurullarının görev ve yetkilerini tüketici nitelikte, yani sınırlı sayıda tek tek belirtmiştir (Centel, 2013b: 17). Buna göre Kurul, işyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı oluşturur. Bu taslağı işverenin veya işveren vekilinin onayına sunar ve yönergenin uygulanmasını izleyerek, izleme sonuçlarını rapor haline getirir. Hazırladığı rapora göre, alınması gereken tedbirleri belirleyerek, bu hususları kurul gündemine alır. Kurul, bu uygulama ile İSG önlemlerinin etkinliğini belirler ve alınması gereken önlemler varsa bunların hayata geçirilmesini sağlar (İSGKY m. 8/1; Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 11).

Kurul, yaptığı çalışmalar ve aldığı kararlar ile İş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol gösterir (Centel, 2013b: 17). Çünkü İSG uygulamaları sistemli bir çalışmanın ürünüdür. Bu nedenle, işletmelerde hayata geçirilecek İSG uygulamalarının konularında yetkin özneler tarafından oluşturulan bir kurul yönetiminde belirlenmesi ve bu konuda çalışanların yönlendirilmesi çok önemlidir (İSGKY m. 8/1; Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 11).

Kurul, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirir, bu değerlendirme sonucunda alınması gereken önlemleri belirler ve bu önlemlerin hayata geçirilmesini sağlamak için işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunur (Centel, 2013: 17). Bildirim görevi, işyerinin tehlikelere karşı uyarılması anlamındadır. Kurul, bildirimde bulunduktan sonra İSG önlemlerinin hayata geçirilmesini de sağlamalıdır, bu noktada işletme yönetimini uyarmalıdır. Bu görev kurulun İSG uygulamalarının o işyerinde ne kadar etkili olduğunu

göstermektedir. Şayet bir işletmede, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının istikrarlı bir şekilde artışı varsa, bu görevin yeteri kadar yerine getirilemediği düşünülmelidir (İSGKY m. 8/1; Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 11).

Kurul, işyerinde meydana gelen her iş kazası ve işyerinde meydana gelen ancak iş kazası olarak değerlendirilmeyen işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğratma potansiyeli olan olayları veya meslek hastalığında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırmaları ve incelemeleri yapar. Bu araştırma ve incelemeleri rapor haline getirir, alınması gereken önlemleri rapor halinde işveren veya işveren vekiline sunar (Centel, 2013b: 18). Bu noktada, işveren veya işletme yönetimi kurulun tespit ettiği eksiklikleri gidermek ve alınması gereken önlemleri almakla yükümlüdür (İSGKY m. 8/1; Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 11).

Kurul, işyerinde İSG eğitim ve öğretimini planlar, İSG ile ilgili ilke ve kurallar konusunda gerekli programları hazırlar, bu plan ve programları işveren veya işveren vekilinin onayına sunar. İşveren veya işletme yönetimince sunulan plan ve programlar onaylanınca, İSG kurulu bu kez programların uygulanmasını izler ve eksiklik görülmesi halinde geri bildirimde bulunur (Centel, 2013: 18). Eğitim, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından önemli bir konudur. Eğitimin amaca uygun olması, sonuç odaklı ve gerçeği yansıtacak tarzda yapılması iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltacaktır. Kurulun eğitim ile ilgili görevleri layıkıyla yerine getirmesi, o işletmede iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi noktasında büyük katkılar sağlayacaktır (İSGKY m. 8/1; Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 11).

Kurul, işyerinde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlar ve bu tedbirlerin uygulamalarını da kontrol eder (Centel, 2013b: 18). Bakım işleri, iş makineleri, iş aletleri ve çalışma alanında bulunan üretime katkı sağlayan unsurlarda çalışma sürecinde olabilecek arızalarını önlemek, üretim sürekliliğinin sağlanmasına yönelik yapılan işleri ifade etmektedir. Bakım çalışmaları bu niteliği ile çalışma faaliyeti ile ilgili unsurlarda meydana gelen bozulmayı, aksamayı gidermekle ilgili olan onarım kavramını da içermektedir. Bakım ve onarım çalışmaları işyerlerinde zaman zaman olabilmektedir (İSGKY m. 8/1; Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 11).

Kurul, işyerinde gelmesi olasılığı bulunan yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri tehlikeler için alınan önlemlerin yeterli olup olmadığını değerlendirir ve bu amaçla ekiplerin çalışmalarını izleyerek sonuç çıkartır (Centel, 2013b: 18). Kurul, bu konuda gördüğü eksiklikleri işyeri yönetimine bildirmek ve önlemlerin doğru uygulanıp uygulanmadığını izlemek ve denetlemek durumundadır (İSGKY m. 8/1; Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 11).

Kurul, işyerindeki İSG ile ilgili yıllık bir rapor hazırlar ve o çalışma yılındaki İSG faaliyetlerini değerlendirir. Bu değerlendirme sonucunda elde edilen tecrübeye ve İSG uygulamaları çıktıklarına göre bir neticeye varır. Kurul, bu değerlendirme ile ertesi yılın çalışma programında yer alacak İSG ile hususları belirler ve işverene teklifte bulunur (Centel, 2013b: 18). Kurul, burada o çalışma yılında işyerinde yürütülen İSG faaliyetlerinin başarılı olup olmadığını, faaliyetlerin eksik yanlarını, yapılması gereken hususları ve alınması gereken önlemleri tespit eder. Kurul, hazırladığı raporu işveren veya işletme yönetimine sunar. İşveren veya işletme yönetimi kendisine sunulan bu rapor doğrultusunda İSG uygulamalarını düzenlemek ve raporu dikkate almak durumundadır (İSGKY m. 8/1; Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 11).

6331 sayılı İSGK'nun 13'üncü maddesine göre, ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilirler. Bu durumda İSG Kurulu acilen toplanır ve acilen karar verir. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir (Centel, 2013b: 18; Balkır, 2012: 26). Burada kurul iki hususu değerlendirmektedir. Kurul önce tehlikenin ciddi ve yakın bir tehlike olup olmadığını, daha sonra da, gerekli önlemlerin alınıp alınmadığı hususunu irdeler. Şartların oluştuğuna kurul kanaat getirirse, çalışanın kaçınma hakkı talebi yönünde karar verir. Bu durumda çalışan, iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabilir (Balkır, 2012: 26).

Kurul, işyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmakla da görevlidir (Centel, 2013b: 18). 6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatı iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik uygulama süreci esasına dayanır (Korkut ve Tetik, 2013: 464-

465). Bu nedenle zarar verici olay olmadan, tehlike ve risklerin ortadan kaldırılması noktasında neler yapılabileceği, İSG yönetim sürecinin nasıl oluşturulması gerekeceği, ne tür önlemlerin ve uygulamaların etkili olabileceği hususunda Kurulun çalışması gerekmektedir. Bu politikaların ve uygulama esaslarının işverenler ve işletme yönetimi tarafından gözetilmesi gerekir (İSGKY m. 8/1).

Kurul üyelerinin İSG mevzuatı gereği kendilerine verilen görevleri yapmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz, kötü davranış ve muameleye maruz kalamazlar (İSGKY m. 8/2).

3.4.7.2.7. Kurulun Çalışma Yöntemi

İSG kurulunun çalışma yöntemi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 9'uncu maddesinde düzenlenmiştir. Kurul inceleme, izleme ve uyardıyı öngören bir düzen içinde çalışır. Buna göre kurul ayda en az bir kere toplanır. Ancak kurul, işyerinin tehlike sınıfını dikkate alarak, tehlikeli işyerlerinde bu sürenin iki ay, az tehlikeli işyerlerinde ise üç ay olarak belirlenmesine karar verebilmektedir (İSGKY m. 9/1; Centel, 2013b: 19).

Toplantının gündemi, yeri, günü ve saati toplantıdan en az kırk sekiz saat önce kurul üyelerine bildirilir. Gündem, İSG sorunlarına ve uygulamalarına ilişkin olmalıdır. Gündem belirlenirken, sorunların ve varsa iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin projelerin önem sırası dikkate alınır. Kurul üyeleri gündemde değişiklik isteyebilirler. Bu istek kurulca uygun görüldüğünde gündem buna göre gündemin değiştirilmesi mümkündür. Her toplantıda, önceki toplantıya ilişkin kararlar ve bunlarla ilgili uygulamalar hakkında başkan veya kurulun sekreteri tarafından kurula gerekli bilgi verilir ve gündeme geçilir (İSGKY m. 9/1; Centel, 2013b: 19).

Ölümlü, uzuv kayıplı veya ağır iş kazası halleri veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantı yapılması için talepte bulunabilir. Bu konudaki teklifler kurul başkanına veya sekreterine yapılmalıdır. Toplantı zamanı, konunun ivedilik ve önemine göre belirlenmelidir (İSGKY m. 9/1; Centel, 2013b: 19).

Kurul toplantılarının günlük çalışma saatleri içinde yapılması asıldır. Kurulun toplantılarında geçecek süreler günlük çalışma süresinden sayılır (İSGKY m. 9/1; Centel, 2013b: 19). Kurul, işveren veya işveren vekili başkanlığında toplanır. Toplantı yeter sayısı, üye tam sayısının salt çoğunluğudur. Kurul, katılanların salt çoğunluğu ile karar alır. Kararların alınmasında çekimser oy kullanılamaz. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirler. Yani, eşitlik halinde başkanın dediği olur. Çoğunluğun sağlanamadığı veya başka bir nedenle toplantının yapılmadığı hallerde durum bir tutanak ile tespit edilir (İSGKY m. 9/1).

Kurul yaptığı her toplantıyı, görüşülen konular ve alınan kararlar açısından tutanak ile tespit eder. Kurul toplantı tutanağı, başkan ve üyeler tarafından imzalanır. İmza altına alınan kararlar herhangi bir işleme gerek kalmaksızın işverene bildirilmiş sayılır. Devlet, kurulda işveren veya işveren vekilinin bulunması nedeniyle kararların icrası açısından ayrıca bildirim ve tebliğ şartı aramamıştır. Kurulun toplantı tutanakları (kararlar) imzalı olarak ve sırasıyla özel dosyasında saklanması gerekir (İSGKY m. 9/1; Centel, 2013b: 19).

Kurulun aldığı kararlar İSG uygulamaları ile ilgili olduğundan ve işyerindeki çalışmalar üzerinde etkilerinden dolayı İSG öznelerine bildirilmelidir. Bu nedenle, toplantıda alınan kararlar gereği yapılmak üzere ilgililere duyurulur. Ayrıca yol gösterici olduğu düşünülen, faydalı görülen hususlar çalışanların bilgilendirilmesi amacıyla işyerinde ilân edilir (İSGKY m. 9/1; Centel, 2013b: 19).

Kurulca alınan ve işyerinde ilân edilen kararlar işverenleri ve çalışanları bağlar (İSGKY m. 9/2). İşverenler ve çalışanlar kurul kararlarına uymak zorundadırlar. Kurul, 6331 sayılı İSGK'nun 13'üncü maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı taleplerinde, yönetmelikte belirlenen süre dikkate alınmaksızın acilen toplanır. Toplantıda alınan karar çalışan ve çalışan temsilcisine yazılı olarak tebliğ edilir (İSGKY m. 9/3). Bu kararlara taraflar uymak zorundadır.

3.4.7.2.8. İşverenin veya İşveren Vekilinin Kurula İlişkin Genel Yükümlülüğü

İşveren veya işveren vekili, İSG kurulu için gerekli toplantı yeri, araç ve gereçleri sağlamakla yükümlüdür (İSGKY m. 10/1; Centel, 2013b: 21). İşveren veya işveren vekili, kurulca hazırlanan toplantı tutanaklarını, kaza ve diğer vakaların

inceleme raporlarını ve kurulca işyerinde yapılan denetim sonuçlarına ait kurul raporlarını, iş müfettişlerinin incelemesini sağlamak amacıyla, işyerinde bulundurmaya zorundadır (İSGKY m. 10/2; Centel, 2013b: 21).

3.4.7.2.9. Kurulun Yükümlülüğü

İSG Kurulu yapacağı tekliflerde, bulunacağı tavsiyelerde ve vereceği kararlarda işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulundurmaya zorundadır (İSGKY m. 11/1). Burada kurulun, işverenin ve işletmenin klasik amaçlarını gözetmek, işyerini çalışmaz duruma getirmek, işverence karşılanamayacak mali yükler getirmek yönünde kararlar almamalıdır (Centel, 2013b: 21-22). Kurulun, İSG önlemlerini belirlerken işyerinin durumu ile İSG uygulamalarının maliyeti arasında dengeli bir noktayı bulup işyeri özelliklerine uygun ve sonuç almaya elverişli kararlar vermesi gerekir.

Kurul üyeleri, görevleri nedeniyle işyerlerinin yapım ve üretim teknikleri, ticari sırları ve ekonomik durumları hakkında gördükleri ve öğrendikleri bilgileri gizli tutmak zorundadırlar (İSGKY m. 11/2; Centel, 2013b: 22). Yasal düzenleme, işletmenin rakipleri tarafından ticari sır niteliğindeki bilgilerin öğrenilmesi halinde haksız rekabet gibi hukuka aykırı durumlara neden olunabileceği için böyle bir yükümlülük getirmiştir. Doğal olarak her bilgi bu kapsamda değerlendirilmeyecektir. Burada önemli olan, toplum tarafından bilinmeme ve ticari rakipler tarafından bilinmeme hususudur. Örneğin; Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin 2004/7827 Esas ve 2007/5755 Karar sayılı ilamında, ticari sır kavramının en önemli unsurunun toplumun bilgisi dâhilinde olmama ve ilgili alanda rakip firmalarca bilinmeme şartlarını içerdiğini bildirmiştir.

Kurul, İSG yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerine, işyerlerinde yapacakları teftiş ve incelemelerde kolaylık sağlamak ve yardımcı olmakla yükümlüdür (İSGKY m. 11/3; Centel, 2013b: 22). İş müfettişlerinin yapacakları denetimlerin, işletmelerde İSG uygulamalarının etkili bir şekilde yerine getirilmesini sağlayacağı düşünülmektedir (Emiroğlu ve Koşar, 2012: 8).

3.4.7.2.10. Kurul Çalışanlarının Yükümlülüğü

İşyerinde çalışanlar sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca getirilen ve uygulamaya sokulan kurallara, yasaklara, alınan kararlara ve önlemlere uymak zorundadırlar (İSGKY m. 12/1; Kılış, 2013: 32-33; Centel, 2013b: 22; Ekmekçi, 2007: 29). Çalışanların, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi, uygulanması ve alınan önlemlere uyulması hususunda İSG kurullarıyla işbirliği yapma yükümlülükleri vardır (İSGKY m. 12/2; Centel, 2013b: 23). Çalışanların işbirliği yükümlülüğü, öncelikle alınacak önlemler konusunda ortaya çıkmaktadır. Çalışanların, kurulla işbirliği yaparak İSG önlemlerinin tüm işyerinde eksiksiz bir şekilde uygulanmasını sağlamaları gerekir. İSG uygulamaları, çalışanların kurullarla yapacakları işbirliği sonucunda geliştirilebilir ve verimli hale getirilebilir. İşbirliği, İSG önlemlerinin faydalarının artmasına da yol açar.

Çalışanlar, çalışan temsilcileri aracılığı İSG Kurulları tarafından alınan kararlar veya uygulamada karşılaştıkları güçlükler hakkında kurula bilgi vermekle yükümlüdürler (İSGKY m. 12/3; Centel, 2013b: 23). Çalışanlar, kurul kararlarının uygulanması sonucunda karşılaşılan güçlükleri, eksiklikleri, olumsuz durumları bildirmek durumundadırlar. Bu sayede, İSG önlemlerinin uygulanma hataları, faydalı olup olmadığı, eksiklikleri belirlenecektir. Bu hataların ve eksikliklerin bildirilmesi ile işyerinde uygulanabilir, fayda sağlayan İSG uygulamaları ve önlemleri geliştirilebilecektir.

3.4.7.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Koordinasyonu

İş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya sanayi siteleri gibi işyerlerinin belirlenmiş bir mekân dâhilinde bulunması halinde İSG ile ilgili risklerin önlenmesi ve bunlardan korunma amacıyla yapılacak çalışmaların yönetim tarafından organize edilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Özellikle bu işyerlerinin birbirini etkileyebilecek olumsuz durumlarının önüne geçilmesi ve ortak kullanım alanlarından kaynaklanacak risklerin önlenmesi için alınacak tedbirler konusunda iş hanı, iş merkezi, organize sanayi bölgeleri veya sanayi sitelerinin yönetimlerinin bu çalışmaları yürütmeleri amaçlanmıştır.

Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; iş hijyeni ile İSG önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yaparlar. Yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunması çalışmalarını koordinasyon içinde yaparlar. İşverenler birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirirler (İSGK m. 23/1; Kalkış, 2013: 31; Aydın, 2013: 39-40; Centel, 2013b: 21; Gerek, 2012: 11; M. Yılmaz, 2013: 48; Alpagut, 2014: 43; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 165).

Bir'den fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır (Gerek, 2012: 14). Yönetim, işyerlerinde İSG yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır (İSGK m. 23/2; M. Yılmaz, 2013: 48; R. Kurt ve D. Kurt, 2012: 226; Kalkış, 2013: 31; Aydın, 2013: 40; Aydın, 2012: 22; Alpagut, 2014: 43; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 165). Yönetim, ayrıca bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirmekle yükümlü kılınmıştır.

3.4.7.4. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi

6331 sayılı yasadan önce 4857 sayılı İş Kanunu'nun 81. Maddesinde işverenlere bazı şartların varlığı halinde işyeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB) kurma yükümlülüğü getirilmiştir (Gerek, 2008: 13). İSGB, işyerinde İSG hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan İSG ilişkin bir yönetim birimidir (HY m. 4/1-ç). 6331 sayılı İSGK ile de İSGB kurulması yükümlülüğü devam etmektedir (Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 13).

İSGB; en az bir işyeri hekimi ile işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi ile oluşturulur. Bu birimde işveren diğer sağlık personeli de görevlendirebilir (HY m. 10/1). Bu amaçla çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğin'de; hangi işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulacağı, işyeri sağlık ve güvenlik birimi ve ortak sağlık ve güvenlik biriminde görev alacak kişiler, bu kişi ve kuruluşların çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, tehlikeli hususları nasıl bildirecekleri belirtilmiştir. Yönetmelikte; görevlendirilecek kişilerin sayısı, işe alınmaları, İSG hizmeti sunacak

kişi ve kuruluşların; görev, yetki ve yükümlülükleri, belgelendirilmeleri ve yetkilendirilmeleri ile belge ve yetkilerinin iptali, sunulacak hizmetler kapsamında yer alan sağlık gözetimi ve sağlık raporları ile ilgili hükümler vardır.

Yönetmelikte; kuruluşlarda bulundurulacak personel ve donanım ile bu kuruluşların denetlenmesi, bu kişi ve kuruluşlardan hangi şartlarda hizmet alınacağı, görevlendirilecek veya istihdam edilecek kişilerin sayısı, işyerinde verilecek hizmet süresi ve bu maddenin birinci fıkrasında belirtilen görevleri hangi hallerde işverenin kendisinin üstlenebileceği belirtilmiştir. Bunun yanı sıra işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi dışındaki diğer sağlık personelinin nitelikleri, görevlendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma süre ve şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, unvanlarına göre kimlerin hangi sınıf belge alabilecekleri, sahip oldukları belgelere göre hangi işyerlerinde görev alabilecekleri tarif edilmiştir.

Yönetmelikte; eğitim kurumlarının yetkilendirilmeleri, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi dışındaki diğer sağlık personeli eğitim programlarının ve bu programlarda görev alacak eğitimcilerin niteliklerinin belirlenmesi ve belgelendirilmeleri, eğitimlerin sonunda yapılacak sınavlar ve düzenlenecek belgeler açıklanmıştır. Ayrıca işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer sağlık personeli, eğitim kurumu ve ortak sağlık ve güvenlik birimi belgelendirme ve yetkilendirme bedelleri ele alınmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla işveren tarafından işyerlerinde kurulacak olan İSG birimlerinde birtakım şartların yerine getirilmesi gerekir (HY m. 10/2). Buna göre, İSGB, İSG hizmetlerinin yürütülmesine ve çalışan personel sayısına uygun büyüklükte bir yerde kurulur. Bu birimin asıl işin yürütüldüğü mekânda ve giriş katta kurulması esastır (HY m. 10/2-a; Cılgı, 2010: 63). Bu birimlerde sekizer metrekareden az olmamak üzere bir iş güvenliği uzmanı odası ile işyeri hekimi tarafından kullanılmak üzere bir muayene odası ve 12 metrekareden az olmamak üzere bir ilkyardım ve acil müdahale odası bulunur. Tam zamanlı görevlendirilecek her işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı için aynı şartlarda ayrı birer oda tahsis edilir (HY m. 10/2-b).

İSGB'ler yönetmelik ekinde belirtilen araç ve gereçler ile donatılır ve işyerinde çalışanların acil durumlarda en yakın sağlık birimine ulaştırılmasını sağlamak üzere uygun araç bulundurulur (HY m. 10/2-c). İSGB'nin bölümleri aynı alanda bulunur ve bu alan çalışanlar tarafından kolaylıkla görülebilecek şekilde işaretlenir (HY m. 10/3). Sağlık Bakanlığından ruhsatlı sağlık hizmeti sunucusu olan işyerlerinde kurulacak İSGB'lerde ilk yardım ve acil müdahale odası şartı ve Yönetmelik EK-1'de belirtilen araç ve gereçler ile ulaşım amaçlı araç bulundurulması zorunluluğu aranmaz (HY m. 10/4; RG: T. 31.1.2013, S. 28545).

3.4.7.4.1. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Biriminin Yükümlülükleri

İşverenler, görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar (İSGK m. 6/1-b; HY m. 5/5-b; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 159). İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi dışındaki diğer sağlık personelinin çalışma süreleri tespitinde işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısı göz önünde bulundurularak yönetmelikle belirlenmesi öngörülmüştür. İşverenin, İSG hizmetini sunacak personele gerekli araç, gereç ve ortamı sağlama zorunluluğu getirilmiştir.

İşveren, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlamak zorundadır (İSGK m. 6/1-c; HY m. 5/5-c; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 159). İşveren, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından İSG ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmekle yükümlüdür (İSGK m. 6/1-ç HY m. 5/5-ç; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 159).

İşveren, çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir (İSGK m. 6/1-d; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 160).

Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir (İSGK m. 6/3; Ek Fıkra, RG: T. 11.09.2014, S. 29116, 6552 S.K. m. 16; Ertürk, 2012: 16). Ayrıca 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu

kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşları; İSG hizmetlerini, Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabileceği gibi 4734 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde de alabilir (İSGK m. 6/2; Özdemir, 2012: 193; Ertürk, 2012: 15-16; Emiroğlu ve Koşar, 2012: 8).

3.4.7.4.2. İşverenin Katılım Sağlama ve Bilgilendirme Yükümlülüğü

İşveren; işyerinden görevlendirilecek veya hizmet alınacak OSGB’de görevli işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi konusunda çalışan temsilcilerinin önceden görüşlerinin alınmasını sağlar (HY m. 6/1-a). İşveren görevlendirdiği veya hizmet aldığı OSGB’de görev yapan kişiler ile bunların çalışma saatleri, görev, yetki ve sorumlulukları konusunda çalışan temsilcisi ve çalışanları bilgilendirir. (HY m. 6/1-b).

İşveren, çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı OSGB’yi, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir (HY m. 6/1-c). İşveren, başka bir işyerinden kendi işyerine çalışmak üzere gelen çalışanların sağlık bilgilerine, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı OSGB’lerin ulaşabilmesini sağlar (HY m. 6/1-ç). Ayrıca İSG mevzuatı gereği, yükümlü olduğu kayıt ve bildirimleri görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı OSGB ile işbirliği içerisinde yapar (HY m. 6/1-d).

3.4.7.4.3. İşverenin Sağlık ve Güvenlik Kayıtları ve Onaylı Deftere İlişkin Yükümlülükleri

İşveren İSG mevzuatında belirlenen süreler saklı kalmak kaydıyla; İşyerinde yürütülen İSG faaliyetlerine ilişkin her türlü kaydı, işten ayrılma tarihinden itibaren en az 15 yıl süreyle çalışanların kişisel sağlık dosyalarını saklamak zorundadır (HY m. 7/1; Çavuş, 2013: 183). Çalışanın işyerinden ayrılarak başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde, yeni işveren çalışanın kişisel sağlık dosyasını yazılı olarak talep etmesi gerekir. Önceki işveren dosyanın bir örneğini onaylayarak bir ay içerisinde göndermesi gerekir (HY m. 7/2; Çavuş, 2013: 183). İşverenin çalışanlara

yönelik sağlık gözetimi yükümlülüğüne aykırı hareket etmesi halinde sağlık gözetimine tabi tutulmayan her çalışan için idari yaptırım uygulanması öngörülmüştür (Çavuş, 2013: 183).

İşveren, İSG uygulamaları nedeni ile onaylı defter bulundurmak zorundadır. Onaylı defter, işletmede İSG uygulamaları açısından İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tarafından yapılan tespit ve tavsiyeler ile gerekli görülen diğer hususların yazıldığı, seri numaralı ve sayfaları bir asıl iki kopyalı şekilde düzenlenmiş her işyeri için tek olan defterdir (HY m. 4/1-e; Çavuş, 2013: 187). İşveren, onaylı defteri işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri veya noterce her sayfası mühürlenmek suretiyle onaylanmasını sağlamak zorundadır (HY m. 7/1; Mülga ibare, RG: T. 18.12.2014, S. 29209; Çavuş, 2013: 187).

Onaylı defter, yapılan tespitlere göre iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ile işveren tarafından birlikte veya ayrı ayrı imzalanmalıdır. Onaylı deftere yazılan tespit ve öneriler işletme yönetimine (işverene) tebliğ edilmiş sayılır (HY m. 7/4; Çavuş, 2013: 187). Onaylı defterin asıl sureti işverende, diğer suretleri ise iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından saklanır. Defterin imzalanması ve düzenli tutulmasından işveren ve işletme yönetimi sorumludur (Cılga, 2010: 62). Teftiş yetkili iş müfettişlerinin her istediğinde işletme yönetimi ve işveren onaylı defteri göstermek zorundadır (HY m. 7/5; Çavuş, 2013: 187; Cılga, 2010: 62).

3.4.7.4.4. İSG Hizmetleri Açısından Çalışanların Hak ve Yükümlülükleri

Çalışanlar sağlık ve güvenliklerini etkileyebilecek tehlikeleri İSG kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene bildirerek durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilir (HY m. 8/1). Çalışanlar ve temsilcileri, işyerinde yürütülecek iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin amaç ve usulleri konusunda haberdar edilir ve elde edilen verilerin kullanılması hakkında bilgilendirilirler (HY m. 8/2). Çalışanlar, işyerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının korunması ve geliştirilmesi için şu hususları yerine getirmek zorundadır (HY m. 8/3):

- Çalışanlar, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı veya işveren ve yöneticiler tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuata uygun talimatlara uymak zorundadır.
- Çalışanlar, İSG hizmetlerini yerine getirmek üzere işveren ve yöneticiler tarafından görevlendirilen kişi veya OSGB'lerin yapacağı çalışmalarda işbirliği yapmak zorundadır.
- Çalışanlar, İSG ile ilgili çalışmalara, sağlık muayenelerine, bilgilendirme ve eğitim programlarına katılmak zorundadır.
- Çalışanlar, makine, tesisat ve kişisel koruyucu donanımı verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda ve amacına uygun olarak kullanılmalıdırlar.
- Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve ilgili mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapılmalıdır.
- Çalışanlar, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermeleri gerekir.

İSG hizmetleri çalışanlara mali yük getirmeyecek şekilde sunulmak zorundadır. İSG hizmetlerine ilişkin uygulamalar nedeniyle yapılan harcamalar çalışanlara yansıtılamaz. Bu giderler işletme yönetimi tarafından karşılanmalıdır (HY m. 9/1).

3.4.7.5. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi

Ortak sağlık ve güvenlik birimi (OSGB), kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren işletmeler tarafından, işyerlerine İSG hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimi ifade eder (HY m. 4/1-f).

OSGB kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az bir kişi olmak üzere, İşyeri hekimi, İş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli niteliklerine sahip personelin bulunması (istihdamı) şarttır (HY m. 12/1;

Değ. RG: T. 31.1.2013, S. 28545; Cılgı, 2010: 63; Alpagut, 2014: 39). OSGB'lerde tam süreli görevlendirilenler, başka bir OSGB'de veya işyerinde aynı unvanla veya Bakanlıkça yetkilendirilen eğitim kurumlarında eğitici unvanıyla görev alamazlar (HY m. 12/2).

OSGB'lerin, İSG hizmetlerinin yürütülmesine ve personel sayısına yetecek asgari büyüklükte; işyeri hekimi tarafından kullanılmak üzere en az 10 metrekarelik bir muayene odasına sahip olması gerekir. Ayrıca OSGB'ler, 15 metrekarelik ilkyardım ve acil müdahale, 10 metrekarelik iş güvenliği uzmanı odaları ile 12 metrekarelik bekleme yeri, uygun büyüklükte arşiv odası ve en az bir tuvalet ve lavabodan oluşmak zorundadır (HY m. 12/3).

OSGB'ler, sözleşme yaptıkları işyerlerine sunulacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre belirlenen sürelerden az olmamak kaydı ile yürütür (HY m. 12/4). OSGB'ler kuruldukları il ve sınır komşusu illerde hizmet sunmaya yetkilidir. Sınır illerin dışında hizmet verilebilmesi için, bu Yönetmelikte belirtilen şartları sağlayarak o illerde şube açılması zorunludur. Ancak niteliği gereği birden fazla ilde yürütülmesi gereken raylı sistem, yol ve nakil hattı inşası veya bakımı ve onarımı gibi işlerde hizmet alınan OSGB'nin işin yapıldığı illerden herhangi birisinde yetkilendirilmiş olması yeterlidir (HY m. 12/5; RG: T. 31.1.2013, S. 28545).

OSGB'ler yetkilendirildikleri il sınırı içerisinde izinsiz şube açamayacağı gibi herhangi bir şekilde irtibat bürosu da açamazlar. Şube açmak istediklerinde bu Yönetmelikte belirtilen şartları sağlarlar (HY m. 12/6). OSGB'lerin, işyerlerine hizmet verdikleri sürece yetki aldıkları adreste, açık ve faaliyette bulunması esastır. Günlük çalışma süresi içinde verilen hizmet ve faaliyetler konusunda yetkili bir kişinin OSGB'de hazır bulunması sağlanır (HY m. 12/7).

OSGB'ler, 25369 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelikte belirtilen niteliklere uygun şekilde oluşturulur ve yönetmelik Ek-1'de belirtilen araç ve gereçlerle donatılır. OSGB'lerin iş merkezi, iş hanı ve alışveriş merkezleri gibi binalarda kuruluyor ise binaların, İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmeliğin acil çıkış düzenlemesine ilişkin

hükümlerine uygunluğu yeterli kabul edilir. (HY m. 12/8). OSGB'lerin zemin katta veya müstakil binalarda kurulması esastır. Ancak tuvalet ve arşiv bölümleri hariç OSGB'lerde bulunması gereken diğer bölümler, yol seviyesinden girişi olmayan katlarda kurulamaz. Tuvalet ve arşiv bölümleri ise OSGB'ye ait olmak kaydıyla bodrum katta bulunabilir. Kat niteliklerinin tespitinde tapu kayıtları esas alınır (HY m. 12/9; RG: T. 18.12.2014, S. 29209).

OSGB'lerde adres değişikliğinden önce veya unvan değişikliği sonrasında, e-devlet sistemi kullanılarak Genel Müdürlüğe başvurulur. Yeni adresin Genel Müdürlükçe onaylanmasına müteakip işlemler ilk başvuru hükümlerine tabi olarak yürütülür. Adres değişikliği işlemi tamamlanıncaya kadar hizmet vermek isteyen OSGB'ler, yetki aldığı mevcut adreste faaliyetine devam eder. Unvan değişikliğinde yetki belgesi yenileme başvuru süresi 30 gündür (HY m. 12/10; RG: T. 18.12.2014, S. 29209).

Şirket ortaklarında değişiklik olması halinde, durum 30 gün içerisinde Genel Müdürlüğe bildirilir. Yeni şirket ortaklarının ilgili mevzuat hükümlerinde belirtilen şartlara uygun olmaması halinde durumun düzeltilmesi amacıyla Genel Müdürlükçe şirkete 30 gün süre verilir (HY m. 12/11).

3.4.7.5.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Yürütülmesi Amacıyla Sağlanması Gereken Şartlar

Tam süreli işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi gerekli olmayan hallerde işveren, görevlendirdiği kişi veya OSGB'lerin görevlerini yerine getirmeleri amacı için ilgili yönetmeliğin 11. maddesindeki şartları sağlamak zorundadır (HY m. 11/1). Buna göre, işveren veya işletme yönetimi 50 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde; işyeri hekimi ile diğer sağlık personeline ve iş güvenliği uzmanına 8 metrekareden az olmamak üzere toplam iki oda temin etmek zorundadır. Ayrıca, işyerinde acil durumlarda çalışanların en yakın sağlık birimine ulaştırılmasını sağlamak üzere uygun araç bulundurulması gerekmektedir (HY m. 11/2).

50'den az çalışanı olan işyerlerinde işveren veya işletme yönetimi, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetini etkin verebilmesi için çalışma süresince kullanılmak üzere uygun bir yer

sağlamalıdır (HY m. 11/3). Uygun bir yer deyiminden kastedilen, İSG hizmetlerinin etkin ve verimli şekilde sürdürülebilmesine imkân sağlayacak fiziki koşullardır.

Bir'den fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları gibi yerlerde bulunan ve 50'den az çalışanı olan işverenlerin yürütecekleri İSG hizmetleri için; koordinasyon yönetim tarafından sağlanmak üzere ortaklaşa kullanılabilir bir mekân oluşturulabilir. Oluşturulacak mekândan hizmet sunulacak toplam çalışan sayısı 50'den az olması durumunda HY madde 11/3'te belirtilen şartlar, 50'den fazla olması durumunda ise HY madde 11/2'de belirtilen şartlar sağlanır (HY m. 11/4).

İSG hizmetlerinin yürütülmesi için işveren tarafından ayrılan çalışma yerlerinin bölüm ve birimlerinin aynı alan içerisinde bulunması esastır. Bu bölüm ve birimlerin bulunduğu yerler çalışanlar tarafından kolaylıkla görülebilecek şekilde işaretlenir (HY m. 11/5). Ayrıca tam süreli işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi zorunlu olmayan hallerde, işyerinde bu maddeye göre oluşturulan ve belirtilen şartları karşılayan birim, düzenlenen sağlık raporları bakımından İSGB olarak kabul edilir (HY m. 11/6).

3.4.7.5.2. İSGB ve OSGB'lerin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

İSGB ve OSGB'ler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkıda bulunulması amacıyla sorumlu oldukları bazı haller vardır (HY m. 13/1). Buna göre; İSGB ve OSGB'ler, İşyerinde sağlık ve güvenlik risklerine karşı yürütülecek her türlü koruyucu, önleyici ve düzeltici faaliyeti kapsayacak şekilde, çalışma ortamı gözetimi konusunda işverene rehberlik yapılmasından ve öneriler hazırlayarak onayına sunulması hususunda yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu yükümlülüğün ihlali sorumluluk doğurmaktadır (HY m. 13/1-a). İSGB ve OSGB'ler, Çalışanların sağlığını korumak ve geliştirmek amacı ile yapılacak sağlık gözetiminin uygulanması sağlamaları gerekir, aksi durumda sorumlulukları doğar (HY m. 13/1-b).

İSGB ve OSGB'ler, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve bilgilendirilmeleri konusunda planlama yaparak işverenin onayına sunarlar. İSGB ve OSGB'ler, işyerinde kaza, yangın, doğal afet ve bunun gibi acil müdahale gerektiren durumların belirlenmesi, acil durum planının hazırlanması, ilkyardım ve acil

müdahale bakımından yapılması gereken uygulamaların organizasyonu ile ilgili diğer birim, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yaparlar. İSGB ve OSGB'ler, yıllık çalışma planı, yıllık değerlendirme raporu, çalışma ortamının gözetimi, çalışanların sağlık gözetimi, iş kazası ve meslek hastalığı ile İSG ile ilgili bilgileri ve çalışma sonuçlarını kayıt altına alırlar.

İSGB ve OSGB'ler, çalışanların yürüttüğü işler, işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları ve maruziyet bilgileri ile işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi sonuçları, iş kazaları ile meslek hastalıkları kayıtlarını, işyerindeki kişisel sağlık dosyalarında gizlilik ilkesine uyularak saklarlar. Ayrıca işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri ile ilgili yönetmelik ile İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik kapsamında hizmet verdikleri alanlarda belirtilen görevlerin yerine getirilip getirilmediğini izlerler.

3.4.7.5.3. İSGB ve OSGB'lerin Çalışma Esasları

İSGB ve OSGB'ler faaliyetleri sırasında aşağıda ifade edilen kurallara riayet eder ve yasada belirtilen görevleri yerine getirirler. Buna göre; işyerlerinde İSG hizmeti sunmak üzere OSGB'lerce görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tarafından saklanması gereken onaylı defter suretleri, yıllık çalışma planı ve yıllık değerlendirme raporu suretleri ile çalışanlara verilen İSG eğitimlerine dair kayıtlar OSGB arşivinde tutulur ve istenmesi halinde denetime yetkili memurlara gösterilir. Kendilerinden talep edilmese dahi, sözleşme süresi sonunda bütün kayıt ve dosyalar OSGB'lerce işverene teslim edilir (HY m. 13/2; RG: T. 18.12.2014, S. 29209).

İSGB ve OSGB'ler, İSG hizmetlerinin sunulması sırasında işin normal akışını aksatmamaya özen gösterirler (HY m. 13/3). OSGB'ler, İSG hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını başka bir kişi veya kuruma devredemezler (HY m. 13/4). OSGB'lerce istihdam edilen kişilere ilişkin sözleşmeler İSG-KÂTİP üzerinden beş işgünü içerisinde Genel Müdürlüğe bildirilir (HY m. 13/5). OSGB'ler herhangi bir sebeple faaliyetlerini bırakmaları veya belgelerinin Genel Müdürlükçe iptal edilmesi halinde 30 gün içinde yetki belgelerinin asıllarını Genel Müdürlüğe iade etmeleri

gerekir (HY m. 13/6). OSGB’de sorumlu müdür olarak görevlendirilen kişinin değişmesi veya bu kişinin görevinden ayrılması durumunda, OSGB’ce en geç 30 gün içerisinde yeni sorumlu müdürün İSG-KÂTİP üzerinden atanması zorunludur (HY m. 13/7; RG: T. 18.12.2014, S. 29209).

İşyerinde alışanlar arasından işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli görevlendirilmesi durumunda bu kişilerle işveren arasında; OSGB’lerden hizmet alınması durumunda OSGB ile işveren arasında sözleşme imzalanır (HY m. 14/1; RG: T. 18.12.2014, S. 29209; Cılgı, 2010: 63).

İSG hizmetlerinin sunulması amacıyla işyerlerinde görevlendirilen kişilerin, doğum, hastalık ve yıllık izin gibi zorunlu nedenler sebebiyle değiştirilmesi ve değişiklik süresinin 30 günü geçmesi halinde, durum Genel Müdürlüğe bildirilir. İş Kanunundaki alışma süreleri saklı kalmak kaydıyla, kamu kurum ve kuruluşları hariç diğer işyerlerinde İSG hizmetinin sunulması için hesaplanan zorunlu süre bölünmek suretiyle birden fazla kişi görevlendirmesi yapılamaz (HY m. 14/2).

Sözleşme ve görevlendirme belgeleri Yönetmelikteki (HY) eklerine uygun olarak ve HY hükümlerinde belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde düzenlenmek zorundadır (HY m. 14/3). OSGB ile işveren arasında İSG-KÂTİP sistemindeki örneğine uygun sözleşme düzenlenir ve karşılıklı olarak en geç beş gün içerisinde sistem üzerinden onaylanır. İSG-KÂTİP sistemi üzerinden onaylanan sözleşme nüshalarından biri işveren tarafından, biri OSGB tarafından saklanır. OSGB, sözleşme yaptığı işyerine hizmet verecek işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelini, bu konuda ayrıca bilgilendirir (HY m. 14/3-a).

İşyerinde alışanlar arasından görevlendirme yapılması durumunda, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer sağlık personeli ile İSG-KATİP sistemindeki örneğine uygun sözleşme veya görevlendirme belgesi düzenlenir ve karşılıklı olarak en geç beş gün içerisinde sistem üzerinden onaylanır. İSG-KATİP sistemi üzerinden onaylanan sözleşmenin bir nüshası işveren tarafından, biri sözleşme veya görevlendirme yapılan kişiler tarafından saklanır (HY m. 14/3-b).

Kamuya ait işyerlerinde 14.7.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi çalışanlar arasından görevlendirme yapılması durumunda, görevlendirme yapılan kurum tarafından işyeri hekimi ile HY’nin Ek-5a, iş güvenliği

uzmanı ile HY'nin Ek-5b, diğer sağlık personeli ile HY'nin Ek-5c'deki örneğine uygun görevlendirme belgesi düzenlenir. Düzenlenen bu belgenin bir nüshası kurum tarafından, biri görevlendirme yapılan kişiler tarafından saklanır. Son nüsha kurum tarafından beş iş günü içinde Genel Müdürlüğe bildirilir (HY m. 14/3-c).

İşverenin, işyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı veya diğer sağlık personeli görevini kendisinin üstlenmesi durumunda, işveren tarafından HY'nin Ek-6'daki örneğine uygun çalışma taahhütnamesi iki nüsha halinde düzenlenir ve bu belgenin bir nüshası beş iş günü içinde Genel Müdürlüğe bildirilir (HY m. 14/4; Akyiğit, 2013: 41).

Sözleşme veya görevlendirilmeleri Genel Müdürlükçe onaylanmayan işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki görevlerine başlatılamaz ve yetkilerini kullanamazlar (HY m. 14/5; Akyiğit, 2013: 42). İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeline, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmaları yaptığı süre içinde başka görev verilemez (HY m. 14/6).

Sözleşme veya görevlendirme belgeleri ile bu belgelerin fesih veya başka bir nedenle geçerliliğini yitirmesi halinde durum çalışanlar arasından işyerinde görevlendirme yapılmış olması halinde işveren tarafından; işyeri dışından hizmet alınmış olması halinde OSGB tarafından beş iş günü içinde Genel Müdürlüğe İSG-KÂTİP üzerinden bildirilir (HY m. 14/7).

İSGB ve OSGB'lerde görevlendirme zorunluluğu bulunanların görevlerinden ayrılması durumunda yerine 30 gün içerisinde aranan niteliklere sahip personel görevlendirilir ve Genel Müdürlüğe bildirilir (HY m. 14/8). Ayrıca OSGB'lerce işyerlerine sunulan her türlü iş sağlığı ve güvenliği hizmeti için İSG-KÂTİP sistemi üzerinden sözleşme yapılması gerekmektedir (HY 14/9).

3.4.7.5.4. OSGB'lerin Faaliyet Alanları

OSGB'ler, yetki aldıkları adreste ve başvuru dosyasında yer alan planda belirtilen bölümlerde Genel Müdürlükçe yetkilendirilmedikleri konularda hizmet veremez ve faaliyette bulunamazlar (HY 19/1). Ancak, ilgili kurum ve kuruluşların

izinlerini almak ve Genel Müdürlükten onay almak şartıyla, OSGB'ler hizmet verdikleri işyerlerindeki çalışanlar ve işyeri ile sınırlı kalmak şartı ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili her türlü ölçüm ve analiz için gerekli donanımı OSGB'nin faaliyet gösterdiği adreste bulundurabilir ve ilgili personeli bünyesinde çalıştırabilirler. Bu amaçla kullanılacak bölümler HY'nin 12 nci maddesinde belirtilen bölümler içerisinde olamaz ve görevlendirilecek personel mezkûr maddede belirtilen kişiler arasından atanamaz (HY 19/2).

3.4.7.5.5. İşbirliği ve Koordinasyon

İSGB veya OSGB personeli, görevlerinin yürütümünde ve İSG mevzuatında öngörülen tedbirlerin uygulanmasında işbirliği ve koordinasyon içinde çalışmalıdır (HY 15/1; Cılga, 2010: 63). Yine, İSGB veya OSGB'ler işverenle, işyerinde çalışanlarla, çalışan temsilcileriyle ve bulunması halinde İSGK'nin 22'nci maddesinde belirtilen İSG kuruluyla işbirliği içinde çalışmalıdır (HY 15/2). İşletme içinden veya dışından İSG hizmetlerinde görevlendirilenler arasında koordinasyon işveren tarafından sağlanır (HY 15/3).

3.4.8. İSG Hizmetlerinin Desteklenmesi

6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatı ile getirilen İşyerlerinde İSG kurulu kurulması, işyeri, hekimi, iş güvenliği uzmanı ve sağlık personeli çalıştırmanın zorunlu hale gelişi, çalışan temsilcisi uygulaması, iş güvenliği eğitimlerinin zorunlu tutulması ve sağlık gözetimi uygulamaları gibi uygulamalar işletmeler açısından ciddi bir mali yük oluşturmaktadır. Az tehlikeli ve 50'nin altında işçi çalıştıran işverenlerden ekonomik ve teknik bakımdan beklenen bazı yetki ve yükümlülükler ve bunların yerine getirilmesi için yapılacak harcamalar yüksek bir maliyet oluşturmaktadır (Korkut ve Tetik, 2013: 468).

6331 sayılı Kanun ile belli şartların varlığı halinde İSG hizmetlerinin bedelleri için Devlet desteğinin verilmesi imkânı gündeme gelmiş bulunmaktadır (Esen, 2013b: 207; Gerek, 2012: 15; Balkır, 2012: 26; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 156). Uygulamanın usul ve esasları 01.01.2014 tarihinden itibaren geçerli olmak

üzere yürürlüğe girmiş olan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik ile belirlenmiştir. Yönetmelikte belirtilen hususların açıklanması ve uygulamanın gerçekleştirilmesi amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ” çıkarılmış ve bu tebliğ 03.05.2014 tarihli ve 28989 sayılı resmi gazetede yayımlanmıştır (Esen, 2013b: 208; Bostan, 2015: 203). Bakanlık, uygulamaya ilişkin olarak ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye, uygulamayı yönlendirmeye ve doğabilecek sorunları çözme hususunda yetkili kılınmıştır (İSGK m. 7/1-d). Bu anlamda, 6331 sayılı İSGK, küçük ölçekli işyerlerinin İSG hizmetleri için yapmış olduğu harcamalara katkıda bulunmak için İSG harcamalarına kamusal destek sağlama sistemi kurmuştur (Akyiğit, 2013: 43; Ertürk, 2012: 17). Bu sistem ile destekleme kapsamındaki işyerlerine belirlenen tutar kadar İSG hizmet bedeli devlet tarafından karşılanması öngörülmektedir (Esen, 2013b: 208).

6331 sayılı Kanuna göre; İSG hizmetlerinin yerine getirilmesi için, 10’den az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine Bakanlıkça destek sağlanır. Ancak Bakanlar Kurulu, 10’den az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin faydalanmasına da karar verebilmektedir (Korkut ve Tetik, 2013: 465-466; U. Aydın, 2012: 15; Ertürk, 2012: 17-18; Esen, 2013b: 208-209; Demirci, 2014: 209; Bostan, 2015: 203; Ekşi, 2014: 237; İSGK m. 7/1). Bu konudaki şartları Bakanlar Kurulu belirleyecektir. Bu şartlar, yasal düzenlemedeki şartlar olabileceği gibi Bakanlar Kurulunun bir takım ek şartları da öngörmesi şeklinde diğerlerine göre daha kapsamlı olabilecektir (Akyiğit, 2013: 46).

Çalışan sayısının hesaplanmasında, aynı işverenin Türkiye genelinde birden fazla tescilli işyerinin bulunması halinde, aynı işveren tarafından 5510 sayılı SSGSSK’nun 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalıştırılan toplam sigortalı sayısı esas alınacaktır. Bu hesaplamada, işverene ait az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerindeki çalışan sayısı göz ardı edilmektedir (Esen, 2013b: 207-222). Bununla birlikte kayıt dışı çalışanlar, çalışan sayısının hesaplanmasında dikkate alınmamaktadır (Ercan, 2010: 52).

Çalışan sayısının hesaplanmasında, işverenden iş alan alt işverenlerce çalıştırılan sigortalılar toplam çalışan sayısı kapsamında değerlendirilmektedir. Çalışan sayısının hesaplanmasında, işyerinin Aylık Prim ve Hizmet Belgesi (APHB)'de kayıtlı ve ücret ödenen sigortalılar olduğu gibi, çeşitli nedenlerle ay içinde çalışması bulunmayan ve ücret ödenmeyen sigortalılar da toplam çalışan sayısına ilave edilmektedir. Ancak 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler çalışan sayısının belirlenmesinde kapsam dışında bırakılacaktır.

İşyerinin, söz konusu destekten faydalanabilmesi için, İSG hizmetleri ile ilgili iş ve işlemlerin Genel Müdürlükçe kayıt, takip ve izlenmesi amacıyla kullanılan İSG Kayıt, Takip ve İzleme Programına kayıtlı onaylanmış ve devam eden İSG hizmetlerinin verilmesine ilişkin, hizmet sunucusu ile yapılmış bir sözleşmesinin olması şarttır (Bostan, 2015: 203-204). Destek başvurusu SGK'ye yapıldıktan sonra, kurum başvuruyu tüm yönleriyle inceleyip değerlendirir; ya başvuruyu yasal esaslara uygun bulup “destek sağlanması” ya da uygun bulmayıp “başvurunun reddi” yönünde karar verir. Bu kararın ilgili işverene tebliğ edilmesi gerekir. Burada talebin reddi halinde yasa yolu hakkının bulunup bulunmadığı tartışmalıdır. Yasal düzenlemede, devlet desteği konusunda uygulamayı yönlendirmeye ve doğabilecek sorunları çözmeye Bakanlık (ÇSGB) yetkili kılınmıştır (Akyiğit, 2013: 51).

Desteğin süresi konusunda yasal düzenlemelerde bir hüküm bulunmamaktadır. Yasal düzenleme elverdiği sürece destekleme devam edecektir (Akyiğit, 2013: 53). 6331 sayılı İSGK ve diğer mevzuat gereğince yapılan kontrol ve denetimlerde; istihdam ettiği kişilerin sigortalılık bildiriminde bulunmadığı tespit edilen işverenlerden, tespit tarihine kadar yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte SGK'nca tahsil edilir (Akyiğit, 2013: 50). Bu durumdaki işverenler, sağlanan destekten üç yıl süreyle faydalanamaz (İSGK m. 7/1-ç; Bostan, 2015: 207; Demirci, 2014: 213; Esen, 2013b: 222; Balkır, 2012: 26; Ertürk, 2012: 18). Bu yasaklama süresinin başlangıç tarihi, tespitin yapıldığı tarihtir (Akyiğit, 2013: 48).

Devlet desteğinin anlamı; yasal düzenlemede belirtilen şartları taşıyan işyerlerindeki İSG hizmetleri için işverenlerin yapacakları giderleri devletin karşılamasıdır (Akyiğit, 2013: 50). Bu desteklemenin faydalı olması, İSG

hizmetlerinde etkinlik ve sürekliliğin sağlanması amacıyla; Bakanlık tarafından Sağlık Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve ilgili meslek kuruluşlarıyla iş birliği yapılmasına bağlıdır (İSGK m. 7/3).

3.4.8.1. İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki ve Yükümlülükleri

6331 sayılı İSGK, İSG hizmetleri açısından kapsama giren işyerlerinde işyeri hekimi çalıştırma ya da işyeri hekimliği hizmetini dışarıdan satın almak suretiyle çalışanlara İSG hizmeti sunma zorunluluğu getirmiştir. Kanunun getirdiği bu uygulama ile yüksek oranda işyeri hekimi talebi oluşmuştur. Bu talebi karşılamak için 6514 sayılı Kanun, 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanunda işyeri hekimliği ile ilgili önemli değişiklikler yapmıştır. Bu değişikliklere göre, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve yöneticilik görevi bulunmayan hekimler ile aile hekimlerinin, kurum ve kuruluşlarındaki çalışma saatleri dışında ve kurumlarının izniyle aylık 30 saati geçmemek üzere işyeri hekimi olarak çalışabilmesi olanağı sağlanmıştır. Ayrıca yasal düzenleme ile istisnasız Türkiye'deki tüm hekimlerin, işyeri hekimliği eğitimi alma ve işyeri hekimliği belgesine sahip olma şartları aranmaksızın, işyeri hekimliği görevini yapabilmesi imkânı getirilmiştir. Bu şekilde işyeri hekimliği icra edecek olanlar ancak 10'dan az işçi çalıştıran ve az tehlikeli sınıfta sınıflandırılmış olan işyerlerinde çalışabileceklerdir (Esen, 2014b: 123).

İşyeri hekimliğine dair yasal düzenlemeler 6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanunu'nda da yer almaktadır. Ayrıca, Türk Tabipler Birliği İşyeri Hekimi Çalışma Onayı Yönetmeliği ile İşyeri Hekimleri ve Diğer Sağlık Personeli Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte (RG: T. 20.07.2013, S. 28713) işyeri hekimlerinin izin ve çalışma usul ve esaslarını belirleyen düzenlemeler bulunmaktadır (Esen, 2014b: 125-126).

3.4.8.1.1. İşyeri Hekimlerinin Nitelikleri ve Görevlendirilmeleri

İşyeri hekimi, çalışanların İSG unsurları açısından ihtiyaçlarının sağlanması, çalışanların sağlık koşullarının gözetilmesi, çalışanın işe uygunluğunun tespiti,

çalışma yaşamındaki meslek ve diğer hastalıklarının teşhisi ve yaşanan kazaların ön tedavisi, acil hallerde sağlık hizmetlerinin getirilmesi, işyerinin tıbbi kayıtlarının tutulması ile görevlidir (Esen, 2014b: 126; Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 15).

İşverence işyeri hekimi olarak görevlendirilecekler, Personel Yönetmeliği'ne (PY) göre geçerli işyeri hekimliği belgesine sahip olmak zorundadır. İşyeri hekimlerinin görevlendirilmesinde, PY'ye göre hesaplanan çalışma süreleri bölünerek birden fazla işyeri hekimine verilemez. Vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde işveren tarafından vardiyalara uygun şekilde görevlendirme yapılır (PY m.7).

3.4.8.1.2. İşyeri Hekimliği Belgesi

İşyeri hekimliği belgesi; işyeri hekimliği eğitim programını tamamlayan ve eğitim sonunda bakanlıkça yapılan işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere; iş sağlığı veya İSG bilim uzmanı unvanına sahip olup bakanlıkça yapılan işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere, hekimlik diplomasına sahip iş sağlığı, İSG bilim doktorlarına verilir. Bunun yanı sıra, İSG alanında yardımcılık süresi dâhil en az sekiz yıl teftiş yapmış olan hekim iş müfettişlerine ve genel müdürlük ve bağlı birimlerinde çalışmış hekimlere, iş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığını alan hekimlere verilir (PY m. 8/1; RG: T. 18.12.2014, S. 29209; Bayram, 2010: 53).

3.4.8.1.3. İşyeri Hekimlerinin Görevleri ve Yükümlülükleri

İşyeri hekimi, işyerinde bulunması halinde diğer sağlık personeli ile birlikte çalışır ve İSG hizmetleri kapsamında yapmakla yükümlü olduğu bir takım görevler bulunmaktadır (PY m. 9). İşyeri hekimlerinin rehberlik görevi, risk değerlendirmesi görevi, sağlık gözetimi görevi, eğitim, bilgilendirme ve kayıt görevi ve işyeri hekiminin ilgili birimlerle işbirliği görevi gibi görevleri bulunmaktadır (TTB, 2012: 44-48).

3.4.8.1.3.1. Rehberlik Görevi

İşyeri hekimleri, İSG hizmetleri kapsamında çalışanların sağlık gözetimi ve çalışma ortamının gözetimi ile ilgili işverene rehberlik yaparlar. İşyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak işyerinin tasarımı, kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi konularının İSG mevzuatına ve genel iş sağlığı kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmakla görevlidirler (Özdemir, 2012: 193).

İşyeri hekimleri, işyerinde çalışanların sağlığının geliştirilmesi amacıyla gerekli aktiviteler konusunda işverene tavsiyelerde bulunurlar. İSG alanında yapılacak araştırmalara katılmak, ayrıca işin yürütümünde ergonomik ve psikososyal riskler açısından çalışanların fiziksel ve zihinsel kapasitelerini dikkate alarak iş ile çalışanın uyumunun sağlanması ve çalışma ortamındaki stres faktörlerinden korunmaları için araştırmalar yapmaktadırlar. İşyeri hekimleri, bu araştırma sonuçlarını rehberlik faaliyetlerinde dikkate almak, kantin, yemekhane, yatakhane, kreş ve emzirme odaları ile soyunma odaları, duş ve tuvaletler dahil olmak üzere işyeri bina ve eklentilerinin genel hijyen şartlarını sürekli izleyip denetleyerek, çalışanlara yürütülen işin gerektirdiği beslenme ihtiyacının ve uygun içme suyunun sağlanması konularında tavsiyelerde bulunmak için kullanırlar (Özdemir, 2012: 193).

İşyeri hekimleri, işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak, işyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmadığı halde çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmak ve işverene önerilerde bulunmak, İSG ile ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek (Özdemir, 2012: 193) gibi faaliyetleri rehberlik görevi kapsamında yerine getirirler (PY m. 9/2-a).

3.4.8.1.3.2. Risk Değerlendirmesi Görevi

İşyeri hekimleri, İSG yönünden risk değerlendirmesi ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılma, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken İSG

önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunma ve takibini yapmakla görevlidirler. İşyeri hekimleri gebe veya emziren kadınlar, 18 yaşından küçükler, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı olanlar, kronik hastalığı olanlar, yaşlılar, malul ve engelliler, alkol, ilaç ve uyuşturucu bağımlılığı olanlar, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi özel politika gerektiren grupları yakın takip ve koruma altına almak, bilgilendirmek ve yapılacak risk değerlendirmesinde özel olarak dikkate almak gibi görevleri risk değerlendirmesi görevi kapsamında yerine getirirler.

3.4.8.1.3.3. Sağlık Gözetimi Görevi

İşyeri hekimleri, sağlık gözetimi kapsamında yapılacak işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler ile ilgili olarak çalışanları bilgilendirir ve onların rızasını alırlar. Gece postaları da dâhil olmak üzere çalışanların sağlık gözetimini yaparlar. İşyeri hekimleri, az tehlikeli işlerde en geç beş yılda bir, tehlikeli işlerde en geç üç yılda bir, çok tehlikeli işlerde en geç yılda bir, özel politika gerektiren grupta yer alanlardan çocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç altı ayda bir defa olmak üzere periyodik muayeneleri tekrarlarlar. Gerek görülmesi halinde ise bu süreleri kısaltırlar (RG: T. 18.12.2014, S. 29209).

İşyeri hekimleri, çalışanların yapacakları işe uygun olduklarını belirten işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi ile gerekli tetkiklerin sonuçlarını yönetmelikte verilen örneğe uygun olarak düzenler ve işyerinde muhafaza ederler. Özel politika gerektiren gruplar, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı alanlar, kronik hastalığı, madde bağımlılığı, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi çalışanların, uygun işe yerleştirilmeleri için gerekli sağlık muayenelerini yaparak rapor düzenleler. Meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı almış çalışanın olması durumunda kişinin çalıştığı ortamdaki diğer çalışanların sağlık muayenelerini tekrarlarlar (Gerek, 2012: 13).

İşyeri hekimleri, sağlık sorunları nedeniyle işe devamsızlık durumları ile işyerinde olabilecek sağlık tehlikeleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit edip, gerektiğinde çalışma ortamı ile ilgili ölçümler yapılmasını planlayarak işverenin onayına sunmak ve alınan sonuçların çalışanların sağlığı yönünden değerlendirmesini yaparlar. İşyeri hekimleri, çalışanların sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde işe dönüş

muayenesi yaparak eski görevinde çalışması sakıncalı bulunanlara mevcut sağlık durumlarına uygun bir görev verilmesini tavsiye ederek işverenin onayına sunarlar (Gerek, 2012: 13).

İşyeri hekimleri, bulaşıcı hastalıkların kontrolü için yayılmayı önleme ve bağışıklama çalışmalarının yanı sıra gerekli hijyen eğitimlerini verirler ve gerekli muayene ve tetkiklerinin yapılmasını sağlarlar. İşyerindeki sağlık gözetimi ile ilgili çalışmaları kaydederler. İş güvenliği uzmanı ile işbirliği yaparak iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili değerlendirme yaparlar. Tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlarlar ve bu konuları da içerecek şekilde yıllık çalışma planını hazırlayarak işverenin onayına sunarlar. Uygulamaların takibini yapmak ve yıllık değerlendirme raporunu hazırlarlar. Bir başka işverenden iş görmek için işyerine geçici olarak gönderilen çalışanlar ile alt işveren çalışanlarının yapacakları işe uygun olduğunu gösteren sağlık raporlarının süresinin dolup dolmadığını kontrol ederler (RG: T. 18.12.2014, S. 29209).

3.4.8.1.3.4. Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt Görevi

İşyeri hekimleri, çalışanların İSG eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunarlar ve uygulamalarını kontrol ederler. İşyerinde ilkyardım ve acil müdahale hizmetlerinin organizasyonu ve personelin eğitiminin sağlanması çalışmalarını ilgili mevzuat doğrultusunda yürütürler. Yöneticilere, bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine ve çalışanlara genel sağlık, iş sağlığı ve güvenliği, hijyen, bağımlılık yapan maddelerin kullanımının zararları, kişisel koruyucu donanımlar ve toplu korunma yöntemleri konularında eğitim vermek, eğitimin sürekliliğini sağlarlar (PY m. 9/2-ç).

İşyeri hekimleri, çalışanları işyerindeki riskler, sağlık gözetimi, yapılan işe giriş ve periyodik muayeneler konusunda bilgilendirirler. İSG çalışmaları ve sağlık gözetimi sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu iş güvenliği uzmanı ile işbirliği halinde hazırlarlar. Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve

güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri İSG-KÂTİP sistemi üzerinden Genel Müdürlüğe bildirirler (RG: T. 18.12.2014, S. 29209).

3.4.8.1.3.5. İşyeri Hekiminin İlgili Birimlerle İşbirliği Görevi

İşyeri hekimleri, sağlık gözetimi sonuçlarına göre, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği içinde çalışma ortamının gözetimi kapsamında gerekli ölçümlerin yapılmasını önerirler ve ölçüm sonuçlarını değerlendirirler. İşyerinde İSG konularında bilgi ve eğitim sağlanması için ilgili taraflarla işbirliği yaparlar. İş kazaları ve meslek hastalıklarının analizi, iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programlar ile yeni teknoloji ve donanımın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi mevcut uygulamaların iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesi çalışmalarına katılırlar (PY m. 9/2-d).

İşyeri hekimleri, Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Yönetmeliği'ne göre meslek hastalığı ile ilgili sağlık kurulu raporlarını düzenlemeye yetkili hastaneler ile işbirliği içinde çalışırlar. İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan çalışanların rehabilitasyonu konusunda ilgili birimlerle işbirliği yaparlar. İSG alanında yapılacak araştırmalara katılırlar. Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla İSG talimatları ile çalışma izin prosedürlerinin hazırlanmasında iş güvenliği uzmanına katkı verirler. Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek İSG ile ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını iş güvenliği uzmanıyla birlikte hazırlarlar. İşyerinde görevli çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlarlar ve bu kişilerle işbirliği yaparlar (PY m. 9/2-d).

3.4.8.1.4. İşyeri Hekiminin Yetkileri

İşyeri hekimlerinin yetkilerinden (PY m. 10/1) ilki, işin durdurulması için işverene başvurmaktır. İşyeri hekimleri, bu yetki çerçevesinde, işyerinde belirledikleri hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvururlar (PY m. 10/1-b). İkinci yetki inceleme, araştırma, görüşme, bilgi ve belgelere ulaşmaktır.

İşyeri hekimleri, bu yetki çerçevesinde, görevleri gereği işyerinin bütün bölümlerinde İSG konusunda inceleme ve araştırma yapar, gerekli bilgi ve belgelere ulaşır ve çalışanlarla görüşürler (PY m. 10/1-c). Üçüncü yetki işbirliği yapmaktır. Buna göre, işyeri hekimleri, görevlerinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yaparlar (PY m. 10/1-ç).

Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen işyeri hekimleri, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle işyeri hekiminin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz (PY m. 10/2).

3.4.8.1.5. İşyeri Hekiminin Yükümlülükleri

İşyeri hekimleri, PY'de ve diğer mevzuatta belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sıraları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler (PY m. 11/1). İşyeri hekimleri, İSG hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludurlar (PY m. 11/2).

İşyeri hekimleri, işverene yazılı olarak bildirdikleri İSG ile ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler (Özdemir, 2012: 194; PY m. 11/3).

İşyeri hekimleri, görevlendirildikleri işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile işyeri hekiminin görevleri başlıklı dokuzuncu maddede belirtilen hususlara ait çalışmalarını, iş güvenliği uzmanı ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazarlar (PY m. 11/4).

İşyeri hekimleri, meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, SGK tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk ederler (PY m. 11/5).

3.4.8.1.6. İşyeri Hekimlerinin Çalışma Süreleri

İşyeri hekimleri, az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 5 dakika, tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 10 dakika, çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 15 dakika sürecek şekilde görev yapmak zorundadırlar (PY m. 12/1).

Az tehlikeli sınıfta yer alıp 2000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 2000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının 2000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak PY m. 12'nin birinci fıkrasında belirtilen ölçütlere uygun olarak işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir (PY m. 12/2; RG: T. 18.12.2014, S. 29209).

Tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak PY m. 12'nin birinci fıkrasında belirtilen kriterlere uygun olarak işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir (PY m. 12/3).

Çok tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 750 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının 750 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak PY m. 12'nin birinci fıkrasında belirtilen kriterlere uygun olarak işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir (PY m. 12/4; RG: T. 18.12.2014, S. 29209).

İşyeri hekimleri, sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunarlar. Birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz (PY m. 12/5). Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve yöneticilik görevi bulunmayan tabipler ile aile hekimleri hariç diğer işyerlerinde çalışan işyeri hekimleri tam gün

çalıştığı işyeri dışında fazla çalışma yapamaz (PY m. 12/6; RG: T. 18.12.2014, S. 29209).

3.4.8.2. Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki ve Yükümlülükleri

Diğer sağlık personeli kavramı, İSG hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile Bakanlıkça verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişileri ifade eder (PY m. 4/1-b).

3.4.8.2.1. Diğer Sağlık Personelinin Nitelikleri Ve Görevlendirilmeleri

İşverence diğer sağlık personeli olarak görevlendirilecekler, PY'ye göre geçerli diğer sağlık personeli belgesine sahip olmak zorundadırlar (PY m. 14/1). Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir (PY m. 14/2). Diğer sağlık personelinin görevlendirilmesinde, PY'ye göre hesaplanan çalışma süreleri bölünerek birden fazla kişiye verilemez (PY m. 14/3). Vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde işveren tarafından vardiyalara uygun şekilde görevlendirme yapılır (PY m. 14/4).

3.4.8.2.2. Diğer Sağlık Personeli Belgesi

Diğer sağlık personeli belgesi, PY'nin 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen niteliklere sahip kişilere verilir (PY m. 15/1). Dolayısıyla diğer sağlık personeli eğitim programını tamamlayan ve eğitim sonunda Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak diğer sağlık personeli sınavında başarılı olanlara, İş sağlığı veya İSG programlarında lisansüstü eğitimini tamamlayanlara ve genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde 5 yıl fiilen çalışmış olanlara Genel Müdürlükçe verilir.

3.4.8.2.3. Diğer Sağlık Personelinin Görevleri

Diğer sağlık personeli işyeri hekimi ile birlikte çalışmaya olup görevleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (PY m. 16/1):

- İSG hizmetlerinin planlanması, değerlendirilmesi, izlenmesi ve yönlendirilmesinde işyeri hekimi ile birlikte çalışmak, veri toplamak ve gerekli kayıtları tutmak,
- Çalışanların sağlık ve çalışma öykülerini işe giriş/periodyk muayene formuna yazmak ve işyeri hekimi tarafından yapılan muayene sırasında hekime yardımcı olmak,
- Özel politika gerektiren grupların takip edilmesi ve gerekli sağlık muayenelerinin yaptırılmasını sağlamak,
- İlk yardım hizmetlerinin organizasyonu ve yürütümünde işyeri hekimi ile birlikte çalışmak,
- Çalışanların sağlık eğitiminde görev almak,
- İşyeri bina ve eklentilerinin genel hijyen şartlarının sürekli izlenip denetlenmesinde işyeri hekimiyle birlikte çalışmak,
- İşyeri hekimince verilecek İSG ile ilgili diğer görevleri yürütmek,
- İşyerinde görevli çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmaktır.

3.4.8.2.4. Diğer Sağlık Personelinin Yetkileri

Diğer sağlık personeli işyeri hekimi ile birlikte çalıştığından, yetki konusunda işyeri hekiminin yetkilerine paralel olarak düzenlenmiştir. Buna göre diğer sağlık personeli, görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde İSG konusunda inceleme ve araştırma yapar, gerekli bilgi ve belgelere ulaşır ve çalışanlarla görüşür. Görevinin gerektirdiği konularda işveren ve işyeri hekiminin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapar (PY m. 17/1).

Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen diğer sağlık personeli, çalıştığı işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılır ve

bu süreler sebebiyle diğer sağlık personelinin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz (PY m. 17/2).

3.4.8.2.5. Diğer Sağlık Personelinin Yükümlülükleri

İşyerinde görevli diğer sağlık personeli, PY’de belirtilen görevlerini yaparken bazı yükümlülöklere uyması gerekir. Buna göre diğer sağlık personeli, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamakla ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmakla yükümlüdür. Diğer sağlık personeli, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür. Diğer sağlık personeli, görevlendirildiği işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tespit ve tavsiyelerini işyeri hekimine iletmekle yükümlüdür (PY m. 18/1; PY m. 18/3).

3.4.8.2.6. Diğer Sağlık Personelinin Sorumluluğu

İşyerinde görevli diğer sağlık personeli, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludurlar (PY m. 18/2).

3.4.8.2.7. Diğer Sağlık Personelinin Çalışma Süreleri

Diğer sağlık personeli, PY’de belirtilen görevlerini yerine getirmek için; çok tehlikeli sınıfta yer alan 10-49 çalışanı olan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 10 dakika çalışırlar. Çok tehlikeli sınıfta yer alan 50-249 çalışanı olan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 15 dakika çalışırlar. Çok tehlikeli sınıfta yer alan 250 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 20 dakika sürecek şekilde görev yaparlar (PY m. 19/1; RG: T. 18.12.2014, S. 29209).

Tam süreli işyeri hekiminin görevlendirildiği işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi şartı aranmaz. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin daha etkin sunulması amacıyla bu işyerlerinde, işyeri hekiminin talebi ve işverenin uygun görmesi halinde diğer sağlık personeli görevlendirilebilir (PY m.

19/2). Diğer sağlık personelinin görevlendirilmesinde sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunulur. Birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmamaktadır (PY m. 19/3).

3.4.8.3.İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Yükümlülükleri

İş güvenliği uzmanı kavramı, İSG alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanları ifade etmektedir (İGUY m. 4/1-f; RG: T. 11.10.2013, S. 28792).

İş güvenliği uzmanlarının nitelikleri, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemek amacıyla İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliği (RG: T. 29.12.2012, S. 28512) (İGUY) çıkarılmıştır.

İşveren, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak İSG hizmetlerinin sunulması için iş güvenliği uzmanı görevlendirmek zorundadır (Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 17; İGUY m. 5/1). Buna göre işveren, çalışanları arasından İGUY'nin 4'ncü maddesinin birinci fıkrasının (f) bendindeki niteliklere sahip çalışanı, işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısını dikkate alarak iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu yükümlülüğünü ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden veya yetkilendirilmiş toplum sağlığı merkezlerinden hizmet alarak yerine getirebilir (İGUY m. 5/1-a; RG: T. 11.10.2013, S. 28792; Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 17). İşveren, İGUY'da belirtilen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması halinde, çalışan sayısı ve tehlike sınıfını dikkate alarak kendi işyerinde, iş güvenliği uzmanlığı görevini üstlenebilir (İGUY m. 5/1-b).

İSG uygulamalarında, iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütürler (İSGK m. 8/1; Özdemir, 2012: 193; Gerek, 2012: 13; Ertürk, 2012: 16). İş güvenliği uzmanlarının

üstlendikleri görevleri yerine getirmeleri sırasında her halükarda işverene karşı mesleki bakımdan korunmaları uluslararası sözleşmelerde de tavsiye edilen konular arasında yer almaktadır. Bu nedenle İSG hizmetlerini yürütecek uzmanların görevlerini yerine getirirken yapacakları bu çalışmalar nedeniyle haklarında bir kısıtlama yapılamayacağı bu maddede hüküm altına alınmıştır (Kılış, 2013: 32). Ayrıca bu çalışmalarda bulunan uzmanlar için mesleki bağımsızlığın sağlanması, kuralsız bir çalışma olarak algılanmaması için ulusal ve uluslararası kabul görmüş etik ilkelere uygun olarak faaliyetlerini sürdürmeleri amaçlanmış ve bu profesyonellerin mesleki bağımsızlık içinde görev yapmaları gerekliliğine yer verilmiştir. Bu sayede uzmanların çalışmalarında etkin ve verimli olmaları sağlanmıştır.

3.4.8.3.1. İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi

Türkiye’de İş Güvenliği Uzmanlığı sertifika eğitimleri 2004 yılında çıkartılan yönetmelik hükümlerine göre başlamıştır. 2004-2010 yılları arasında İş Güvenliği Uzmanlığı sertifika eğitimleri ile ilgili iki yönetmelik daha yayımlanmış ve bu yönetmeliklerden ilk ikisi Danıştay’ın bazı maddelerini iptal etmesi sonucunda uygulanabilirliklerini yitirmişlerdir (Cam, 2012: 125-154). Artık günümüzde, iş güvenliği uzmanlığı belgesi almak için 6331 sayılı İSGK ve ilgili mevzuatta belirtilen şartları yerine getirmek gerekir.

İş güvenliği uzmanı olabilmek için yasal düzenlemede sıralanan meslek gruplarındaki kişilerin belirlenen eğitim programını tamamlamaları ve ardından yapılacak olan sınavda başarılı olmaları gerekmektedir (Kılış ve Alper, 2015: 46). İş güvenliği uzmanlığı belgesi sınıflara ayrılmıştır. Bu sınıflar şunlardır (İGUY m. 8/1: RG: T. 11.10.2013, S. 28792).

(A) Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi

- (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az dört yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen ve (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara,

- Mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanlardan; iş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında doktora yapmış olanlara,
- Genel Müdürlük veya bağlı birimlerinde en az on yıl görev yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanlara,
- İş sağlığı ve güvenliği alanında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl görev yapmış mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişlerine,
- Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde uzman yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl fiilen görev yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanı olan iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarına,

(A) Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi İGUY EK-1'deki örneğine uygun olarak Genel Müdürlükçe verilir.

(B) Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi;

- (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az üç yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen ve (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlara,
- İş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında yüksek lisans yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlardan (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı için yapılacak sınavda başarılı olanlara,
- İş sağlığı ve güvenliği alanında teftiş yapan mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri hariç, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında müfettiş yardımcılığı süresi dahil en az on yıl görev yapan müfettişlerden (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara,

B) Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi İGUY ekinde sunulan EK-1'deki örneğine uygun olarak Genel Müdürlükçe verilir.

(C) Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi

- (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlara,
- İş sağlığı ve güvenliği alanında teftiş yapan mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri hariç Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl görev yapan müfettişlerden (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılanlara,

(C) Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi İGUY ekinde sunulan EK-1'deki örneğine uygun olarak Genel Müdürlükçe verilir.

İGUY'nin 8. maddesinin Birinci fıkrasının (a) bendinin (3) numaralı alt bentlerinde sayılan, Genel Müdürlük veya bağlı birimlerinde en az on yıl görev yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanlar sınava girebilir. (4) numaralı alt bentlerinde sayılan, Genel Müdürlük veya bağlı birimlerinde en az on yıl görev yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanlar, (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavına doğrudan katılabilirler. Bakanlıkta geçen çalışma süreleri fiilen iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi süresinden sayılır ve bu durumda olanlar Bakanlıktaki görevlerinden ayrıldıkları takdirde hak ettiği belgenin sınavına doğrudan katılabilir (İGUY m. 8/2: RG: T. 11.10.2013, S. 28792).

İş güvenliği uzmanlığı belgesi almak isteyen ve sınavda başarılı olan adayların, belgelendirme başvurularının değerlendirilmesi amacıyla, her aday için açılacak dosyanın elektronik ortamda veya yazılı olarak eğitim kurumları tarafından Genel Müdürlüğe ibraz edilir. Eğitim programlarına katılmadan, doğrudan sınava girecek olan adayların ise bu Yönetmeliğin ilgili maddelerinde belirtilen nitelikleri haiz olduklarını gösteren belgelerin şahsen veya posta yoluyla Genel Müdürlüğe ibraz edilmesi gerekmektedir (İGUY m. 13/1). Bu madde uyarınca ibraz edilmesi gereken belgelerin aslı ile birlikte bir örneğinin getirilmesi halinde Genel Müdürlükçe tasdiki yapılır (İGUY m. 13/2). Eğitim kurumlarınca ibraz edilen belgelerin doğruluğundan eğitim kurumları, şahsen ibraz edilmesi gereken belgelerin doğruluğundan ise şahıslar sorumludur (İGUY m. 13/3).

3.4.8.3.2. İş Güvenliği Uzmanlarının Görevleri

İş güvenliği uzmanları, İSG uygulamaları ile ilgili olarak bir takım görevleri yerine getirmekle yükümlüdür. Bu yükümlülükler şunlardır (İGUY m. 9/1):

a) Rehberlik Görevi

- İşyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularının, İSG mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak.
- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek (R. Kurt ve D. Kurt, 2012: 220).
- İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak.
- İşyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmayan, ancak çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmak ve işverene önerilerde bulunmak.

b) Risk Değerlendirmesi Görevi

- İSG yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmaktır.

c) Çalışma Ortamı Gözetimi Görevi

- Çalışma ortamının gözetiminin yapılması, işyerinde İSG mevzuatı gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulamalarını kontrol etmek,

- İşyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan çalışmalara katılmak. Bu konuda işverene önerilerde bulunmak, uygulamaları takip etmek; doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılmak, bu konuyla ilgili periyodik eğitimlerin ve tatbikatların yapılmasını ve acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini izlemek ve kontrol etmektir.

d) Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt Görevi

- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek,
- Çalışma ortamıyla ilgili İSG çalışmaları ve çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile işbirliği halinde İGUY EK-2'deki örneğine uygun olarak hazırlamak,
- Çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek,
- Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerini hazırlayarak işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek,
- Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri, İSG KATİP'e bildirmek (RG: T. 11.10.2013, S. 28792).

e) İlgili Birimlerle İşbirliği Görevi

- İşyeri hekimiyle birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve uygulamaların takibini yapmak,
- Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek İSG ile ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını işyeri hekimiyle birlikte hazırlamak,
- Bulunması halinde üyesi olduğu İSG kuruluyla işbirliği içinde çalışmak,
- Çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmaktır.

3.4.8.3.3. İş Güvenliği Uzmanlarının Yetkileri

İş güvenliği uzmanlarının yetkilerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (İGYU m. 10/1; Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 18-19):

- İşverene yazılı olarak bildirilen İSG ile ilgili alınması gereken tedbirlerden hayati tehlike arz edenlerin, iş güvenliği uzmanı tarafından belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirmek,
- İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak,
- Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde İSG konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek,
- Görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmaktır.

Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen iş güvenliği uzmanları, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle iş güvenliği uzmanının ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz (İGYU m. 10/2).

3.4.8.3.4. İş Güvenliği Uzmanlarının Yükümlülükleri

İş güvenliği uzmanları, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmakla yükümlüdür. Bunun yanı sıra, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür (İGYU m. 11/1).

İş güvenliği uzmanları, İSG hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludurlar (İGUY m. 11/2; Özdemir, 2012: 194). Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen iş güvenliği uzmanının yetki belgesinin geçerliliği altı ay süreyle askıya alınır. Bu konudaki ihmalin tespitinde kesinleşmiş yargı kararı, malullüğün belirlenmesinde ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun (RG: T. 16.6.2006, S. 26200) 25'inci maddesindeki ölçütler esas alınır (İGUY m. 11/3).

İş güvenliği uzmanları, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile İGUY'nin 9'uncu maddesinde belirtilen hususlara ait faaliyetlerini, işyeri hekimi ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazarlar (İGUY m. 11/4). Burada İSG anlamında yapılması gereken bir husus yer almışsa, bu hususlar işveren veya işletme yönetimi tarafından yerine getirilmek durumundadır.

3.4.8.3.5. İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Süreleri

İş güvenliği uzmanları, İGUY'de belirtilen görevlerini yerine getirmek için; 10'dan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına yılda en az 60 dakika görev yaparlar (RG: T. 11.10.2013, S. 28792). Az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 6 dakika, tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 8 dakika çalışırlar. Çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 12 dakika sürecek şekilde görev yaparlar (Ekşi, 2014: 238; İGUY m. 12/1; Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 19; Alpagut, 2014: 38).

Az tehlikeli sınıfta yer alan 2000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 2000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 2000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak yasal düzenlemede belirtilen ölçütlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir (İGUY m. 11/2; RG: T. 11.10.2013, S. 28792; Alpagut, 2014: 38).

Tehlikeli sınıfta yer alan 1500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 1500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak yasal düzenlemede belirtilen ölçütlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir (İGUY m. 11/3; RG: T. 11.10.2013, S. 28792; Alpagut, 2014: 38).

Çok tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak yasal düzenlemede belirtilen ölçütlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir (İGUY m. 12/4; RG: T. 11.10.2013, S. 28792; Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 19; Alpagut, 2014: 38).

İş güvenliği uzmanları sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunar. Birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz (İGUY m. 12/5; RG: T. 11.10.2013, S. 28792; Alpagut, 2014: 38).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNETİCİLERİN İSG UYGULAMALARINA YÖNELİK ALGILARI VE BEKLENTİLERİ ÜZERİNDE ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde, Türkiye’de ilk bin işletme içinde olup Marmara Bölgesinde faaliyette bulunan işletme yöneticilerinin İSG uygulamalarına ilişkin algılarını belirlemeye yönelik olarak uygulanan ampirik çalışmanın sonuçları paylaşılmaktadır.

4.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU

Yöneticilerin, işletmelerde yönetim sürecinin tüm evrelerinde yönetsel gerçekleri göz önünde tutarak başarıyı yakalayabilmesi işletmelerde İSG uygulamalarının tam olarak gerçekleşmesini sağlamalarına bağlıdır. İSG hizmetlerinin aksatılmadan yürütülmesi bir yerde o işletmenin başarısını da göstermektedir. Günümüzde işletmelerde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları çok ciddi sorunlara ve maliyetlere neden olmaktadır. İSG hizmetlerinin maliyeti ne olursa olsun işletmenin ana amaçlarına feda edilmemesi gerekir. Bu nedenle, sonuçları bazen yıkıma yol açan İSG hizmetlerinin eksik veya kötü uygulanması hali yöneticiler açısından da kabul edilemez bir durumdur. 6331 sayılı İSGK ve ilgili mevzuat ile getirilen İSG uygulamalarına karşı yöneticilerin algı ve beklentilerinin belirlenmesi İSG özneleri açısından önem kazanmaktadır.

Bu çalışma, işletme yöneticilerinin yönetim sürecinde İSG uygulamalarına yönelik algı ve beklentilerini belirlenmesi sorunsalını içermektedir. Bu amaçla Marmara bölgesinde ilk 1000'de yer alan işletmelerdeki yöneticilerin İSG hizmetlerine yönelik algı ve beklentileri incelenecektir. Bu çerçevede 6331 sayılı İSGK ve ilgili mevzuat ile getirilen İSG uygulamalarının beklentileri karşılayıp karşılamadığı araştırmaya konu olacak problem cümleleri arasında yer almaktadır.

4.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

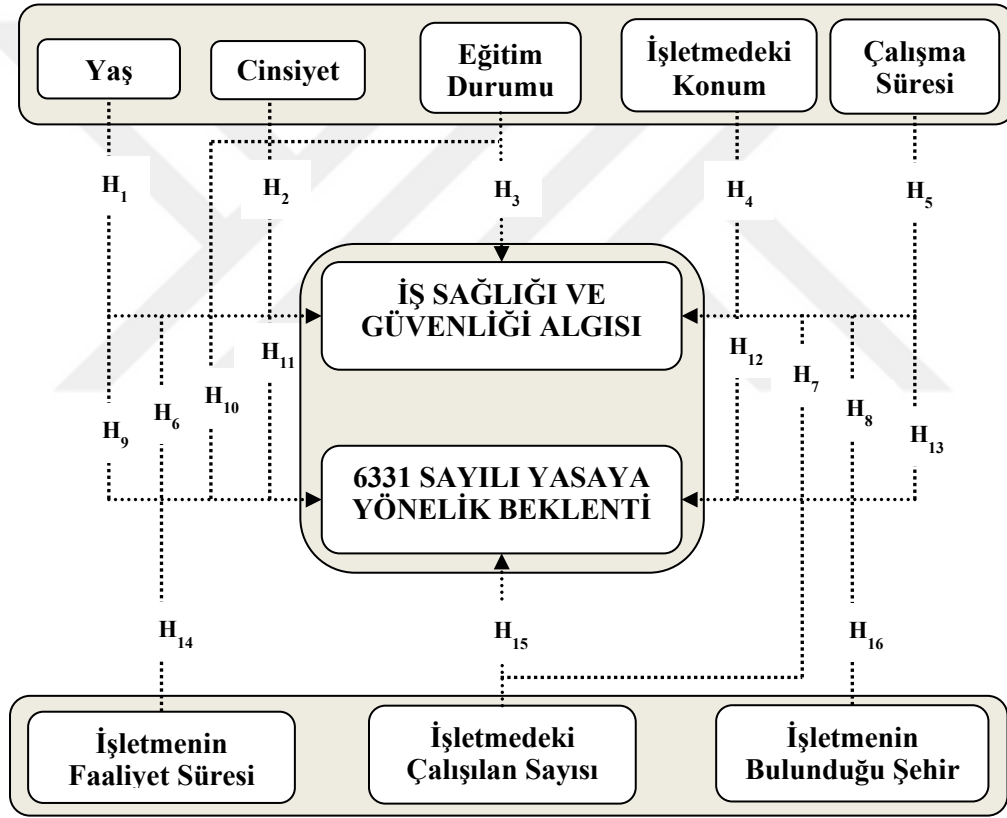
Türkiye'de 2014 yılı itibariyle meydana gelen iş kazası sayısı 221.366 adet olup, bunlardan 1626 adedi ölümlü, 1421 adedi ise sürekli iş görmemezlik ile (vücutta %10 un üzerinde işlev kaybı) sonuçlanmıştır (SGK İstatistik Yıllığı, 2014). İş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin istatistiki veriler, ülkemizde, iş kazaları ve meslek hastalıklarının son zamanlarda büyük artış gösterdiğini vurgulamakta olup yöneticilerin İSG uygulamalarına ilişkin algılarını belirlemeyi önemli hale getirmektedir. Bu çerçevede çalışmanın ana amacı; yöneticilerin İSG uygulamalarına ilişkin algı ve beklentilerini belirlemektir. Öte yandan araştırma kapsamında elde edilen verilerle, devlet yetkililerine, işletme yöneticilerine ve konuyla ilgili diğer kesimlere veri sağlayarak faydalı olunması çalışmanın bir diğer amacıdır.

4.2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Çalışmanın bu kısmında, araştırmanın modeli, hipotezleri, evreni ve örneklemini açıklanacak olup ardından araştırma verilerinin toplanması ve analizi ile ilgili bilgiler verilecektir.

4.2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada amaçlarına göre araştırma tiplerinden olan betimleyici araştırma tipi kullanılacaktır. Betimleyici araştırmalar, bir durumu saptamaya yönelik olup, ilgi duyulan konu ya da etkinliklerin bir betimlemesini, tasvirini elde etmeyi amaçlayan araştırmalardır (Şavran, 2009: 119). Araştırma türüne bağlı olarak oluşturulan araştırma modeli Şekil 5'te yer almaktadır. Araştırma modelinde, yönetici ve işletmelerin tanımlayıcı bilgileri ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin algı ve beklentileri yer almaktadır.



Şekil 5. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacına ulaşmak için geliştirilen hipotezlere yönelik uygulanacak analizler Tablo 11 ve Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 11. İSG’ye İlişkin Algıya Yönelik Hipotezler ve Uygulanacak Analizler

H₁: Yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği algıları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.	Anova Testi
H₂: Yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.	T Testi
H₃: Yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği algıları eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.	Anova Testi
H₄: Yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği algıları işletmedeki konumlarına göre farklılık göstermektedir.	Anova Testi
H₅: Yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği algıları çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.	Anova Testi
H₆: Yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği algıları, çalıştıkları işletmenin faaliyet süresine göre farklılık göstermektedir.	Anova Testi
H₇: Yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği algıları işletmedeki çalışan sayısına göre farklılık göstermektedir.	Anova Testi
H₈: Yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği algıları, çalıştıkları işletmenin bulunduğu şehire göre farklılık göstermektedir.	Anova Testi

Tablo 12. 6331 Sayılı Yasaya Yönelik Beklentilere İlişkin Hipotezler ve Uygulanacak Analizler

H₉: Yöneticilerin 6331 sayılı yasaya ilişkin beklentileri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.	Anova Testi
H₁₀: Yöneticilerin 6331 sayılı yasaya ilişkin beklentileri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.	T Testi
H₁₁: Yöneticilerin 6331 sayılı yasaya ilişkin beklentileri eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.	Anova Testi
H₁₂: Yöneticilerin 6331 sayılı yasaya ilişkin beklentileri işletmedeki konumlarına göre farklılık göstermektedir.	Anova Testi
H₁₃: Yöneticilerin 6331 sayılı yasaya ilişkin beklentileri çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.	Anova Testi
H₁₄: Yöneticilerin 6331 sayılı yasaya ilişkin beklentileri çalıştıkları işletmenin faaliyet süresine göre farklılık göstermektedir.	Anova Testi
H₁₅: Yöneticilerin 6331 sayılı yasaya ilişkin beklentileri işletmedeki çalışan sayısına göre farklılık göstermektedir.	Anova Testi
H₁₆: Yöneticilerin 6331 sayılı yasaya ilişkin beklentileri çalıştıkları işletmenin bulunduğu şehire göre farklılık göstermektedir.	Anova Testi

Tablo 11 ve Tablo 12’de görüldüğü üzere; farklılık ölçümlerinde Varyans analizi olan “T ve Anova” testleri kullanılmıştır.

4.2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Türkiye’de üretimden satış miktarları ve tutarları bakımından ilk bin işletme arasında bulunup Marmara Bölgesinde faaliyette bulunan işletmelerdir. 2015 yılı Eylül-Aralık ayları arasında yapılan araştırmanın evrenini oluşturan İşletmelerin özelliklerini temsil edebilecek şekilde örneklemin belirlenmesine gayret gösterilmiştir (Arlı ve Nazik, 2001: 75). Araştırmanın yapıldığı dönemde İstanbul Sanayi Odası verilerine göre, 500 işletmenin Marmara bölgesinde üretimden satış olarak Türkiye’de ilk 1000 işletme arasında faaliyette bulunduğu tespit edilmiştir (www.iso.org.tr, 2014). Bu işletmeler, üretimden satış yapan işletmelerde İSG uygulamalarının yoğun olması, bu tür işletmelerin kurumsal olmaları ve güvenlik kültür düzeylerinin yüksek olması nedeniyle seçilmiştir. Marmara bölgesi ise üretimden satış olarak ilk 1000 işletme içinde en fazla sayıda işletme bulduran bölge olması nedeniyle seçilmiştir.

Krejcie ve Morgan (1970), değerlendirmelerin oranlara göre yapılacağı araştırmalarda evren hacminin büyüklüğüne karşılık örneklem büyüklüğünün ne kadar alınması gerektiğine ilişkin genel bir tablo önermişlerdir. Söz konusu tabloda, 0,05 anlamlılık düzeyi ve $\pm 0,05$ hata oranında, evren hacminin 500 olması halinde örneklem büyüklüğü 217 olarak belirtilmiştir. Bu çerçevede araştırmada 347 işletmeye ulaşılmış olup bu işletmelerdeki toplam 513 kişiye anket uygulanmıştır. Anket uygulanan katılımcılar işletmelerinde yönetici pozisyonunda çalışan ve işveren vekili kapsamındaki kişilerdir. 6331 sayılı Kanun’un “işveren vekili” kavramını geniş bir şekilde tanımlamıştır (Esen, 2014:222). İşaret etmek gerekir ki, iş sağlığı ve güvenliği hukuku yönünden tanımlanmış bulunan “işveren vekili” kavramı sosyal güvenlik hukuku yönünden yapılan tanımdan oldukça farklıdır. 6331 sayılı Kanun 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda olduğu gibi yalnızca “işin ve işyerinin bütününden sorumlu kişiyi” değil, işin ve işyerinin yönetimde görev alanları işveren vekili kabul etmiştir. 6331 sayılı Kanunun yaptığı işveren vekili tanımı 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. Maddesinde yapılan “İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan

kimselere işveren vekili denir.” tanımına ise oldukça benzerdir (Esen, 2014:222). Bu tanımlardan yola çıkıldığında, bir işletmede işveren vekilinin, işveren adına hareket eden, işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan genel müdür (murahhas üye hariç), müdürler, şefler, amirler, ustabaşlar, formenler vs. gibi yönetim yetkisine sahip olan kişiler olduğu söylenebilir (Mollamahmutoğlu, 2008:188; M. Yılmaz, 2013: 44). Bu tanımlar ışığında, anket uygulaması sırasında yönetici kavramının bileşenleri araştırma için gözetilmiştir.

4.2.3. Araştırma Verilerinin Toplanması

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin yöneticilerin algılarının araştırıldığı bu çalışmada, öncelikle ilgili yazın taranarak, kuramsal çerçeve oluşturulmuştur. Takip eden bölümde, araştırma amacına ulaşmak için, Marmara bölgesinde faaliyette bulunup Türkiye’de üretimden satış ve gelir açısından ilk bin içinde yer işletme üzerinde ampirik çalışma yapılmıştır. Araştırmada, geniş bir örneklemeden hızlı bir biçimde veri toplama ve analiz etme konusunda etkili olan anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Anket tekniğinde veriler, araştırma soruları çerçevesinde belirlenir ve verilerin analizinde betimsel istatistikler kullanılır (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 302). Anket ölçeklerin hazırlanması ve geliştirilmesinde genel işlem basamakları; madde havuzu oluşturma, uzman görüşü, ön deneme, faktör analizi ve güvenilirlik hesaplama çalışmalarını kapsamaktadır (Karasar, 1995: 139-143).

Araştırma ölçeği geliştirme sürecinde sorular, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ndan yararlanmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile getirilen İSG uygulamaları anket sorularının geliştirilmesinde kullanılmıştır. İSG uygulamaları esas alınarak anket formu oluşturulmuş ve ön teste tabi tutulmuştur. Ön test, Marmara Bölgesinde faaliyette bulunan 117 işletme yöneticisi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinin Kolmogorov-Simirnov testi sonucunda basıklık ve çarpıklık değerlerine ve Levene istatistiği sonuçlarına bakılarak parametrik testlere uygun olduğu tespit edilmiştir. Tüm test maddelerinin güvenilirliği için Cronbach Alpha 0,822 hesaplanmıştır. Bu güvenilirlik katsayısı, ölçeğin

güvenirliğinin yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Test sonucunda, anket sorularının her hangi bir yanlış anlamaya neden olup olmadığı tespit edilmiş ve anket yönteminin araştırmanın veri toplama aracı olarak kullanılmasının uygun olduğu kanaatine varılmıştır.

Araştırmada kullanılan anket, iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, katılımcıların demografik ve söz konusu işletmelerin özelliklerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümde ise iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin algıyı ölçmeye yönelik ölçeğe yer verilmiştir. Anket soruları; katılımcıların İSG uygulamalarına yönelik ifadelerle katılım derecesini ölçmek amacıyla 5'li likert (1 = kesinlikle katılmıyorum, 2 = katılmıyorum, 3 = kararsızım, 4 = katılıyorum, 5 = kesinlikle katılıyorum) ölçeğinde hazırlanmış olup katılımcılardan en uygun olan seçeneği işaretlemeleri istenmiştir. Araştırma kapsamında katılımcılara 34 soru sorulmuş olup işletme yöneticilerinin anket formunu doldurmaları sağlanmıştır. Hazırlanan anket formu Ek.1'de sunulmuştur.

4.2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma sadece Marmara Bölgesi ile sınırlıdır. Diğer bölgelerdeki işletmelere ulaşmak hem çok uzun zaman alacağı hem de araştırma maliyetinin yüksek olacağından dolayı bu sınırlama zaman ve maliyet etkenleri düşünülerek konulmuştur. Araştırmada evreni ve örneklemini oluşturan işletmelerin sayıca fazlalığından ve geniş bir alanı kapsamasından dolayı araştırma teknikleri içerisinde sadece anket tekniği, veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Araştırma sonucunda ulaşılan sonuçlar, araştırma anketinde yer verilen ifadeler ile sınırlı durumdadır.

4.2.5. Araştırma Verilerinin Analizi

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin yöneticilerin algılarını ölçmek amacıyla yapılan bu çalışmadan elde edilen veriler, istatistik paket programı (SPSS 20) kullanılarak analiz edilmiştir. Anketler cevaplandırıldıktan sonra ankette yer alan

ifadelerin güvenilirliği “Cronbach Alpha” yöntemi ile ölçülmüştür. Cronbach Alpha; ölçekte kullanılan ifadelerin homojen yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediğini belirleyen bir değerdir. Alfa katsayısından hareketle ölçeğin güvenilirliğini Tablo 13’teki gibi yorumlamak mümkündür (Kalaycı, 2010: 405):

Tablo 13. Cronbach Alpha Güvenilirlik Katsayısı Aralıkları

Güvenilir Değildir.	$0,00 \leq \alpha < 0,40$
Güvenilirlik Düşüktür.	$0,40 \leq \alpha < 0,60$
Oldukça Güvenilirdir.	$0,60 \leq \alpha < 0,80$
Güvenilirlik Yükseklerdir.	$0,80 \leq \alpha < 1,00$

Kaynak: Kalaycı, Ş. (2010) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım, s.405.

Marmara bölgesinde faaliyette bulunup Türkiye’de üretimden satış geliri açısından ilk bin işletme içinde bulunan işletme yöneticileri üzerine uygulanan İSG uygulamalarına ilişkin ölçeğin güvenilirlik analizleri Tablo 14’te yer almaktadır.

Tablo 14. Güvenilirlik Analizine Yönelik Bulgular

	Soru Sayısı	Güvenilirlik Katsayısı(α)
İSG Uygulamaları	34 Adet	0,825

Tablo 14’deki analiz sonuçlarına göre; araştırma örneklemini oluşturan işletme yöneticilerinin, İSG uygulamalarına ilişkin ifadelerine verdikleri cevapların ($\alpha = 0,825$) yüksek güvenilirlikte olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırma verilerinin analizi kapsamında ilk olarak araştırma örnekleminin demografik özellikleri ile temsil ettikleri işletmenin özelliklerini belirlemek amacıyla frekans ve yüzde dağılımları tespit edilmiştir. İkinci aşamada, İSG uygulamalarına ilişkin ifadelerine verilen cevapların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri belirlenmiştir. Araştırmanın üçüncü aşamasında, iki örneklem gurubu arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığını belirlemek amacıyla “t testi” ve ikiden çok örneklem arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla “Anova Testi” uygulanmıştır.

4.3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bu kısmında Marmara Bölgesinde faaliyette bulunan işletme yöneticileri üzerine uygulanan araştırmanın bulguları ele alınmaktadır.

4.3.1. Tanımlayıcı Bilgilere Yönelik Bulgular

Tablo 15'te araştırmaya katılan kişilerin tanımlayıcı bilgileri (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, yönetici pozisyonu ve hizmet süresi) sunulmuştur.

Tablo 15. Tanımlayıcı Bilgilere Yönelik Bulgular

	Değişkenler	f	%
Yaş	30 Yaş ve Altı	128	25,0
	31-35 Yaş Arası	100	19,5
	36-40 Yaş Arası	118	23,0
	41-45 Yaş Arası	72	14,0
	46-50 Yaş Arası	45	8,8
	51 Yaş ve Üstü	50	9,7
Cinsiyet	Kadın	150	29,2
	Erkek	363	70,8
Eğitim Durumu	Lise ve Dengi	85	16,6
	Üniversite	334	65,1
	Lisansüstü	94	18,3
Yönetim Pozisyonu	Alt Düzey	129	25,1
	Orta Düzey	163	31,8
	Üst Düzey	89	17,3
	İSG Uzmanı	132	25,7
Hizmet Süresi	5 Yıl ve Altı	277	54,0
	6-10 Yıl	120	23,4
	11 Yıl ve Üzeri	116	22,6
GENEL TOPLAM		513	100

Tablo 15'te görüldüğü üzere; katılımcılardan %25'i 30 yaş ve altı, %19,5'i 31-35 yaş, %23'ü 36-40 yaş, %14'ü 41-45 yaş, %8,8'i 46-50 yaş ve %9,7'si ise, 51 yaş ve üzerindedir. Araştırmaya katılanların %29'u kadın, %70,8'i ise erkektir. Araştırmaya katılanların eğitim durumları incelendiğinde, ankete katılan 513 kişiden %16,6'sı lise mezunu, %65,1'i üniversite mezunu ve %18,3'ü lisansüstü mezunu oldukları tespit edilmiştir. Katılımcılardan %25,1'i alt düzey yönetici, %31,8'i orta düzey yönetici, %17,3'ü üst düzey yönetici %25,7'si İSG uzmanıdır. Hizmet süresi ile ilgili olarak, araştırmaya katılan kişilerden 5 yıl ve altında süredir çalışanların oranı %54, 6-10 yıldır çalışanların oranı %23,4 ve 11 ve üzeri yıldır çalışanların oranı ise %22,6'dır. Tablo 16'da Türkiye'de üretimden satışlar ve elde edilen gelir açısından ilk bin işletme içerisinde olup Marmara bölgesinde faaliyette bulunan işletmelere ilişkin tanımlayıcı bilgiler sunulmuştur.

Tablo 16. İşletme Özelliklerine Yönelik Bulgular

	Değişkenler	f	%
Faaliyet Süresi	10 Yıl ve Altı	87	17,0
	11-20 Yıl Arası	128	25,0
	21-30 Yıl Arası	87	17,0
	31-40 Yıl Arası	106	20,7
	41 Yıl ve Üstü	105	20,5
Çalışan Sayısı	100 Kişi ve Altı	131	25,5
	101-200 Kişi Arası	90	17,5
	201-300 Kişi Arası	51	9,9
	301-400 Kişi Arası	35	6,8
	401 Kişi ve Üstü	206	40,2
İşletmenin Faaliyette Bulunduğu Şehir	İstanbul	269	52,4
	Edirne	17	3,3
	Kırklareli	13	2,5
	Tekirdağ	17	3,3
	Çanakkale	15	2,9
	Kocaeli	61	11,9
	Yalova	12	2,3
	Sakarya	13	2,5
	Bilecik	11	2,1
	Bursa	63	12,3
	Balıkesir	22	4,3
GENEL TOPLAM		513	100

Tablo 16’da görüldüğü üzere; 10 yıl ve altı süredir faaliyet yürüten işletme oranı %17 ve 11-20 yıldır faaliyet yürüten işletme oranı %25’tir. 21-30 yıldır faaliyet yürüten işletme oranı %17’dir. 31-40 yıldır faaliyet yürüten işletme oranı %20,7 ve 41 ve üzeri yıldır faaliyet yürüten işletme oranı ise %20,5’tir.

Katılımcılardan %25,5’i 100 kişi ve altında çalışan bulunan işletmede, %17,5’i 101-200 kişi arası çalışan bulunan işletmede, %9,9’u 201-300 kişi arası çalışan bulunan işletmede çalışmaktadır. Yine 301-400 kişi arası çalışan bulunan işletmede çalıştığını belirtenlerin oranı %6,8 ve 400’ün üzerinde kişinin çalıştığı işletmelerde çalışanların oranı ise %40,2’dir. Burada işletmenin büyüklük sınıflandırılmasında kullanılan ölçütler kullanılmamıştır. Bu tabloda işletmeler çalışan sayısı açısından 100 kişi esas alınarak gruplandırılmıştır. Bu şekilde çalışan sayısına göre her 100 kişi değişiminde verilerin analiz edilmesi amaçlanmıştır.

Katılımcıların çalıştıkları işletmelerin illere göre dağılımı incelendiğinde; %52,4’lük bir oranla İstanbul’un, %12,3’lük bir oranla Bursa’nın ve %11,9’luk bir oranla Kocaeli’nin önde olduğu görülmektedir.

4.3.2. Araştırma İfadelerine Katılım Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu kısmında, çalışmaya katılan kişilerin İSG uygulamalarına ilişkin ifadelerle katılıp katılmama düzeyleri 5’li Likert ölçeğinde değerlendirilmeye çalışılmıştır. Tablo 17’de katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarına ilişkin ifadelerle katılım düzeyleri sunulmuştur. Anket soruları analiz aşamasında anlam olarak olumlu olup olmadığına bakılmaksızın olumlu cümle haline çevrilerek değerlendirmeye esas alınmıştır.

Tablo 17. İSG Uygulamalarına İlişkin İfadelere Yönelik Bulgular

İFADELER	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma		
İş sağlığı ve güvenliği kapsamında işletmelerde mesleki risklerin önlenmesi konusunda yetersizlikler yaşanmaktadır.	3,255	1,435		
İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli araç ve gereçler sağlanmaktadır.	3,549	1,148		
İşletmelerde sağlık ve güvenlik tedbirleri değişen şartlara uygun hale getirilmektedir.	3,343	1,211		
İşletmelerde mevcut sağlık ve güvenlik tedbirleri konusunda iyileştirmeler yapılmaktadır.	3,438	1,182		
İşletmelerde çalışanlara, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yeterli eğitim ve bilgi verilmektedir.	3,448	1,168		
İşletmelerde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığı konusunda yapılan denetimler yetersizdir.	3,185	1,341		
İşletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmalar yapılmaktadır.	3,286	1,301		
İşverenler işletmelerinde işyeri hekimi veya sağlık personeli bulundurmaktadırlar	3,764	1,095		
İşletmelerde görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçları karşılanmaktadır.	3,545	1,141		
İşletmelerde görevlendirilen işyeri hekimi veya sağlık personelinin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçları karşılanmaktadır.	3,563	1,118		
İşletmelerde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyon eksikliği yaşanmaktadır.	3,109	1,215		
İşletmelerde görevlendirilen iş güvenliği uzmanları tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirler yerine getirilmektedir.	3,438	1,169		
İşletmelerde görevlendirilen işyeri hekimi veya sağlık personeli tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirler yerine getirilmektedir.	3,423	1,115		
İşletmelerde iş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirmeleri konusunda hak ve yetkileri kısıtlanmaktadır.	3,354	1,209		
İşletmelerde işyeri hekimi veya sağlık personelinin görevlerini yerine getirmeleri konusunda hak ve yetkileri kısıtlanmaktadır.	3,343	1,268		
İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmaktadır veya yaptırma yükümlülüğü yerine getirilmektedir.	3,699	1,114		
İşverenler işletmelerinde iş güvenliği uzmanı bulundurmaktadırlar	3,756	1,092		
1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kararsızım	4: Katılıyorum	5: Kesinlikle Katılıyorum

İSG uygulamalarına ilişkin Tablo 17’de görüldüğü üzere; katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği kapsamında işletmelerdeki mesleki risklerin önlenmesinde yaşanan yetersizliklerle ilgili olarak kararsız oldukları ($\bar{x} = 3,255$) söylenebilir. Buna rağmen, katılımcıların çoğunluğu (% 54,2) işletmelerde mesleki risklerin önlenmesinde yetersizlik yaşandığını düşünmektedir. Katılımcıların bir kısmı ise (% 37,1), mesleki risklerin önlenmesinde yetersizlik yaşanmadığını düşünmektedir. Bu önerme ile ilgili olarak kararsız kalanların yüzdesi 8,8 olurken, kümeli yüzdenin ise 45,8 olduğu görülmüştür. Sanayileşme ile beraber, işletmelerde çalışanların karşılaştıkları mesleki riskler artmış ve çeşitlenmiştir (Karadeniz, 2012: 43). İşletmelerde, mesleki risklerin işyerine, yapılan işe ve kullanılan malzemelere, çalışanların özelliklerine göre çeşitlilik göstereceği düşünüldüğünde (Ovacılı vd., 2008: 44), katılımcıların algılarının bu çeşitlilikten etkilenebileceğini ve bu konudaki kararsız tutumun bundan kaynaklanmış olabileceğini düşünmekteyiz.

Katılımcılar, “işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli araç ve gereçler sağlanmaktadır” ($\bar{x} = 3,549$), ifadesine katıldıkları gözlenmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (% 61,8), işletmelerde İSG uygulamaları için gerekli araç ve gereçlerin sağlandığı algısına sahiptir. Katılımcıların bir kısmı da (% 23,4), İSG uygulamaları için gerekli araç ve gereçlerin sağlanmadığı yönünde görüş bildirmiştir. Yargıtay 10. Dairesinin E.1978/2077, K1978/7689, T. 31.10.1978 sayılı kararında, her işverenin ve işveren vekili sıfatıyla yöneticilerin, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğunu ifade etmektedir. Yargıtay kararına göre, bu yükümlülük sadece önlem almakla yerine getirilmiş sayılmamakta, ayrıca yöneticilerin, alınan önlemlere uyulup uyulmadığını denetleme ve giderek önlemlere uymasını temin anlamında da yükümlülükleri bulunmaktadır. Katılımcıların kurumsal ve güvenlik kültürü seviyesi yüksek işletmelerde çalışıyor olmaları karşısında, bu tip büyük şirketlerde İSG uygulamaları için gerekli araç ve gereçlerin sağlandığından yöneticilerinde bu yönde bir algıya sahip olmaları normal karşılanmalıdır.

Katılımcıların, “işletmelerde sağlık ve güvenlik tedbirleri değişen şartlara uygun hale getirilmektedir” ($\bar{x} = 3,343$) ifadesine katıldıkları söylenebilir.

Katılımcıların yarısından fazlası (% 52,8), işletmelerde İSG önlemlerinin değişen şartlara uygun hale getirildiği kanaatini taşınırken, bir kısmı da (% 30,6), uygun hale getirilmediğini ifade etmiştir. Katılımcılar, işletmelerde mevcut sağlık ve güvenlik tedbirleri konusunda iyileştirmeler yapılmaktadır ($\bar{x} = 3,438$) ifadesine katılmaktadırlar. Katılımcıların çoğunluğu (% 57,3), işletmelerin İSG için gerekli olan araç ve gereçleri sağladıklarına, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirdiklerine ve iyileştirmeler yaptıklarına yönelik bir algıya sahip oldukları söylenebilir. Katılımcıların azınlıkta kalan bir kısmı ise (%25,5), önermeye katılmamışlardır. İşletmenin sahip olduğu güvenlik kültürünün etkisiyle, büyük firmalarda çalışan katılımcıların, işletmelerde sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirildiği ve işletmelerde mevcut sağlık ve güvenlik tedbirleri konusunda iyileştirmeler yapıldığı yönünde bir algıya sahip olmaları normal karşılanmalıdır.

Katılımcıların, işletmelerde çalışanlara, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yeterli eğitim ve bilgi verilmektedir ($\bar{x} = 3,448$) ifadesine çoğunlukla (% 58,4) katıldıkları ifade edilebilir. Bu sonuç, katılımcıların, işletmelerin çalışanlarına, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yeterli eğitim ve bilgi verdikleri hususunda bir algıya sahip olduklarını göstermektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelme nedenleri arasında eğitim eksikliği önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Yapılan bir araştırmada; müfettişlerin denetimlerde işyerlerinin %82,9 gibi büyük bir kısmında; işverenin ve işçilerin eğitimsiz olduğunu tespit ettikleri ifade edilmektedir (Aydın vd., 2013: 38). Bu tespitlere karşın, bu çalışmamızda katılımcıların işletme yöneticisi oldukları, işveren vekili sıfatıyla çalışanlara eğitim verilmesi noktasında yükümlülükleri bulunduğu düşünülürse eğitim verme yükümlülüğünün yerine getirildiğine yönelik bir algıya sahip olmaları doğal gözükmektedir. Bu çalışmadaki anket uygulamasının kurumsallaşmış şirketlerde yönetici konumundaki öznelere yapılmış olması ve bu işletmelerde İSG temel uygulamalarının oturmuş olması ve İSG kültürünün nispeten gelişmiş durumda bulunması katılımcıların eğitim uygulamasına yönelik olumlu algılarını teyit etmektedir.

Katılımcıların, “işletmelerde alınan İSG tedbirlerine uyulup uyulmadığı konusunda yapılan denetimler yetersizdir” ($\bar{x} = 3,185$) ifadesi konusunda kararsız

oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların yarısına yakını (% 48,9) denetimlerin yetersiz olduğuna inanmaktadır. Literatürde, Türkiye’de iş teftiş sayı ve oranlarının, değişik sektörler ve coğrafi dağılım açısından bakıldığında yeterli olmadığı ifade edilmektedir (Yılmaz, F., 2015: 88). Buradaki kararsızlığın, devletin denetim görevini gereği gibi yerine getirememesinden kaynaklandığını düşünmekteyiz. Örneğin, ÇSGB’nin İSG alanındaki denetimlerinin %3’den daha az olduğu ifade edilmektedir (Emiroğlu ve Koşar, 2012: 2-15). Araştırma kapsamında bulunan işletmelerin kurumsal ve örgütsel kültür yapıları gözetildiğinde, bu işletmelerdeki yöneticilerin, İSG uygulamaları kapsamında denetim görevlerinin yerine getirildiği konusunda bir kaniya sahip oldukları, ancak devletin denetim işlevi konusunda katılımcı yöneticilerin işletmelerde denetim işlevinin yerine getirilip getirilmediği konusunda bir kararsızlık yaşadıkları düşünülmektedir.

Katılımcıların, “işletmelerde, İSG yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmalar yapılmaktadır” ($\bar{X} = 3,286$) ifadesi konusunda kararsız oldukları söylenebilir. Katılımcıların yarıya yakını (% 50,4), İSG uygulamaları açısından, çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmalar yapıldığına inanmaktadır. Buradaki tespite; risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmalar konusunun teknik bir konu olması ve bu hususa yönelik işlemlerin belli uzmanlık gerektirmesi, katılımcıların çoğunun İSG konusunda uzman olmaması gibi nedenlerle bu konuda belli bir yargıya varmakta zorluklar yaşadıkları ve kararsız kaldıkları şeklinde bir yorum getirilebilir.

Katılımcılar, “işverenler işletmelerinde işyeri hekimi veya sağlık personeli bulundurmaktadırlar” ($\bar{X} = 3,764$) ifadesine katıldıkları görülmüştür. Katılımcıların büyük çoğunluğu (% 68,6), işletmelerde işyeri hekimi veya sağlık personeli buldurulduğunu düşünmektedir. Araştırmaya katılan kişilerin, “işletmelerde görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçları karşılanmaktadır” ($\bar{X} = 3,545$) ifadesine katıldıkları saptanmıştır. Katılımcıların yarısından fazlası (% 59,4), işletme yönetimlerinin, iş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirmeleri

amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşıladığını düşünmektedir.

Katılımcıların, “işletmelerde görevlendirilen işyeri hekimi veya sağlık personelinin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçları karşılanmaktadır” ($\bar{X} = 3,563$) ifadesine de katıldıkları söylenebilir. Katılımcıların çoğunluğu (%59,6), işletmelerde görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarının işyeri hekimi veya sağlık personelinin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarının karşılandığına inanmaktadırlar. Katılımcıların yönetici konumunda çalıştıkları işletmelerin kurumsal kimlikleri ve güvenlik kültürü düzeylerinin yüksek oluşu, katılımcılarda İSG personelinin işletmelerde bulunduruldukları ve tüm ihtiyaçlarının karşılandığı noktasında bir algının oluşmasına katkı sağladığı düşünülmektedir.

Katılımcıların, “işletmelerde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyon eksikliği yaşanmaktadır” ($\bar{X} = 3,109$) ifadesi ile ilgili olarak da kararsız kaldıkları görülmektedir. Katılımcıların, yarıya yakını (% 41,5), İSG hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyon eksikliği yaşandığını düşünürken, bir kısmı da (% 35) eksiklik yaşanmadığını düşünmektedir. İSG hizmetleri ve koordinasyonu, işletmelerde işveren ve işletme yöneticilerinin egemenliğinde yürütülmektedir. Ancak, İSG uygulamalarının en temel unsuru çalışanlardır. Bu nedenle, literatürde, İSG hizmetlerinin örgütlenme ve denetim eylemlerinin koordinasyonunun her fabrika ve atölyede kolektif olarak oluşturulması gerektiği, bu noktadaki egemenliğin çalışanlara verilmesi gerektiği ifade edilmektedir (Koşar, 2015: 38). Dolayısıyla İSG uygulamalarının en temel unsuru olan çalışanların işletmelerdeki konumları, örgütsel güvenlik kültürü, katılımcı yöneticilerin çalıştıkları işletmenin büyüklüğü, çalıştıkları konum, demografik özellikler, koordinasyon ve işbirliği konusunun çok sayıdaki özneyi ve unsurları içermesi, katılımcı yöneticilerin algılarında çeşitlilik yaratabileceği ve bu konudaki kararsızlığın bu nedenlerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Katılımcılar, “işletmelerde görevlendirilen iş güvenliği uzmanları tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirler yerine getirilmektedir” ($\bar{X} = 3,438$) ifadesine katılmaktadırlar.

Katılımcıların yarısından fazlası (%57,5), işletmelerde iş güvenliği uzmanları tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirlerin yerine getirildiğini düşünürken, bir kısmı da (% 25,7) getirilmediğini düşünmektedir. İşletmelerde, İSG uzmanlarının İSG konusundaki mevzuata aykırı olan durumlarda sorumlulukları bulunduğundan, İSG mevzuatına uygun olan ve yazılı olarak bildirdiği önlemlerin yerine getirilip getirilmediğini de takip etmek zorundadır. Bu yüzden, İSG uzmanının bu konudaki egemenliğinin, katılımcılarda İSG uzmanı tarafından bildirilen önlemlerin yerine getirildiği önermesine çoğunlukla katılmalarına ve bu yönde bir algı oluşmasına neden olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, katılımcıların nispeten kurumsallaşmış işletmelerde çalışıyor olmaları, işletmelerindeki güvenlik kültürünün katılımcılarda bu yönde olumlu bir algının oluşmasına yol açması olağan bir sonuç olarak değerlendirilmektedir.

Katılımcıların “işletmelerde görevlendirilen işyeri hekimi veya sağlık personeli tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirler yerine getirilmektedir” ($\bar{x} = 3,423$) ifadesine de katıldıkları saptanmıştır. Katılımcıların çoğunluğu (% 54,8), işyeri hekimi veya sağlık personeli tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirlerin yerine getirildiğini düşünürken, bir kısmının da (%24,8) getirilmediğini düşündükleri gözlenmiştir. İşletmelerde görevlendirilen işyeri hekimi veya sağlık personeli tarafından İSG ile ilgili mevzuata uygun ve yazılı olarak bildirilen tedbirlerin yerine getirilip getirilmediği noktasında adı geçen öznelerin sorumlulukları bulunduğundan, önlemlerin yerine getirilip getirilmediğini denetlemek zorunda olmaları, katılımcılarda adı geçen önerme ile ilgili olumlu bir algı oluşmasını olağan kılmaktadır.

Katılımcılar, “işletmelerde iş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirmeleri konusunda hak ve yetkileri kısıtlanmaktadır” ($\bar{x} = 3,354$) şeklindeki önermeye katılmaktadır. Dolayısıyla katılımcıların çoğunluğu (% 53,4), İSG uzmanlarının İSG hizmetleri ile ilgili hak ve yetkilerinin kısıtlandığını düşünürken, bir kısmı da (% 28,1), kısıtlanmadığını düşünmektedir. Katılımcıların yarısı (% 51), “işletmelerde işyeri hekimi veya sağlık personelinin görevlerini yerine getirmeleri

konusunda hak ve yetkileri kısıtlanmaktadır” ($\bar{x} = 3,343$) şeklindeki önermeye katılmaktadır. Katılımcıların bir kısmı ise (% 30,6), işletmelerde işyeri hekimi veya sağlık personelinin görevlerini yerine getirmeleri konusunda hak ve yetkilerinin kısıtlanmadığını düşünmektedir. 6331 sayılı İSGK ile işletmelerde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü getirilmiş olmasına rağmen, bu kişiler için ayrı bir iş güvencesi sistemi öngörülmemiştir (Baycık, 2013: 128). Burada temel sorun, İSG uzmanı, işyeri hekimi ve sağlık personeli konumundaki İSG öznelerinin İSG hizmetleri ile ilgili işverene ek maliyet çıkaracak tarzda hak ve yetkilerini kullanıp kullanamayacağı noktasında toplanmaktadır. Bu sorunun katılımcılardaki algıyı olumsuz etkilediği düşünülmektedir.

Araştırmada, katılımcıların çoğunluğu (%64,1), “işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmaktadır veya yaptırma yükümlülüğü yerine getirilmektedir” ($\bar{x} = 3,699$) şeklindeki önermeye katılmakta, azınlık kısmı ise (% 16,4), işletmelerde risk değerlendirmesinin yapılmadığını düşünmektedir. 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işletmelerin Risk Değerlendirmesi yapmaları yasal bir zorunluluk haline gelmiştir (Vatansever, 2014:125). İşletmelerde, risk değerlendirmesinin yapılması veya yaptırılması en temel yükümlülüklerden biridir. Bu nedenle katılımcıların genel olarak kurumsal şirketlerde çalışıyor olmaları, işletmelerindeki İSG kültürünün katılımcılardaki olumlu algıyı yarattığı düşünülmektedir.

Katılımcıların büyük bir kısmının (% 68,2), “işverenler işletmelerinde iş güvenliği uzmanı bulundurmaktadırlar” ($\bar{x} = 3,756$) şeklindeki ifadeye katıldıkları saptanmıştır. Katılımcıların çok az bir kısmı ise (%16,2), işletmelerde iş güvenliği uzmanı bulundurulmadığını düşünmektedir. 6331 sayılı İSGK açısından, işverenlerin işletmelerinde iş güvenliği uzmanı bulundurması en temel yükümlülüklerden biridir. Özellikle, kurumsal şirketlerde işverenlerin ve işveren vekili sıfatıyla yöneticilerin bu yükümlülüğe riayet edecekleri düşünülmektedir. Bu nedenle, katılımcıların işletmelerde İSG uzmanı bulundurulduğuna yönelik olumlu algılarının olağan karşılanması gerektiği düşünülmektedir.

Tablo 17. İSG Uygulamalarına İlişkin İfadelere Yönelik Bulgular (Devamı)

İFADELER	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma		
İşletmelerde önlenemeyen tehlikelerin meydana gelmesi durumunda; çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrıлып güvenli bir yere gidebilmeleri sağlanmaktadır.	3,582	1,118		
İşletmelerde önlenemeyen tehlikelerin meydana gelmesi durumunda tehlikelere müdahalede bulunan çalışanlar yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulmaktadır.	2,485	1,080		
İşletmelerde bütün iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydı tutulmakta ve gerekli incelemeler yapılarak bunlar ile ilgili raporlar düzenlenmektedir.	3,462	1,229		
İşletmeler, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını yasada belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunmaktadır.	3,680	1,153		
İşletmeler, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik riskleri dikkate alınarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamaktadırlar.	3,567	1,135		
İşletmelerde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılmaktadır.	2,372	1,189		
İşletmeler, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi konusunda, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak bilgilendirmektedirler.	3,467	1,141		
İşletmeler, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almaları sağlamaktadırlar.	3,641	1,086		
İşletmelerde, işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarına göre çalışan temsilcileri görevlendirilmektedir.	3,512	1,114		
İşletmelerde, çalışan temsilcilerinin tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma hakkı ihlal edilmektedir.	2,584	1,161		
İşletmelerde çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanmamakta ve görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli imkânlar sağlanmaktadır.	3,350	1,204		
İşletmeler, bina ve eklentilerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan hususlar tespit edildiği halde işletmenin bir bölümünde veya tamamında verilen durdurma kararına uyulmayarak durdurulan işe devam edilmektedir.	2,540	1,155		
İşletmelerde işin durdurulması nedeniyle işsiz kalan çalışanlara ücretleri ödenmekte veya durumlarına göre başka bir iş verme yükümlülüğü yerine getirilmektedir.	3,389	1,239		
İşletmelerde, bakanlıkça çıkarılan yönetmeliklerle belirlenen usul ve esaslara uyulmaktadır.	3,471	1,224		
İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturulmaktadır ve kurullar arasında koordinasyon sağlanmaktadır.	3,403	1,217		
İşletmelerde işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu hazırlanmaktadır.	3,538	1,152		
Genel olarak 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İSG mevzuatı beklentileri karşılamaktadır.	2,974	1,156		
1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kararsızım	4: Katılıyorum	5: Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 17’de görüldüğü gibi, katılımcıların büyük bir kısmının (% 60), “işletmelerde önlenemeyen tehlikelerin meydana gelmesi durumunda; çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrıлып güvenli bir yere gidebilmeleri sağlanmaktadır” ($\bar{x} = 3,582$) ifadesine katıldıkları, bir kısmının ise (% 29,3), katılmadığı gözlenmiştir. Güvenlik kültür düzeyi yüksek kurumsal işletmelerde bu temel mevzuat uygulamalarının olması gerektiği düşünüldüğünde, bu tip şirketlerde çalışan katılımcılarda bu yönde bir algı oluşmasını olağan karşılamak gerekmektedir. Ancak katılımcıların yarısından fazlası (% 56,1), “işletmelerde önlenemeyen tehlikelerin meydana gelmesi durumunda tehlikelere müdahalede bulunan çalışanlar yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulmaktadır” ($\bar{x} = 2,485$) ifadesine katılmadıkları, bir kısmının ise (% 20,3), bu ifadeye katıldıkları görülmüştür.

Tablo 17’de görüldüğü üzere; katılımcıların büyük bir kısmı (%57,1), işletmelerde bütün iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydının tutulduğunu ve gerekli incelemeler yapılarak bunlarla ilgili raporlar düzenlendiğini ($\bar{x} = 3,462$) düşünürken, katılımcıların bir kısmı da (% 25), kayıtların tutulmadığını, inceleme yapılmadığını ve rapor düzenlenmediğini düşünmektedir. Katılımcıların çoğunluğu (% 63,4), işletmelerin, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını yasada belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulduklarını ($\bar{x} = 3,680$) düşünürken, bir kısmı da (% 19,3), bildirimde bulunulmadığını düşünmektedir.

6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatının yürürlüğe girmesinden sonra belki de, en önemli ve keskin etkisini kayıt ve bildirim konusunda gösterdiği söylenebilir. Yasa 2012 yılında yürürlüğe girdiğinde meydana gelen ve bildirilen iş kazası sayısı 74.871 olurken, bu sayı 2013 yılında 191.389 ve 2014 yılında 221.366 olmuştur (SGK İstatistik Yıllığı, 2014). Özellikle, 2012 ve 2013 yılı rakamları arasında iki kattan fazla fark bulunmaktadır. Bu husus bize, yasa yürürlüğe girdikten sonra kayıt ve bildirim sisteminin etkili hale geldiğini göstermektedir. 2012 yılı ve öncesinde iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili verilerin gerçeği yansıtmadığı literatürde hep dillendirilmekteydi. Hatta AB 2014 İlerleme Raporunda, resmi olmayan rakamların, resmi istatistiklerden daha yüksek olduğu göz önüne alındığında, ölümcül işyeri kazalarının izlenmesi konusunda daha fazla şeffaflığa ihtiyaç duyulduğu yönünde eleştiriler bulunmaktadır (Zengin, 2015: 613). Fakat SGK istatistik yıllıklarının

verilerine bakıldığında 6136 sayılı İSGK ve İSG mevzuatının kayıt ve bildirim sisteminin etkin bir şekilde çalıştığını söyleyebiliriz. Bu nedenle, katılımcıların bu yöndeki olumlu algıları olağan karşılanmalıdır.

Katılımcıların çoğunluğunun (% 59,1), “işletmeler, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik riskleri dikkate alınarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamaktadırlar” ($\bar{x} = 3,567$) ifadesine katıldıkları, katılımcıların bir kısmının da (% 22,2) katılmadığı belirlenmiştir. Katılımcıların çoğunluğu (% 62,6), “işletmelerde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılmaktadır” ($\bar{x} = 2,372$) ifadesine katılmadıkları, katılımcıların bir kısmının ise (% 22,1) bu önermeye katıldıkları görülmüştür.

İşverenlerin ve işveren vekili sıfatıyla yöneticilerin, sağlık Gözetimi ile İlgili Yükümlülüğü: çalışanların ruhsal ve bedensel sağlıklarının korunması için uygun işe yerleştirilmelerini sağlayıcı bir yöntem olarak yasal düzenlenmede kalem altına alınmıştır. Bu yükümlülüğe göre; işveren ve işletme yönetimi, çalışanların işe girişte, iş değişikliğinde, sağlık nedeniyle işten uzak kalanların işe dönüşte talep etmeleri durumunda sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır. Ayrıca çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre belirlenmiş düzenli aralıklarla sağlık gözetimi yükümlülüğü de devam etmektedir. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde işe alınacak kişilerin yapacakları işe uygun olduklarını gösteren sağlık raporunun bulunması zorunludur. Sağlık gözetimi uygulamasının genelde çalışanların işletmede gerçekleştirdikleri çalışmaları sırasında ve iş ile ilgili sağlık durumlarının takip edilmesi şeklinde belirlediği görülmektedir. Kurumsal olan ve güvenlik kültür düzeyi yüksek şirketlerde bu uygulamanın, işveren, yönetici, İSG profesyonelleri ve çalışanlar tarafından takibinin yapılacağı düşünüldüğünde, katılımcıların sağlık gözetimi yapıldığı yönündeki olumlu algılarının olağan karşılanması gerektiği düşünülmektedir.

Tablo 17'e göre; katılımcıların çoğu (% 54,4), “işletmeler, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi konusunda, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak bilgilendirmektedirler” ($\bar{x} = 3,467$) önermesine olumlu cevap verirken, katılımcıların bir kısmı da (% 24),

olumsuz cevap vermiştir. Katılımcıların büyük bir kısmı (% 61,8), işletmelerde, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almalarının sağlandığını düşünürken ($\bar{X} = 3,641$), azınlıkta kalan bir kısım katılımcı ise (% 19,3), çalışanların eğitim almalarının sağlanmadığını düşünmektedir. İş kazalarının nedenleri arasında eğitim eksikliği önemli etkenlerden birisidir. İş kazalarının sebepleri değerlendirildiğinde işçilere yeterli mesleki eğitimin verilmediği, bu doğrultuda gerekli altyapının oluşturulmadığı, işbaşı eğitimi ve hizmet içi eğitim şartının mevzuatta öngörüldüğü ölçüde yerine getirilmediği, işverenlerce eğitimin zaman kaybı ve gereksiz yere katılan bir maliyet olarak algılandığı görülmektedir (DDK, 2011: 575). Bir araştırma bulgularına göre, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi eksikliğinin iş kazalarının önemli nedenlerinden biri olduğu söylenebilir (Aydın vd., 2013: 43). Kurumsal şirketlerde güvenlik kültürü düzeyinin yüksek oluşu, bu tür şirketlerde yöneticilik yapan katılımcılarda işletmelerde bilgilendirme ve eğitim çalışmalarının yapıldığı yönünde olumlu bir algının oluşmasına neden olduğu düşünülmektedir..

Ayrıca katılımcıların çoğunluğu (% 56,8), işletmelerde, işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarına göre çalışan temsilcileri görevlendirildiği ($\bar{X} = 3,512$) önermesine katılırlarken, bir kısmı da (% 22,2) katılmamaktadırlar. Burada önemli olan, işletmenin nasıl bir yönetime sahip olduğu, kararların nasıl alındığı, işçilerin kararların oluşum ve onay sürecine katılıp katılmadığı, yürürlükte olan ulusal ya da uluslararası mevzuatın niteliği ve iş güvenliğinin sağlanmasına katkılarıdır. Bu genel olarak güvenlik kültürü ile ilgili bir durumdur. 6331 sayılı İSGK ve ilgili mevzuat gereği işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarına göre çalışan temsilcileri görevlendirilmesi zorunlu bir uygulamadır. Kurumsal şirketlerde gelişmiş güvenlik kültürü gereği bu uygulamanın gerçekleştirildiği düşünülmektedir. Bu nedenle katılımcılarda çalışan temsilcilerinin görevlendirildiği yönünde olumlu bir algı oluşması olağan karşılanmalıdır.

Çalışmada, katılımcıların yarısından fazlası (% 52,1), işletmelerdeki, çalışan temsilcilerinin tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma haklarının ihlal edilmediğini düşünürken ($\bar{X} = 2,584$), %25'i de ihlal edildiğini düşündükleri gözlenmiştir. Bununla birlikte katılımcıların ekseriyetinin (%51,1), işletmelerde çalışan temsilcileri ve destek

elemanlarının haklarının kısıtlanmadığı ve görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli imkânların sağlandığı ($\bar{x} = 3,350$) algısına sahip olduğu, bir kısmının ise (% 28,2), gerekli imkânların sağlanmadığı yönünde görüş bildirdiği görülmüştür.

Çalışan temsilcileri riskleri yok etmek veya azaltmak için işverene öneride bulunur ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir ve görevlerini yerine getirmede işveren gerekli imkânları sunmak zorundadır. İşyerinde sendika temsilcisinin varlığı halinde, işyeri sendika temsilcisi çalışan temsilcisi olarak da görev yapar (6331 İSGK). 6331 sayılı İSGK ile birlikte etkili ve verimli İSG önlemlerini almaya yönelik ciddi adımlar atılmıştır. İSG önlemleri sadece işverenler tarafından alınması gereken bir dizi önlemlerden ibaret olmayıp, o işyerinde bulunan herkesin aktif olarak bu süreçte rol alması ve herkesin katılımının sağlanacağı görev ve bilinçten oluşmaktadır. Çalışan temsilcilerinin 6331 sayılı İSGK'de yerini alması da bu düşünceyi destekler niteliktedir. Bu nedenle özellikle büyük çaplı kurumsal işletmelerde, çalışan temsilcilerinin riskleri yok etmek veya azaltmak için işverene öneride bulunma haklarının kısıtlanmayacağı, bilakis temsilcilerin İSG uygulamalarına bu şekilde katılımının memnuniyet yaratacağı düşünülmektedir. Katılımcıların, işletmelerdeki, çalışan temsilcilerinin tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma haklarının ihlal edilmediğini ve işletmelerde çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının haklarının kısıtlanmadığını ve görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli imkânların sağlandığını düşünmeleri ve bu yöndeki olumlu algıları olağan karşılanması gerekir.

Katılımcıların çoğunluğu (% 56), işletmeler, bina ve eklentilerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan hususlar tespit edildiği halde uyulmayarak durdurulan işe devam edilmektedir ($\bar{x} = 2,540$) ifadesine katılmazken, bir kısmı da (% 24,2) bu önermeye katılmışlardır. 6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatı ile hayati tehlike tespitinde işyerlerinin bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında işin durdurulması hükmü getirilmiş ve böylece işyerinin tamamen kapatılmasıyla yaşanabilecek mağduriyetler giderilmiştir. Hayati tehlikenin varlığı halinde işin durdurulması zaten beklenen bir sonuçtur ve bu durumun tüm İSG

özneleri tarafından takip edilmesi beklenir. Bu nedenle katılımcılarda durdurma kararına uyulduğu yönündeki olumlu algının olağan karşılanması gerektiği düşünülmektedir.

Katılımcılar, “işletmelerde işin durdurulması nedeniyle işsiz kalan çalışanlara ücretleri ödenmekte veya durumlarına göre başka bir iş verme yükümlülüğü yerine getirilmektedir” ($\bar{x} = 3,389$) ifadesi konusunda kararsız kaldıkları söylenebilir. Katılımcıların yarısına yakını (% 48,4), önermeye katılırken, çeyreklik dilimin (% 24,8) katılmadığı gözlenmiştir. Bu önerme ile ilgili olarak kararsız kalan katılımcı yüzdesinin 26,9 olduğu, kümeli yüzdenin ise 51,7 olduğu tespit edilmiştir. İşletmelerde işin durdurulması nedeniyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerin ödenip ödenmediği veya durumlarına göre başka bir iş verme yükümlülüğünün yerine getirilip getirilmediği hususu Çalışma Hukuku çerçevesinde değerlendirilmesi gereken bir sorundur. Hukukçu olmayan ve konunun hukuksal boyutlarını bilmeyen katılımcıların, Çalışma Hukuku kapsamında kalan bu İSG uygulaması konusunda kararsız kalmaları olağan karşılanmalıdır.

Katılımcıların çoğunluğunun (% 56,1), işletmelerde, bakanlıkça çıkarılan yönetmeliklerle belirlenen usul ve esaslara uyulduğu ($\bar{x} = 3,471$) şeklindeki önermeye katıldıkları, bir kısmının ise (% 24,4), bu önermeye katılmadıkları görülmüştür. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler 6331 sayılı İSGK'nin 30. Maddesi gereğince yürürlüğe sokulmuştur. Nitekim 6331 sayılı İSGK'nin 30. maddesinde ifade edilen konular ile bunlara ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenmiş ve çok sayıda yönetmelik çıkarılmıştır. Bu nedenle, kurumsal işletmelerde İSG alanına ilişkin ve yönetmeliklerle belirlenen usul ve esaslara uyulması beklenen bir durumdur. Katılımcıların büyük hacimli şirketlerde yöneticilik yapıyor olmaları, işletmelerde yönetmeliklerle belirlenen usul ve esaslara uyulduğu yönünde bir algıya sahip olmalarını olağan hale getirmektedir.

Katılımcıların yarısından fazlası (% 55,6), işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurullar oluşturulduğu ve kurullar arasında koordinasyonun sağlandığını ($\bar{x} = 3,403$) düşünürken, katılımcıların % 27,1'i de sağlanmadığı yönünde görüş bildirmiştir. İSG kurulları, çalışanların İSG ile ilgili

talep ve önerilerini doğrudan işverene ve işletme yönetimine iletebildikleri idari bir oluşum şeklinde tanımlanabilir. İSG kurulları İSG uygulamaları içinde yer alan öznelerden oluştuğundan, kurulun faaliyetleri bu özneler tarafından da ayrıca takip edilmektedir. Güvenlik kültür düzeyi yüksek ve kurumsal işletmelerde, kurullar oluşturulması ve kurullar arasında koordinasyonun sağlanması en temel İSG uygulamalarından olup, bu uygulamaların bu tür şirketlerde bulunması beklenen bir haldir. Katılımcılarda bu konuda olumlu algının oluşması olağan karşılanmalıdır.

Tablo 17’de görüldüğü üzere; katılımcıların büyük bir kısmı (% 57,9) işletmelerde işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu hazırlandığı ($\bar{X} = 3,538$) yönünde görüş bildirirken, azınlık bir kısmı da (% 21,7), hazırlanmadığı yönünde görüş bildirirken, bu önermeye katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporunun hazırlanması, temel bir İSG uygulaması olduğundan kamusal bir denetime tabidir. Bu nedenle özellikle kurumsal işletmelerde büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporunun hazırlanmadığı düşünülemez. Güvenlik kültür düzeyi yüksek kurumsal şirketlerde çalışan yönetici konumundaki katılımcıların, işletmelerde Büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporunun hazırlandığı yönündeki olumlu algıları beklenen bir sonuçtur.

Ancak katılımcıların, Genel olarak 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İSG mevzuatı beklentileri karşılamaktadır ($\bar{X} = 2,947$) ifadesi konusunda kararsız kaldıkları söylenebilir. Katılımcıların bir kısmı (% 39,3), 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İSG mevzuatının beklentileri karşıladığı yönündeki önermeye katılırken, bir kısmı da (% 35,7) katılmamıştır. Bu önerme ile ilgili kararsız kalanların yüzdesi % 25 olurken, kararsızların kümeli yüzdesinin 60,6 olduğu görülmüştür. 6331 sayılı İSGK 2012 yılında çıkarılmış olmasına rağmen, 01 Ocak 2013 tarihi itibari ile yürürlüğe girmiş, bazı maddeleri için ise kademeli yürürlük tarihleri öngörülmüştür. 6331 sayılı yasanın kademeli olarak yürürlüğe girmesi katılımcılarda kafa karışıklığı ve buna bağlı olarak da, algı farklılığı yaratabileceği ve bu durumun, katılımcılarda, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İSG mevzuatının beklentileri karşılayıp karşılamadığı konusunda kararsız kalmalarına neden olduğu düşünülmektedir.

4.3.3. Demografik ve İşletme Değişkenlerinin İSG Uygulamalarına Göre Karşılaştırması

Tablo 18’de İSG uygulamalarına yönelik ifadelerin, araştırmaya katılan kişilerin (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, yönetici pozisyonu ve hizmet süresi) tanımlayıcı bilgilerine göre anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan “t testi ve Anova Testi” sonuçları birlikte sunulmuştur.

Tablo 18. İSG Uygulamalarının Tanımlayıcı Bilgilere Göre Dağılımı

Değişkenler	n	\bar{X}	s.s.	F	P	Tukey
Yaş	1. 30 Yaş ve Altı	128	3,273	0,472	1,463	0,200
	2. 31-35 Yaş	100	3,389	0,453		
	3. 36-40 Yaş	118	3,360	0,485		
	4. 41-45 Yaş	72	3,386	0,458		
	5. 46-50 Yaş	45	3,293	0,445		
	6. 51 Yaş Üzeri	50	3,444	0,495		
Cinsiyet	1. Kadın	150	3,297	0,480	1,172	0,105
	2. Erkek	363	3,371	0,465		
Eğitim Durumu	1. Lise ve Dengi	85	3,291	0,488	0,790	0,454
	2. Üniversite	334	3,362	0,467		
	3. Lisansüstü	94	3,358	0,469		
Yönetim Pozisyonu	1. Alt Düzey	129	3,334	0,448	0,460	0,710
	2. Orta Düzey	163	3,370	0,430		
	3. Üst Düzey	89	3,307	0,519		
	4. İSG Uzmanı	132	3,369	0,507		
Hizmet Süresi	1. 5 Yıl ve Altı	277	3,291	0,475	5,598	0,004*
	2. 6-10 Yıl	120	3,457	0,454		
	3. 11 Yıl ve Üzeri	116	3,379	0,456		
TOPLAM	513					

*: p<0,05

Tablo 18’deki ortalama sonuçları değerlendirildiğinde; İSG uygulamalarına ilişkin ifadelerle verilen yanıtların ortalamasının; katılımcıların yaş (F = 1,463, p = 0,200), cinsiyet (F = 1,172, p = 0,105), eğitim durumu (F = 0,790, p = 0,454) ve

yönetim pozisyonlarına ($F = 0,460$, $p = 0,710$) göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Örgüt çalışanlarının zaman içerisinde geliştirdikleri teamül, algılayış ve kurallar bütünü olarak tanımlanan örgüt kültürü (Kırım, 1998: 58), aynı kurumda çalışanların yaklaşım, kanaat, varsayım ve beklentileri ile kişilerin davranışlarını ve kişiler arası ilişkileri belirleyen eylemlerin ne şekilde tespit edildiğini ve kurum içi uyum ve iş barışının nasıl sağlandığını gösteren kollektif bir denetim sistemi olduğu söylenebilir (Erengül, 1997: 25). Bu anlamda, örgüt kültürü, özellikle kurumsal işletmelerde üyeleri arasında yaklaşım, inanç, varsayım ve beklentileri ile kişilerin davranışlarını ve kişiler arası ilişkileri noktasında uyum yaratır; bu uyumun etkisi ile aynı örgüt kültürüne tabi kılınan öznelerin algılarında yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve yönetimin pozisyonu açısından farklılık yaratmaz. Çünkü örgüt kültürü üyelerini benzer şekilde davranmaya ve benzer şekilde düşünmeye sevk eder. Bu nedenle, araştırmamızda İSG uygulamalarına ilişkin ifadelerle verilen yanıtların ortalamasının; katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve yönetim pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği yönündeki tespitleri, örgüt kültürünün katılımcılarda ortak bir güvenlik kültürü oluşturmasından kaynaklanmaktadır. Tablo 18'e göre İSG uygulamalarına ilişkin ifadelerin ortalamasının, katılımcıların hizmet süresine ($F = 5,598$, $p = 0,004$) göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu çerçevede yapılan Tukey testi sonucunda, İSG uygulamalarına ilişkin ifadelerle, 6-10 yıldır çalışan kişilerin 5 ve altında yıldır çalışanlardan daha olumlu cevaplar verdikleri saptanmıştır.

Tablo 19'da İSG uygulamalarına yönelik ifadelerin, araştırmaya katılan kişilerin (faaliyet süresi, çalışan sayısı ve işletmenin bulunduğu şehir), çalıştıkları işletme bilgilerine göre anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan "Anova Testi" sonuçları sunulmuştur.

Tablo 19. İSG Uygulamalarının İşletme Bilgilerine Göre Dağılımı

	Değişkenler	n	\bar{X}	s.s.	F	P	Tukey
İşletmenin Faaliyet Süresi	1. 10 Yıl ve Altı	87	3,195	0,427	9,207	0,000*	3>1,2 4>1,2
	2. 11-20 Yıl	128	3,230	0,495			
	3. 21-30 Yıl	87	3,454	0,462			
	4. 31-40 Yıl	106	3,510	0,406			
	5. 41 Yıl ve Üstü	105	3,375	0,473			
İşletmedeki Çalışan Sayısı	1. 100 Kişi ve Altı	131	3,189	0,511	7,353	0,000*	3>1 5>1
	2. 101-200 Kişi	90	3,300	0,498			
	3. 201-300 Kişi	51	3,481	0,298			
	4. 301-400 Kişi	35	3,350	0,535			
	5. 401 Kişi ve Üstü	206	3,441	0,425			
İşletmenin Bulunduğu Şehir	1. İstanbul	269	3,288	0,475	3,183	0,001*	9>1,6 10>1
	2. Edirne	17	3,565	0,486			
	3. Kırklareli	13	3,468	0,433			
	4. Tekirdağ	17	3,390	0,320			
	5. Çanakkale	15	3,454	0,320			
	6. Kocaeli	61	3,287	0,475			
	7. Yalova	12	3,280	0,300			
	8. Sakarya	13	3,321	0,631			
	9. Bilecik	11	3,804	0,184			
	10. Bursa	63	3,522	0,414			
	11. Balıkesir	22	3,272	0,563			
	TOPLAM	513					

*: p<0,05

Tablo 19'a göre; İSG uygulamalarına ilişkin ifadelerle verilen yanıtların ortalamasının; katılımcıların çalıştıkları işletmenin faaliyet süresine (F = 9,207, p = 0,000), işletmedeki çalışan sayısına (F = 7,353, p = 0,000) ve işletmenin faaliyette bulunduğu şehire (F = 3,183, p = 0,001) göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu çerçevede yapılan Tukey testi sonucunda, İSG uygulamalarına ilişkin ifadelerle, 21-30 yıl ve 31-40 yıldır faaliyette bulunan işletmelerde çalışanların 10 yıl ve altı ile 11-20 yıldır faaliyette bulunan işletmelerde çalışanlardan daha olumlu cevaplar verdikleri saptanmıştır. İSG uygulamalarına ilişkin ifadelerle, 201-300 kişi ve 400 üzerinde çalışanı olan işletmelerde çalışanların 100 kişi ve altında

çalışanı olan işletmelerde çalışanlardan daha olumlu cevaplar verdikleri tespit edilmiştir.

Eğitim, kültürel ortam, inanç, örf, adet, gelenek, görenekler kişilerin algılamasını yönlendirir ve derinden etkiler. Ayrıca bu unsurlar, bireysel tavır, davranış ve yönelimleri belirler, kişiler arası ilişki ve etkileşim biçimini de büyük oranda tayin eder (İnceoğlu, 2010: 81). İşletmenin faaliyet süresi ve işletmede çalışan sayısının algının farklılaşmasına neden olması olağan bir durumdur. Çünkü işletmenin deneyim süresinin artması ve çalışan sayısının artması güvenlik kültürü ve kurumsal kültür üzerinde farklı oluşumlara neden olabilir. İşletmenin faaliyet süresi ve çalışan sayısı ile işletmedeki kültürel ortam, inanç, örf, adet, gelenek, görenekler vb. unsurlar arasındaki ilişkiye bağlı olarak çalışanların algılarında farklılıklar meydana gelebilir.

Kişiler, olayları, nesnelere, durumları, içine doğduğu toplumsal bölge (kent, ülke, coğrafi alan) ve kültürel ortam, içinde yer aldığı ilişkiler, içine girdiği etkileşim biçimleri, bireysel gereksinimler, beklentiler, değer yargıları, vb. ne göre farklı biçimde algılar (İnceoğlu, 2010: 81). Bu nedenle, İSG uygulamalarına ilişkin ifadeler verilen yanıtların ortalamasının; katılımcıların çalıştıkları işletmenin faaliyette bulunduğu şehire göre anlamlı bir farklılık göstermesi olağan bir sonuç olarak değerlendirilmelidir.

Araştırmada, işletmenin faaliyet süresi arttıkça katılımcıların olumlu cevap oranının arttığı görülmüştür. Yine, çalışan sayısı yükseldiğinde, katılımcıların olumlu cevaplarında artış tespit edilmiştir. Örgütün, üye sayısının artması örgüte güç katar ve kurumsal kimliği daha da değerli kılar. Özellikle örgütsel deneyim süresi uzadıkça örgüt kültürü üyelere de belirgin bir şekilde ortaya çıkar ve bu durum üyelerin algılarına yansır. Araştırmamızda da bu yansımanın olumlu yönde olduğu gözlenmiştir. Bu nedenle, özellikle güvenlik kültür düzeyi yüksek işletmelerde yöneticilik yapan katılımcıların, İSG uygulamalarına yönelik sorulara işletmenin faaliyet süresi arttıkça, daha olumlu cevaplar vermesi ve bu oranın artması normal karşılanmalıdır. Çalışan sayısının artması ile sorulara verilen olumlu cevap sayısının artması, büyük işletmelerde örgüt kültürünün çalışanların algılarına olan etkisi ile izah edilebilir. Araştırmamızda, çalışan sayısı fazla olan işletmelerin örgüt

kültürünün katılımcıların algılarına olumlu bir şekilde yansıdığı görülmüştür. Bu nedenle çalışan sayısı arttıkça olumlu cevap sayısının artmasının olağan karşılanması gerektiği düşünülmektedir.

Ayrıca İSG uygulamalarına ilişkin ifadelerle, Bilecik'te faaliyette bulunan işletmelerde çalışanların İstanbul ve Kocaeli'ndeki işletmelerde çalışanlardan ve Balıkesir'deki işletmelerde çalışanların İstanbul'daki işletmelerde çalışanlardan daha olumlu düzeyde katıldıkları söylenebilir. Örgüt kültürüne bağlı olarak çalışanların algıları bölgeden bölgeye farklılık gösterebilir. Bu nedenle katılımcıların olumlu cevap yüzdelerinin şehirden şehire farklılık göstermesi olağan karşılanmalıdır. Ayrıca, mutlu ve umutlu bireylerin genelde hayata daha olumlu baktıkları ve sorulara daha olumlu ve yapıcı yanıtlar verdikleri bilinmektedir. İllere göre mutluluk ve umut düzey araştırmasına göre, Bilecik ili yüzdesi, İstanbul ve Kocaeli'nin yüzdelerinden daha yüksek bulunmuştur. Aynı zamanda, Balıkesir'in yüzdesi de İstanbul'un yüzdesinden yüksektir. Başka bir söylemle, Bilecik ilinde yaşayanlar, İstanbul ve Kocaeli'nde yaşayanlardan, Balıkesir'de yaşayanlar da İstanbul'da yaşayanlardan daha mutlu ve umutlu oldukları TÜİK araştırması ile ortaya konulmuştur (www.tuik.gov.tr).

Tablo 20'de 6331 sayılı İSG kanununa yönelik beklentilerin, araştırmaya katılan kişilerin (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, yönetici pozisyonu ve hizmet süresi) tanımlayıcı bilgilerine göre anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan "t testi ve Anova Testi" sonuçları birlikte sunulmuştur.

Tablo 20. 6331 Sayılı Kanuna Yönelik Beklentilerin Tanımlayıcı Bilgilere Göre Dağılımı

Değişkenler	N	\bar{X}	s.s.	F	P	
Yaş	1. 30 Yaş ve Altı	128	2,867	1,179	1,848	0,102
	2. 31-35 Yaş	100	2,870	1,134		
	3. 36-40 Yaş	118	3,084	1,113		
	4. 41-45 Yaş	72	2,944	1,220		
	5. 46-50 Yaş	45	2,844	1,205		
	6. 51 Yaş Üzeri	50	3,360	1,045		
Cinsiyet	1. Kadın	150	2,946	1,116	0,493	0,725
	2. Erkek	363	2,986	1,173		
Eğitim Durumu	1. Lise ve Dengi	85	3,094	1,161	0,821	0,440
	2. Üniversite	334	2,973	1,134		
	3. Lisansüstü	94	2,872	1,228		
Yönetim Pozisyonu	1. Alt Düzey	129	2,852	1,139	0,746	0,525
	2. Orta Düzey	163	2,981	1,173		
	3. Üst Düzey	89	3,067	1,213		
	4. İSG Uzmanı	132	3,022	1,115		
Hizmet Süresi	1. 5 Yıl ve Altı	277	2,981	1,184	0,769	0,464
	2. 6-10 Yıl	120	2,875	1,156		
	3. 11 Yıl ve Üzeri	116	3,060	1,089		
TOPLAM	513					

*: p<0,05

Tablo 20'deki ortalama sonuçları değerlendirildiğinde; 6331 sayılı İSG kanununa yönelik beklentinin katılımcıların tanımlayıcı bilgilerine göre herhangi bir farklılık olmadığı görülmektedir. Buna göre katılımcıların yaş (F = 1,848, p = 0,102), cinsiyet (F = 0,493, p = 0,725), eğitim durumu (F = 0,821, p = 0,440), yönetim pozisyonu (F = 0,746, p = 0,525) ve hizmet süresine (F = 0,769, p = 0,444) göre anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Örgüt kültürünün üyeleri üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Özellikle büyük şirketler, sahip oldukları güvenlik ve örgüt kültürünü çalışanlarına geçirmeye çalışırlar. Bu şekilde bir deneyime sahip olan örgüt üyeleri tutum, algı ve davranış olarak birbirlerine benzemeye başlarlar. İşte, 6331 sayılı İSGK'ye yönelik beklentinin katılımcıların tanımlayıcı bilgilerine göre herhangi bir farklılık göstermemesi, katılımcıların birbirlerine benzeyen kurumsal şirketlerde yöneticilik yapıyor olması ve örgüt kültürünün katılımcılar üzerindeki etkisi nedeniyledir. Bir anlamda, örgüt kültürünün katılımcıların tanımlayıcı bilgilerini dışladığını söylenebilir.

Tablo 21’de 6331 sayılı İSG kanununa yönelik beklentilerin, araştırmaya katılan kişilerin (faaliyet süresi, çalışan sayısı ve işletmenin bulunduğu şehir), çalıştıkları işletme bilgilerine göre anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan “Anova Testi” sonuçları sunulmuştur.

Tablo 21. 6331 Sayılı Kanuna Yönelik Beklentilerin İşletme Bilgilerine Göre Dağılımı

Değişkenler		N	\bar{X}	s.s.	F	P	Tukey
İşletmenin Faaliyet Süresi	1. 10 Yıl ve Altı	87	3,149	1,126	1,016	0,399	
	2. 11-20 Yıl	128	2,953	1,149			
	3. 21-30 Yıl	87	3,023	1,151			
	4. 31-40 Yıl	106	2,820	1,217			
	5. 41 Yıl ve Üstü	105	2,971	1,130			
İşletmedeki Çalışan Sayısı	1. 100 Kişi ve Altı	131	3,206	1,194	2,646	0,033*	1>3
	2. 101-200 Kişi	90	3,033	1,064			
	3. 201-300 Kişi	51	2,666	1,290			
	4. 301-400 Kişi	35	2,828	1,014			
	5. 401 Kişi ve Üstü	206	2,902	1,139			
İşletmenin Bulunduğu Şehir	1. İstanbul	269	2,884	1,13858	3,536	0,000*	4>2,9 6>2,9 11>2,9
	2. Edirne	17	2,176	1,380			
	3. Kırklareli	13	3,153	1,405			
	4. Tekirdağ	17	3,529	0,943			
	5. Çanakkale	15	2,800	0,774			
	6. Kocaeli	61	3,377	1,035			
	7. Yalova	12	3,083	0,792			
	8. Sakarya	13	3,076	1,255			
	9. Bilecik	11	2,090	0,943			
	10. Bursa	63	2,952	1,197			
	11. Balıkesir	22	3,545	1,143			
TOPLAM		513					

*: p<0,05

Tablo 21’e göre; 6331 sayılı İSG kanununa yönelik beklentinin, katılımcıların çalıştıkları işletmenin faaliyet süresine (F = 1,016, p = 0,399) anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Katılımcıların çalıştıkları işletmenin faaliyet süresi, katılımcıların 6331 sayılı İSG kanununa yönelik beklentilerine yönelik algılarında farklılık yaratmamaktadır. Bilindiği üzere, 6331 sayılı İSGK 2012 yılında çıkarıldı, 2013 yılında yürürlüğe girdi, çıkarıldıktan sonra da çok sayıda değişikliğe uğradı. Üstelik bazı hükümleri ise halen yürürlüğe girmiş değildir. Yasanın muhatapları uygulama konusunda bir kararsızlık yaşamaktadır. Yasal mevzuat yeni olunca, işletmenin

faaliyet süresi uygulama açısından değerlendirme dışı kalmaktadır. Bu nedenle, işletmelerin faaliyet süresinin katılımcılarda beklentiye yönelik algılarda farklılık göstermemesi olağan bir sonuç olarak değerlendirilmelidir.

6331 sayılı İSG kanununa yönelik söz konusu beklentinin, işletmedeki çalışan sayısına ($F = 2,646$, $p = 0,033$) ve işletmenin faaliyette bulunduğu şehire ($F = 3,536$, $p = 0,000$) göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu çerçevede yapılan Tukey testi sonucunda, 100 ve altında çalışan bulunan işletmelerde çalışanların 6331 sayılı kanununa ilişkin beklentilerinin, 201-300 çalışan bulunan işletmelerde çalışanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yani, işletme küçüldükçe İSG mevzuatına yönelik beklentilerin karşılandığına ilişkin olumlu yanıt sayısı artmaktadır. Ayrıca küçük işletmeler açısından devlet desteği söz konusudur. Bu nedenle, küçük işletmelerde çalışan yöneticilerin İSGK ile ilgili beklentilerin karşılandığına yönelik olumlu algıları olağan karşılanmalıdır.

Araştırmada, Tekirdağ, Kocaeli ve Balıkesir’de faaliyette bulunan işletmelerde çalışanların beklentilerinin, Edirne ve Bilecik’teki işletmelerde çalışanlardan daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu hususun, örgütsel kültürün bölgesel farklılığının katılımcılardaki algıya yansımaları ile izah edilebileceği düşünülmektedir.

Gerçekleştirilen analizler kapsamında, araştırma sonuç bulguları ve hipotezlerin kabul ve kabul edilmeme durumları Tablo 22’te sunulmuştur.

Tablo 22. Araştırma Hipotezlerinin Kabul ve Kabul Edilmeme Durumları

<i>H₁</i> : Yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği algıları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.	KABUL DEĞİL
<i>H₂</i> : Yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.	KABUL DEĞİL
<i>H₃</i> : Yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği algıları eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.	KABUL DEĞİL
<i>H₄</i> : Yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği algıları işletmedeki konumlarına göre farklılık göstermektedir.	KABUL DEĞİL
<i>H₅</i> : Yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği algıları çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.	KABUL
<i>H₆</i> : Yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği algıları, çalıştıkları işletmenin faaliyet süresine göre farklılık göstermektedir.	KABUL
<i>H₇</i> : Yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği algıları işletmedeki çalışan sayısına göre farklılık göstermektedir.	KABUL
<i>H₈</i> : Yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği algıları, çalıştıkları işletmenin bulunduğu şehire göre farklılık göstermektedir.	KABUL
<i>H₉</i> : Yöneticilerin 6331 sayılı yasaya ilişkin beklentileri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.	KABUL DEĞİL
<i>H₁₀</i> : Yöneticilerin 6331 sayılı yasaya ilişkin beklentileri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.	KABUL DEĞİL
<i>H₁₁</i> : Yöneticilerin 6331 sayılı yasaya ilişkin beklentileri eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.	KABUL DEĞİL
<i>H₁₂</i> : Yöneticilerin 6331 sayılı yasaya ilişkin beklentileri işletmedeki konumlarına göre farklılık göstermektedir.	KABUL DEĞİL
<i>H₁₃</i> : Yöneticilerin 6331 sayılı yasaya ilişkin beklentileri çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.	KABUL DEĞİL
<i>H₁₄</i> : Yöneticilerin 6331 sayılı yasaya ilişkin beklentileri çalıştıkları işletmenin faaliyet süresine göre farklılık göstermektedir.	KABUL DEĞİL
<i>H₁₅</i> : Yöneticilerin 6331 sayılı yasaya ilişkin beklentileri işletmedeki çalışan sayısına göre farklılık göstermektedir.	KABUL
<i>H₁₆</i> : Yöneticilerin 6331 sayılı yasaya ilişkin beklentileri çalıştıkları işletmenin bulunduğu şehire göre farklılık göstermektedir.	KABUL

SONUÇ VE TARTIŞMA

Türkiye’de meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı olgularının öneminden yola çıkılarak, Marmara bölgesinde faaliyette bulunup Türkiye’de üretimden satış açısından ilk bin işletme arasında bulunan işletme yöneticilerinin İSG uygulamalarına ilişkin algı ve beklentileri inceleme konusu yapılmıştır.

Analizler sonucunda ulaşılan bilgiler incelendiğinde; katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği kapsamında işletmelerdeki mesleki risklerin önlenmesinde yaşanan yetersizliklerle ilgili olarak kararsız kaldıkları görülmüştür. İşletme yönetimi, işyerinde koruyucu-önleyici İSG hizmetlerini sunmaları ve bu konuda gerekli organizasyonu yapmaları gerekir. İşletme yöneticileri, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunmaya yönelik çalışmaları da kapsayacak şekilde İSG hizmetlerinin sunulmasını sağlamalı ve çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmeleri gerekir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilecektir. İşveren ve işletme yönetiminin mesleki risklerin önlenmesinde yaşanan yetersizliklerle ilgili hukuki ve cezai sorumlulukları bulunmaktadır. Bu nedenle, iş kazası ve meslek hastalıklarının işleme çıkartacağı yüksek maliyetlerin önüne geçilebilmesi ve verimli bir çalışma hayatının oluşturulması için işletmelerde 6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatında ifade edilen mesleki risklerin önlenmesi ile ilgili yükümlülükler muhakkak yerine getirilmelidir.

Bundan başka, katılımcılarda, işletmelerde İSG için gerekli araç ve gereçler sağlandığı, işletmelerde İSG tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirildiği ve işletmelerde mevcut sağlık ve güvenlik tedbirleri konusunda iyileştirmeler yapıldığı yönünde bir olumlu algı bulunmaktadır. Dolayısıyla katılımcıların, işletmelerin İSG için gerekli olan araç ve gereçleri sağladıklarına, İSG tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirdiklerine ve iyileştirmeler yaptıklarına inanmaktadır denilebilir. İSG hizmetlerinde başarılı olabilmek için, işveren ve işletme yönetimin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmaları yapmaları gerekir. Doğal olarak, bu çalışmaların kâğıt üzerinde göstermelik olarak değil, gerçeğe uygun ve verim yaratacak tarzda yapılması gerekmektedir.

Araştırmada, katılımcıların işletmelerde çalışanlara, İSG ile ilgili yeterli eğitim ve bilgi verildiği yönünde olumlu bir algıya sahip olduğu belirlenmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işverenlerin ve işletme yönetiminin uyması gereken bir diğer yükümlülük, çalışanların İSG konularında eğitilmesidir. İşverenler ve işletme yöneticileri, işyerinin bulunduğu tehlike sınıfı doğrultusunda belirlenecek aralık ve sürelerle çalışanlarını iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgilendirmek ile yükümlü kılınmışlardır. İlgili mevzuatta belirlenen konular kapsamında çalışanlarını eğitmekle yükümlü olan işveren, eğitime tabi tutmadığı her bir çalışan için idari para cezası ile karşı karşıya kalabilir. Dolayısıyla, çalışanların İSG eğitimlerinin bir an önce tamamlanması ve çalışanların İSG süreçleri hakkında bilgilendirilmesi gerekmektedir. Eğitim yükümlülüğü de herhangi bir geçiş sürecine tabi tutulmamıştır. Bu nedenle, işverenler ve işletme yöneticileri çalışanların eğitilmesi için gerekli düzenlemeleri bir an önce yapmak durumundalar. Bunun yanında, çalışanların da, İSG ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin ve işletme yöneticilerinin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemek noktasında yükümlülükleri bulunmaktadır. İşverenin ve işletme yönetimin bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde idari para cezası

mevcutken, 6331sayılı İSGK'nin 19. Maddesi gereğince çalışanların yükümlülüklerini yerine getirmemesinin kanun kapsamında hiçbir yaptırımını bulunmamaktadır. İSG eğitimi, İSG uygulamaları ile ilgili tüm özneler tarafından takip edilmeli, amaca ve gerçeğe uygun bir şekilde yerine getirilmelidir.

Araştırmada, işletmelerde alınan İSG tedbirlerine uyulup uyulmadığı konusunda yapılan denetimlerin yetersiz olmadığı yönünde bir algının bulunduğu belirlenmiştir. Ülkemizde, İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları noktasında yetersizlikler yaşandığı ve denetimlerin yetersiz olduğu hususları İSGK ve İSG mevzuatının hazırlanması sürecinde temel sorun alanları olarak belirlenen noktaları oluşturmaktaydı. ÇSGB'nin İSG alanındaki denetimlerinin %3'den daha az olduğu hususu da göz önüne alınarak (Emiroğlu ve Koşar, 2012: 2-15), etkin ve etkili, İSG uygulamalarını tümüyle uygulanmasını temin eden bir denetim sistemi kurulmalı, denetimler arttırılmalı, gerekirse İSG ile ilgili kamusal ve özel kuruluşlara denetim yetkileri tanınmalıdır. İSG alanında başarıyı yakalamak için, İSGK ve İSG mevzuatı ile öngörülen İSG uygulamalarının işletmelerde yerine getirilip getirilmediği noktasında etkin, sağlıklı ve verimli bir denetimin varlığı şarttır.

Araştırmada, katılımcıların; işletmelerde, İSG yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapıldığı konusundaki önerme karşısında kararsız kaldıkları söylenebilir. Risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmalar bir anlamda risk değerlendirilmesi kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. İSG uygulamaları içinde proaktif yaklaşım odaklı olan risk değerlendirmesi, işletmelerde ve çalışma alanlarında çalışma yerlerine ve şekline özgü İSG koşullarının değerlendirilmesini ve önlemlerin buna göre belirlenmesini sağlamaktadır. Bilindiği üzere, işletmelerde ve çalışma alanlarında, sınırsız sayıda risk oluşturan unsurlar bulunmaktadır ve bunların tamamının bilinip tespit edilebilmesi mümkün değildir. Bunların bir kısmı zamana ve deneyime bağlı olarak belirlenecektir. Bu nedenle, işyerlerinde risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların sürekli hale getirilmesi gerekmektedir. Bu uygulamanın İSG'yi sağlamada önemli bir adım olduğu ifade edilebilir.

Bununla birlikte işverenlerin işletmelerinde işyeri hekimi veya sağlık personeli buldukları, işletmelerde görevlendirilen işyeri hekimi veya sağlık personeli ve iş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarının karşılandığı yönünde katılımcı algısı saptanmıştır. Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunmaya yönelik çalışmaları da kapsayacak, İSG hizmetlerinin sunulması için işveren ve işletme yönetimi; çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirmek zorundadır. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. İşletme yönetimi, görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar. Sadece İSG profesyonellerinin ve çalışanların değil işverenlerin ve işletme yöneticilerinin bilinçlendirilmesi amacıyla eğitime tabi tutulmalarına dair düzenlemeye ihtiyaç duyulduğu, İSG profesyonellerine verilen ve sertifikalandırılmalarına ön şart olarak koşulan temel eğitimlerin uygulama ile ilgili kısmının daha uzun sürelerde düzenlenmesi ile saha deneyimi edinmiş İSG profesyonellerinin göreve başlamasının sağlanabileceği, İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin tüm işyerlerinde sürece dâhil edilmesi, Meslek hastalığı tanısı ile ilgili izlenen yol ve yetkili merci gibi hususlarda düzenlemeye gidilmesi gerektiği ve bu konuda İşyeri Hekimlerinin daha etkin yetkilendirilebileceği, işletme içerisinden görevlendirilen kişilerin iletişim ve uygulama becerilerinin daha verimli olduğu, dolayısıyla İSG profesyonellerinin kendi mesleki tecrübelerinin olduğu alanda uzmanlık yapması hakkında yapısal değişikliğe gidilebileceği, OSGB'lerin belli bir standartta yaklaşım sergilemedikleri görülmüş olup konu ile ilgili ÇSGB tarafından yapılacak bir standart çalışmasına ve eğitime gereksinim olduğu, İSG profesyoneli olabilmenin gereklilikleri arasında belli bir süre (örneğin, 5 yıl gibi bir süre) mesleki tecrübenin de yer alması gerektiği düşünülmektedir.

Ayrıca Katılımcılarda, işletmelerde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyon eksikliğinin olmadığı yönünde bir algı bulunduğu gözlenmiştir. İşletme yöneticileri, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonunu sağlamak zorundadır. 18.01.2013 tarih ve 28532 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik uyarınca, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere iş sağlığı ve güvenliği kurullarının hangi işyerlerinde kurulacağı ve bu kurulların oluşumu, çalışma yöntemleri, görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları ile birden çok kurul bulunması halinde kurullar arası koordinasyon ve işbirliği yöntemleri belirlenir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun işyerini bir bütün olarak algılayan yapısı nedeniyle alt işveren – asıl işveren ilişkisinde pek çok noktada koordinasyon öngörmesi bazı zorlukları ortaya çıkartmaktadır. Asıl işveren alt işverenden kendi yürüttüğü iş ile ilgili risk değerlendirmesi talep ettiğinde alt işveren işyerinin risklerini farklı değerlendirerek asıl işverenden bazı tedbirler almasını isteme hakkına sahip. Ancak eğer asıl işveren riski farklı değerlendirmiş ve buna yönelik başka bir tedbir almış ise bu nedenle ortaya çıkabilecek bir iş kazasında alt işverenin sorumluluğunun ne olacağı konusu açık değildir. Bu konuda yasal düzenlemenin daha belirgin hale getirilmesi ve uygulamadaki belirsizliği giderebilecek şekilde yasal düzenlemeye yön verilmesi zorunlu görülmektedir.

Çalışmada, işletmelerde görevlendirilen iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimi veya sağlık personeli tarafından İSG ile ilgili mevzuata uygun ve yazılı olarak bildirilen tedbirlerin yerine getirildiği konusunda katılımcılarda olumlu bir algı söz konusudur. İşletme yönetimi, görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından İSG ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri derhal yerine getirmelidir.

Katılımcılar, işletmelerde iş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirmeleri konusundaki hak ve yetkilerinin kısıtlandığını düşünmektedirler. İSG mevzuatında öngörüldüğü gibi, işletme yönetiminin işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkilerini, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlamamalı, bilakis İSG profesyonellerine İSG uygulamaları kapsamında yardımcı olmalıdırlar.

Araştırmada, katılımcıların, işletmelerde İSG yönünden risk değerlendirmesinin yapıldığı veya yaptırma yükümlülüğü yerine getirildiği, işverenlerin işletmelerinde iş güvenliği uzmanı bulundurduğu yönünde olumlu bir algıya sahip oldukları gözlenmiştir. İşletmelerde, İSG alanında risk bazlı yaklaşımın temelini oluşturan ve işyerinin kendine has iş sağlığı ve güvenliği koşullarının değerlendirilmesi ve önlemlerin bu durumlar göz önünü alınarak belirlenmesini sağlayan risk değerlendirilmesi yapılması yükümlülüğü mutlaka yerine getirilmelidir. Risk değerlendirmesi İşyeri esas alınarak yapılmalı, durum analizine dayanmalı, uygulanacak önlemler belirlenmelidir.

Araştırmada, işletmelerde önlenemeyen tehlikelerin meydana gelmesi durumunda; çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebildikleri yönünde bir algının katılımcılarda oluştuğu belirlenmiştir. Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren ve işletme yönetiminin çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapmaları ve çalışanlara bu hususta gerekli talimatları vermeleri gerekir.

Katılımcılar, işletmelerde önlenemeyen tehlikelerin meydana gelmesi durumunda tehlikelere müdahalede bulunan çalışanların yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulmadıklarını düşünmektedirler. İşveren ve işletme yönetimi, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve çalışanların amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlamalıdır. İSG mevzuatı gereğince, böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamayacaktır.

Yöneticiler, işletmelerde bütün iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydının tutulduğunu ve gerekli incelemeler yapılarak bunlarla ilgili raporlar düzenlendiğini, işletmelerin, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını yasada belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulduklarını ifade etmişlerdir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun getirdiği bu yükümlülük, İSG süreçleri ile ilgili kayıt tutmaktır. Tüm işyerleri, iş sağlığı ve güvenliği tespit ve öneri defteri temin edip bu

defteri onaylatmakla yükümlüdür. İş sağlığı ve güvenliği tespit ve öneri defteri noterler, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri veya İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından onaylanmaktadır. Onaylı bu defter iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından gerekli tespit ve önerilerin yazılması için kullanılmaktadır. İşyerinin iş sağlığı ve güvenliği sürecinin gelişimi bu defter yoluyla takip edilebilmektedir. 6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatının bu konudaki düzenlemelerinin asıl amacı, işletmenin iş sağlığı ve güvenliği sürecinin kayıtlı olmasının ve İSG eylem sürecinin sürekli aktif tutulmasını sağlamaktır. Bu nedenle, işletme yöneticileri işletmelerde etkin ve etkili bir kayıt ve bildirim sistemini oluşturmalarıdır. Bu aşamada, 6331 sayılı İSGK ile getirilen denetim sisteminin kayıt ve bildirim konusunda gelişim gösterdiğini söyleyebiliriz.

Ayrıca katılımcılar, işletmelerin, çalışanlarını işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik riskleri dikkate alınarak sağlık gözetimine tabi tuttukları yönünde görüş bildirmişlerdir. Bu İSG uygulamasının amacı, meslek hastalıklarının tespitinin sağlanması ve işe uygun işçi çalıştırmak için gerekli şartların sağlanmasıdır. Sağlık gözetimi yapma zorunluluğu. İşyeri hekiminin göreve başladığı işyerlerinde işyeri hekimi tarafından, işyeri hekiminin göreve başlamadığı işyerlerinde ise kamu sağlık hizmet sunucuları tarafından verilen sağlık raporları ile çalışanların sağlık durumları takip edilmek durumunda. Bunun dışında Kanunda işyerinde kullanılan iş ekipmanı doğrultusunda sağlık gözetiminin hangi aralıklarla yapılacağına ilişkin hükümler yer alıyor. Sağlık gözetimi ile ilgili çok önemli bir yenilik, işverenlerin işten ayrılan bir kişinin sağlık dosyasını 15 yıl süre ile saklama zorunluluğu. Meslek hastalıklarının çok uzun bir kuluçka süresine sahip olması dolayısıyla getirilen bu yükümlülük son derece yerindedir. Çalışanın hangi işi yürütmesi dolayısıyla meslek hastalığına yakalandığının tespitinde önemli olacak sağlık raporlarının saklanma süresinin uzun belirlenmiş olması olumlu. Ancak bu raporların kâğıt olarak saklanması yanında elektronik ortamda da saklanabilmesinin düzenlenmesi işletmeleri gereksiz yer işgalinden ve depolama zorluğundan kurtaracaktır.

Katılımcılar, işletmelerde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacakların, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılmadığını düşünmektedirler. Özellikle, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu

olmadan işe başlatılmamalıdır. Bu İSG uygulamasının kapsamda bulunan işletmelerde hayata geçirilmesi sağlanmalıdır.

Katılımcılarda, işletmelerin, İSG'nin sağlanması ve sürdürülebilmesi konusunda, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak bilgilendirdikleri ve işletmelerin, çalışanların İSG eğitimlerini almalarını sağladıkları, işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarına göre çalışan temsilcilerini görevlendirdikleri yönünde olumlu bir algı bulunmaktadır. Çalışmada, işletmelerdeki, çalışan temsilcilerinin tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma haklarının ihlal edilmediği katılımcıların görüşleri doğrultusunda ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, katılımcılar, işletmelerde çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının haklarının kısıtlanmadığı ve görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli imkânların sağlandığı yönünde görüş bildirmişlerdir. İşletme yönetimin, çalışan temsilcisi seçmesi uygulamasının amacı, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği süreçlerine aktif katılımının sağlanması ile ilgilidir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun öngördüğü çalışanların katılımının sağlanması yaklaşımına yönelik olarak getirdiği bir yükümlülük çalışan temsilcisi seçilmesidir (Baycık, 2013:113). Seçilecek çalışan temsilcisi sayısı, işyerindeki çalışan sayısına bağlı olarak belirlenmektedir. Çalışan temsilcisi, İSG ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlike den kaynaklanan riskin azaltılması için tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkilidir. Dolayısıyla çalışan temsilcisinin seçilmesi İSG alanında çalışanların katılımının sağlanmasının somutlaştırılmasıdır.

Bir bütün olarak işletmelerdeki çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan hususlar tespit edilmesi halinde işletmenin bir bölümünde veya tamamında verilen durdurma kararına uyulduğu söylenebilir. İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında işin durdurulması gerekir. Bundan başka, çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla

çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda da iş durdurulması zorunludur. İşletme yönetimi yasal düzenlemelere harfiyen uyararak işin durdurulması ile ilgili hükümlerini hayata geçirmelidir.

Sonuçlar, işletmelerde işin durdurulması nedeniyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerinin ödendiği veya durumlarına göre başka bir iş verme yükümlülüğü yerine getirildiği konusunda kararsız kalındığını göstermektedir. İşveren ve işletme yönetimi, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemeli veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermelidir.

Bunun yanı sıra işletmelerde, bakanlıkça çıkarılan yönetmeliklerle belirlenen usul ve esaslara uyulduğu yönünde bir algının katılımcılarda mevcut olduğu görülmüştür. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu getirdiği bu yükümlülükler ile pek çok işyeri için yeni sorumluluklar tanımlamıştır. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmesi için önemli adımlar atmak zorunda olan işverenler, İSG konusuna gereken önemi vererek, yeni yapılanmanın oluşturulmasını sağlamak durumundalar. Kanunun yüksek miktarlarda belirlediği idari para cezalarından kaçınmak isteyen işverenlerin, bu yükümlülükleri yerine getirmeleri gerekiyor. Bunun yanında işyerlerini güvenli hale getirmek işverenlerin iş verimlerini ve karlılıklarını da olumlu olarak etkileyecektir. Dolayısıyla işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine yaklaşımı sadece maliyet ve karlılık azaltıcı düzenlemeler şeklinde değil, işveren olmanın sorumluluğu ve güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanması gerekliliği yönünde olmalıdır.

Katılımcılar, işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurullar oluşturulduğu ve kurullar arasında koordinasyonun sağlandığını düşünmektedirler. 6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatı, İSG uygulamaları kapsamında İSG özneleri arasında pek çok noktada koordinasyon öngörmesi bazı zorlukları ortaya çıkarmaktadır. Koordinasyonla ilgili düzenlemelerin somutlaştırılarak hayata geçirilmesi sağlanmalıdır.

Yine işletmelerde işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu hazırlandığı söylenebilir. İşletmenin çalışmaya

başlanmasından önce, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için, işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu işveren veya işveren vekili sıfatıyla yöneticiler tarafından hazırlanmalı, güvenlik raporu hazırlama yükümlülüğü bulunan işletmeler hazırladıkları güvenlik raporlarının içerik ve yeterlilikleri Bakanlıkça incelenmesini müteakip işyerlerini açması sağlanmalıdır. Bu konudaki denetiminde etkili hale getirilmesi gerekmektedir.

Araştırmada, İSG uygulamalarına ilişkin ifadelerin ortalamasının; katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve yönetim pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Katılımcıların, birbirlerinden farklı yaşam deneyim alanlarının zamanla kesişmesi ve benzeşmesi, buna bağlı olarak da onların algılama biçimleri arasındaki farklılıkların zamanla azalması, hatta ortadan kalkması sürecini getirmektedir. Bu nedenle kurumsal şirketlerde çalışan katılımcılarda kurumsal kültürün etkisiyle, İSG uygulamalarına ilişkin ifadelerin ortalamasının; katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve yönetim pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemesi olağan bir durum olarak karşılanmalıdır. Bunun yanı sıra İSG uygulamalarına ilişkin ifadelerin ortalamasının, katılımcıların hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu çerçevede yapılan Tukey testi sonucunda, İSG uygulamalarına ilişkin ifadelere, 6-10 yıldır çalışan kişilerin 5 ve altında yıldır çalışanlardan daha olumlu cevaplar verdikleri saptanmıştır. Literatürde, Bireyin deneyimlerinin, bilgi birikiminin, yani zihinsel ögenin duygusal ögenin gelişmesinde önemli bir etken olduğu, bireyin herhangi bir tutum konusuna olumlu ya da olumsuz duygular içinde olmasının önceki deneyimleriyle ilişkili bir durum olduğu ifade edilmektedir (İnceoğlu, 2010: 21). Ayrıca, çalışanların, işyerinde iş deneyimi veya kıdemi arttıkça iş kazasına uğrama olasılıkları azalmaktadır. İşletmede, iş deneyimi artan çalışanın işe yatkınlığı ve uyumu artar ve bu durum iş kazasına uğrama olasılığını azaltır. (Güven, 1970: 15). Bu nedenle, katılımcılarda hizmet süresine bağlı olarak anket sorularına daha olumlu cevaplar vermesi ve hizmet süresine bağlı olumlu algının artması olağan karşılanmalıdır.

Araştırmada, İSG uygulamalarına ilişkin verdikleri cevapların ortalamasının; katılımcıların çalıştıkları işletmenin faaliyet süresine, işletmedeki çalışan sayısına ve işletmenin faaliyette bulunduğu şehire göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. İşletmenin faaliyet süresi ve işletmede çalışan sayısına göre

katılımcılardaki algının farklılaşması olağan bir durumdur. Çünkü işletmenin deneyim süresinin artması ve çalışan sayısının artması güvenlik kültürü ve kurumsal kültür üzerinde farklı oluşumlara neden olabilir. İşletmenin faaliyet süresi ve çalışan sayısı ile işletmedeki kültürel ortam, inanç, örf, adet, gelenek, görenekler vb. unsurlar arasındaki ilişkiye bağlı olarak çalışanların algılarında farklılıklar meydana gelebilir. Kişilerin, olayları, nesnelere, durumları, içine doğduğu toplumsal bölge (kent, ülke, coğrafi alan) ve kültürel ortam, içinde yer aldığı ilişkiler, içine girdiği etkileşim biçimleri, bireysel gereksinimler, beklentiler, değer yargıları, vb. ne göre farklı biçimde algılanacağından, İSG uygulamalarına ilişkin ifadeler verilen yanıtların ortalamasının; katılımcıların çalıştıkları işletmenin faaliyette bulunduğu şehire göre anlamlı bir farklılık göstermesi olağan bir sonuç olarak değerlendirilmelidir.

Bu çerçevede yapılan Tukey testi sonucunda, İSG uygulamalarına ilişkin ifadeler, 21-30 yıl ve 31-40 yıldır faaliyette bulunan işletmelerde çalışanların 10 yıl ve altı ile 11-20 yıldır faaliyette bulunan işletmelerde çalışanlardan daha olumlu cevaplar verdikleri saptanmıştır. İşletmenin faaliyet süresi arttıkça katılımcıların olumlu cevap oranının arttığı görülmüştür. Örgütün, üye sayısının artması örgüte güç katar ve kurumsal kimliği daha da değerli kılar. Özellikle örgütsel deneyim süresi uzadıkça örgüt kültürü üyelerde de belirgin bir şekilde ortaya çıkar ve bu durum üyelerin algılarına yansır. Araştırmamızda da bu yansımanın olumlu yönde olduğu gözlenmiştir. Bu nedenle, özellikle nispeten güvenlik kültür düzeyi yüksek işletmelerde yöneticilik yapan katılımcıların, İSG uygulamalarına yönelik sorulara işletmenin faaliyet süresi arttıkça, daha olumlu cevaplar vermesi ve bu oranın artması normal karşılanmalıdır.

İSG uygulamalarına ilişkin ifadeler, 201-300 kişi ve 400 üzerinde çalışanı olan işletmelerde çalışanların 100 kişi ve altında çalışanı olan işletmelerde çalışanlardan daha olumlu cevaplar verdikleri tespit edilmiştir. Yani, çalışan sayısı yükseldiğinde, katılımcıların olumlu cevaplarında artış tespit edilmiştir. Çalışan sayısının artması ile sorulara verilen olumlu cevap sayısının artması, büyük işletmelerde örgüt kültürünün çalışanların algılarına olan etkisi ile izah edilebilir. Araştırmamızda, çalışan sayısı fazla olan işletmelerin örgüt kültürünün katılımcıların algılarına olumlu bir şekilde yansıdığı görülmüştür. Bu nedenle çalışan sayısı arttıkça olumlu cevap sayısının artmasının olağan karşılanması gerektiği düşünülmektedir.

Ayrıca İSG uygulamalarına ilişkin ifadelere, Bilecik’te faaliyette bulunan işletmelerde çalışanların İstanbul ve Kocaeli’ndeki işletmelerde çalışanlardan ve Balıkesir’deki işletmelerde çalışanların İstanbul’daki işletmelerde çalışanlardan daha olumlu düzeyde katıldıkları söylenebilir. Örgüt kültürüne bağlı olarak çalışanların algıları bölgeden bölgeye farklılık gösterebilir. Bu nedenle katılımcıların olumlu cevap yüzdelerinin şehirden şehire farklılık göstermesi olağan karşılanmalıdır.

6331 sayılı İSG kanununa yönelik beklentinin katılımcıların tanımlayıcı bilgilerine göre herhangi bir farklılık olmadığı görülmüştür. Buna göre katılımcıların yaş ($F = 1,848$, $p = 0,102$), cinsiyet ($F = 0,493$, $p = 0,725$), eğitim durumu ($F = 0,821$, $p = 0,440$), yönetim pozisyonu ($F = 0,746$, $p = 0,525$) ve hizmet süresine ($F = 0,769$, $p = 0,444$) göre anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. 6331 sayılı İSGK ile getirilen uygulamalara yönelik beklentinin katılımcıların tanımlayıcı bilgilerine göre herhangi bir farklılık göstermemesi, katılımcıların birbirlerine benzeyen kurumsal şirketlerde yöneticilik yapıyor olması ve örgüt kültürünün katılımcılar üzerindeki etkisinden doğabilir. Bir anlamda, örgüt kültürünün katılımcıların demografik tanımlayıcı bilgilerini dışladığı söylenebilir.

6331 sayılı İSG kanununa yönelik beklentinin, katılımcıların çalıştıkları işletmenin faaliyet süresine ($F = 1,016$, $p = 0,399$) anlamlı bir farklılık göstermemiştir. 6331 sayılı İSGK’nin 2012 yılında çıkarılması, 2013 yılında yürürlüğe girmesi, çıkarıldıktan sonra da çok sayıda değişikliğe uğraması ve üstelik bazı hükümlerinin ise halen yürürlüğe girmemiş olması karşısında, Yasanın muhatapları olan katılımcıların uygulama konusunda bir kararsızlık yaşamasını olağan kılmaktadır. Yasal mevzuat yeni olunca, işletmenin faaliyet süresi uygulama açısından değerlendirme dışı kalmaktadır. Bu nedenle, işletmelerin faaliyet süresinin katılımcılarda beklentiye yönelik algılarda farklılık göstermemesi olağan bir sonuç olarak kabul edilmesi gerektiği söylenebilir.

Bunun yanı sıra söz konusu beklentinin, işletmedeki çalışan sayısına ($F = 2,646$, $p = 0,033$) ve işletmenin faaliyette bulunduğu şehire ($F = 3,536$, $p = 0,000$) göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Örgüt kültürü, üyelerinin davranışlarına, hareketlerine, tavırlarına ve beklentilerine etki edebilir (Masood, Backhouse, Burns ve Dani, 2006: 943). Örgütün üye sayısının artmasına bağlı olarak

da örgüt kültürü unsurları değişkenlik gösterebilir. Bu bağlamda, örgüt kültürünün çalışan sayısına bağlı olarak katılımcılarda algı farklılığı yaratması olağan bir sonuç gibi gözükmemektedir.

Kültürlerin içerdikleri farklı bilgi, inanç, değer ve tutumlar, öznelere davranış, fikir ve düşüncelerine etki eder. Buna bağlı olarak, örgütsel ortamlarda da sistem, süreç ve yaklaşımlar etkilenebilir. Bu nedenle; bireysel davranışlar, fikir, düşünce ve bakış açıları, kültürden kültüre farklılık gösterdiği gibi, örgütsel anlamda da, sistem, süreç ve yaklaşımlar kültürler göre farklılık gösterebilir (Stephens ve Greer, 1997: 108). 6331 sayılı İSG Kanunu'na yönelik beklentinin, işletmenin faaliyette bulunduğu şehire ($F = 3,536$, $p = 0,000$) göre katılımcılarda anlamlı bir farklılık göstermesi bölgesel farklılıkların örgüt kültürüne ve dolayısıyla örgüt üyesi öznelere farklı yansımalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Bu çerçevede yapılan Tukey testi sonucunda, 100 ve altında çalışan bulunan işletmelerde çalışanların 6331 sayılı kanununa ilişkin beklentilerinin, 201-300 çalışan bulunan işletmelerde çalışanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yani, işletme küçüldükçe İSG mevzuatına yönelik beklentilerin karşılandığına ilişkin olumlu yanıt sayısı artmaktadır. Aslında İSG uygulamalarının kötü uygulanması veya eksik uygulanması durumunda ortaya çıkan iş kazası sayısı işletme küçüldükçe artmaktadır. Buna karşın, işletme küçüldükçe İSG uygulama işlemleri, süreci ve evrakları azalmakta; devlet desteği verilmesi söz konusu olmaktadır. Bu unsurları göz önüne aldığımızda, yönetici konumundaki katılımcılarda 6331 sayılı İSGK ile getirilen uygulamaların iş kazaları sayısını azaltma noktasında olumlu bir algı oluşmasına neden olduğunu ifade edebiliriz. Ayrıca küçük işletmelerde öngörülen devlet desteği ile İSG uygulamaları ile ilgili kırtasiyeciliğin nispeten küçük işletmelerde daha az olması bu olumlu algıda rol oynayabilir.

Ayrıca Tekirdağ, Kocaeli ve Balıkesir'de faaliyette bulunan işletmelerde çalışan yöneticilerin beklentilerinin, Edirne ve Bilecik'teki işletmelerde çalışanlardan daha yüksek düzeyde ve olumlu olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun, örgütsel kültürün bölgesel farklılığının katılımcılardaki algıya yansımaları ile izah edilebileceği düşünülmektedir.

Genel olarak bakıldığında, katılımcıların 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile getirilen İSG uygulamaları ile ilgili olarak beklenti anlamında kararsız kaldıkları görülmektedir. Kişiler, fiziki çevre imkânsızlıkları ve engelleri karşısında, bu alandaki beklentilerinden ya vazgeçer veya onları erteler. Beklenti düzeyi daima düşük düzeyde ve tatminsiz kalır (İnceoğlu, 2010: 137). 6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatı ile getirilen İSG uygulamalarından beklenen; iş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşumunu engelleyerek, güvenli çalışma alanları oluşturması ve İSG öznelerinde İSG bilinci ve kültürünün yerleşmesini sağlamasıdır. Katılımcılar, İSG uygulamalarında yaşanan aksaklıklar, 6331 sayılı İSGK'nin, yeni bir yasa olması ve kademeli olarak yürürlüğe girmesi nedeniyle yaşanan belirsizlikler, İSG uygulamalarının yarattığı fiziki çevre imkânsızlıkları ve engelleri vb. nedenlerle 6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatının beklentileri karşıladığı şeklindeki önermeye katılmadıkları ve bu konuda kararsız kaldıkları düşünülmektedir.

6331 sayılı yasanın henüz yeni olması ve kademeli olarak yürürlüğe girmesi katılımcılarda soru işaretinin oluşmasına neden olduğu söylenebilir. Ayrıca, 6331 sayılı İSGK ile getirilen sistemin aksayan yanları da ortaya çıkmıştır. Bu durumun katılımcılarda, beklenti noktasındaki algıyı olumsuz etkilediğini ifade edebiliriz.

Sonuç olarak 6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatı, bir çalışanın çalışma alanında giyeceği ayakkabıdan çalışma şekline kadar iş ile ilgili ne kadar unsur varsa düzenlemiştir. 6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatının getirdiği İSG uygulamalarına tam olarak uyulması durumunda iş kazaları ve meslek hastalıklarının en az seviyeye indirilmesi mümkün olacaktır. Bu aşamada, 6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatımızın Avrupa kültürünün karakterini taşıdığını söyleyebiliriz. Avrupa ülkelerinin İSG uygulamaları noktasında başarılı oldukları bilindiğinden, 6331 sayılı İSGK, zaman içinde beklentileri karşılayacak ve Avrupa'da olduğu gibi iş kazalarında ve meslek hastalıklarında ciddi düşüşler yaşanacaktır. Sonuç olarak, 6331 sayılı İSGK ve İSG mevzuatımızın uygulanması ile zaman içinde İSG kültürümüzün dönüşüm göstereceğini söyleyebiliriz.

KAYNAKLAR

- 1033 Sayılı İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması Hakkında 115 Sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun (1968, 25 Temmuz), *T. C. Resmi Gazete*, 12959.
- 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme (2004, 13 Ocak), *T.C. Resmi Gazete*, 25345.
- 1580 Sayılı Belediye Kanunu (1930, 14 Nisan), *T. C. Resmi Gazete*, 1471.
- 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (1930, 6 Mayıs), *T. C. Resmi Gazete*, 1489.
- 2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982, 9 Kasım), *T. C. Resmi Gazete*, 17863.
- 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu (1983, 07 Mayıs), *T. C. Resmi Gazete*, 18040.
- 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (1983, 07 Mayıs), *T. C. Resmi Gazete*, 18040.
- 4857 Sayılı Türk İş Kanunu (2003, 10 Haziran), *T. C. Resmi Gazete*, 25134.
- 5039 Sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun (2004, 13 Ocak), *T. C. Resmi Gazete*, 25345.
- 5272 Sayılı Belediye Kanunu (2004, 24 Aralık), *T. C. Resmi Gazete*, 25680.
- 5393 Sayılı Belediye Kanunu (2005, 13 Temmuz), *T. C. Resmi Gazete*, 25874.
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006, 16 Haziran), *T.C. Resmi Gazete*, 26200.
- 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine İlişkin Kanun (1995, 12 Haziran), *T. C. Resmi Gazete*, 22311.
- 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu (2011, 4 Şubat), *T. C. Resmi Gazete*, 27836.
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012, 30 Haziran), *T.C. Resmi Gazete*, 28339.
- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (2012, 07 Kasım), *T. C. Resmi Gazete*, 28460.

- 6485 Sayılı 187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesine Katılmamızın Uygun Bulduğuna Dair Kanun, (2013, 29 Mayıs), *T. C. Resmi Gazete*, 28661.
- 6580 Sayılı 176 Sayılı Maden İşyerlerinde Güvenlik Ve Sağlık Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanun (2014, 12 Aralık), *T. C. Resmi Gazete*, 29203.
- Acar, A. C., Özçelik, A.O., Uyargil, C., Dünder, G., Ataay, İ. D., Tüzüner, L., Sadullah, Ö., Adal, Z., (2010) İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Adal, Z. (1975) “İş Kazalarına Yol Açan Etkenler,” *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 4 (1), 325-339.
- Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği (2004, 16 Haziran), *T. C. Resmi Gazete*, 25494.
- Akakın, T., Kılınç, C., Işık, A. ve Zengin, H. (2013) “Hazır Beton Sektörü ve Beton Kullanımındaki Gelişmeler,” *Hazır Beton Dergisi*, Mart-Nisan, 66-72.
- Akal, D. (2013) “İç Ortam Hava Kirliliği ve Çalışanlara Olumsuz Etkileri,” *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1 (1), 112-119.
- Akalın, A. (2014-5) “Sovyetler Birliği’nin İlk Yıllarında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (54-55), 52-65.
- Akalp, G. (2013) “İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi,” *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3 (2), 96-109.
- Akay, E. (2006) Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği, Avrupa Birliği Ülkeleri İle Karşılaştırılması ve Bir Hizmet Modeli Önerisi, Zonguldak: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akboğa, Ö. ve Baradan, S. (2011) “Asbestin İnşaat Sektöründeki Yeri ve Maruziyetin Önlenmesi,” *TMH*, (469), 69-76.
- Akbulut, T. (1994) *İş Sağlığı Prensipleri ve Uygulamaları*, 1. Baskı, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

- Akı, E. (2014) “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri,” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15 (Özel Sayı), 3-24.
- Akın, L. (2005) “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi,” *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 54 (1), 1-60.
- Akın, L. (2006) “İş Sağlığı ve Güvenliği” III. Yılında İş Yasası, 21-25 Eylül 2005, Bodrum, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayınları, İstanbul, 301- 331
- Akın, L. (2010) “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Danışmanlık Hizmetinin Hukuksal Sonuçları,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (18), 33-39.
- Akın, L. (2012/3) “Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı,” *Çalışma ve Toplum*, 34 (3), 101-124.
- 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, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Akkurt, İ. (2014) “Dünyada ve Ülkemizde Meslek Hastalıkları Tanı Sistemleri: Yeni Bir Model Önerisi,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (51-52), 30-38.
- Akman, A. ve Koç, U. (2013) “Makinelerin Hareketli Noktalarına Temas Riskinin Değerlendirilmesi,” *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1 (1), 120-136.
- Akpınar, T. (2014) *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*, 2. Baskı, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Akpınar, T. ve Çakmakkaya, B. Y. (2014) “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü,” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (40), 274-304.
- Aksoy, S. ve Çevik, B. ve Çakıcıer, N. (2013) “Gümüşova Meslek Yüksekokulu’nda İş Güvenliği Bilincinin Belirlenmesi,” *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (1), 69-76.

- Aktekin, Ş. (2012) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağında Dünden Bugüne,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (25), 93-105.
- Aktürk, B. (2015) “6645 Sayılı Son Torba Kanun İle İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yapılan Değişiklikler,” *İSMMM Mali Çözüm Dergisi*, (128), 189-193.
- Akyigit, E. (2013) “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (29), 40-60.
- Albayrak, N. (2014) *Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri*, Ed.: F. Aydın, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No: 08.
- Albayrak, S. ve Albayrak, A. (2014) “Bir Kamu Kurumundaki İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına Yönelik Algı ve Beklentileri,” *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 2 (1), 18-28.
- Ali, B. O. (2001) *İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Prensipleri*, Cenova: ILO Yayınları.
- Alpagut, G. (2012) “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi,” *İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Semineri*, Ankara, 23-40.
- Alpagut, G. (2012) “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (25), 23-32.
- Alpagut, G. (2014) “6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları,” *İÜHFİM*, 122 (322), 31-46.
- Alpar, M. B. (2003) “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı ILO Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı,” 7 (2), 2-12.
- Alper, Y. (1991) “İnsan-Makine İlişkileri Açısından İş Kazaları,” *Verimlilik Dergisi*, 20 (1), 161-176.
- Alpugan, O, Demir, M.H., Oktav, M., Üner, N., (1987) *İşletme Ekonomisi ve Yönetimi*, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Altan, Ö. Z. (2004) *Sosyal Politika Dersleri*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Altınsoy, H. (2014) “Trona Madenciliğinin Türkiye’deki Gelişimi Bağlamında İş Sağlığı ve Güvenliği,” *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 2 (3), 112-119.
- Alyüz, B. ve Sevil, V. (2006) “İç Ortam Havasında Bulunan Uçucu Organik Bileşikler ve Sağlık Üzerine Etkileri,” *Trakya University Journal of Science*, 7 (2), 109-116.
- Arıcı, K. (1999) *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, Ankara: TES-İŞ Eğitim Yayınları,
- Arıkoğlu, Z. (1992) “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tanısı ve Amacı,” *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu*, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını.
- As, Ü. (2004) “İş Kazaları ve Örgütsel Verimlilik,” *Verimlilik Dergisi*, (3), 89-101.
- Asbest Sökümü İle İlgili Eğitim Programlarına İlişkin Tebliğ (2012, 29 Nisan), *T. C. Resmi Gazete*, 28692.
- Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (2003, 26 Aralık), *T. C. Resmi Gazete*, 25328.
- Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (2013, 25 Ocak), *T. C. Resmi Gazete*, 28539.
- Askerî İşyerleri İle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik (2013, 16 Ağustos), *T. C. Resmi Gazete*, 28737.
- Ata Soyer Sağlık ve Politika Okulu, (2013) “Ata Soyer Sağlık ve Politika Okulu İşçi Sağlığı Tartışmaları,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (49-50), 63-77.
- Atalay, A., Yücel, A. S. ve Korkmaz, M. (2014) “Ergonomi ve Sporda Ergonominin Kullanım Ve Öneminin İncelenmesi,” *Uluslararası Hakemli Mühendislik ve Fen Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 12-27.
- Atayeter, S. ve Atar, H. H. (2013) “TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve Yüzer Kafes Balık Üretim Tesislerinde İş Sağlığı ve Güvenliği,” *Yunus Araştırma Bülteni*, (1), 27-36.

- Atayeter, S. ve Terzioğlu, E. (2009) “Bir Su Ürünleri İşleme Tesisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Analizi Uygulaması,” *GIDA*, 34 (5), 287-293.
- Aven, T. ve Renn, O. (2009) “On Risk Defined as an Event Where the Outcome is Uncertain,” *Journal of Risk Research*, (12), 1-11.
- Aydın, E. D. (1995) *Büro Otomasyonunda Ergonomi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Aydın, Ş. (2004) “Örgütsel Stres Yönetimi,” *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (3), 49-74
- Aydın, U. (2003) “İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing),” *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (2), 79-100.
- Aydın, U. (2012) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Üzerine,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (26), 10-18.
- Aydın, U., Karaca, N. G., Özgüler, V. C. ve Karaca, E. (2013) “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Rolü,” *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, 27 (4), 24-45.
- Aydınlı, İ. (2012) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı’nda ve/veya Kanunu’nda Alt İşveren “...Başka İşyerlerinden Çalışmak Üzere Gelen Çalışanlar...” Kavramının Anlamı Üzerine Genel Değerlendirme,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (26), 19-23.
- Aydınlı, İ. (2013) “6331 Sayılı Kanun’da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (30), 37-42.
- Aydoğanoglu, E. (2015) “Kapitalist Emek Sürecinde Denetim,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (54-55), 7-14.
- Ayşe A., Burcu K., Demet D., Demet H., Gülhan B., Gülşah H., Hoşgöl M. ve Şöhret A. (2012) “Ev İşçileri Dayanışma Sendikası, Ev İşçiliği, Toplumsal Cinsiyet ve Örgütlenme,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (44), 32-40.

- Bakırcı, K. (2010) “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin İşyeri Bölümünün Devriyle Bağlantısı-Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi Kurulurken İş Sözleşmelerinin Feshi,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (18), 114-128.
- Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (2013, 20 Ağustos), *T. C. Resmi Gazete*, 28741.
- Balkır, G. (2012) “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (28), 20-42.
- Balkır, G. (2012a) “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (28), 20-42.
- Balkır, G. (2012b) “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu,” *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2 (1), 56-91.
- Baloğlu, C. (2013) “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar,” *Kamu-İş*, 13 (2), 99-125.
- Baloğlu, C. (2014) “İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu,” *Kamu-İş*, 13 (3), 107-123.
- Baltaoğlu, C. (1988) “Çalışma Yerleri İçin Bir İş Bilim Denetim Listesi Geliştirilme ve Çalışma Yerlerinin Değerlendirilmesi,” *Birinci Ulusal Ergonomi Kongresi*, Ankara: MPM Yayınları Yayın No: 372.
- Baradan, S. (2006) “Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması,” *DEÜ Mühendislik Fakültesi Fen ve Mühendislik Dergisi*, 8 (1), 87-100.
- Başbuğ, A. (2010) “İşyeri Hekiminin Tam Gün Çalışma Zorunluluğu Nedeniyle Çalışma Koşullarının Değişmesi,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (19), 41-47.
- Başbuğ, G., Ballı, E. ve Oktuğ, Z. (2010) “Duygusal Emegin İş Memnuniyetine Etkisi: Çağrı Merkezi Çalışanlarına Yönelik Bir Çalışma,” *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (58), 254-274.

- Baştaş, M. (2013) “6331 Sayılı Kanun Sonrası İş Kazalarının Bildirileceği Süreler ve Bildirim Yapılacak Kurumlar,” *İSMMM MO Mali Çözüm Dergisi*, (116), 181-186.
- Baştürk, A. (2014) “İşçi Sağlığı ve Güvenliği Süreçlerinde Akredite Uygunluk Değerlendirmesinin Rolü,” *Mühendis ve Makina*, 55 (655), 91-94.
- Baybora, D., Oral, İ., Gerek, H. N., Seylen, E. T. K., Akın, A. ve Ekmekçi, E. ve Piyal, B. (2012) İş Sağlığı ve Güvenliği, Ed: Baybora, D. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Baycık, G. (2013) “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler,” *Ankara Barosu Dergisi*, (3), 104-170.
- Bayılmış, O. ve Taş, Y. (2015) “Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Yaklaşımlarının Değerlendirilmesi: Sakarya Örneği,” *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17 (1), 89-117.
- Bayır, M. ve Ergül, M. (2006) İş Güvenliği ve Risk Değerlendirme Uygulamaları, Bursa: Martı Ajans.
- Bayram, F. (2007) “Avrupa Birliği İlerleme Raporlarındaki (1998–2006) Tespit ve Eleştiriler Çerçevesinde Türk İş Hukuku Mevzuatında Yapılması Gerekli Değişiklikler,” *Legal İSGH Dergisi*, (13), 90-91.
- Bayram, F. (2008) Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, İstanbul: Beta Yayınevi
- Bayram, F. (2010) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (19), 48-62.
- Bazı Kişisel Koruyucu Donanımların İthalat Denetimlerinin Dış Ticaret Veri Sistemi Üzerinden Yapılmasına Dair Dış Ticarete Standardizasyon Tebliği (No: 2010/43) (2013, 25 Aralık), *T. C. Resmi Gazete*, 27796.
- Beyhan, Y. (2008) *İşçi Sağlığı - İş Güvenliği ve Beslenme*, Ankara: Klasmat Matbaacılık.
- Bilir, N. ve Yıldız, A. N. (2013) *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Genişletilmiş 2.Baskı, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.

- Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik (2013, 15 Haziran), *T. C. Resmi Gazete*, 28678.
- Bodur, S., Filiz, E., Durduran, Y. ve Durduran, S. S. (2011) “Mühendis ve Tekniker Adayları İş Sağlığı ve Güvenliğinden Ne Kadar Haberdar?,” *Harita Teknolojileri Elektronik Dergisi*, 3 (3), 9-15.
- Bolat, B. ve Gözlü, S. (2003) “ISO 14000 Çevre Yönetim Sistemi Uygulamasında Etkin Olan Faktörler,” *itüdergisi/d mühendislik*, 2 (2), 39-48.
- Bostan, A. (2014) “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi,” *İSMMMÖ Mali Çözüm Dergisi*, (125), 203-211.
- Bostancı, Y. (2013) “Futbol Kulüplerinin İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerinin Değerlendirilmesi,” Ankara Barosu Spor Hukuku Kurulu “Av. İsmail İnan” Armağanı, Ed: ÇAĞLAR, T., Ankara: Ankara Barosu Başkanlığı yayını, 133-157
- Bozkurt, E., Özcan, M. ve Köktaş, A. (2001) *Avrupa Birliği Hukuku*, Ankara: Nobel
- Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik (2013, 30 Aralık), *T. C. Resmi Gazete*, 28867.
- Büyük Endüstriyel Kazalarla İlgili Hazırlanacak Güvenlik Raporu Tebliği (2015, 24 Ocak), *T. C. Resmi Gazete*, 29246.
- Büyükbeşe, T. (2004) “Stres ve Stres Yönetimi,” *Çağdaş Yönetim Yaklaşımları*, Ed.: İ. Bakan, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Callahan, D. (1973) “The Who Definition of Health,” *The Hastings Center Studies*, 1(3), 77-88.
- Cam, E. (2012) “İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitimlerindeki Hukuki Dönüşüm (2004 - 2011),” *Çalışma ve Toplum*, (34), 125-154.
- Camkurt, M. Z. (2007) “İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi,” *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21 (1), 80-106.

- Camkurt, M. Z. (2014) “Sosyal Güvenlik Mevzuatında İşyeri Kayıt ve Belgelerinin Saklanması, İbraz Edilmesi ve İbraz Etmemeye Bağlı İdari Para Cezalarının Uygulanması,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (31), 64-86.
- Canıvar, C. (2014) “Bir Olgu Üzerinden Türkiye’de Meslek Hastalıkları Tanı Sistemi,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (51-52), 39-43
- Cengizler, F. (2014) “6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasası’nın Ülkemize Getirisi ve Götürüsü,” *İÜHFİM*, 122 (822), 81-86.
- Centel, T. (2006) “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Son Gelişmeler,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (3), 5-8.
- Centel, T. (2010) “İş Sağlığı ve Güvenliği Gelişmelerine Eleştirel Bir Yaklaşım,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (19), 5-11.
- Centel, T. (2012) “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Merkezi İlk Yapılanma,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (28), 5-9.
- Centel, T. (2013a) “İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, 27 (3), 6-15.
- Centel, T. (2013b) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (29), 13-24.
- Ceylan, H. (2012) “Türkiye’deki İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Sorunlar ve Çözüm Önerileri,” *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Aralık, 02 (02), 94-104.
- Ceylan, H. ve Başhelvacı, V. S. (2011) “Risk Değerlendirme Tablosu Yöntemi İle Risk Analizi: Bir Uygulama,” *International Journal of Engineering Research and Development*, 3 (2), 25-33.
- Cılga, E. (2010) “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Son Gelişmeler,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (20), 59-72.
- Civan, O. E. ve Gökalp, A. (2011) “Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği,” *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, (28), 233-264.

- Cumhurbaşkanlığı, (2011) *Devlet Denetleme Kurulu, Araştırma ve İnceleme Raporu*, Sayısı: 2011/3, <http://www.tccb.gov.tr/assets/dosya/ddk49.pdf>, Erişim Tarih: 5.7.2015
- Çakır, S. M. (2015) “İşçi Sağlığı Mücadelesi Nereye Odaklanmalıdır?,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (54-55), 88-94.
- Çalık, A. (2014) “6331 Sayılı İSG Kanunu Uyarınca İşin Durdurulması,” *Mali Çözüm Dergisi*, (126), 211-218.
- Çalışanların Gürültü İle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik (2013, 28 Temmuz), *T. C. Resmi Gazete*, 28721.
- Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik (2013, 28 Temmuz), *T. C. Resmi Gazete*, 28721.
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (2004, 07 Nisan), *T. C. Resmi Gazete*, 25426.
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (2013, 15 Mayıs), *T. C. Resmi Gazete*, 28648.
- Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik (2013, 22 Ağustos), *T. C. Resmi Gazete*, 28743.
- Çalışır, H. C. (2010) “Meslek Hastalığı Olarak Tüberküloz,” *Klinik Gelişim*, 23 (4), 56-60.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2013b) *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Tarımda Güvenlik ve Sağlık Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemeler*, Ankara: Özyurt Matbaacılık.
- Çankaya, O. G. ve Çil, Ş. (2006) “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (3), 54-80.
- Çapar, M. K. (2014) “İş Sağlığı ve Güvenliği Geçim Kapısı mı, Hayat Tarzı mı?,” *Mimar ve Mühendis Dergisi*, (80), 76-78.
- ÇASGEM, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Eğitim Ve Araştırma Merkezi (2013), Ayan, B., Çakmak, E., Karaman, E.,

- Koçak, D., Mahalli İdarelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayını
- Çavdar, H. ve Çavdar, M. (2010) “İşletmelerde İşgören Bulma ve Seçme Aşamaları,” *Journal of Naval Science and Engineering*, 6 (1), 79-93.
- Çavuş, Ö. H. (2013) “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Düzenlenen İşveren Yükümlülükleri Kapsamında İdari Para Cezaları,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (30), 179-192.
- Çebi, A. (2014) “İnsanın Onuru, Emeğin Değeri; İş Hayatı ve Güvenliği,” *Mimar ve Mühendis Dergisi*, (80), 54-56.
- Çelgin, D. (2014) “Göçmenlik ve Göçmen İşçi Kavramları İle Dış Göç Yapmış İşçilerin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar,” *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 2 (2), 84-92.
- Çelik, A. (2013) “Organize Bir Katliam Soma,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (49-50), 4-9.
- Çelik, N. (2010) “İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (17), 5-16.
- Çelikkol, A. (1977) İş Kazalarında Ruhsal Etmenler, İzmir: Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi, Doçentlik Tezi.
- Çelikkol, A. (2001) *Çağdaş İş Yaşamında Ruh Sağlığı*, 1. Basım, Bursa: Alfa Yayınları.
- Çetin, O. (2000) “OAL’de Gürültüye Bağlı İşitme Kayıplarının İncelenmesi,” *Madencilik*, Eylül-Aralık, 39-45.
- Çetin, T. (2009) “Regülasyonun Etkinlik Analizi ve Regülasyon Türleri,” *Çimento İşveren Dergisi*, Ocak, 22-38.
- Çetindağ, Ş. “İş Sağlığı ve Güvenliği’nin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum” <http://www.tooprakisveren.org.tr/2010-86-serifcetindag.pdf> (03.11.2015)
- Çınar, S. (2013) “İşçi Örgütlenmelerinde Bir Deneyim: İnşaat İşçileri Derneği,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (48), 12-17.

- Çilengiroğlu, O. (2006) AB'ye Uyum Sürecinde Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği, İzmir: DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (2004, 06 Nisan), *T. C. Resmi Gazete*, 25425.
- Çopur, Z., Varlı, B., Avşar, M. ve Şenbaş, M. (2006) "Ege Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Ev İdaresi Personelinin İş Kazası Geçirme Durumlarının İncelenmesi," *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 9 (2), 155-176.
- ÇSGB, (2012) *6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü*, Ankara: Art Ofset Matbaacılık.
- ÇSGB, (2013a) "Meslek Hastalıkları Rehberi Fiziksel Etmenler: Düşme Tehlikesi Taşıyan İşler," *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (47), 46-47.
- ÇSGB, (2014) *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi – III ve Eylem Planı 2014-2018*, Ankara: Art Ofset Matbaacılık Ltd. Şti.
- Daldal, N., Aycan, Ö. M., Atambay, M., Pala, M. ve Miman, Ö. (2004) "İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Mutfak Personelinde Bağırsak Parazitlerinin Görülme Sıklığı," *İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 11 (2), 67-68.
- Davas, H. A. Durusoy, R. ve Pirgan, N. Ç. (2012) "Bir İşyerinde Sigara Bırakma Programına Katılımı Etkileyen Etmenler," *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (44), 41-47.
- DDK (2011). T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu Madencilik Sektörü Araştırma ve İnceleme Raporu, No: 3.
- Dede, F., Köş, M., Bukan, N., Şener, D., Demir, M., Aydın, Ö., Arhan, M. ve Eskioğlu, E. (2011) "Kronik Viral Hepatitli Hastalarda Oksidatif Stres Parametrelerinin Değerlendirilmesi," *İstanbul Tıp Dergisi*, 12 (4), 175-180.
- Demir, M. (2014) "İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından Geçici İş İlişkisi," *İSMMMÖ Mali Çözüm Dergisi*, (123), 13-23.

- Demirbilek, S. ve Pazarlıoğlu, V. (2007) “Türkiye’de İş Kazalarının Oluşumunda Etkili Olan Faktörler: Ampirik Bir Uygulama,” *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44 (509), 81-91.
- Demirbilek, T. (2013) *İş Güvenliği Kültürü*, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Demirbilek, T. ve Çakır, Ö. (2008) “Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Değişkenler,” *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (2), 173-191.
- Demirci, E. S. (2014) “İSG Desteğinden Kimler Nasıl Yararlanacak,” *İSMMM Mali Çözüm Dergisi*, (122), 209-214.
- Demircioğlu, M. (2007) “İş Güvenliği Uzmanlığı Yönünden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı’nın İncelenmesi,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (5), 9-18.
- Demircioğlu, M. ve Centel, T. (2005) *İş Hukuku*, 10. Basım, İstanbul: Beta Yayınları.
- Demircioğlu, M. ve Kaplan, H. A. (2013) “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (30), 5-24.
- Demirkesen, S. ve Arditi, D. (2011) “Yapı Sektöründe İş Güvenliği Eğitimi,” *Türkiye Mühendislik Haberleri (TMH) Dergisi*, (469), 49-55.
- Dikmen, A. U., Medeni, V., Uslu, İ. ve Aycan, S. (2014) “Ankara’da Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Sağlık Personelinin Geçirdiğini İfade Ettiği İş Kazalarının Değerlendirilmesi,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (53), 22-29.
- Dilik, S. (1992) *Sosyal Güvenlik*, Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Dizdar, E. N. (2001) “Kaza Sebeplendirme Yaklaşımları,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (27), 26-31.
- Duman, E. ve Etiler, N. (2013) “İnşaat Sektörü ve İşçi Sağlığı,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (48), 30-38.
- Dur, G. (2007) Hazır Giyim İşletmelerinde Çalışan Personelin Çalışma Şartlarından Kaynaklanan Fiziksel Rahatsızlıklar ve İş Kazalarının Ergonomik Kriterler

Açısından Değerlendirilmesi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Giyim Endüstrisi ve Giyim Sanatları Eğitimi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Dursun, S. (2013) “İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi,” *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3 (2), 61-75.

Ediz, İ. G., Yuvka, Ş. ve Beyhan, S. ve Çolpan, R. (2001) “GLİ Tunçbilek-Ömerler Bölgesinde Mekanize Üretimde Toz Sorunu,” *Türkiye 17 Uluslararası Madencilik Kongresi ve Sergisi-TUMAKS*, 169-174.

Ekmekçi, Ö. (2006) “İş Güvenliği Uzmanlığı ve İşyeri Hekimliği Faaliyetlerinin İşyeri Dışından Hizmet Alınması Suretiyle Yerine Getirilmesi,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (4), 106-113,

Ekmekçi, Ö. (2007) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (5), 19-30.

Ekmekçi, Ö. (2009) “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (16), 63-69.

Ekonomi, M. (2006) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Hukuka Uygun Olmayan ve Bilinçsiz Düzenlenen Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilciliği,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (3), 5-18.

Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (2013, 15 Nisan), *T. C. Resmi Gazete*, 28620.

Ekşi, S. (2014) “İş Hukuku İle İş Sağlığı ve Güvenliği Alanlarında Çalışan Sayılarına Göre İşverenlerin Sorumlulukları,” *İSMMMÖ Mali Çözüm Dergisi*, (125), 237-245.

Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği (2013, 24 Temmuz), *T. C. Resmi Gazete*, 28717.

Emiroğlu, C. (2012) “Sağlık Sektöründe Mesleki Riskler ve Hukuksal Düzenlemeler,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi*, Ocak-Şubat-Mart, 16-25.

- Emiroğlu, C. ve Koşar, L. (2012) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” zerine,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (43), 2-15.
- Ercan, A. (2010) “Türkiye’de Yapı Sektöründe İşçi Sağlığı ve Güvenliğinin Değerlendirilmesi,” *Politeknik Dergisi*, 13 (1), 49-53.
- Erdoğan, İ. (1987) *İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik*, 3.Baskı, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını No: 188.
- Erengül, B. (1997) *Kültür Sihirbazları*, İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Erenoglu, M. (1979) “Kazalar ve Alınacak nlemler,” *Acta Orthopaedica et Traumatologica Turcica*, 13 (1), 55-59.
- Erken, B. (2013) “Anayasal erevede Türkiye’de alışma Hakkı,” *ÇSGB alışma Dünyası Dergisi*, 1 (2), 66-84.
- Erkul, İ. (1983) *Sosyal Politika Dersleri*, Birinci Cilt, İstanbul: Yrk Matbaası.
- Ertürk, ř. (2012) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (27), 13-24.
- Esen, B. (2013a) “rneklerle 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Teşvikinin Uygulanma Usulleri ve Hukuki Sorunlar,” *Mali zm Dergisi*, Kasım-Aralık, 207-222.
- Esen, B. (2013b) “rneklerle 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Teşvikinin Uygulanma Usulleri ve Hukuki Sorunlar,” *İSMMMÖ Mali zm Dergisi*, (120), 207-222.
- Esen, B. (2013c) “rneklerle 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uyarınca alışan Temsilcilerinin Seçim Usulleri ve İşverenlerin Sorumlulukları,” *İSMMMÖ Mali zm Dergisi*, (118), 263-272.
- Esen, B. (2014a) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşveren ve İşveren Vekili Kavramlarının Analizi,” *İSMMMÖ Mali zm Dergisi*, (126), 219-223.
- Esen, B. (2014b) “6514 Sayılı Kanun Sonrasında Türkiye Mevzuatında İşyeri Hekimliği Uygulamalarının Uluslar Arası Hukukla Karşılaştırmalı Bir Analizi,” *İSMMMÖ Mali zm Dergisi*, (121), 123-135.

- Esen, B. (2015) “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereğince Uygulanan İdari Yaptırımlardan İşin Durdurulması Yaptırımının Uygulanması,” *İSMMMO Mali Çözüm Dergisi*, (128), 65-82.
- Esin, A. (2005) “Bakım Risklerinin Değerlendirilmesi,” *Mühendis ve Makine*, 46 (543), 13-20.
- Esin, A. (2006) *Yeni Mevzuatın Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği*, Ankara: TMMOB Yayını.
- Esin, A. (2014) *İş Güvenliği Uzmanı El Kitabı*, Ankara: ODTÜ Yayıncılık.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2006) *Bireysel İş Hukuku*, 3. Basım, İstanbul: Legal Yayınları.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2006) *Bireysel İş Hukuku*, 3. Basım, İstanbul: Legal Yayınları.
- Filizler, Y. (2014-5) “Fabrika Yasalarından OHSAS 18001’e,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (54-55), 40-51.
- Fişek, A. G. ve Piyal, B. (1991) *İşçi Sağlığı Kılavuzu*, 3. Baskı, Ankara: Türk Tabipler Birliği Yayını.
- Fullerton, L., Olson, L., Crandall, C., Sklar, D. and Ross, Z. (1995) “Occupational Injury Mortality In New Mexico,” *Ann Emerg Med*, 26 (4), 447-454.
- Fung, I. W. H., Tam, C. M., Tung, C. F. K. and Man, A. S. K. (2005) “Safety Cultural Divergences Among Management, Supervisory and Worker Groups in Hong Kong Construction Industry,” *International Journal of Project Management*, (23), 504-512.
- Gamgam, Z. (1994) *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Ankara: Şeker-İş Yayınları No: 81.
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (2013, 16 Ağustos), *T. C. Resmi Gazete*, 28737.
- Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik (2004, 15 Mayıs), *T. C. Resmi Gazete*, 25463.

- Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik (2013, 23 Ağustos), *T. C. Resmi Gazete*, 28744.
- Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İşelerine Dair Yönetmelik (1989, 20 Aralık), *T. C. Resmi Gazete*, 20378.
- Gençler, A. (2007) "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Uygulamaların Tarihi Gelişimi," *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (35), 16-29.
- Gerek, N. (1991) "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları ile İşyeri Hekimlerinin İş Güvenliği Açısından Önemi," *Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(1-2), 305-324.
- Gerek, N. (1992) "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Haftalarının Hatırlattığı Görev ve Sorumluluklar," *Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10 (1-2), 341-375
- Gerek, N. (1998) *Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Ankara: Türk Metal Sendikası Yayınları.
- Gerek, N. (2006) *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Gerek, N. (2008) "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yapılan Son Değişiklikler," *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (11), 11-16.
- Gerek, N. (2008) *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gerek, N. (2012) "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri," *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (28), 10-19.
- Gerek, N. (2014) "İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair 6552 Sayılı Kanunun Düşündürdükleri," *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 25 (3-4-5-6), 1-20.
- Giesbrecht, N, Gonzales, R., Grant, M., Österberg, E., Room, R., Rootman, I., Towle, L., (1989), "Drinking and Casualties: Accidents, Poisonings and Violence in an International Perspective", Tavistock/ Routledge, New York, 158 – 171.

- Gökpınar, S. (2004) “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Temel İlkeleri,” *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (19), 19-22.
- Göktaş, M. (2012) “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölen Sigortalıların Hak Sahiplerine Ölüm Geliri Ödenmesi,” *İSMMMÖ Mali Çözüm Dergisi*, (114), 201-209.
- Gözler, K. (2000) *Türk Anayasa Hukuku*, Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları.
- Grimaldi, J. V. and Simonds, R. H. (1975) *Safety Management*, USA: Richard D. Irwin Inc.
- Gülaçtı, U., Üstün, C., Gürger, M., Şahan, M. ve Saticı, Ö. (2012) “Kuduz Şüpheli Temas Vakalarının Epidemiyolojisi ve Kuduz Profilaksisi Uygulamasının Değerlendirilmesi,” *Türkiye Klinikleri J Med Sci*, 32 (3), 759-765.
- Güler, Ç. (1997) *Ergonomiye Giriş*, Ankara: Çevre Sağlığı Temel Kaynak Dizisi No: 45
- Güler, Ç. ve Çobanoğlu, Z. (1997) *Pestisitler*, Ankara: Çevre Sağlığı Temel Kaynak Dizisi No: 52.
- Güleşçi, Y. (2014) “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Kayıt ve Bildirim Yükümlülüğü (5510 Sayılı SSGSSK ve 6331 Sayılı İSGK Karşılaştırmalı Olarak İnceleme),” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (32), 152-171.
- Gümüşçü, A., Tenekeci, M. E. ve Beşli, N. (2014) “Harran Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi İş Sağlığı ve Güvenliği Kursu Uzaktan Eğitim Portalı,” *EJOVOC : Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4 (2), 28-31.
- Güner, Ç. (2000) “Gürültünün Sağlık Üzerine Etkileri,” *Sürekli Tıp Eğitim Dergisi (STED)*, 9 (7), 251-253.
- Güner, R. (2015) “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’nda Öngörülen İdari Para Cezalarına Yönelik Tespit ve Öneriler,” *İSMMMÖ Mali Çözüm Dergisi*, (127), 245-254.
- Güneş, T. (2013) Madencilikte Taşeron ve Güvencesiz Üretim: İşçi Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (49-50), 10-13.

- Güney, S. (1990) İş Kazalarının Yapısal Analizi ve Kaza Yapan İşgörenlerin Kişilik Profilleri ile İlgili Bir Araştırma, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Güngör, M. (2009) “Duygusal Emek Kavramı: Süreci ve Sonuçları,” *Kamu-İş*, 11 (1), 167-184.
- Günüğur, H. (1996) *Avrupa Topluluğu Hukuku*, Ankara: Avrupa Ekonomik Danışma Merkezi Yayını, Bilim Serisi No: 1.
- Gürcanlı, G. E. (2011) “İnşaatlarda Tasarım Yoluyla İş Güvenliği,” *Türkiye Mühendislik Haberleri (TMH) Dergisi*, (469), 56-68.
- Gürcanlı, G. E. (2013a) “Kuralsız ve Baskıcı Emek Rejimine Bakarken: İnşaat Sektöründe İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği,” *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 11 (41), 48-80.
- Gürcanlı, G. E. (2013b) “İnşaat Sektöründe Gerçekleşen Ölüm ve Yaralanmaların Analizi,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (48), 20-29.
- Gürcanlı, G. E. (2014-5) “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mücadelesinde Kavramları Netleştirmek, Kavramlarda Ortaklaşmak!,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (54-55), 77-87.
- Gürcanlı, G. E. ve Müngen, U. (2006) “Bulanık Kümeler İle İnşaatlarda Yeni Bir İş Güvenliği Risk Analizi Yöntemi,” *İTÜ Dergisi/Mühendislik*, 5 (4), 83-94.
- Gürgen, G. ve Çalışkan, O. (2009) “Arazi Çalışmalarında Güvenlik-Sağlık Risklerinin Analizi Ve Yönetimi,” *New World Sciences Academy*, 4 (3), 70-82.
- Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği (2003, 23 Aralık), *T. C. Resmi Gazete*, 25325.
- Güyağüler, T. (2007) “Kaza Önlemede Kaza Maliyet Hesaplama Modelinin Kullanımı,” *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (33), 6-9.

- Güyağüler, T. ve Bozkurt, R. (1992) “Kömür Madenciliğinde Meydana Gelen İş Kazalarının. Maliyetleri,” *Türkiye 8. Kömür Kongresi Bildiriler Kitabı*, 331-343.
- Güzel, A., Okur A. R. ve Caniklioğlu, N. (2009) *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 12. Basım, İstanbul: Beta Yayınları.
- Hayta, A. B. (2007) “Çalışma Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi,” *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 21-41.
- http://archive.ismmmo.org.tr/docs/DUYURU/6331_SAYI.pdf. Erişim Tarihi: 23.02.2015.
- <http://cisam.cu.edu.tr/tr/Belgeler/2-89-391-EEC-AB.pdf>, Erişim Tarihi: 9.7.2015
- http://hbogm.meb.gov.tr/aol/kitaplar/aol/2014/saglik_bilgisi1/unite1.pdf, Erişim Tarihi: 5.7.2015
- <http://labtestsonline.org.tr/understanding/conditions/fungal/>, Erişim Tarihi: 2.7.2015
- <http://www.bilgit.com/mevzuat/ILO/ILO-155.pdf>, Erişim Tarihi: 5.7.2015
- <http://www.borudergisi.com/is-kazalari-tetanoz-riski-tasiyor-td-asisi-calisanlari-koruyor/>, Erişim Tarihi: 30.6.2015
- <http://www.bugun.com.tr/son-dakika/danistaydan-is-guvenligi-uzmani--haberi/1284286>, Erişim Tarihi: 04.12.2014
- <http://www.cankayasaglik.com.tr/index.php/portor-muayenesi>, Erişim Tarihi: 5.7.2015
- <http://www.gazetevatan.com/bakan-acikladi---bagkur-prim-borcu----633542-ekonomi/>, Erişim Tarihi: 20.6.2015
- <http://www.haberturk.com/saglik/haber/532582-sigara-is-hayatina-da-zarar-veriyor>, Erişim Tarihi: 23.6.2015
- <http://www.inploid.com/t/sakarligin-sebebi-nedir/18789/>, Erişim Tarihi:24.6.2015
- <http://www.isag.org.tr/csgb-risk-degerlendirme-rehberleri/>, Erişim Tarihi: 18.7.2015
- <http://www.iso.org.tr/projeler/turkiyenin-500-buyuk-sanayi-kurulusu/>, Erişim Tarihi: 04.12.2014

<http://www.istanbulsaglik.gov.tr/w/sb/bh/sikcasorulanasilar.asp>, Erişim Tarihi: 5.7.2015

<http://www.istanbulvizyonosg.com/blog/2014-yilinda-is-kazalarinda-olen-isci-sayisi-2013-yilina-gore-50-artti.html>, Erişim Tarihi: 21.6.2015

<http://www.marbleport.com/meslek-hastaliklari/53/tuberkuloz-verem>, Erişim Tarihi: 30.6.2015

<http://www.memurlar.net/haber/443428/>, Erişim Tarihi: 24.02.2015.

<http://www.muhasbedr.com/sigortasiz-calistirilanlarin-is-kazasi/>, Erişim Tarihi: 24.02.2015

<http://www.saglikbilgisi.com/meslek-hastaliklari-makalesi338>, Erişim Tarihi: 20.6.2015

<http://www.saglikkutuphanesi.net/icerikdetay.asp?ID=1226>, Erişim Tarihi: 29.06.2015

<http://www.saglikmeydani.com/tip-terimleri/ilacla-koruma-kemoprofilaksi-nedir-nedemektir-ne-anlama-gelir-h40523.html>, Erişim Tarihi: 5.7.2015

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari!/ut/p/b1/hZLLdq

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18507>, Erişim Tarihi: 11.06.2016

http://www.zaman.com.tr/aile-saglik_uykusuzluk-is-kazasi-riskini-artiriyor_2200049.html, Erişim Tarihi: 23.06.2015

http://www.zaman.com.tr/sehir_marmarayi-yapan-japonlari-disiplini-is-kazalarini-sifirladi_643474.html, Erişim Tarihi: 4.7.2015

<https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>, Erişim Tarihi: 24.02.2015

<https://www.mess.org.tr/ti.asp?eid=4307&icid=0>, Erişim Tarihi: 10.10.2015

ILO, (1983) *Encyclopaedia of Occupational Safety and Health*, Geneva: ILO.

ILO, (1985) *The Cost of Occupational Accidents and Diseases*, Geneva, ILO OSH Series, No: 54.

- ILO, (2010) *Meeting of Experts on the Revision of the List of Occupational Diseases*, Geneva: Recommendation No: 194.
- ILO, Global Strategy on Occupational Safety and Health, Conclusions Adopted by the International Labour Conference at its 91. Session, 2003. France 2004, 7-10.
- Ismuk, N. (2014) "Risk Yönetim Yaklaşımları: HAZID/HAZOP," *Mimar ve Mühendis Dergisi*, (80), 68-70.
- İhsan, E. (1986) *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 79.
- İleri, Ü. (2014) *İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri İle Sosyo-Ekonomik Sonuçları*, Ankara: Efil Yayınevi.
- İlhan, M. N., Kurtcebe, Z. Ö., Durukan, E. ve Koşar, L. (2006) "Temizlik İşçilerinin Sosyodemografik Özellikleri ve Çalışma Koşulları ile İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sıklığı," *F.Ü. Sağlık Bilimleri Dergisi*, 20 (6), 433-439.
- İnandı, T., Peker, E., Alışkın, Ö. (2013) "Antakya Semt Pazarlarında Kendi Ürettikleri Tarımsal Ürünleri Satan Çiftçi Pazarcıların Tarımsal Sağlık Riskleri," *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (49-50), 78-86.
- İnceoğlu, M. (2010) *Tutum Algı İletişim*, İstanbul: Beykent Üniversitesi Yayınları, No: 69.
- İren, E. (2006) "İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uyuma Yükümlülüğü ve İhlali Halinde Karşılaşacakları Müeyyideler," *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (3), 92-102.
- İRİS Akademi İş Sağlığı ve Güvenliği (2014), İş Güvenliği Uzmanlığı Konu Anlatımı, Ankara.
- İSGÜM, Çalışma Yaşamında Sağlık Gözetimi Rehberi, www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/.../isgip_saglik_gozetimi_rehberi.pdf, Erşim Tarihi: 5.7.2015
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (2004, 11 Şubat), *T. C. Resmi Gazete*, 25370.

- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (2013, 25 Nisan), *T. C. Resmi Gazete*, 28628.
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (2012, 29 Aralık), *T. C. Resmi Gazete*, 28512.
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (2010, 27 Kasım), *T. C. Resmi Gazete*, 27768.
- İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik (2012, 20 Ağustos), *T. C. Resmi Gazete*, 28741.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, (2002) “İşletmelerde Sağlık, Çevre ve Güvenlik Yönetiminde İyi Uygulamalar,” *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dergisi* 2 (7), 8-10.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (2012, 29 Aralık), *T. C. Resmi Gazete*, 28512.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (2010, 27 Kasım), *T. C. Resmi Gazete*, 27768.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik (2013, 24 Aralık), *T. C. Resmi Gazete*, 28861.
- İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ (2013, 29 Ağustos), *T. C. Resmi Gazete*, 28750.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (2004, 07 Nisan), *T. C. Resmi Gazete*, 25426.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (2013, 18 Ocak), *T. C. Resmi Gazete*, 28532.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (2012, 29 Aralık), *T. C. Resmi Gazete*, 28512.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (2013, 09 Aralık), *T. C. Resmi Gazete*, 25311.
- İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği (2012, 26 Aralık), *T. C. Resmi Gazete*, 28509.

- İşde Çalışanların Sağlık Ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 Tarih Ve 89/391/Eec Sayılı Konsey Direktifi, (1989, 29 Haziran), *T.C. Resmi Gazete*, OJ L 183.
- İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (2004, 10 Şubat), *T. C. Resmi Gazete*, 25369.
- İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (2013, 17 Temmuz), *T. C. Resmi Gazete*, 28710.
- İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (2013, 20 Temmuz), *T.C. Resmi Gazete*, 28713.
- İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (2010, 27 Kasım), *T. C. Resmi Gazete*, 27768.
- İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik (2013, 18 Haziran), *T.C. Resmi Gazete*, 28681.
- İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik (2013, 30 Nisan), *T. C. Resmi Gazete*, 28603.
- Kaba, C. ve Ünal, E. (2014) “İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesinde 2009 Yılında Meslek Hastalıkları Nedeniyle Tedavi Edilen Hastaların Hastalık Grupları ve Tedavi Maliyetlerine Göre İncelenmesi,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (51-52), 43-50.
- Kabaalioglu, H. (1997) *Avrupa Birliği ve Kıbrıs Sorunu*, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Yayınları.
- Kabakçı, M. (2013) “6331 Sayılı Kanun’un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) işlevi,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (29), 61-76.
- Kabakçı, M. (2009) *Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatına Uyumu*, 1. Basım, İstanbul: Beta Yayınları.
- Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik (2013, 24 Temmuz), *T. C. Resmi Gazete*, 28717.

- Kahraman, Ö. ve Demirer, A. (2010) "OHSAS 18001 Kapsamında FMEA Uygulaması," *Makine Teknolojileri Elektronik Dergisi*, 7 (1), 53-68.
- Kalaycı, Ş. (2010) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım,
- Kalaycıoğlu, S. ve Tılıç, H. R. (2012) "Enformel Sektörde Yapılanan Bir İş Biçimi Olan Ev İşçiliğinde Değişen Dinamikler," *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (44), 10-15.
- Kalkan, M. E. ve Deniz, V. (2013) "Risk Kavramı Üzerine," *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (48), 43-48.
- Kalkan, M. E. ve Deniz, V. (2014-5) "Türkiye'de İSG Yüksek Lisans Eğitiminin Mevcut Durumu," *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (54-55), 95-100.
- Kamu Denetçiliği Kurumu (KDK), (2014) *Soma Maden Kazasından Hareketle Kömür Madenciliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Özel Raporu*, <http://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/soma%20rapor%2030122014.pdf>, Erişim Tarihi: 5.7.2015.
- Kanat, Ş. ve Utlı, Z. (2014) "Gıda Sektöründe İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları," *Mimar ve Mühendis Dergisi*, (80), 88-91.
- Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (2013, 06 Ağustos), *T. C. Resmi Gazete*, 28730.
- Kapar, R. (2012) "Ekonomik Krizlerin Çalışanların Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Etkileri," *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (34), 73-100.
- Kaplan, M., Kuk, S., Kalçık, M. ve Kalkan, A. (2003) Elazığ Belediyesi Temizlik İşçilerinde Bağırsak Parazitleri ve Aile İçi Bulaşma Sıklığı. 8-12 Eylül XIII. Ulusal Parazitoloji Kongresi Program ve Özet Kitabı.
- Karabulut, Ö. (2011) *Metal İşkolunda İş Sağlığı ve Güvenliği*, Ankara: Türk Metal Sendikası Yayınları.

- Karacan, E. ve Erdoğan, Ö. N. (2011) “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım,” *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21 (1), 102-116.
- Karadağ, K. ve Soytaş, Ö. (2013) “Yüksekte Çalışılan İşlerde İşe Uygunluk Değerlendirmesi: Denge Fonksiyonu Açısından,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (48), 39-42.
- Karadağ, K.Ö., 2000. ”Ankara İlinde Üç Taş Ocağı ile İki Kum Ocağının ve Çalışanlarının İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi”. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi.
- Karadeniz, O. (2012) “Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği,” *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 3 (34), 15-75.
- Karakoç, M. (2013) “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşverenin Eğitim Verme Yükümlülüğü,” *İSMMMÖ Mali Çözüm Dergisi*, (117), 277-286.
- Karakoç, M. (2014) “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşyerlerindeki Acil Durum Halleri ve İşveren Yükümlülükleri,” *İSMMMÖ Mali Çözüm Dergisi*, (123), 167-175.
- Karakurt, Ü., Satar, S., Bilen, A., Açıkalın, A. ve Gülen, M. (2012) “Acil Tıp ve İş Kazaları,” *The Journal Of Academic Emergency Medicine*, (11), 227-237.
- Karaman, H. I. Ö. (2013) “Düşme Tehlikesi Olan İşlerde İşçilerin Nörolojik İzlemi,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (47), 31-38.
- Karaman, Ü., Atambay, M., Aycan, Ö., Yoloğlu, S. ve Daldal, N. (2006) “Malatya Temizlik İşçilerinde Bağırsak Parazitlerinin Görülme Oranı,” *Türkiye Parazitoloji Dergisi*, 30 (3), 181-183.
- Karasar, N. (1995). Bilimsel Araştırma Yöntemi, Kavramlar, İlkeler. Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd.

- Karcioğlu, F. ve Akbaş, S. (2010) “İşyerinde Psikolojik şiddet ve İş Tatmini İlişkisi,” *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (3), 139-161.
- Kaya, A. (2014) “İş Kazasında İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu,” *TAAD*, (17), 331-360.
- Kaygısız, Ü. ve Hatırlı, Y. (2014) “Bürolarda Çalışma Ortamı ve Yerleşme Düzeninin Ergonomik Tasarım Çerçevesinde Düzenlenmesinin Verimliliğe Etkisi: Taylorist Bir Bakış Açışı,” *Electronic Journal of Vocational Colleges Bürokon Özel Sayısı*, 257-263.
- Keleş, R. (2004) “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramı ve Kavramla İlgili Yeni Perspektifler,” *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (22), 1-6.
- Kepir, H. (1983) “İş Kazalarında İnsan Faktörü ve Eğitimi”, *Çeşitli Boyutları ve Çözüm Önerileri ile İş Kazaları Seminer Bildirileri*, Ankara: MPM Yayınları No: 284, 96-104.
- Keskin, D. (2012) “Bağımlı Ev Eksenli Çalışanların Hukuki Konumu,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (44), 16-25.
- Kılıç, L. (2011) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve 4857 Sayılı Kanunu Madde 77 Kapsamında İşverenin Yükümlülüğu,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (22), 91-100.
- Kılış, İ. (2013) “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK),” *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15 (1), 17-41.
- Kılış, İ. (2014) *İş Sağlığı ve Güvenliği*, İstanbul: Dora Yayıncılık.
- Kılış, İ. ve Alper, Y. (2015) “6331 Sayılı Kanun’da İş Güvenliği Uzmanlığı: Nitelikleri, Görevlendirilmeleri ve Yetkilendirilmeleri,” *Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD)*, 5 (1), 32-67.
- Kılış, İ. ve Demir, S. (2012) “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğu Üzerine Bir İnceleme,” *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3 (1), 23-47.

- Kıranıaz, G., Saygı, G. (1982) “Sivas Çocuk Bakım Yurdu Çocuk ve Personellerinde Bağırsak Asalaklarının Araştırılması,” *T Parazitol Dergisi*, 5 (1-2), 43-48.
- Kırım, A. (1998) *Yeni Dünyada Strateji ve Yönetim*, 2. Baskı, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Kızılray, E. (2011) “İş Kazası ve Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Rücu Hakkı,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (22), 177-179.
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (2003, 26 Aralık), *T. C. Resmi Gazete*, 25328.
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (2013, 12 Ağustos), *T. C. Resmi Gazete*, 28733.
- Kineke, J. E. (1991) “The EEC Framework Directive for Health and Safety at Work,” *Boston College International and Comparative Law Review*, 14 (1), 212-224.
- Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği (2006, 29 Kasım), *T. C. Resmi Gazete*, 26361.
- Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği Kapsamında Sistem Belgelendirme Konusunda Onaylanmış Kuruluş Olarak Türk Standartları Enstitüsünün Görevlendirilmesine Dair Tebliğ (2010, 07 Ocak), *T. C. Resmi Gazete*, 27455.
- Kişisel Koruyucu Donanımlar Teknik Komitesinin Oluşumu ve Görevlerine Dair Tebliğ (2013, 15 Ağustos), *T. C. Resmi Gazete*, 28736.
- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (2004, 11 Şubat), *T. C. Resmi Gazete*, 25370.
- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (2013, 02 Temmuz), *T. C. Resmi Gazete*, 28695.
- Kişisel Koruyucu Donanımların İthalat Denetimi Tebliği (Ürün Güvenliği ve Denetimi: 2013/11) Tebliğ (2011, 30 Aralık), *T. C. Resmi Gazete*, 28158.

- Kişisel Koruyucu Donanımların İthalat Denetimlerine Dair Dış Ticarete Standardizasyon Tebliğinde Değişiklik Yapılması Hakkında Tebliğ (No: 2010/26) (2010, 30 Ocak), *T. C. Resmi Gazete*, 27478.
- Kişisel Koruyucu Donanımların İthalat Denetimlerini Düzenleyen Dış Ticarete Standardizasyon Tebliği (No: 2007/11) (2006, 29 Aralık), *T. C. Resmi Gazete*, 26391.
- Kişisel Koruyucu Donanımların İthalat Denetimlerinin Dış Ticaret Veri Sistemi Üzerinden Yapılmasına Dair Dış Ticarete Standardizasyon Tebliği (No: 2011/39) (2011, 22 Nisan), *T. C. Resmi Gazete*, 27913.
- Kişisel Koruyucu Donanımların Kategorizasyon Rehberine Dair Tebliğ (2012, 11 Nisan), *T. C. Resmi Gazete*, 28230.
- Kişisel Koruyucu Donanımlarla İlgili Onaylanmış Kuruluşların Görevlendirilmesine Dair Tebliğ (2004, 28 Aralık), *T. C. Resmi Gazete*, 25684.
- Kişisel Koruyucu Donanımlarla İlgili Uyumlaştırılmış Ulusal Standartlara Dair Tebliğ (2012, 25 Temmuz), *T. C. Resmi Gazete*, 28364.
- Koç, M. ve Akbıyık, N. (2011) “Türkiye’de İş Kazalarının Maliyetleri ve Çözüm Önerileri,” *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 2 (2), 129-175.
- Koçak, H. (2013a) “İnşaat İşkolunda Sendikal Yapı, Direniş Biçimleri ve Yeni Örgütlenme Arayışları,” *Türk Tabipleri Birliğı Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (48), 3-11.
- Koçak, H. (2013b) “İnşaat İşkolunda İstihdamın Yapısı ve Emek Rejiminin Özellikleri,” *Türk Tabipleri Birliğı Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (47), 13-23.
- Konuk, A. N. (2006) “İşyeri Hekimi İstihdamında Geline Son Nokta,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (3), 81-85.
- Koren, H. ve Bisesi, M. (1996) *Handbook of Environmental Health and Safety*, Florida: Lewis Publishers.

- Korkmaz, A. ve Avsallı, H. (2012) “Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası,” *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (26), 153-167.
- Korkut, G. ve Tetik, A. (2013) “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Getirdiği Yenilikler ve Temel Sorunlar,” *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (3), 455-474.
- Koşar, L. (2014-5) “İşçi Sağlığında Kapitalist Denetim ve Anti-Kapitalist Denetim Tartışmaları,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (54-55), 27-39.
- Koyuncu, A. (2009) “İşçinin Sadakat Borcu ve İşverenle Rekabet Yasası,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (15), 89-96.
- Koyuncu, A. ve Aslan, E. F. (2014) “Sağlık Bakımında Görünmeyen Tehlike; Plastik Ürünler ve Etkileri,” *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17 (2), 117-124.
- Kökten, M. ve Avinç, O. (2014) “6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu’nda İşveren Yükümlülükleri Ve Tekstil Sektörü Açısından Bir Bakış,” *TMMOB Tekstil Mühendisleri Odası, Tekstil ve Mühendis Dergisi*, 21 (93), 32-47.
- Krejcie, R.V. ve Morgan, D.W. (1970) “Determining Sample Size for Research Activities,” *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Kruml, S. M. ve Geddes, D. (2000) “Exploring the Dimensions of Emotional Labor: The Heart of Hochschild’s Work,” *Management Communication Quarterly*, 14 (1), 8-49.
- Kural, E. (2003) Bir İş Güvenliği Mühendisinin Makaleleri ve Bildirileri, İstanbul: Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları Araştırma ve Önleme Vakfı.
- Kurt, A. S. ve Dereli, S. (2012) “Yılmaz, Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin HIV/AIDS Hakkındaki Bilgi Düzeyleri ve Bilgi Kaynakları,” *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9 (3), 47-52.

- Kurt, M. (1999) İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Yapısal Analizi ve En Aza İndirilmeleri, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kurt, R. ve Kurt, D. (2012) “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle İşverenlere Getirilen Yükümlülükler ve İdari Yaptırımlar,” *Mali Çözüm Dergisi*, (113), 217-234.
- Küçük, B. (1995) “İnşaat Sektöründe Çalışan İşçilere Meslekî Eğitim Zorunluluğu,” *Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 1 (2-3), 105-111.
- Lee, T. (1998) “Assessment of Safety Culture at a Nuclear Reprocessing Plant,” *Work and Stress*, (12), 217-237.
- Lloyd, J. ve Mitchinson, J. (2008) *Cahillikler Kitabı*, Çev.: C. A. Filiz ve E. Ergüven, İstanbul: NTV Yayınları.
- Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (2013, 19 Eylül), *T. C. Resmi Gazete*, 28770.
- Makal, A. (1997) *Osmanlı İmparatorluğu’nda Çalışma İlişkileri 1850-1920 Türkiye Çalışma İlişkileri Tarihi*, Ankara: İmge Kitabevi.
- Manavgat, S. S. ve Mandıracıoğlu, A. (2012) “Hastanesi’nde Kişisel Dozimetre Taşıyan Çalışanların Mesleksi İyonlaştırıcı Radyasyon Risk Algısı,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (43), 34-43.
- Masood, S.A., Backhouse, C. J., Burns, N. D. ve Dani, S. S. (2006). Transformational leadership and organizational culture: the situational strength perspective, Wolfson School of Mechanical and Manufacturing Engineering, Loughborough University, UK, 941-919.
- MEGEP, (2008) *Tıbbi Terminoloji (Tedavi Hizmetleri)*, Ankara: Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi.
- Mermer, G., Türk, M. ve Durusoy, R. (2014) “Kadın Kuaförlerinin Çalışma Koşulları ve Mesleki Sağlık Sorunları,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (51-52), 70-76.

- Mert, B. ve Ercan, P. (2014) “Su Ürünleri Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesi,” *TÜBAV Bilim Dergisi*, 7 (4), 16-27.
- Metinyurt, M. A. (2014) “İşçi Ölümünün Sebebi Ne?,” *Mimar ve Mühendis Dergisi*, (80), 72-75.
- Meydanlıoğlu, A. (2013) “Sağlık Çalışanlarının Sağlığı ve Güvenliği,” *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2 (3), 192-199.
- Mezarcıöz, S. (2014) “İş Sağlığı ve Güvenliği Dersi, Ders Notları,” Çukurova Üniversitesi, Mühendislik-Mimarlık Fakültesi, Tekstil Mühendisliği Bölümü, Adana.
- Mezarcıöz, S. ve Oğulata, R. T. (2014) “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu - Tekstil İşletmelerinde İSG (İş Sağlığı ve Güvenliği) Sorunları,” *Mühendis ve Makina*, 55 (655), 72-79.
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB), (2013) *Hayvan Yetiştiriciliği Zoonoz ve Bulaşıcı Hastalıklar*, Ankara: MEB Yayını.
- Mollamahmutoğlu, H. (2008) *İş Hukuku*, 3. Baskı, Ankara: Turhan Kitapevi.
- Muniz, B. F., Peon, J. M. M. and Ordas, C. J. V. (2007) “Safety Culture: Analysis of the Causal Relationships Between its Key Dimensions,” *Journal of Safety Research*, (38), 627-641.
- Müngen, M. U. (2011) “İnşaat İşverenlerinin ve Teknik Elemanların İş Güvenliği Konusundaki Sorumlulukları ve Yaptırımlar,” *Türkiye Mühendislik Haberleri (TMH) Dergisi*, (469), 15-24.
- Müngen, U. (1991) İnşaat Sektöründeki İş Kazalarına Neden Olan Güvensiz Durum ve Davranışların İncelenmesi, İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi, Yayınlanmamış Rapor.
- Mütevellioğlu, N. (2009) “Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Uzaması ve Ölümlü İş Kazalarında Artış,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (32), 8-14.
- Narin, Ö. (2015) “Sermayenin Denetimi mi? İşçinin Yönetimi mi?” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (54-55), 14-26.

- Narmanlıoğlu, Ü. (2011) “İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süre ile Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi (Ödünç “Geçici” İş İlişkisi),” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (23), 15-21.
- Narter, S. (2014) *İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk*, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Nayir, A. (2013) “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminde Elektrikle Çalışmalara Genel Bakış,” *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 3 (3), 129-135.
- Oberne, D. J. (1995) “Ergonomics at Work”, *Human Factors in Design and Development*, 3rd Edition, New York, John Wiley & Sons, pp. 85-90.
- Ocaktan M. E. ve Akdur R. (2008) “Cep Telefonu Teknolojisi ve Sağlık,” *Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi*, 28 (1), 58-65.
- Odman, A. (2013) “Avrupa’da İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Yeni Gelişmeler ve Mücadeleler,” *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 11 (41), 9-37.
- Ofluoğlu, G. ve Uysal, F. (2000) “İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Psiko-Sosyal Sorunların Dışsal Maliyeti,” *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 5 (4), 1-8.
- Oğuz, Ö. (2011) AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, 1. Baskı, İstanbul: Legal Yayınları.
- Onat, Ö. (2014) “Hollanda’da Ekonomik Sektörlere Göre Meslek Hastalıklarının Yıllık İnsidansı,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (51-52), 77-76.
- Orhan, S. (2013) “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem,” *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1 (2), 105-110.
- OSHA (Occupational Safety & Health Administration).(2013), (Amerikan İş Güvenliği ve Sağlık Yönetimi Birimi), “ Risk assessment ”, https://osha.europa.eu/en/topics/riskassessment/index_html Erişim Tarihi: 26.7.2015

- Osmanlioğlu, A. E. (2014) “Yeraltı Maden Ocağında Bir Nefes,” *Mimar ve Mühendis Dergisi*, (80), 46-48.
- Ovacıllı, S. ve Pekiner, T. (2014) *Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği*, Ed: F. Aydın, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No: 12.
- Ovacıllı, S. ve Pekiner, T. (2014) *İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Rehberi*, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını No: 092014.
- Öğüt, V. (2013) “İnşaat İşçisi Olmak,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (48), 18-19.
- Özcan, A. (2014) “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölen Sigortalının Hak Sahiplerine Bağlanacak Aylık ve Gelirlerin Birleşmesi,” *İSMMMÖ Mali Çözüm Dergisi*, (125), 247-251.
- Özcan, ř. (2007) “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzükleri,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (6), 49-55.
- Özdemir, C. S. (2012) “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı İle Çalışma Yaşamında Getirilen Değişiklikler,” *Mali Çözüm Dergisi*, (111), 191-199.
- Özdemir, E. (2010) “Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi: Düzenlenmeli Ama Nasıl?,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (18), 20-32.
- Özdemir, G. Y. (2015) “İşçi Sağlığı İçin Üç Koşul: Politikleşmiş İşyeri, Kolektif Özne ve Sınıf İradesi,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (54-55), 2-6.
- Özdemir, H. (2010) “İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması,” *EÜHF Dergisi*, 14 (1-2), 231-270.
- Özkan, Ö. ve Emiroğlu, O. N. (2006) “Hastane Sağlık Çalışanlarına Yönelik İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetleri,” *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 10 (3), 43-51.
- Özkılıç, Ö. (2007) “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatında İşverenin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü ve Risk Değerlendirme Uygulamaları,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (6), 56-61.

- Öztemel, E. ve Hacıfazlıoğlu, A. İ. (2004) “Deprem Bölgesinde Bilgi Tabanlı İş Güvenliği ve Sağlığı Yönetimi, *YA/EM’2004-Yöneyem Araştırması/Endüstri Mühendisliği-XXIV Ulusal Kongresi*, Gaziantep-Adana.
- Öztepe, N. D. (2012) “Ev Eksenli Çalışanların Karşılaştığı Kazalar Hastalıklar ve Tehlikeler,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (44), 26-31.
- Öztürk, H., Babacan, E. ve Anahar, Ö. E. (2012) “Hastanede Çalışan Sağlık Personelinin İş Güvenliği,” *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1 (4), 252-268.
- Öztürk, Y. E., Kıracı, R. (2014) “İşverenin ve Çalışanın İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Sorumluluğunun Hemşireler Açısından Değerlendirilmesi,” *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4 (2), 123-136.
- Öztürk, Y. ve Alkış, H. (2011) “Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmininin Ölçülmesi Üzerine Bir Araştırma,” *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (14), 437-460.
- Özuğurlu, A. (2013) “İnşaat İşçisi Olmak: Remzi Ethem İle Söyleşi,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (47), 24-30.
- Özslu, T. (2014) “Ciddi ve Önleyici Bir ‘Madenci Denetiminin İhdası ve Bekası İçin; Kamusalılığı Diriltebilecek Antikapitalist Mücadele Programı Gerekliyor!,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (53), 14-21.
- Parlar, Ş. ve Ergülen, A. (2009) *Nükleer Tıp Trakya Üniversitesi Hastanesi Radyasyon Güvenliği Elkitabı*, www.trakya.edu.tr/admin/data/file.php?id=90481916, Erişim Tarihi: 12.11.2015.
- Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik (2003, 26 Aralık), *T. C. Resmi Gazete*, 25328.
- Poulton, E. C. (1978) “Blue Collar Stressors” *In Stress at Work*, Eds.: C. Cooper ve R. Payne, New York: John Wiley, 52-59.

- Reha, F. (2005) “Yaşam Kalitesi mi, Yaşam Standardı mı?”, *Köprü Sivil Toplum & İletişim Dergisi*, Bahar (90), 41-44.
- Reisoğlu, S. (1973) *Ortak Pazar Hukuku*, Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 316.
- Rosa E. A. (2010) “The Logical Status of Risk-to Burnish or to Dull,” *Journal of Risk Research*, 13 (3), 239-253.
- Sabuncuoğlu Z. ve Tüz, M. (1996) *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sadullah, Ö. (1986) Personel Yönetimi Açısından İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı ve Metal Sanayi İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik (2013, 16 Temmuz), *T. C. Resmi Gazete*, 28709.
- Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği (2013, 11 Eylül), *T. C. Resmi Gazete*, 28762.
- Saraç, C. (2012) “İşyerinde Kalp Krizinden Ölüm ve İşverenin İş Kazasından Dolayı Sorumluluğu,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (26), 125-130.
- Saraçoğlu, G. V. (2013) “Mesleki Sağlık ve Güvenlik Uygulamalarında Epilepsili Bireyler İçin Sağlığı Geliştirme ve Sağlık Eğitimi,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (47), 39-45.
- Saraçoğlu, G. V. (2014) “Boya Sanayinde ve Boya İle Uğraşan İşyerlerinde Çalışanlarda Toksik Maddeler Kaynaklı Görülebilen Sağlık Sorunları,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (51-52), 51-59.
- Sarıkaya, İ. (2013) “Kaza Değil Cinayet: Zonguldak Taşkömürü Havzası’ndaki Taşeron Ocaklarda İşçi Ölümleri,” *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 11 (41), 81-100.
- Sarıkaya, M., Güllü, A. ve Seyman, M. N. (2009) “Meslek Yüksek Okullarında İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verilmesinin Önemi,” *TÜBAV Bilim Dergisi*, 2 (3), 327-332.

- Selimoğlu, E. ve Yılmaz, H. B. (2009) “Hizmet İçi Eğitimin Kurum ve Çalışanlar Üzerine Etkileri,” *Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, (1), 1-12.
- Seyyar, A. ve Kurutkan, M. N. (2004) “Ulusal ve Uluslararası Mevzuat Açısından İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sisteminde İşyeri Hekimliği ve İşyeri Hemşireliği Uygulamaları”, *I. Ulusal Sağlık Geliştirme ve Sağlık Eğitimi Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, Ankara: Poster Bildiri.
- Shannon, H. S., Walters, V., Lewchuk, W., Richardson, J., Moran, L. A., Haines, T. and Verma, D. (1996) “Workplace Organizational Correlates of Lost-Time Accident Rates in Manufacturing,” *American Journal of Industrial Medicine*, 29, 266-267.
- Smith, A. P. and Wadsworth, E. J. K. (2009) “Safety Culture, Advice and Performance”, http://www.behavioral-safety.com/articles/Cardiff_safety_culture_report.pdf Erişim Tarihi: 21.07.2015
- Soysal, A. (2009) “İş Yaşamında Stres,” *Çimento Endüstrisi İşverenler Sendikası Dergisi*, Mayıs, 17-40. <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>, Erişim Tarihi: 24.6.2015
- Spor, Y. (1990) “İş Kazalarını Minimize Etmede Psikoteknik”, *İşgücünün Seçimi ve İşe Yönlendirilmesinde Psikoteknik Yaklaşım Sempozyumu*, Ankara: MPM Yayını No: 403.
- Stallones, L. and Kraus, J. F. (1993) “The Occurrence and Epidemiologic Features of Alcohol- Related Occupational Injuries”, *Addiction*, 88 (7), 945-951.
- Stephens, G. K., ve Greer, C. R. (1995). “Doing Business in Mexico: Understanding Cultural Differences”, *Organisational Dynamics*, 39-55.
- Sümer, Z., Koçoğlu, G., Sümer, H. ve Özçelik, S. (2000) “Bağırsak Parazitleri ve Fiziksel Gelişim Etkileşimi,” *TParazitol Dergisi*, 22 (4), 391-393.
- Süzek, S. (2001) “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri” *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, İstanbul: İstanbul Barosu Yayını.

- Süzek, S. (2008) “İşverenin Eşit Davranma Borcu,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (12), 24-38.
- Süzek, S. (2010) “Türk İş Hukukunda İşveren,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (17), 17-26.
- Süzek, S. (2011) *İş Hukuku*, 7. Basım, İstanbul: Beta Yayınları.
- Süzek, S. (2005) *İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri*, İstanbul: Legal Yayınları.
- Şahbaz, O. (2014) “Emeğin Hakkının Verilmesi, İş Güvenliğine Yansıması,” *Mimar ve Mühendis Dergisi*, (80), 62-63.
- Şavran, G. T. (2009) “Sosyolojide Araştırma Yöntem ve Teknikleri,” Ed.: N. Suğur, *Araştırma Yöntem ve Tekniklerinin Seçimi*, 116-137, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Şenkal, A. (2005) *Küreselleşme Çağında Sosyal Politika*, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Tahtalı, M. B. (2014) “Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu'nda Öngörülen Mecburi Hizmet Süresi - Zorla Çalıştırma Yasağı İlişkisi,” *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 407-458.
- Talas, C. (1992) *Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*, Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Tan, O. (2015) *Kaynak İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*, <http://www.oktaytan.net/KaynakislerindeTehlike.pdf>, Erişim Tarihi: 27.6.2015
- Taner, S. ve Özdemir, U. (2012) “Farklı Çalışma Ortamlarında Oluşabilecek Hava Kirliliğinin Çalışanların Sağlığı Üzerindeki Etkileri,” *Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi*, 1 (4), 190-198.
- Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik (2013, 13 Temmuz), *T. C. Resmi Gazete*, 28706.
- Tekinalp, G. ve Tekinalp, Ü. (2000) *Avrupa Birliği Hukuku*, 2. Basım, İstanbul: Beta Yayınları.

- The World Health Organization, Occupational Health Page, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.who.int/peh/Occupational_health/occindex.htm, Erişim Tarihi: 23.2.2015.
- TMMOB, (2011) *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Temel Bilgiler*, İstanbul: Özdil Basımevi.
- Tokol, A. (2005) *Türk Endüstri İlişkileri Sistemi*, 2.Basım, Ankara: Nobel Yayınları.
- Topak, O. (2014) “Meslek Hastalıkları Ekonomi Politikası Üzerine Notlar,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (51-52), 2-10.
- Topaloğlu, G., Koç, A., Yağlı, H. ve Öztürk, N. A. (2015) “Yüksek Fırınların İşletilmesinde Risk Değerlendirilmesinin Yapılması ve Geliştirilmesi,” *Mühendis ve Makine Dergisi*, 56 (661), 55-63.
- Topaloğlu, M. K. ve Yüksel, S. B. (2011) “Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Planı,” *e-Journal of New World Sciences Academy*, 6 (4), 1117-1126.
- Topçuoğlu, R. A. (2012) “Küreselleşme ve Üretim Esnekleşmesi Sürecinde Kadın Emeği,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (44), 2-9.
- Toprak, R. ve Aktürk, N. (2004) “Gürültünün İnsan Sağlığı Üzerindeki Olumsuz Etkileri,” *Türk Hijyen Biyoloji Dergisi*, 61 (1-2-3), 49-58.
- Toprak, Z. F. (2014) “İş Güvenliği: Mevzuat, Müfredat-Kaza-Kader,” *Mimar ve Mühendis Dergisi*, (80), 64-67.
- Torbica, N. ve Krstev. S. (2006) “World at Work: Dental Laboratory Technicians,” *Occupational and Environmental Medicine*, 63 (2), 145-148.
- Torun, M. (2014) “Maden Faciaları Kader mi? Bu İşin Fıtratı mı?,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (53), 10-13.
- Tozla Mücadele ile İlgili Uygulamalara İlişkin Tebliğ (2014, 02 Ekim), *T. C. Resmi Gazete*, 29137.
- Tozla Mücadele Yönetmeliği (2013, 05 Kasım), *T. C. Resmi Gazete*, 28812.
- TTB, (2012) “Türk Tabipleri Birliği İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği Kolu Yürütme Kurulu: “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi

Tebliğİ” Konusunda Görüş,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (43), 44-48.

Tufan, B. (1994) *Göçmen İşçilerde İş Kazaları*, Ankara: SSK Yayın No: 556.

Tuncay Senyen-Kaplan, E, (2014) “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanların Yükümlülükleri ve Aykırı Davranışın Hukuki Sonuçları,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (31), 37-48.

Tuncay, A. C. ve Ekmekçi, Ö. (2011) *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 14. Basım, İstanbul: Beta Yayınları.

Tuncay, C., (2004) “Avrupa Birliği’ne Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyum ve Yeni Yönetmelikler,” İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, İstanbul: Tisk- Peryön, 32–34.

Tunçay, S. (2012) “Yönetmelikte Yapılan Son Değişiklik Kapsamında İş Kazalarında Süresinde Bildirilmeyen Sigortalılıktan Doğan Sorumluluğa İlişkin Bir Değerlendirme,” *Mali Çözüm Dergisi*, (112), 267-274.

Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2005) *İş Hukukunun Esasları*, 4. Basım, İstanbul: Beta Yayınları.

Türen, U. ve Gökmen, Y. (2014) “Türkiye’de Meydana Gelen İş Kazaları Sonucu Ölümler ile Çalışanların Yaş Faktörü Arasındaki İlişki,” *Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD)*, 4 (1), 101-119.

Türk Standartları Enstitüsünün Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği Kapsamında Bulunan Ayak ve Bacak Koruyucuları Konusunda Onaylanmış Kuruluş Olarak Görevlendirilmesine Dair Tebliğ (2009, 12 Ağustos), *T. C. Resmi Gazete*, 27317.

Türk, M. (2012) “Bir Üniversite Hastanesi Mikrobiyoloji Laboratuvarlarında Risk Değerlendirmesi,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (43), 27-33.

Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK), (2014), İşgücü ve Yaşam Koşulları Daire Başkanlığı, İşgücü İstatistikleri Grubu, İş Kazaları Ve İşe Bağlı Sağlık

Problemleri Araştırma Sonuçları http://www.tuik.gov.tr/jsp/duyuru/upload/yayinrapor/2013_ISKAZALARI_VE_SAGLIK_PROBLEMLERI_RAPORU.pdf, Erişim Tarihi: 10.10.2015

- Türkmen, R. (2014) “İşçi Cinayetlerinin Politik Ekonomisi,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (53), 2-9.
- Türkmen, R. ve Akarca, G. (2014-5) “İşin Cinayeti Olur mu?,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (54-55), 66-76.
- Türkoğlu, F. (2006) İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Türkiye Ekonomiye Maliyeti ve Konuyla İlgili Eğitimin Önemi (1960 - 2000 Dönemi), Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Uğur, M. (2014) “İş Hayatında Engelli İstihdamı,” *İSMMMÖ Mali Çözüm Dergisi*, (124), 337-241.
- Uğur, M. (2014) “Risk Belirleme,” *Mimar ve Mühendis Dergisi*, (80), 58-61.
- Uğur, M. (2015) “Acil Durum Planı Nedir, Yapılması Gerekli Midir?,” *İSMMMÖ Mali Çözüm Dergisi*, (128), 237-242.
- Uğurlu, Ö. (2013) “Neoliberal Politikalar Ekseninde Türkiye’de Kentsel Mekânın Yeniden Üretimi,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (47), 2-12.
- Ulucan, H. F. ve Zeyrek, S. (2012) *Ofislerde İş Sağlığı ve Güvenliği*, Ankara: İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü Yayını.
- Uludüz, S. (1983) “İş Kazalarının Önlenmesinde İnsan Faktörü,” *Çeşitli Boyutları ve Çözüm Önerileri ile İş Kazaları Seminer Bildirileri*, Ankara: MPM Yayını, No: 261.
- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği (2013, 05 Şubat), *T. C. Resmi Gazete*, 28550.
- Ulutaşdemir, N., Dokur, M., Bayraktar, N., Bostanoğlu, H., Çopur, E. Ö. ve Çolakfakioğlu, İ. (2015) “Gaziantep’te Özel Bir Fabrikada İş Sağlığı ve

Güvenliği Eğitimlerinin Değerlendirilmesi, *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journal*, 1 (12), 1-15.

Unat E.K., U. Yücel A, Atlas K, Samastı M. (1995) Unat'ın Tıp Parazitolojisi. İnsanın Ökaryonlu Parazitleri ve Bunlarla Oluşan Hastalıkları. İstanbul. (5. baskı): Cer. Tıp Fak. Vakfı Yay no. (15), 381-87.

Universal Sertifikasyon ve Gözetim Hizmetleri Tic. Ltd. Şti.nin Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği Kapsamında Onaylanmış Kuruluş Olarak Görevlendirilmesine Dair Tebliğ (2009, 03 Eylül), *T. C. Resmi Gazete*, 27338.

Urhanoglu, C. İ. (2011) "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması," *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları*, 2, 1957-1982.

Urul, H. (2014) İş Sağlığı ve Güvenliğinin Olmazsa Olmazı: Kişisel Koruyucu Donanım (KKD)," *Mimar ve Mühendis Dergisi*, (80), 50-53.

Usmen, M. ve Baradan, S. (2011) "İnşaat Sektöründe İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanındaki İyileştirmeleri Etkileyen Faktörler: ABD Örneği," *Türkiye Mühendislik Haberleri (TMH) Dergisi*, (469), 40-48.

Uysal, B., Özçiftçi, A. ve Kurt, Ş. (2005) "Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli Mobilya İmalat İşletmelerinde Meydana Gelen İş Kazalarının Analizi," *Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, (3), 439-451.

Ünal, N. B. (2011) Aliğa Gemi Geri Dönüşüm Sektöründe Çalışan İşçilerin İş Kazası ve Olası Meslek Hastalıkları Sıklığı ve İlişkili Etmenler, Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

White, A. C. (1977) "The Relationship Between Alcohol and Industrial Accidents," *British Journal on Alcohol and Alcoholism*, 12 (4), 165-167.

WHO, (1989) *Public Health Impact of Pesticides Used in Agriculture*, Geneva: Report of WHO/UNEP Working Group.,
www.ikg.gov.tr/Portals/0/ESRP%20Bilgi%20Notu.doc, Erişim Tarihi: 24.02.2015.

- Yang, C. C., Wang, Y. S., Chang, S. T., Guo, S. E. ve Huang, M. F. (2010) “A Study on the Leadership Behavior, Safety Culture, and Safety Performance of the Healthcare Industry,” *International Journal of Human and Social Sciences*, 5 (8), 509-516.
- Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (2013, 05 Ekim), *T. C. Resmi Gazete*, 28786.
- Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği (2003, 23 Aralık), *T. C. Resmi Gazete*, 25325.
- Yardım, N., Çipil, Z., Vardar, C. ve Mollahaliloğlu, S. (2007) “Türkiye İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları: 2000-2005 Yılları Ölüm Hızları,” *Dicle Tıp Dergisi*, 34, 264-271.
- Yavuz, C. I. (2012) “Sağlık ve Çevre Profesyonellerinde Çevresel Risk Algısı: Eski Bir Çalışmadan Güncele Dair İpuçları,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (45-46), 69-79.
- Yayın Dağıtım.
- Yazar, S., Altıntaş, N. (1998) “Kemalpaşa Organize Sanayi Bölgesi (KOSBİ)’nde 4 Gıda İşletmesinde Çalışan 122 Kişide Bağırsak Parazitlerinin Araştırılması,” *T Parazitol Dergisi*, 22 (1), 23-25.
- Yelekcı, M. (1988) İş Hukukunda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönünden İşveren-İşçi-Sendikacı-Temsilci Görev ve Yetkileri, Ankara: Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Yayını.
- Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (2004, 21 Şubat), *T. C. Resmi Gazete*, 25380.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008) *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, 7. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, A. Y. ve Kuruoğlu, M. (2013) “Türkiye’de ki İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin ABD İle Kıyaslanması,” *Beykent Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 105-120.

- Yıldız, E. (2013) “İnsan Kaynakları Yönetiminde Davranış Boyutu ve Bir Örnek Olay,” *Öneri*, 10 (40), 103-113.
- Yıldız, U. (2010) “Ağır ve Tehlikeli İşlerde Mesleki Eğitim Zorunluluğu,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (17), 96-106.
- Yılmaz, A. (2014) “İş Kazaları ve Kültür: İş Kazalarının Önlenmesinde Kültürel Yaklaşım,” *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9 (5), 2105-2124.
- Yılmaz, F. (2008) “İş Hukukumuzda Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilciliği Sorunu ve AB Uygulamaları,” *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21 (4), 25-40.
- Yılmaz, F. (2009) “Ülkemizde KOBİ’lerde İş Sağlığı ve Güvenliği: AB Ülkeleriyle Karşılaştırmalı Bir İnceleme,” *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (57), 450-479.
- Yılmaz, F. (2010) “Avrupa Birliği Ülkeleri Ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Türkiye’de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma,” *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 149-192.
- Yılmaz, F. (2010) “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Örgütlenmesi: Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirmesi,” *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 11 (2), 89-112.
- Yılmaz, F. (2013) “6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu’nda Önleyici Yaklaşım Ve İşverenlerin Yükümlülükleri,” *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24 (6), 44-69.
- Yılmaz, F. (2015) “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Teftişlerinin İstatiksel Açıdan Değerlendirilmesi,” *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17 (2), 76-91.
- Yılmaz, F. ve Tan, O. (2015) “Bir İnşaat Şantiyesinde İş Kazalarının Neden Olduğu İş-Günü Kayıplarının İşverene Maliyetinin Belirlenmesi,” *International Journal of Economic and Administrative Studies*, (14), 143-156.
- Yılmaz, G. (1987) “İş Güvenliğine Genel Bakış”, *Mühendis ve Makine Dergisi*, 28 (324), 26-29.

- Yılmaz, G. (2015) “İş Kazalarının Maliyeti”, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://calismaortami.fisek.org.tr/wp-content/uploads/calisma_ortami43.pdf, 21.6.2015
- Yılmaz, M. (2013) “Kamu Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Uygulanması,” *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1 (2), 39-51.
- Yılmaz, M., Ay, S., Orak, S., Aşçı, Z. ve Ay, Y. (1989) Elazığ Belediyesi Temizlik İşçileri ve E.B.K. İşçilerinde Bağırsak Parazitlerinin Dağılımı, *T Parazitol Dergisi*, 13 (1), 59-62.
- Yiğit, A. (2011) *İş Güvenliği*, 2. Basım, Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Zencir, M. (2014) “Mesleksel Bulaşıcı Hastalıklar: Sağlık Çalışanlarının Sağlığı Örneği,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (51-52), 60-69.
- Zengin, T. (2015) *Ulusal/Uluslararası Mevzuat ve Belgelerde İş Sağlığı ve Güvenliği*, Türk Harb-İş Sendikası, Ankara: Kalkan Matbaacılık.

EKLER LİSTESİ

EK1: ANKET FORMU

ANKET FORMU				
Bu anket formu Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı “Yöneticilerin 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Getirilen Uygulamalara Yönelik Algı ve Beklentilerinin Analizi: Marmara Bölgesi Örneği” adlı doktora tezi çalışması ile ilgilidir. Bu araştırma tamamen akademik bir amaca yönelik olarak hazırlanmış olup cevaplar gizli tutulacaktır. Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz. Saygılarımızla.				
Doç. Dr. Fatma Zehra TAN Tez Danışmanı fatmazehra@karabuk.edu.tr			Suat ÇALIŞKAN Doktora Öğrencisi suatcaliskan40@hotmail.com	
1. Yaşınız:				
2. Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()				
3. Eğitim Durumunuz: Lise ve dengi () Üniversite () Lisansüstü ()				
4. İşletmedeki Konumunuz: Alt Düzey Yönetici () Orta Düzey Yönetici () Üst Düzey Yönetici () İSG Uzmanı ()				
5. Kaç Yıldır Bu İşletmede Çalışıyorsunuz:				
6. İşletmeniz Kaç Yıldır Faaliyettedir:				
7. İşletmenizdeki Çalışan Sayısı:				
8. İşletmeniz Bulunduğu Şehir:				
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ ÖNERMELER İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin önermelere katılıp katılmadığınızı (X) işaretleyerek belirtiniz				
1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kararsızım	4: Katılıyorum	5: Kesinlikle Katılıyorum
1	İş sağlığı ve güvenliği kapsamında işletmelerde mesleki risklerin önlenmesi konusunda yetersizlikler yaşanmaktadır.			
2	İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli araç ve gereçler sağlanmamaktadır.			
3	İşletmelerde sağlık ve güvenlik tedbirleri değişen şartlara uygun hale getirilmemektedir.			
4	İşletmelerde mevcut sağlık ve güvenlik tedbirleri konusunda iyileştirmeler yapılmamaktadır.			
5	İşletmelerde çalışanlara, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yeterli eğitim ve bilgi verilmemektedir.			
6	İşletmelerde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığı konusunda yapılan denetimler yetersizdir.			

7	İşletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmalar yapılmamaktadır.					
8	İşverenler işletmelerinde işyeri hekimi veya sağlık personeli bulundurmamaktadırlar					
9	İşletmelerde görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçları karşılanmamaktadır.					
10	İşletmelerde görevlendirilen işyeri hekimi veya sağlık personelinin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçları karşılanmamaktadır.					
11	İşletmelerde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyon eksikliği yaşanmaktadır.					
12	İşletmelerde görevlendirilen iş güvenliği uzmanları tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirler yerine getirilmemektedir.					
13	İşletmelerde görevlendirilen işyeri hekimi veya sağlık personeli tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirler yerine getirilmemektedir.					
14	İşletmelerde iş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirmeleri konusunda hak ve yetkileri kısıtlanmaktadır.					
15	İşletmelerde işyeri hekimi veya sağlık personelinin görevlerini yerine getirmeleri konusunda hak ve yetkileri kısıtlanmaktadır.					
16	İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmamaktadır veya yaptırma yükümlülüğü yerine getirilmemektedir.					
17	İşverenler işletmelerinde iş güvenliği uzmanı bulundurmamaktadırlar					
18	İşletmelerde önlenemeyen tehlikelerin meydana gelmesi durumunda; çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri sağlanmamaktadır.					
19	İşletmelerde önlenemeyen tehlikelerin meydana gelmesi durumunda tehlikelere müdahalede bulunan çalışanlar yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulmaktadır.					
20	İşletmelerde bütün iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydı tutulmamakta ve gerekli incelemeler yapılarak bunlar ile ilgili raporlar düzenlenmemektedir.					
21	İşletmeler, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını yasada belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunmamaktadır.					
22	İşletmeler, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik riskleri dikkate alınarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamamaktadırlar.					
23	İşletmelerde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılmaktadır.					
24	İşletmeler, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi konusunda, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak bilgilendirmemektedirler.					
25	İşletmeler, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almaları sağlamamaktadırlar.					
26	İşletmelerde, işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarına göre çalışan temsilcileri görevlendirilmemektedir.					
27	İşletmelerde, çalışan temsilcilerinin tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma					

ÖZET

Yöneticilerin, yönetim sürecinin tüm evrelerinde yönetsel gerçekleri göz önünde tutarak başarıyı yakalayabilmesi, işletmelerde İSG uygulamalarının tam olarak gerçekleşmesini sağlamalarına bağlıdır. İSG hizmetlerinin aksatılmadan yürütülmesi söz konusu işletmenin başarı göstergelerinden biri olarak algılanmaktadır. Günümüzde işletmelerde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları çok ciddi sorunlara ve maliyetlere neden olmaktadır. İSG hizmetlerinin maliyeti ne olursa olsun işletmenin ana amaçlarına feda edilmemesi gerektiği gün geçtikçe anlaşılmaktadır. Bu nedenle, sonuçları bazen yıkıma yol açan İSG hizmetlerinin eksik veya kötü uygulanması yöneticiler açısından da kabul edilemez bir durum olmak durumundadır.

6331 sayılı İSGK ve ilgili mevzuat ile getirilen İSG uygulamalarına karşı yöneticilerin algı ve beklentilerinin belirlenmesi İSG özneleri açısından önem kazanmaktadır. Bu önemden hareketle Marmara bölgesinde üretimden satış olarak ilk 1000'de yer alan işletmelerdeki yöneticilerin İSG uygulamaları konusundaki algıları ile beklentilerinin belirlenmesi araştırmanın ana amacını oluşturmaktadır. Ayrıca araştırmada, yöneticilerin 6331 sayılı İSGK ve ilgili mevzuat ile öngörülen İSG hizmetlerinin alanda nasıl algılandığı ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Araştırma; Marmara bölgesinde üretimden satış açısından ilk 1000'de yer alan işletmelerdeki yöneticilerin İSG düzenlemeleri ve uygulamalarına yönelik algı ve beklentilerinin incelendiği bu araştırmada anket tekniği kullanılmıştır. Toplanan 513 yönetici görüşünün analiz edildiği bu araştırmada, yüzde-frekans analizi, İSG uygulamalarına ilişkin ifadeler verilen cevapların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri, T ve Anova testleri kullanılarak elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Araştırma bulgularına göre, anket uygulanan yöneticilerin demografik ve çalıştıkları işletme özellikleri itibarıyla İSG uygulamaları ve 6331 sayılı İSG kanunu beklentileri arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

ARŞİV Kayıt Bilgileri:

Tezin Adı : Yöneticilerin 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle
Getirilen Uygulamalara Yönelik Algı ve Beklentilerinin
Analizi: Marmara Bölgesi Örneği

Tezin Yazarı : Suat ÇALIŞKAN

Tezin Danışmanı : Doç. Dr. Fatma Zehra TAN

Tezin Konumu : Doktora

Tezin Tarihi : Aralık 2016

Tezin Alanı : İşletme

Tezin Yeri : KBÜSBE – KARABÜK

Anahtar Sözcükler : İş Sağlığı ve Güvenliği, 6331 Sayılı Kanun, Marmara
Bölgesi, Yöneticiler

ABSTRACT

In order for managers to be successful in every phase of management, regarding the facts of management, is depended upon the implementation of Occupational Health and Safety practices. The smooth functioning of OHS practices is considered as an indicator of success. Today, occupational accidents and diseases that take place in the businesses cause big problems and costs. Whatever the cost of OHS businesses would be, it is understood that these costs should not be sacrificed on the altar of the main objective. Therefore, the failure of implementation in OHS businesses is not acceptable by the managers.

In accordance with the OHS Law no: 6331 and its applicable law, the identification of managers' perception and expectations gain importance regarding the Occupational Health and Safety subjects. In accordance with the implementation of OHS Law, the identification of their manager's perception and expectations in the top 1000 businesses in Marmara region as far as their production and revenue is the main objective of this research. In this research, I also try to put forward how the services provided by managers according to the OHS Law no: 6331 and its applicable law are perceived

In this research, I used questionnaire technique while examining the managers' perception and expectations in top 1000 businesses in Marmara Region as far as their production and revenue. I integrated and analyze the data collected from 513 managers' views using the techniques of percentage frequent analysis, the arithmetic averages and standard deviations values of the answers give to the implementation of DHS related questions and ANOVA tests. According to data collected from this research, I have found significant differences between the practice of OHS and expectations from the OHS Law no:6331 in terms of demographics of managers and the businesses they worked at.

ARCHIEVE RECORD INFORMATION:

Name of the Thesis : The Analysis On The Perceptions And Expectations of Administrators Intended to The Applications Innovated By The Occupational Health and Safety Law Numbered 6331: The Sample of Marmara Region.

Writer of Thesis : Suat ÇALIŞKAN

Advisor of the Thesis : Assoc. Prof. Fatma Zehra TAN

Status of the Thesis : PhD

Date of the Thesis : 14.12.2016

Field of the Thesis : Business

Place of the Thesis : Karabuk University Institute of Social Sciences

Key Words : Occupational Health and Safety, The Occupational Health and Safety Law Numbered 6331, Marmara Region, Administrators

ÖZGEÇMİŞ

Suat Çalışkan 04.11.1965 tarihinde İstanbul'da doğdu. İstanbul Kocasinan Lisesini bitirdikten sonra İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden 1987 yılında mezun oldu. 1991 yılında İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mali Hukuk Yüksek Lisans programını bitirdi. 1995 yılında Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi, 2003 yılında Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi, Kamu Yönetimi bölümünü, 2008 yılında Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi, Bankacılık ve Sigortacılık Ön lisans programını, 2010 yılında Anadolu Üniversitesi Yerel Yönetimler Ön lisans programını, 2010 yılında İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Yüksek Lisans programını, 2016 yılında Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi, Uluslararası İlişkiler bölümünü bitirdi. Türkiye'nin çeşitli İl ve İlçelerinde Cumhuriyet Savcısı olarak görev yaptı. Halen İstanbul Beykoz Cumhuriyet Savcısı olarak görev yapan Suat Çalışkan orta derecede İngilizce bilmektedir. Hukuk alanında yayınlanmış "Türk Ceza Hukukunda Uyuşturucu ve Uyarıcı Madde Suçları", Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar", "İhale Kavramları ve İhale Suçları" ve "Ceza Yargılamasında Beraat Kararı ve Uygulaması" isimli eserleri bulunmaktadır. Temel ilgi alanları, işletme hukuku ve yönetimi ile ilgili konulardır.