

T.C.
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

TÜRKİYE’DE KAMU KURUMLARINDA İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI: KARABÜK İLİ KAMU
HASTANELERİNDE BİR ÇALIŞMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hakan CEBECİ

KARABÜK

2014

**T.C.
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**TÜRKİYE’DE KAMU KURUMLARINDA İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI: KARABÜK İLİ KAMU
HASTANELERİNDE BİR ÇALIŞMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hakan CEBECİ

DANIŞMAN

Yrd. Doç. Dr. Ali Çağlar ÇAKMAK

KARABÜK


2014

Hakan CEBECİ	TÜRKİYE'DE KAMU KURUMLARINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI: KARABÜK İLİ KAMU HASTANELERİNDE BİR ÇALIŞMA	Yüksek Lisans Tezi
-------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU


Kamu Yönetimi Anabilim Dalı'nda
.....Yrd. Doç. Dr. Ali Çağlar ÇAKIRAK..... danışmanlığında,
.....Hakan ÇEBECİ..... tarafından hazırlanan bu
çalışma 15.01.2014 tarihinde jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul
edilmiştir

Jüri Başkanı


(Unvanı- Adı Soyadı - İmza)
Prof. Dr. Saif ASBİK


Jüri Üyesi

(Unvanı- Adı Soyadı - İmza)


Yrd. Doç. Dr. Ali Çağlar ÇAKIRAK

Jüri Üyesi

(Unvanı- Adı Soyadı - İmza)


Yrd. Doç. Dr. Kemal YAMAN

Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../.....
tarih ve/..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Enstitü Müdürü


(Unvanı- Adı Soyadı - İmza)

Tez Bildirim Sayfası

Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum "Türkiye'de Kamu Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları: Karabük İli Kamu Hastanelerinde Bir Çalışma" adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, hazırlanması, yürütülmesi, araştırılmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmada kullanılan doğrudan kendime ait olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atfedildiğini beyan ederim.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

15./01./2014

Hakan CEBECİ

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	VIII
KISALTMALAR.....	IX
ÖZET.....	X
ABSTRACT.....	XI
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XII
TABLolar LİSTESİ.....	XIII
GİRİŞ.....	1
1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI, GELİŞİMİ VE İLGİLİ KURULUŞLAR.....	4
1.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI VE ÖNEMİ	4
1.1.1. İş Sağlığı Kavramı	4
1.1.2. İş Güvenliği Kavramı.....	5
1.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi.....	6
1.1.3.1. Çalışanlar Açısından Önemi.....	8
1.1.3.2. İşverenler Açısından Önemi	9
1.1.3.3. Devlet Açısından Önemi	11
1.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HAKKININ GELİŞİMİ	13
1.2.1. Dünya’da İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Gelişimi	13
1.2.1.1.Sanayi Devrimi Öncesi.....	13
1.2.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası.....	15
1.2.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Gelişimi	19
1.2.2.1.Osmanlı İmparatorluğu Dönemi.....	19
1.2.2.2.Cumhuriyet Dönemi	21
1.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ KURULUŞLAR	26
1.3.1. Uluslararası Kuruluşlar	26
1.3.1.1.Uluslararası Çalışma Örgütü	26
1.3.1.2.Dünya Sağlık Örgütü.....	29
1.3.1.3.Avrupa Birliği.....	32

1.3.1.4.Avrupa Konseyi.....	34
1.3.2. Ulusal Kuruluşlar	36
1.3.2.1.İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü	40
1.3.2.2.İş Teftiş Kurulu	43
1.3.2.3.Sosyal Güvenlik Kurumu	45
1.3.2.4.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi.....	46
2. KAMU KURUMLARINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	48
2.1.İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HAKKINDA YASAL DÜZENLEMELER	48
2.1.1. Uluslararası Düzeyde Yasal Düzenlemeler	48
2.1.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi.....	49
2.1.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri.....	50
2.1.1.3. Avrupa Sosyal Şartı.....	55
2.1.2. Ulusal Düzeyde Yasal Düzenlemeler	57
2.1.2.1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası.....	57
2.1.2.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Kanunlar	59
2.1.2.3. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Tüzükler.....	66
2.1.2.4. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yönetmelikler	67
2.2. KAMU KURUMLARINDAKİ DÜZENLEMELER	69
2.2.1. Kamu Kurumlarında Yapısal Düzenlemeler	70
2.2.1.1. Çalışan Temsilciliği.....	70
2.2.1.2. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi.....	71
2.2.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu.....	73
2.2.1.4. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi	75
2.2.2. Kamu Kurumlarında Yönetimsel Düzenlemeler	77
2.2.2.1. Tehlike Durumlarına Göre Sınıflandırılması	77
2.2.2.2. İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi Görevlendirilmesi	78
2.2.2.3. Acil Durumlara Karşı Hazırlıklar	80
2.2.2.4. Risk Değerlendirmesi Zorunluluğu	81

2.2.2.5. Çalışanlara İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri.....	82
2.3. KAMU KURUMLARINDA TARAFLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	83
2.3.1. Kamu Kurumu Yöneticilerinin Yükümlülükleri	83
2.3.1.1. Genel Yükümlülükleri.....	84
2.3.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Sunumuna İlişkin Yükümlülükleri	86
2.3.1.3. Acil Durum İle İlgili Yükümlülükleri	86
2.3.1.4. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimi Konularındaki Yükümlülükleri	88
2.3.1.5. Sağlık Gözetimi Konusundaki Yükümlülükleri.....	90
2.3.1.6. Bilgilendirme Eğitim ve Çalışan Katılımını Sağlama İle İlgili Yükümlülükleri	90
2.3.1.7. Çalışan Temsilcisi Seçme ve Kurul Oluşturma İle İlgili Yükümlülükleri	92
2.3.2. Kamu Kurumu Çalışanlarının Yükümlülükleri	93
2.3.2.1. Eğitimler İle İlgili Yükümlülükleri	94
2.3.2.2. Çalışma Ortamının Korunması İle İlgili Yükümlülükleri	94
2.3.2.3. Koruyucu Donanımları Kullanımı İle İlgili Yükümlülükleri.....	95
2.3.2.4. Acil Durumlar İle İlgili Yükümlülükleri	95
3. KARABÜK İLİ KAMU HASTANELERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	97
3.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU	97
3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	97
3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	98
3.3.1. Kapsam ve Sınırlar	99
3.3.2. Anketin Güvenilirliği.....	100
3.4. VERİLERİN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ.....	100
3.4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	103
3.4.2. Katılımcıların Meslek Hastalığı ve İş Kazasına Maruz Kalmalarına Yönelik Bulgular.....	104
3.4.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Yönetimin Sorumluluğunun Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular	104

3.4.4. Katılımcıların Çalıştıkları Kuruma, Meslek Gruplarına, Cinsiyetlerine, İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Geçirme Durumlarına Göre “Yönetimin Sorumluluğunu” Algılama Düzeyleri	105
3.4.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Çalışanların Sorumluluğunun Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular	107
3.4.6. Katılımcıların Çalıştıkları Kuruma, Meslek Gruplarına, Cinsiyetlerine, İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Geçirme Durumlarına Göre “Çalışanların Sorumluluğunu” Algılama Düzeyleri	109
3.4.7. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Ölçeğinin Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular	111
3.4.8. Katılımcıların Yaş Dağılımlarına Göre İş Güvenliği Düzeylerine Yönelik Bulgular.....	114
3.4.9. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İş Güvenliği Düzeyine Yönelik Bulgular.....	115
3.4.10. Katılımcıların Meslek Hastalığı Geçirmelerine Göre İş Güvenliği Düzeyine Yönelik Bulgular.....	116
3.4.11. Katılımcıların İş Kazası Geçirmelerine Göre İş Güvenliği Düzeyine Yönelik Bulgular.....	117
3.4.12. Katılımcıların Yönetimin Sorumluluğuna Dair Algılarına Göre İş Güvenliği Düzeyine Yönelik Bulgular	118
3.4.13. Katılımcıların Çalışanların Sorumluluğuna Dair Algılarına Göre İş Güvenliği Düzeyine Yönelik Bulgular	120
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	122
KAYNAKLAR.....	131
EK: ARAŞTIRMA ANKET FORMU.....	140
ÖZGEÇMİŞ.....	142

ÖNSÖZ

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile kamu ve özel ayrımı yapılmadan tüm çalışanlar kapsam altına alınmış olup bu doğrultuda kamu yöneticilerine ve çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir takım yasal sorumluluklar yüklenmiştir. Bu çalışma kapsamında ilgili yasal düzenleme doğrultusunda, kamu kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile kamu yöneticilerinin ve çalışanlarının sorumluluklarını yerine getirme düzeyleri araştırılmıştır.

Bu araştırmanın ortaya çıkmasında birçok kişinin emeği geçmiştir. İlk olarak tezimin oluşmasında çok büyük emeği olan, değerli katkılarıyla bana rehberlik eden, tüm çalışmam boyunca benden yardımlarını esirgemeyen çok değerli hocam Sayın Danışmanım Yrd. Doç. Dr. Ali Çağlar ÇAKMAK'a, yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşan Karabük Üniversitesi İ.İ.B.F. Dekanı Sayın Hocam Prof. Dr. Sait AŞGIN'a, yüksek lisans derslerinde bana fikirleriyle ışık tutan Sayın Hocam Yrd. Doç. Dr. Kemal YAMAN'a teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmamda ihtiyaç duyduğum her an desteklerini esirgemeyen değerli dostlarım Mustafa ÖNAL ve Ahmet KAPLAN'a, sonsuz sevgi ve desteklerini benden esirgemeyen sevgili babam ve anneme, tez süresince gösterdikleri sabırdan dolayı sevgili kızım Ece'ye ve sevgili oğlum Kaan'a, her zaman olduğu gibi tez sürecinde de gösterdiği özveri ve desteğinden dolayı, sevgili eşim Yasemin CEBECİ'ye teşekkürü bir borç bilirim.

Hakan CEBECİ

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
AIHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AK	Avrupa Konseyi
BM	Birleşmiş Milletler
ÇASGEM	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DPT	Devler Planlama Teşkilatı
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
GSYİH	Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
HAK-İŞ	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGB	İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin
İSGGM	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İSGÜM	İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü
KADSM	Karabük Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi
KÜKEAH	Karabük Üniversitesi Karabük Eğitim ve Araştırma Hastanesi
SDH	Safranbolu Devlet Hastanesi
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TMMOB	Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
UÇÖ	Uluslararası Çalışma Örgütü
YDH	Yenice Devlet Hastanesi
YODÇE	Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü

ÖZET**TÜRKİYE'DE KAMU KURUMLARINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI: KARABÜK İLİ KAMU HASTANELERİNDE BİR ÇALIŞMA**

CEBECİ Hakan

Yüksek Lisans Tezi, Kamu Yönetimi

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Ali Çağlar ÇAKMAK

15/01/2013, 142 Sayfa

Bu çalışma kapsamında 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereği kamu kurumlarında sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının oluşturulması adına yapılması gereken düzenlemeler ile bu düzenlemeleri uygulayacak olan çalışan ve yöneticilerin görev ve sorumluluklarını yerine getirme düzeyleri araştırılmıştır.

Çalışma teorik ve uygulama şeklinde iki kısımdan oluşmaktadır. Teorik kısımda çalışmanın ilk iki bölümü yer almaktadır. Birinci bölümde; iş sağlığı kavramı ve önemi, Dünya'da ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği hakkının gelişimi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uluslararası ve ulusal kuruluşlar yer almaktadır. İkinci bölümünde; iş sağlığı ve güvenliği hakkında ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeler, Türkiye'de kamu kurumlarında konu ile ilgili öngörülen yapısal ve yönetsel düzenlemeler, kamu kurumlarında yöneticilerin ve çalışanların yükümlülükleri konularına değinilmiştir. Çalışmanın ikinci kısımda ise, Karabük Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliğine bağlı hastanelerde konu ile ilgili yapılan anket çalışması ve sonuçları yer almaktadır.

Bu çalışma iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının zorunlu tutulduğu kamu kurumlarında yapılması gereken düzenlemeleri ve yöneticiler ile çalışanların yükümlülüklerini teorik olarak ayrıntılı bir şekilde açıklamakta ve Karabük Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliğine bağlı hastanelerde yöneticilerin ve çalışanların yükümlülüklerini hangi ölçüde yerine getirdiğini ve çalışanların iş güvenliği düzeylerini analiz etmektedir.

Anahtar Sözcükler: İş sağlığı, iş güvenliği, 6331 Sayılı Kanun, kamu yöneticileri, kamu çalışanları.

ABSTRACT

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PRACTICES OF PUBLIC HEALTH INSTITUTIONS IN TURKEY: A STUDY IN KARABUK CITY PUBLIC HOSPITALS

CEBECİ Hakan

Postgraduate Thesis, Public Administration

Thesis Adviser: Yrd. Doç. Dr. Ali Çağlar ÇAKMAK

15/01/2014, 142 Pages

In the present study, the arrangements required to establish healthy and safe working environments in public institutions in accordance with Occupational Health and Safety Law Numbered 6331 and levels of the employees and managers who shall apply these arrangements to fulfill their duties and responsibilities were researched.

The present study is composed of two chapters, theoretical and applied. The theoretical chapter includes the first two parts of the study. In the first part; the concept and importance of occupational health, development of occupational health and safety right in the World and Turkey, and international and national institutions related to occupational health and safety are included. In the second part; national and international legal arrangements about occupational health and safety, the structural and administrative arrangements anticipated about the subject in the public institutions in Turkey, and responsibilities of managers and employees in the public institutions are handled. In the second chapter of the study, the survey study performed about the subject in the hospitals subject to General Secretariat of Karabük Public Hospitals Association and results of the survey are given.

This study explains the arrangements required in the public institutions responsibilities of the managers and employees theoretically in details, and analyzes to what extent the managers and employees of the hospitals subject to General Secretariat of Karabük Public Hospitals Association fulfill their responsibilities and occupational safety levels of the employees.

Keywords: Occupational health, occupational safety, law numbered 6331, public managers, public employees.

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil: 1.1 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teşkilat Yapısı	40
Şekil: 1.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Teşkilat Şeması.....	43

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1 Maliye Bakanlığı Tarafından Belirlenen Yeniden Değerleme Oranlarına Göre Hesaplanmış 6331 sayılı İSG Kanunundaki İdari Para Cezaları	64
Tablo 2.2 Ortak Sağlık Güvenlik Birimi Tablosu.....	80
Tablo 3.1. 6 Haziran 2013 tarihi İtibarıyla Karabük Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliğine Bağlı Personel Sayıları.....	101
Tablo 3.2 İş Güvenliğini Etkileyen Faktörler.....	103
Tablo 3.3. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	105
Tablo 3.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Yönetimin Sorumluluğu.....	106
Tablo 3.5. Katılımcıların Çalıştıkları Kuruma, Meslek Gruplarına, Cinsiyetlerine, İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Geçirme Durumlarına Göre “Yönetimin Sorumluluğunu” Algılama Düzeyleri.....	107
Tablo 3.6. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Çalışanların Sorumluluğu.....	108
Tablo 3.7. Katılımcıların Çalıştıkları Kuruma, Meslek Gruplarına, Cinsiyetlerine, İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Geçirme Durumlarına Göre “Çalışanların Sorumluluğunu” Algılama Düzeyleri.....	109
Tablo 3.8. İş Güvenliği Ölçeğine Dair Bulgular.....	111
Tablo 3.9. Katılımcıların Yaş Dağılımına Göre İş Güvenliği Düzeyine Dair Bulgular.....	113
Tablo 3.10. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımına Göre İş Güvenliği Düzeyine Dair Bulgular.....	115
Tablo 3.11. Katılımcıların Meslek Hastalığı Geçirmelerine Göre İş Güvenliği Düzeyine Dair Bulgular.....	116
Tablo 3.12. Katılımcıların İş Kazası Geçirmelerine Göre İş Güvenliği Düzeyine Dair Bulgular.....	117
Tablo 3.13. Katılımcıların Yönetimin Sorumluluğuna Dair Algıların Göre İş Güvenliği Düzeyine Yönelik Bulgular.....	118
Tablo 3.14. Katılımcıların Çalışanların Sorumluluğuna Dair Algıların Göre İş Güvenliği Düzeyine Yönelik Bulgular.....	120

GİRİŞ

Doğada hayatta kalma mücadelesi ile başlayan çalışma yaşamı, Sanayi Devrimi ile birlikte köklü değişime uğramıştır. Dünya’da sanayileşme, teknoloji ve bilim alanında yaşanan bu hızlı değişime paralel olarak, çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehdit eden bir takım ortak risklerde aynı hızla çalışma hayatına girmiştir. İş kazaları ve meslek hastalıklarına neden olan bu risklerin kontrol altına alınması ve çalışma hayatında yaşanan hızlı değişim sürecinin yarattığı sorunların çözümü adına yapılan çalışmalar ve araştırmalar “İş Sağlığı ve İş Güvenliği” kavramını doğurmuştur.¹

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün verilerine göre dünyada her yıl; 317 milyon iş kazası meydana gelmektedir. 2,3 milyon insan iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu hayatını kaybetmekte ve 160 milyon kişi ya yaralanmakta ya da meslek hastalığına maruz kalmaktadır. Türkiye’deki verileri incelediğimizde ise, SGK 2012 yılı istatistiklerine göre, Türkiye’de her gün; 205 iş kazası meydana gelmektedir. Bu iş kazaları sonucu 2 kişi hayatını kaybetmekte, 6 kişi iş göremez hale gelmektedir.² Ekonomik ve sosyal birçok olumsuz sonuçlara sebep olan iş kazaları ve meslek hastalıklarına ait veriler incelendiğinde konunun önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilk yasal düzenlemenin Percival Pott’un yapmış olduğu çalışmalar sonucu İngiliz Parlamentosu’nun 1788’de kabul ettiği “Baca Temizleyicileri Yasası” olduğu söylenebilir. Bu yasa çalışma saatini günde 12 saat olarak sınırlamış, iş yerlerinin havalandırılmasını öngörmüştür. Bu yasanın iş sağlığı ve güvenliği alanında düzenlenen ilk yasa olması dikkate değerdir. Bu yasayı takiben sanayileşmenin etkisinin görüldüğü diğer ülkelerde de iş sağlığı ve güvenliği alanında düzenlemeler hızla yayılmıştır.

Sanayi Devriminin çalışma hayatında neden olduğu olumsuz gelişmelerin ortadan kaldırılmasını sağlamak amacıyla bu sürece uluslararası kuruluşlarda katkılar sunmuşlardır. Bu kapsamda ilk olarak 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) kurulmuştur. UÇÖ iş sağlığı ve güvenliği konusunda sözleşme ve tavsiye kararları yoluyla çalışma hayatına ilişkin konuları düzenleyici uluslararası çalışma standartları oluşturarak üye ülkelerin kullanımına sunmaktadır. 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine

¹Necdet Akyüz, *İş Güvenliği*, İstanbul, 1980, s.2.

² SGK, 2012 Yılı İstatistik Yıllığı, www.sgk.gov.tr (15.06.2013).

İlişkin Sözleşme ile 112, 164 ve 171 sayılı tavsiye kararları iş sağlığı ve güvenliği konusunda UÇÖ'nün önemli düzenlemeleridir. Bununla beraber günümüzde Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ve Avrupa Birliği (AB) gibi kuruluşlar, iş sağlığı ve güvenliği alanında aktif olarak faaliyet göstermektedir.

Dünya'da olduğu gibi Türkiye'de de sanayide sağlanan gelişmelerin yarattığı sorunlar sonucu, çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği konusu önem kazanmıştır. Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk düzenlemeler kömür madenciliğinde yapılmıştır. 1865 yılında kömür ocaklarında çalışan işçilere yönelik hazırlanan Dilaver Paşa Nizamnamesi Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk hukuki düzenlemedir. Zaman içerisinde değişen çalışma koşullarına ve ihtiyaçlara bağlı olarak birçok yasal düzenlemelerin yapıldığı ve uluslararası kuruluşlara üye olunduğu görülmektedir.

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uluslararası düzenlemelerin hükümleri, sınırlı istisnalar hariç her hangi bir ayrıma tabi tutulmaksızın tüm sektörler ve tüm çalışanları kapsamaktadır. Türkiye'de de "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" ile söz konusu uluslararası düzenlemelere paralel olarak kamu ve özel sektör ayrımı gözetmeksizin tüm çalışanlar kanun kapsamına alınmıştır. Kanun kamu kurumlarında bir takım yapısal ve yönetsel düzenlemeler öngörmektedir. Ayrıca kamu kurumlarında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması adına yönetime ve çalışanlara bir takım sorumluluklar yüklemektedir.

Kamu kurumlarında öngörülen düzenlemelerin ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması adına yönetimin ve çalışanların sorumluluklarını yerine getirme düzeylerinin tespiti, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan yasal düzenlemelerin işlerliği açısından önem taşımaktadır.

Bu çalışma 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereği kamu kurumlarında sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının oluşturulması adına yapılması gereken düzenlemeleri kamu kurumlarında yöneticilerin ve çalışanların sorumluluklarını ayrıntılı biçimde ele almayı amaçlamaktadır.

Çalışmanın ilk bölümünde; iş sağlığı ve güvenliği kavramı, iş sağlığı ve güvenliğinin çalışanlar, yöneticiler ve devlet tarafından önemine değinilmiştir. Dünya'da ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği hakkının geçmişten günümüze kadar

uzanan tarihsel gelişim süreci ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uluslararası ve ulusal kuruluşlar ayrıntılı bir şekilde ele alınmaktadır.

İkinci bölümünde; iş sağlığı ve güvenliği hakkında ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeler, Türkiye’de kamu kurumlarında konu ile ilgili öngörülen yapısal ve yönetsel düzenlemeler, kamu kurumlarında yöneticilerin ve çalışanların yükümlülükleri incelenmektedir.

Üçüncü bölümde ise tüm bu anlatımlar çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği kanunu kapsamında “çok tehlikeli” işyeri sınıfına giren Karabük Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği’ne bağlı hastanelerde çalışanlara yönelik uygulanan anket sonuçları değerlendirilmektedir. Bu araştırma sonunda elde edilen verilerle analizler yapılmaktadır. Analizlerin sonuçları yorumlanmakta ve çalışma sonuç ve önerilerle bitirilmektedir.

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI, GELİŞİMİ VE İLGİLİ KURULUŞLAR

Çalışmanın bu bölümünde iş sağlığı ve güvenliği kavramı ve önemi üzerine durulacaktır. Konunun geçmişten günümüze kadar uzanan tarihsel gelişim süreci ile iş sağlığı ve güvenliği hakkında uluslararası ve ulusal yasal düzenlemeler başlıklarına yer verilmektedir.

1.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI VE ÖNEMİ

Dünyamızda ve ülkemizde sanayileşme, teknoloji ve bilim alanında yaşanan hızlı değişim sürecine paralel olarak, çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehdit eden bir takım ortak risklerde hızla çalışma hayatına girmiştir. İş kazaları ve meslek hastalıklarına neden olan bu risklerin kontrol altına alınması ve çalışma hayatında yaşanan bu hızlı değişim sürecinin yarattığı sorunların çözümü adına yapılan çalışmalar ve araştırmalar “İş Sağlığı ve İş Güvenliği” kavramını doğurmuştur.³

İş kazaları ve meslek hastalıklarının maddi ve beşeri maliyetleri ülkelerin ekonomilerine ve toplumsal hayatın işleyişine önemli yükler getirmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarına dair istatistikler ve bunların sonuçları incelendiğinde konunun önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

Bu kapsamda bu bölümde, öncelikle iş sağlığı ve güvenliği kavramları sonrasında konunun çalışma hayatının tarafları olan çalışanlarca, işverenlerce, devletçe ve sivil toplum kuruluşlarınca önemi ele alınmaktadır.

1.1.1. İş Sağlığı Kavramı

Kişiden kişiye değişebilen göreceli bir kavram olan sağlığı, sadece bedenen hastalık ve güçsüzlük halinin olmaması durumu olarak ele almamak gerekmektedir. Bunların dışında ruhsal ve sosyal boyutları da bulunan sağlıklı olma halini DSÖ “sadece hastalık ve sakatlığın olmayışı değil aynı zamanda bedenen, ruhen ve sosyal yönden tam bir iyilik hali” olarak tanımlamaktadır.⁴

³Akyüz,*a.g.e.*, s.2.

⁴DSÖ Anayasası,

<http://www.who.int/entity/governance/eb/constitution/en/index.html> (17.01.2014)

Son yıllara kadar, iş sağlığında kabul edilen yaklaşım “iş kazası ve meslek hastalığı geçirmemek, çalışırken yorgunluktan korunmak, erken yaşlanmamak” idi. Bu gün bu yaklaşım değişerek yüksek nitelikli yaşam denilen bir hayat seviyesini sağlamaya kadar uzanmıştır. Böylece insanların sağlıklı ve daha doğru bir ifade ile tam bir iyilik halinde olmaları amaçlanmıştır.

Çalışanların sağlığını konu edinen iş sağlığı, çalışanların sağlığının korunması ve sağlığını yitirenlerin iyileştirilmesi gibi tıbbi boyutu olan “iş hekimliği” ile işyerindeki sağlığı etkileyen madde ve etkenlerin saptanması, düzeylerinin ölçülmesi ve gerektiğinde kontrol altına alınması gibi hususları içeren “iş hijyeni” konularını kapsayan oldukça geniş bir alandır.⁵

UÇÖ ve DSÖ iş sağlığı uzman komitesinin iş sağlığı kavramını, çalışan tüm insanların fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, sürdürmek, iş koşulları ve kullanılan zararlı maddeler nedeniyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararları önlemek, çalışmalar sırasında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, çalışanları fiziksel ve ruhsal özelliklerine en uygun mesleki ortamlara yerleştirmek ve bu durumlarını sürdürmek, işin insana ve her çalışanı işine adapte etmek olarak tanımladığı görülmektedir.⁶UÇÖ tarafından bu tanım tüm üye ülkelere 112 numaralı Tavsiye Kararı olarak bildirilmiştir.

İş sağlığı çalışmaları, çalışma yaşamındaki tehlikelere karşı insan sağlığının korunmasını hedefleyerek çalışan insanın sağlıkla ilgili sorunlarını ele alır ve bu sorunlara çözüm getirmeyi amaçlamaktadır. Kısaca, çalışanın sağlığının korunmasını konu alan bütün çalışmalar bu kavram kapsamında ifade edilebilir.

1.1.2. İş Güvenliği Kavramı

Sıklıkla birbirinin yerine kullanıldığı görülen iş güvenliği kavramı ve iş sağlığı kavramları birbirine oldukça yakın ve biri diğerinin tamamlayıcısı niteliğinde iki kavramdır.⁷Ancak iş güvenliği kavramı, iş sağlığı kavramına nazaran daha teknik bir kavramdır.

⁵Cem Baloğlu, “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar”,*Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası*, Yıl 2013, C:13, S:2, Ankara, s.100.

⁶Hasan Nüvit Gerek, *Türkiye de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Türk Metal İş Yayıncılık, Ankara 1998, s. 12.

⁷Hasan Nüvit Gerek (2000). “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”,*Anadolu Üniversitesi Yayını*, Eskişehir, s.3.

İş güvenliği kavramı, işin yapılması sırasında çeşitli etmenler nedeniyle çalışanların karşılaştıkları tehlikelerin ortadan kaldırılması veya en az düzeye indirilmesi konusunda işverene getirilen sorumluluklara ilişkin özellikle teknik kuralların tamamıdır.⁸

Günümüzde iş güvenliği, teknik bir bilim dalı haline gelmiştir. Mühendislik, sosyal, iktisat, istatistik, sosyoloji, psikoloji ve ergonomi gibi bilimlerden faydalanır. Çalışanları korumak iş güvenliği çalışmalarının ana amacını oluştururken, üretimin güvenliğinin sağlanması ve kurum güvenliğinin sağlanması da diğer amaçlarıdır. İş güvenliği olay olmadan kazaları önler.⁹

Çalışanların tehlike ve sağlığı bozucu nedenlere karşı korunması, çalışma ortam ve koşullarının düzeltilmesi, tehlikelerin ve sağlığa zarar verebilecek nedenlerin ortadan kaldırılması, bu çalışmaların tümünün sistemli ve yöntemli biçimde yapılması, iş güvenliği kavramının öğelerini oluşturmaktadır.¹⁰

İşçi sağlığı, sağlıklı bir yaşam çevresi için gerekli sağlık kurallarını içerirken; iş güvenliği daha çok, işçinin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılmasını hedef alır. Bununla birlikte iş sağlığı ve iş güvenliği kavramları, yukarıda da belirtildiği üzere birbirinden kolaylıkla ayırt edilmeyip, bir bütün içinde yer almaktadır.¹¹

1.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

Dünya’da 1800’lü yıllarda kömürün ve buharın teknolojik olarak kullanılması ile makineleşmiş endüstrinin doğmasına bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir takım sorunlar ortaya çıkmaya başlamıştır.¹² Uzun çalışma süreleri, düşük ücretler, sağlıksız ve güvensiz çalışma koşulları, çok sayıda çocuk ve kadının ağır işlerde çalıştırılmaları olarak özetleyebileceğimiz bu sorunların, üretime yansması ve makine arızaları, patlama, yangın gibi işletmeyi direkt tehlikeye düşüren durumlar sonrası, işletmelerde sağlık ve güvenlikle ilgili tedbirlerin alınması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.

⁸ Murat Demircioğlu - Tankut Centel, *İş Hukuku*, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 2002, s.141.

⁹ Abdulvahap Yiğit, *İş Güvenliği*, Bursa, Alfa Aktüel Yayın, Bursa, 2010, s. 2

¹⁰ Ergun İnce, *Çalışma Hukuku*, İstanbul 1998, s. 447

¹¹ Tankut Centel, “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı”, *Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası*, İstanbul 2000, 1. Baskı, s. 5.

¹² Yiğit, *a.g.e.*,3.

Üretim verimini artırmak amacıyla, çalışanların çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek, sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamak amacıyla bir takım yasal, tıbbi ve teknik çalışmalar yapılmıştır. İş sağlığı ve iş güvenliğinin bir bilim olarak doğması ve gelişmesi bu dönemde yapılan çalışmaların sonucunda olmuştur.¹³

Çalışma hayatına ilişkin yaşanan olumlu gelişmelere karşın, hızlı sanayileşme ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak iş kazaları ve meslek hastalıkları, günümüze değin geçen sürede sebep ve sonuçları açısından çeşitlenerek artmıştır. UÇÖ'nun verilerine göre dünyada her yıl; 317 milyon iş kazası meydana gelmektedir.2,3 milyon insan iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu hayatını kaybetmekte ve 160 milyon kişi ya yaralanmakta ya da meslek hastalığına maruz kalmaktadır.¹⁴ UÇÖ'ya göre, kayıtlara girmeyenlerle birlikte Dünya'da her yıl 2 milyon çalışan işle bağlantılı kazalar ve meslek hastalıkları sonucu hayatını kaybetmekte ve bu sayının artma eğiliminde olduğu tahmin edilmektedir. Dünya genelinde nüfusun yaklaşık olarak %50-60'ının ücretli olarak çalıştığı dikkate alınır ve bu orana kayıt dışı çalışanların oranı da eklenirse iş sağlığı ve güvenliğinin önemi daha da artmaktadır.

Avrupa ülkelerinde iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu yılda; 5500 kişinin hayatını kaybettiği, 75000 kişinin sürekli çalışamaz duruma geldiği, 149 milyon iş günü ve 20 milyar EURO maddi kaybın meydana geldiği rapor edilmektedir.¹⁵

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği alanındaki en önemli sorun alanlarından bir tanesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının gerçek sayıları yansıtmamasıdır. Kayda giren veriler ışığında Türkiye'de her gün yaklaşık, 205 iş kazası meydana gelmekte, 2 işçi, iş kazası sonucu hayatını kaybetmekte ve 6 kişi, iş kazası sonucu iş göremez hale gelmektedir.¹⁶ Ülke ekonomisinde yarattığı ekonomik kaybın yanında, toplumsal bir çok soruna da neden olan iş kazaları ve meslek hastalıklarına dair bu istatistiki veriler günümüzde iş sağlığı ve güvenliğine dair çalışmaların önemini daha da artırmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının en büyük getirisi, insanların yaşamını kurtarmak, onların sakatlanmalarını ve yaralanmalarını en aza indirmektir. Bu hiçbir

¹³ Onur Semerci, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Değerlendirmesi: Metal Sektöründe Bir Uygulama", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2012, s.2

¹⁴ International Labour Organization, <http://www.UÇÖ.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm> (15.06.2013).

¹⁵ Zerrin Firat, "İnsan Kaynakları Yönetiminin İş Güvenliğine Yaklaşımı", *Paradoks Dergisi*, Yıl 4, Sayı 2, Ocak 2008, s.2

¹⁶ SGK, 2012 Yılı İstatistik Yıllığı, www.sgk.gov.tr (15.06.2013).

değerle ölçülemeyecek, öte yandan devletin vatandaşına karşı temel ödevlerinden biridir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının kuramsal önlenebilirliklerinin uygulamada kendini göstermesi, çalışanların adalet beklentilerinin bir bölümünün karşılanmasını da sağlayarak, iş barışına ve sosyal adalete hizmet edecektir.

Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarıyla oluşturulacak olan riskin en aza indirildiği yaşama ve çalışma koşulları, sosyal güvenlik sistemleri üzerindeki yükü de en aza indirecektir. Bu bir yönüyle sosyal bir getiriye, diğer yönüyle de ekonomik getiriye oluşturacaktır. Üretimin kesintisiz ve artarak sürdürülmesini sağlayan etkisi, işverenlerin uygulamaları yalnızca yasal bir külfet olarak değil, aynı zamanda bir nimet olarak algılamalarını gerektirecektir.¹⁷

İşyerlerinde sağlık ve güvenliğin sağlanmasının çalışma hayatının tüm taraflarının ortak bir sorunu olduğuna ve bu konuya ilişkin sorunların çözümü için çalışma hayatındaki tarafların ortak anlayışlar çerçevesinde hareket etmeleri gerektiğine inanılmaktadır. Bu nedenle çalışmanın ilerleyen bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin çalışanlar, yöneticiler ve devlet açısından önemi ele alınmaktadır.

1.1.3.1. Çalışanlar Açısından Önemi

Kişi yaşamının önemli bir kısmını işyerinde geçirmektedir. Bu nedenle, sağlıklı çalışma kişi için uzun yaşamanın bir güvencesidir. Bununla beraber iş kazaları ve meslek hastalıklarından en çok etkilenenler bu meslek riskleriyle karşılaşan çalışanlardır. İş kazaları ve meslek hastalıkları ile karşılaşan çalışanlar, iş güçlerinin tümünü ya da bir bölümünü, sürekli veya belirli bir süre kaybetmek gibi durumla karşılaşılırlar. Böyle bir kayıp ise ücret gelirinin tamamının veya bir bölümünün sürekli veya belirli bir süre ile kaybedilmesi anlamına geleceği açıktır. Çalışanların çoğunun ücret gelirinden başkaca bir geliri bulunmayan kişiler olması ise, bu kayıpları kendileri ve bakmakla yükümlü buldukları aile üyeleri için kuşkusuz daha da güç duruma getirecektir.¹⁸Bu nedenle çalışanların en başta kendileri ve ailelerinin geleceğini teminat altına almak için güvensiz davranışlardan sakınmaları gerekmektedir.

¹⁷ Murat Orhan, “İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde İşveren Yükümlülükleri”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007, s.22.

¹⁸Zeyyat Sabuncuoğlu, İnsan Kaynakları Yönetimi (Uygulamalı), 2. Baskı, Bursa, Akademi Yayınları, 2005, s.312

İnsan için iş kaçınılmaz bir zorunluluktur. Çünkü insan, yaşamı için gerekli olan herşeyi üretebilmek ve elde edebilmek için çalışmak zorundadır. Çalışmak ise yaşamın bir parçasıdır. Ancak bazen insanlar yaptıkları işten ve çalıştıkları ortamdan kaynaklanan sağlık sorunları ile karşılaşabilmektedirler. Oysa yaşamak nasıl bir insan hakkı ise, sağlıklı ve güvenli bir ortamda da çalışmak da bir insan hakkıdır. UÇÖ her çalışanın sağlık hizmeti alması gerektiğini, sağlıklı ve güvenli ortamda çalışmanın bir insanlık hakkı olduğunu ve bu hakkın yaşama sınırları içinde bulunduğunu ve her ülkenin buna uyması gerektiğini belirtmiştir.¹⁹Bu hak Anayasanın 56'ncı maddesinde, herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu hükümleri ile de vurgulanmaktadır.²⁰

Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak; çalışanın yaşamdan beklenen süresini uzatması, işten kaynaklı korunabilir sağlık sorunlarını önlemesi, mevcut hastalıkların yükünü azaltması, çalışanın çalışma etkinliğini artırması, ekonomik bağımsızlığını ve işe devamını sağlaması gibi pek çok yarara sahiptir. Bunun yanında sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak sadece çalışanın sağlığının sürdürülmesi ve yaşam kalitesini yükseltmesi ile sınırlı kalmayıp, aynı zamanda çalışanın sosyal yaşamından hizmet sunduğu alana kadar iyilik halinin devamını da sağlamaktadır.²¹

1.1.3.2. İşverenler Açısından Önemi

Çalışma hayatı esas olarak çalışan ile işveren arasındaki ilişkiye dayalıdır. Bu ilişki yalnız sarf edilen emek ve karşılığı ödenen ücretle tanımlanamaz. Bu ilişkide iki tarafın da belirli kurallara uygun davranma zorunluluğu bulunmaktadır. İşveren ücret ödemenin ötesinde çalışanların güvenliklerini sağlamak bakımından gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları eksiksiz bulundurmakla yükümlüdür.²²

Sadece insani nedenlerden dolayı bile iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun bir iş ortamının gerekliliği tartışılmazken, ekonomik olarak da ortada duran bir gerçeklik vardır “kazalar ve hastalıklar” işveren için öngörülemeyen ekonomik bir yüküdür.

¹⁹ Gürhan Fişek, Bülent Piyal, *İşçi Sağlığı Kılavuzu*, Türk Tabipler Birliği Yayını, 1998, Ankara,

²⁰ Türkiye Cumhuriyeti Anayasası,

²¹The Role of the Occupational Health Nurse in Workplace Health Management. Eds. Whitaker S, Boguslaw B. www.DSÖ.int/entity/occupational_health/regions/en/ (18.06.2013).

²² Murat Erokay, *Hukuki ve Teknik Yönleriyle İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Esasları*, 1. Baskı, Ankara, Rekmay Yayıncılık, 2000, s. 7.

İşverenler, sistemli ve planlı bir şekilde iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve iş sağlığı ve güvenliği harcamaları yapmadığı takdirde, iş kazası ve meslek hastalıklarının artmasının yanında,

- makine ve teçhizatın bakım onarım masrafları,
- ham madde ve malzeme kayıpları,
- sağlık harcamaları,
- mahkeme ve tazminat masrafları,
- iş kazası sonucu iş göremeyen vasıflı işçinin yerine alınan işçinin maliyeti,
- pazar kaybı ve prestij kaybı,
- işin durması ve/veya işyerinin kapatılmasının doğuracağı masraflar ve hukuki yaptırımlar ile karşılaşabilir.

İş güvenliği yatırımlarının kazaları, yaralanmaları ve kayıpları azaltıcı, kazancı artırıcı yönü bulunmaktadır.²³ Bu yönüyle işverenler için önleyici iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları, onarıcı iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına göre hem çok daha az maliyetli hem de çok daha insancıdır.

İşletme tarafından planlı bilimsel bir şekilde yapılan iş güvenliği harcamaları, güvenlik önlemlerinin alınması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve işçi sağlığı için yapılan harcama ve sigortalar bir noktaya kadar işletmeye bir maliyet getiriyor olsa da iş kazalarından ve meslek hastalıklarının sonucunda meydana gelecek zararlardan doğan maliyetlerin, hasara uğrayan alet ve makinelerin bakımının, işçinin tedavi masraflarının, soruşturma giderlerinin, tazminatların, kaza nedeniyle aksayan işlerin yapılması için gereken ek çalışma masraflarının, üretimde ve verimlilikte ortaya çıkan azalmaların maliyetlerinin, bunun sonucunda pazar kaybı ve işletmenin prestijinin kaybolmasının getireceği kayıpların daha fazla maliyet getireceği düşünülmektedir.²⁴

²³KeiuRoa - Eda Merisalu "Economic Aspect of Occupational Health and Safety", Barents on Occupational Health and Safety, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki, 2010, s.89.

²⁴ Sabuncuoğlu, *a.g.e.*,312.

1.1.3.3. Devlet Açısından Önemi

İş sağlığı ve iş güvenliği konusu sadece işveren ve çalışan düzeyinde değil toplumun genelini doğrudan ilgilendirdiği için devlet tarafından ulusal ve uluslararası düzeyde ele alınması gereken bir konudur.

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" hükmü, yine Anayasanın 56'ncı maddesinde "Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlar; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak işbirliğini gerçekleştirir" hükmü bulunmaktadır.

Devlet; sosyal devlet ve hukuk devleti ilkesi gereği, vatandaşlarının yaşam hakkını korumalı, tehlikeleri önceden belirleyip önlem geliştirmeli ve uygulanmasını da temin etmelidir. Devletin iş güvenliğiyle ilgili olarak yasa koyma, denetim ve yaptırım uygulama ödevleri vardır.²⁵

İş kazaları ve meslek hastalıklarının sonuçları çalışanlar ve işverenlerle beraber makro düzeyde devlet için ekonomik ve sosyal açıdan büyük önem taşımaktadır. Keza devlet iş sağlığı ve güvenliği kapsamında çalışanların ve işverenlerin ayrı ayrı yaşamış oldukları olumsuz sonuçlara her çalışan ve işverenin yarattığı olumsuz sonuçların toplamı kadar katlanmaktadır.

Ünal ve arkadaşları tarafından 2008 yılında Türkiye'de iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan görünür ve görünmez maliyetler ve bunların ekonomide yol açtığı kayıplar üzerine yapılan bir çalışmada, 2005 yılı verilerine göre kaza başına maliyetler 6.433 Dolar, yıllık toplam kaza maliyeti ise 476.282.560 Dolar bulunmuştur. Aynı çalışma da 2005 yılı verilerine göre meslek hastalıklarının iş gücü kaybı maliyeti ise yıllık 7.091.040 Dolar olarak bulunmuştur.²⁶ SGK 2012 yılı istatistiklerine göre Türkiye'de 74.871 iş kazası, 395 meslek hastalığı vakası tespit edilmiştir.

²⁵ Öner Eyrenci - Savaş Taşkent - Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, İstanbul, 2006, s.206.

²⁶ Güran Ünal - Kemal Yaman – Arif Gök, "Türkiye'de Tarımsal İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Maliyeti Üzerine Bir Araştırma" Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi Tarım Bilimleri Dergisi, Ankara, 2008, s.433

Bunların744'ü ölümlerle sonuçlanırken, iş kazaları sonucu 2.036, meslek hastalıkları sonucu 173 kişi olmak üzere toplam 2.209 kişi sürekli iş göremez hale gelmiştir.²⁷

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının milli ekonomiye getirdiği en önemli maliyet yetişmiş insan gücü kaybına neden olan çalışanın ölümü, sürekli veya geçici iş göremez hale gelmesidir. SGK'nın(Sosyal Güvenlik Kurumu) 2012 yılı istatistiklerine göre, ayakta tedavilerde 1.599.618, yatarak tedavi nedeni ile 50.632 iş günü olmak üzere, geçici iş göremezlik nedeni ile toplam 1.650.250 iş günü kaybedildiği görülmektedir.²⁸Türkiye'de çalışma hayatına dair karşımıza çıkan bu veriler konunun önemini göstermektedir.

Kalifiye insan gücü, emek ve para ile oluşmaktadır. İşgücünün sürekli veya kısmen kaybı, ülke içinde yapılmış bir yatırım kaybıdır. Yatırım ve geliştirme için harcanabilecek bir kaynağın önlenebilir bir durum olan iş kazası ve meslek hastalıkları için harcanmış olması ülkelerin kaynak savurganlığıdır. Küreselleşen dünya da diğer ülkelerle rekabet içerisindeyken devletlerin önlenebilir olan bu gider kalemini azaltmaları adına iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının önemi büyüktür.²⁹

İş kazaları ve meslek hastalıklarının devlet için belirtilen ekonomik öneminin yanında toplumsal önemi de göz ardı edilemez. Bir ülkede iş kazalarının ve meslek hastalıklarının artması toplumda oluşturacağı olumsuz psikolojik ve sosyolojik etkiler nedeniyle çalışma barışının, uyumunun ve iş huzurunun bozulmasına yol açacaktır. Buna karşılık iş güvenliği ve işçi sağlığının sağlanması iş kazaları ve meslek hastalıklarının önemli boyutlara ulaşmasını önleyerek çalışma yaşamında barış, denge ve uyumu getirecektir.³⁰

Sonuç olarak çalışanlar açısından, iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğrudan etkilenen kişiler olmaları nedeniyle, işverenler açısından, maddi ve manevi menfaatleri nedeniyle, devlet açısından ise vatandaşların ve toplumun yaşam hakkını koruma, sağlıklı bir şekilde sürdürmesini sağlama, insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırma görevi nedeniyle iş sağlığı ve iş güvenliği çalışmaları önem arz etmektedir.

²⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2012 Çalışma Hayatı İstatistikleri, Ankara, s.213

²⁸SGK 2012 yılı istatistik yaylığı, www.sgk.gov.tr (21.06.2013)

²⁹ Alp Esin, "İş Sağlığı ve Güvenliği" *Makine Mühendisleri Odası*, Yayın No:MMO/363/2 Ankara, 2006, s.22

³⁰ Gökhan Ofluoğlu - Füsün Ünsal, "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Psiko-Sosyal Sorunların Dışsal Maliyeti, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/547.pdf> (23.06.2013)

1.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HAKKININ GELİŞİMİ

Konuyla ilgili ilk gelişmelere bakıldığında hastalıklara duyulan ilginin geçmişinin daha eski olduğu görülmektedir. Bunun temel nedeni hastalığın daha evrensel olması, diğer nedeni ise, iş kazalarını “yapılan işin gereği” olarak kabul edip hafife alan anlayıştır. Günümüzdeki eğilimlerin daha iyi anlaşılması için, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tarihsel gelişmelerin bilinmesinde yarar vardır.³¹

1.2.1. Dünya’da İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Gelişimi

Çok uzun bir süreç içerisinde gelişen iş sağlığı ve güvenliği hakkı Sanayi Devrimi sonrası çalışma koşullarında yaşanan olumsuz gelişmeleri iyileştirmek, çalışanların sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamak amacıyla yapılan bilimsel çalışmalarla farklı bir boyut kazanmıştır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği hakkının gelişimi Sanayi Devrimi öncesi ve sonrası olarak iki bölümde incelenmektedir.

1.2.1.1.Sanayi Devrimi Öncesi

Doğada hayatta kalma mücadelesi ile başlayan çalışma yaşamı nedeniyle hayatı korumaya yönelik tedbirlerin alınmasının da insanlık tarihi kadar eskilere dayandığını söylemek mümkündür. Bugünkü anlamda çalışma ortamı M.Ö. 4000’li yıllarda madencilik ve taş ocaklarında çalışma ile başlamıştır. Bu tarihlerde insanlar demir, kurşun, boya ve pigment maddeleri ile tanışmışlar fakat iş riskleri, kazaları ve hastalıkları ile ilgili duyarlılığın gelişimi daha sonraki yıllarda ortaya çıkmıştır.

M.Ö. 2000’lerde Babil dönemi Hammurabi Kanunlarında iş sağlığı ve güvenliğinin temelini atan ve işverenleri yapılan işin olumsuz sonuçlarından sorumlu tutan ilk hükümlere yer verilmiştir. Buna göre; "Eğer bir müteahhidin sağlam yapmadığı bir binanın çökmesi sonucunda bina sahibi hayatını kaybederse, müteahhit ölüm cezasına çarptırılır; eğer bina sahibinin oğlu hayatını kaybetmişse, müteahhidin oğlu ölüm cezasına çarptırılır; eğer bina sahibinin kölesi hayatını kaybetmişse, müteahhit aynı değerinde bir köleyi bina sahibine verir. Eğer müteahhidin sağlam yaptığı bir binanın çökmesi sonucunda bina sahibinin malları hasar görmüşse, müteahhit binayı yeniden yapacağı gibi, bina sahibinin tüm zarar ve ziyanını da karşılayacaktır. Bir binanın inşaat

³¹ Esin, *a.g.e.*, 23.

kurallarına uyulmadan yapılan bir duvarı yıkılırsa, müteahhit tüm masrafları kendisine ait olmak üzere o duvarı sağlamlaştırmak zorundadır”³².

M.Ö. 1500’li yıllarda piramitlerin inşaatında iş gücü kayıplarının önüne geçebilmek adına Mısır Kralı Ramses taş ocağı işçileri için doktor istihdam etmekteydi.³³M.Ö 484-425 yılları arasında yaşamış olan Heredot ilk kez çalışanların verimli olabilmesi için yüksek enerjili besinlerle beslenmesi gerektiğine değinmiştir.³⁴M.Ö 460-370 yılları arasında yaşayan ve modern tıbbın babası olarak bilinen Hipokrat “Corpus Hippocraticum” (Hipokrat’ın Toplu Yapıtları) adlı kitapta ilk defa meslek hastalığına sebep olabilecek maddelerin varlığından bahsetmiştir. Bu kitapta kurşunun zararlı etkilerinden söz etmiş, kurşun koliliğini tanımlamış, halsizlik, kabızlık, felçler ve görme bozuklukları gibi belirtileri saptamış ve bulguların kurşun ile ilişkisini açık bir şekilde ortaya koymuştur.³⁵

Sokrates’in öğrencisi olan Platon (Eflatun; M.Ö. 428-348) ise, çalışma sahasında insan duruşundan meydana gelen vücut rahatsızlıkları üzerine çalışmalar yapmış, bazı esnaf ve zanaatkarların çalışma pozisyonları nedeni ile ortaya çıkan hastalıklar ile ilgili bilgiler vermiştir. Platon’un öğrencisi olan ünlü bilgin Aristo (M.Ö. 384-322), koşucularda gözlemediği bazı sorunları tarif etmiş, gladyatörlerin beslenmesinde dikkat edilmesi gereken konulara değinerek onlar için özel bir diyet önermiştir. M.Ö. 200 yıllarında Hipokrates’ in çalışmalarını daha da geliştiren Nicander, kurşun koluğu ve kurşun anemisini incelemiş ve bunların özelliklerini tanımlayarak, kurşun zehirlenmesi ile kolik, kabızlık ve benizdeki sarılık arasındaki ilişkiyi kesinleştirmiştir.

Milattan sonra yapılan çalışmalar sağlık ve güvenlik sorunlarının saptanması ve tanımı ile sınırlı kalmamış, zararlı etkilerden korunma yöntemleri de geliştirilmiştir.³⁶ Nitekim M.S. 23-77 yıllarında yaşayan Romalı Pliny kurşun ve kükürtün zehirli etkilerini ele alarak, ilk kişisel korunma aracı olan deri maskeleri yapmıştır. M.S. ikinci

³² Günnur Demir, “İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)’nin Sağlanmasında İşyeri Kurullarının Etkinliği”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006, s.22.

³³ Charles D. Reesse, *Occupational Health and Safety Management: A Practical Approach*, Lewis Publishers, USA, 2003, s.2.

³⁴ Gürbüz Yılmaz, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihi Gelişimi” *Mühendis ve Makine*, Cilt:39 Sayı:460 1998, s.47-48.

³⁵ Makine Mühendisleri Odası, “İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu” Yayın No: MMO/2012/529, Ankara, 2010, s.5

³⁶ Asuman Durdu, “ İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Düzenlemeleri İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006, s.20.

yüz yılda Yunanlı doktor Galen kurşun zehirlenmesinin patolojisini ve bakır ocaklarındaki asit buharlarının zararlarını incelemiştir. Orta Çağ (M.S. 500-1500) bilime sırtın çevrildiği dönem olduğundan, anılacak nitelikte çalışmalar yoktur. Rönesans'ın açtığı çığır sonucu iş hastalıkları ile ilgili çalışmalar da artmıştır.³⁷

Her ne kadar yapılan iş ile sağlığın ilişkisi eski çağlara dayandırılrsa da genel kabul görmüş yaklaşıma göre, Rönesans'ın (MS 1500 – 1800) açtığı çığır ile beraber bilimsel esaslara dayanılarak konunun ele alınması İtalyan Bernardino Ramazzi (1633-1747) tarafından gerçekleştirilmiştir. Endüstriyel tıbbın kurucusu olarak anılan Ramazzini'nin *De Morbis Artificum Diatriba* (İşçilerin Hastalıkları) adlı kitabında günümüzdeki hastalıklar şaşılacak isabetle tanımlanmaktadır. “İş hastalıklarının hastane kovuşlarında değil iş yeri ortamlarında incelenmesi gerektiği” evrensel kuralını ortaya atan Ramazzini, erişkin hasta muayenelerinde ne iş yapıyorsun sorusunun sorulması gerektiğini bildirmiştir.³⁸

1.2.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası

1768'de James Watt tarafından buhar makinesinin bulunmasıyla başlayan ve emek yoğun üretimin yerini makine yoğun üretimin aldığı Sanayi Devrimi, çalışma hayatında uzun mesai saatlerini, bedensel ve ruhsal gelişmeleriyle uyuşmayacak işlerde çocuk ve kadın işçilerin istihdamını, sağlıksız çalışma ortamlarını beraberinde getirmiştir.

Çalışanlar, çalışma koşul ve yöntemlerine ilişkin köklü değişikliklerin olduğu bu dönemde, iş sağlığını ve güvenliğini tehdit eden son derece zor şartlarda çalışmak zorunda bırakılmışlardır. Çalışanların korumasız kaldığı bu süreç de çalışma koşullarının devlet müdahalesiyle düzenlenmesi gereği ortaya çıkmış ve yasal düzenlemeler yapılmıştır.

İş hekimliği İtalya'da doğmuş ise de, büyümesini ve gelişme evresini Sanayi Devrimi'nin (1760-1830) beşiği olan İngiltere'de geçirmiştir. Konuya ilişkin yasal düzenlemelerin dönüm noktası, Percival Pott'un baca temizleyicilerinin skrotum kanserine yakalanmaları üzerine yapmış olduğu çalışmalar sonucu İngiliz Parlamentosu'nun 1788'de kabul ettiği çalışma saatini günde 12 saat olarak sınırlayan

³⁷Esin, a.g.e.,24.

³⁸David L. Goetsch, “Occupational Safety And Health In The Age Of High Technology”, *Second Edition*, Prentice –Hall, 1996, s.409.

Baca Temizleyicileri Yasası ve 1833 yılında kabul edilen İngiliz Fabrikaları Yasası'dır denilebilir.

İngiltere'de 1832 yılında Micheal Sadler'in parlamentoya sunmuş olduğu öneri sonrası 1833 yılında yasalaşan "Fabrikalar Yasası" ile;

- Fabrikaların denetimi için müfettiş atanması zorunlu kılınmış ve bu gün dahi var olan "fabrika denetçiliği" müessesesi ortaya çıkmıştır.
- 9 yaşın altındaki çocukların işe alınması ve 18 yaşından küçüklerin ise 12 saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır.
- Çocuk işçilere sağlık raporu zorunluluğu getirilmiş ve rapor zorunluluğu, daha sonraki eklemelerle, başka işlerde çalışanlara da genişletilmiştir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olarak çıkartılan ilk yasa olan "Baca Temizleyicileri Yasası" ile "İngiliz Fabrikaları Yasasının" temel özellikleri, önlemlerden çok, tazminatı gündeme getirmeleridir.³⁹

1842 yılında yapılan başka bir yasal düzenleme ile de kadınların ve 10 yaşından küçük çocukların maden ocaklarında çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 1844 yılında ise iş yerlerindeki hekimlerin sorumlulukları genişletilerek sağlık açısından tehlikeli yerlerde çalışanların sağlık kontrolleri de bu hekimlerin görevleri arasına alınmıştır. 1847 yılında çıkarılan "On Saat Yasası" ile de çalışma saatleri sınırlandırılmıştır.⁴⁰

İngiltere'deki Sanayi Devrimi; fabrikalaşmaya, şehirleşmeye, gazetelerin gelişmesine ve sosyal konulara ağırlık veren grupların oluşmasına yol açmıştır. Böylece sorunların ele alınmasını sağlayacak politik baskı grupları ortaya çıkmıştır. Gelişmelerin nedenlerine bakıldığında şu ortak noktalar görülür:

- Endüstriyel gelişmeler (kömür madenleri, buhar, tekstil, seri üretim) kazaları, yangınları, patlamaları ve yeni tür zehirlenmeleri ön plana çıkartmıştır.
- Köylerden şehirlere akın, değişik türden bir işçi ağırlığının oluşmasına neden olmuştur.
- Önce Amerikan sonra Fransız İhtilali ve sendikal etkinlikler, basının da yardımı ile sosyal konuların İngiltere'de daha etkili bir şekilde ele

³⁹ Ahmet Kaya, "İş Güvenliğine İlişkin Çalışmaların Tarihsel Gelişimi", [http://www.riskanaliz.net/2007/11/21/is-guvenligi-konusunun-tarihsel-gelisimi/\(24.06.2013\)](http://www.riskanaliz.net/2007/11/21/is-guvenligi-konusunun-tarihsel-gelisimi/(24.06.2013)).

⁴⁰ Makine Mühendisleri Odası, *a.g.e.*, 8.

alınmasını sağlamıştır. Nitekim 1802’de çıkartılan Çıraklık Sağlık ve Ahlak Yasası ile çırakların horlanmasına ve emeklerinin kötüye kullanılmasına engel olunmaya çalışılmıştır. 1824’e kadar yasak olan sendikal etkinlikler yasallaşmış ve kölelik kaldırılmıştır (1833).⁴¹

Aynı dönemlerde, diğer Avrupa ülkelerinde de devletin çalışanları himaye etmeye başladığı görülmektedir. Fransa’da 1810 yılında yayınlanan “İmparator Kararnamesi” yine aynı ülkede 1841 yılında yayınlanan “İş Mevzuatı” bu gayretlerin ilk ürünüdür. Bununla beraber Almanya’da 1849 ve İsviçre’de 1840 yılında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanunlar çıkarılmıştır.⁴²

Amerika’daki benzer girişimler, genelde eyaletlerin ön ayak olması ile ortaya çıkmıştır ama İngiltere’de ki gelişmelere paralellik vardır. Massachusetts Çocuk İşçiler yasası (1835) gibi. İlk makine koruyucusu 1868 yılında kullanılmaya başlanmıştır. 1869’da çıkan maden yasası, tüm madenlere iki çıkış olması zorunluluğunu getirmiştir. Yine aynı yıl, kazaların kaydının tutulması için, Çalışma İstatistikleri Bürosu (Bureau of Labaur Statistics) kurulmuştur. Makinelerde koruyucu kullanılması, İşverenin Sorumluluğu Yasası (1877) ile zorunlu duruma getirilmiştir. Sanayi Devrimi ve Rusya’daki Bolşevik İhtilali, çalışanların sorunlarına tüm ileri ülkelerin eğilmesine neden olmuştur. Bu nedenle, 19 uncu yüzyıl sonu ve 20 inci yüzyılın başları çok hızlı gelişmelere sahne olmuştur. İlk gelişmelerde, işçilere ödenecek tazminata ilişkin düzenlemeler önemli yer tutar. Tazminat konusunda 1811’de İsviçre ile başlayan yasal düzenlemeler, Almanya (1882), İngiltere (1897-kapsamı artırıcı) ile sürmüştür. Amerika Birleşik Devletleri’ndeki ilk yasal düzenleme 1906’da demiryolu işçileri ile başlamışsa da, Missisipi Eyaleti’nde 1948 yılına kadar gecikmiştir.⁴³

1824’de yasalaşan sendikalar yoluyla işçilerin korunması konusunda ortak hareket etme hakkı elde eden işçiler, bundan sonra meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesine yönelik iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasaların hazırlanması ve yaptırımların uygulanması konusunda baskılar oluşturmuşlardır. 20 inci yüzyılın başlarında Dünya’da yaşanan siyasal ve ekonomik krizler ile Birinci Dünya Savaşı iş hukukuna ilişkin ulusal ve uluslararası çalışma ve düzenlemeleri engellemiştir. Savaş

⁴¹ Esin, *a.g.e.*,25.

⁴²Yusuf Alper, “Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye’deki Uygulama İle Karşılaştırılması”, *İstanbul Üniversitesi Yayınları, Sosyal Siyaset Konferansları 37-38’nci Kitaplar*, 1992, No: 3662.

⁴³ Esin, *a.g.e.*,25.

sonrasında imzalanan Versay Barış Anlaşması ile 1919'da UÇÖ kurularak işçi sorunlarına uluslararası çözüm olanağı sağlanmıştır.⁴⁴

UÇÖ sosyal adaletin ve uluslararası insan ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışan bir Birleşmiş Milletler ihtisas kuruluşudur. UÇÖ, sözleşmeler ve tavsiye kararları yoluyla, çalışma hayatına ilişkin temel haklar, örgütlenme özgürlüğü, zorla çalıştırmanın engellenmesi, fırsat ve muamele eşitliği gibi çalışmaya ilişkin tüm konuları düzenleyici, uluslararası çalışma standartları oluşturur.⁴⁵

UÇÖ'nün kabul ettiği ilk sözleşme (1919) çocuk işçilerin çalışma koşullarının düzenlenmesi ve iyileştirilmesine ilişkin olmuştur. İzleyen yıllarda işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik bir dizi yeni kararlar alınmıştır. Bu kararlar en küçük çalışma yaşından kadınların çalışma şartlarına, fosfor zehirlenmelerinden işyeri hekimliği organizasyonuna kadar çeşitli konuları içermektedir.⁴⁶UÇÖ ile DSÖ üye devletlerin katkıları sonucu konu ile ilgili bilimsel çalışmalar yaparak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal düzenlemeler yapılması çalışmalarına katkıda bulunmaktadır.

Ayrıca AB olumsuz çalışma koşullarının düzeltilmesi amacıyla önemli adımlar atmıştır. Bu konuda en önemli gelişmelerden biri "İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı" (Occupational Health and Safety Agency)'nin kurulmasıdır. Ajansın amacı, işyeri sağlığı ve güvenliği alanında üye ülkeler arasında bilgi akışını kolaylaştırmak ve ihtiyaç duydukları teknik, ekonomik ve bilimsel verileri sağlamaktır.

2001 yılında Avrupa çapında iş sağlığı ve güvenliği meslek örgütlerini bir araya getiren ve "Sağlık ve Güvenlik Uygulayıcısı Örgütlerin Avrupa Ağı" olarak dilimize çevrilen ENSHPO (European Network Of Safety And Health Professional Organizations) kurulmuştur. AB üyesi ülkelerin yanında bazı aday ülkeler, AB'ye başvuru yapan ülkeler ve diğer Avrupa ülkelerini de barındıran oldukça geniş kapsamlı

⁴⁴ International Labour Organization, <http://www.UÇÖ.org/global/about-the-UÇÖ/lang--en/index.htm> (24.06 .2013).

⁴⁵İbrahim Akkurt, "Meslek Hastalıkları Hastanelerine İşlerlik Kazandırılması Konusunda Genel Görüşler", *Toplum ve Hekim Dergisi*, Mayıs- Haziran, Cilt:11, Sayı:73, 1996, s.50.

⁴⁶ Ahmet Kemerli, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği'nin Önemi", *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı Yayını, 4-10 Mayıs 1987, Ankara, s.278-279.

bu kuruluş Avrupa çapında sağlık ve güvenlik meslek örgütleri arasında işbirliğini, bilgi, deneyim ve iyi uygulama paylaşımını hedeflemektedir.⁴⁷

Sanayi Devriminin çalışma koşullarında yaratmış olduğu sorunlara devletlerin müdahale etmesi, sendikaların ve uluslararası örgütlerin kurulması ve katkıları ile bugünkü ulusal ve uluslararası iş mevzuatının oluşması sağlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği, taşıdığı önem nedeni ile birçok ülkede zamanla Anayasa ile güvence altına alınmıştır.

1.2.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Gelişimi

Çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi ile üretim ve üretim tekniklerinde meydana gelen gelişmeler paralellik göstermektedir. Tüm Dünya’da olduğu gibi Türkiye’de de aynı süreç işlediğinden Türkiye’deki iş sağlığı ve güvenliği hakkının gelişimi, Osmanlı İmparatorluğu ve Cumhuriyet dönemi olarak iki bölümde incelenmektedir.

1.2.2.1.Osmanlı İmparatorluğu Dönemi

Osmanlı İmparatorluğu’nda küçük el zanaatları ve atölye üretimine dayanan iş yerleri oldukça yaygındır. Bu iş yerlerinde çalışanlarla işverenler arasındaki ilişkileri ve çalışma koşullarını “lonca”ların kuralları ve gelenekler belirlemiştir. Günümüzde kullanılan anlamıyla olmasa da iş sağlığı ve güvenliği kapsamına alınabilecek uygulamayı loncaların “Orta Sandığı” ya da “Teavün Sandığı” adı verilen yardım teşkilatları yapmaktadır. Bu teşkilat, yaşlılık nedeni ile dükkânlarına gelemeyen ya da dükkânları kapanan ustalara (aceze) ve esnaflığın hangi derecesinde olursa olsun bir arıza ya da tedavisi mümkün olmayan bir hastalığa yakalanmış olanlara (malulin) sandıktan yardım yapmaktadır.⁴⁸

Osmanlı İmparatorluğu’nda küçük el sanatlarına dayalı sanayinin yanı sıra, büyük çaplı sanayi tesislerinin devlet tarafından kurulup işletildiği ve savaş endüstrisine yönelik olduğu görülmektedir. Devlet tarafından kurulan ilk büyük çaplı sanayi tesisi

⁴⁷ Davut Tiryaki, “İş Sağlığı ve Güvenliğindeki Gelişmeler: Altınova Tersaneleri Çalışanlarının Farkındalıklarının Değerlendirilmesi”,*Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yalova, 2011, s.27.

⁴⁸ Turhan Akbulut, *İşçi Sağlığı ve Prensipler Uygulamaları*, Sistem Yayıncılık Yayın No:017, İstanbul, 1996, s.29.

1505'te Sultan II. Bayezid döneminde kurulan Tophane'dir. Tophane'nin yanı sıra Tersane-i Âmire, Baruthâne gibi büyük kuruluşlarda devlet tarafından kurulmuşlardır.⁴⁹

II.Mahmut döneminde ilk kez Tophaneye bağlı Top Döküm Fabrikası ve Dolmabahçe Tüfek Fabrikasında hayvan gücü yerine endüstri devriminin modern üretim tekniği olan buhar gücü ülkemizde de uygulanmaya başlanmıştır.⁵⁰ Buharın Osmanlı sanayisinde kullanılmasıyla beraber artan kömür ihtiyacı ülkenin ilk kömür havzası olup 1829 yılında işletmeye başlanılan Ereğli Kömür İşletmeleri'nden sağlanmıştır.

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğine olan ihtiyaç çoğu ülke örneğinde olduğu gibi kömür madenciliği ile doğmuştur. Bu doğrultuda Tanzimat'tan sonra bazı gelişmeler sonucu işgören yararına bir takım düzenlemeler yapılmıştır. Bu gelişmeler özellikle Ereğli Kömür İşletmeleri'nin idaresinin Deniz Bakanlığı'na geçmesiyle kömür ocaklarında çalışanları koruyan ve haklarını tespit eden kanunlar çıkarılması şeklinde olmuştur. 1820'lerde kurulan işletmelerde işgörenlerin çalışma ve yaşam koşullarının düzeltilmesi amacıyla yapılan bazı çalışmalar 1850 yılında çıkarılan Polis Nizamnamesi ile engellenmiştir.⁵¹

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk hukuki düzenleme 1865 yılında yayımlanan Dilaver Paşa Nizamnamesi olmuştur. 19 yüz yılın ikinci yarısında Osmanlı İmparatorluğu'nda askeri amaçlı üretimlerin yanı sıra daha çok el tezgahı olarak gelişmeye başlayan sanayileşme, daha sonraları kömür ocakları, madenler, demir yolu yapımı ve tütün işletmelerinin katılımı ile sürmüştür. Bu dönemde çalışma koşulları çok ağır olup çalışma süreleri 16 saate kadar çıkarılmış, kadın ve çocukların ağır işlerde çalıştırıldıkları görülmüştür. Bu durumun, kömür ocaklarında çalışan çok sayıda işçinin akciğer hastalıklarına yakalanmasına ve üretimin düşmesine neden olması sonucu, Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa konu ile ilgili bir nizamname hazırlatmıştır.⁵²1865 yılında hazırlanan 7 bölüm ve 100 maddeden oluşan nizamname padişah tarafından onaylanmadığı için tüzük niteliği kazanamamıştır. Nizamname

⁴⁹Adnan Giz, "Osmanlı Devleti'nde Harp Sanayii", *İ.S.O.D.*, Sayı 37, Mart 1969, s.20-22

⁵⁰Edward Clark, "Osmanlı Sanayi Devrimi", *Belgelerle Türk Tarihi Dergisi*, sayı 84, s.17.

⁵¹ Necmettin Erkan, "İşletmelerde İnsan Gücü Verimliliği İçin İşçi Sağlığı", *İş Güvenliği*, Ankara, MPM Yayın No: 384, 1999, s.22

⁵²Cahit Talas, *Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*, Bilgi Yayınları Birinci Baskı, İstanbul, 1992,s.112.

çalışma koşullarına yönelik getirdiği düzenlemeler yanında, madende bir hekim bulundurmasını da hükme bağlamıştır.

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ikinci düzenleme 1869 tarihli “Maadin Nizamnamesi”dir. “Maadin Nizamnamesi” madenlerde çalışan işçilerin ücretleri, iş süreleri ile sağlık ve güvenliklerine ilişkin bazı kurallar öngörmüştür.⁵³ Nizamname işverenlerce, iş kazalarına karşı önleyici ve koruyucu tedbirlerin alınmasını, madenlerde doktor ve eczane bulundurulmasını, iş sırasında kazaya uğrayan işçilere ya da bunların ölümleri halinde ailelerine, tutarı yargı tarafından tespit edilecek bir tazminatın yapılmasını, kazanın işverenin kötü yönetimi veya önlemleri almamasından meydana gelmişse işverenin ayrıca tazminat ödemesini düzenlemiştir. Ayrıca kömür madeni iş kolunda, o devirde yürürlükte bulunan zorunlu çalışmayı ortadan kaldırmış ve bu suretle çalışmanın ekonomik yönlerinin yanında insani yönlerine de değer verilmesi vurgulanmak istenmiştir.

Türk Hukukunda yasalaşan ilk düzenleme olarak, Osmanlı Devletinin son devirlerinde İslam Hukukuna göre hazırlanan Mecelle’yi görüyoruz. Mecelle’nin dördüncü faslında, “İcare-i ademi” başlığı altında işçi-işveren münasebetlerini düzenleyen hükümlerin yer aldığı görülmektedir. Daha sonraları 1881’de Ziraat ve Sanayi Odaları hakkında kanun, 1889’da Askeri Fabrikalar Nizamnamesi, 1899’da Amele Tahirine Mahsus Nizamname, 1909’da Tersane İşçilerine Mahsus Emeklilik Nizamnamesi ile Hicaz Demiryolu Memur ve Müstahdemleri Hakkında Nizamnameler ve Tadil-i Eşgal Kanunu, Cemiyetler Kanunu, 1913’te “Teşvik-i Sanayi-i Kanun-ı Muvakkatı kanunları yürürlüğe konmuştur.⁵⁴

1.2.2.2.Cumhuriyet Dönemi

Türkiye’de Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından çıkarılan 8 Mayıs 1921 tarihli ve 114 sayılı “Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun” ile 10 Eylül 1921 tarih ve 151 sayılı “Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun” sayesinde çalışma hayatı ilk defa hukuki bir boyut kazanmıştır.⁵⁵

⁵³ Sarper Süzek, *İş Hukuku*, Beta Yayınları İkinci Baskı, İstanbul:, 2005, s.21

⁵⁴ Lütfi Alpsoy - Mahmut Çolak , *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Açıklamalı-İçtihatlı ve Uygulamalı*, Denetler Yayıncılık, İzmir, 2013, s.11

⁵⁵ Önder Deniz, “Cumhuriyet Dönemi Çalışma Hayatı” *ÇITAD*, C:6, No:15, 2007, s.138.

Padişah tarafından onaylanmadığı için tüzük niteliği taşıyamayan “Dilaver Paşa Nizamnamesi” ve “Maadin Nizamnamesindeki” hükümlerinde yasallaşmasını sağlayan bu kanunlar ile ayrıca kömürden arta kalan kömür tozlarının satılması ile elde edilecek gelirin işçilerin gereksinmesi için ayrılması sağlanmıştır. Bununla beraber 18 yaşından küçük çocukların madenlerde çalıştırılması yasaklanmış, çalışma süresi günde 8 saat olarak belirlenmiş, fazla çalışma iki tarafın olmasına bağlı olarak iki kat olarak ücretlendirilmiştir.⁵⁶ Bunlar dönemin koşullarına göre iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli gelişmelerdir.

Cumhuriyetin ilanından sonra çalışma hayatını düzenleyen pek çok kanun, tüzük, yönetmelik çıkarılmıştır. Cumhuriyetin ilanından sonra ilk yasal düzenleme “Hafta Tatili Kanunu” olmuştur. Bu kanun Cumhuriyet dönemindeki ilk olumlu düzenlemelerden biridir. 1926 yılında yürürlüğe giren Borçlar Kanunu’nda, işverene iş kazalarını önlemeye yönelik bir takım sorumluluklar yüklenmiş, bu önlemleri almaması halinde doğacak zararlardan sorumlu olabileceğinden bahsedilmiştir.⁵⁷

1930’lu yıllarla birlikte Türkiye sanayileşme sürecine girmiştir. Tüm Dünya’da olduğu gibi sanayide sağlanan gelişmelerin yarattığı sorunlar sonucu, çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği konusu önem kazanmıştır. Buna paralel olarak devlet tarafından konu ile ilgili yapısal düzenlemelerin yapıldığı ve uluslararası kuruluşlara üye olunduğu görülmektedir.

Bu doğrultuda 1930 yılında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler taşıyan “Umumi Hıfzıssıhha Kanunu” ve “Belediyeler Kanunu” yürürlüğe girmiştir. 1580 sayılı Belediyeler Kanunu’na göre işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği yönünden bazı açılardan denetlenmesi görevi belediyelere verilmiştir. “Umumi Hıfzıssıhha Kanunu” genel olarak halk sağlığının korunmasını amaçlasa da, muhtevasında çalışanların sağlığına yönelik birçok hükümler bulunmaktadır. Kanun iş sağlığı ve güvenliği yönünden bu gün bile çok önemli olan hükümler getirmiştir. İşyerine sağlık hizmetinin götürülmesi görüşü bu kanun ile başlamış olup, kanun ile endüstriyel kuruluşlarda, çocuk ve kadınların çalıştırılma koşulları, işçiler için gece hizmetleri, gebe kadınların doğumdan

⁵⁶ Erbakan, a.g.e.,24.

⁵⁷ Yılmaz, a.g.e., 47-48

önce ve sonra çalıştırılma koşulları hükme bağlanmıştır.⁵⁸Türkiye bu dönemde Milletler Cemiyeti'nin üyesi olmadığı için UÇÖ çalışmalarına gözlemci statüsüyle katılmış, 1932 yılında Milletler Cemiyeti'ne üye olduğunda UÇÖ'nün da üyeliğini kazanmıştır.⁵⁹

Daha sonra 8 Haziran 1936 tarihinde kabul edilen, 16 Haziran 1937 tarihinde yürürlüğe giren, 1967 yılına kadar da uygulamada kalan ve çalışma hayatının birçok sorununu kapsayan “İş Kanunu” çıkarılmıştır. 3008 sayılı İş Kanunu'nun “işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti başlıklı üçüncü bölümünde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemeler bulunmaktadır. Kanunda, her işverenin işyerinde işçilerin sağlığını korumak ve iş güvenliğini temin etmek için gerekli olan tedbirleri almakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Bu kanunla iş güvenliği ilk kez, ayrıntılı ve sistemli bir düzenlemeye kavuşmuş, çalışanların işyeri tehlikelerine karşı bütün yönleri ile korunması amacı izlenmiştir.⁶⁰

İş sağlığı ve güvenliği açısından çok önemli bir diğer düzenleme ise 27 Haziran 1945 tarihinde çıkarılan İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu'dur. Bu kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte ülkemizde ilk kez iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası uygulanmaya başlanmıştır. Daha sonra, anılan kanuna paralel olarak 16 Temmuz 1945 tarihinde 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte İşçi Sigortaları Kurumu kurularak 1945 yılına kadar kurulan çok sayıdaki sandığın da birleştirilmesi sağlanmıştır.⁶¹

28 Ocak 1946 tarihinde, 4841 sayılı Çalışma Vekaletinin Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun ile Çalışma Bakanlığı kurulmuş olup, Bakanlık bünyesinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışmalar İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü'nce yerine getirilmektedir.⁶²

⁵⁸ Burcu Özge Özaslan, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve Lojistik Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011, s.38

⁵⁹ ÇSGB, “UÇÖ ile ilişkiler”, <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/diyih.portal?page=disiliskiler&id=2.1> (25.06.2013)

⁶⁰ Serdar Şardan, *Risk Değerlendirilmesi ve OHSAS 18001*, “Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayınları”, 2005, s.5.

⁶¹ Cem Baloğlu, “Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012, s.74.

⁶² ÇSGB, Tarihçe, Erişim: <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=bakanlik&id=4> (25.06.2013).

Türkiye’de 1949 yılında ilk Meslek Hastalıkları Hastanesi Nişantaşı’nda kurulmuştur. Ancak, meslek hastalıklarına yönelik 1964 yılına kadar kapsamlı bir çalışma yapılmamıştır. Zonguldak kömür ocaklarında çalışan işçilerde yaygın olarak pnömokonyoz meslek hastalığının ortaya çıkması ile birlikte, meslek hastalıkları istatistiklerde yer almaya başlamıştır.

1961 Anayasası ile çalışma hayatı yeniden düzenlenmiş; “Çalışma ile İlgili Hükümler” başlığı altında “Çalışma Hakkı ve Ödevi (md. 42), “Çalışma Şartları” (md. 43), “Dinlenme Hakkı” (md. 44), “Ücrette Adalet Sağlanması” (md. 45), “Sendika Kurma Hakkı” (md. 46), “Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı” (md. 47) gibi hükümlerle yeni temel esaslar belirlenmiştir. Bu Anayasa’ya bağlı olarak da günün gereksinimlerine yanıt veremez duruma gelen 3008 sayılı İş Kanunu yerine 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. 931 sayılı kanunun Anayasa Mahkemesi tarafından usul yönünden iptal edilmesi üzerine, hiçbir değişiklik yapılmadan 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe konulmuştur.

3008 sayılı kanunda olduğu gibi 1475 sayılı kanunda da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelere ayrı bir bölümde yer verilmiştir. Kanunun 76. Maddesi ile ilk defa “iş sağlığı ve güvenliği kurulu” kurulması hüküm altına alınmıştır. Buna göre Çalışma Bakanlığı’nca lüzum görülecek iş yerlerinde, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere, “iş sağlığı ve güvenliği kurulu” kurulacak olup bu kurulların kuruluş, yetki ve sorumlulukları Bakanlıkça çıkarılacak bir tüzükle tespit edilecektir.

1475 sayılı kanuna istinaden pek çok tüzük ve yönetmelik yayınlanarak iş sağlığı ve güvenliği alanında kapsamlı ve geniş bir mevzuat oluşturulmuştur. Ancak denetim sürecinden kaynaklanan eksiklikler nedeniyle kanunun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili öngördüğü düzenlemeler tam olarak uygulamaya yansımamıştır.⁶³

1982 Anayasası iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önemli düzenlemeler içermektedir. Anayasanın 18, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 60, 61, 62 ve 173. maddeleri çalışma hayatının düzenlenmesi ile ilgili hükümler içermektedir. Bunlardan 50’nci madde de hiç kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde

⁶³ Yılmaz, *a.g.e.*, 47.

çalıştırılmayacağı, 56'ncı maddede de ise her kesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu belirtilmektedir.⁶⁴

1475 sayılı İş Kanunu ve bu çerçevede çıkarılmış tüzük ve yönetmelikler yürürlük süreleri içerisinde iş sağlığı ve güvenliği alanının gereksinimlerine belli ölçüde cevap verebilmiştir. Ancak 20'nci yüzyılın sonları ve 21'nci yüzyılın başlaması ile birlikte teknolojinin, tüm sanayi koşullarının, endüstri ilişkilerinin ve çalışma mevzuatının hızla ilerlediği ve değiştiği gerçeği ortaya çıkmıştır.

Finlandiya'nın dönem başkanlığında 10-11 Aralık 1999 tarihinde Helsinki Avrupa Konseyi Zirve Toplantısı'nda Türkiye'ye adaylık statüsü tanınması çalışma hayatında, ülkemizin onayladığı uluslararası çalışma sözleşmelerinin gereklerini yerine getirmesi ve Avrupa sosyal normlarına uyum sağlaması gereğini ortaya çıkarmıştır.⁶⁵ Bu gereksinim sonucu 4857 sayılı İş Kanunu 10 Haziran 2003 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda önceki mevzuattan farklı olarak "işçi sağlığı ve iş güvenliği" yerine, tehlikelerin kaynağı olarak işe odaklanan ve bu sayede tehlikeleri kaynağında önlemeyi amaçlayan bir iş sağlığı ve güvenliği anlayışının yansıması sonucunda "iş sağlığı ve güvenliği" kavramı kullanılmaya başlamıştır. Ancak AB'nin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik temel metni olan 89/391 sayılı Çerçeve Direktifi kamu-özel, işçi-memur, tarım-üretim-hizmet sektörü gibi ayrımlar yapmaksızın tüm işyerleri ve bütün çalışanları kapsam altına alırken, 4857 sayılı Kanun kapsam bakımından 89/391 sayılı Çerçeve Direktif'e göre oldukça sınırlı kalmakta ve yalnızca işçi kesimini kapsamaktadır. Bu nedenle, 4857 sayılı İş Kanunu İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) alanındaki AB müktesebatına yeterince uyum sağlayamamıştır.⁶⁶ 4857 sayılı kanunun sadece 13 maddesinde yer alan İSG ile ilgili hükümler, ilk kez 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş kanunundan bağımsız bir kanun olarak düzenlenmiştir.

"Çalışma hayatını yakından etkileyen ekonomik, sosyal ve siyasal koşullar, Türkiye Cumhuriyetinin iş hukuku alanındaki seksen yıllık birikimi, uygulamada karşılaşılan sorunlar, koruyucu ve önleyici hizmetlerden bütün çalışanların yararlanmasını sağlamak, uygulamaların kalite yönetim sistemi benzeri sürekli

⁶⁴ Makine Mühendisleri Odası, *a.g.e.*, s.15.

⁶⁵ T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı, "Türkiye Avrupa Birliği İlişkileri Kronolojisi", <http://www.ab.gov.tr/index.php?p=112&l=1> (26.06.2013).

⁶⁶ Baloğlu, "Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği", s.101.

iyileştirme felsefesinin yerleştirilmesi ve AB ile UÇÖ normlarına uyum sağlama zorunluluğundan dolayı, mevcut İş Kanunundan ayrı, çalışanların tümünü kapsayan, önleyici ve koruyucu tedbirleri içeren ve gelişmiş ülke örneklerindeki mevzuat metinleriyle uyumlu düzenlemelerin hayata geçirilmesi” gerekçeleriyle TBMM’ne sunulan 6331 sayılı kanun tasarısı, 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete de yayımlanarak yasalaşmıştır.⁶⁷Günümüzde çalışma hayatının tüm tarafları için önemli düzenlemeler getiren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun hükümlerine ilerleyen bölümlerde ayrıntılı olarak yer verilecektir.

1.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ KURULUŞLAR

İş sağlığı ve güvenliği alanında gerek uluslar arası, gerekse ulusal çok sayıda kuruluş faaliyet göstermektedir. Bu bölümde bahse konu kuruluşların yapılarına ve faaliyetlerine yer verilecektir.

1.3.1. Uluslararası Kuruluşlar

İş sağlığı ve güvenliği alanında faaliyet göstermekte olan başlıca kuruluşlar, Uluslararası Çalışma Örgütü, Dünya Sağlık Örgütü, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı ve Avrupa Konseyi’dir.

1.3.1.1.Uluslararası Çalışma Örgütü

Çalışma hayatında ve dolayısıyla çalışma ilişkilerinde, Sanayi Devriminden sonra önemli değişimlerin yaşandığını ve bu değişimlerin dünya barışını önemli oranda etkilediğini söylemek mümkündür. Bu süreçte Sanayi Devriminin çalışma hayatında neden olduğu olumsuz gelişmelerin ortadan kaldırılmasını sağlamak amacıyla UÇÖ kurulmuştur.

UÇÖ Anayasası’nda belirtildiği üzere “gerçekten insancıl koşullara sahip bir çalışma düzeninin herhangi bir ulus tarafından kabul edilmemesinin kendi ülkelerinde çalışanların durumlarını iyileştirmeyi arzu eden diğer ulusların çabalarına engel oluşturacağı”⁶⁸ temel ilkesiyle, 1919 yılından itibaren sosyal adalet anlayışı çerçevesinde faaliyetlerine başlamıştır. Bu niteliği itibariyle UÇÖ, geçmişten

⁶⁷ TBMM İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı, <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss277.pdf> (27.06.2013).

⁶⁸ International Labour Organization, “Uluslar arası Çalışma Örgütü Anayasası” http://www.UÇÖ.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/UÇÖ_anayasa.htm (02.07.2013).

günümüze uzanan süreçte hızlı bir değişim gösteren siyasi ve ekonomik dengeler karşısında ulaşılmak istenen hedef ve amaçlarından ödün vermeden, kendini revize edebilmiş ve bu sayede iş hayatında meydana gelen çok sayıdaki değişime uyum sağlayabilmiş evrensel nitelikteki bir örgüttür.⁶⁹

Zaman içerisinde çalışma ilişkilerinin çeşitlenmesi ve yoğunlaşması nedeniyle UÇÖ'nün faaliyet alanları da genişleme göstermiştir. Bu gelişmelerin bir uzantısı olarak 1944 yılında Philadelphia'da düzenlenen konferansta, çalışma alanlarının tamamında işçilerin sağlık ve yaşam kalitelerinin güvence altına alınması Uluslararası Çalışma Örgütü'nün en önemli hedefleri ve amaçları arasında sayılmıştır.⁷⁰ UÇÖ, Bu faaliyetlerin devamında 1946 yılında Birleşmiş Milletler Teşkilatı ile imzaladığı bir anlaşma ile yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda çaba gösteren Birleşmiş Milletlerin (BM) ilk uzmanlık kuruluşu olarak hizmet vermeye devam etmektedir.⁷¹

UÇÖ'nün çalışma hayatına ilişkin ulaşmayı planladığı 4 önemli hedefi bulunmaktadır. Bu hedefler, UÇÖ tarafından;

- Çalışma yaşamında standartlar, temel ilke ve haklar geliştirmek ve gerçekleştirmek.
- Kadın ve erkeklerin insana yakışır işlere sahip olabilmeleri için daha fazla fırsat yaratmak,
- Sosyal koruma programlarının kapsamını ve etkinliğini artırmak,
- Üçlü yapıyı ve sosyal diyalogu güçlendirmek,

şeklinde sıralanmakta ve UÇÖ, bu hedeflere çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek amacıyla uluslararası politika ve programları oluşturmak, uluslararası çalışma standartları oluşturmak, uluslararası teknik işbirliği programı oluşturulmak ve uygulanmasını sağlamak ve nihayetinde eğitim, öğretim, araştırma ve yayın faaliyetlerinde bulunulmak suretiyle ulaşmayı planlamaktadır.⁷²

⁶⁹Banu Uçkan, "Küreselleşme ve Uluslar arası Çalışma Örgütü", *Çimento İşveren Dergisi*, Sayı:6, Cilt:6, 2002, s. 5-17

⁷⁰ Aziz Can Tuncay, "Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", *Türkiye İşveren Sendikaları Dergisi (TİSK)*, Cilt: 41, sayı :10, s. 9-11

⁷¹ ÇSGB, <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/diyih.portal?page=disiliskiler&id=2.4> (02.07.2013).

⁷² International Labour Organization, http://www.UÇÖ.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/UÇÖ_ne.htm (02.07.2013).

UÇÖ'nün hedefine ulaşmak için yararlanabileceği bu araçların tamamı çok önemli olmakla birlikte günümüzde uluslar arası çalışma standartları oluşturmak ayrı bir öneme sahiptir. Bunun en önemli gerekçesini, uluslararası çalışma standartlarının oluşturulması sayesinde çalışma ilişkilerinde kuralsızlaştırmanın engellenebilmesi, bu sayede de uluslararası ticaretin büyük bir önem kazandığı günümüzde, haksız rekabetin bir uzantısı olarak zarara uğraması muhtemel olan çalışan haklarının korunması teşkil etmektedir.⁷³

UÇÖ'nün yapısına ve işleyişine baktığımızda, yönetim kurullarının işçi, işveren ve hükümet temsilcilerince oluşan ve her kesimin eşit katılımcı ile temsil edildiği kendisine has bir yapısının olduğu görülmektedir. Bu yapısı itibariyle çalışma hayatında görülmesi arzu edilen demokratik ilişkilerin minyatür bir örneğinin oluşturulduğunu söylemek mümkündür. Oluşturulmuş bu yapı içerisinde çalışma hayatına yönelik politikaların ortaya çıkması ve uygulanması noktasında işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin eşit söz hakkına sahip olduklarını söylemek mümkündür.

Bununla birlikte UÇÖ'nün işleyişi, karar organı niteliği taşıyan Uluslararası Çalışma Konferansı, yürütme organı niteliğindeki Yönetim Kurulu ve teşkilatın sekreteryaya hizmetlerini yürüten Uluslararası Çalışma Bürosu şeklindeki üçlü bir yapının birlikte çalışmasıyla gerçekleştirilmektedir.

Her yıl düzenlenen Uluslararası Çalışma Konferansında, üye ülkeler refakatlerinde gerekli görülen sayıda teknik danışman olmak üzere iki hükümet, bir işveren ve bir işçi olmak üzere 4 delege ile temsil edilmektedir. Uluslararası Çalışma Konferansı;

- Yönetim kurulunun seçimle gelen üyelerini seçer,
- Örgütün bütçesini kabul eder,
- Sözleşme ve/veya tavsiye kararları biçiminde yetki alanına ilişkin uluslar arası kuralları belirler,
- Örgütün genel politikasını ve çalışmalarını yönlendirmeye yönelik kararlar alır.⁷⁴

⁷³Tankut Centel, "Uluslararası Çalışma Standartları Globalleşme ve Esneklik Çerçevesinde Ele Alınmalıdır", *İşveren*, C.XXXVI, S.12, Eylül 1998, s.10

⁷⁴ İŞKUR, <http://statik.iskur.gov.tr/tr/kurumumuz/mevzuat/UÇÖ1.htm> (05.07.2013)

Konferansta ayrıca dünyada çalışanların sosyal ve çalışma sorunlarının tartışıldığı uluslararası forumlar gerçekleştirilmektedir.

Yönetim Kuruluisi, hükümeti temsilen 28 üyenin, işçileri temsilen 14 üyenin ve işverenleri temsilen de yine 14 üyenin bulunduğu, toplamda 56 üyeden oluşan, görev süresi 3 yıl olan ve UÇÖ'nün politikalarını belirlemek, uygulamak ve busurette UÇÖ'nün yönetiminden doğrudan sorumlu olan bir yönetsel yapıdan oluşmaktadır.

UÇÖ'nün 3'üncü önemli organı olan Uluslararası Çalışma Bürosu ise, Yönetim Kurulu tarafından 5 yıllık bir süre için seçilen Genel Müdür'ün yönetiminde, dünya genelinde çalışma ilişkileri alanında faaliyetlerde bulunan çok sayıdaki bölgesel ve ülkesel nitelikte ki bürolar ile birlikte yürütülen teknik işbirliği programlarını yönlendirmek v araştırma ile eğitim faaliyetlerinde bulunmak üzere oluşturulmuştur.

UÇÖ bünyesinde bu yapılanmaya ilave olarak, bir İdare Mahkemesi, Araştırma Merkezi ve İtalya'nın Torino kentinde defaaliyet gösteren Eğitim Merkezi bulunmaktadır.⁷⁵

Bu açıklamalardan anlaşılacağı üzere UÇÖ oluşturuluş biçimi ve faaliyetleri açısından demokratik ilkeler doğrultusunda çalışma hayatına yönelik sorunları tespit ederek bu sorunların giderilmesine yönelik tedbir ve düzenlemeler yapan ve sözkonusu bu düzenlemeler sayesinde çalışma ilişkilerinin çoğunlukla zarar gören tarafını oluşturan işçi sınıfının haklarını koruyarak haksızlığa uğramalarına engel olan bir yapıyı teşkil ederek çalışma ilişkilerinde işçiler açısından önemli kazanımlar elde edilebilmesine imkan sağlamıştır.

1.3.1.2.Dünya Sağlık Örgütü

7 Nisan 1948 tarihinde kurulan DSÖ, kardeş örgütleri olan FAO, UÇÖ gibi, BM sistemi içinde yer alan uluslar arası özerk bir kuruluştur. Dünya Sağlık Örgütünün faaliyetleri 3 önemli organ tarafından yerine getirilmektedir. Bu organlar, örgütün üst karar organı olan Dünya Sağlık Asamblesi, icra organı olan Yönetim Kurulu ve Sekreteryaya'dan oluşmaktadır.

⁷⁵ ÇSGB, <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/diyih.portal?page=disiliskiler&id=2.4> (05.07.2013).

Dünya Sağlık Asamblesi diğer bir ifadeyle genel kurul, DSÖ'nün, uygulayacağı politikaların belirlenmesi konularında ve yıllık program ile bütçe konularında çalışmalar yapmaktadır. Üye 194 ülke, en yetkili organ olan Genel Kurulda temsil edilmekte, hiçbir ülkenin ayrıcalığı veya veto hakkı bulunmamaktadır. İki yılda bir toplanan Genel Kurul; örgütün politikasını, bütçesini, çalışma planını ve önceliklerini belirlemektedir. Genel Kurul tarafından seçilen Genel Müdür ve ona bağlı birimler DSÖ'da çalışan binlerce uzmanın da katkısı ile bu politikaları hayata geçirirler. Ayrıca Dünya Sağlık Asamblesi, DSÖ'nün yönetimi teşkil edecek olan bir başkan ve 5 başkan yardımcılarını seçmektedir. DSÖ'de kararlar basit çoğunluk esası ile alınmaktadır.⁷⁶

Yönetim (İcra) Kurulu ise DSÖ'nün 3 yıllık bir süre için seçilen 34 üyeden oluşmakta olupbu üyeler bir yıl görev yapmak üzere bir başkan seçmektedirler. Yılda iki defa Cenevre toplanan Yönetim (İcra) Kurulunun temel görevi, Asamble'nin aldığı kararları ve politikaları uygulamaya geçirmek ve Asamble'nin icra organı olarak çalışmaktır.

Son olarak Sekretarya ise, DSÖ'nün ihtiyaç duyduğu teknik ve idari personelden ve Genel Direktör'den oluşmaktadır. Çalışanlar, mümkün olduğunca en geniş coğrafi alanı temsil edecek biçimde belirlenir ve bu belirlenmede amaç, Sekretarya'nın etkinliğinin en üst seviyede sağlanmasıdır. Bu organların dışında ayrıca örgütün bünyesinde Avrupa Bölge Ofisi, Doğu Akdeniz Bölge Ofisi, Amerika Bölge Ofisi, ve Afrika Bölge Ofisi olmak üzere 5 adet bölgesel ofis faaliyette bulunmaktadır.⁷⁷

DSÖ'nün görevleri şunlardır:

- Uluslararası sağlık çalışmalarında yönetici ve koordine edici bir otorite olarak hareket etmek,
- BM, ihtisas kuruluşları, hükümetlere bağlı sağlık yönetimleri, meslek grupları ve ilgili diğer örgütler ile etkin ilişkiler kurmak ve sürdürmek,
- BM'in isteği üzerine savaş, doğal felaket veya esaret altındaki yardıma muhtaç insanlara sağlık hizmetleri götürmek, acil yardımlar yapmak ya da bunların sağlanmasına yardım etmek,

⁷⁶ Necati Dedeoğlu, "Dünya Sağlık Örgütü, Sağlık Hakkı ve Küreselleşme", *TAF Preventive Medicine Bulletin*, Cilt:9, Sayı:4, s.361

⁷⁷ World Health Organization, <http://www.WHO.int/governance/en/index.html> (10.07.2013).

- Hükümetlerin istekleri üzerine sağlık hizmetlerinin güçlendirilmesi konusunda yardımcı olmak ve epidemiyolojik ve istatistikî hizmetler dâhil gerekli olabilecek teknik ve idari hizmetler kurmak, idame ettirmek,
- Sağlık alanında araştırmalar yapmak ve hızlandırmak,
- Sağlık alanında her türlü bilgi vermek, danışmanlık yapmak ve yardım sağlamak,
- Teşhis yöntemlerini gerektiği şekilde standardize etmek,
- Gerektiğinde diğer ihtisas kuruluşları ile işbirliği yapmaktır.⁷⁸

DSÖ'nün anayasası hükümetleri insanların sağlığından sorumlu tutmuş, ülkeler arası düzey farkının bütün ülkeler için tehlike yaratacağını belirtmiştir. DSÖ anayasası, beslenme, konut, eğlence ve dinlenme ekonomik ve çalışma koşullarının düzeltilmesi konusunda da DSÖ'ne görev vermiş ve bu madde diğerleri gibi bütün ülkelere parlamentolarında onaylanmıştır. Kısaca, DSÖ anayasası sağlığa bir sosyal hak, sağlık hizmetine kamusal bir hizmet olarak bakmakta, sağlığın sosyal ve ekonomik belirleyicilerini vurgulamaktadır.⁷⁹

DSÖ iş sağlığını çalışan tüm insanların tam iyilik durumlarının sağlanması, sürdürülmesi ve önleme çalışmaları ile ergonomi çalışmalarını yapan bir tıp dalı olarak tanımlar. Daha açık bir tanımla iş sağlığı, “çalışan tüm insanların fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının sağlanmasını ve en yüksek düzeylerde sürdürülmesini, iş kolları ve kullanılan zararlı maddeler nedeniyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesini ele alan bir tıp dalıdır. Ayrıca bu tıp dalında işçinin fizyolojik özelliklerine uygun yerlere yerleştirilmesini, işin insana ve insanın işe uyması amaçlanmaktadır.”⁸⁰

DSÖ'nün sağlık alanında ve çalışmamıza konu çalışan sağlığı alanında önemli düzenlemelerde bulunduğunu ve sağlık alanında ortaya çıkması muhtemel eğilimleri takip ederek ve değerlendirmeler yaparak toplum sağlığı ve çalışan sağlığı açısından

⁷⁸Gülnur Akkaya, “Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları ve Bir Araştırma”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007, İstanbul,s.25.

⁷⁹ Necati Dedeoğlu, “Uluslar arası Sağlık Çalışmalarının Tarihçesi, Dünya Sağlık Örgütü ve Türkiye” *Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Yayını*, No:1, 1988, Antalya.

⁸⁰ Tunç Demirbilek, *İş Güvenliği Kültürü*, “Dokuz Eylül Yayınları”, 1.Baskı, İzmir, 2005, s.9

önemli katkılarda bulunduğunu söylemek mümkündür. Bu çalışmalar sayesinde toplumun bireyleri önemli oranlarda sağlık hizmetlerinden faydalanabilmektedir.

1.3.1.3. Avrupa Birliği

Avrupa Birliği, kuruluş dönemi itibariyle ekonomik temelli olan ancak zaman içerisinde kapsamı genişletilen ve ekonomik bir birlik olma niteliğine ilaveten sosyal ve siyasal birlikteliklerinde gerçekleştirildiği ve sürekli hareketlilik içerisinde olan yaşayan bir mekanizmadır. Avrupa birliğinin kurulduğu yıllardan günümüze kadar geçen sürede birliğe üye olan devlet sayısında hızlı ve önemli artışların yaşandığı, bu gelişmeler neticesinde birliğin hem sosyal hem de ekonomik açılardan önemli kazanımlar elde ettiği ve üye ülkelerde yaşayan bireylerin refahlarında önemli gelişmelerin yaşandığı gözlenmektedir.

İkinci Dünya Savaşı'nda önemli yaralar alan Avrupa ülkelerinin yeniden imarı ve bu ülkelerde barışın yeniden tesis edilebilmesi için Fransa, Almanya, İtalya, Belçika, Lüksemburg ve Hollanda'dan oluşan altı ülke 1951 yılında Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğunu kuran Paris Antlaşmasını imzalamış ve AB süreci bu 6 ülkenin girişimleriyle başlamıştır. Sonrasında Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu'nun kurulmasına ilişkin Roma Anlaşması'nın (1957) imzalanmasıyla birlikte birlik daha güçlü bir yapıya kavuşturulmuştur.⁸¹

Kuruluş aşamasından sonra 1992 yılında Avrupa Birliği Antlaşması olarak da bilinen Maastricht Antlaşmasını imzalamış ve bu anlaşmanın ardından birliğin adı, 1993 yılından itibaren Avrupa Birliği olarak değiştirilerek üye ülkeler arasında ekonomik, politik ve kültürel bir birleşmeyi başlatılmıştır. Avrupa Birliği günümüzde, 1 Temmuz 2013 tarihinde Hırvatistan'ında Birliğe katılımıyla 28 üyeli bir yapı haline gelmiştir.⁸²

Avrupa Birliğinin kurumsal yapısı içerisinde çok önemli organlar bulunmaktadır. Bu organlarını sırasıyla;

- Avrupa Parlamentosu,
- Avrupa Komisyonu,

⁸¹ Yusuf Karakaş, *Avrupa Birliği'nde Siyasal Entegrasyon*, Siyasal Kitabevi, Birinci Baskı, Ankara, 2002, s.50

⁸² Cihan Dura - Hayriye Atik, *Avrupa Birliği, Gümrük Birliği ve Türkiye*, Nobel Yayın, İkinci Baskı, 2007, s.205

- Avrupa Birliği Konseyi,
- Avrupa Birliği Zirvesi,
- Avrupa Birliği Adalet Divanı,
- Avrupa Sayıştay'ı,
- Avrupa Merkez Bankası ve
- Diğer Kurum, Organ ve Ajanslar şeklinde sıralamak mümkündür.

Ekonomik ve toplumsal hayata getirdiği yük nedeniyle, ülkelerin ekonomik, siyasal ve toplumsal gelişimini amaç edinen tüm ulusal ve uluslar arası organizasyonların önemli bir konusu olan iş kazaları ve meslek hastalıkları AB'nin en çok önemsediği sosyal politika alanlardan birini teşkil etmektedir. AB ülkelerinde yılda ortalama 150.000 kişi iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybetmektedir.⁸³

Konunun öneminden ötürü AB gelişim sürecinde günün imkân ve şartlarına göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birçok düzenleme yapılmıştır. Bu kapsamda 1961 yılında Avrupa Sosyal Şartı ile çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları haklarını etkin bir biçimde kullanmalarını sağlamak üzere düzenleme yapılmıştır. 1986 tarihinde ise Avrupa Tek Senedi ile AB kurucu sözleşmesine yeni maddeler eklenmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda üye ülkeler için asgari standartlar belirlenmiştir.⁸⁴

Avrupa Birliğinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli düzenlemelerinden bir tanesi de Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansıdır. AB bünyesinde oluşturulmuş bulunan ajansın temel amacı, birlik üyesi ülkelerdeki iş yerlerini daha sağlıklı, güvenli ve üretken yerler hale getirmek ve işçilerin iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı bilinçlendirerek etkin bir şekilde korunmalarını sağlamaktır. Bu kapsamda çalışanların karşılaşmaları muhtemel riskler hakkında bilinçlendirilmeleri ve bu risklerle nasıl mücadele etmeleri gerektiği konusunda eğitilmeleri önem arz etmektedir. Bu nedenle 1996 yılında Merkezi İspanya'nın Bilbao kentinde olan Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı kurulmuş ve bünyesinde bulunan uzmanlar sayesinde birlik üyesi ülkelerde

⁸³EuropeanAgencyforSafetyAndHealth at Work,
http://osha.europa.eu/tr/campaigns/hwi/about/material/background_info-tr (16.07.2013).

⁸⁴ Tiryaki, *a.g.e.*,48

çalışan işçilerin çalışma hayatındaki riskler konusunda bilinçlendirme çalışmalarını sürdürmektedir.⁸⁵

1.3.1.4. Avrupa Konseyi

Avrupa Konseyi (AK) 2'nci Dünya Savaşı'ndan büyük maddi ve manevi kayıplarla çıkan Avrupa ülkeleri arasında, işbirliği ve uzlaşmayı sağlayarak aynı felaketlerin tekrar yaşanmasının önüne geçmek amacıyla 1949 yılında kurulmuştur. Merkezi Strasburg'da bulunan AK, kuruluşundan bu zamana kadar insan hakları ve demokrasi ilkelerine bağlı kalarak uluslar arası arenada barış ve işbirliğinin oluşması ve devamlılık arz etmesi için önemli bir güç teşkil etmiştir. AK'nin temel hedefi 47 üye devlet arasında, bireysel özgürlüklerin, siyasal bağımsızlıkların ve hukuk düzeninin korunması ve geliştirilmesidir.⁸⁶

Florence Benoit-Rohmer ve Heinrich Klebes AK'nin amaçlarını, birliğe üye ülkeler arasında, demokrasinin korunması ve gerçekleştirilmesi, ayrıca toplumsal ve ekonomik ilerlemeleri gerçekleştirmek amacıyla sıkı bir işbirliğinin meydana getirilmesi şeklinde ifade etmektedirler.⁸⁷ Bu kapsamda AK, çoğulcu demokrasiyi korumak ve güçlendirmek, sosyal dışlanmanın önüne geçmek, uyuşturucu madde bağımlılığı ile mücadele etmek, insan haklarının korunması, çevrenin korunması ve tabii ki hukukun üstünlüğünün sağlanması konularında karşılaşılan sorunlara çözüm aramak ve bütün bu gayretlerin sonunda Avrupa kültürünün oluşmasına ve benimsenilmesine katkıda bulunmak şeklinde bir takım amaçları bulunmaktadır.

AK'nin organlarını, Bakanlar Komitesi, Danışma Meclisi diğer bir adıyla Parlamenterler Asamblesi, Avrupa Yerel ve Bölgesel Yönetimler Kongresi ve Sekreterlik oluşturmaktadır. Bakanlar Komitesi, üye Devletlerin Dışişleri Bakanlarından veya onların temsilcilerinden oluşmaktadır ve Bakanlar Komitesi, AK adına eylemlerde bulunan bir organdır. Her üye ülke, Bakanlar Komitesinde bir temsilci bulundurma hakkına sahiptir ve her temsilcinin de bir oyu vardır. Bakanlar Komitesi, Danışma Meclisinin tavsiyesi üzerine veya kendi girişimiyle, sözleşme ve uzlaşmaların yapılması

⁸⁵ OSHA

https://osha.europa.eu/en/riskobservatory/enterprise-survey/information-for-respondents/TR_Turkce.pdf
(16.07.2013)

⁸⁶ Mehmet Karakaş, Murat Çak, "Yolsuzlukla Mücadelede Uluslar arası Kuruluşların Rolü", *Maliye Dergisi*, Sayı 153, 2007, Ankara, s.91

⁸⁷ Benoit-Rohmer Florence - Heinrich Klebes, *Avrupa Konseyi Hukuku: Pan-Avrupa Hukuk Alanına Doğru*, Avrupa Konseyi Yayını, Ankara, 2005, s.20

ve hükümetlerce belli konularda ortak bir politikanın izlenmesi de dahil olmak üzere, AK'nin amaçlarını gerçekleştirmek için gerekli çalışmaları yapmaktadır. Bakanlar komitesi aynı zamanda konseyin karar organıdır.

Danışma Meclis ise AK'nin faaliyet alanına giren konularda üzerinde görüşmeler yapan organıdır. Danışma Meclisinde alınan kararlar tavsiye niteliğinde Bakanlar Komitesine gönderilir ve üzerinde tartışılan konular konseyin karar organı olan Bakanlar komitesinde karara bağlanır. Onayı olmadan Konsey'e yeni üyeler alınamaz.

Avrupa Yerel ve Bölgesel Yönetimler Kongresi, bütün üye devletlerin temsilcilerinden oluşmaktadır. Biri yerel yönetimleri, diğeri de bölgesel yönetimleri temsil eden iki meclise bölünmüştür. Yılda bir defa Strasbourg'da genel toplantısını yapmaktadır. Amacı, taban düzeyinde, özellikle Doğu Avrupa'daki yeni demokrasilerde demokratik yapıları güçlendirmektir.

Sekreterlik, bu kuruluşlara hizmet veren 1300 Avrupalı memurdan oluşmaktadır. İngilizce ve Fransızca olmak üzere iki resmi dili bulunmaktadır ve 157 milyon sterlin (takriben 222 300 000 euro) tutarında bir bütçe ile çalışmaktadır.⁸⁸

AB ile aynı bayrağı ve aynı marşı paylaşmasından dolayı karıştırılan Konsey, AB'den farklı bir örgütlenmedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi AK'ne bağlıdır. AB 28 üyelik bir birlik iken, AK'ne Belarus, Kazakistan, Kosova ve Vatikan hariç tüm Avrupa ülkeleri üyedir.

AK'nin çalışma hayatına ilişkin düzenlemeleri, 1950 yılında imzalanan İnsan Hakları ve Temel Özgürlükleri Korumaya Dair Avrupa Sözleşmesinin 4'üncü maddesinde hayat bulmuştur. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin (AİHS) 4'üncü maddesinde kölelik ve zorla çalıştırma yasağına ilişkin maddeler bulunmaktadır. Bu maddeleri aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür.⁸⁹

1. Hiç kimse köle ya da kul durumunda tutulamaz
2. Hiç kimse zorla çalıştırılmaz ve zorunlu çalışmaya tabi tutulamaz.

⁸⁸ Avrupa Konseyi Türkiye <http://www.avrupakonseyi.org.tr/> (17.07.2013)

⁸⁹ Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_TUR.pdf(20.07.2013)

3. Aşağıdaki haller, bu madde anlamında “zorla çalıştırma ya da zorunlu çalışma” sayılmaz:

a) Bu sözleşme'nin 5. maddesinde öngörülen koşullara uygun olarak tutulu bulunan bir kimseden, tutulu bulunduğu sırada veya şartlı tahliyeden yararlandığı süre içinde olağan olarak yapması istenilen bir iş;

b) Askeri nitelikli herhangi bir hizmet veya vicdanî reddin meşru sayıldığı ülkelerde, vicdanî reddi seçen kişilere zorunlu askerlik hizmeti yerine gördürülebilecek başkaca bir hizmet;

c) Toplumun hayat veya refahını tehdit eden kriz veya afet hallerinde gerekli görülen her hizmet;

d) Olağan yurttaşlık yükümlülükleri kapsamına giren her türlü çalışma veya hizmet.

Bu maddelerde de anlaşılacağı üzere İnsan Hakları ve Temel Özgürlükleri Korumaya Dair Avrupa Sözleşmesinde hiç kimsenin köle olarak tutulamayacağını, zorla çalıştırılmayacağı ifade etmektedir. Günümüz koşullarında bilinen anlamıyla kölelik uygulamasının artık az gelişmiş ülkeler dışında çok fazla uygulama alanı bulan bir çalışma ilişkisi olmadığını ancak bununla birlikte kölelik ilişkilerinin boyut değiştirdiğini ve çalışma ilişkilerinde modern kölelik uygulamalarına geçildiğini ifade etmek mümkündür.

1.3.2. Ulusal Kuruluşlar

ÇSGB “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesinde (2006-2008)” belirtildiği üzere, kurum ve kuruluşlar arasındaki işbirliği ve mevcut istatistiksel verilerin yetersizliği, daha önce bu tür sistematik bir yaklaşımla konunun ele alınmamış olması gibi nedenlerle Türkiye’de mevcut iş sağlığı ve güvenliği sistemini oluşturan kurum kuruluşların, yasal düzenleme ve denetleme fonksiyonunu icra edenler, sağlık ve sosyal güvenlik hizmetlerini yürütenler, bilimsel araştırma ve eğitim çalışmaları yapanlar, veri toplama ve değerlendirme faaliyetinde bulunanlar, İSG uygulamalarını yaygınlaştıran destekleyenler şeklinde sınıflandırıldığını görmekteyiz. Bu kurum ve kuruluşlar,⁹⁰

⁹⁰ ÇSGB. “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi (2006-2008)”

A. Yasal Düzenleme ve Denetleme Fonksiyonunu İcra Edenler,

- a) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- b) Sağlık Bakanlığı
- c) Milli Savunma Bakanlığı
- d) Çevre ve Şehircilik Bakanlığı
- e) İşleri Bakanlığı
- f) Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
- g) Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı
- h) Türkiye Atom Enerjisi Kurumu
- i) Devlet Planlama Teşkilatı (DPT)
- j) Türk Standartları Enstitüsü

B. Sağlık Ve Sosyal Güvenlik Hizmetlerini Yürütenler,

- a) Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastaneler / Meslek Hastalıkları Hastaneleri
- b) Diğer Sağlık Birimleri (Üniversiteler, Milli Savunma Bakanlığı, diğer kamu kuruluşları, özel hastaneler ve laboratuvarlar.)
- c) Sigorta Kurum ve Kuruluşları

C. Bilimsel Araştırma ve Eğitim Çalışmaları Yapanlar,

- a) Milli Eğitim Bakanlığı
- b) Yüksek Öğretim Kurulu
- c) Üniversitelerin İSG ile ilgili bölümleri
- d) İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü (İSGÜM)
- e) Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu
- f) Türk Tabipleri Birliği
- g) Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB)

D. Veri Toplama ve Değerlendirme

http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/kalite/ulusal_isg_politikalari (20.07.2013).

- a) Türkiye İstatistik Kurumu
- b) ÇSGB, Sosyal Sigortalar Kurumu
- c) Sağlık Bakanlığı

E.İSG Uygulamalarının Gelişimine Destek Olan Kuruluşlar

a) İşveren Kuruluşları

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu ve bağlı sendikaları

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu

b) İşçi Sendikaları Konfederasyonları

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve bağlı sendikaları (TÜRK-İŞ)

Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve bağlı sendikaları(HAK-İŞ)

Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve bağlı sendikaları (DİSK)

c) Memur Sendikaları Konfederasyonları

Memur Sendikaları Konfederasyonu ve bağlı sendikalar (MEMUR-SEN)

Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu ve bağlı sendikalar (KAMU-SEN)

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu ve bağlı sendikalar (KESK)

d) Meslek Örgütleri

Türk Tabipleri Birliği

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği

Türkiye Ziraat Odaları Birliği

e) Vakıflar ve Dernekler

MESS Eğitim Vakfı

Fişek Enstitüsü

Türkiye Müfettişler Uzmanlar ve Denetim Elemanları Vakfı

İş Müfettişleri Derneği

Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği

Meslek Hastalıkları İş Kazaları Araştırma ve Önleme Vakfı

Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme Vakfı

İş Güvenliği İş Adamları Derneği

Personel Yönetim Derneği

Türk Hemşireler Derneği

İnşaat ve Tesisat İşçileri Eğitim Vakfı

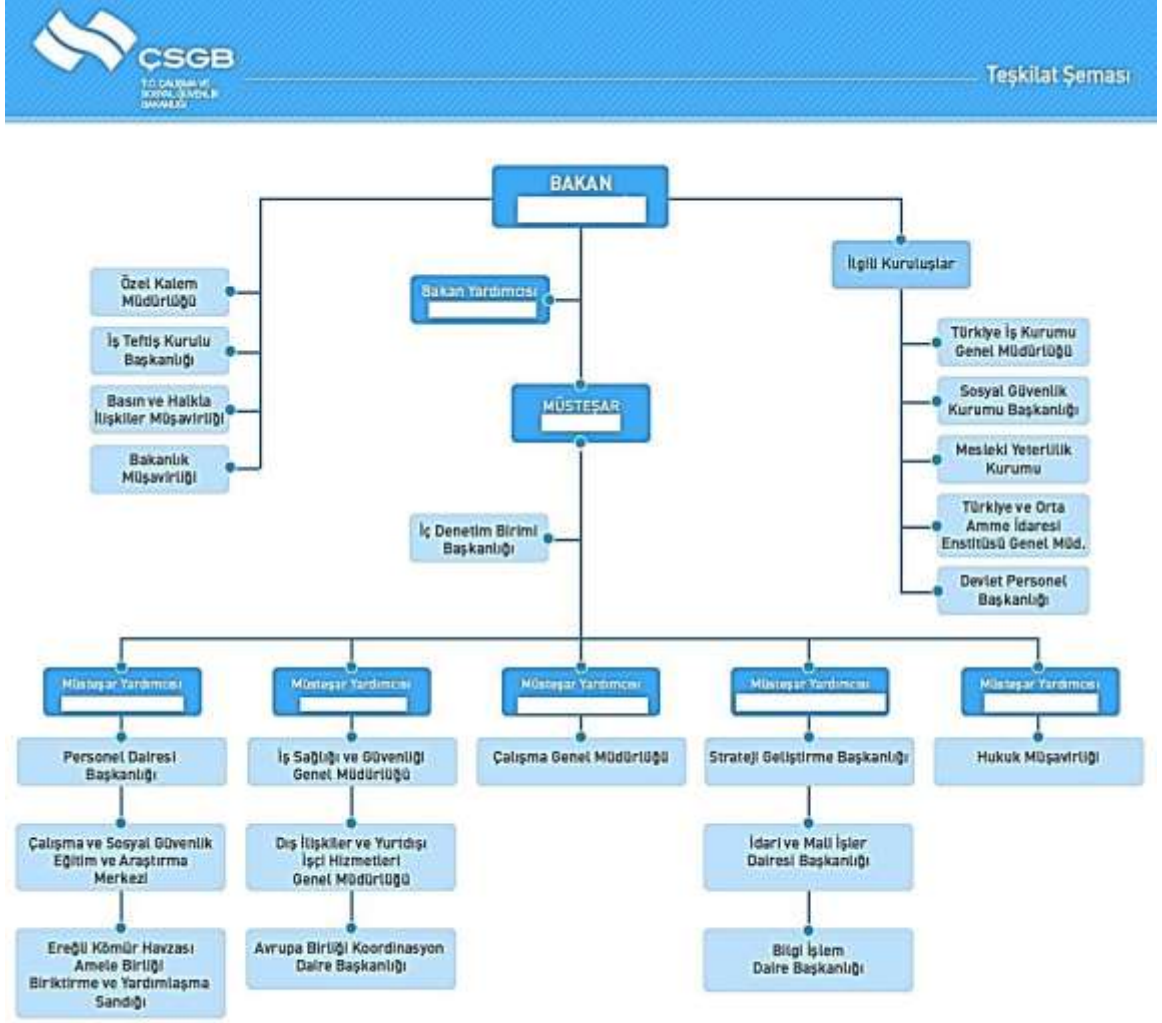
Türk Tekstil Vakfı

İş Sağlığı Hemşireliği Derneği

f) Danışmanlık ve Eğitim Firmalarıdır.

Bilindiği üzere ülkemizde, çalışma hayatını, işçi-işveren ilişkilerini, iş sağlığı ve güvenliğini düzenlemek, denetlemek ve sosyal güvenlik imkânını sağlamak, bu imkânı yaygınlaştırmak ve geliştirmek 3146 sayılı ÇSGB'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile ÇSGB'nın görevleri arasında olduğu hüküm altına alınmıştır.⁹¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teşkilat Şemasında belirtildiği üzere Bakanlık bu görevleri kendi bünyesinde yer alan ve direkt Bakanlık Makamına bağlı olarak yapılandırılmış Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ve İş Teftiş Kurulu ile Müsteşar Yardımcılarına bağlı olarak yapılandırılmış, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM) ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) aracılığıyla yerine getirmektedir. Bu nedenle çalışmamızın bu kısmında ÇSGB'na bağlı bu birimler ayrı ayrı değerlendirilecektir (Şekil 1.1).

⁹¹ Resmi Gazete (18/1/1985 tarih ve 18639 sayılı)



Şekil: 1.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teşkilat Yapısı.

Kaynak: www.csgeb.gov.tr.

1.3.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün görevleri 3146 sayılı ÇSGB'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun 12'nci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre Genel Müdürlüğün görevleri;

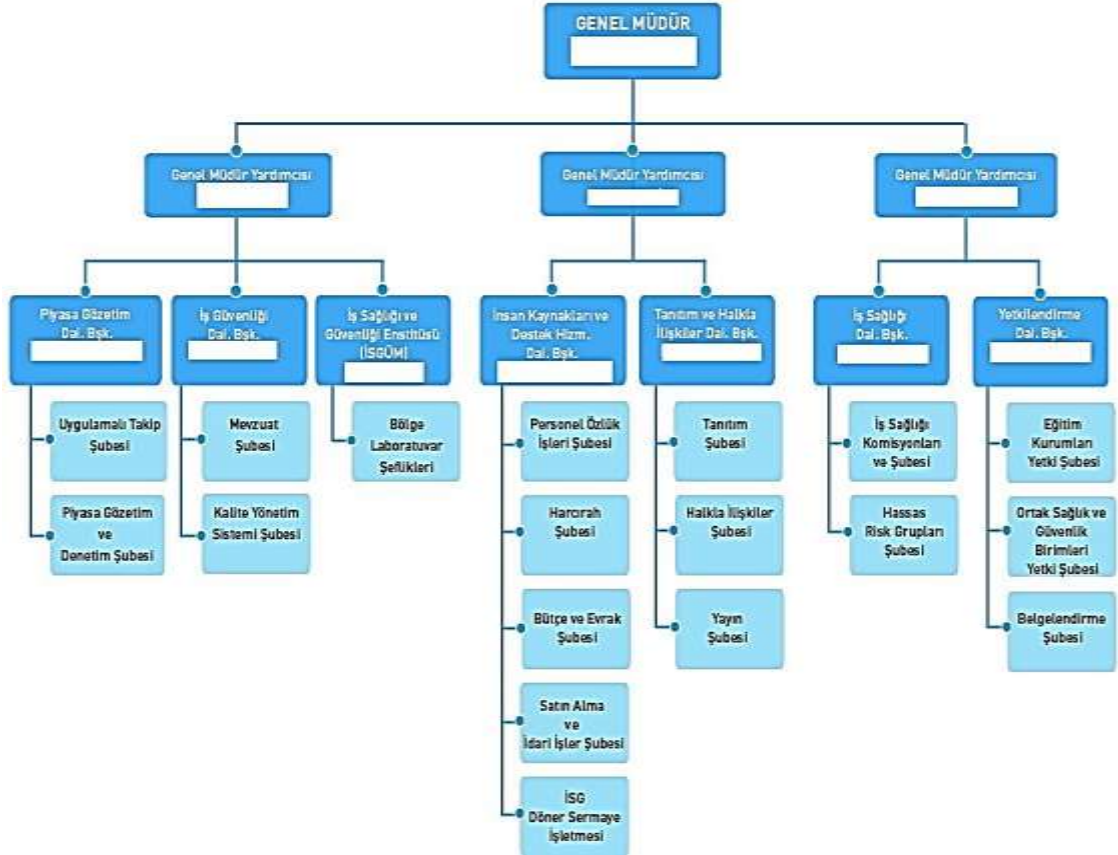
- İş sağlığı ve güvenliği konularında, mevzuatın uygulanmasını sağlamak ve mevzuat çalışması yapmak.
- Ulusal politikalar belirlemek, bu politikalar çerçevesinde programlar hazırlamak.
- Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamak.

- d) Etkin denetim sağlamak amacıyla gerekli önerilerde bulunmak, sonuçlarını izlemek.
- e) Standart çalışmaları yapmak, normlar hazırlamak ve geliştirmek.
- f) Üretilen ve ithal edilen kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetimi ve denetimini yapmak, bu hususlarda usul ve esasları belirlemek.
- g) İş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlamak, programlamak ve uygulanmasını sağlamak.
- h) Faaliyet konuları ile ilgili yayın ve dokümantasyon çalışmaları yapmak ve istatistikleri düzenlemek.
- i) Meslekî eğitim görenler, rehabilite edilenler, özel risk grupları ve kamu hizmetlerinde çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları amacıyla gerekli çalışmaları yaparak tedbirlerin alınmasını sağlamak.
- j) İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Bölge Laboratuvar Müdürlüklerinin çalışmalarını düzenlemek, yönetmek ve denetlemek.
- k) İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer görevlilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek.
- l) İş sağlığı ve güvenliği alanında ölçüm, analiz, teknik kontrol, risk analizi ve değerlendirmesi, eğitim, danışmanlık, uzmanlık hizmetlerini yapmak ve bu tür hizmetleri verecek özel ve tüzel kişi ve kuruluşların niteliklerini belirlemek, yetki vermek, yetkilerini iptal etmek, kontrol ve denetimini sağlamak.
- m) İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer teknik ve sağlık personel ile işçilere eğitim vermek için kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerini yetkilendirmek, gerektiğinde yetkilerini iptal etmek, hizmetin etkin ve verimli bir şekilde verilip verilmediğinin kontrol ve denetimini sağlamak, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının eğitimleri sonundaki sınavları yapmak veya yaptırmak, belgelerini vermek.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Teşkilat Şemasında belirtildiği üzere, Genel Müdürlük 3 Genel Müdür Yardımcısına bağlı olarak yapılandırılmış 6 Daire Başkanlığı ve İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü ile faaliyet göstermektedir(Şekil 1.2.).

Türkiye’de işyerlerinde ortam ölçümleri ile biyolojik analizleri bir arada yapan ve sonuçlarını İSG yönünden değerlendiren tek resmi kuruluş olan İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü’nün temel amaç ve görevleri;

- İSG alanında saha ve laboratuvar araştırması yapmak,
- İSG alanında standart ve normlar geliştirmek,
- KOBİ’lere destek olmak,
- Değişik hedef kitleleri için İSG eğitimleri planlamak,
- İSG alanında yayın ve dokümantasyon yapmak, olarak sıralanabilir.⁹²(Şekil 1.2.).



Şekil 1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Teşkilat Şeması
Kaynak: www.csgeb.gov.tr.

⁹² Baloğlu, “Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği”, s.87.

1.3.2.2. İş Teftiş Kurulu

Ülkemizde ilk kez iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda ayrıntılı ve sistemli bir düzenleme getiren 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu'nun, 91' inci maddesi devlete, iş yaşamının kanunlara ve ülke çıkarlarına uygunluğunu takip, kontrol ve denetleme görevi vermiş; denetimin amacının ise ülkedeki çalışma bütünlüğünün düzen altında yürütülmesinin sağlanması olduğunu belirtmiştir.⁹³

Çalışma hayatının denetlenmesi, 3008 sayılı Kanun'un kabulü sırasında İktisat Bakanlığı'na bağlı olarak, İş Dairesi bünyesinde ve idari (sosyal) denetim temeline göre kurulan ve görev yapan iş müfettişleri tarafından yerine getirilirken, günümüzde bu görev 3146 sayılı ÇSGB'nin Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun doğrultusunda Bakanlık bünyesinde İş Teftiş Kurulu aracılığıyla yerine getirilmektedir.

İş Teftiş Kurulu, müfettiş nitelik ve yetkisini haiz bir Başkan ile müfettiş ve müfettiş yardımcılardan oluşur. Kurul, doğrudan Bakana bağlı olup, iş teftişi ile idari teftiş faaliyetlerini Bakan adına yerine getirir.

Kurulun görev ve yetkileri şunlardır⁹⁴:

- a) Çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çerçevesinde programlı veya program dışı teftiş, inceleme ve soruşturma yapmak.
- b) 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu uyarınca işyerlerinde inceleme yapmak, iş ve işlemleri teftiş etmek.
- c) Kayıtdışı istihdamla mücadele etmek, bu amaçla sektörel analizlere dayalı denetimleri yürütmek ve bu konularda alınması gerekli tedbirleri önermek.
- ç) Kayıt dışılık ile ilgili tespit yapılması halinde ilgili kurumlara gereği için bildirimde bulunmak.
- d) Müfettişlerin iş teftişi ile ilgili faaliyet ve işlemleri hakkında teftiş, inceleme ve soruşturmaları yürütmek.
- e) Bakanın emri veya onayı üzerine Bakanlık merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşların her türlü hesap, faaliyet ve işlemlerinin, ilgili mevzuat çerçevesinde uygulanması ile buralardaki amir, memur ve diğer görevlilerin görevleri

⁹³ Fuat Bayram, *Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi*, Beta Basım, İstanbul, 2008, s.31

⁹⁴ ÇSGB İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği. (31 Ekim 2012 tarih ve 28453 sayılı Resmi Gazete)

ile hal ve hareketlerinin incelenmesini, teftişini, soruşturmasını ve ön incelemesini yapmak.

f) Özel kanunlarla verilen teftiş, denetim, soruşturma ve diğer görevleri yürütmek.

g) Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izlemek.

ğ) Çalışma şartları, çalışma ortamı, çalışma ilişkileri, iş kazaları ve meslek hastalıkları, kayıt dışılık, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ihlaller ve benzeri risk kriterlerine dayanarak işyerleri ve sektörler düzeyinde analizler yapmak; müfettiş sayısı ve Kurulun diğer kaynakları göz önünde bulundurularak denetlenecek sektörleri her yıl için belirlenecek esaslara göre sınıflandırmak suretiyle riskli sektörlerdeki işyerlerinin denetimine öncelik vermek.

h) Çalışma hayatının denetimi ve raporlanmasına ilişkin ilke, yöntem, standart ve teknikleri geliştirmek, denetim rehberleri hazırlamak, denetimlerin etkinliğini ve verimliliğini artırıcı tedbirleri almak, bu konuda görüş ve önerilerde bulunmak.

ı) Sosyal değişimler, teknolojik gelişmeler ve uluslararası mevzuatta ortaya çıkan değişikliklerin çalışma hayatıyla ilgili mevzuata yansıtılması için görüş bildirmek.

i) Denetim sonuçlarına göre işgücü piyasasını geliştirecek ve çalışanların hayat seviyelerini yükseltecek tavsiye ve tekliflerde bulunmak.

j) Çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çalışmaları yapmak, gerektiğinde, teftiş ve denetimler sonucunda, mevzuatın aksayan yönleri, uygulanabilirliği, ilgili kurum ve kuruluşlarca alınması gereken önlemleri belirleyen Genel Değerlendirme Raporu hazırlamak.

k) Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki 81 numaralı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin 20 nci maddesine göre İş Teftişi Genel Değerlendirme Raporunu hazırlayarak Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğü'ne göndermek.

l) Uluslararası sözleşmeler çerçevesinde işyerlerinde uygulamaları incelemek ve izlemek.

m) Denetim sonuçlarına ilişkin istatistikleri tutmak, derlemek, değerlendirmek ve yorumlamak.

n) Bakanlığın amaçlarını daha iyi gerçekleştirmek, mevzuata, plan ve programa uygun çalışmasını temin etmek amacıyla gerekli teklifleri hazırlamak ve Bakana sunmak.

1.3.2.3.Sosyal Güvenlik Kurumu

Yaşamın doğası gereği insanlar kendi iradeleri ile ya da iradeleri dışında açığa çıkan çeşitli mesleki, fizyolojik ve sosyo ekonomik risklere maruz kalmaktadırlar. Sosyal güvenlik, toplumun bütün bireylerini gelirleri ne olursa olsun hiçbir ayırım ve ayrıcalık gözetilmeksizin bu risklerin sonuçlarına karşı koruma amacını gütmektedir.

Her hangi bir mesleki veya sosyal risk yüzünden geliri veya kazancı kesintiye uğramış kimselerin başkalarının yardımına ihtiyaç kalmaksızın, geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını karşılayan bir sistem olarak tanımlanan sosyal güvenlik kavramı; UÇÖ'ne göre ise "toplumun kendi üyelerine bir takım kamusal tedbirlerle, hastalık, hamilelik, iş kazası, işsizlik, yaşlılık ve ölümden kaynaklanan tamamen veya esaslı bir şekilde kazanç kaybının neden olacağı ekonomik ve sosyal zorluklara karşı sağladığı koruma, tıbbi bakım tedariki ve çocuklu ailelerin desteklenmesidir."⁹⁵

Bireyler sosyal güvenlik sisteminden yararlanma hakkına ya önceden ödedikleri ücretlerle sahip olurlar ya da doğrudan devlet tarafından kendilerine yardım da yapılabilir. Sosyal güvenlik Anayasa tarafından teminat altına alınan bir haktır. Devlet bu amaçla günün şartlarına uygun bir takım yapısal düzenleme yapmaktadır. 20/5/2006 tarihinde yürürlüğe giren 5502 sayılı SGK Kanunu da bu düzenlemelerin bir sonucudur. Bağ-kur, SSK ve Emekli Sandığı kurumlarının devredilmesiyle kurulmuş Kurumun temel amacı, sosyal sigortacılık ilkelerine dayalı, etkin, adil, kolay erişilebilir, aktüeryal ve malî açıdan sürdürülebilir, çağdaş standartlarda sosyal güvenlik sistemini yürütmektir.

Kurumun görevleri Kanununun 3'üncü maddesinde şu şekilde tespit edilmiştir⁹⁶;

- a) Ulusal kalkınma strateji ve politikaları ile yıllık uygulama programlarını dikkate alarak sosyal güvenlik politikalarını uygulamak, bu politikaların geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak.
- b) Hizmet sunduğu gerçek ve tüzel kişileri hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmek, haklarının kullanılmasını ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesini kolaylaştırmak.
- c) Sosyal güvenliğe ilişkin konularda; uluslararası gelişmeleri izlemek, Avrupa Birliği

⁹⁵ Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/kurumumuz> (02.08.2013).

⁹⁶ 5502 sayılı SGK Kanunu, (20/5/2006 tarih ve 26173 sayılı Resmi Gazete.)

ve uluslararası kuruluşlar ile işbirliği yapmak, yabancı ülkelerle yapılacak sosyal güvenlik sözleşmelerine ilişkin gerekli çalışmaları yürütmek, usûlüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası antlaşmaları uygulamak.

ç) Sosyal güvenlik alanında, kamu idareleri arasında koordinasyon ve işbirliğini sağlamak.

d) Bu Kanun ve diğer Kanunlar ile Kuruma verilen görevleri yapmak.

Genel kurul, yönetim kurulu ve başkanlıktan oluşan kurumun ana hizmet birimleri, Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü, Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü, Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ve Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığıdır.

1.3.2.4.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi

ÇASGEM1955 yılında Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü (YODÇE) adıyla İstanbul'da kurulmuştur. 27 Şubat 1960 tarihinde 7460 Sayılı Kanun ile kurumun Teşkilat Kanunu çıkartılmış ve ulusal bir kurum niteliğini kazanmıştır. Enstitü 1972 yılında Ankara'ya nakledilmiştir. Bu naklin en temel sebebi Çalışma Bakanlığı ve bağlı kuruluşların Ankara'da oluşu ve bunun yanında UÇÖ'nün İstanbul'da yer alan Faaliyet Merkezinin de Ankara'ya taşınmış olmasıdır.

Daha sonraki süreçte kurum 9 Ocak 1985 tarih ve 3146 sayılı Kanunla, Bakanlığın bağlı kuruluşları arasında yer almış ve bağımsız bütçeye kavuşmuştur. 2003 senesine kadar ağırlıklı olarak iş sağlığı ve güvenliği ile iş mevzuatı eğitimleri düzenleyen kuruluşun adı, 16 Temmuz 2003 tarihinde 4947 sayılı kanun ile 7460 sayılı YODÇE Teşkilat Kanunu'nda yapılan değişiklik sonucu, "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi" (ÇASGEM) olarak değiştirilmiştir.⁹⁷

Amacı, çalışma hayatı ve sosyal güvenlik konularında ulusal ve uluslararası düzeyde eğitim, araştırma, inceleme, yayın, dokümantasyon ve danışmanlık faaliyetlerinde bulunmak olan ÇASGEM; Bakanlık, bağlı kuruluşlar ile ilgili kuruluşların personeli ve özel veya kamu sektöründe faaliyet gösteren işyerlerindeki işçi, işveren veya yönetici personelin eğitimlerini sağlamak amacıyla; çalışma hayatı, sosyal güvenlik, işçi işveren ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, toplam kalite yönetimi, iş

⁹⁷ ÇASGEM, "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Tarihçesi" <http://www.casgem.gov.tr/YaziDetay.aspx?YaziID=390> (05.08.2013)

teftişi, istihdam, verimlilik, iş piyasası etütleri, ergonomi, çevre, ilk yardım, iş istatistikleri ile İşyeri Hekimliği, İşyeri Hemşiresi ve Sağlık Memurluğu, İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanlara sertifika programları düzenlemektedir.

ÇASGEM'in Temel Görevleri:⁹⁸

- Bakanlık, bağlı kuruluşlar ve ilgili kuruluşlarının personeli ile özel veya kamu sektöründe faaliyet gösteren işyerlerindeki işçi, işveren veya yönetici personelin eğitimlerini sağlamak amacıyla: çalışma hayatı, sosyal güvenlik, işçi-işveren ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, işyeri hekimliği, toplam kalite yönetimi, iş teftişi, istihdam, verimlilik, iş piyasası etütleri, ergonomi, çevre, ilk yardım, iş istatistikleri ve benzeri konularda eğitim programları hazırlamak, seminerler düzenlemek ve bu konular ile ilgili araştırmalar yapmak,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik sorunları üzerine ulusal ve uluslararası bölge seminerleri düzenlemek ve düzenlenen seminerlere katılmak
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik konularında araştırma ve incelemeler yapmak ve bu konularda gerekli bilgi ve belgeler toplamak
- İşyerlerinin çalışma konuları ve iş verimi ile ilgili sorunlarını, ilgililerin ve iş sahiplerinin olurlarını alarak incelemek ve bu konularda önerilerde bulunmak
- Türkçe ve yabancı dillerde amacına uygun, görev alanına giren konularda derlemeler yapmak ve yayınlarda bulunmak
- Amacına uygun bir şekilde yerli ve yabancı yayın, dokümantasyon, filmler, fotoğraflar ve slaytlar temin ederek, bunlardan yeterince faydalanılmasını sağlamaktır.

⁹⁸ ÇASGEM, a.g.e., (Çevrimiçi)

2. KAMU KURUMLARINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Bilindiği üzere iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uluslararası düzenlemelerin hükümleri sınırlı istisnalar hariç her hangi bir ayrıma tabi tutulmaksızın tüm sektörler ve tüm çalışanları kapsamaktadır. Ülkemizde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile de söz konusu uluslararası düzenlemelere paralel olarak kamu ve özel sektör ayrımı gözetmeksizin tüm çalışanlar kanun kapsamına alınmıştır. Bu doğrultuda çalışmamızın bu bölümünde iş sağlığı ve güvenliği hakkında yasal düzenlemeler, kamu kurumlarındaki yapısal düzenlemeler ve kamu kurumlarında tarafların yükümlülükleri incelenecektir.

2.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HAKKINDA YASAL DÜZENLEMELER

İş sağlığı ve güvenliği hakkında yasal düzenlemeler; uluslararası düzeyde yasal düzenlemeler ve ulusal düzeyde yasal düzenlemeler olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir.

2.1.1. Uluslararası Düzeyde Yasal Düzenlemeler

Uluslararası düzeyde Dünya Sağlık Örgütü, Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışmalar yapmaktadır.

Anayasanın 90'ıncı maddesi, usulüne uygun olarak Türkiye Büyük Millet Meclisi'nce (TBMM) onanan uluslar arası hukuk metinlerinin Kanun hükmünde olduğunu ve Anayasaya aykırılıklarının ileri sürülemeyeceğini düzenlemektedir. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletler arası antlaşmalarla, kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletler arası antlaşma hükümleri esas alınmaktadır.⁹⁹ Türkiye'nin İSG alanı ile ilgili uluslararası bazı düzenlemeleri onayladığı görülmektedir. Bu bölümde uluslararası yasal düzenlemeler olan; İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (İHEB), UÇÖ Sözleşmeleri, Dünya Sağlık Örgütü Küresel Eylem Planı ve Avrupa Sosyal Şartı incelenmektedir.

⁹⁹ Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, (90. Madde) <http://www.tbmm.gov.tr/anayasa.htm> (27.08.2013).

2.1.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

BM kurulduktan üç yıl sonra, “tüm halklar için ulaşılması gereken ortak standartlar” oluşturulması niyetiyle Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’na, İHEB kabul edilmiştir. Oylamaya katılan BM üyesi 48 devletin temsilcileri “olumlu” oy vermiştir. Türkiye’de, “olumlu” oy verenler arasındadır. Bildiriye “karşı oy” veren çıkmamış fakat 8 üye devlet, çekimsiz oy kullanmıştır.¹⁰⁰Bu beyannamenin kabul edildiği 10 Aralık 1948 tarihi, günümüzde tüm dünyada Uluslararası İnsan Hakları Günü olarak bilinmektedir. 30 maddelik Beyanname her ülkedeki insanların temel, medeni, kültürel, ekonomik, siyasi ve sosyal haklarından bahsetmektedir.

İHEB, Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca, oylama sonucunda kabul edilmiş bir karardır. Bu nedenle, teknik hukuk anlamında “tavsiye” niteliğindedir; dolayısıyla da “bağlayıcı” bir etkisi yoktur. Bununla beraber, birçok bilim adamı tarafından uluslararası hukuk anlamında kabul görür zira geniş kapsamlı olarak kabul edilmiştir ve ülkelerin işleyişinin ölçüsü olarak kullanılmaktadır. Bağımsızlığını yeni kazanan birçok ülke temel hukuk veya anayasalarında Evrensel Beyanname’nin maddelerine yer vermişlerdir.¹⁰¹ Cezayir (1963), Ruvanda (1962), Burundi (1962), Senegal (1963) anayasaları bunlara örnek verilebilir. Ayrıca, 1 Aralık 1995 tarihli Bosna Hersek Anayasası’nın “Başlangıç” bölümünde de İHEB’ne yollama vardır.¹⁰²

Türkiye’de 6 Nisan 1949 tarih ve 9119 Sayılı Bakanlar Kurulu ile "İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin Resmi Gazete ile yayınlanması, yayımdan sonra okullarda ve diğer eğitim müesseselerinde okutulması ve yorumlanması ve bu Beyanname hakkında radyo ve gazetelerde münasip neşriyatta bulunulması" kararlaştırılmıştır. Bakanlar Kurulu Kararı 27 Mayıs 1949 tarih ve 7217 Sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

İHEB’nin çalışma hayatını düzenleyen ilgili maddeleri şunlardır.

Madde 22 : Herkesin, toplumun bir üyesi olarak sosyal güvenliğe hakkı vardır; ayrıca onuru ve kişiliğinin serbestçe gelişmesi için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel hakların ulusal çaba ve uluslar arası işbirliği yoluyla ve her devletin örgüt ve kaynaklarıyla orantılı olarak gerçekleştirilmesine de hakkı vardır.

¹⁰⁰MünciKapani, *İnsan Haklarının Uluslararası Boyutları*, Bilgi yayınevi, 2.bası, 1991, s.24.

¹⁰¹The United Nations, <http://www.unicankara.org.tr/today/4.html> (28.08.2013).

¹⁰² Rona Aybay, “Açıklamalı İnsan Hakları Evrensel Bildirisi” *Türkiye Barolar Birliği Yayınları:113* Ankara, 2006, s.7

Madde 23 :

1. Herkesin çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma koşullarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.
2. Herkesin, hiçbir ayırım gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.
3. Çalışan herkesin kendisine ve ailesine insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan ve gerektiğinde her türlü sosyal koruma yollarıyla da desteklenen adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.
4. Herkesin, çıkarlarının koruması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.

Madde 24 : Herkesin dinlenmeye, boş zamana, özellikle iş saatlerinin makul ölçüde sınırlandırılmasına ve belli dönemlerde ücretli tatillere hakkı vardır.

Madde 25 :

1. Herkesin, gerek kendisi gerek ailesi için yiyecek, giyim, konut, tıbbi bakım ve gerekli sosyal hizmetler de dahil olmak üzere, sağlık ve refahını sağlayacak uygun bir yaşam düzeyine ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık veya geçim olanaklarından kendi iradesi dışında yoksun bırakacak başka durumlarda güvenliğe hakkı vardır.
2. Ana ve çocuk özel bakım ve yardım görme hakkına sahiptir. Bütün çocuklar, evlilik içi veya dışı doğmuş olmalarına bakılmaksızın aynı sosyal korunmadan yararlanırlar.

2.1.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri

UÇÖ Birinci Dünya savaşından sonra giderek büyüyen sorunlara yönelik çözümler bulmak, sosyal adaleti ve daha iyi yaşama koşullarını sağlamak adına hükümet, işveren ve işçi örgütlerini bir araya getirerek asgari ve evrensel uluslararası standartlar belirlenmesi suretiyle ortak hareket etmelerini sağlamak amacıyla 1919 yılında Versay Barış Anlaşmasına eklenen “çalışma” başlıklı XIII’üncü bölümle kurulmuştur.¹⁰³ Bu standartlar uluslar arası çalışma sözleşmeleri ve tavsiye kararları

¹⁰³ Savaş Taşkent, “İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları”, *Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları*, No: 27, 3. bs.,1995, İstanbul. S.217

şeklinde oluşmaktadır. UÇÖ'nün kuruluşundan bugüne kadar 188 Sözleşme ve 199 Tavsiye Kararı kabul edilmiştir.¹⁰⁴

Sözleşme ve tavsiye kararları Uluslararası Çalışma Konferansında kabul edilmesine rağmen, aralarında nitelik bakımından önemli farklılıklar bulunmaktadır. Sözleşmeler, usulünce onaylanması halinde onaylayan ülke için yasa gücüne sahip hukuki belgelerdir. Sözleşmeleri onaylayan ülkelerin ne oranda sözleşme hükümlerini yerine getirip getirmediği oluşturulan denetim mekanizmasıyla takip edilmektedir. Ülkeler onayladıkları sözleşmelerle ilgili olarak ulusal mevzuat ve uygulamaları hakkında belli aralıklarla UÇÖ'nün incelediği raporlar oluşturmaktadırlar. UÇÖ tarafında raporların incelenmesi sonucu sözleşmeye aykırılık tespit edilir ise ilgili ülkelerdeki duruma “özel paragraf” içinde dikkat çekilmektedir. Tavsiye kararları için ise onaylama söz konusu olmayıp bu metinlerde yer alan ilkeler yol gösterici veya sözleşmeyi tamamlayıcı niteliktedir. Buna rağmen tavsiye kararlarının, henüz sözleşme olarak onaylanacak olgunluğa gelmemiş bir konuda kamuoyu oluşturmak, sözleşmelerin uygulama şekil ve yollarını göstermek ve teknik konularda üye ülkelere ayrıntılı bilgiler vermek gibi önemli işlevleri bulunmaktadır.¹⁰⁵ Bununla beraber üye ülkeler sözleşmeleri bir bütün halinde onaylamak zorunda iken tavsiyeler için böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır. Üye ülkeler, yol gösterici bu önerilerin bir bölümünü yasa, tüzük veya idari düzenlemelerle uygulamaya koyabilmektedirler.¹⁰⁶

UÇÖ'nün, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki politikası özellikle iki uluslar arası sözleşme üzerinde şekillenmektedir. Bunlardan ilki, 1981 tarihli ve 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi ve 164 sayılı tavsiye kararı, diğeri ise, 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi ve 171 sayılı tavsiye kararıdır. Ülkemiz bu iki sözleşmeyi onaylamıştır. Ancak, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının en yoğun olduğu 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi, 167 sayılı İnşaat İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 184 sayılı Tarımda Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi'ni

¹⁰⁴ ÇSGB, “UÇÖ'nün Standart Tesisi ve Denetim İşlevi”, <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/diyih.portal?page=disiliskiler&id=2.4> (05.09.2013).

¹⁰⁵ Metin Kutsal, “Uluslararası Çalışma Teşkilatının Yasama Faaliyeti ve Türkiye Cumhuriyetinin Durumu (1919-1969)”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, C. 21, İstanbul, 1970, s.175.

¹⁰⁶ Cahit Talas, *Toplumsal Politika*, İmge Kitabevi Yayınlar, 4. bs., 1990, Ankara, s.161.

onaylamamıştır. Aynı şekilde, UÇÖ'nün 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Teşvik Sözleşmesi de henüz imzalanmamıştır¹⁰⁷

1981 tarihli ve 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi ve 164 sayılı tavsiye kararı üye ülkelerin iş sağlığı ve güvenliği politikaları oluşturmalarını zorunlu kılmakta, ulusal ölçekte bir güvenlik ve sağlık politikası oluşturulmasına olanak tanımakta, çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, İSG'nin sağlanması için gerek hükümetler tarafından gerekse iş yerlerince yapılabilecekleri belirtmektedir. Sözleşmede bu politikanın amacının, işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek önlemek olduğu belirtilmiştir.¹⁰⁸ Türkiye tarafından 155 Sayılı Sözleşme 7.1.2004 tarih ve 5038 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına ilişkin 155 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun (RG. 13.1.2004-25345) ile onaylanmış, 2.3.2004 tarih ve 2004-6958 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile uygulamaya konulmuştur.

İkinci temel sözleşme olan 1985 tarihli UÇÖ'nün 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi ve 171 sayılı tavsiye kararları ise, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki uygulamalara katkıda bulunmak üzere iş yeri bazında iş sağlığı hizmetleri düzenlenmesini öngörmekte, hekim ve diğer iş güvenliği uzmanlarının bağımsız çalışmalarına işaret etmektedir.¹⁰⁹

Türkiye'nin onayladığı UÇÖ sözleşmeleri şunlardır:¹¹⁰

- 2 No'lu İşsizlik Sözleşmesi
- 11 No'lu Örgütlenme Özgürlüğü (Tarım) Sözleşmesi
- 14 No'lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi
- 15 No'lu Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi
- 26 No'lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi
- 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi
- 34 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi

¹⁰⁷ Mustafa Kumlu, "Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği:TÜRK-İŞ Yaklaşımı", *Çasgem Bülteni*, S:2, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırmalar Merkezi, s.8

¹⁰⁸ Levent Akın, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi", *AÜHFD*, C. 54, Sayı: 1, 2005, Ss. 16-17.

¹⁰⁹ Özcan Karabulut, "Türkiye'de İş Sağlığı-Güvenliği ve İş Sağlığı ve Kanunu Tasarısı Taslağında Gelişmeler" TÜRK-İŞ, <http://www.harb-is.org.tr/public/UserFiles/OK.ppt#256.1> (07.09.2013).

¹¹⁰ UÇÖ, "Türkiye'nin Onayladığı UÇÖ Sözleşmesi" [http://www.UÇÖ.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm](http://www.UCO.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm) (07.09.2013).

- 42 No'lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize)
- 45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi
- 53 No'lu Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar Ve Gemi Zabitlerinin Meslekî Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme
- 55 No'lu Gemiadamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme
- 58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize)
- 59 No'lu Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize)
- 68 No'lu Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme
- 69 No'lu Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme
- 73 No'lu Gemiadamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme
- 77 No'lu Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi
- 80 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi
- 81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi
- 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi
- 88 No'lu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi
- 92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme
- 94 No'lu Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi
- 95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi
- 96 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi (Revize)
- 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi
- 99 No'lu Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesi
- 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi
- 102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi
- 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi
- 108 No'lu Gemiadamları Ulusal Kimlik Katlarına İlişkin Sözleşme
- 111 No'lu Ayırmacılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi
- 115 No'lu Radyasyondan Korunma Sözleşmesi
- 116 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi
- 118 No'lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi
- 119 No'lu Makinaların Korunma Tertibatı ile Techizi Sözleşmesi

- 122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi
- 123 No'lu Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi
- 127 No'lu Azami Ağırlık Sözleşmesi
- 133 No'lu Mürettebatın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşme (İlave Hükümler)
- 134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin Sözleşme
- 135 No'lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi
- 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi
- 142 No'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi
- 144 No'lu Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi
- 146 No'lu Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme
- 151 No'lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi
- 152 No'luLiman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme
- 153 No'lu Karayolları Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme
- 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme
- 158 No'lu Hizmet İlişkinine Son Verilmesi Sözleşmesi
- 159 No'lu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi
- 161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme
- 164 No'lu Gemiadamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakıma İlişkin Sözleşme
- 166 No'lu Gemiadamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme
- 182No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi

Ülkemizde de özellikle 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanuna dayalı düzenlenen yönetmeliklerle, Uluslararası Çalışma Örgütünün çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerine paralel düzenlemelerin yapıldığı ve bu düzenlemeler sayesinde çalışma hayatıyla bağlantılı olan ya da çalışma sürecinde ortaya çıkan iş kazası ve yaralanmaların, çalışma ortamında bulunan risk faktörlerini mümkün olduğunca azaltarak önlenmesi amaçlanmıştır. Bundan sonraki süreçte hızla, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının en yoğun olduğu 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi, 167 sayılı İnşaat İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 184 sayılı Tarımda Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Teşvik Sözleşmesinin imzalanarak gereklerinin yerine getirilmesi beklenmektedir.

2.1.1.3. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı (ASS) 18 Ekim 1961 tarihinde Torino’da AK üyesi 13 devlet tarafından çıkarılmış, 26 Şubat 1965’te yürürlüğe girmiştir. Türkiye sözleşmeyi 18 Ekim 1961 tarihinde imzalamış ve 16 Haziran 1989 tarihinde çekinceleriyle onaylamıştır. ASS’nın kabul edildiği yıllarda AK’nin insan hakları alanındaki en önemli başarısı olan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin ekonomik ve sosyal haklar alanında tamamlayıcısı olması amaçlanmıştır.¹¹¹1996 yenilenen Şart, Avrupa Yenilenmiş Sosyal Şartı adını alarak 1999 tarihinde yürürlüğe girmiş ve giderek 1961 tarihli ilk Şart’ın yerini almaya başlamıştır.

ASS’nın güvenceye aldığı haklar herkesin günlük hayatını ilgilendiren haklardır, bu haklar;¹¹²

- Konut hakkı,
- Sağlık hakkı,
- Eğitim hakkı,
- Çalıştırma hakkı,
- Hukuki ve sosyal koruma hakkı,
- Kişilerin dolaşımı hakkı,
- Ayrımcılık yasağı hakkıdır.

Çalışmamız kapsamında çalıştırma hakkının neleri kapsadığına bakacak olursak bunlar;

- Zorla çalıştırmanın yasaklanması,
- Çocuk çalıştırmanın yasaklanması,
- 15 ve 18 yaş arasında özel çalıştırma koşulları,
- Hayatını serbestçe girdiği bir işte çalışarak kazanma hakkı,
- Tam çalıştırmayı sağlama amacıyla ekonomik ve sosyal siyaset izlenmesi,
- Ücret ve çalışma süresi konusunda adil çalışma koşulları,
- Manevi ve cinsel saldırıya karşı korunma hakkı,
- Sendikalar ve işveren örgütleri kurma özgürlüğü ve bunlara üye olma veya olmama konusunda bireysel özgürlük,

¹¹¹Olivier De Schutter, “La Chartesocialeeuropéenne: uneconstitution socialepour l’Europe, Université” *Université catholique de Louvain, Bruylant, 2010, s.7*

¹¹² Avrupa Sosyal Şartı’na Kısa Bir Bakış, http://www.anayasa.gov.tr/files/insan_haklari_mahkemesi/avrupa_sosyal_sarti/AvrupaSosyalSartkisabakisiTR.pdf (13.09.2013)

- İki taraflı danışma, toplu görüşme, uzlaşma ve seçimlik hakemliğin geliştirilmesi,
- İşine son verilmesi durumunda korunma,
- Grev hakkı,
- Özürlülerin iş bulmadan yararlanması hakkıdır.

ASS'da akit tarafların İSG'ne yönelik yükümlülükleri; sözleşmenin 2'inci bölümü 3'üncü maddesinde belirtilmektedir. Sözleşmede, akit tarafların, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak aşağıdaki hususları taahhüt etmeleri istenmektedir;

- İş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamı hakkında tutarlı bir ulusal politika oluşturmak, uygulamak ve bunu belli aralıklarla gözden geçirmek. Bu politikanın temel hedefi, iş güvenliği ve iş sağlığını iyileştirmek ve özellikle çalışma ortamının doğasından kaynaklanan tehlike sebeplerini en aza indirmek yoluyla, çalışma sırasında ortaya çıkan ya da bununla bağlantılı olan hastalıkları ve kazaları önlemektir.
- Güvenlik ve sağlık alanlarında yönetmelikler hazırlamak,
- Denetim yoluyla bu yönetmeliklerin uygulanmasını sağlamak,
- Tüm çalışanlar için, aslen koruma ve danışmanlık işlevlerine sahip iş sağlığı hizmetlerinin geliştirilmesini desteklemek.¹¹³

ASS'da belirtilen taahhütlere uyulması Avrupa Sosyal Haklar Komitesinin denetimine bağlı tutulmuştur. Taraf olmuş ülkeler hakkında uygulamada sorunlar yaşanırsa bu uygulamalar Bakanlar Komitesi tarafından 6 yılda bir seçilen bağımsız ve yansız nitelikte 15 kişilik Avrupa Sosyal Haklar Komitesine şikayet edilebilmektedir. Komite tarafından değerlendirilen şikayetler uygun görülmesi halinde komisyona gönderilmektedir. Komisyon taraf Devletlerin ulusal durumlarının Avrupa Sosyal Şartı'na uygun olup olmadığına karar vermektedir. Şikâyetler en geç 4 ay içinde sonuçlandırılarak kamuoyuna bir rapor halinde bildirilir.¹¹⁴

Taraf Devletler her yıl bir rapor sunmaktadırlar, bu raporda Avrupa Sosyal Şart'ını hukuken ve fiilen nasıl uyguladıklarını açıklarlar. Komite bu raporlar üzerinden de denetim işlevini görmektedir. Komite raporları inceleyerek ve ulusal durumların Şart'a uygun olup olmadığına karar vererek, sonuçlar adı altında her yıl

¹¹³ Avrupa Sosyal Şartı değiştirilmiş hali, <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf>(15.09.2013).

¹¹⁴ Ayhan Kaya, *Avrupa Birliği Hakkında Merak Ettikleriniz*, Hiperlink Yayınları, İstanbul, 2013, s.180

yayınlanmaktadır. Devletlerden biri Komite'nin bir Şart'a uygun olmama kararının gereklerini yerine getirmediği takdirde, Komite bu Devlete, hukuken ve fiilen mevcut durumu düzeltmeye çağırarak bir tavsiye göndermektedir.

2.1.2. Ulusal Düzeyde Yasal Düzenlemeler

İSG'nin sağlanmasında devletin ana sorumluluğu uluslararası normlara uygun konu ile ilgili mevzuatı oluşturmak, mevzuatın işlerliğini sağlamaktır. Bu amaçla günümüzde birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de İSG'yi sağlamak amacıyla geniş kapsamlı ve uluslararası normlara uygun bir iş güvenliği mevzuatı oluşturulmuştur. Anayasal güvence altına alınan iş sağlığı ve güvenliği hakkı normlar hiyerarşisine uygun olarak kanun, tüzük, yönetmelik ve tebliğler marifetiyle çalışma hayatında düzenlenmiştir.

Bu kapsamda ulusal düzeyde yasal düzenlemeler; Türkiye Cumhuriyeti Anayasa'sı, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanunlar, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüzükler, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmelikler, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tebliğler olarak beş bölümde incelenmektedir.

2.1.2.1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

Diğer bütün hukuki kuralların temel dayanağı olan anayasa devlet tüzel kişiliğinin kuruluşunu, organlarını, işleyişini, vatandaşların temel hak ve hürriyetlerini düzenleyen hukuki bir metindir.¹¹⁵ Hiçbir kanun ve yapı anayasaya aykırı olamaz.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın ikinci maddesine göre Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukuk devletidir. Sosyal devlet, sosyal barışı ve adaleti sağlamak amacıyla güçlülere güçsüzler karşısında koruyarak toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet demektir.¹¹⁶ Diğer bir ifadeyle sosyal devlet, herkese insan onuruna yaraşır asgarî bir hayat seviyesi sağlamayı amaçlayan bir devlet anlayışı olarak tanımlanabilir.¹¹⁷

Toplum huzurunu ve adaleti sağlamak adına, çalışanların insan onuruna yaraşır, iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun şartlarda çalışmasının anayasal anlamda güvenceye alınması sosyal devlet anlayışının bir gerekliliğidir. Bu gereklilik Türkiye

¹¹⁵ Kemal Gözler, *Anayasa Hukukunun Metodolojisi*, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa, 1999, s.145.

¹¹⁶ *Anayasa Mahkemesi Kararları Dergisi*, Ankara 1973, S. 10, s.539

¹¹⁷ Ergun Özbudun, *Türk Anayasa Hukuku*, Yetkin Basın Yayın, Ankara, 2008, s.104

Cumhuriyeti Anayasa'sında çalışma hakkı ve ödevini düzenleyen 49'uncumadde, çalışma şartları ve dinlenme hakkını düzenleyen 50'ncimadde, sendika kurma hakkını düzenleyen 51'incimadde, toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkını düzenleyen 53'üncümadde, sağlık hizmetleri ve çevrenin korunması hakkını düzenleyen 56'ncimadde ve sosyal güvenlik hakkını düzenleyen 60'incimadde marifetiyle karşılık bulmaktadır.

Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığını düzenleyen Anayasa'nın 17'incimaddesinde "herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir" hükmü ile çalışanların yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma hakkı güvence altına alınmıştır.

Bununla beraber çalışanların çalışma hakkı ve ödevi Anayasa'nın 49'uncumaddesinde ayrıca ele alınmıştır. Bahse konu madde de, 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 alması gerektiği ifade edilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel düzenlemeler Anayasa'nın 50, 56 ve 60'incimaddeleri ile belirlenmiştir.

Anayasa'nın çalışma şartları ve dinlenme hakkını düzenleyen 50'ncimaddesinde "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir" denilmektedir.

Bu madde çalışma şartlarının çalışanın yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmasını, küçükler ve kadınların sağlık ve güvenlik açısından korunmasını anayasal güvence altına almaktadır. Çalışanların kanuni olarak dinlenme tatil ve izin haklarının olduğunu belirtmektedir.

Anayasa'nın sağlık hizmetleri ve çevrenin korunması hakkını düzenleyen 56'ncı maddesinde "Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek Devletin ve vatandaşların ödevidir. Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, işbirliğini

gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler. Devlet, bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurumlarından yararlanarak, onları denetleyerek yerine getirir. Sağlık hizmetlerinin yaygın bir şekilde yerine getirilmesi için kanunla genel sağlık sigortası kurulabilir” denilmektedir.

Bu madde ile herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu, çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemenin devletin ve vatandaşın ödevi olduğu belirtilmekte, çalışanların korunmuş çevre şartlarında beden ve ruh sağlığı içinde yaşamlarının sağlanması devletin ödevi olarak tanımlanmaktadır.¹¹⁸

Anayasa'nın, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel düzenlemelerinden bir diğer maddesi olan 60'ncı maddesinde “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar” denilmektedir. Sağlıklı bir toplumsal hayatın gereği olan sosyal güvenlik hakkı bu madde ile anayasa tarafından güvence altına alınmaktadır.

Devlet Anayasa'da bulunan bu maddelere dayanarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çıkarmış olduğu kanun, tüzük ve yönetmelikler marifetiyle çalışma hayatında bir takım düzenlemelerde bulunmuştur.

2.1.2.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Kanunlar

Türkiye’de günümüzde iş sağlığı ve güvenliği, bu alanda ilk müstakil kanun olan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili diğer kanunlardaki düzenlemeler çerçevesinde yürütülmektedir.

Çalışma hayatında işten kaynaklı oluşan hastalıkların, işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve kaza sonucu yaralanmaların, çalışma ortamında bulunan risklerin, önlenmesi ve/veya önlenemeyen riskleri asgari seviyeye indirerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması amacıyla düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 5 bölüm ve 39 maddeden oluşmaktadır.¹¹⁹

30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren kanunun birinci bölümü (Md1-3); Amaç, Kapsam ve Tanımlar, ikinci bölümü (Md 4-20); İşverenler İle Çalışanların Görev, Yetki ve (Md 4-20); İşverenler İle Çalışanların

¹¹⁸ TBMM Kütüphanesi, “Madde Gereçeli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası” Ankara, 2011, s.114.

¹¹⁹ Lütfi Alpsoy - Mahmut Çolak, *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Açıklamalı-İçtihatlı ve Uygulamalı*, Denetler Yayıncılık, İzmir, 2013, s.35.

Görev, Yetki ve Yükümlülükleri, üçüncü bölümü(Md 21-23); Konsey, Kurul ve Koordinasyon, dördüncü bölümü(Md 24-27); Teftiş, İnceleme, Araştırma, Müfettişin Yetki, Yükümlülük ve Sorumluluğu, beşinci bölüm(Md 28-39); Çeşitli ve Geçici Hükümler şeklinde sistematize edilmiştir. Kanun ile çalışan temsilcisi, destek elemanı, risk, risk değerlendirmesi, tehlike önleme gibi iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli bazı kavramların tanımları da ilk kez yapılmıştır.¹²⁰

4857 sayılı İş Kanununun 13 maddeli 5'inci bölümünde İSG ile ilgili hususlar yer almaktadır. Bu kanunda var olan en önemli yenilikler; işçi sağlığı ve iş güvenliği yerine "iş sağlığı ve güvenliği" kavramının kullanılması, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin eğitim verme zorunluluğu, iş sağlığı ve güvenliği kurul kararlarının uygulanma zorunluluğu, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu, yakın, acil ve hayati tehlike karşısında işçinin çalışmama hakkı, gibi hususlardır.

En önemli eksikler ise; iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerde devlet memurları, tarım çalışanları vb. kapsam dışı kalmış olması, 50 işçiden daha az işçi çalıştıran işyerlerinde İSG kurulu kurma, iş yeri hekimi ve İSG uzmanı çalıştırma zorunluluğunun olmaması, yakın, acil ve hayati tehlike karşısında işçinin çalışmama hakkını düzenleyen maddenin uygulanamamasıdır. 6331 sayılı kanun ile bu eksik kalan hususların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki uluslararası düzenlemeleri de kapsayacak şekilde giderilmeye çalışıldığı anlaşılmaktadır.¹²¹

6331 sayılı kanun, 4857 sayılı iş kanununun 77-89'uncu maddelerinde düzenlenen İSG kurallarını AB'nin 12 Haziran 1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı direktifi ile iş sağlığı ve güvenliği alanında kabul edilen 155 ve 161 sayılı UÇÖ sözleşmelerini dikkate alarak daha kapsayıcı ve modern bir anlayışla revize etmiştir.¹²²Söz konusu direktif tüm çalışanların sağlığı ve güvenliği konusundaki gelişmeleri teşvik edecek önlemler sunar ve tüm işyerlerindeki riskleri kontrol altına almak için geniş kapsamlı bir strateji belirler. Direktif, İSG'ni sağlamada genel önleme ilkelerini, risk değerlendirmesini ve risk yönetimini esas alır.

Kanunun kapsam ve istisnaları düzenleyen 2'incimaddesi ile AB'nin 1989 yılında kabul ettiği ve sınırlı istisnası dışında bütün çalışanları kapsayan 89/391/EEC

¹²⁰ Fatih Yılmaz, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda İşveren ve Çalışanların Yükümlülükleri" *Toprak İşveren Dergisi*, S.97, Mart 2013, İstanbul, s.11

¹²¹ Alpsoy ve Çolak, *a.g.e.*,15.

¹²² Gaye Baycık, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler" *Ankara Barosu Dergisi*, 2013/3, Ankara, s.105.

Sayılı Çerçeve Direktifi ve uluslararası sözleşmeler doğrultusunda, kamu ve özel ayrımı yapmadan tüm çalışanlar kanun kapsamına alınmış ve var olan ikili yapı ortadan kaldırılmıştır. 89/391/EEC Sayılı Çerçeve Direktifi ve Uluslararası sözleşmelerin hükümlerinde, hem kamu hem de özel sektör olmak üzere bütün faaliyet alanlarına kanunun uygulanması vurgulanmaktadır. AB Direktifi yalnızca, silahlı kuvvetler veya mahalli kolluk kuvvetleri olan polis, jandarma gibi belirli özel kamu hizmetlerinde veya direktifin hükümleri ile kaçınılmaz bir şekilde çatışan koruma ve önleme faaliyetleri alanlarında uygulanmamaktadır.

Diğer yandan kanunun 2'inci maddesinde 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 dahil edilmiştir. Kanunun uygulama alanındaki çalışanlar; geçici veya daimi, kısmi veya tam zamanlı çalışan gibi ayrıma tabi tutulmamıştır.¹²³

Böylelikle, daha önce kapsam içerisinde bulunmayan diğer çalışanlarla birlikte kamu kurum ve kuruluşlarındaki bütün çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hizmetlerden yararlanması sağlanmıştır.

Kanunun getirdiği diğer önemli değişiklikler;

- İş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek adına önceden risk değerlendirilmesi yapılması,
- İşyerlerinin yapılan işin niteliğine göre tehlike sınıflarına ayrılması,
- İşyerlerinde iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve sağlık personeli istihdamı,
- Çalışanların periyodik sağlık taramalarının yapılması,
- İşyerinde çalışan temsilcisi belirlenmesi,
- İşverenlerin ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alabilmesi,
- 10'dan az çalışanı olan işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin devlet tarafından desteklenmesi,
- İş kazası ve meslek hastalıklarının işverenlerinde sürecin içine girerek güncel ve etkin olarak kayıt altına alınması,
- 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu tüm işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması,

¹²³ TBMM, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı" 3/4/2012 Esas No: 1/605
<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss277.pdf>

- İşyerlerinde acil durum planlarının hazırlanması,
- Çalışanların, ciddi ve yakın tehlike ile karşılaştıklarında çalışmaktan kaçınma hakkının getirilmesi,
- Büyük endüstriyel kaza riski taşıyan işyerlerinin, güvenlik raporu ve kaza önleme politika belgesi hazırlanması olarak belirtilebilir.

İşyerlerindeki çalışma hayatının teftişinde, iş sağlığı ve güvenliği koşullarının iyileştirilmesi için iş müfettişleri görev almaktadırlar.¹²⁴ İş müfettişlerinin yapacakları denetim sonucunda uygulanacak idari para cezaları kanunun 26'ncı maddesinde düzenlenmiştir. İlgili madde incelendiğinde dikkat çekici yönlerden biri uygulanacak idari para cezalarının ağırlığı ile bazı aykırılıkların devam ettiği her ay için cezai müeyyidenin birer kat artırılmasıdır. Bu durumda örneğin görevlendirilmesi gerektiği halde iş güvenliği uzmanı görevlendirilmediği takdirde aykırılığın devam ettiği her ay için aynı idari para cezası tutarı devam etmekte, üç aylık bir ihlalin neticesinde üç kat cezai müeyyide uygulanmış olmaktadır.¹²⁵ (Tablo 2.1.)

Tablo 2.1. Maliye Bakanlığı Tarafından Belirlenen Yeniden Değerleme Oranlarına Göre Hesaplanmış 6331 sayılı İSG Kanunundaki İdari Para Cezaları

Kanun Maddesi	Ceza Maddesi	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fııl	2012 Miktar	2013 YILI CEZA MİKTARI (Yeniden Değerleme Oranı % 7,8)	Açıklamalar
MADDE 4-İşverenin genel yükümlülüğü	26/1-a	4/1-a İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tedbir almamak, organizasyonu yapmamak, gerekli araç ve gereçleri sağlamamak, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirmemek ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmamak.	2.000	2.156	Türk Lirası / her yükümlülük için
	26/1-a	4/1-b İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini izlememek, denetlememek ve uygunsuzlukları gidermemek.	2.000	2.156	Türk Lirası / her yükümlülük için

¹²⁴ Halil Polat, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Genel Bakış”, *Toprak İşveren Dergisi*, S.97, Mart 2013, İstanbul, s.10

¹²⁵ Resul Kurt - Dilek Kurt, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İşverenlere Getirilen Yükümlülükler ve İdari Yaptırımlar”, *Mali Çözüm Dergisi*, Eylül-Ekim 2012, s.228

MADDE 6- İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri	26/1-b	6/1-a İş güvenliği uzmanı çalıştırmamak.	5.000	5.390	Türk Lirası / her ay (Aykırlığın devamı halinde)
		6/1-a İşyeri hekimi çalıştırmamak.	5.000	5.390	Türk Lirası / her ay (Aykırlığın devamı halinde)
		6/1-a Diğer sağlık personeli çalıştırmamak.	2.500	2.695	Türk Lirası / her ay (Aykırlığın devamı halinde)
	26/1-b	6/1-b İSG hizmetleri için görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç-gereç-mekân sağlamamak.	1.500	1.617	Türk Lirası
	26/1-b	6/1-c İSG hizmetlerini yürütenler arasında koordinasyonu sağlamamak.	1.500	1.617	Türk Lirası
	26/1-b	6/1-ç Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmemek.	1.000	1.078	Türk Lirası / her tedbir için
	26/1-b	6/1-d Görevlendirilen kişileri, hizmet alınan kuruluşları, başka işyerlerinden gelen çalışanları ve bunların işverenlerini İSG riskleri konusunda bilgilendirmemek.	1.500	1.617	Türk Lirası
MADDE 8 - İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları	26/1-c	8/1 İş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin hak ve yetkilerini kısıtlamak.	1.500	1.617	Türk Lirası / uzman ve hekim için ayrı ayrı
	26/1-c	8/6 İşyeri sağlık ve güvenlik birimini kurmamak.	1.500	1.617	Türk Lirası
MADDE 10-Risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma	26/1-ç	10/1 Risk değerlendirmesi yapmamak veya yaptırmamak.	3.000	3.234	Türk Lirası
			4.500	4.851	Türk Lirası / her ay (Aykırlığın devamı halinde)
	26/1-ç	10/4 Risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaları yapmamak.	1.500	1.617	Türk Lirası
MADDE 11-Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım	26/1-d	Acil durumları belirlememek, acil durumlar için tedbir almamak, acil durum planlarını hazırlamamak, destek elemanı görevlendirmemek, araç gereç sağlamamak,acil durumlarda işyeri dışındaki kuruluşla irtibatı sağlayacak düzenlemeyi yapmamak.	1.000	1.078	Türk Lirası / her yükümlülük için
			1.000	1.078	Türk Lirası / her ay (Aykırlığın devamı halinde)

MADDE 12- Tahliye	26/1-d	Ciddi ve yakın tehlike durumunda; çalışanların işi bırakarak güvenli yere gitmelerini sağlamamak. Zorunluluk olmadıkça, gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini istemek. Müdahalede bulunan çalışanları yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutmak.	1.000	1.078	Türk Lirası / her yükümlülük için
			1.000	1.078	Türk Lirası / her ay (Aykırlığın devamı halinde)
MADDE 14 - İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim	26/1-e	14/1 İş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmamak, ramak kala olaylar ve iş kazaları ile ilgili incelemeler yaparak ilgili raporları düzenlememek.	1.500	1.617	Türk Lirası / her yükümlülük için
	26/1-e	14/2 İş kazalarını ve meslek hastalıklarını 3 iş günü içinde SGK'ya bildirmemek.	2.000	2.156	Türk Lirası
	26/1-e	14/4 Sağlık hizmeti sunucularının iş kazalarını, yetkili sağlık hizmet sunucularının meslek hastalıklarını en geç 10 gün içinde SGK'ya bildirmemesi.	2.000	2.156	Türk Lirası
MADDE 15- Sağlık gözetimi	26/1-f	15/1 Çalışanlara sağlık gözetimi yaptırmamak.	1.000	1.078	Türk Lirası / her çalışan için
	26/1-f	15/2 Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar için sağlık raporu almamak.	1.000	1.078	Türk Lirası / her çalışan için
MADDE 16- Çalışanların bilgilendirilmesi	26/1-g	Çalışanları bilgilendirme yükümlülüğüne uymamak.	1.000	1.078	Türk Lirası / her çalışan için
MADDE 17- Çalışanların eğitimi	26/1-ğ	Çalışanlara eğitim verme yükümlülüğüne uymamak.	1.000	1.078	Türk Lirası / her çalışan için
MADDE 18-Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması	26/1-h	Çalışanların görüşlerini alma ve katılımlarını sağlamayükümlülüğüne uymamak.	1.000	1.078	Türk Lirası / her aykırılık için
MADDE 20- Çalışan temsilcisi	26/1-ı	20/1 İşyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarına göre çalışan temsilcileri görevlendirmemek.	1.000	1.078	Türk Lirası
	26/1-ı	20/3 İşveren tarafından çalışan temsilcilerinin öneride bulunma ve tedbir alınmasını isteme hakkını ihlal etmek.	1.500	1.617	Türk Lirası
	26/1-ı	20/4 Çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının haklarını kısıtlamak ve gerekli imkanları sağlamamak.	1.000	1.078	Türk Lirası / hakları kısıtlanan her birey için
MADDE 22- İş sağlığı ve güvenliği kurulu	26/1-i	İş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturmamak, alt işverenin bulunduğu hallerde uygun kurulu oluşturmamak,kurullar arasında koordinasyonu sağlamamak.	2.000	2.156	Türk Lirası / her aykırılık için

MADDE 23-İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu	26/1-j	23/2 Yönetim tarafından birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezlerinde İSG konusundaki koordinasyonu sağlamamak, tedbir almaları için işvereni uyarmamak.	5.000	5.390	Türk Lirası
MADDE 24- Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu	26/1-k	24/2 Ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olmak.	5.000	5.390	Türk Lirası
MADDE 25- İşin durdurulması	26/1-l	İşyerinin bir bölümünde veya tamamında verilen durdurma kararına uymayarak durdurulan işe devam ettirmek.	10.000	10.780	Türk Lirası
	26/1-l	25/6 İşin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödememek veya uygun başka iş vermemek.	1.000	1.078	Türk Lirası / ihlale uğrayan her çalışan için
MADDE 29- Güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi	26/1-m	Büyük kaza önleme politika belgesini hazırlamamak.	50.000	53.900	Türk Lirası
		Güvenlik raporunu hazırlayarak Bakanlığa sunmadan işyerini faaliyete geçirmek.	80.000	86.240	Türk Lirası
		İşletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini faaliyete geçirmek.	80.000	86.240	Türk Lirası
		Durdurulan işyerinde faaliyete devam etmek.	80.000	86.240	Türk Lirası
MADDE 30- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler	26/1-n	30 uncu madde de öngörülen yönetmeliklerdeki hükümlere aykırı hareket etmek.	1.000	1.078	Türk Lirası / her hüküm için
			1.000	1.078	Türk Lirası / her ay (Aykırılığın devamı halinde)

Kaynak: ÇSGB 01/01/2013 Tarihinden İtibaren Uygulanan İdari Para Cezaları¹²⁶

Kanunun 38'inci maddesinde belirtildiği üzere iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirilmesi gibi bazı hükümler aşamalı olarak uygulanmaktadır. Buna göre, kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerleri için 1/7/2016 tarihinde, 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri 1/1/2014 tarihinde, diğer işyerleri ise yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra, 9, 31, 33, 34, 35, 36 ve 38 inci maddeleri ile geçici 4, geçici 5,

¹²⁶ÇSGB 01/01/2013 Tarihinden İtibaren Uygulanacak İdari Para Cezaları, <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=duyuru&id=duyuru37>(23.09.2013).

geçici 6, geçici 7 ve geçici 8'inci maddeleri yayımı tarihinde, diğer maddeler yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra yürürlüğe gireceği düzenlenmiştir.

İSG ile ilgili konuları kapsayan diğer kanunlar şunlardır:¹²⁷

- 151 Sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesi'nin Hukukuna Müteallik Kanun 10.09.1937-1921
- 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu 04.02.2011-27836
- 5393 Sayılı Belediye Kanunu 13.07.2005-25874
- 3153 Sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkındaki Kanun 24.08.1937-3591
- 4857 Sayılı İş Kanunu 10.06.2003-25134
- 854 Sayılı Deniz İş Kanunu 29.04.1967-12586
- 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlar ile Çalıştırılanlar Arasındaki Meselelerin Tanzimi Hakkındaki Kanun Basın İş Kanunu 20.06.1952-8140
- 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu 06.05.1930-1489
- 1479 Sayılı Esnaf ve Zanaatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu 14.09.1971-13956
- 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu 29.07.1964-11775
- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 07.11.2012-28460
- 3213 Sayılı Maden Kanunu 15.06.1985-18785
- 2840 Sayılı Bor Tuzları, Trona ve Asfaltit Madenleri ile Nükleer Enerji Hammadde İşletilmesini, Linyit ve Demir Sahalarının Bazı İadesini Düzenleyen Kanun 13.06.1983-18076
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu 23.07.1965-12056
- 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 16.06.2006-26200

2.1.2.3. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Tüzükler

Türkiye Cumhuriyeti Anayasa'sının 115'inci maddesinde düzenlenen tüzükler, bir kanunun uygulanmasını göstermek ve emrettiği işleri belirtmek üzere, kanunlara aykırı olmamak ve Danıştay'ın incelemesinden geçirilmek şartıyla Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılan yazılı hukuk kurallarıdır.¹²⁸ Tüzükler, Cumhurbaşkanı'nca imzalanır

¹²⁷ Ayrıntılı Bilgi İçin, Başbakanlık Mevzuat, <http://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx> (23.09.2013).

¹²⁸ Kemal Gözler, *Türk Anayasa Hukuku Dersleri*, Ekin Kitabevi, Bursa, 2005, s.320

ve kanunlar gibi yayımlanır. Tüzükler idarenin tek taraflı düzenleyici işlemleri arasında yer alır ve kurallar hiyerarşisinde kanundan sonra gelir.

İSG ile ilgili tüzükler şunlardır;¹²⁹

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teftiş Kurulu Tüzüğü,
- Grev ve Lokavtlarda Mülki İdare Amirlerince Alınacak Önlemlere İlişkin Tüzük,
- İş Kolları Tüzüğü,
- İşçi ve İşveren Sendika ve Konfederasyonlarının Denetimine İlişkin Tüzük,
- Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü,,

2.1.2.4. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yönetmelikler

Yönetmelikler, Başbakanlık, bakanlıklar ve kamu tüzel kişilerinin kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla çıkardıkları yazılı hukuk kurallarıdır. Yasa ve Tüzüklere aykırı hüküm içeremez.¹³⁰ Yönetmelikler Anayasa’nın 124’üncü maddesinde şöyle düzenlenmiştir. “Başbakanlık, bakanlıklar ve kamu tüzelkişileri, kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla, yönetmelikler çıkarabilirler. Hangi yönetmeliklerin Resmî Gazete’de yayımlanacağı kanunla belirtilir”.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun yürürlüğe girmesinden sonra hızla yönetmelikler de düzenlenmeye başlamıştır. Bu kapsamda İSG ile ilgili olan yönetmelikler şunlardır:¹³¹

- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik
- Tozla Mücadele Yönetmeliği
- İş Güvenliği Uzmanlığı Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimi Hakkında Yönetmelik
- Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği,
- Maden İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği,

¹²⁹ Ayrıntılı Bilgi İçin, ÇSGB, “İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Tüzükler” <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=mevzuat&id=3> (24.09.2013).

¹³⁰ Gözler, *Türk Anayasa Hukuku Dersleri*, s.323

¹³¹ Ayrıntılı Bilgi İçin, ÇSGB, “İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yönetmelikler” <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=mevzuat&id=2> (24.09.2013).

- Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği,
- Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği,
- Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik,
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik,
- Kansorejen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik,
- Çalışanların Gürültü ve Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik,
- Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik,
- İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli Görev Yetki Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik,
- İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine Yönelik Yönetmelik,
- Sağlık Kurulları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat Veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik,
- Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik,
- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik,
- İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik,
- Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik,
- Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği
- Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik
- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

- Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
- Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği
- Alt İşverenlik Yönetmeliği
- Deniz, Göl veya Nehir Altında Bulunan Madenlerdeki Çalışmalar Hakkında Yönetmelik
- Grizulu Ocaklarda Elektrik Enerjisi Kullanılması Hakkında Yönetmelik
- Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği
- Konut Kapıcıları Yönetmeliği
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği
- İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği
- İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği

2.2. KAMU KURUMLARINDAKİ DÜZENLEMELER

Bilindiği üzere çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini düzenleyen 6331 sayılı yasa 30 Haziran 2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunla beraber getirilen en büyük yeniliğin kapsamla ilgili olduğu görülmektedir. Düzenleme ile kamu çalışanlarının da İSG hizmetlerinden yararlanabilmesi sağlanmaktadır. Kanunun 2’inci maddesi, “Bu kanunun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerlerde dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağını” belirtmektedir.¹³² Kanunun uygulanması ile ilgili diğer maddeler ve bunlara bağlı olarak çıkarılan yönetmelikler incelendiğinde de kamu kurumlarında bir takım yapısal ve yönetsel düzenlemeler yapılması gerektiği görülmektedir. Çalışmamızın bu bölümünde kamu kurumlarında öngörülen yapısal ve yönetsel düzenlemeler açıklanacaktır.

¹³² Yılmaz, *a.g.e.*,11

2.2.1. Kamu Kurumlarında Yapısal Düzenlemeler

6331 sayılı yasa bir takım kurumsal düzenlemeleri getirmektedir. Çalışan Temsilciliği, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ve Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi öngörülen kurumsal yapılardır. Bu yapıların bir kısmı istişari nitelikte olup ulusal düzeyde faaliyette bulunacak iken, diğer bir kısmı ise karar süreçlerinde daha etkin ve kurum düzeyinde faaliyette bulunacaktır.¹³³

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun tanımları düzenleyen 3'üncü maddesinde işveren "Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum kuruluşlar" olarak tanımlanmıştır. Bu nedenle çalışmamızda kamu kurum yöneticisinin karşılığı olarak işveren ibaresi kullanılmaktadır.

2.2.1.1. Çalışan Temsilciliği

Çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliği konularında işverene önerilerde bulunma, çalışmalarını izleme, gerekli tedbirlerin alınmasını isteme gibi konularda işyerindeki tüm çalışanlarla işverenler arasındaki iletişimi sağlamak üzere belirlenen kişidir.¹³⁴

Çalışan temsilcisinin nitelikleri, seçimi veya atanmasına ilişkin usul ve esaslar, 6331 Sayılı Yasanın 20'inci maddesine dayanılarak çıkarılan "İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri Ve Seçilme Usul Ve Esaslarına İlişkin Tebliğ" ile belirlenmiştir. Buna göre işyerinde görevlendirilecek çalışan temsilcisi sayısı aşağıdaki şekilde belirlenir;¹³⁵

- a) İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir,
- b) Elli bir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki,
- c) Yüz bir ile beş yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç,
- ç) Beş yüz bir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört,
- d) Bin bir ile iki bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş,
- e) İki bin bir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı,

¹³³ Adem Kokmaz - Hüseyin Avsallı, "Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası", *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Ağustos 2012, S.26, s.164

¹³⁴ 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (md 3/1c)

¹³⁵ İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışan temsilcisinin nitelikleri ve seçilme usul ve esaslarına ilişkin tebliğ (md. 6)

Kurumlarda hangi niteliklere sahip kişilerin çalışma temsilcili olabilecekleri de tebliğin 6'ncı maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre çalışan temsilcisinde aranan şartlar şunlardır;

- a) İşyerinin tam süreli daimi çalışanı olmalı,
- b) En az 3 yıllık iş deneyiminin bulunmalı,
- c) En az ortaokul düzeyinde öğrenim görmüş olmalı.

Belirli süreli veya geçici işlerde (a) ve (b) bentleri, işyerinde 3 yıllık iş deneyimi bulunmayan çalışan veya aday bulunmaması halinde (b) bendi, çalışanlar veya adaylar arasında yeterli eğitim düzeyine sahip kişi bulunmaması halinde (c) bendi hükümleri uygulanmaz. Yetkili sendika temsilcisinin çalışan temsilcisi olarak görev yapması halinde birinci fıkrada sayılan nitelikler aranmaz.

Çalışan temsilcisi, çalışanlar arasından yapılacak seçimle veya seçimle belirlenemediği durumlarda atama yoluyla belirlenir. Tebliğin 5'inci maddesinde, işyerinde yetkili sendika veya sendikalar bulunması halinde işyeri sendika temsilcisinin çalışan temsilcisi olarak görevlendirilmesi, işyerinde yetkili sendika bulunmaması halinde çalışan temsilcisinin çalışanlar arasından seçimle belirlenmesi gerektiği belirtilmektedir. Bilindiği üzere kamu kurumunda alt işveren aracılığıyla hizmet sunumu yaygın bir uygulamadır. Kamu kurumlarındaki sendikaların, alt işverenler aracılığıyla hizmet sunan ve genelde iş sağlığı ve güvenliği açısından daha riskli işlerde (temizlik, aşçı, garson, sürücü gibi) görev alan çalışanları temsil etmemesi, yeni bir düzenleme ihtiyacını doğurmaktadır.

2.2.1.2. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi

6331 sayılı Kanunun 6'ncı maddesi işverenlerin çalışanları korumak amacıyla amacı ile işyerinde İSG hizmetlerini yürütmek üzere organizasyonel düzenlemeler yapılmasını öngörmektedir.¹³⁶ 29 Aralık 2012 tarih ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği" İSG hizmetlerini yürütmek üzere kurulacak İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin (İSGB) görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemektedir. İSGB

¹³⁶ Yılmaz, *a.g.e.*,13

işyerinde İSG hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimdir.¹³⁷

Kamu kurumlarında da bahse konu kanun ve yönetmelik hükümleri gereği tam süreli iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirilmesi gereken durumlarda İSGB kurulması gerekmektedir.¹³⁸ İşyeri hekimlerinin ve işyeri uzmanlarının çalışma süreleri müstakil yönetmeliklerde ayrı ayrı düzenlenmiştir. Buna göre;

- Az tehlikeli sınıfta yer alan 2000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 2000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir.
- Tehlikeli sınıfta yer alan 1500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir.
- Çok tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir.
- Az 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.
- Tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 750 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir.
- Çok tehlikeli sınıfta yer alan 500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir.¹³⁹

İSGB'nin görev, yetki ve sorumlulukları İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde şu şekilde belirlenmiştir;

- a) İşyerinde sağlık ve güvenlik risklerine karşı yürütülecek her türlü koruyucu, önleyici ve düzeltici faaliyeti kapsayacak şekilde, çalışma ortamı gözetimi konusunda işverene rehberlik yapılması ve öneriler hazırlayarak onayına sunulması,
- b) Çalışanların sağlığını korumak ve geliştirmek amacı ile yapılacak sağlık gözetiminin uygulanması,

¹³⁷ İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (Md. 4/ç), (29.12.2012 Tarih ve 28512 Sayılı Resmi Gazete)

¹³⁸ Alpsoy ve Çolak, *a.g.e.*,438.

¹³⁹ İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (Md. 12), (29 Aralık 2012 Tarih ve 28512 Sayılı Resmi Gazete)

- c) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve bilgilendirilmeleri konusunda planlama yapılarak işverenin onayına sunulması,
- ç) İşyerinde 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 yapılması,
- d) Yıllık çalışma planı, yıllık değerlendirme raporu, çalışma ortamının gözetimi, çalışanların sağlık gözetimi, iş kazası ve meslek hastalığı ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgilerin ve çalışma sonuçlarının kayıt altına alınması,
- e) Çalışanların yürüttüğü işler, işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları ve maruziyet bilgileri ile işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi sonuçları, iş kazaları ile meslek hastalıkları kayıtlarının, işyerindeki kişisel sağlık dosyalarında gizlilik ilkesine uyularak saklanması,
- f) İşyeri 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 getirilmediğinin izlenmesinden sorumludurlar.

Bilindiği üzere İSGB'nin kurulmasına dayanak kanunun 6'ncı maddesi kamu kurumları için 1 Temmuz 2016 tarihinde yürürlüğe girecektir. İSGB de çalışacak iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekiminin öncelikle kurumun kendi çalışanları arasından görevlendirilmesi gerektiğinden, kamu kurumlarının ilgili tarihe kadar fiziki ve personel planlamalarını yapmaları beklenmektedir.

2.2.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

İşyeri düzeyinde ortak kurullar aracılığı ile iş güvenliği faaliyetine girilmesi iş sağlığı ve güvenliği konusunda ileri aşamaya gelmiş ülkelerde yaygın görülen bir uygulamadır.¹⁴⁰ Ülkemizde de 6331 Sayılı Yasa ile elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu, altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yürütülecek faaliyetlerle ilgili işyeri organizasyonun sağlanması amacıyla işverenlere iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu kurulların hangi

¹⁴⁰Mahmut Çolak, *Sosyal Sigortalar ve İşHukuku Uygulama Rehberi*, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara Ekim 2005, s.179.

işyerlerinde kurulacağı ve kurumun görev, oluşum ve yetkileri, çalışma usul ve esasları “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Hakkında Yönetmelikle” düzenlenmiştir.

Alt işveren aracılığıyla sunulan hizmetlerde alt işveren çalışan sayısı 50 ve üzeri ise ayrı ayrı kurullar kurularak bunların koordineli çalışması beklenir. Alt işveren çalışan sayısı 50’den az ise asıl işverence kurulan kurula alt işveren temsilci atar ve bu durumda kurul kararları alt işvereni de bağlamaktadır. Kurul, işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan 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 temsilciden oluşmaktadır.

Kurulun görev ve yetkileri şunlardır;¹⁴¹

- a) İşyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve yönergenin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak,
- b) İş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek,
- c) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,
- ç) İşyerinde 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 araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek,
- d) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurullarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek ve eksiklik görülmesi halinde geri bildirimde bulunmak,
- e) İşyerinde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek,

¹⁴¹ İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (Md. 8), (18 Ocak 2013 Tarih ve 28532 Sayılı Resmi Gazete).

- f) İşyerinde yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri tehlikeler için alınan tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek,
- g) İşyerinin iş sağlığı ve güvenliği durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları değerlendirerek belirlemek ve işverene teklifte bulunmak,
- ğ) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13 üncü maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı talepleri ile ilgili acilen toplanarak karar vermek,
- h) İşyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak.

2.2.1.4. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşmenin 4'üncü maddesinde iş sağlığı ve güvenliği ile çalışma ortamına ilişkin ulusal tutarlı bir politika geliştirilmesinden söz edilmektedir. Ülkemizce'de 5038 sayılı Kanunla kabul edilen sözleşme de, ulusal politikanın geliştirilmesinde ayrıca işçi ve işveren kuruluşlarına danışılması öngörülmektedir.¹⁴² 155 Sayılı Sözleşmedeki bu yükümlülüğü yerine getirmek üzere 6331 Sayılı Yasa ve bu Yasaya dayanılarak çıkarılan "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğiyle" Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinin oluşturulması ve çalışma prensipleri hüküm altına alınmıştır.

Ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere kurulmuş olan konsey, 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.¹⁴³

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı'nın başkanlığında, Haziran ve Aralık ayları olmak üzere olağan olarak yılda iki defa toplanan konseyin sekretaryası İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne yürütülür. Konseyin diğer üyeleri;

¹⁴² TBMM, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı" 3/4/2012 Esas No: 1/605
<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss277.pdf> (28.09.2013).

¹⁴³ Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği (Md. 4), (5 Şubat 2013 Tarih ve 28550 Sayılı Resmi Gazete)

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

Konseyin görevleri şunlardır:¹⁴⁴

- a) Ulusal iş sağlığı ve güvenliği politika ve stratejileri için öneriler geliştirmek ve alınan kararların kurumlarda uygulanmasını tavsiye etmek,
- b) İş sağlığı ve güvenliği konusundaki ihtiyaç ve öncelikleri dikkate alarak Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi, hedefler ve eylem planının belirlenmesi için öneriler geliştirmek,
- c) Çalışanların ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda eğitimleri, bilgilendirilmeleri, bilinçlendirilmeleri ile iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması konusunda görüş bildirmek,
- ç) İş sağlığı ve güvenliği konularında araştırma ve geliştirmeye yönelik projeler önermek,
- d) Ülke çapında yapılacak iş sağlığı ve güvenliği alanındaki seminer, konferans gibi faaliyetleri yıllık olarak planlamak ve değerlendirmek,
- e) Gerekli görülmesi durumunda çalışma grupları kurmak ve üyelerini belirlemek,
- f) İş sağlığı ve güvenliği konusunda toplum ve çalışan yararını gözeterek, Bakanlık ve diğer kurumlar arası koordinasyon, bilgi paylaşımı ve işbirliğine katkı sağlamak,

¹⁴⁴ Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Hakkında Yönetmelik (Md. 6), (5 Şubat 2013 Tarih ve 28550 Sayılı Resmi Gazete)

- g) İş sağlığı ve güvenliğinin izleme ve inceleme çalışmalarında bulunmak,
 ğ) Konsey üyelerinin temsil ettikleri kurum ve kuruluşlarda, Konsey toplantılarında alınan her türlü karar ve düzenlemenin ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanmasını izlemek, görüş ve önerilerde bulunmak,
 h) Her yıl Mart ayı sonuna kadar, politika belgesi ve eylem planı kapsamında bir önceki yıla ait kurum faaliyet raporunu Konsey sekreteryasına iletmek.

2.2.2. Kamu Kurumlarında Yönetimsel Düzenlemeler

Çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği adına birçok yeniliği beraberinde getiren 6331 sayılı yasa kamu kurumlarında hali hazırda yürürlüğe giren ve önümüzdeki süreçte yürürlüğe girecek olan kanun maddeleriyle bir takım yönetimsel düzenlemeleri de öngörmektedir. Çalışmamızın bu bölümünde kamu kurumlarında oluşturulması gereken bu yönetimsel düzenlemeler incelenecektir.

2.2.2.1. Tehlike Durumlarına Göre Sınıflandırılması

İşyerleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin daha etkin sunumu amacıyla tehlike sınıflarına ayrılmaktadır. İşyeri tehlike sınıfının tespitinde, o iş yerinde yapılan asıl iş dikkate alınır. Bu sınıflandırma da; yapılan işin özelliği, işin her aşamasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları gibi hususlar dikkate alınmaktadır.¹⁴⁵

Tehlike sınıfları 31 Mayıs 2006 tarihli ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83'üncü maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda 26 Aralık 2012 tarih ve 28509 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği” ile Bakanlıkça tespit edilmiştir.¹⁴⁶ 6331 sayılı yasanın ve yasaya bağlı çıkarılan ikincil mevzuatın uygulanmasında, kurumların hangi tehlike sınıfına ait olduklarına göre yükümlülükleri değişmektedir. Bahse konu tebliğ işyerlerini çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerleri olarak üç gruba ayırmış olup kamu kurumları “İşyeri Tehlike Sınıflar Listesinden” ait oldukları tehlike sınıfını tespit edeceklerdir. Buna göre, çok tehlikeli

¹⁴⁵ Polat, *a.g.e.*, s.7

¹⁴⁶ 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (md 9)

sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde (B) sınıfı ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş sağlığı ve güvenliği uzmanlık belgesine sahip olanlar görev yapabilecektir.

2.2.2.2. İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi Görevlendirilmesi

6331 Sayılı Yasanın 6,7 ve 8'inci maddeleri ve bu yasaya istinaden çıkarılan İş Güvenliği Uzmanı ile İş Yeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev Yetki Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikler yoluyla, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işverenin, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendireceği bu görevlendirmede işverenin, işyeri hekiminin ve iş güvenliği uzmanının görev, yetki ve sorumlulukları ile işyeri hekiminin ve iş güvenliği uzmanının taşınması gereken nitelikler açıkça belirtilmiştir.

Düzenleme ile getirilen en önemli yenilik iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurulmasının tüm işyerleri için mecbur tutulmasıdır. Daha önce iş kanununun 81 inci maddesinde bulunan “devamlı olarak en az 50 çalıştıran” ve “sanayiden sayılan” gibi sınırlamaların kaldırılması ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleyici hizmetler, kamu ve özel bütün çalışanları kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Ayrıca maddeyle ilgili yönetmeliklerde detaylarıyla belirtilen şekilde, işin tehlikesi ve çalışan işçi sayısına göre bu hizmetleri ya kendi işyeri bünyesinde sağlayacak veya işyeri dışından ortak sağlık güvenlik biriminden hizmet olarak da yerine getirebilecektir.¹⁴⁷

6331 sayılı yasanın, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirilmesini düzenleyen 6'ncı maddesi kamu kurumları için 1 Temmuz 2016 tarihinde yürürlüğe girecek olup, ilgili madde de 4 Ocak 2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşlarının; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabileceği gibi, 4734 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde de alabileceği belirtilmektedir.

Bu maddeden de anlaşılacağı üzere Kanun kamu kurumlarından Sağlık Bakanlığı'na ait döner sermayeli kuruluşlara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yetkilendirilmek kaydıyla işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri

¹⁴⁷ Yılmaz, a.g.e.,13

sunmak üzere ortak sağlık güvenlik birimi kurabilme hakkı tanımaktadır. Bu kapsamda 2013 yılı sonu itibarıyla yurt genelinde Sağlık Bakanlığına bağlı Tablo 2.2.'de belirtilen 40 ortak sağlık güvenlik birimi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetkilendirilmiştir.¹⁴⁸

İş sağlığı ve güvenliğinin, çok disiplinli ve kapsamlı bir alan olması ve bilgi birikimi, uzmanlaşma ve ekip çalışmasını gerektirmesi nedeniyle, işverenlere profesyonel yardım ihtiyacı doğuyor olması kaçınılmazdır. Çalışanların sağlık ve güvenliği açısından çalışma ortamlarının iyileştirmesi amacıyla işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi dışındaki diğer sağlık personeli gibi iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinden yararlanılmasının ve bunun kanun marifetiyle tüm işyerlerinde zorunlu hale getirilmesinin son derece önemli olduğu düşünülmektedir.

Tablo 2.2.Ortak Sağlık Güvenlik Birimi Tablosu

	Unvan	İli
1	Çiğli TSM	İZMİR
2	Akdeniz TSM	MERSİN
3	Mezitli TSM	MERSİN
4	Şehit Kamil TSM	G.ANTEP
5	Bilecik TSM	BİLECİK
6	Gölbaşı TSM	ANKARA
7	Mamak TSM	ANKARA
8	Keçiören TSM	ANKARA
9	Torbalı TSM	İZMİR
10	Adıyaman TSM	ADİYAMAN
11	Gölbaşı TSM	ADİYAMAN
12	Canik TSM	SAMSUN
13	Merkez TSM	MANİSA
14	Yalova TSM	YALOVA
15	Amasya TSM	AMASYA
16	Antakya TSM	HATAY
17	Beypazarı TSM	ANKARA
18	Tokat TSM	TOKAT
19	Karatay TSM	KONYA
20	İskenderun TSM	HATAY
21	Talas TSM	KAYSERİ
22	Melikgazi TSM	KAYSERİ
23	Aksaray TSM	AKSARAY
24	Tarsus TSM	MERSİN
25	Afyon TSM	AFYON

¹⁴⁸CSGB, <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/isggm.portal?page=ydb> (31.12.2013).

26	Isparta TSM	ISPARTA
27	İzmit TSM	KOCAELİ
28	Nilüfer TSM	BURSA
29	Nazilli TSM	AYDIN
30	Kepez TSM	ANTALYA
31	Adapazarı TSM	SAKARYA
32	Karabük TSM	KARABÜK
33	Rize TSM	RİZE
34	Burdur TSM	BURDUR
35	Hacı Cafer Özer TSM	DENİZLİ
36	Niğde TSM	NİĞDE
37	Tekirdağ TSM	TEKİRDAĞ
38	Bolu Refika Baysal TSM	BOLU
39	Osmaniye TSM	OSMANİYE
40	Maltepe TSM	İSTANBUL

ÇSGB tarafından yetkilendirilmiş Sağlık Bakanlığı'na bağlı OSGB (31.12.2013)

2.2.2.3. Acil Durumlara Karşı Hazırlıklar

Kanunun 11 ve 12'inci maddeleri işverenin çalışma ortamında kullanılan maddeler, iş ekipmanı ve çevre şartları dikkate alınarak meydana gelebilecek acil durumlara karşı acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım konularındaki yükümlülüklerine, ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda çalışanların tahliyesi ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir.

Kanun önleme ve koruma politikalarının gereği olarak hazırlanacak acil durum planının yanında böyle bir durumda çalışanların bilgileri ve teknik donanımları ile ciddi ve yakın tehlikeye müdahale etme yeteneğine kavuşturulmasını işverene yükümlülük olarak getirmekte, böyle bir olayla karşılaşan ve amirine haber vermeden müdahale eden çalışanların haklarını da korumaktadır.

Kanun ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin önlenemez hale gelmesi durumunda işverenin, zorunluluk olmadıkça, gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyemeyeceğini, çalışanların bu durumda çalışmaktan kaçınabilme haklarının olduğunu hüküm altına almaktadır.

Sonuç olarak işverenler, 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.

Bu maddenin düzenlenmesiyle kamuoyunda sıkça yer alan, iş yerlerinde meydana gelen yangın, afet gibi istenmeyen olayların zararlarının en aza indirilmesi açısından işverene düzenleme zorunluluğu getirilerek bu gibi durumlarda müdahale yeteneğinin geliştirilmesi amaçlanmıştır.¹⁴⁹

2.2.2.4. Risk Değerlendirmesi Zorunluluğu

6331 Sayılı İş Kanunu'nun getirmiş olduğu önemli yeniliklerden biride kanunun 10'uncu maddesi ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan "İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği" ile işverenleri; çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama, sürdürme ve geliştirme amacı ile iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlü tutmasıdır.

Risk değerlendirmesi, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalardır.¹⁵⁰

AB'nin 89/391 EEC sayılı Direktifi ve UÇÖ'nün 161 sayılı sözleşmelerine paralel olarak getirilen risk değerlendirmesi yapılması yükümlülüğü işyerlerinin kendine has İSG koşullarının değerlendirilmesi ve önlemlerin bu durumlar göz önünde bulundurularak belirlenmesini sağlamaktadır. Risk değerlendirmesi yaklaşımının temel özelliği, işyeri bazlı yapıyor olması, durum analizine dayanması ile hayata geçirilebilecek önlemler gibi uygulama konularının işverene bırakılmasıdır.¹⁵¹

Risk değerlendirmesi işveren veya işveren vekili, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, çalışan temsilcileri, işyerindeki destek elemanları ve bilgi sahibi çalışanlardan oluşan bir ekip tarafından; tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere tehlikelerin tanımlanması, riskleri belirleme ve analiz etme, risk kontrol tedbirlerinin

¹⁴⁹ TBMM, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı" 3/4/2012 Esas No: 1/605
<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss277.pdf> (08.10.2013)

¹⁵⁰ "İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği" (Md. 4), (29 Aralık 2012 Tarih ve 28512 Sayılı Resmî Gazete)

¹⁵¹ TBMM, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı" 3/4/2012 Esas No: 1/605
<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss277.pdf> (08.10.2013).

kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izlenerek gerçekleştirilir.

Yapılmış olan risk değerlendirmesi; tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenir. Bunun dışında, iş ve ortamdaki değişikliklerden sonra, iş kazası olduğunda ve ilgili yönetmeliğin tarif ettiği diğer Őartların oluşması halinde risk değerlendirmelerinin duruma göre bir kısmı ya da tamamı yenilenmek zorundadır.

Kamu kurumlarındaki duruma baktığımızda, kanunun risk değerlendirmesi yapılmasını düzenleyen 10’uncu maddesinin 1 Ocak 2013 tarihi itibarı ile yürürlüğe girdiğini görmekteyiz. Bu durumda işyerlerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi ve bertaraf edilmesi için, iş yerlerinin tehlike sınıflarına göre risk değerlendirmelerini yaptırılmaları gerekmektedir.

2.2.2.5. Çalışanlara İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi

Kanunun 17’nci maddesi çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim verilmesi gerektiğini hükmetmektedir. Kanunun bu maddesine dayanılarak çıkarılan ‘alışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik’ ile de, çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esasları düzenlenmiştir.

Güvenli ve sağlıklı bir iş ortamının oluşmasında, çalışanların karşı karşıya kaldıkları iş kazaları ve meslek hastalıklarında insan unsurunun önemi ve çalışanların daha bilinçli ve dikkatli davranmalarını sağlamak için eğitim büyük önem taşımaktadır.¹⁵²

İş kazalarına neden olan işe yeni başlama, çalışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanının değişmesi hali ile yeni teknoloji uygulanmasından doğan mesleki acemilik, meslek hastalığı veya iş kazalarına neden olan dikkat eksikliği veya özensizlik ile uzun süre işten uzak kalma nedeniyle yaşanan sorunların giderilmesi eğitimle mümkün görülmektedir.

Bu bağlamda mevzuatta  tür eğitim öngörülmektedir. Bunlardan ilki çalışanların işe başlamalarından önce çalışma yeri veya değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi halinde veya yeni teknoloji uygulanması halinde verilen ‘olağan’ eğitimidir. İkincisi iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan

¹⁵² Korkmaz ve Avsallı, *a.g.e.*,162.

önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili olarak verilen “ilave” eğitimidir. Üçüncüsü ise, her hangi bir sebeple altı aydan fazla süre ile işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce verilen “bilgi yenileme” eğitimidir.¹⁵³

Kanun’un 20’nci madde hükmüyle çalışanlar arasından seçilmesi zorunlu hale getirilen çalışan temsilcilerinin ise ayrıca ve özel olarak eğitileceği belirtilmektedir.

Kanuna göre, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren de, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlamak zorundadır. Verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamayacağı gibi, eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılacağı belirtilmektedir.

2.3. KAMU KURUMLARINDA TARAFLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için iş yaşamındaki taraflara bir takım haklar verdiği gibi bir takım da yükümlülükler de belirlemiştir. Çalışmamızın bu bölümünde kamu kurumlarında tarafların yükümlülükleri incelenecektir.

2.3.1. Kamu Kurumu Yöneticilerinin Yükümlülükleri

Daha önce de belirtildiği üzere, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun tanımları düzenleyen 3’üncü maddesinde işveren “çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum kuruluşlar” olarak tanımlanmıştır. Bu nedenle bu çalışmada kamu kurum yöneticisinin karşılığı olarak işveren ibaresi kullanılmaktadır.

İşveren çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliklerini sağlamakla yükümlüdür. 89/391 sayılı Çerçeve Direktif, işverenlerin İSG ile ilgili bazı konularda sorumluluklarının sınırlandırılabilirliği veya sorumluluk dışında bırakılabilirliği konusunda ülkelere serbestlik tanırken, 6331 sayılı Kanun’da sıklıkla işverenin

¹⁵³ Nurşen Caniklioglu, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 Sayılı Kanundan Farklılıkları” TUSİAD “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Getirdiği Yenilikler ve Uygulama Boyutu” Semineri, http://www.tusiad.org.tr/_rsc/shared/file/NursenCaniklioglu.pdf (10.10.2013)

sorumluluğuna vurgu yapılmıştır. 6331 sayılı Kanun'da yer alan işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri; iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülükleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunumuna ilişkin yükümlülükleri, risk değerlendirmesi ile ilgili yükümlülükleri, acil durum önlemleri ile ilgili yükümlülükleri, iş kazası ve meslek hastalıklarını kayıt ve bildirme yükümlülüğü, sağlık gözetimi konusundaki yükümlülükleri, bilgilendirme, eğitim ve çalışan katılımını sağlama ile ilgili yükümlülükleri, çalışan temsilcisi seçme ve kurul oluşturmayla ilgili yükümlülükleri olmak üzere sekiz başlık altında ele alınarak değerlendirilebilir.

İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmamakta ayrıca çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri de işverenin sorumluluklarını etkilememektedir. Bununla beraber işveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamamaktadır.

2.3.1.1. Genel Yükümlülükleri

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4'üncü maddesi işverenin genel yükümlülüklerini düzenlemektedir. Kanunda da belirtildiği üzere, çalışanların yaptıkları işten ve çalışma ortamlarından kaynaklanan tehlike ve risklere karşı korunmaları işverenin genel yükümlülüğündedir. Kanun bu çerçevede yapılacakları da belirtmektedir. Buna göre;

İşverenlerin, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değerşen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapması gerekmektedir. Bununla beraber işverenler, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemeli, denetlemeli ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamalıdır.

İşverenler, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi ve bertaraf edilmesi için risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. İşyerinin tehlike sınıfına göre periyodik olarak yenilenecek olan risk değerlendirmesi sürekli iyileştirmenin sağlanması amacıyla güncel halde tutulmalıdır.¹⁵⁴ İşverenin yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği

¹⁵⁴ ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kitabı*, Kasım 2012, Ankara, s. 19.

tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirlemesi İSG yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmalarını yaptırması gerekmektedir.

İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde “risklerden korunma ilkeleri” göz önünde bulundurulur. Bu ilkeler kanunun 5’inci maddesinde şu şekilde belirtilmiştir;

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

İşveren İSG’nin sağlanması amacıyla gerekli önleyici tedbirlerin yanında bu tedbirlere uyulup uyulmadığını, izlemekle, denetlemekle, ve denetim sonrası uygunsuzlukların giderilmesini sağlamakla da sorumlu tutulmuştur. Önleyici tedbirler ne kadar iyi alınmış olsa da, çalışanlar ne kadar eğitilmiş olsalar da ve bunun sonunda ne kadar işlerine önem verseler de denetim sisteminin çalışmaması durumunda bir süre sonra bu özelliklerini kaybetmektedirler. Bu nedenle önleyici tedbirleri almak, gerekli sıklıkla eğitimler düzenlemek yanında denetimin yapılması, İSG sisteminin tamamlanması ve işlerliği adına çok önemlidir. Her sistemde olduğu gibi, İSG sisteminin de temeli denetimdir.¹⁵⁵

¹⁵⁵Ural Fer, “Yakın ve Ortadoğu Çalışma Eğitim Merkezi”, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı* , Haziran 2000, Yayın No:5 , s.11.

2.3.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Sunumuna İlişkin Yükümlülükleri

Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, İSG hizmetlerinin sunulması için işveren çalışanlar arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmelidir.

Düzenleme ile 4857 sayılı İş Kanunu 81'inci maddesinde bulunan “sanayiden sayılan”, “devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran” ve “altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı” gibi sınırlamalar kaldırılarak, ilk defa 4857 sayılı yasada belirtilen iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğu kamu ve özel bütün çalışanları kapsayacak şekilde genişletilmektedir.¹⁵⁶

İşveren çalışanlar arasında gerekli niteliklere sahip personel bulunmaması halinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir. 6331 sayılı yasa ve buna bağlı olarak çıkarılan “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği” gereği iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda İSGB kurulması gerekmektedir. Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.

İşverenlerin, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekan ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılamaları gerekmektedir. İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlama görevi işverene aittir. İşverenlerin, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından İSG ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmesi gerekmektedir.

2.3.1.3. Acil Durum İle İlgili Yükümlülükleri

İşyerinin tamamında veya bir kısmında yangın, patlama, tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanan yayılım, doğal afet gibi acil müdahale, mücadele, ilkyardım veya tahliye gerektiren olaylara karşı, işyerlerinde acil durum planlarının hazırlanması, önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda yapılması gereken çalışmalar ile bu durumların güvenli olarak yönetilmesi ve bu konularda

¹⁵⁶ Baloğlu, *İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar*, s.105

görevlendirilecek çalışanların belirlenmesi işverenin yükümlülüğündedir. İşverenin acil durumlar ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmek adına şu tedbirleri alması gerekmektedir;¹⁵⁷

- a) Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek ve çalışan ile çalışma çevresini etkileyecek acil durumları önceden değerlendirerek muhtemel acil durumları belirlemek,
- b) Acil durumların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri almak,
- c) Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapmak,
- ç) Acil durum planlarını hazırlamak ve tatbikatların yapılmasını sağlamak,
- d) Acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanımına sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda çalışanı görevlendirmek ve her zaman hazır bulunmalarını sağlamak,
- e) Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapmak,
- f) Acil durumlarda enerji kaynaklarının ve tehlike yaratabilecek sistemlerin olumsuz durumlar yaratmayacak ve koruyucu sistemleri etkilemeyecek şekilde devre dışı bırakılması ile ilgili gerekli düzenlemeleri yapmak,
- g) Varsa alt işveren ve geçici iş ilişkisi kurulan işverenin çalışanları ile müşteri ve ziyaretçi gibi işyerinde bulunan diğer kişileri acil durumlar konusunda bilgilendirmek.

Acil durumlarla ilgili özel görevlendirilen çalışanların sorumlulukları işverenlerin konuya ilişkin yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

İşverenin, işyerlerinde meydana gelebilecek acil durumlarda yapılacak iş ve işlemler dahil bilgilerin ve uygulamaya yönelik eylemlerin yer aldığı acil durum planı hazırlama yükümlülüğü bulunmaktadır. Acil durum planı, tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere acil durumların belirlenmesi, bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirlerin alınması, görevlendirilecek kişilerin belirlenmesi, acil durum müdahale ve tahliye yöntemlerinin oluşturulması,

¹⁵⁷ “İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik” (18 Haziran 2013 tarih ve 28681 Sayılı Resmi Gazete)

dokümantasyon, tatbikat ve acil durum planının yenilenmesi aşamaları izlenerek hazırlanmaktadır.

İşverenin, işyerinde acil durumların meydana gelmesi halinde çalışanların bu durumun olumsuz etkilerinden korunması için buldukları yerden güvenli bir yere gidebilmeleri amacıyla izlenebilecek uygun tahliye düzenlemelerini acil durum planında belirtmesi ve çalışanlara önceden gerekli talimatları vererek, arama, kurtarma ve tahliye, yangınla mücadele, konularının her biri için uygun donanıma sahip ve özel eğitilmiş ilgili yönetmelikte belirlenen sayıda çalışanı destek elemanı olarak görevlendirmesi gerekmektedir.

İşverenlerin, 6331 sayılı yasa ve ilgili yönetmelikle beklenmeyen acil durumlara karşı, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirleri almanın yanı sıra, bu durumlarla mücadele etmek ve tahliyeyi sağlamakla, çalışanlara ilk yardım ve acil tıbbi müdahale sunmakla, çalışanları ve çalışma çevresini korumakla görevlendirildiği görülmektedir. Bu düzenlemelerle kamuoyunda sıkça yer alan, işyerlerinde meydana gelen yangın, afet gibi istenmeyen olayların zararının en aza indirilmesi açısından işverene düzenleme zorunluluğu getirerek bu gibi durumlara müdahale yeteneğinin geliştirilmesinin amaçlandığı düşünülmektedir.¹⁵⁸

6331 sayılı yasanın “çalışmaktan kaçınma hakkını” düzenleyen 13’üncü maddesine göre, işyerlerinde ciddi ve yakın tehlike ile karşılaşan çalışanlar İSG kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilir. İSG kurulunun bulunmadığı durumda ise işverenin derhal kararını vermesi, durumu tutanakla tespit etmesi ve çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirmesi gerekmektedir. Bu madde çalışanların ciddi ve yakın tehlike karşısında işverence çalışmaya zorlanamayacağını, bu durumda çalışılmayan günler için haklarının saklı kalacağını hüküm altına almaktadır.

2.3.1.4. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimi Konularındaki Yükümlülükleri

Kanunun “iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimini” düzenleyen 14’üncü maddesi işverenin, bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarını kayıt altına

¹⁵⁸ TBMM, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı” 3/4/2012 Esas No: 1/605
<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss277.pdf> (09.10.2013)

almasını gerekli incelemeleri yapmasını ve bunlarla ilgili raporlar düzenlemesini hüküm altına almaktadır. Ayrıca işveren, işyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili iyileştirilmesi gerekli öncelikler hakkında raporlar düzenlemekle yükümlüdür.

İşveren iş kazalarını kazadan sonraki üç iş gününde, sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde SGK'na bildirimde bulunmakla yükümlüdür.

Bununla beraber işyeri hekimi veya sağlık hizmet sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, SGK tarafından yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularına sevk eder. Sağlık hizmet sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde SGK'na bildirir.

Bu düzenleme yeni bir uygulama olarak SGK'na işverenin yanında kamu ve özel sağlık kuruluşlarınca da iş kazaları ve meslek hastalıkları şüphesi veya tespiti bulunan vakaların bildirimini öngörmektedir.

İş kazaların bildirim yükümlülüğü 4857 Sayılı İş Kanunu 77'nci maddesinde "iki gün içinde Çalışma Bölge Müdürlüğü'ne bildirim yükümü" ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13'üncü maddesinde "en geç üç iş günü içinde SGK'ya bildirim yükü" şeklinde iki farklı şekilde düzenlenmiş iken 6331 sayılı yasa ile bu ikilik ortadan kaldırılmış ve sadece üç gün içinde işveren tarafından SGK'ya bildirim yükü benimsenmiştir.¹⁵⁹

Ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili kayıtların yeterince tutulmadığı göz önüne alındığında bu düzenlemenin istatistiklerin sağlıklı bir şekilde tutulabilmesi ve bu doğrultuda İSG'ne yönelik daha etkin politikalar geliştirilebilmesi açısından son derece önemli olduğu söylenebilir.

¹⁵⁹ Yılmaz, *a.g.e.*,15

2.3.1.5. Sağlık Gözetimi Konusundaki Yükümlülükleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun “sağlık gözetimini” düzenleyen 15’inci maddesi gereği, İSG hizmetlerinde önleyici politikaların bir uzantısı olarak, işveren işçilerin sağlık durumlarını sürekli olarak gözetim altında tutmak ve bunları kayıt altına almak zorundadır.¹⁶⁰ Bu bağlamda kanun işvereni, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamakla görevlendirmiştir. İşveren aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır:

- İşe girişlerinde,
- İş değişikliğinde,
- İş kazası meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaştırmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde,
- İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla.

İşveren tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacakları, yapacakları işe uygun olduklarını belirtir sağlık raporu olmadan işe başlatamamaktadır. Çalışanlar bu raporları işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli işyeri hekiminden alacaklar ve bu raporlara itirazlarını Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapabileceklerdir. Kanun sağlık gözetiminden doğan maliyetin ve gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyetin çalışana yansıtılmayacağını, işverence karşılanacağını hüküm altına almıştır.

Sağlık gözetimi çalışanların yaptıkları işin olumsuz etkilerinin tespiti, bu etkilerin kayıt altına alınması ve ortadan kaldırılması açısından son derece önemli olup ülkemizdeki meslek hastalıklarının tespiti konusundaki derin boşluğu doldurması beklenmektedir.

2.3.1.6. Bilgilendirme Eğitim ve Çalışan Katılımını Sağlama İle İlgili Yükümlülükleri

6331 sayılı yasa gereği işveren tarafından, işyerinde İSG’nin sağlanabilmesi ve sürdürülebilmesi amacıyla çalışanların ve çalışan temsilcilerinin işyerinin özelliklerini

¹⁶⁰ Korkmaz ve Avsallı, *a.g.e.*,161.

de dikkate alarak; işyerinde karşılaşılabilecekleri sağlık ve güvenlik riskleri ile koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar ve ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirilmesi gerekmektedir.

Aynı zamanda, ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanların, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirilmesi gerekmektedir. İşverenler, risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftiştten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlamalıdır.

Bahse konu yasanın 17'nci maddesi ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ile çalışanların eğitimlerini içeren hükümler düzenlenmiştir. Buna göre çalışanların İSG eğitimlerini sağlamakla yükümlü işveren, bu kapsamda verilecek eğitimlerin maliyetini çalışanlara yansıtamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması halinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir. Eğitimler işveren tarafından değişen ve ortaya çıkan yeni risklerde dikkate alınarak yönetmelikte belirtilen aralıklarla yenilenmek zorundadır.¹⁶¹

6331 sayılı yasa işyerinde İSG ile ilgili konularda çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması için işverene çeşitli sorumluluklar yüklemiştir. Çalışanların İSG konusunda görüşlerinin alınması ve alınan kararlara katılımlarının sağlanmasına Kanununun 18'inci maddesinde yer verilmekte olup, 16, 19, 20, 22 ve 23'üncü maddelerinde de işverenin sağlık ve güvenlikle ilgili konularda bilgilendirilmesine, işveren, çalışanlar, temsilcileri ve koruyucu önleyici hizmetlerin yürütülmesinde görev alan kişilerin işbirliği ve koordinasyon dahilinde çalışmasına ve çalışanların hangi yöntemlerle alınacak kararlara katılımın sağlanacağına yer verilmektedir.¹⁶²

Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması başlıklı 18'inci madde düzenlemesine göre;

¹⁶¹"Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik"(15 Mayıs 2013 tarih ve 28648 Sayılı Resmi Gazete)

¹⁶² Yılmaz, *a.g.e.*, 16.

İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine aşağıdaki imkânları sağlayacaktır:

- a) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımının sağlanması.
- b) Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması.

İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin aşağıdaki konularda önceden görüşlerinin alınmasını sağlayacaktır:

- a) İşyerinden 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.
- b) Risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi.
- c) Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi.
- ç) Çalışanların bilgilendirilmesi.
- d) Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması.

Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde İSG için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamayacaktır.

2.3.1.7. Çalışan Temsilcisi Seçme ve Kurul Oluşturma İle İlgili Yükümlülükleri

6331 Sayılı Yasa'ya göre çalışan temsilcisi; İSG ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkilidir.

Kanun işverene, 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 yeterli sayıda çalışan temsilcisini görevlendirme sorumluluğunu yüklemiştir.

Ayrıca işveren işyerlerinde çalışanların İSG ile ilgili yapılan bütün değerlendirme ve düzeltme faaliyetlerinde aktif olarak yer almaları, fikir beyan edip, teklifte bulunmaları adına gerekli tüm şartları sağlamakla mükelleftir.¹⁶³ Çalışan temsilcilerinin bu faaliyetleri yürütmesi nedeniyle işveren tarafından hakları kısıtlanamaz.

6331 sayılı yasa'nın 22'inci maddesi ile işverenlere, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde İSG ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu kurulun İSG'nin sağlanmasında etkin rol alması için İSG mevzuatına uygun olarak verdiği kararların işveren tarafından uygulanması zorunlu kılınmıştır. Bahse konu Kanun maddesinin 2'nci fıkrasında 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 sağlanacaktır. Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturmaya gerek olmayan alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atayacaktır. İşyerinde kurul oluşturmaya gerek olmayan asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atayacaktır. Kurul oluşturmaya gerek olmayan 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 oluşturulacaktır. Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirecektir.

2.3.2. Kamu Kurumu Çalışanlarının Yükümlülükleri

Kamu kurumlarında çalışanlar sağlık ve güvenliklerinin sağlanmasında önemli bir role sahiptirler. Çünkü sistemi düzeltmek öncelikle çalışanların elindedir. Bu bağlamda çalışanların işyerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması ve kazaların önlenmesi ile ilgili yükümlülükleri eğitimler ile ilgili, çalışma ortamının korunması ile ilgili, koruyucu donanım kullanımı ile ilgili ve acil durumlar ile ilgili yükümlülükleri olarak sınıflandırılabilir.

¹⁶³ TBMM, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı" 3/4/2012 Esas No: 1/605
<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss277.pdf> (26.10.2013).

2.3.2.1. Eğitimler İle İlgili Yükümlülükleri

Bilindiği üzere İSG çalışmalarının esas amacı çalışanların karşı karşıya kaldıkları önlenemez iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenerek, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamlarında çalışmalarını sağlamaktır. Bu amaca ulaşmak adına kurgulanan İSG sisteminin arzu edildiği gibi işleyebilmesi adına verilecek eğitimler yoluyla öncelikle çalışanların sistemin tamamı hakkında bilgi sahibi olmaları ve bilgilerinin sürekli güncel kalması sağlanmalıdır. İSG konusunda işveren üzerine düşen görevi yerine getirme de kadar gayretli ve özenli olsa da bu çabalar çalışanlar tarafından benimsenmez ve desteklenmezse istenen sonuçların alınması çok zorlaşır.

Bununla beraber çalışanların İSG'nin sağlanmasına katkılarını artırmanın en etkili yolu eğitimidir. Eğitimler aracılığı ile işyerindeki riskler ve bu risklere karşı alınacak tedbirler konusunda bilgilendirilmiş olan çalışanlarda kendi hayatlarına değer verme olgusunun gelişmesiyle birlikte güvenlik kültürünün oluşması hedeflenmektedir. Çalışanlarda davranış değişikliği hedefleyen İSG eğitimlerinin ve çalışanların bilgilendirilmesinin önemi yaşanmış iş kazaları incelendiğinde de görülmektedir.¹⁶⁴

Bu kadar önemli olan eğitim faaliyetlerinde işverenle beraber çalışanlarında bir takım yükümlülükleri bulunmaktadır. Çalışanların eğitimler ile ilgili yükümlülüklerini, uygulamaya konulan eğitim programları çerçevesinde öncelikle İSG eğitimlerine katılmak, eğitimlerde edindiği bilgileri yaptığı iş ve işlemlerde uygulamak ve bu konudaki talimatlara uymak olarak tanımlayabiliriz.¹⁶⁵

2.3.2.2. Çalışma Ortamının Korunması İle İlgili Yükümlülükleri

İşyerinde yürütülen iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin amaç ve usulleri hakkında haberdar edilen ve elde edilen verilerin kullanılması hakkında bilgilendirilen çalışanlar, sağlık ve güvenliklerini etkileyebilecek tehlikeleri iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı iş yerlerinde ise işverene bildirerek durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilir. Çalışanlar, işyerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının korunması ve geliştirilmesi için;

¹⁶⁴ TBMM, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı" 3/4/2012 Esas No: 1/605
<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss277.pdf> (26.10.2013).

¹⁶⁵ Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (15 Mayıs 2013 tarih ve 28648 Sayılı Resmi Gazete)

- a) İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı veya işveren tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuata uygun talimatlara uymakla,
- b) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek üzere işveren tarafından görevlendirilen kişi veya OSGB'lerin yapacağı çalışmalarda işbirliği yapmakla,
- c) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve ilgili mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmakla,
- ç) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermekle yükümlüdür.¹⁶⁶

2.3.2.3. Koruyucu Donanımları Kullanımı İle İlgili Yükümlülükleri

Kişisel koruyucu donanım, risklerin, toplu korunmayı sağlayacak teknik önlemlerle veya iş organizasyonu ve çalışma yöntemleriyle önlenemediği, tam olarak sınırlandırılmadığı durumlarda kullanılır. Kişisel koruyucu donanım, iş kazası ya da meslek hastalığının önlenmesi, çalışanların sağlık ve güvenlik risklerinden korunması, sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi amacıyla kullanılır. İşveren, toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik verir.

Çalışanlar, İSG ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımları doğru kullanmakla, korumakla, uygun yerlerde ve uygun şekilde muhafaza etmekle yükümlüdür.

Çalışanlar kişisel koruyucu donanımda gördükleri herhangi bir arıza veya eksikliği işverene bildirirler. Arızalı bulunan kişisel koruyucu donanımlar arızalar giderilmeden ve gerekli kontrolleri yapılmadan kullanılmaz. Çalışanlara verilen kişisel koruyucu donanımlar her zaman etkili şekilde çalışır durumda olur, temizlik ve bakımı yapılır ve gerektiğinde yenileri ile değiştirilir. Kişisel koruyucu donanımlar her kullanımdan önce kontrol edilir.¹⁶⁷

2.3.2.4. Acil Durumlar İle İlgili Yükümlülükleri

İşyerlerinde Acil Durum Hakkında Yönetmelikte, acil durum işyerinin tamamında veya bir kısmında meydana gelebilecek yangın, patlama, tehlikeli kimyasal

¹⁶⁶ İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (28 Aralık 2012 tarih ve 28512 Sayılı Resmi Gazete)

¹⁶⁷ Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerinde Kullanımı Hakkında Yönetmelik (02 Temmuz 2013 Tarih ve 28695 Sayılı Resmi Gazete)

maddelerden kaynaklanan yayılım, doğal afet gibi acil müdahale, mücadele, ilkyardım veya tahliye gerektiren olaylar olarak tanımlanmıştır. Aynı yönetmelikte çalışanların acil durumlarla ilgili yükümlülükleri aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:¹⁶⁸

- a) Acil durum planında belirtilen hususlar dahilinde alınan önleyici ve sınırlandırıcı tedbirlere uymak,
- b) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda kendileri ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürecek acil durum ile karşılaştıklarında; hemen en yakın amirine, acil durumla ilgili görevlendirilen sorumluya veya çalışan temsilcisine haber vermek,
- c) Acil durumun giderilmesi için, işveren ile işyeri dışındaki ilgili kuruluşlardan olay yerine intikal eden ekiplerin talimatlarına uymak,
- ç) Acil durumlar sırasında kendisinin ve çalışma arkadaşlarının hayatını tehlikeye düşürmeyecek şekilde davranmak.

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.

¹⁶⁸ Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik (18 Haziran 2013 Tarih ve 28681 Sayılı Resmi Gazete)

3. KARABÜK İLİ KAMU HASTANELERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde teorik kısımda detaylı bir şekilde anlatılan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kamu kurumları yöneticilerine ve çalışanlarına getirdiği yükümlülükler ile kamu kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve çalışanların iş güvenliği düzeyi ele alınmaktadır.

3.1.ARAŞTIRMANIN KONUSU

Karabük Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliğine bağlı Karabük Üniversitesi Karabük Eğitim ve Araştırma Hastanesi (KÜKEAH), Safranbolu Devlet Hastanesi (SDH), Yenice Devlet Hastanesi (YDH) ve Karabük Ağız ve Diş Sağlığı Merkezinde (KADSM) iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması adına yönetimin ve çalışanların sorumluluklarını yerine getirme düzeyleri ve çalışanların iş güvenliği algı düzeyleri bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

Bu kapsamda araştırmada yüksek riskli bir iş kolu olan sağlık sektöründe, yüksek riskli mekanlar olan kamu hastanelerinde, yöneticilerin ve çalışanların İSG ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmeleri sorgulanarak kurumlarındaki iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, bu uygulamalardaki sorunlar ve gelişmeye açık alanlar üzerinde durulmaktadır. Ayrıca iş kazası geçirme, meslek hastalığına maruz kalma ve demografik verilerin kurumların iş güvenliği düzeyine etkisi incelenmektedir.

3.2.ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bilindiği üzere çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini düzenleyen ilk müstakil kanun olan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun getirdiği en büyük yenilik, AB'nin 89/391/EEC sayılı direktifi ile iş sağlığı ve güvenliği alanında kabul edilen 155 ve 161 sayılı UÇÖ sözleşmeleri doğrultusunda kamu ve özel ayrımı yapmadan tüm çalışanları kapsam altına almış olmasıdır. Bahse konu değişiklikle sınırlı istisnalar hariç üç milyona yakın kamu personeli iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hizmetlerden yararlanmaya başlamıştır.¹⁶⁹

¹⁶⁹ Devlet Personel Başkanlığı, "Kamu Personeli İstatistikleri"
http://www.dpb.gov.tr/F/Root/dosyalar/istatistikler/kamu_per_istatistikleri/2013_aralik_genelablo.pdf
(12.13.2013)

Bu yasal düzenleme kamu kurumlarında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi adına kamu yöneticilerine ve diğer çalışanlara bir takım görev ve sorumluluklar yüklemektedir.

Çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunları gidermek, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek adına kamu yöneticilerinin ve çalışanlarının ilgili yasayla da hüküm altına alınan görev ve sorumluluklarını yerine getirmeleri önem arz etmektedir. Bu öneme istinaden hazırlanan çalışmanın amacı; kamu hastanelerinde 6331 sayılı yasa doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yöneticilerin ve çalışanların yükümlülüklerini hangi ölçüde yerine getirdiğinin çalışanlar tarafından değerlendirilmesidir. Böylece hangi alanlarda gelişmeye açık alanların bulunduğu tespit edilerek iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan yasal düzenlemelerin kamu kurumlarında yöneticiler ve çalışanlarca benimsenmesine ve taraflarda duyarlılığın oluşmasına katkıda bulunmak amaçlanmıştır. Ayrıca hastanelerde çalışanların iş güvenliği düzeylerinin belirlenmesinde, yönetimin ve çalışanların sorumluluklarını yerine getirmelerinin, meslek hastalığı ve iş kazaları geçirmelerinin etkisinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Bu araştırma ilgili yasa gereği kamu kurumlarında sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının oluşturulması adına yapılması gereken düzenlemeler ile bu düzenlemeleri uygulayacak olan çalışan ve yöneticilerin görev ve sorumluluklarının değerlendirilmesi adına Türkiye’de akademik olarak yapılan ilk çalışma olması itibarıyla ayrı bir önem taşımaktadır.

3.3.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışma uygulamalı olarak yapılmıştır. Uygulamada Karabük Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliğine bağlı KÜKEAH, SDH, YDH ve KADSM çalışanlarına yönelik anket çalışmasına yer verilmiştir.

Anket formu 3 bölüm 57 ifadeden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde katılımcılara ait demografik bilgiler ve katılımcıların meslek hastalığı ve iş kazası geçirip geçirmediği sorgulanmaktadır. Tezin yazarı tarafından teorik kısımdaki bilgilerden yararlanılarak ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu doğrultusunda geliştirilen ikinci bölümde kamu kurumlarında yöneticilerin ve çalışanların ilgili yasa kapsamında ki yükümlülüklerini yerine getirme düzeyleri sorgulanmaktadır. Üçüncü bölümde ise Williamson ve arkadaşları tarafından 1997 tarihinde geliştirilen ve Atay

tarafından 2006 yılında Türkçe formunun geçerlilik çalışmaları olarak yapı geçerliliği, kapsam geçerliliği ve ayırt etme geçerliliği yapılan İş Güvenliği Ölçeği ile katılımcıların iş güvenlik düzeyleri tespit edilmeye çalışılmıştır.¹⁷⁰

3.3.1. Kapsam ve Sınırlar

Araştırma Karabük Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliğine bağlı KÜKEAH, SDH, YDH ve KADSM'de görev yapan, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki çalışanları kapsamaktadır.

Karabük Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliğine bağlı kurumların bünyelerinde ilgili yasa kapsamında 6 Haziran 2013 tarihi itibarıyla toplam 1307 personel görev yapmaktadır.¹⁷¹ Bu personelin dağılımı Tablo 3.1.'de gösterilmektedir.

Tablo 3.1.6 Haziran 2013 tarihi İtibarıyla Karabük Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliğine Bağlı Personel Sayıları

Meslek	KÜKEAH	SDH	YDH	ADSM	Frekans	%
Doktor	113	23	5	27	168	12,8
Hemşire	361	64	26	9	460	35,1
Diğer Sağlık Personeli	181	46	12	28	267	20,4
İdari Personel	106	26	10	12	154	12,3
Temizlik	146	24	11	21	202	15,3
Güvenlik	39	6	5	6	56	4,2
Toplam	946	189	69	103	1307	100

Araştırmanın ana kütesini Karabük Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliğine bağlı hastanelerin çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmaya, tam sayım yöntemine göre araştırmaya katılmayı kabul eden tüm çalışanlar dahil edilmiştir. Tam sayım, anketin ana kütleliyi oluşturan tüm birimlere uygulanmasıdır.¹⁷² Bu bağlamda anket yaklaşık 1307 çalışana dağıtılmış olup, 712 anket %54 tepki oranıyla 4 kamu kuruluşundan toplanmıştır. Geçersiz 3 anket formu dışındaki 709 anket formu analiz edilmiştir.

¹⁷⁰ Esmâ Yavuz, *Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Sağlığı ve Güvenliği Durumlarının İncelenmesi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2009, s.100.

¹⁷¹ Sağlık Bakanlığı Çekirdek Kaynak Yönetim Sistemi ile İl Sağlık Müdürlüğü verilerinden derlenmiştir. Erişim : 01.06.2013 <http://ckyshst.saglik.gov.tr/ckyshst2.htm>

¹⁷² Mahir Nakip, *Pazarlamada Araştırma Teknikleri*, Üçüncü Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2013, s.236.

Araştırma 20 Haziran – 20 Eylül 2013 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sadece Karabük İlinde yapılmış olması ve zaman kısıtı araştırmanın sınırlılıklarıdır.

3.3.2. Anketin Güvenilirliği

Araştırmada kullanılan anketin güvenilirliğinin test edilmesi için SPSS 18.0 paket programında %95’lik güvenilirlik düzeyinde güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirliği değerlendirebilmek için kullanılan en yaygın yaklaşımlardan biri de Alfa Yöntemidir. Likert ölçekli sorularda kullanılan bu yöntemde, alfa katsayısı 0 ile 1 arasında pozitif bir değerdir ve ağırlıklı standart değişimi gösterir. Katsayı 1’e yaklaştıkça verilerin güvenilirliği artarken, 0’a yaklaştıkça verilerin güvenilirliği azalmaktadır.¹⁷³

Ankette yer alan demografik sorular ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri içeren sorular dışında kalan 5’li Likert ölçeği ile sorulan yönetimin sorumluluğu, çalışanların sorumluluğu ve iş güvenliği ölçeğine güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Cronbach Alfa katsayıları, yönetimin sorumluluğu 0,90 çalışanların sorumluluğu 0,86 ve iş güvenliği ölçeği 0,84 olarak bulunmuştur. Bu veriler araştırmada kullanılan veri setinin güvenilirlik düzeyinin çok yüksek olduğunu göstermektedir.¹⁷⁴

3.4. VERİLERİN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler için frekans analizi, ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için güvenilirlik analizi, ölçeğinin boyutlarının belirlenmesi ve boyut indirgemeye yönelik faktör analizi, çoklu karşılaştırmalar için çok değişkenli varyans (MANOVA) analizleri yapılmıştır.

Anket formunun demografik verileri ile ilgili bilgileri içeren ilk bölümünün analizinde yüzde analizinden yararlanılmıştır. Daha sonra cevaplayıcıların çalıştıkları kuruma, meslek gruplarına, cinsiyetlerine, meslek hastalığı ve iş kazası geçirme durumlarına göre, kurumlarında yönetimin ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasındaki yükümlülüklerini yerine getirme düzeyleri ile ilgili algılamalarının ortalamaları karşılaştırılarak çikarsamalar yapılmıştır.

¹⁷³ Nakip, *a.g.e.*, 204.

¹⁷⁴ Remzi Altunışık, Recai Coşkun, Serkan Bayraktaroğlu, Engin Yıldırım, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Altıncı Baskı, Sakarya Yayıncılık, Sakarya, 2010, s.124

Ayrıca katılımcıların çalıştıkları kuruma, meslek gruplarına, cinsiyetlerine, meslek hastalığı ve iş kazası geçirme durumlarına göre, iş güvenliği düzeylerini tespit etmede kullanılan iş güvenliği ölçeğine vermiş oldukları cevapların ortalamaları karşılaştırılarak çıkarsamalar yapılmıştır.

Ankete katılan kişilere iş güvenliği düzeylerini belirlemek amacıyla uygulanan iş güvenliği ölçeği, faktör analizine tabi tutulmuştur. 32 yargıdan oluşan ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı 0,84 olarak bulunmuştur.

Çok sayıdaki değişken arasındaki ilişkilere dayanarak verilerin daha anlamlı ve özet biçiminde sunulmasını sağlayan çok değişkenli bir analiz türü olan faktör analizinin amacı, verilerin yapısını tanımlayarak veri sayılarını yönetilebilir ve üzerinde çalışılabilir makul bir sayıya düşürmektir.¹⁷⁵ Faktör analizi ile ölçekteki 32 ifadeden “yönetimimiz yalnızca işimizi güvenli olmayan biçimde yaptığımızda fark eder, ama güvenli şekilde çalıştığımızda bunu fark etmez” ifadesinin çıkarılması sonucu kalan 31 ifadenin faktör analiz tablosunda, 6 faktör altında toplandığı görülmüştür(Tablo 3.2.).

Tablo : 3.2 İş Güvenliğini Etkileyen Faktörler

YARGILAR	FAKTÖR YÜKLERİ	VARYANS YÜZDESİ	ÖZDEĞERİ
Faktör 1 : Güvenli Davranış		17,68	6,47
Gerekli ekipmanın daha sık temin edilmesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	0,85		
Yönetimin önerilerimi dinlemesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	0,84		
Güvenlik prosedürlerinin daha gerçekçi olması daha güvenli çalışmama yardımcı olur	0,80		
İş arkadaşlarımla güvenli davranışı desteklemesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	0,80		
Düzenli güvenlik eğitimi almamız daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	0,77		
Yönetimimizin güvenlik kontrollerini daha çok yapması daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	0,77		
Yöneticimin güvenli davranışım için beni takdir etmesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	0,74		
İş yerimdeki yönetim kârı ile ilgilendiği kadar çalışanların güvenliğiyle de ilgilenmeli.	0,57		
Güvenli davranışım için ücretle ödüllendirilmem daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	0,48		
Güvenlik prosedürüne uyan insanlar her zaman daha güvende olacaktır.	0,31		
Faktör 2 : Olumlu Güvenlik Kuralları		10,14	4,26
Yönetimimiz hatasız olduğundan emin olmak için ekipmanları kontrol eder.	0,80		

¹⁷⁵ Nakip, a.g.e.,511-512.

İş yerimdeki tüm güvenlik kuralları ve prosedürleri gerçekten işe yarıyor.	0,77		
Yönetimimiz yeterli güvenlik ekipmanı sağlıyor.	0,76		
İş yerimdeki herkes güvenli bir biçimde çalışır.	0,73		
İş yerimde yeteri kadar güvenlik eğitimi verilmektedir.	0,41		
Faktör 3 : İyimserlik		9,31	2,00
Güvenlik biz meşgul olana kadar geçerlidir sonra başka şeyler öncelik alır.	0,72		
İşimde risk almaktan kaçamam.	0,71		
Dikkatli biri olduğum için kaza yapma olasılığım düşüktür.	0,67		
Gerekli önlemleri almayan insanlar başlarına gelenlerden kendileri sorumludurlar.	0,63		
Herkes kaza yapmak konusunda eşit riske sahiptir.	0,51		
Tüm kazalar önlenemez, bazı insanlar yalnızca şanssızdır.	0,49		
İşimin normal sürecinde, hiçbir tehlikeli durumla karşılaşmam.	0,41		
Faktör 4 : Risklerin Gerekçlendirilmesi		8,03	1,82
Güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu iyi bir eğitim görmediğim içindir.	0,77		
Güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu neyi yanlış yaptığımı bilmediğim içindir.	0,76		
Güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu çalışmayı hemen tamamlamam gerektiği içindir.	0,71		
Güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu doğru ekipman temin edilmediği veya ekipman çalışmıyor olduğu içindir.	0,60		
Sürekli güvenlik hakkında endişelenirsem işimi yapamam.	0,43		
Faktör 5 : Kadercilik		5,79	1,27
İş yerimdeki güvenliği arttırmak için hiçbir şey yapamam.	0,73		
Kazalar ben her ne yaparsam yapayım olur.	0,67		
Faktör 6 : İddia		3,71	1,13
Yönetim güvenlikle ilgilendiğini iddia ediyor ama ben buna inanmıyorum.	0,72		
Yeni ekipman ve prosedürleri bildiğimden eminim.	-0,55		

Bir sonraki aşamada çok faktörlü varyans analizi (MANOVA) kullanılmaktadır. İki yada daha fazla değişken varken kullanılan varyans analizinin amacı, grup ortalamaları arasında fark olup olmadığını ölçmektir.¹⁷⁶ MANOVA analiziyle katılımcıların yaş dağılımlarına göre, cinsiyetlerine göre, mesleklerine göre, çalıştıkları kuruma göre, meslek hastalıkları ve iş kazaları geçirip geçirmediğine göre, yönetimin

¹⁷⁶ Nakip, *a.g.e.*,474.

sorumluluğuna dair algılarına göre, çalışanların sorumluluklarına dair algılarına göre iş güvenliği ölçeğini değerlendirmelerinde anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmektedir.

3.4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 3.3.'de ankete katılan Karabük Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliğine bağlı hastanelerin çalışanlarının demografik özelliklerini göstermektedir.

Tablo 3.3. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans	%	Yaş	Frekans	%
Erkek	300	42,3	18-29	131	18,5
Kadın	409	57,7	30-39	367	51,8
			40-49	174	24,5
			50 ve üzeri	37	5,2
Çalışma Yılı	Frekans	%	Eğitim Durumu	Frekans	%
5 yıldan az	137	19,4	Yüksek Lisans	88	12,5
6-11 yıldır	197	27,8	Lisans	191	26,9
12-17 yıldır	183	25,8	Önlisans	220	31
18-23 yıldır	111	15,6	Lise	151	21,3
24 ve üzeri	81	11,4	İlköğretim	59	8,3
Meslek	Frekans	%	Kurumu	Frekans	%
Doktor	88	12,5	KÜKEAH	476	66,9
Hemşire	249	35,2	SDH	115	16,2
Diğer Sağlık Pers.	148	20,9	YDH	50	7,3
İdari Personel	123	17,4	KADSM	68	9,6
Temizlik	82	11,4			
Güvenlik	19	2,6			

Tablo 3.3'deki bilgilere göre;

- Katılımcıların %57,7'sinin kadın, %42,3'ünün erkek olduğu ve cinsiyet bakımından ankete katılımın dengeli olduğu,
- Katılımcıların %18,5'inin 18-29 yaşında, %51,8'inin 30-39 yaşında, %24,5'inin 40-49 yaşında, %5'inin 50 ve üzeri yaşlarda oldukları ve 30-39 yaş aralığındaki çalışanların ankete katılımların daha yoğun olduğu,
- Katılımcıların çalışma yıllarına bakıldığında, yaş dağılımına paralel olarak %27,8 ile en fazla 6-11 yıl arası çalışanların ankete katılım sağladıkları,
- Katılımcıların kurumlarına göre katılımlarına bakıldığında, çalışan sayısına paralellik gösterdiği ve kurumlar arası dengeli bir katılımın sağlandığı,
- Eğitim bilgilerine bakıldığında sağlık sektöründe profesyonel meslek elemanlarının yoğunluğunun bir göstergesi olarak katılımcıların %70,4'ünün üniversite mezunu olduğu görülmektedir.

3.4.2. Katılımcıların Meslek Hastalığı ve İş Kazasına Maruz Kalmalarına Yönelik Bulgular

Katılımcılara çalışma hayatında işlerinden kaynaklı meslek hastalığı veya iş kazasına maruz kalıp kalmadıkları sorulmuştur. Araştırma sonucu ankete katılan 709 çalışandan 422'sinin (%59,5) işinden kaynaklı bir iş kazasına maruz kaldığı, 569'unun (%80,3) işinden kaynaklı bir meslek hastalığına maruz kaldığı tespit edilmiştir.

3.4.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Yönetimin Sorumluluğunun Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular

Katılımcılara iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yönetimin sorumluluklarını yerine getirme düzeyleri sorulmuştur. Yönetimin sorumluluğu ile ilgili 11 ifadeye katılıp katılmadıklarını belirtmeleri istenmiştir. Ankete katılanların bu ifadelere verdikleri cevaplar Tablo 3.4'de gösterilmektedir.

Tablo 3.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Yönetimin Sorumluluğu

YÖNETİMİN SORUMLULUĞU	Ortalama *	Standart Sapma	N	CEVAPLARIN DAĞILIMI				
				1	2	3	4	5
				%	%	%	%	%
1 Kurumumuzda her birim için risk değerlendirmesi yapılmıştır.	2,76	1,136	709	14,5	28	28,2	23,2	6,1
2 Her birim için kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipman belirlenmiştir.	3,23	1,146	709	8,2	21,9	18,8	40,9	10,3
3 Çalışan sağlığı ve güvenliği ile ilgili her türlü tedbir alınmaktadır.	2,85	1,158	709	11,6	35	16,4	31,2	5,9
4 Kurumumuzda iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığı izlenmekte, denetlenmekte, uygunsuzlukların giderilmesi sağlanmaktadır.	2,94	1,095	709	9,9	28,3	24,7	32	5,1
5 Çalışanlara görev verilirken çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunlukları göz önüne alınmaktadır.	2,78	1,197	709	16,8	30	19,3	27,9	5,9
6 Kurumumuzda acil durum planı hazırlanmış ve çalışanlara bilgi verilmiştir.	3,28	1,031	709	5,8	17,8	26,4	42,3	7,8
7 Kurumumuzda iş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıtları tutularak, çalışanlar bilgilendirilmektedir.	3,09	1,099	709	8,9	22,3	26,4	35,4	7,1
8 Kuruma ilk başlayışta ve düzenli aralıklarla sağlık kontrolü yapılmaktadır.	3,16	1,21	709	10,7	24,7	12,7	42,2	9,7
9 Çalışan sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların çözümünde çalışanların görüş ve önerileri alınan kararlarda etkili olmaktadır.	2,8	1,187	709	14,8	30,9	20,6	26,8	6,9
10 Kuruma ilk başlayışta, çalışma yeri veya iş değişikliğinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmektedir.	2,95	1,166	709	11,4	29,2	19,3	33	7,1
11 Kurumumuzda yangın planı bulunmaktadır.	3,68	0,905	709	3	7,8	20,6	55,3	13,4
Ortalama	3,05	0,797	709					

*1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Fikrim Yok, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 3.4'deki bilgilere göre;

- Katılımcılara iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yönetimin sorumluluğu sorulduğunda, katılımcıların 3,05 ortalama ile genel olarak fikrim yok düzeyinde cevap verdikleri,
- Katılımcılara iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yönetimin sorumluluğu sorulduğunda, katılımcıların %69'unun "Kurumumuzda yangın planı bulunmaktadır" ifadesine olumlu cevap verdikleri,
- Katılımcılara iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yönetimin sorumluluğu sorulduğunda, katılımcıların %71'inin "Kurumumuzda her birim için risk değerlendirmesi yapılmamıştır" ifadesine olumsuz cevap verdikleri anlaşılmaktadır.

3.4.4.Katılımcıların Çalıştıkları Kuruma, Meslek Gruplarına, Cinsiyetlerine, İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Geçirme Durumlarına Göre "Yönetimin Sorumluluğunu" Algılama Düzeyleri

Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yönetimin sorumluluklarını yerine getirme düzeyleri; çalıştıkları kuruma, meslek gruplarına, cinsiyetlerine, iş kazası ve meslek hastalığı geçirme durumlarına göre karşılaştırılmıştır. Ankete katılanların bu ifadelere verdikleri cevaplar ve ortalamaları Tablo 3.5'de gösterilmektedir.

Tablo 3.5'deki bilgilere göre;

- Genel olarak KÜKEAH'de çalışanların (2,99) Devlet Hastanesinde çalışanlara (3,13) göre iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yönetimin sorumluluğunu yerine getirmesine dair daha olumsuz değerlendirme de bulunduğu,
- Genel olarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yönetimin sorumluluğunun değerlendirilmesinde katılımcıların mesleklerine göre değerlendirmelerinin birbirlerine yakın olduğu (hemşire 3,03, doktor 2,99 ve diğersağlık personeli 3,01),
- Genel olarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yönetimin sorumluluğunun değerlendirilmesinde katılımcıların cinsiyetlerine göre

değerlendirmelerinin birbirlerine yakın olduğu (erkekler 3,02 ve kadınlar 3,07),

- Genel olarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yönetimin sorumluluğunun değerlendirilmesinde, meslek hastalığı ve iş kazası geçirenlerin, geçirmeyenlere göre daha olumsuz bir değerlendirmede bulunduğu (iş kazası geçiren 2,98 geçirmeyen 3,14 ve meslek hastalığı geçiren 2,98 geçirmeyen 3,32),
- Katılımcılara iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yönetimin sorumluluğu sorulduğunda, en düşük puanın “Kurumumuzda her birim için risk değerlendirmesi yapılmamıştır” (2,76) ifadesine verildiği ve bu ifadeye 2,70 düzeyinde en az doktorların katıldığı, kurum bazında devlet hastanelerinin (2,68) KÜEAH’ne (2,81) göre, erkeklerin (2,68) kadınlara (2,85) göre, iş kazası geçirenlerin (2,72) geçirmeyenlere (2,87) göre, meslek hastalığı geçirenlerin (2,71) geçirmeyenlere (3,08) göre daha az katıldıkları,
- Katılımcılara iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yönetimin sorumluluğu sorulduğunda, en yüksek puanın “Kurumumuzda yangın planı bulunmaktadır” (3,68) ifadesine verildiği ve bu ifadeye 3,72 düzeyinde en çok hemşire ve doktor dışında kalan diğer sağlık personelinin, kurum bazında devlet hastanelerinin (3,74) KÜEAH’ne (3,64) göre, erkeklerin (3,70) kadınlara (3,67) göre, iş kazası geçirmeyenlerin (3,71) geçirenlere (3,67) göre, meslek hastalığı geçirmeyenlerin (3,78) geçirenlere (3,67) göre daha çok katıldıkları,

Tablo 3.5. Çalıştıkları Kuruma, Meslek Gruplarına, Cinsiyetlerine, İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Geçirme Durumlarına Göre “Yönetimin Sorumluluğunu” Algılama Düzeyleri

YÖNETİMİN SORUMLULUĞU	*Genel Aritmetik Ortalama	*Kurum		*Meslek			*Cinsiyet		*İş Kazası		*Meslek Hast.	
		KÜKEAH	Devlet Hastanesi	Hemşire	Doktor	Diğer Sağ. Pers.	Erkek	Kadın	Geçiren	Geçirmeyen	Geçiren	Geçirmeyen
Kurumumuzda her birim için risk değerlendirmesi yapılmıştır.	2,76	2,81	2,68	2,80	2,70	2,89	2,68	2,85	2,72	2,87	2,71	3,08
Her birim için kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipman belirlenmiştir.	3,23	3,22	3,25	3,34	3,17	3,22	3,11	3,32	3,20	3,28	3,18	3,46
Çalışan sağlığı ve güvenliği ile ilgili her türlü tedbir alınmaktadır.	2,85	2,79	2,86	2,80	2,74	2,75	2,83	2,87	2,75	3,00	2,75	3,26
Kurumumuzda iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığı izlenmekte, denetlenmekte, uygunsuzlukların giderilmesi sağlanmaktadır.	2,94	2,88	3,04	2,92	2,85	2,78	2,87	2,99	2,81	3,13	2,88	3,18
Çalışanlara görev verilirken çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunlukları göz önüne alınmaktadır.	2,78	2,68	2,82	2,57	2,85	2,66	2,86	2,69	2,67	2,89	2,65	3,21
Kurumumuzda acil durum planı hazırlanmış ve çalışanlara bilgi verilmiştir.	3,28	3,23	3,40	3,34	3,05	3,31	3,21	3,34	3,24	3,34	3,24	3,46
Kurumumuzda iş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıtları tutularak, çalışanlar bilgilendirilmektedir.	3,09	3,00	3,30	3,15	2,98	3,07	3,03	3,14	3,05	3,16	3,04	3,32
Kuruma ilk başlayışta ve düzenli aralıklarla sağlık kontrolü yapılmaktadır.	3,16	2,96	3,60	3,20	3,20	3,07	3,11	3,18	3,14	3,18	3,10	3,38
Çalışan sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların çözümünde çalışanların görüş ve önerileri alınan kararlarda etkili olmaktadır.	2,80	2,76	2,72	2,67	2,83	2,72	2,86	2,76	2,67	3,00	2,72	3,15
Kuruma ilk başlayışta, çalışma yeri veya iş değişikliğinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmektedir.	2,95	2,90	3,02	2,88	2,93	2,97	2,96	2,94	2,91	3,01	2,87	3,28
Kurumumuzda yangın planı bulunmaktadır.	3,68	3,64	3,74	3,68	3,58	3,72	3,70	3,67	3,67	3,71	3,66	3,78
Genel Ortalama	3,05	2,99	3,13	3,03	2,99	3,01	3,02	3,07	2,98	3,14	2,98	3,32

* 1:Kesinlikle Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Fikrim Yok, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle Katılıyorum

3.4.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Çalışanların Sorumluluğunun Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular

Katılımcılara iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında çalışanların sorumluluklarını yerine getirme düzeyleri sorulmuştur. Çalışanların sorumluluğu ile

ilgili 8 ifadeye katılıp katılmadıklarını belirtmeleri istenmiştir. Ankete katılanların bu ifadelere verdikleri cevaplar Tablo 3.6’da gösterilmektedir.

Tablo 3.6. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Çalışanların Sorumluluğu

ÇALIŞANLARIN SORUMLULUĞU	Ortalama*	Standart Sapma	N	CEVAPLARIN DAĞILIMI				
				1	2	3	4	5
				%	%	%	%	%
1 Çalışan güvenliği açısından gerekli olan sağlık taramalarını düzenli olarak yaptırıyorum.	3,32	1,254	709	8,6	25,8	6,1	43,6	15,9
2 İşimi, çalışan sağlığı ve güvenliği açısından yönetim tarafından verilen talimatlar doğrultusunda yapıyorum.	3,83	0,988	709	3,2	11,0	6,1	58,7	21,0
3 Kişisel koruyucu donanımları doğru kullanıyorum ve kullanmadığım zamanlar koruyorum.	3,95	0,883	709	2,7	6,1	7,1	61,5	22,7
4 Çalışan güvenliği ile ilgili eğitimlere katılıyorum.	3,9	0,912	709	2,5	8,7	5,6	62,5	20,6
5 Kendimin ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle ilgili tüm tedbirleri alıyorum.	4,04	0,844	709	1,4	6,8	4,9	60,4	26,5
6 Tıbbi cihaz ve tehlikeli maddeleri talimatlar doğrultusunda doğru kullanıyorum, keyfi olarak çıkarmıyorum ve değiştirmiyorum.	4,15	0,828	709	2,1	3,2	5,5	56,0	33,1
7 Sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştığımda çalışan güvenliği komitesine/yönetime haber veriyorum.	3,85	0,990	709	3,7	8,7	9,3	55,4	22,8
8 Kurumumda çalışan sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürecek her hangi bir noksanlık tespit ettiğimde çalışan güvenliği komitesine/üst yönetime haber veriyorum.	3,82	0,954	709	2,7	10,0	10,2	57,3	19,9
Ortalama	3,86	0,957	709					

*1:Kesinlikle Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Fikrim Yok, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 3.6.’daki bilgilere göre;

- Katılımcılara iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında çalışanların sorumluluğu sorulduğunda, katılımcıların genel olarak yönetimin sorumluluğunu değerlendirmelerine nazaran daha olumlu değerlendirme de buldukları (3,86),
- Katılımcılara iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında çalışanların sorumluluğu sorulduğunda en düşük puanın “Çalışan güvenliği açısından gerekli olan sağlık taramalarını düzenli olarak yaptırıyorum” ifadesine verildiği, bu ifadeye katılımcıların %41’inin katılmadıkları,
- Katılımcılara iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında çalışanların sorumluluğu sorulduğunda en yüksek puanın “Tıbbi cihaz ve tehlikeli maddeleri talimatlar doğrultusunda doğru kullanıyorum, keyfi olarak

çıkarmıyor ve değiştirmiyorum” ifadesine verildiği bu ifadeye katılımcıların %89’unun katıldığı anlaşılmaktadır.

3.4.6. Katılımcıların Çalıştıkları Kuruma, Meslek Gruplarına, Cinsiyetlerine, İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Geçirme Durumlarına Göre “Çalışanların Sorumluluğunu” Algılama Düzeyleri

Katılımcılara iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında çalışanların sorumluluklarını yerine getirme düzeyleri sorulmuştur. Çalışanların sorumluluğu ile ilgili 8 ifadeye katılıp katılmadıklarını belirtmeleri istenmiştir. Katılımcıların bu ifadelere verdikleri cevaplar çalıştıkları kuruma, meslek gruplarına, cinsiyetlerine, iş kazası ve meslek hastalığı geçirme durumlarına göre karşılaştırılmıştır. Ankete katılanların bu ifadelere verdikleri cevaplar ve ortalamaları Tablo 3.7’de gösterilmektedir.

Tablo 3.7. Çalıştıkları Kuruma, Meslek Gruplarına, Cinsiyetlerine, İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Geçirme Durumlarına Göre “Çalışanların Sorumluluğunu” Algılama Düzeyleri

ÇALIŞANLARIN SORUMLULUĞU	*Genel Aritmetik Ortalama	*Kurum		*Meslek			*Cinsiyet		*İş Kazası		*Meslek Hast.	
		KÜKEAH	Devlet Hastanesi	Hemşire	Doktor	Diğer Sağ. Pers.	Erkek	Kadın	Geçiren	Geçirmeyen	Geçiren	Geçirmeyen
Çalışan güvenliği açısından gerekli olan sağlık taramalarını düzenli olarak yaptırıyorum.	3,32	3,23	3,61	3,56	3,15	3,34	3,08	3,50	3,29	3,37	3,29	3,46
İşimi, çalışan sağlığı ve güvenliği açısından yönetim tarafından verilen talimatlar doğrultusunda yapıyorum.	3,83	3,82	3,94	3,88	3,74	3,82	3,69	3,93	3,78	3,90	3,78	4,06
Kişisel koruyucu donanımları doğru kullanıyorum ve kullanmadığım zamanlar koruyorum.	3,95	3,93	4,03	4,06	3,97	3,98	3,76	4,09	3,99	3,90	3,93	4,05
Çalışan güvenliği ile ilgili eğitimlere katılıyorum.	3,90	3,88	3,97	3,95	3,67	3,89	3,81	3,97	3,91	3,88	3,88	3,97
Kendimin ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle ilgili tüm tedbirleri alıyorum.	4,04	4,04	4,04	4,04	4,06	4,13	3,96	4,09	4,05	4,01	4,01	4,17
Tıbbi cihaz ve tehlikeli maddeleri talimatlar doğrultusunda doğru kullanıyorum, keyfi olarak çıkarmıyorum ve değiştirmiyorum.	4,15	4,14	4,26	4,22	4,16	4,25	4,05	4,22	4,19	4,09	4,15	4,14
Sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştığımda çalışan güvenliği komitesine/ yönetime haber veriyorum.	3,85	3,81	4,04	3,77	3,86	3,95	3,82	3,87	3,82	3,90	3,81	4,01
Kurumumda çalışan sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürecek her hangi bir noksanlık tespit ettiğimde çalışan güvenliği komitesine/üst yönetime haber veriyorum.	3,82	3,80	4,02	3,76	3,76	3,80	3,83	3,81	3,75	3,91	3,77	4,02
Genel Ortalamalar	3,86	3,83	3,99	3,91	3,80	3,90	3,75	3,94	3,85	3,87	3,83	3,61

* 1:Kesinlikle Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Fikrim Yok, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 3.7'deki bilgilere göre

- Genel olarak devlet hastanelerinde çalışanların (3,99)KÜEAH çalışanlara (3,83) göre iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında çalışanların sorumluluğunu yerine getirmesine dair daha olumlu değerlendirme de bulunduğu,
- Genel olarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında çalışanların sorumluluğunun değerlendirilmesinde katılımcıların mesleklerine göre değerlendirmelerinin birbirine yakın olduğu (hemşire 3,91, doktor 3,80 ve diğer sağlık personeli 3,90),
- Genel olarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında çalışanların sorumluluğunun değerlendirilmesinde katılımcılardan erkeklerin (3,75) kadınlara (3,94) göre daha olumsuz değerlendirmede buldukları,
- Genel olarak meslek hastalığı geçirenlerin (3,83), çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında sorumluluklarını yerine getirdiklerine, meslek hastalığı geçirmeyenlere (3,61) göre daha fazla katıldıkları görülmektedir.
- Katılımcılara iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında çalışanların sorumluluğu sorulduğunda en düşük puanın “Çalışan güvenliği açısından gerekli olan sağlık taramalarını düzenli olarak yaptırıyorum” (3,32) ifadesine verildiği ve bu ifadeye 3,15 düzeyinde en az doktorların katıldığı, kurum bazında KÜEAH'nin (3,23), Devlet Hastanelerine (3,61) göre, erkeklerin (3,08) kadınlara (3,50) göre, iş kazası geçirenlerin (3,29) geçirmeyenlere (3,37) göre, meslek hastalığı geçirenlerin (3,29) geçirmeyenlere göre (3,46) daha az katıldıkları,
- Katılımcılara iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında çalışanların sorumluluğu sorulduğunda en yüksek puanın “Tıbbi cihaz ve tehlikeli maddeleri talimatlar doğrultusunda doğru kullanıyorum, keyfi olarak çıkarmıyorum ve değiştirmiyorum” (4,15) ifadesine verildiği ve bu ifadeye 4,25 düzeyinde en çok hemşire ve doktor dışında kalan diğer sağlık personelinin, kurum bazında devlet hastanelerinin (4,26) KÜEAH'ne (4,14) göre, kadınların (4,22) erkeklere (4,05) göre,iş kazası geçirenleri (4,19) geçirmeyenlere (4,09) göre ve meslek hastalığı geçirenlerin (4,15) geçirmeyenlere (4,14) göre daha çok katıldıkları anlaşılmaktadır.

3.4.7. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Ölçeğinin Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular

Katılımcılardan Williamson ve arkadaşları tarafından geliştirilen iş güvenliği ölçeğine göre, iş güvenliği düzeylerini değerlendirmeleri istenmiştir. Katılımcıların iş güvenliği düzeyini belirlemeye yönelik 32 ifadeye verdikleri cevaplar çalıştıkları kuruma, meslek gruplarına, cinsiyetlerine, iş kazası ve meslek hastalığı geçirme durumlarına göre karşılaştırılmıştır. Ankete katılanların bu ifadelere verdikleri cevaplar ve ortalamaları Tablo 3.8’de gösterilmektedir.

Tablo 3.8. İş Güvenliği Ölçeğine Dair Bulgular.

İŞ GÜVENLİĞİ ÖLÇEĞİ	*Genel Aritmetik Ortalama	*Kurum		*Meslek			*Cinsiyet		*İş Kazası		*Meslek Hast.	
		KÜKEAH	Devlet Hastanesi	Hemşire	Doktor	Diğer Sağ. Pers.	Erkek	Kadın	Geçiren	Geçirmeyen	Geçiren	Geçirmeyen
Yöneticimin güvenli davranışım için beni takdir etmesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	3,99	3,97	4,13	4,02	3,91	3,97	3,86	4,08	3,92	4,10	3,96	4,09
Güvenlik prosedürlerinin daha gerçekçi olması daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	4,18	4,15	4,32	4,27	4,26	4,14	4,09	4,25	4,19	4,18	4,20	4,12
Yönetimin önerilerimi dinlemesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	4,22	4,17	4,40	4,31	4,33	4,14	4,11	4,30	4,25	4,18	4,23	4,16
Düzenli güvenlik eğitimi almamız daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	4,04	4,04	4,11	4,04	3,95	4,05	3,99	4,07	4,00	4,09	4,01	4,14
Gerekli ekipmanın daha sık temin edilmesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	4,18	4,17	4,30	4,28	4,23	4,16	4,05	4,28	4,22	4,14	4,20	4,14
Yönetimin güvenlik kontrollerini daha çok yapması daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	4,11	4,11	4,19	4,16	4,16	4,06	4,01	4,18	4,12	4,09	4,11	4,12
İş arkadaşlarımdan güvenli davranışımı desteklemesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	4,19	4,19	4,24	4,24	4,22	4,13	4,12	4,24	4,21	4,16	4,19	4,18
Güvenli davranışım için ücretle ödüllendirilmem daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	3,76	3,84	3,68	3,71	3,34	3,74	3,74	3,77	3,70	3,85	3,72	3,92
Yönetimimiz yeterli güvenlik ekipmanı sağlıyor.	3,34	3,31	3,33	3,29	3,47	3,23	3,32	3,36	3,30	3,40	3,27	3,65

Yönetimimiz hatasız olduğundan emin olmak için ekipmanları kontrol eder.	3,24	3,26	3,76	3,18	3,13	3,11	3,28	3,22	3,13	3,40	3,15	3,64
İş yerimde yeteri kadar güvenlik eğitimi verilmektedir.	3,91	3,92	3,98	3,94	3,94	3,97	3,87	3,95	3,95	3,86	3,89	4,00
İş yerimdeki yönetim kârla ilgilendiği kadar çalışanların güvenliğiyle de ilgilenmeli	4,26	4,30	4,27	4,24	4,35	4,32	4,25	4,26	4,30	4,20	4,26	4,24
İş yerimdeki herkes güvenli bir biçimde çalışır.	3,06	3,06	3,01	2,99	2,97	3,06	2,98	3,11	2,95	3,22	2,97	3,42
İş yerimdeki tüm güvenlik kuralları ve prosedürleri gerçekten işe yarıyor.	3,19	3,19	3,10	3,02	3,14	3,11	3,22	3,16	3,06	3,37	3,09	3,58
Güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu iyi bir eğitim görmediğim içindir.	2,89	2,95	2,70	2,62	3,01	2,85	3,06	2,76	2,79	3,03	2,80	3,22
Güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu neyi yanlış yaptığımı bilmediğim içindir.	2,96	3,03	2,73	2,88	2,98	2,99	3,16	2,81	2,80	3,19	2,84	3,44
Güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu çalışmayı hemen tamamlamam gerektiği içindir.	3,16	3,25	2,90	3,08	3,13	3,03	3,24	3,10	3,15	3,17	3,11	3,36
Güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu doğru ekipman temin edilmediği veya ekipman çalışmıyor olduğu içindir.	3,53	3,58	3,44	3,46	3,52	3,53	3,57	3,51	3,50	3,58	3,50	3,69
Sürekli güvenlik hakkında endişelenirsem işimi yapamam.	3,87	3,89	3,89	3,82	4,02	3,84	3,93	3,83	3,82	3,95	3,86	3,91
Kazalar ben her ne yaparsam yapayım olur.	2,82	2,89	2,70	2,73	2,56	2,86	2,81	2,82	2,72	2,97	2,76	3,04
İş yerimdeki güvenliği arttırmak için hiçbir şey yapamam.	2,50	2,54	2,37	2,23	2,25	2,70	2,56	2,46	2,43	2,60	2,45	2,71
Güvenlik prosedürüne uyan insanlar her zaman daha güvende olacaktır.	3,98	3,95	4,09	3,82	4,06	4,02	4,08	3,91	3,97	4,01	3,97	4,04
İşimin normal sürecinde, hiçbir tehlikeli durumla karşılaşmam.	2,70	2,61	2,80	2,42	2,43	2,89	2,84	2,59	2,54	2,93	2,59	3,14
Herkes kaza yapmak konusunda eşit riske sahiptir.	3,04	3,05	3,07	2,87	2,56	3,09	3,08	3,00	2,93	3,19	2,98	3,25
Gerekli önlemleri almayan insanlar başlarına gelenlerden kendileri sorumludurlar.	3,27	3,25	3,28	3,03	3,20	3,34	3,43	3,15	3,06	3,58	3,18	3,64
Güvenlik biz meşgul olana kadar geçerlidir sonra başka şeyler öncelik alır.	2,96	2,97	2,60	2,75	2,82	2,98	3,02	2,92	2,80	3,21	2,89	3,28

İşimde risk almaktan kaçamam.	3,46	3,47	3,38	3,26	3,34	3,61	3,55	3,40	3,35	3,62	3,42	3,63
Dikkatli biri olduğum için kaza yapma olasılığım düşüktür	2,19	2,13	2,14	2,12	2,43	2,22	2,26	2,15	2,12	2,30	2,17	2,28
Tüm kazalar önlenemez, bazı insanlar yalnızca şanssızdır.	2,69	2,67	2,60	2,66	2,69	2,72	2,65	2,72	2,68	2,71	2,70	2,67
Yönetim güvenlikle ilgilendiğini iddia ediyor ama ben buna inanmıyorum.	3,39	3,39	3,44	3,45	3,32	3,28	3,34	3,43	3,38	3,40	3,38	3,44
Yeni ekipman ve prosedürleri bildiğimden eminim.	3,16	3,21	3,21	3,18	3,09	3,13	3,08	3,21	3,20	3,10	3,19	3,05
Yönetimimiz yalnızca işimizi güvenli olmayan biçimde yaptığımızda fark eder, ama güvenli şekilde çalıştığımızda bunu fark etmez.	2,91	2,94	2,79	2,83	2,92	3,06	2,93	2,89	2,87	2,95	2,90	2,95
Genel Ortalamalar	3,41	3,42	3,40	3,34	3,37	3,42	3,42	3,40	3,36	3,49	3,37	3,57
* 1:Kesinlikle Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Fikrim Yok, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle Katılıyorum												

Tablo 3.8'deki bilgilere göre

- Katılımcıların iş güvenliği ölçeğine verdikleri cevapların genel aritmetik ortalamalarının 3,41 ile fikrim yok-katılıyorum aralığında olduğu,
- Çalışanların iş güvenliği düzeyi ile ilgili en yüksek puanın, “İşyerimde yönetim karla ilgilendiği kadar çalışanların güvenliği ile de ilgilenmeli” (4,26) ifadesine verildiği ve bu ifadeye 4,35 düzeyinde en çok doktorların katıldığı,
- Çalışanların iş güvenliği düzeyi ile ilgili ikinci en yüksek puanın “Yönetimin önerilerimi dinlemesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur” (4,22) ifadesine verildiği ve bu ifadeye de 4,33 düzeyinde en çok doktorların katıldığı,
- Çalışanların iş güvenliği düzeyi ile ilgili en düşük puanın, “Dikkatli olduğum için kaza yapma olasılığım düşüktür.” (2,19) ifadesine verildiği ve bu ifadeye 2,12 düzeyinde en az hemşirelerin katıldığı,
- Çalışanların iş güvenliği düzeyi ile ilgili ikinci en düşük puanın, “İşyerimdeki güvenliği artırmak için hiçbir şey yapamam.” (2,50) ifadesine verildiği ve bu ifadeye de 2,23 düzeyinde en az hemşirelerin katıldığı,
- Katılımcıların iş güvenliği düzeyinin kurum, meslek ve cinsiyet farklılıklarında birbirine yakın olduğu,

- İş kazası geçirmeyenlerin (3,49), iş kazası geçirenlere (3,36) göre iş güvenliği düzeylerinin daha yüksek olduğu,
- Meslek hastalığı geçirmeyenlerin (3,57), meslek hastalığı geçirenlere (3,37) göre iş güvenliği düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.4.8. Katılımcıların Yaş Dağılımlarına Göre İş Güvenliği Düzeylerine Yönelik Bulgular

Katılımcıların yaş dağılımlarına göre, faktör analizi sonucu 6 faktör altında toplanan iş güvenliği ölçeğini değerlendirmelerinde anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan çok değişkenli varyans analizi MANOVA sonuçları Tablo 3.9’da gösterilmektedir.

Tablo 3.9. Katılımcıların Yaş Dağılımına Göre İş Güvenliği Düzeyine Dair Bulgular

Faktörler	*Ortalamalar				F Değeri	Anlamlılık Düzeyi
	18-29 Yaş	30-39 Yaş	40-49 Yaş	50 ve Üzeri		
1 Güvenli Davranış	4,07	4,11	4,08	3,98	0,504	0,679
2 Olumlu Güvenlik Kurulları	3,17	3,42	3,35	3,24	3,431	0,017
3 İyimserlik	2,91	2,85	2,99	2,93	1,458	0,225
4 Risklerin Gerekçelenirilmesi	3,26	3,3	3,29	3,13	0,531	0,661
5 Kadercilik	2,75	2,62	2,65	2,74	0,643	0,587
6 Güvenlik İddiası	3,28	3,25	3,3	3,41	0,575	0,632
GENEL ORTALAMALAR	3,24	3,25	3,27	3,23		
Hotelling's T Testi F Değeri = 1,452 Serbestlik Derecesi = 18 Anlamlılık Düzeyi = 0,098						
*1: Kesinlikle Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Fikrim Yok 4: Katılıyorum 5: Kesinlikle Katılıyorum						

Tablo 3.9’da verilen MANOVA analizi sonucuna göre yaş grupları arasında iş güvenliğini algılama düzeyleri bakımından bir bütün olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir (Hotelling’s T Testi Anlamlılık Düzeyi = 0,098>0,05).

Bunun yanında çalışanlar tarafından “olumlu güvenlik kurulları” faktörünün değerlendirilmesinde diğer beş faktörden farklı olarak yaş dağılımlarına göre anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir (Hotelling’s T Testi Anlamlılık Düzeyi 0,017). Bu faktöre verilen cevaplar incelendiğinde 18-29 yaş arası olan katılımcıların iş güvenliği düzeyini 3,17 olarak değerlendirdiği, 30-39 yaş arasındaki katılımcıların ise iş güvenliği düzeyini 3,42 olarak değerlendirdiği görülmektedir. Meslek hayatlarının ilk yıllarında olan

çalışanların daha tecrübeli çalışanlara göre işyerindeki güvenlik uygulamalarını daha yetersiz buldukları söylenebilir.

3.4.9. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İş Güvenliği Düzeyine Yönelik Bulgular

Katılımcıların iş güvenliği ölçeğini değerlendirmelerinde, cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan çok değişkenli varyans analizi MANOVA sonuçları Tablo 3.10'da gösterilmektedir.

Tablo 3.10. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımına Göre İş Güvenliği Düzeyine Dair Bulgular

Faktörler	*Ortalamalar		F Değeri	Anlamlılık Düzeyi
	ERKEK	KADIN		
1 Güvenli Davranış	4,03	4,14	4,406	0,036
2 Olumlu Güvenlik Kurulları	3,33	3,36	0,347	0,556
3 İyimserlik	2,97	2,85	4,701	0,030
4 Risklerin Gerekçelendirilmesi	3,38	3,21	7,829	0,005
5 Kadercilik	2,68	2,64	0,263	0,608
6 Güvenlik İddiası	3,22	3,32	3,402	0,066
GENEL ORTALAMALAR	3,26	3,25		
Hotelling's T Testi F Değeri =4,416 Serbestlik Derecesi =6 Anlamlılık Düzeyi =0,000				
* 1: Kesinlikle Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Fikrim Yok 4: Katılıyorum 5: Kesinlikle Katılıyorum				

Tabloda Hotelling's T testi sonucunun anlamlı çıktığı görülmektedir (Hotelling's T Testi Anlamlılık Düzeyi = 0,000 < 0,05). Bu testin anlamlı çıkması, test edilen değişkenler olan iş güvenliği faktörlerini kadın ve erkeklerin algılamalarının bir bütün olarak birbirinden farklı olduğu yönünde yorumlanabilir. Tablodaki anlamlılık düzeylerinden de anlaşıldığı üzere, 6 faktörün 3'ünde kadın ve erkeklerin iş güvenliği düzeyini değerlendirmelerinde anlamlı bir fark olduğu, diğer 3'ünde ise anlamlı bir farkın olmadığı ortaya çıkmıştır.

Faktörler tek tek ele alındığında;

- Güvenli davranış faktörünü, kadın katılımcıların 4,14 düzeyi ile erkek katılımcılara oranla (4,03) daha olumlu değerlendirdikleri,

- İyimserlik faktörünü, kadın katılımcıların 2,85 düzeyi ile erkek katılımcılara oranla (2,97) daha olumsuz değerlendirdikleri,
- Risklerin gerekçelendirilmesi faktörünü, kadın katılımcıların 3,21 düzeyi ile erkek katılımcılara oranla (3,38) daha olumsuz değerlendirdikleri ve aralarında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.

Bununla beraber olumlu güvenlik kurulları, kadercilik ve güvenlik iddiası faktörlerinde kadın ve erkek katılımcıların iş güvenliği algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır.

3.4.10. Katılımcıların Meslek Hastalığı Geçirmelerine Göre İş Güvenliği Düzeyine Yönelik Bulgular

Katılımcıların iş güvenliği ölçeğini değerlendirmelerinde, meslek hastalığı geçirmelerine göre anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan çok değişkenli varyans analizi MANOVA sonuçları Tablo 3.11’de gösterilmektedir.

Tablo 3.11.Katılımcıların Meslek Hastalığı Geçirmelerine Göre İş Güvenliği Düzeyine Dair Bulgular

Faktörler	* Ortalamalar		F Değeri	Anlamlılık Düzeyi
	Evet	Hayır		
1 Güvenli Davranış	4,09	4,11	0,202	0,653
2 Olumlu Güvenlik Kurulları	3,27	3,66	26,216	0,000
3 İyimserlik	2,85	3,13	17,383	0,000
4 Risklerin Gerekçelendirilmesi	3,22	3,53	14,974	0,000
5 Kadercilik	2,61	2,87	8,082	0,005
6 Güvenlik İddiası	3,28	3,24	0,326	0,568
GENEL ORTALAMALAR	3,22	3,42		
Hotelling's T Testi F Değeri =6,573 Serbestlik Derecesi =6 Anlamlılık Düzeyi =0,000				
* 1:Kesinlikle Katılmıyorum 2:Katılmıyorum 3: Fikrim Yok 4:Katılıyorum 5:Kesinlikle Katılıyorum				

Tablo 3.11’de verilen çok değişkenli varyans analizi MANOVA sonucuna göre meslek hastalığı geçirenler ile geçirmeyenlerin arasında iş güvenliğini algılama düzeyleri bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (Hotelling’s T Testi Anlamlılık Düzeyi = 0,000<0,05). Bu sonuca göre meslek hastalığı geçirenlerin geçirmeyenlere göre iş güvenliği algılama düzeyleri arasında bir bütün olarak anlamlı farklılık vardır.

Faktörler tek tek ele alındığında;

- Olumlu güvenlik kuralları faktörünü, meslek hastalığı geçirenlerin 3,27 düzeyi ile geçirmeyenlere oranla (3,66) daha olumsuz değerlendirdikleri,
- İyimserli faktörünü, meslek hastalığı geçirenlerin 2,85 düzeyi ile geçirmeyenlere oranla (3,13) daha olumsuz değerlendirdikleri,
- Risklerin gerekçelendirilmesi faktörünü, meslek hastalığı geçirenlerin 3,22 düzeyi ile geçirmeyenlere oranla (3,53) daha olumsuz değerlendirdikleri,
- Kadercilik faktörünü, meslek hastalığı geçirenlerin 2,61 düzeyi ile geçirmeyenlere oranla (2,87) daha olumsuz değerlendirdikleri ve aralarında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.

Bununla beraber güvenli davranış ve güvenlik iddiası faktörlerinde meslek hastalığı geçirenlerin geçirmeyenlere göre iş güvenliği algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır.

3.4.11. Katılımcıların İş Kazası Geçirmelerine Göre İş Güvenliği Düzeyine Yönelik Bulgular

Katılımcıların iş güvenliği ölçeğini değerlendirmelerinde, iş kazası geçirmelerine göre anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan çok değişkenli varyans analizi MANOVA sonuçları Tablo 3.12’de gösterilmektedir.

Tablo 3.12. Katılımcıların İş Kazası Geçirmelerine Göre İş Güvenliği Düzeyine Dair Bulgular

Faktörler	*Ortalamalar		F Değeri	Anlamlılık Düzeyi
	Evet	Hayır		
1 Güvenli Davranış	4,09	4,1	0,043	0,835
2 Olumlu Güvenlik Kurulları	3,28	3,45	8,348	0,004
3 İyimserlik	2,78	3,08	29,940	0,000
4 Risklerin Gerekçelendirilmesi	3,21	3,38	6,958	0,009
5 Kadercilik	2,57	2,79	8,151	0,004
6 Güvenlik İddiası	3,29	3,26	0,313	0,576
GENEL ORTALAMALAR	3,2	3,34		
Hotelling's T Testi F Değeri =5,430 Serbestlik Derecesi =6 Anlamlılık Düzeyi =0,000				
* 1:Kesinlikle Katılmıyorum 2:Katılmıyorum 3: Fikrim Yok 4:Katılıyorum 5:Kesinlikle Katılıyorum				

Tablo 3.12’de verilen çok değişkenli varyans analizi MANOVA sonucuna göre iş kazası geçirenler ile geçirmeyenlerin arasında iş güvenliğini algılama düzeyleri bakımından bir bütün olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (Hotelling’s T Testi Anlamlılık Düzeyi = 0,000<0,05). Bu sonuca göre iş kazası geçirenlerin geçirmeyenlere göre iş güvenliği algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Faktörler tek tek ele alındığında;

- Olumlu güvenlik kurulları faktörünü, iş kazası geçirenlerin 3,28 düzeyi ile, geçirmeyenler oranla (3,45) daha olumsuz değerlendirdiği,
- İyimserlik faktörünü, iş kazası geçirenlerin 2,78 düzeyi ile geçirmeyenlere oranla (3,08) daha olumsuz değerlendirdikleri,
- Risklerin gerekçelendirilmesi faktörünü, iş kazası geçirenlerin 3,21 düzeyi ile geçirmeyenlere oranla (3,38) daha olumsuz değerlendirdikleri,
- Kadercilik faktörünü, iş kazasını geçirenlerin 2,57 düzeyi ile geçirmeyenler oranla (2,79) daha olumsuz değerlendirdikleri ve aralarında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.

Bununla beraber güvenli davranış ve güvenlik iddiası faktörlerinde iş kazası geçirenlerin geçirmeyenlere göre iş güvenliği algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır

3.4.12. Katılımcıların Yönetimin Sorumluluğuna Dair Algılarına Göre İş Güvenliği Düzeyine Yönelik Bulgular

İş güvenliğinin sağlanmasında yönetimin sorumluluğunu yerine getirdiğine katılanlar ile katılmayanların iş güvenliğini algılama düzeylerini belirlemek üzere uygulanan çok değişkenli varyans analizi MANOVA sonuçları Tablo 3.13’de gösterilmektedir.

Tablo 3.13. Katılımcıların Yönetimin Sorumluluğuna Dair Algıların Göre İş Güvenliği Düzeyine Yönelik Bulgular

Faktörler	* Ortalamalar		F Değeri	Anlamlılık Düzeyi
	Katılanlar	Katılmayanlar		
1 Güvenli Davranış	4,15	4,02	7,492	0,006
2 Olumlu Güvenlik Kurulları	3,67	2,95	174,299	0,000
3 İyimserlik	3,01	2,77	19,159	0,000
4 Risklerin Gerekçelendirilmesi	3,39	3,15	15,254	0,000
5 Kadercilik	2,73	2,57	5,051	0,025
6 Güvenlik İddiası	3,29	3,26	0,361	0,548
GENEL ORTALAMALAR	3,37	3,12		
Hotelling's T Testi F Değeri =29,422 Serbestlik Derecesi =6 Anlamlılık Düzeyi =0,000				
* 1:Kesinlikle Katılmıyorum 2:Katılmıyorum 3: Fikrim Yok 4:Katılıyorum 5:Kesinlikle Katılıyorum				

Tablo 3.13'de verilen MANOVA analizi sonucuna göre iş güvenliğinin sağlanmasında yönetimin sorumluluğunu yerine getirdiğine katılanlar ile katılmayanların iş güvenliğini algılama düzeyleri bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (Hotelling's T Testi Anlamlılık Düzeyi = 0,000<0,05). Bu sonuca göre bir bütün olarak bakıldığında iş güvenliğinin sağlanmasında yönetimin sorumluluğunu yerine getirdiğine katılanlar ile katılmayanların iş güvenliği algılama düzeyleri arasında farklılık vardır.

Faktörler tek tek ele alındığında;

- Güvenli davranış faktörünü, yönetimin sorumluluğunu yerine getirdiğine katılanların 4,15 düzeyi ile, katılmayanlara oranla (4,02) daha olumlu değerlendirdiği,
- Olumlu güvenlik kurulları faktörünü, yönetimin sorumluluğunu yerine getirdiğine katılanların 3,67 düzeyi ile katılmayanlara oranla (2,95) daha olumlu değerlendirdiği,
- İyimserlik faktörünü, yönetimin sorumluluğunu yerine getirdiğine katılanların 3,01 düzeyi ile, katılmayanlara oranla (2,77) daha olumlu değerlendirdiği,
- Risklerin gerekçelendirilmesi faktörünü, yönetimin sorumluluğunu yerine getirdiğine katılanların 3,39 düzeyi ile katılmayanlara oranla (3,15) daha olumlu değerlendirdiği,
- Kadercilik faktörünü, yönetimin sorumluluğunu yerine getirdiğine katılmayanların 2,57 düzeyi ile katılanlara oranla (2,73) daha olumsuz değerlendirdikleri ve aralarında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.

3.4.13. Katılımcıların Çalışanların Sorumluluğuna Dair Algılarına Göre İş Güvenliği Düzeyine Yönelik Bulgular

İş güvenliğinin sağlanmasında çalışanların sorumluluğunu yerine getirdiğine katılanlar ile katılmayanların iş güvenliğini algılama düzeylerini belirlemek üzere uygulanan çok değişkenli varyans analizi MANOVA sonuçları Tablo 3.14’de gösterilmektedir.

Tablo 3.14. Katılımcıların Çalışanların Sorumluluğuna Dair Algıların Göre İş Güvenliği Düzeyine Yönelik Bulgular

Faktörler	*Ortalamalar		F Değeri	Anlamlılık Düzeyi
	Katılanlar	Katılmayanlar		
1 Güvenli Davranış	4,15	3,56	53,202	0,000
2 Olumlu Güvenlik Kurulları	3,44	2,53	89,234	0,000
3 İyimserlik	2,92	2,76	2,959	0,086
4 Risklerin Gerekçelendirilmesi	3,3	3,16	1,570	0,211
5 Kadercilik	2,65	2,76	0,757	0,385
6 Güvenlik İddiası	3,25	3,54	10,209	0,001
GENEL ORTALAMALAR	3,28	3,05		
Hotelling's T Testi F Değeri =23,281 Serbestlik Derecesi =6 Anlamlılık Düzeyi =0,000				
* 1:Kesinlikle Katılmıyorum 2:Katılmıyorum 3: Fikrim Yok 4:Katılıyorum 5:Kesinlikle Katılıyorum				

Tablo 3.14’de verilen MANOVA analizi sonucuna göre iş güvenliğinin sağlanmasında çalışanların sorumluluğunu yerine getirdiğine katılanlar ile katılmayanların iş güvenliğini algılama düzeyleri bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (Hotelling’s T Testi Anlamlılık Düzeyi = 0,000<0,05). Bu sonuca göre bir bütün olarak bakıldığında iş güvenliğinin sağlanmasında çalışanların sorumluluğunu yerine getirdiğine katılanlar ile katılmayanların iş güvenliği algılama düzeyleri arasında farklılık vardır.

Faktörler tek tek ele alındığında;

- Güvenli davranış faktörünü, çalışanların sorumluluğunu yerine getirdiğine katılanların 4,15 düzeyi ile, katılmayanlara oranla (3,56) daha olumlu değerlendirdikleri,

- Olumlu güvenlik kurulları faktörünü, çalışanların sorumluluğunu yerine getirdiğine katılmayanların 3,54 düzeyi ile, katılanlara oranla (3,25) daha olumlu değerlendirdikleri,
- Güvenlik iddiası faktörünü, çalışanların sorumluluğunu yerine getirdiğine katılanların 3,44 düzeyi ile, katılmayanlara oranla (2,53) daha olumlu değerlendirdikleri ve aralarında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma hayatının bir sonucu olan iş kazaları ve meslek hastalıklarına dair korumaya yönelik tedbirlerin alınmasının, insanlık tarihi kadar eskilere dayandığını söylemek mümkündür. Doğurduğu sonuçlar oranında önemi artan iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları, çalışma koşul ve yöntemlerinde köklü değişikliklere sebep olan Sanayi Devrimi sonucu çok daha büyük önem kazanmıştır. Sanayi Devrimi sonrası çalışma yerlerinin güvenlik ve sağlık risklerinin arttığı ortamlar haline gelmesi nedeniyle, bu risklere karşı ulusal ve uluslararası yeni tedbirlerin alınması zorunluluğunun ortaya çıktığı görülmektedir.

Sanayi Devrimi'nin çalışma koşullarında yaratmış olduğu sorunlara devletlerin müdahale etmesi, sendikaların ve uluslararası örgütlerin kurulması ve katkıları ile bugünkü ulusal ve uluslararası iş mevzuatının oluşması sağlanmıştır.

Tüm Dünya'da olduğu gibi Türkiye'de de iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi, üretim ve üretim tekniklerinde meydana gelen gelişmelere paralellik göstermektedir. Zaman içerisinde günün şartlarına ve ihtiyaçlarına göre belirlenen ve yenilenen yasal mevzuat, günümüzde bu alanda ilk müstakil kanun olan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve diğer kanunlardaki ilgili düzenlemeler çerçevesinde yürütülmektedir.

30 Haziran 2012 tarih ve 28339 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun getirdiği en önemli yeniliğin uluslararası hükümler doğrultusunda kamu ve özel sektör ayrımı gözetmeksizin tüm çalışanları kapsam altına alması olduğu görülmektedir. Bahse konu değişiklikle sınırlı istisnalar hariç üç milyona yakın kamu personeli iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hizmetlerden yararlanmaya başlamıştır.

Bu bağlamda çalışma hayatında iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek ve sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının oluşturulması adına, kamu yöneticilerinin ve çalışanlarının yasayla da hüküm altına alınan görev ve sorumluluklarını yerine getirmeleri önem arz etmektedir.

Bu çalışmada öncelikle teorik kısımda iş sağlığı ve güvenliği kavramı, önemi, gelişimi ve ilgili kuruluşlar açıklanmıştır. Daha sonra iş sağlığı ve güvenliği hakkında yasal düzenlemeler, kamu kurumlarındaki düzenlemeler, kamu kurumlarında tarafların

yükümlülükleri anlatılmıştır. Araştırma kısmında ise anlatılan teorik bilgilerin ışığında hazırlanan sorularla kamu kurumlarında yöneticilerin ve çalışanların ilgili yasa kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirme düzeyleri ölçülmeye çalışılmıştır. Bununla beraber Williamson ve arkadaşları tarafından 1997 tarihinde geliştirilen “iş güvenliği ölçeği” ile çalışanların iş güvenlik düzeyleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca çalışanların iş güvenliği düzeylerinin belirlenmesinde, yöneticilerin ve çalışanların sorumluluklarını yerine getirme düzeylerinin etkisi araştırılmıştır. Elde edilen bulgular ve ulaşılan sonuçlar aşağıda belirtilmektedir.

Ankette 5’li Likert Ölçeği ile sorulan “yönetimin sorumluluğunu”, “çalışanların sorumluluğunu” ve “iş güvenliği düzeyini” belirlemeye dönük sorulara güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Cronbach Alfa katsayıları, yönetimin sorumluluğu için 0,90 çalışanların sorumluluğu için 0,86 ve iş güvenliği ölçeği için 0,84 olarak bulunmuştur. Bu veriler araştırmada kullanılan veri setinin güvenilirlik düzeyinin çok yüksek olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılanların demografik bilgilerine bakıldığında katılımcıların %58’inin kadın, %42’sinin erkek olduğu görülmüştür. Sağlık sektöründe kadın çalışanların sayısının erkek çalışanlara oranla fazla olması doğal bir sonuç olarak kabul edilmiştir. Katılımcıların %18,5’inin 18-29 yaşında, %51,8’inin 30-39 yaşında, %24,5’inin 40-49 yaşında, %5’inin 50 ve üzeri yaşlarda oldukları ve 30-39 yaş aralığındaki çalışanların ankete katılımların daha yoğun olduğu, katılımcıların çalışma yıllarına bakıldığında, yaş dağılımına paralel olarak %27,8 ile en fazla 6-11 yıl arası çalışanların ankete katılım sağladıkları tespit edilmiştir. Eğitim bilgilerine bakıldığında sağlık sektöründe profesyonel meslek elemanlarının yoğunluğunun bir göstergesi olarak katılımcıların %70,4’ünün üniversite mezunu olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucu ankete katılan 709 çalışandan 422’si (%59,5) işinden kaynaklı bir iş kazasına maruz kaldığını belirtmiştir. Dilek KUTLU’nun ameliyathanede görev yapan doktor, hemşire ve temizlik personelleri üzerine yapmış olduğu bir çalışmada, çalışmamıza benzer bir şekilde ameliyathane çalışanlarının %76’sının meslek yaşamları süresince en az bir kez iş kazasına uğradıkları belirlenmiştir.¹⁷⁷ Bununla beraber Nevzat DEVEBAKAN’ın İzmir’de özel hastanelerde görev yapan hemşireler üzerinde yapmış

¹⁷⁷ Dilek KUTLU, “Ameliyathane Çalışanlarının Cerrahi Aletlerle Yaralanma Riski ve Bunu Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Afyon, 2007, s. 109

olduğu ve katılımcıların %60'ının meslek hayatları boyunca en az bir kez iğne batması yoluyla iş kazasına maruz kaldıklarını tespit ettiği çalışma¹⁷⁸ ve Esma YAVUZ'un İstanbul'da bir üniversite hastanesinde yapmış olduğu ve katılımcıların %54'ünün iş kazası geçirdiğini tespit ettiği¹⁷⁹ çalışmalarda, araştırma sonucumuzla paralellik göstermektedir. Kanada'da yapılan bir çalışmada Ontario'daki hemşirelerin %59'unun meslek hayatları süresince bir iş kazasına uğradıkları ortaya konmuştur.¹⁸⁰ Fernandes ve arkadaşlarının 1998 yılında hastane çalışanları üzerine yaptığı bir çalışmada da, katılımcıların %68'inin iş kazasına maruz kaldığı belirtilmektedir.¹⁸¹

Araştırmada ankete katılan 709 çalışanın 569'unun (%80,3) işinden kaynaklı bir meslek hastalığına maruz kaldığı tespit edilmiştir. Bu sonuç İlknur TAŞÇIOĞLU'nun hemşireler üzerinde yapmış olduğu ve katılımcıların %68'inin çalışma ortamı kaynaklı bir meslek hastalığı yaşadıklarını saptandığı¹⁸² ve Nevzat DEVEBAKAN'ın İzmir'de özel hastanelerde görev yapan hemşireler üzerinde yapmış olduğu ve katılımcıların %65'inin çalışma ortamı kaynaklı meslek hastalığı yaşadıklarını tespit ettiği çalışmalar ile benzerlik göstermektedir.¹⁸³

ÇSGB resmi verilerine göre; Türkiye'de 2012 yılında "İnsan Sağlığı Hizmetleri" faaliyet grubunda çalışanlardan 131'i iş kazasına, 5'i de meslek hastalığına maruz kalmış olup 24.821.000 çalışandan, 74.881'i iş kazası, 395'i meslek hastalığı geçirmiştir. Yine ÇSGB resmi verilerine göre Karabük İlinde tüm sektörler dahilinde 2012 yılında 929 iş kazası ve 1 meslek hastalığı meydana gelmiştir.¹⁸⁴ Yapılan saha çalışmaları ile uyumsuz olan bu veriler kamu kurumlarında meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının büyük kısmının kayıt altına alınmadığını göstermektedir.

¹⁷⁸ Nevzat DEVEBAKAN, "Özel Sağlık İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği" (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007, s. 212

¹⁷⁹ Esma YAVUZ, "Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Sağlığı ve İş Güvenliği Durumlarının İncelenmesi" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2009, s. 141

¹⁸⁰ LISS, G.M; MCCASKELI, L. "Injuries due to violence: Workers' Compensation claims among nurses in Ontario", *American Association of Occupational Health Nurses Journal*, 1994, 42, s.384-390.

¹⁸¹ Fernandes Christopher M.B. vd., Violence in the emergency department: a survey of healthcare workers, *CMAJ*; 161 (10); 1245-1248, 1999.

¹⁸² İlknur TAŞÇIOĞLU, "Lüleburgaz Devlet Hastanesi ve Lüleburgaz 82. Yıl Devlet Hastanelerinde İş ve Çalışma Ortamlarından Kaynaklanan Riskler ve Bu Riskleri Hemşirelerin Algılama Düzeylerinin Saptanması" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Trakya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Edirne, 2007, s.33

¹⁸³ Devebakan, a.g.e. s. 212

¹⁸⁴ ÇSGB Strateji Geliştirme Başkanlığı, *Çalışma Hayatı İstatistikleri 2012*, Yayın No:5, Ankara, 2013, s.213-215

UÇÖ verilerine göre Dünya’da her 15 saniyede 160 iş kazası meydana gelmekte ve bir işçi iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybetmektedir. İş kazası ve meslek hastalıklarının görünen ve görünmeyen maliyeti dünya gelirinin %5’ine ulaşmaktadır.¹⁸⁵ Bununla beraber gelişmekte olan ülkelerde ise bu oranın Gayri Safi Yurt İçi Hasıllarının (GSYİH) %10’una ulaştığı tahmin edilmektedir.¹⁸⁶

Ünal ve arkadaşları tarafından 2008 yılında Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan görünür ve görünmez maliyetler ve bunların ekonomide yol açtığı kayıplar üzerine yapılan bir çalışmada, 2005 yılı verilerine göre kaza başına maliyetler 6.433 Dolar, yıllık toplam kaza maliyeti ise 476.282.560 Dolar bulunmuştur. Ünal tarafından aktarıldığına göre ABD’de yapılan bir araştırmada kaza maliyeti 5.163 Dolar olarak hesaplanmıştır. Aynı çalışma da 2005 yılı verilerine göre Türkiye’de meslek hastalıklarının iş gücü kaybı maliyeti yıllık 7.091.040 Dolar, iş gücü kaybı da 663.548 iş günü olarak bulunmuştur. ABD’de yapılan başka bir araştırma sonucuna göre meslek hastalıklarının neden olduğu maliyet 11,24 Milyar Dolardır.¹⁸⁷

Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistikleri bu güne kadar düzgün bir kayıt sisteminin olmayışı sebebiyle çok küçük bir grubun verilerine dayanılarak yapılabilmektedir. Bu sebeple iş kazaları ve bunların etkileri tam olarak bilinmemekte ve gelişmiş ülke verileriyle sağlıklı bir karşılaştırma yapılamamaktadır. 6331 sayılı yasanın 14’üncü maddesi “iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimini” düzenlemektedir. Buna göre iş kazaları ve meslek hastalıkları işveren ve işyeri hekimi tarafından izlenecek değerlendirilecek ve işveren tarafından bildirim yapılacaktır. Ayrıca iş kazası ve meslek hastalığı tanısıyla işyeri hekimi tarafından sağlık kuruluşuna sevk edilen çalışanlar sağlık kuruluşları tarafından ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilecektir. 6331 sayılı yasa ile işyeri sahibi ve sağlık hizmeti sunucuları tarafından bildirimde bulunulması iş kazaları ve meslek hastalıkları kayıtlarını daha etkin ve güncel hale getirecektir.

¹⁸⁵InternationalLabourOrganization<http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm> (21.06.2013)

¹⁸⁶The International Social Security Association, 2008, A dynamic vision of prevention, World of Work, No. 63, August, s. 13http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_099048.pdf (21.06.2013)

¹⁸⁷Güran Ünal - Kemal Yaman – Arif Gök, “Türkiye’de Tarımsal İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Maliyeti Üzerine Bir Araştırma” Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi Tarım Bilimleri Dergisi, Ankara, 2008, s.433

Katılımcılara iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yönetimin sorumluluğu sorulduğunda, katılımcıların genel olarak olumsuz cevap verdikleri görülmektedir. Yönetimin sorumluluğuna ilişkin ifadelerden en düşük puanın “Kurumumuzda her birim için risk değerlendirmesi yapılmıştır” ifadesine verildiği, katılımcıların %71’inin bu ifadeye katılmadıkları belirlenmiştir. Katılımcıların verdikleri cevaplara göre anketin uygulandığı kurumlarda risk değerlendirmesinin yapılmadığı anlaşılmaktadır. Bunun yanında “çalışan sağlığı ve güvenliği ile ilgili her türlü tedbir alınmaktadır” ifadesine katılımcıların %63’ünün, “kurumumuzda iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığı izlenmekte, denetlenmekte, uygunsuzlukların giderilmesi sağlanmaktadır” ifadesine katılımcıların %63’ünün, “çalışanlara görev verilirken çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunlukları göz önüne alınmaktadır” ifadesine katılımcıların %66’sının, “çalışan sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların çözümünde çalışanların görüş ve önerileri alınan kararlarda etkili olmaktadır” ifadesine katılımcıların %66’sının, “kurumu ilk başlayışta, çalışma yeri veya iş değişikliğinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmektedir” ifadesine katılımcıların %60’ının olumsuz cevap verdikleri ve bu ifadelere katılmadıkları tespit edilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yönetimin sorumluluklarından olan “kurumu ilk başlayışta, çalışma yeri veya iş değişikliğinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmektedir” ifadesine çalışanların %60’ının katılmadığı tespit edilmiştir. Eğitim insan davranışlarının belirlenmesi ve değiştirilmesinde çok önemli bir faktördür. Yasal bir zorunluluk olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi adına, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda hizmet içi eğitime tabi tutulmalarının yanında, konunun önemi gereği, orta öğretim ve üniversite eğitimi içerisinde de iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ortak ders olarak verilmesi önerilmektedir.

Çalışanlar yalnız “kurumda yangın planı bulunmaktadır” ifadesine %69 oranında olumlu cevap vermişlerdir. Bilindiği üzere kamu kurumlarında sivil savunma uzmanları görev yapmaktadırlar. Yangın planı ve tatbikatları sivil savunma uzmanlarının görev tanımları içinde olduğundan ve sivil savunma uzmanlarınca bu görevlerin yerine getirildiğinden katılımcıların bu ifadeye olumlu cevap verdikleri düşünülmektedir.

Anketin uygulandığı kurumlarda yönetimin sorumlulukları ile ilgili ifadeler katılımcıların genel olarak olumsuz cevap vermeleri, bununla beraber “kurumda yangın planı bulunmaktadır” ifadesine olumlu cevap vermeleri nedeniyle, kamu kurumlarında

iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının bu çalışmalardan sorumlu bir ekibin (iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi) oluşturulmaması nedeniyle yerine getirilmediği sonucuna ulaşılmaktadır.

Katılımcılara iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında çalışanların sorumluluğu sorulduğunda, katılımcıların genel olarak yönetimin sorumluluğunu değerlendirmelerine nazaran daha olumlu değerlendirme de buldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların %89'unun "Tıbbi cihaz ve tehlikeli maddeleri talimatlar doğrultusunda doğru kullanıyorum, keyfi olarak çıkarmıyorum ve değiştirmiyorum" ifadesine, %87'sinin "Kendimin ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle ilgili tüm tedbirleri alıyorum" ifadesine, %84'ünün "Kişisel koruyucu donanımları doğru kullanıyorum ve kullanmadığım zamanlar koruyorum" ifadesine, %83'ünün "Çalışan güvenliği ile ilgili eğitimlere katılıyorum" ifadesine, %80'inin "İşimi, çalışan sağlığı ve güvenliği açısından yönetim tarafından verilen talimatlar doğrultusunda yapıyorum" ifadesine, %78'inin "Sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştığımda çalışan güvenliği komitesine/yönetime haber veriyorum" ifadesine, %77'sinin "Kurumumda çalışan sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürecek her hangi bir noksanlık tespit ettiğimde çalışan güvenliği komitesine/üst yönetime haber veriyorum" ifadesine ve %60'ının "Çalışan güvenliği açısından gerekli olan sağlık taramalarını düzenli olarak yaptırıyorum" ifadesine katıldıkları tespit edilmiştir.

Katılımcılardan Williamson ve arkadaşları tarafından geliştirilen iş güvenliği ölçeğine göre, iş güvenliği düzeylerini değerlendirmeleri istenmiştir. Katılımcıların iş güvenliği düzeyini belirlemeye yönelik 32 ifadeye verdikleri cevaplar çalıştıkları kuruma, meslek gruplarına, cinsiyetlerine, iş kazası ve meslek hastalığı geçirme durumlarına göre karşılaştırılmıştır. Katılımcıların iş güvenliği ölçeğine verdikleri cevapların genel aritmetik ortalamaları 3,41 ile fikrim yok-katılıyorum aralığında olduğu tespit edilmiştir. İş güvenliği ölçeğinin Atay tarafından yapılan ayırt etme geçerliliği çalışmasında, iş güvenliği yüksek olan çalışanların iş güvenliği puan ortalaması 126,90 iş güvenliği düşük olan çalışanların puan ortalamalarının 96,08 olduğu tespit edilmiştir.¹⁸⁸ Çalışmamızda ise iş güvenliği puanı 109,06 olarak bulunmuştur.Çalışanların iş güvenliği ölçeğine dair verdikleri cevaplar incelendiğinde,

¹⁸⁸ Fatma ATAY, "Endüstri Alanında Çalışan Bireylerin İş Doyumu Düzeylerinin İş Güvenliği Algıları Açısından (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2006, 100.

öncelikle ‐işyerlerinde yöneticilerin çalışanların güvenliği ile karla ilgilendiği kadar ilgililenmediği‐ yönünde görüş bildirdikleri dikkat çekicidir.

Katılımcıların yaş dağılımlarına göre, iş güvenliği ölçeğini değerlendirmelerinde anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan çok değişkenli varyans analizi MANOVA sonuçlarına göre, yaş grupları arasında iş güvenliğini algılama düzeyleri bakımından bir bütün olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Bunun yanında çalışanlar tarafından ‐olumlu güvenlik kuralları‐ faktörünün değerlendirilmesinde diğer beş faktörden farklı olarak yaş dağılımlarına göre anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Bu faktöre verilen cevaplar incelendiğinde 18-29 yaş arası olan katılımcıların iş güvenliği düzeyini 3,17 olarak değerlendirdiği, 30-39 yaş arasındaki katılımcıların ise iş güvenliği düzeyini 3,42 olarak değerlendirdiği görülmektedir. Meslek hayatlarının ilk yıllarında olan çalışanların daha tecrübeli çalışanlara göre işyerindeki güvenlik uygulamalarını daha yetersiz buldukları söylenebilir.

Yavuz'un, bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği durumlarını belirlemek amacıyla yaptığı çalışmasında katılımcıların yaş dağılımlarına göre, iş güvenliğini algılama düzeyleri bakımından bütün olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Ancak 50 yaş ve üzerindeki çalışanların iş güvenliği algı düzeyi daha yüksek bulunmuştur.¹⁸⁹ Yavuz'un çalışma sonuçları araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Katılımcıların iş güvenliği ölçeğini değerlendirmelerinde, meslek hastalığı geçirmelerine göre anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan çok değişkenli varyans analizi MANOVA sonuçlarına göre, meslek hastalığı geçirenler ile geçirmeyenlerin arasında iş güvenliğini algılama düzeyleri bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

Katılımcıların iş güvenliği ölçeğini değerlendirmelerinde, iş kazası geçirmelerine göre anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan çok değişkenli varyans analizi MANOVA sonucuna göre iş kazası geçirenler ile geçirmeyenlerin arasında iş güvenliğini algılama düzeyleri bakımından bir bütün olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

¹⁸⁹ Yavuz, a.g.e. s.225

İş güvenliğinin sağlanmasında yönetimin sorumluluğunu yerine getirdiğine katılanlar ile katılmayanların iş güvenliğini algılama düzeylerini belirlemek üzere uygulanan çok değişkenli varyans analizi MANOVA sonucuna göre, iş güvenliğinin sağlanmasında yönetimin sorumluluğunu yerine getirdiğine katılanlar ile katılmayanların iş güvenliğini algılama düzeyleri bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre bir bütün olarak bakıldığında iş güvenliğinin sağlanmasında yönetimin sorumluluğunu yerine getirdiğine katılanların işyerlerinde kendilerini daha güvende hissettikleri tespit edilmiştir. Bu sonuca göre çalışanların işyerlerini sağlıklı ve güvenli hissetmeleri için yönetimin sorumluluklarını yerine getirdiğine kanaat getirmeleri gerekmektedir.

İş güvenliğinin sağlanmasında çalışanların sorumluluğunu yerine getirdiğine katılanlar ile katılmayanların iş güvenliğini algılama düzeylerini belirlemek üzere uygulanan çok değişkenli varyans analizi MANOVA sonucuna göre iş güvenliğinin sağlanmasında çalışanların sorumluluğunu yerine getirdiğine katılanlar işyerlerinde kendilerini daha güvende hissettikleri tespit edilmiştir. Buna göre çalışanların işyerlerini sağlıklı ve güvenli hissetmeleri için kendilerinin sorumluluklarını yerine getirdiklerine de kanaat getirmeleri gerekmektedir.

Sağlıklı ve güvenli bir iş ortamının sağlanması için tüm tarafların sürecin içinde olması ve yükümlülüklerini eksiksiz yerine getirmeleri ile çalışanların bu konuda ikna olmaları gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında yönetim ve çalışanlar ile beraber çalışma hayatının diğer paydaşları olan sendika ve meslek örgütlerinin de sürece daha aktif katılımı sağlanmalıdır.

Araştırma sonucunda, kamu kurumlarında iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma zorunluluğunun 1 Temmuz 2016 tarihine ertelenmiş olmasının, yönetimin sorumluluklarını düzenleyen diğer maddelerinde kurumlarda uygulanmamasına neden olduğu tespit edilmiştir. Kamu kurumlarında 6331 sayılı yasa da düzenlenen ve yürürlükte olan hükümlerin uygulanmasının takibinin yapılması gerekmektedir. Kamu kurumlarında konu ile ilgili denetim görevinin eksiksiz ve tavizsiz uygulanması sağlanmalıdır.

Kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili farklı uygulamalar olabilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili iyi uygulama örneklerinin paylaşımı ve bu kurumların teşviki amacıyla kurumlar arası ödüllendirme sisteminin uygulanması önerilmektedir.

Araştırma, belirli bir zaman diliminde Karabük Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliğine bağlı hastanelerde yapılmıştır. Farklı şehirlerde, farklı zamanlarda, farklı kamu kurumlarında daha farklı sonuçlara ulaşılabilir. Benzer çalışmaların daha büyük rnekleimde, farklı zamanlarda ve farklı kamu kurumlarında yapılması araştırmacılara tavsiye edilmektedir.

KAYNAKLAR

- AKBULUT, Turhan, *İşçi Sağlığı ve Prensipler Uygulamaları*, Yayın No:17, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1996.
- AKKAYA, Gülnur, “Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları ve Bir Araştırma”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.
- AKKURT, İbrahim, “Meslek Hastalıkları Hastanelerine İşlerlik Kazandırılması Konusunda Genel Görüşler”, *Toplum ve Hekim Dergisi*, Mayıs- Haziran, Cilt:11, Sayı:73, 1996.
- AKYÜZ, Necdet *İş Güvenliği*, İstanbul, 1980.
- AKIN, Levent, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, *AÜHFD*, C. 54, Sayı: 1, 2005.
- ALTUNIŞIK, Remzi, Recai COŞKUN, Serkan BAYRAKTAROĞLU, Engin YILDIRIM, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Altıncı Baskı, Sakarya Yayıncılık, Sakarya, 2010.
- ALPER, Yusuf, “Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye’deki Uygulama İle Karşılaştırılması”, *İstanbul Üniversitesi Yayınları, Sosyal Siyaset Konferansları 37-38’nci Kitaplar*, No: 3662, 1992.
- ALPSOY, Lütfi, Mahmut ÇOLAK , *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Açıklamalı-İçtihatlı ve Uygulamalı*, Denetler Yayıncılık, İzmir, 2013.
- AYBAY, Rona, “Açıklamalı İnsan Hakları Evrensel Bildirisi” *Türkiye Barolar Birliği Yayınları:113* Ankara, 2006.
- Anayasa Mahkemesi Kararları Dergisi*, S. 10, Ankara 1973.
- BALOĞLU, Cem, “Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2012.
- BALOĞLU, Cem, “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar”, *Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası*, C:13, S:2, Ankara, 2013.
- BAYCIK, Gaye, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler” *Ankara Barosu Dergisi*, 2013/3, Ankara, 2013.
- BAYRAM, Fuat *Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi*, Beta Basım, İstanbul, 2008.

ˆCENTEL, Tankut, “Uluslararası Çalışma Standartları Globalleşme ve Esneklik Çerçevesinde Ele Alınmalıdır”, *İşveren*, C.XXXVI, S.12, Eylül 1998.

ˆCENTEL, Tankut “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı”, *Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası*, 1. Baskı, İstanbul, 2000.

ˆCLARK, Edward, “Osmanlı Sanayi Devrimi”, *Belgelerle Türk Tarihi Dergisi*, sayı 82-83-84,

ˆÇAKAR, Yıldırım “İş Güvenliğinde Oda Politikaları”, *Makine Mühendisleri Odası İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildirileri*, Ankara,1999.

ˆÇalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2012 Çalışma Hayatı İstatistikleri, Ankara, 2012.

-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kitabı*, Ankara, Kasım 2012,

ˆÇOLAK, Mahmut, *Sosyal Sigortalar ve İş Hukuku Uygulama Rehberi*, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, Ekim 2005,

ˆDEDEOĞLU, Necati, “Uluslar arası Sağlık Çalışmalarının Tarihçesi, Dünya Sağlık Örgütü ve Türkiye” *Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Yayını*, No:1, Antalya, 1988.

-DEDEOĞLU, Necati, “Dünya Sağlık Örgütü, Sağlık Hakkı ve Küreselleşme”, *TAF Preventive Medicine Bulletin*, Cilt:9, Sayı:4, s.361, 2010.

ˆDEMİR, Günnur, “İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)’nin Sağlanmasında İşyeri Kurullarının Etkinliği”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2006.

ˆDEMİRBİLEK, Tunç, *İş Güvenliği Kültürü*, “Dokuz Eylül Yayınları”, 1.Baskı, İzmir, 2005.

-DEMİRCİOĞLU, Murat, Tankut CENTEL, *İş Hukuku*, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 2002.

ˆDENİZ, Önder, “Cumhuriyet Dönemi Çalışma Hayatı” *ÇITAD*, C:6, No:15, 2007.

-DEVEBAKAN, Nevzat, “Özel Sağlık İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği” (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007

ˆDURA, Cihan, Hayriye ATİK, *Avrupa Birliği, Gümrük Birliği ve Türkiye*, Nobel Yayın, İkinci Baskı, 2007.

ˆDURDU, Asuman, “ İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Düzenlemeleri İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.

ERKAN, Necmettin, “İşletmelerde İnsan Gücü Verimliliği İçin İşçi Sağlığı”, *İş Güvenliği*, Ankara, MPM Yayın No: 384, 1999.

EROKAY, Murat, *Hukuki ve Teknik Yönleriyle İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Esasları*, 1. Baskı, Ankara, Rekmay Yayıncılık, 2000.

ESİN, Alp, “İş Sağlığı ve Güvenliği” *Makine Mühendisleri Odası*, Yayın No:MMO/363/2 Ankara, 2006.

EYRENCİ, Öner, Savaş TAŞKENT, Devrim ULUCAN, *Bireysel İş Hukuku*, İstanbul, 2006.

-FER, Ural, “Yakın ve Ortadoğu Çalışma Eğitim Merkezi”, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*, Yayın No:5 Haziran 2000,

-Fernandes CMB, Bouthillette F, Raboud JM, Bullock L, Moore CF, Christenson JMet al. Violence in the emergency department: a survey of healthcare workers, *CMAJ*;161 (10); 1999

FIRAT, Zerrin, “İnsan Kaynakları Yönetiminin İş Güvenliğine Yaklaşımı”, *Paradoks Dergisi*, Yıl 4, Sayı 2, Ocak 2008.

FİŞEK, Gürhan, Bülent PİYAL, *İşçi Sağlığı Kılavuzu*, Türk Tabipler Birliği Yayını, 1998.

FLORENCE, Benoit-Rohmer, Heinrich KLEBES, *Avrupa Konseyi Hukuku: Pan-Avrupa Hukuk Alanına Doğru*, Avrupa Konseyi Yayını, Ankara, 2005.

GEREK, Hasan Nüvit, Türkiye de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Türk Metal İş Yayını, Ankara 1998.

GEREK, Hasan Nüvit, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, *Anadolu Üniversitesi Yayını*, Eskişehir, 2000.

GIZ, Adnan, “Osmanlı Devleti’nde Harp Sanayii”, *İ.S.O.D.*, Sayı 37, Mart 1969.

GOETSCH, David L., “Occupational Safety and Health in the Age of High Technology”, *Second Edition*, Prentice –Hall, 1996.

GÖZLER, Kemal, *Anayasa Hukukunun Metodolojisi*, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa, 1999.

GÖZLER, Kemal, *Türk Anayasa Hukuku Dersleri*, Ekin Kitabevi, Bursa, 2005.

-ISSA (The International Social Security Association), A dynamic vision of prevention, *World of Work*, No. 63, August, 2008.

İNCE, Ergun, *Çalışma Hukuku*, İstanbul 1998.

KAPANI, Münci, *İnsan Haklarının Uluslararası Boyutları*, Bilgi yayınevi, 2.bası, 1991.

KARAKAŞ, Yusuf, *Avrupa Birliği'nde Siyasal Entegrasyon*, Siyasal Kitabevi, Birinci Baskı, Ankara, 2002.

KARAKAŞ, Mehmet, Murat ÇAK, “Yolsuzlukla Mücadelede Uluslar arası Kuruluşların Rolü”, *Maliye Dergisi*, Sayı 153, Ankara, 2007.

KAYA, Ayhan, *Avrupa Birliği Hakkında Merak Ettikleriniz*, Hiperlink Yayınları, İstanbul, 2013.

KEMERLİ, Ahmet, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği'nin Önemi”, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı Yayını, 4-10, Ankara, Mayıs 1987.

KOKMAZ, Adem, Hüseyin AVSALLI, “Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S.26, Isparta, Ağustos 2012,

KUMLU, Mustafa, “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: TÜRK-İŞ Yaklaşımı”, *Çasgem Bülteni*, S:2, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırmalar Merkezi, s.8

KUTAL, Metin, “Uluslararası Çalışma Teşkilatının Yasama Faaliyeti ve Türkiye Cumhuriyetinin Durumu (1919-1969)”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, C. 21, İstanbul, 1970.

-KUTLU Dilek, “Ameliyathane Çalışanlarının Cerrahi Aletlerle Yaralanma Riski ve Bunu Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Afyon Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Afyon, 2007

KURT, Resul, Dilek KURT, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İşverenlere Getirilen Yükümlülükler ve İdari Yaptırımlar”, *Mali Çözüm Dergisi*, Eylül-Ekim 2012.

Makine Mühendisleri Odası, “İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu” Yayın No: MMO/2012/529, Ankara, 2010.

-NAKİP, Mahir, *Pazarlamada Araştırma Teknikleri*, Üçüncü Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2013.

ORHAN, Murat, “İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde İşveren Yükümlülükleri”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.

ÖZASLAN, Burcu Özge “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve Lojistik Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Araştırma”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011.

- ÖZBUDUN, Ergun, *Türk Anayasa Hukuku*, Yetkin Basın Yayın, Ankara, 2008.
- POLAT, Halil, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Genel Bakış”, *Toprak İşveren Dergisi*, S.97, İstanbul, Mart 2013,
- REESSE, Charles D., *Occupational Healthand Safety Management: A Practical Approach*, Lewis Publishers, USA, 2003.
- ROA, Keiu, Eda MERİSALU, “Economic Aspect of Occupational Healthand Safety”, Barents on Occupational Healthand Safety, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki, 2010.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat, İnsan Kaynakları Yönetimi (Uygulamalı), 2. Baskı, Bursa, Akademi Yayınları, 2005.
- SCHUTTER, Olivier De, “La Chartesocialeeuropéenne: uneconstitutionsocialepourl’Europe, Université” *Universitécatholique de Louvain*, Bruylant, 2010.
- TBMM Kütüphanesi, “Madde Gerekçeli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası” Ankara, 2011.
- SEMERCİ, Onur, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Değerlendirmesi: MetalSektöründe Bir Uygulama”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2012.
- SÜZEK, Sarper, *İş Hukuku*, Beta Yayınları İkinci Baskı, İstanbul, 2005.
- ŞARDAN, Serdar, *Risk Değerlendirilmesi ve OHSAS 18001*, “Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayınları”, 2005.
- TALAS, Cahit, *Toplumsal Politika*, İmge Kitabevi Yayınlar, 4. bs., Ankara, 1990.
- TALAS, Cahit, *Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*, Bilgi Yayınları Birinci Baskı, İstanbul, 1992.
- TAŞKENT, Savaş, “İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları”, *Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları*, No: 27, 3. bs., İstanbul, 1995.
- TİRYAKİ, Davut, “İş Sağlığı ve Güvenliğindeki Gelişmeler: Altınova Tersaneleri Çalışanlarının Farkındalıklarının Değerlendirilmesi”, *Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yalova, 2011.
- TUNCAY, Aziz Can, “Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, *Türkiye İşveren Sendikaları Dergisi (TİSK)*, Cilt: 41, Sayı :10, s. 9-11
- UÇKAN, Banu, “Küreselleşme ve Uluslararası Çalışma Örgütü”, *Çimento İşveren Dergisi*, Sayı:6, Cilt:6, 2002.

-ÜNAL Hüseyin, Güran, Kemal YAMAN, Arif GÖK, “Türkiye’de Tarımsal İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Maliyeti Üzerine Bir Araştırma”, *Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi Tarım Bilimleri Dergisi*, Cilt 14, Sayı 1, s. 428-435, 2008.

-WILLIAMSON, Ann M., FEYER, Anne-Marie, CAIRNS, David ve BIANCOTTI, “The Development of a Measure of Safety Climate: The Role of Safety Perceptions and Attitudes”, *Safety Science*, Vol. 25, No: 1-3, Deborah 1997.

-YAVUZ Esmâ, “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Sağlığı ve Güvenliği Durumlarının İncelenmesi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2009.

-YILMAZ, Fatih, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda İşveren ve Çalışanların Yükümlülükleri” *Toprak İşveren Dergisi*, S.97, İstanbul, Mart 2013.

-YILMAZ, Gürbüz, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihi Gelişimi” *Mühendis ve Makine*, Cilt:39 Sayı:460 1998.

-YİĞİT, Abdulvahap *İş Güvenliği*, Bursa, Alfa Aktüel Yayın, Bursa, 2010.

MEVZUAT KAYNAKLARI

-Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik (18 Haziran 2013 Tarih ve 28681 Sayılı Resmi Gazete)

-ÇSGB İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği. (31 Ekim 2012 tarih ve 28453 sayılı Resmi Gazete)

-Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (15 Mayıs 2013 tarih ve 28648 Sayılı Resmi Gazete)

-İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, (29.12.2012 Tarih ve 28512 Sayılı Resmi Gazete)

-İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, (18 Ocak 2013 Tarih ve 28532 Sayılı Resmi Gazete).

-İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri Ve Seçilme Usul Ve Esaslarına İlişkin Tebliğ

-İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği”, (29 Aralık 2012 Tarih ve 28512 Sayılı Resmi Gazete)

-İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (Md. 12), (29 Aralık 2012 Tarih ve 28512 Sayılı Resmi Gazete)

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik, (18 Haziran 2013 tarih ve 28681 Sayılı Resmi Gazete)

Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerinde Kullanımı Hakkında Yönetmelik (02 Temmuz 2013 Tarih ve 28695 Sayılı Resmi Gazete)

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği, (5 Şubat 2013 Tarih ve 28550 Sayılı Resmi Gazete)

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası,

-5502 sayılı SGK Kanunu, (20/5/2006 tarih ve 26173 sayılı Resmi Gazete.)

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İNTERNET KAYNAKLARI

Avrupa Sosyal Şartı'na Kısa Bir Bakış,
http://www.anayasa.gov.tr/files/insan_haklari_mahkemesi/avrupa_sosyal_sarti/AvrupaSosyalSartkisabakisTR.pdf (15.09.2013).

Avrupa Konseyi Türkiye <http://www.avrupakonseyi.org.tr/> (17.07.2013)

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_TUR.pdf (20.07.2013)

Avrupa Sosyal Şartı değiştirilmiş hali,
<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf>(15.09.2013).

Başbakanlık Mevzuat, <http://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx> (23.09.2013).

CANIKLIOĞLU, Nurşen, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 Sayılı Kanundan Farklılıkları” TUSİAD “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Getirdiği Yenilikler ve Uygulama Boyutu” Semineri,
http://www.tusiad.org.tr/_rsc/shared/file/NursenCaniklioglu.pdf (10.10.2013)

ÇASGEM, “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Tarihçesi”
<http://www.casgem.gov.tr/YaziDetay.aspx?YaziID=390> (05.08.2013)

ÇSGB, “ILO'nun Standart Tesisi ve Denetim İşlevi”,
<http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/diyih.portal?page=disiliskiler&id=2.4>(05.09.2013).

ÇSGB, Tarihçe, <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/cs.gb.portal?page=bakanlik&id=4> (25.06.2013).

ÇSGB, “ILO ile ilişkiler”,
<http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/diyih.portal?page=disiliskiler&id=2.1> (25.06.2013)

ÇSGB, <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/diyih.portal?page=disiliskiler&id=2.4> (02.07.2013).

ÇSGB, “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi (2006-2008)”
http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/kalite/ulusal_isg_politikalari (20.07.2013).

ÇSGB 01/01/2013 Tarihinden İtibaren Uygulanacak İdari Para Cezaları,
<http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/cs.gb.portal?page=duyuru&id=duyuru37> (23.09.2013).

ÇSGB, “İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Tüzükler”
<http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/cs.gb.portal?page=mevzuat&id=3> (24.09.2013).

ÇSGB, “İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yönetmelikler”
<http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/cs.gb.portal?page=mevzuat&id=2> (24.09.2013).

ÇSGB, <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/isggm.portal?page=ydb> (31.12.2013).

Devlet Personel Başkanlığı, “Kamu Personeli İstatistikleri”
http://www.dpb.gov.tr/F/Root/dosyalar/istatistikler/kamu_per_istatistikleri/2013_aralik/geneltablo.pdf (12.13.2013)

-Dünya Sağlık Örgütü Anayasası,
<http://www.who.int/entity/governance/eb/constitution/en/index.html> (17.01.2014)

European Agency for Safety and Health at Work,
http://osha.europa.eu/tr/campaigns/hwi/about/material/background_info-tr (16.07.2013).

International Labour Organization, <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm> (15.06.2013).

International Labour Organization, “Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası”
http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_anayasa.htm (02.07.2013).

International Labour Organization,
http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_ne.htm (02.07.2013).

ILO, “Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmesi”
[http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm\(07.09.2013\)](http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm(07.09.2013))

İŞKUR, <http://statik.iskur.gov.tr/tr/kurumumuz/mevzuat/ilo1.htm> (05.07.2013)

KARABULUT, Özcan, “Türkiye’de İş Sağlığı-Güvenliği ve İş Sağlığı ve Kanunu Tasarısı Taslağında Gelişmeler” TÜRK-İŞ, <http://www.harbis.org.tr/public/UserFiles/OK.ppt#256,1> (07.09.2013).

KAYA, Ahmet, “İş Güvenliğine İlişkin Çalışmaların Tarihsel Gelişimi”, <http://www.riskanaliz.net/2007/11/21/is-guvenligi-konusunun-tarihsel-gelisimi/> (24.06.2013).

OFUOĞLU, Gökhan, Füsün ÜNSAL, “İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Psiko-Sosyal Sorunların Dışsal Maliyeti, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/547.pdf> (23.06.2013)

OSHA
https://osha.europa.eu/en/riskobservatory/enterprise-survey/information-for-respondents/TR_Turkce.pdf (16.07.2013)

- Sağlık Bakanlığı Çekirdek Kaynak Yönetim Sistemi
<http://ckyshst.saglik.gov.tr/ckyshst2.htm> (01.06.2013)

SGK 2012 yılı istatistik yıllığı, www.sgk.gov.tr (15.06.2013).

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı,
<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/kurumumuz> (02.08.2013).

TBMM, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı” 3/4/2012 Esas No: 1/605
<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss277.pdf> (28.09.2013).

T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı, “Türkiye Avrupa Birliği İlişkileri Kronolojisi”,
<http://www.ab.gov.tr/index.php?p=112&l=1> (26.06.2013).

T.C. Anayasası, (90. Madde) <http://www.tbmm.gov.tr/anayasa.htm> (27.08.2013).

TÜİK Haber Bülteni S:13471,
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13471> (21.06.2013).

The United Nations, <http://www.unicankara.org.tr/today/4.html> (28.08.2013).

Whitaker S, Boguslaw B.,The Role of theOccupationalHealthNurse in WorkplaceHealth Management. Eds. www.who.int/entity/occupational_health/regions/en/ (18.06.2013).

World HealthOrganization, <http://www.who.int/governance/en/index.html> (10.07.2013).

EK: ARAŞTIRMA ANKET FORMU

Bu araştırma katılımcıların, kurumlarındaki iş güvenliği algı düzeylerinin belirlenmesi ve 6331 sayılı yasa gereği kendilerinin ve yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasındaki yükümlülükleri ile ilgili tutumlarının tespitine yönelik bir çalışmadır. Soruların kesin doğru veya yanlış yanıtı yoktur. Araştırma sizin doğru ve samimi cevaplarınız ölçüsünde anlamlı ve geçerli olacaktır. Değerli katılımlarınız ve işbirliğiniz için teşekkür ederiz.

Hakan CEBECİ
Karabük Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

- 1) Yaşınız - Cinsiyetiniz : () Erkek () Kadın
- 2) Mesleğiniz - Meslek Hayatınızdaki Toplam Süreniz : Yıl
- 3) Görev Yaptığınız Kurum :
- 4) Kurumdaki Göreviniz :
- 5) Eğitim Durumunuz : () Orta Öğr. () Lise () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans,Doktora
- 6) Çalışma hayatınızda en az bir kez işinizden kaynaklı sağlık sorunları(fitk, varis, yumuşak doku zedelenmesi, kas eklem ağrıları, baş ağrısı, uyku sorunları, depresyon vs) yaşadınız mı?
() EVET () HAYIR
- 7) Çalışma hayatınızda en az bir kez iş kazasına (şiddet, kesici delici alet batması, düşme, enfeksiyon, yanık, zehirlenme vb) uğradınız mı?
() EVET () HAYIR

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Bu bölümde kurumunuzda yönetimin ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasındaki yükümlülüklerini yerine getirme düzeyini değerlendirmeniz beklenmektedir.					
YÖNETİMİN SORUMLULUĞU					
1. Kurumumuzda her birim için risk değerlendirmesi yapılmıştır.					
2. Her birim için kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipman belirlenmiştir.					
3. Çalışan sağlığı ve güvenliği ile ilgili her türlü tedbir alınmaktadır.					
4. Kurumumuzda iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığı izlenmekte, denetlenmekte, uygunsuzlukların giderilmesi sağlanmaktadır.					
5. Çalışanlara görev verilirken çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunlukları göz önüne alınmaktadır.					
6. Kurumumuzda acil durum planı hazırlanmış ve çalışanlara bilgi verilmiştir.					
7. Kurumumuzda iş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıtları tutularak, çalışanlar bilgilendirilmektedir.					
8. Kuruma ilk başlayışta ve düzenli aralıklarla sağlık kontrolü yapılmaktadır.					
9. Çalışan sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların çözümünde çalışanların görüş ve önerileri alınan kararlarda etkili olmaktadır.					
10. Kuruma ilk başlayışta, çalışma yeri veya iş değişikliğinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmektedir.					
11. Kurumumuzda yangın planı bulunmaktadır.					
ÇALIŞANLARIN SORUMLULUĞU					
1. Çalışan güvenliği açısından gerekli olan sağlık taramalarını düzenli olarak yaptırıyorum.					
2. İşimi, çalışan sağlığı ve güvenliği açısından yönetim tarafından verilen talimatlar doğrultusunda yapıyorum.					
3. Kişisel koruyucu donanımları doğru kullanıyorum ve kullanmadığım zamanlar koruyorum.					
4. Çalışan güvenliği ile ilgili eğitimlere katılıyorum.					
5. Kendimin ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle ilgili tüm tedbirleri alıyorum.					
6. Tıbbi cihaz ve tehlikeli maddeleri talimatlar doğrultusunda doğru kullanıyorum, keyfi olarak çıkarmıyorum ve değiştirmiyorum.					
7. Sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştığımda çalışan güvenliği komitesine/ yönetime haber veriyorum.					
8. Kurumumda çalışan sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürecek her hangi bir noksanlık tespit ettiğimde çalışan güvenliği komitesine/üst yönetime haber veriyorum.					

Bu bölümde kurumunuzdaki iş güvenliği düzeyinizi değerlendirmeniz beklenmektedir. İŞ GÜVENLİĞİ ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katlıyorum	Kesinlikle Katlıyorum
1. Yöneticimin güvenli davranışım için beni takdir etmesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.					
2. Güvenlik prosedürlerinin daha gerçekçi olması daha güvenli çalışmama yardımcı olur.					
3. Yönetimin önerilerimi dinlemesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.					
4. Düzenli güvenlik eğitimi almamız daha güvenli çalışmama yardımcı olur.					
5. Gerekli ekipmanın daha sık temin edilmesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.					
6. Yönetimin güvenlik kontrollerini daha çok yapması daha güvenli çalışmama yardımcı olur.					
7. İş arkadaşlarımla güvenli davranışımı desteklemesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.					
8. Güvenli davranışım için ücretle ödüllendirilmem daha güvenli çalışmama yardımcı olur.					
9. Yönetimimiz yeterli güvenlik ekipmanı sağlıyor.					
10. Yönetimimiz hatasız olduğundan emin olmak için ekipmanları kontrol eder.					
11. İş yerimde yeteri kadar güvenlik eğitimi verilmektedir.					
12. İş yerimdeki yönetim kârla ilgilendiği kadar çalışanların güvenliğiyle de ilgilenmeli.					
13. İş yerimdeki herkes güvenli bir biçimde çalışır.					
14. İş yerimdeki tüm güvenlik kuralları ve prosedürleri gerçekten işe yarar.					
15. Güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu iyi bir eğitim görmediğim içindir.					
16. Güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu neyi yanlış yaptığımı bilmediğim içindir.					
17. Güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu çalışmayı hemen tamamlamam gerektiği içindir.					
18. Güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu doğru ekipman temin edilmediği veya ekipman çalışmıyor olduğu içindir.					
19. Sürekli güvenlik hakkında endişelenirsem işimi yapamam.					
20. Kazalar ben her ne yaparsam yapayım olur.					
21. İş yerimdeki güvenliği arttırmak için hiçbir şey yapamam.					
22. Güvenlik prosedürüne uyan insanlar her zaman daha güvende olacaktır.					
23. İşimin normal sürecinde, hiçbir tehlikeli durumla karşılaşmam.					
24. Herkes kaza yapmak konusunda eşit riske sahiptir.					
25. Gerekli önlemleri almayan insanlar başlarına gelenlerden kendileri sorumludurlar.					
26. Güvenlik biz meşgul olana kadar geçerlidir sonra başka şeyler öncelik alır.					
27. İşimde risk almaktan kaçamam.					
28. Dikkatli biri olduğum için kaza yapma olasılığım düşüktür.					
29. Tüm kazalar önlenemez, bazı insanlar yalnızca şanssızdır.					
30. Yönetim güvenlikle ilgilendiğini iddia ediyor ama ben buna inanmıyorum.					
31. Yeni ekipman ve prosedürleri bildiğimden eminim.					
32. Yönetimimiz yalnızca işimizi güvenli olmayan biçimde yaptığımızda fark eder, ama güvenli şekilde çalıştığımızda					

ÖZGEÇMİŞ

1977 Karabük doğumlu olan Hakan CEBECİ, ilk ve orta öğrenimini Karabük'te tamamlamıştır. 1996 yılında Karabük Sağlık Meslek Lisesi'nden mezun olmuştur.Önlisans eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulunda İthalat İhracat Bölümünde 2002 yılında, lisans eğitimini Anadolu Üniversitesi İşletme Bölümünde 2004 yılında tamamlayarak mezun olmuştur. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalında başladığı Yüksek Lisans eğitimini sürdürmektedir.

Yayınlanmış Makaleleri

- **CEBECİ Hakan**; “Hastanelerde İş Kazaları ve Çalışan Güvenliği: Karabük Şehir Merkezi Örneği”, *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*, Karabük, Cilt:1, Sayı:1, 2013, s. 39-61 <http://bmij.org/index.php/1/article/view/19>

Uluslararası Kongre Bildirileri

- **CEBECİ Hakan**, Ali Burak YÜCEL, Ahmet KOZAN; “Karabük İl Sağlık Müdürlüğü Stratejik Plan Örneği”, *4. Uluslararası Sağlık ve Hastane Yönetimi Kongresi Bilimsel Özet Kitabı*. Antalya, 2013.

<http://hsyk-antalya.org/tr/kongre-sunumlar%C4%B1>

- ULUSOY Cebeci Aslı, Pınar GÜNGÖR, Pırl KARATAŞ, Haydar SUR, **Hakan CEBECİ** “2013 İnsani Gelişme Endeksi Sağlık Parametrelerinde Türkiye'nin Durumu”, *4. Uluslararası Sağlık ve Hastane Yönetimi Kongresi Bilimsel Özet Kitabı*. Antalya, 2013.

<http://hsyk-antalya.org/tr/kongre-sunumlar%C4%B1>

-ÇAKMAK Ali Çağlar, **Hakan CEBECİ**; “Hizmet Kalite Standartları Kapsamında Hastanelerdeki Çalışan Güvenliği Uygulamalarının Çalışanlarca Değerlendirilmesi: Karabük Şehir Merkezi Örneği”, *IV.Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Sözel Bildiriler Kitabı*. Ankara, 2013, Cilt:1, s.127-145