

**T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞÇİ SAĞLIĞI UYGULAMALARININ
İŞ KAZALARINI ÖNLEMEDEKİ ROLÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Aslı Deniz DELİKANLI

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : İşletme Yönetimi**

Tez Danışmanı: Yrd.Doç.Dr.Özgür ERGÜN

AĞUSTOS – 2015

T.C.
NIŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞÇİ SAĞLIĞI UYGULAMALARININ
İŞ KAZALARINI ÖNLEMEDEKİ ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Aslı Deniz DELİKANLI

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : İşletme Yönetimi

“Bu tez 18/08/2015 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

| JÜRİ ÜYESİ | KANAATI | İMZA |
|-------------------|----------------|-------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Ash Deniz DELİKANLI

18/08/2015

ÖNSÖZ

Bu tezin yazılması aşamasında, çalışmamı sahiplenerek titizlikle takip eden danışmanım Yrd. Doç. Dr. Özgür ERGÜN'e değerli katkı ve emekleri için içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Bütün süreç boyunca her anlamda yanımda olmuş, desteğini ve katkılarını esirgememiştir. Savunma sınavı sırasında jüri üyeleri çalışmamın son haline gelmesine değerli katkılar yapmışlardır. Bu vesileyle tüm hocalarıma ve tezimin son okumasında yardımlarını esirgemeyen kardeşim Fahrettin'e teşekkürlerimi borç bilirim. Son olarak bu günlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim anneme ve babama, hayatım anlamı kızlarım ve her şeyim eşim Talip'e şükranlarımı sunarım.

Aslı Deniz DELİKANLI

18 Ağustos 2015

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|------------|
| KISALTMALAR | iv |
| TABLO LİSTESİ | v |
| ŞEKİL LİSTESİ | vi |
| ÖZET | vi |
| SUMMARY | vii |
| | |
| GİRİŞ | 1 |
| | |
| BÖLÜM 1: İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ | 4 |
| 1.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Olan Gereksinim..... | 4 |
| 1.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi..... | 5 |
| 1.3. İşçi Sağlığı ve Güvenliğinin Dünyadaki Tarihsel Gelişimi | 6 |
| 1.4. İşçi Sağlığı ve Güvenliğinin Türkiye'deki Tarihsel Gelişimi..... | 7 |
| | |
| BÖLÜM 2: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE YÖNELİK GÜNCEL MEVZUAT | 8 |
| 2.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Tanımlar..... | 8 |
| 2.2. Türkiye'de Yürürlükte Olan İSG Mevzuatı..... | 11 |
| 2.2.1. Anayasa'da Yer Alan Hükümler..... | 11 |
| 2.2.2. 6331 Sayılı Kanunda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği..... | 12 |
| 2.2.3. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu..... | 12 |
| 2.2.4. Borçlar Kanunu ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği..... | 14 |
| 2.3. Uluslararası Standartlar ve Sözleşmeler..... | 15 |

| | |
|--|-----------|
| BÖLÜM 3: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TÜRKİYE'DE VE DÜNYADAKİ UYGULAMALARI..... | 19 |
| 3.1. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Nedenleri..... | 19 |
| 3.1.1. Güvensiz Hareketlerin Nedenleri | 20 |
| 3.1.2. Güvensiz Durumlar ve Nedenleri | 20 |
| 3.1.3. Risk Değerlendirmesi Gereken Durumlar..... | 21 |
| 3.1.4. Risk Değerlendirmesi..... | 22 |
| 3.2. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının İşletme Yönetimine Etkileri..... | 23 |
| 3.2.1 Sağlık ve Güvenlik Maliyeti Açısından Etkileri..... | 23 |
| 3.2.2 Yasal Açıdan Etkileri..... | 24 |
| 3.3. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Önleme Yaklaşımları..... | 27 |
| 3.3.1. İnsan Kaynakları Planlaması..... | 28 |
| 3.3.2. İşgören Seçimi..... | 28 |
| 3.4. Türkiye'de İSG Uygulamaları. | 30 |
| 3.4.1 Kamu/Özel Sektör İşyerlerinde İSG Uygulamaları | 30 |
| 3.4.2. Örnek İSG Uygulamaları..... | 31 |
| 3.5. Dünyada ve AB'de İSG Uygulamaları..... | 36 |
| 3.5.1. Dünyada İş Güvenliği Uzmanlığı..... | 37 |
| BÖLÜM 4:İSG UYGULAMALARI VE GÜVENLİK KÜLTÜRÜ İLİŞKİSİ..... | 40 |
| 4.1. Güvenlik Kültürü Tanımı..... | 40 |
| 4.2. Güvenlik Kültürünün İSG'ye Etkisi..... | 43 |
| 4.2.1. Güvenlik Kültürü Tanımı ve İSG İlişkisi..... | 43 |

| | |
|--|----|
| 4.2.2. İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi..... | 44 |
| 4.3. İSG Eğitimi ve Güvenlik Kültürü Arasındaki İlişki..... | 45 |
| 4.4.İsg Eğitimleri İle Güvenlik Kültürünün İş Kazası Ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi | 46 |
| 4.5. Güvenlik Performansı..... | 49 |
| 4.6.Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisi..... | 49 |

BÖLÜM 5. İSG UYGULAMALARININ İŞ KAZASI İSTATİSTİKLERİ

İLE KARŞILAŞTIRILMASI..... 51

| | |
|---|----|
| 5.1. SGK İstatistiklerinin Karşılaştırılması..... | 51 |
|---|----|

SONUÇ 56

KAYNAKÇA..... 60

EKLER..... 63

| | |
|--|------|
| Ek 1. 5510 Sayılı Kanununun 4-1/a Maddesi Kapsamında İş Kazası/Meslek Hastalığı Geçiren Sigortalı Sayılarının Ekonomik Faaliyet Sınıflaması Ve Cinsiyet Dağılımı, 2012..... | Ek 1 |
|--|------|

| | |
|--|------|
| Ek 2. 5510 Sayılı Kanununun 4-1/a Maddesi Kapsamında İş Kazası/Meslek Hastalığı Geçiren Sigortalı Sayılarının Ekonomik Faaliyet Sınıflaması Ve Cinsiyet Dağılımı, 2013..... | Ek 2 |
|--|------|

KISALTMALAR

| | |
|---------------|---|
| AB | : Avrupa Birliği |
| AET | : Avrupa Ekonomik Topluluğu |
| AY | : Anayasa |
| BK | : Borçlar Kanunu |
| BM | : Birleşmiş Milletler |
| ÇASGEM | : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitimi ve Araştırma Merkezi |
| ÇSGB | : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı |
| İK | : İş Kanunu |
| ILO | : Uluslararası Çalışma Örgütü |
| ISO | : Uluslararası Standardizasyon Kuruluşu |
| ISG | : İş Sağlığı ve Güvenliği |
| ISSGM | : İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğu |
| OHSAS | : İş Sağlığı ve Güvenliği Değerlendirme Serisi |
| SGK | : Sosyal Güvenlik Kurumu |
| WHO | : Dünya Sağlık Örgütü |

TABLO LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Tablo 1: İş Kazaları 2012, 2013 Karşılaştırması..... | 52 |
| Tablo 2 : İş Kazalarında Hayatını Kaybedenlerin Çalışma Süreleri..... | 55 |

ŞEKİL LİSTESİ

| | | |
|---------|-------------------------|----|
| Şekil 1 | : Kaza Frekansları..... | 36 |
|---------|-------------------------|----|

Tezin Başlığı: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarının İş Kazalarını Önleme-
deki Rolü

Tezin Yazarı: Aşlı Deniz DELİKANLI **Danışman:** Yrd.Doç.Dr.Özgür ERGÜN

Kabul Tarihi: **Sayfa Sayısı:** viii(ön kısım) + 63 (tez) + 2(ek)

Anabilimdalı: İşletme

Bilimdalı: İşletme Yönetimi

Sağlıklı, güvenli çalışma konusundaki bilinçsizliğin ve eğitimsizliğin iş kazalarının en önemli nedenleri olduğu ve bunların önlenebilir nitelikte oldukları yapılan araştırmalarda ortaya çıkmıştır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği dinamik bir süreçtir ve İSG Uygulamalarının bu süreçte-ki etkisi her zaman sorgulanmalı, uygulamalarının geçmişten günümüze gelişimi ile günümüzde Türkiye'de ve dünyada geline durumda mevcut uygulamalar incelenmelidir.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarının ülkeler arası/kurumlar arası farklılıkları veya varlık/yoklukları karşılaştırıldığında elde edilmiş istatistiksel çalışmalarla ilişkilendirilerek uygulamaların iş kazalarını önlemedeki rolüne ilişkin geçerli sonuçlara varılacaktır.

Elde edilen sonuçlarla İş Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarının eğitimlerle oluşturulan güvenlik kültürü sayesinde ne denli önemli olduğu ya da çalışma yerlerinin güvenli bir ortama dönüştürülmesi konusunda nasıl bir farkındalık yarattığı çok daha iyi görülebilecektir.

Anahtar Kelimeler: Güvenlik, İş Kazaları, Sağlık

Title of the Thesis: The role of Occupational Safety and Health in avoiding Occupational Accidents.

Author: Aşlı Deniz DELİKANLI **Supervisor :** Assistant Prof .Özgür ERGÜN

Date: 29 May 2015

Nu. of pages: viii (pre text) + 63 (main body)+2 (App.)

Department: Business

Subfield : Business Administration Management

As a result of scientific researches it has come out that being unconscious and uneducated are the most important causes of occupational accidents but also can be avoided.

Occupational Safety and Health is a dynamic process and the effects of this implementation in the process must always be questioned. The development of these implementations from the past to the present and its current situation both in Turkey and all over the world must be examined.

We can reach admissible results and the role of implementations in avoiding occupational accidents if the differences of the Occupational Safety and Health implementations between countries and institutions are compared and associated with statistical data.

At the end of these researches, the results will clearly show us how Occupational Safety and Health implementations are very important for a safe working area which is a result of security culture and consciousness gained by education.

Keywords: Safety, Occupational, Accidents, Health

GİRİŞ

Günümüzde teknolojinin hızla ilerlemesi, sanayileşmenin artması, makinelerin hemen hemen her alanda kullanılmaya başlaması ile birlikte insanlar için göreceli bir rahatlama sözü konusu ise de asıl olan bu rahatlama ile birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarının hayatımızın her alanında tehlike ve tehdit oluşturmaya başlamasıdır.

İşçi sağlığı ile iş güvenliği kavramları, birbirinden kolaylıkla ayıramayıp bir bütünü oluşturur. Nitekim gerek işçi sağlığının ve gerekse iş güvenliğinin temel amacı, iş kazaları ile meslek hastalıkları gibi mesleki tehlikelerin önlenip, çalışanların sağlık ve yaşamlarının korunmasıdır.

İşçi sağlığı, sağlıklı bir yaşam çevresi için gereken sağlık kurallarını içerirken; iş güvenliği, daha çok, işçinin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılması için gerekli teknik kuralların tamamını da ele alır.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), sağlığı, yalnız hastalık ve sakatlığın olmaması değil, bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali olarak tanımlamaktadır. Bu manada “iş sağlığı” kavramının geniş bir çerçevede anlaşılması gerekmektedir. ILO/WHO İş Sağlığı Ortak Komitesi iş sağlığı alanındaki hedefini şu şekilde belirlemiştir: “İş sağlığı, hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini; işçilerin işleriyle ilgili olup sağlığa zararlı risklerden korunmalarını; işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını; özetle işin insana, insanın da işine uygun hale getirilmesini hedefler.” (İşler, 2013: 2)

İş güvenliği kavramı, işçilerin işyerlerinde işin görülmesi ile ilgili olarak meydana gelen tehlikelerden, gerek işletme içinde ve gerekse işletme dışında meydana gelen endüstriyel kirlenmeden dolayı, bedensel ve ruhsal olarak zarara uğramamaları için alınması zorunlu hukuki, teknik ve tıbbi önlemleri sağlamaya yönelik sistemli çalışmalar olarak da tanımlanabilir.

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, işçinin sağlık ve emniyetinin işyeri sınırları ve iş dolayısıyla doğan tehlikeler karşısında korunmasını kapsamaktadır. Ancak özellikle yaşam çevresinde de işçinin korunmasının gerekli olduğu fikrinin ileri sürülmesiyle birlikte bu tanımlamaların yeterli olmadıkları ve içeriği daha geniş olan bir tanımlama ihtiyacı olduğu ortaya çıkmaya başlamıştır. Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı işyeri ile sınırlı sağlık

ve emniyet tedbirlerinin yeterli koruma sağlayamayacağını kabul eden, işçinin sağlığını ve güvenliğini etkileyen, ilgilendiren ve işyeri dışından kaynaklanan riskleri de kapsamına dahil eden bir kavramdır. İş sağlığı ve güvenliği kavramı, dinamik bir kavramdır. Çalışma şartları ve bireylerin sağlık ve güvenliğini kapsayan tüm durum ve risklere bağlı olarak sürekli değişim göstermektedir. (İşler,2013: 39)

İş güvenliği hakkı; herkese tanınmış bulunan yaşama, beden bütünlüğü ve sağlık hakkının işyerindeki yansımasıdır. Dar anlamda iş güvenliği, işin görülmesi sırasında oluşabilecek tehlikelere karşı işçinin yaşamı ve sağlığının korunmasını ve çalışma süreleri dahil çalışma yöntem ve şekillerinin düzenlenmesini kapsarken; geniş anlamda iş güvenliği, iş ilişkisinin sosyal niteliğinden hareketle, devletin çalışma ilişkisinin işçinin yararına kurulması ve geliştirilmesi için elindeki tüm araçları seferber etmesini içerir.

Ücret güvenliğinden iş güvencesine kadar geniş bir yelpazeyi kapsayan geniş anlamda iş güvenliğinin dayanağı, sosyal devlet ilkesi ve işçiyi koruma düşüncesidir. (Balkır, 2012)

ILO'ya göre dünya'da her yıl yaklaşık 250 milyon iş kazası olmakta, 160 milyon işçi meslek hastalığına yakalanmakta ve her yıl 1,2 milyon işçi de bu gibi nedenlerden dolayı ölmektedir. Ülkemizde ölümcül kazaların oranı gelişmiş ülkelere göre oldukça yüksektir. Ülkemizdeki sigortalı bir işçinin iş kazası nedeni ile ölüm riski ortalama 0.5 iken Avrupa'da bu oran 0.1'dir, İngiltere'nin yaklaşık 6 katıdır. (Yiğitler, 2013)

ILO istatistiklerine göre son yirmi yılı kapsayan ölümcül iş kazaları bakımından; kömür madenciliği alanında ülkemiz dünya birincisidir. Meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının ekonomilere toplam maliyeti GSMH'NİN %1-3 arasında kayba neden olmaktadır yani ekonomimize etkileri bakımından yılda 2,5 trilyon zarara neden olurken, yılda 1.500.000 işgünü kaybına sebep olmakta, yaklaşık maliyeti 3,5 trilyonu geçmektedir.

Yukarıdaki tablonun dikkat çekici değerleri ile birlikte geçmiş yıllarda sıkça kullanılan reaktif (tepkisel) yaklaşım, yani iş kazası olduktan sonra olayın nedenlerini sorgulayıp çözümler üretmeye çalışan yaklaşım günümüzde yerini proaktif (önleyici) yaklaşıma bırakmıştır. İş kazası daha gerçekleşmeden, olası tüm faktörler gözlemlenip (çalışan, ortam, uygulamalar vs.) tedbirler alınması yani iş kazası daha oluşmadan önlenmesi yaklaşımı en önemli özelliğidir.

İSG eğitimleri ile çalışanlara güvenli davranış farkındalığı kazandırılmak istense de asıl olan örgütteki tüm bireylerin risk ve tehditler hakkında aynı fikir ve inancıya sahip olduğu bir güvenlik kültürü oluşturmaktır. İş kazaları deyince maden faciaları veya inşaatlarda meydana gelen düşmelerle sınırlı bir bakış açısına sahip bir toplumdan; masa başında bilgisayar

karşısında iş yapan bir bireyin yakalanabileceği meslek hastalıklarından, hastanede çalışan bir hemşirenin başına gelebilecek iş kazalarına kadar farkındalık yaratılmış bir toplum kötü istatistiklerin de azalmasını sağlayacaktır.

Tam da bu noktada asıl tartışılması gereken İSG Uygulamalarının İş Kazalarını gerçekten önleyip önlemediğidir.

Tezimin amacı;

İş Güvenliği ve İşçi Sağlığına yönelik uygulamaların, Türkiye’de yaşanan ve diğer ülkelere oranla daha fazla ölüm ve sakatlıkla sonuçlanan iş kazalarını engellemede yeterli olup olmadığı ve gelinen noktanın belirlenmesi amacıyla İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Uygulamalarının iş kazalarını engellemedeki rolü, Türkiye’de ve dünyada İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı uygulamalarının ve iş kazalarının ne düzeyde olduğunun belirlenerek ortaya koymaya çalışılmasıdır.

Tezimin önemi;

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde nüfusun büyük bir bölümünün çalışanların oluşturulduğu düşünüldüğünde, çalışanların sağlığını koruma amaçlı olarak çalışma yerlerinin güvenli bir ortama dönüştürülmesi için geçmişten günümüze yapılan İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı uygulamalarının iş kazalarını engellemedeki rolünün detaylı şekilde ortaya konulması gerekliliğinden yola çıkılmıştır.

Tezimin yöntemi;

Türkiye’deki İş Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarının geçmişten günümüze gelişimi ile günümüzde Türkiye’de ve dünyada gelinen durumda mevcut uygulamalar incelenerek, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarının ülkeler arası/kurumlar arası farklılıkları veya varlık/yoklukları karşılaştırılmış ve elde edilmiş istatistiksel çalışmalarla ilişkilendirilerek uygulamaların iş kazalarını önlemedeki rolüne ilişkin geçerli sonuçlara varılmıştır.

Elde edilen sonuçlarla İş Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarının önemli olmasının yanı sıra güvenlik kültürü oluşturmanın ve farkındalık yaratmanın iş kazalarını etkilemede ne denli önemli olduğu çok daha iyi görülebilecektir.

BÖLÜM 1: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

1.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Olan Gereksinim

Ekonomik gelişmişlik ve refahın ilk adımı sanayileşme ise, ikinci adımı bu sürecin yarattığı sosyal ve çevresel sorunların azaltılmasıdır. Bu anlamda iş kazaları ve meslek hastalıklarının yarattığı sosyoekonomik kayıpların azaltılması gelişmişliğin bir göstergesidir. 19. yüzyılda buharlı makinelerin yapılması ve fabrikalarda kullanılması ile yoğun üretim imkânına kavuşan işverenler sadece bir üretim faktörü ve maliyet unsuru olarak gördükleri çalışanlarını uzun saatler boyunca ve ağır fiziksel şartlar altında çalıştırmaya başlamışlardı. Kârını en yükseğe çıkarmak için maliyetleri oldukça düşük tutmaya çalışan işverenler, devlet müdahalesinin de olmaması nedeni ile işçiler için herhangi bir iş güvenliği tedbiri almaksızın üretimlerini sürdürmüşlerdir. Bu süreç, zamanla işçiler arasında hastalıklara ve iş kazalarının artmasına sebep olmuştur. Toplumun büyük bir kısmını oluşturan işçilerin sağlıksız koşullarda çalışması, hem işçi hem işveren hem de toplumun bütünlüğü, sağlığı, ekonomisi gibi açılardan büyük bir sorun oluşturmuştur. Endüstri devrimi ve Rusya'daki Bolşevik ihtilali, gelişmiş ülkelerin çalışanlarının sorunlarına eğilmelerine neden olmuştur. ILO “Anayasasının” hazırlanmasının temel nedeni insancıl bir “Anayasa” hazırlamak olsa da, özellikle Bolşevik İhtilalinin yarattığı sosyal çalkantılardan kaçınma endişesi de bu türlü bir “Anayasanın” hazırlanmasında etkili olmuştur. Bir diğer neden ise ekonomiktir. Sömürgeciliğin kalkması, sosyal devlet anlayışının ön plana çıkması, kazanılan işçi hakları, iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin çalışmalar özellikle 1960’lı yıllardan sonra hızla artmıştır. 1970’li yıllarda iş yeri sağlığı ve güvenliğini temel alan yasal düzenlemelerle hızlanan gelişmeler; ürün güvenliğinin ve zararlı maddelerin kullanımının yanı sıra, binaların ve endüstriyel süreçlerin tasarım ve kullanım güvenliği gibi konuların da bu kavram içinde ele alınmasına neden olmuştur. Bunun sonucu olarak, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin ileri düzeyde sağlanması, tüm ileri ülkelerde, en öncelikli konular arasına girmiştir

1.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi

İş Sağlığı ve Güvenliği Dünyada en önemli konular arasında yer almakta, kayıp kontrol analizleri yapılmaktadır. Bu analizler sonucunda elde edilen bilgiler ışığında oluşan kayıpları azaltma yolunda büyük adımlar da atmaktadırlar

Ülkemizde her 6 dakikada bir iş kazası olmakta, her 6 saatte de bir işçimiz hayatını kaybetmektedir. Bu evlerinden çıkan ve çocuklarının geçimlerini sağlamak için çalışmaya giden 4 işçimizin akşamları evlerine dönememeleri anlamına gelmektedir. İstatistikler her 2,5 saatte 1 işçinin iş göremez hale geldiğini açıklamaktadır. Bu çok acı bir durumdur. İş Kazaları istatistiklerinde Avrupa'da ilk sırayı, dünyada ise 3. sırayı almaktayız

- * Bireyin en temel hakkı olan 'Yaşama Hakkına' saygı duyan,
- * Şirkette çalışan işçiler ve aile fertlerine karşı her şeyden önce vicdani sorumluluk perspektifinde manevi yükümlülüğü olduğunu düşünenler,
- * Yasal olarak işveren ve vekili sorumluluğu çerçevesinde olduğu bilincinde olanlar,
- * Üretimin, sunulan hizmetlerin kusursuz bir şekilde sürdürülmesini isteyenler,
- * Üretimin, sunulan hizmetlerin sorunsuz devamı ve Avrupa standartlarında çalışma yürütebilmek için
- * Personelin moralinin düzgün olmasını sağlayarak yüksek performansta çalışma sağlanabilmesi için
- * Sağlıklı bir toplum ve güvenli yarınlar için
- * işçi sağlığı ve iş güvenliği önemini kavramış şirketlere ihtiyaç duymaktayız.

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Dünyadaki Tarihsel Gelişimi

Dünyada sanayileşmenin henüz artmadığı dönemde İş Güvenliği de bir problem olarak görülmekle birlikte "Çalışma" ilk insanla başladığından, insanı korumaya yönelik tedbirlerin alınmasını da insanlık tarihi kadar geriye götürmek mümkündür. Faaliyet alanlarının artması, işlemlerin karmaşıklaşması, üretimde kullanılan malzemelerin karmaşıklaşması ve yine üretimde kullanılan malzemelerin çeşitlenmesi sonucunda tehlikeler çoğalmış, konu ile ilgili sistemli çalışmaların yapılmasını, kanun ve kuralların konulmasını gerekli hale getirmiştir.

İşle ilgili yaptırımlara rastladığımız ilk yazılı kaynaklar Hammurabi Kanunlarıdır. Babil Kralı Hammurabi'nin (M.Ö.1750) "Yaptığı duvar çürüklüğünden dolayı sahibinin üstüne yıkılırsa, duvarı yapan ustanın boynu vurulur." fermanı günümüzde alışkın olmadığımız sertlikte ve ilk yazılı örnek olarak göstereceğimiz bir fermanıdır.

Kurşun zehirlenmelerini bulan ve bundan korunma gereğini bildiren yunan hekim Hipokrat (M.Ö. 400), daha geç dönemlerde; 16. ve 17. yüzyıllarda (1633-1714) İtalyan Doktor Bernardino Ramazzini'nin iş sağlığına ilişkin bilimsel çalışmaları bu günkü anlamda iş güvenliğinin temelleri sayılır. Her ne kadar İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili önlemlere yazılı olarak çok eskilerde rastlasak da, sanayi devrimi ile birlikte bu konuya yönelik çalışmalar toplum hayatına girmiş ve artarak önem kazanmıştır. İngiltere'de 1788 yılında fabrikalarda, baca temizleme işlerinde çalışan çocuklara insanlık dışı muameleler yapılması "Baca Temizleme Kanunu"nun çıkmasına neden olmuştur. Bu kanun gerek bireysel, gerekse, hukuki düzenleme olarak ilk gelişme olarak bilinir.

Devletin ilk ciddi müdahalesi ise fabrikalardaki çalışma sürelerini düzenleyen çırakların sağlık ve moral bakımından korunmalarını sağlayan 1802 tarihli "Factory Act"tır. Bu kanunla çırakların çalışma saatlerini günde 12 saatle sınırlandırılarak, yılda bir kez yeni bir elbise verilmesi, ayda bir kez kiliseye gönderilmeleri, fabrikaların iyi havalandırılmaları ve yılda iki defa badana edilmeleri zorunlu tutulmuştur.

1804'te, 1819'da "2.Factory Act" ve 1833'de emeğin korunmasına yönelik önemli yenilikler getirilmiş olması İngiltere sınırlarını aşarak Avrupa ve Kuzey Amerika'ya da örnek teşkil etmesi bakımından önemlidir çünkü daha sonra İngiltere de bu alanda birçok kanuni düzenleme yapılmıştır.19.yy'da Almanya, İsviçre, Fransa ve ABD'de işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili kanunlar çıkarılmıştır.(Karacan ve Erdoğan,2011:103)

1.4. İşçi Sağlığı ve Güvenliğinin Türkiye'deki Tarihsel Gelişimi

Konunun ülkemizdeki gelişimini ise Osmanlı ve Cumhuriyet dönemleri olmak üzere iki ayrı dönem itibarı ile incelemeliyiz. Sanayileşmenin henüz oluşmadığı ve fabrika denilecek büyüklükte işyeri sayısının çok az olması bu konudaki çalışmaların gecikmesine neden olmuştur.

Osmanlı döneminde konuya ilişkin önemli gelişmelerin olduğundan söz edemeyiz. Bu döneme ilişkin önemli yasaların 1865 yılında Ereğli kömür havzalarında çalışan işçilere yönelik olarak çıkarılan “Dilaver Paşa Nizamnamesi” ve yine aynı işkoluna yönelik olarak 1869 yılında çıkarılan Maadin Nizamnamesidir. Cumhuriyet sonrası dönem ve günümüz Cumhuriyet dönemine bakıldığında, 1921 yılında 151 sayılı — Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna müteallik Kanunl kömür işçilerinin çalışma şartları, iş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili ilk yasadır.

1924 yılında 394 sayılı yasa çalışanlara hafta tatilini getirmiştir. Daha sonra ise 1935 yılında milli bayram ve genel tatil günleri hakkındaki yasa da yürürlüğe girmiştir. 1926 yılında 818 sayılı Borçlar yasası, iş kazası meslek hastalıkları ile ilgili hukuki hükümler getirmiştir. 1930 yılında çıkarılan Belediyeler Yasası ise denetim konusunda hükümler içermektedir.

1930 yılında çıkarılan 1593 sayılıl Umumi Hıfzıssıhha Kanunull ve 1937 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Yasası bu konuda çıkarılan önemli yasalardır.

Versailles Barış Antlaşmasınının 13.bölümününün 427'nci maddesi ile ilgili olarak da tüm dünyada sosyal kanunların çıkarılması öngörülmüştür. 1919 yılında İsviçre'de barış antlaşması ile oluşturulan "Cemiyet-i Akvam" ile birlikte, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) de kurulmuştur. 1932 yılında Türkiye ILO'ya üye olmuş ve böylelikle ILO'nun çalışma mevzuatını ve temel kaynakları ile sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamaya başlamıştır.

1946 yılında Çalışma Bakanlığını kurulması İş güvenliği ve İş sağlığı konusunda en önemli aşama olarak görülmektedir.

1945 yılında 4792 sayılı — İşçi Sigortaları Kurumu Yasasıll da önemli bir aşamadır. 3008 sayılı İş Yasası, 1967 yılında 931 sayılı yasayla yürürlükten kaldırılmış, bunun yerine ise 1971 tarihinde 1475 sayılı İş Yasası gelmiştir.

Bu yasa uzun bir süre yürürlükte kalmış ve bu yasaya dayanarak birçok tüzük ve yönetmelikte çıkarılmıştır.

Son olarak 2003 tarihinde 4857 sayılı İş Yasası yürürlüğe girmiştir.

1964 yılında yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası işçilere çeşitli risklere karşı güvenceler getirmiştir. Bu yasa 2003 yılında çıkarılan 4958 sayılı yasayla değiştirilmiştir.

16.06.2006 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası kabul edilmiştir.

4857 sayılı İş Yasasıyla birlikte ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımız da değişmiş, bu yasayla birlikte 50 yönetmelik ve 5 tebliğ yayımlanmıştır.

Son olarak 20 Haziran 2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiştir.

BÖLÜM 2: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE YÖNELİK GÜNCEL MEVZUAT

2.1.İSG ile İlgili Tanımlar

Sağlık : Bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali.(WHO)

İş Kazası : Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle veya çalışma konusu nedeniyle iş yeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli haline getiren olaylardır. (5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu)Hukuksal açıdan bir kazanın iş kazası olabilmesi için; kazayı geçiren kişinin sigortalı olması, kazanın meydana gelmesi, kaza ile sonuç arasında uygun bir illiyet bağının bulunması, kaza sonucu bedence veya ruhça engele uğraması ve bu unsurların bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir. Her ne kadar iş kazası işin yürütümü sırasında meydana gelen olayı ifade etmekte ise de, yapılan işle ilgisi olmayan hal ve durumlarda meydana gelen olayları da kapsamaktadır.

Meslek Hastalığı : Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleridir. (5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu)

İş Kazası ile Meslek Hastalığını şu şekilde birbirinden ayırabiliriz.Tehlikeli bir gaz soluyarak zehirlenen bir işçinin durumunu iş kazası olarak niteleyebileceğimiz gibi, boya fabrikasında çalışıp boya buharlarına maruz kalan işçinin uzun süreler sonunda yakalanacağı hastalıkları meslek hastalığı olarak adlandırabiliriz.

Kabul Edilebilir Risk : Kuruluşun ,yasal zorunluluklara ve kendi İSG politikasına göre tahammül edebileceği düzeye indirilmiş risk.

Tetkik : “Tetkik kriterlerinin” karşılanma derecesini belirlemek amacıyla “tetkik delillerinin” elde edilmesi ve objektif olarak değerlendirilmesi için yapılan sistematik,bağımsız ve dokümanete edilmiş proses.

Tehlike : İnsanların yaralanması veya sağlığının bozulması veya bunların birlikte gerçekleşmesine sebep olabilecek kaynak,durum veya işlem.

Olay : Yaralanmaya veya sağlığın bozulmasına veya ölüme sebep olan veya sebep olacak potansiyele sahip olan,işle ilgili olaylar.

İş Sağlığı ve Güvenliği : İş yerindeki çalışanların veya diğer işçilerin,ziyaretçilerin ve çalışma alanındaki diğer insanların sağlık ve güvenliğini etkileyen veya etkilemesi mümkün olan şartlar ve faktörler.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi : Kuruluşun İSG politikasını geliştirmek ve uygulamak ve İSG risklerini yönetmek için kullanılan tüm kuruluşun yönetim sisteminin bir parçası.

Risk : Tehlikeli bir olayın veya maruz kalma durumunun meydana gelme olasılığı ile olay veya maruz kalma durumunun yol açabileceği yaralanma veya sağlık bozulmasının ciddiyet derecesinin birleşimi.

İş Göremezlik: İş Kazası veya Meslek Hastalığı Nedeniyle sigortalının iş göremediği süredir.

Sürekli iş göremezlik: İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürlüer nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücünün en az % 10 oranında azalmış olma durumunu ifade eder. (5510 sayılı Kanununun 19. Maddesi)

İş Kazası Vaka Sayıları: 2012 ve öncesi yıllarda iş kazası geçiren sigortalı sayılarına ait istatistikler verilirken ödemesi yapıp kapatılan iş kazası vaka sayıları esas alınmaktaydı. 2013 yılından itibaren iş kazası bildirim formunun elektronik ortamda alınmaya başlanması ile iş kazası geçiren tüm sigortalı sayılarına ait veriler Avrupa Birliği standartları da (ESAW) dikkate

alınarak verilmeye başlanılmıştır. ESAW metodolojisine göre iş kazası sonrası işe başlama kazadan sonraki 5. günde meydana gelmiş ise bu iş kazası istatistiklere yansıtılmaktadır. (SGK İstatistikleri)

2.2. Türkiye'de Yürürlükte Olan İSG Mevzuatı

2.2.1 Anayasa'da Yer Alan Hükümler

1982 Anayasasında güvence altına alınmış bulunan sosyal güvenlik hakkı, iş sağlığı ve güvenliği hakkını da kapsamaktadır.

1982 Anayasası iş güvenliği hakkının sağlanmasını ve çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesini bizzat devlete bir yapma borcu ve sorumluluğu şeklinde yükümleyerek iş güvenliği hakkını anayasal koruma altına almıştır.

İş güvenliğinin günümüzde kazandığı önem, iş güvenliğinin birçok ülkede anayasal bir hak olarak kabul edilmesi gerçeğinde kendini göstermektedir. Anayasal çerçevede de çalışanların işçi sağlığı ve iş güvenliğini koruma esas alınarak; bu konu devletin ödevleri arasında sayılmış, çalışanların korunmasının sorumluluğu devlete yüklenmiştir.

İş güvenliği hakkı doğal yaşama hakkının bir uzantısıdır. Anayasa Mahkemesinin konuyla ilgili olarak vermiş olduğu kararlarda çalışanın iş güvenliği hakkını koruyarak iş güvenliği hakkını yaşama hakkı ile ilişkilendirdiği görülmektedir.

1982 Anayasası birçok hükmünde dolaylı bir şekilde iş güvenliği hakkını düzenlemiştir. Her şeyden önce, Cumhuriyetin niteliklerini düzenleyen AY'nın 2. maddesinde, Türkiye Cumhuriyeti'nin "İnsan haklarına saygılı sosyal bir hukuk devleti" olduğu belirtilerek, çalışanların iş yerlerinde vücut tamlığına ve sağlığına zarar verecek her türlü tehlikeye karşı işverenlerden ve devletten talep hakları olduğu kabul edilmiştir.

Anayasanın 60. maddesine göre, "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar." denilmiştir. Bu son madde, Türkiye Cumhuriyeti'nin bir sosyal hukuk devleti olduğunu öngören Anayasanın 2. maddesiyle birlikte değerlendirildiğinde, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması gereğinin Anayasamızda yer aldığı sonucuna varılabilir. Sosyal güvenliğin devlet eliyle sağlanması ve gerekli iş güvenliği düzenleme ve teşkilatlarının kurulması devlete anayasal bir görev olarak verilmiş-

tir.(Balkır, 2009:56)

2.2.2. 6331 Sayılı Kanunda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Devlet de sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak işini işverene vermiştir. 6331 sayılı İş Kanununun 4. maddesi;

a. İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

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

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

3) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

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

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

b. İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

c. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

ç. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz. hükümlerine amirdir.

İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildiri ile ilgili olarak ise;

6331 sayılı kanun MADDE 14 ile;

a. İşveren;

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

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

b. İşveren, aşağıdaki hallerde belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur:

1) İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde.

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

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

ç. Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir. hükümleri ile bildirmek zorunda ise de kayıtsız işçi sayısının dahi bilinemediği ülkemizde bu verilerin çok sağlıklı olduğundan söz edemeyiz.

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

13/05/2013 tarih ve 28648 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” madde 5 uyarınca yönetim, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının tesis edilmesi için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Bu amaçla işverenler, çalışanları, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya buldukları mesleki riskler ve bunlarla ilgili alınması gerekli tedbirler konusunda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarını hazırlamak, eğitimlerin düzenlenmesini, çalışanların bu programlara katılmasını sağlamak ve verilecek eğitim için uygun yer, araç ve gereç temin etmekle ve çeşitli tamamlayıcı tedbirleri almakla yükümlüdürler ([http:// www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/05/20130515-1.htm](http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/05/20130515-1.htm)).

İşverene yeterince zorlayıcı hükümler koymuş olmasına karşın kayıtsız istihdamın yaygın olduğu bir ülkede her işveren tarafından bu bildirimlerin yapıldığından söz etmek zordur.

2.2.3. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak; bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılanma yöntemlerini belirlemek; sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyişi ile ilgili usûl ve esasları düzenlemektedir.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortasından yararlanacak kişileri, işverenleri, sağlık hizmeti sunucularını, bu Kanunun uygulanması bakımından gerçek kişiler ile her türlü kamu ve özel hukuk tüzel kişilerini ve tüzel kişiliği olmayan diğer kurum ve kuruluşları kapsar.

2.2.4. Borçlar Kanunu ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

“İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.” şeklindeki TBK m.417/II düzenlemesi, “İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.” hükmünü içeren İşK. mülga m.77/I ile neredeyse özdeş bir anlatıma sahiptir. Bu şekilde İşK. mülga m.77/I hükmünün özne ve yüklemdeki küçük farklarla aynen Türk Borçlar Kanununa girmesi, işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarından sorumluluğunun hukuki niteliği (kusursuz sorumluluk - kusur sorumluluğu) konusundaki tartışmalara yeni bir boyut getirmiştir.

Gerekli her türlü önlemi almak” yükümlülüğü sadece mevzuatta öngörülen önlemlerle sınırlı olmayıp; bilim ve tekniğin gerektirdiği her türlü önlemleri de kapsar. Başka bir anlatımla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu başta olmak üzere işverenin tabi olduğu mevzuatta öngörülün görülmesin işçinin yaşamı, beden bütünlüğü ve sağlığına zarar verme potansiyeli bulunan tehlikeleri belirleyip -risk değerlendirmesi yapıp [İSGK m.4 (1)c, 10]- bunlara karşı da koruma sağlamasını gerektirir. “Gerekli her türlü önlem” anlatımı işverenin ekonomik, entelektüel, sosyolojik konum ve düzeyini, iş tecrübesini ve diğer kişisel niteliklerini göz ardı ederek kusur durumunun belirlenmesi gerektiğine işaret eder. İşveren ideal (model) bir işveren gibi davranmak zorundadır. Dolayısıyla salt bu önlemlerin alınmamış olması işverenin kusurlu duruma sokar. Öğretide kusurun objektifleştirilmesi olarak ifade bulan bu yorumun sorumluluğun hukuki niteliğini kusursuz

sorumluluğa yaklaştırdığı kuşkusuzdur. Ne var ki, bu algılayışta, gerekli her türlü önlem alındığı halde yine de iş kazası meydana gelmiş ise artık işvereni sorumlu tutmak mümkün olmaz. Öte yandan, İşçi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymak (TBK m.417/II) ve kendisinin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür [İSGK m.19(1)]. Sorumluluğun niteliği noktasında esas alınan ister kusur sorumluluğu ister kusursuz sorumluk görüşü olsun, yürütmekte olduğu iş ile meydana gelen zarar arasında uygun illiyet (nedensellik) bağı kurulamıyorsa işverenin sorumluluğundan söz edilemez ve illiyet bağını kesen nedenlerden biri de zarar görenin (işçinin) ağır kusurudur.(Sevimli,2013:107)

2.3. Uluslararası Standartlar, Sözleşmeler ve Mevzuat

Özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrası iş güvenliğinin uluslararası düzeyde korunması çabaları ön plana çıkmış ve birçok uluslararası belgede işçilerin genel ve meslek hastalıklarına ve iş kazalarına karşı korunmasına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO)'nün 1944 yılında Philadelphia'da düzenlediği konferansta, tüm çalışma alanlarında işçilerin yaşam ve sağlıklarının korunması örgütün temel hedef ve amaçları arasında sayılmıştır. ILO Anayasasının giriş kısmında da işçilerin genel ve meslek hastalıklarına ve iş kazalarına karşı korunmasına ilişkin önlemlerin alınması, sosyal adaletin gerçekleştirme şartları arasında sayılmıştır.

ILO, iş sağlığı ve güvenliği ilgili birçok konuda uluslararası sözleşme kabul etmiştir. Bunlar arasında özellikle, 15, 35, 42, 81, 102, 115, 119, 127, 155 ve 161 sayılı sözleşmeler sayılabilir.

Avrupa iş güvenliği alanındaki en önemli gelişmelerden biri; 1987'de Avrupa Tek Senedi ile ortaya konulmuştur. Tek Senet, çalışma ortamında işçilerin sağlık ve güvenliği konularının düzenlenmesini ve bu konuda karar alırken nitelikli çoğunluk yöntemini getirmiştir (Eyrenci vd., 1987: 250)

Avrupa Birliğinde, Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi çerçevesinde uygulanan en önemli sosyal politikalardan biri de çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasıyla, yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesidir. Topluluk, temel sosyal haklar bildirgesinde, iş yerlerinde sağlık ve güvenliğin korunmasında, üye ülkeler arasındaki mevzuatın uyumlaştırılarak geliştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Sosyal politika açısından bakıldığında; Avrupa Birliğinin amacı, çalışma hayatının standartlarında insan haklarına uyumlu bir şekilde düzenlenen iş koşullarıyla daimi bir iyileştirme sağ-

lamaktır. Avrupa Sosyal Şartı'nın 1. bölümünün 3. maddesinde "Tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olmak hakkı vardır." şeklinde yapılan düzenlemesiyle bu amaç açıkça ifade edilmiştir.

Avrupa Sosyal Şartı olarak bilinen, İşçilerin Temel Sosyal Haklarına Dair Topluluk Şartı; iş sağlığı güvenliği alanında çok önemli gelişmelere katkıda bulunmuştur. Avrupa Sosyal Şartı, uluslararasılaşan sosyal hakların bölgesel düzeyde güvenceye bağlanmasına katkıda bulunan bir insan hakları belgesidir. 26 Şubat 1965'te yürürlüğe giren, Avrupa Sosyal Şartı'nın güvenceye aldığı 19 maddeden birisi de, üçüncü maddede yer alan iş sağlığı güvenliğidir.

Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı'nın, "Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı" başlıklı 3'üncü maddesinde sözleşmeciler tarafların, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkının etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

* Güvenlik ve sağlık alanında düzenlemeler yapmayı;

* Gözetim önlemleriyle bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı;

* Gerektiğinde, iş güvenliği ve sağlığını geliştirmeyi amaçlayan önlemler konusunda çalıştıranların ve çalışanların örgütlerine danışmayı üstlenecekleri"

hüküm altına alınmıştır.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında; güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarını belirleyen 3. maddeye iki yeni fıkra eklenerek,

* İşçi sağlığı ve iş güvenliği çalışma ortamı konusunda, özellikle tehlikelerin en aza indirilmesi konusunda, tutarlı bir ulusal politikanın düzenli aralıklarla gözden geçirilerek uygulanması,

* Tüm çalışanlar için özellikle koruyucu ve bilgilendirici iş sağlığı hizmetlerinin tedricen kurulması sağlanmalıdır." denilmek suretiyle de bizzat iş güvenliğinde zarar ve tehlikelerin giderilmesi amacına ağırlık verilmiştir. AB, süreç içinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda oldukça ayrıntılı düzenlemeler yapılarak bu alanda 80/1170 ve 89/391 sayılı iki Çerçeve Yönerge ortaya konmuştur. Bu çerçeve yönergelerde, bugüne kadar çıkarılan 19 yönerge ile somutlaştırılmaya çalışılmıştır. Avrupa Birliği yönergeleri ile dar anlamda işçinin iş güvenliği yanında, sosyal çevre, iş organizasyonu, monotonluk ve stres gibi psikolojik faktörlere ilişkin önlemlere de yer verilmiştir. Ayrıca, iş güvenliği önlemlerinin alınması ve uygulanması aşamalarında işverenler, işçilere ve onların örgütlerine bilgi verme ve onların görüşlerini alma yükümlülüğü getirilerek, iş sağlığı ve güvenliği alanında da işçilerin katılımı sağlanmıştır. (Balkır, 2012)

Çalışanlar için tüm yönleriyle sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulamaması, çalışma hayatının günümüzdeki en önemli sorunlarından biri durumundadır. Birçok ülkede,

özellikle bizim gibi sanayileşme yolunda ilerleyen ve gelişmekte olan ülkelerde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir takım sorunlar ortaya çıkmakta, bu sorunlar çalışanların sağlığı yanında iş verimini de etkilemektedir. Hem üretim hem de hizmet sektörlerinde, işyerlerini çalışanlar için sağlıklı ve güvenli hale getirmek, kanunlarca zorunlu kılınmıştır. İşte tam bu noktada, Occupational Health and Safety Assessment Series ifadesinin baş harflerinin bir araya getirilmesi ile kısaltılan ve Britanya Standartları Enstitüsü (BSI) tarafından 1999 yılında yayımlanan OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı, bu zorunluluğu yerine getirmede yardımcı olabilecek, tetkik edilebilir ve uluslararası platformda kabul gören bir standart olarak karşımıza çıkmaktadır. OHSAS 18001 her türde sektöre ve faaliyetleri tüm organizasyonlara uygulanabilen, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin kuruluşların genel stratejileri ile uyumlu olarak sistematik bir şekilde ele alınıp sürekli iyileştirme yaklaşımı çerçevesinde çözümlenmesi için kullanılan etkin bir araçtır. Bu standart yardımıyla iş sağlığı ve güvenliği risklerinin belirlendiği, analiz edildiği ve önlemlerle asgari seviyeye indirildiği, yasal mevzuata uyumlu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hedeflerin bulunduğu ve bunların gerçekleştirilmesi için uygulamaların hayata geçirildiği bir yönetim sistemi kurmak mümkündür.

OHSAS 18001'in temel amacı; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal mevzuatın ışığı altında, kuruluştaki söz konusu riskleri ortadan kaldırarak veya en aza indirerek, sağlıklı, güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak ve bu ortamı yönetmektir. Daha detaylı anlatmak gerekirse OHSAS 18001'in üç ana başlıkta toplayabileceğimiz amaçları şunlardır:

1) Çalışanları korumak: Çalışanları işyerinin olumsuz etkilerinden korumak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak iş sağlığı ve güvenliğinin ilk amacıdır.

2) Üretim güvenliğini sağlamak: İş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle oluşabilecek iş gücü ve iş günü kayıplarının en aza indirilmesi, dolayısıyla iş veriminde artışın sağlanmasıyla üretimin (ürün ve/veya hizmet) korunması iş sağlığı ve güvenliğinin amaçlarından biridir.

3) İşletme güvenliğini sağlamak: Çalışma ortamlarında alınan tedbirlerle, işletmeyi tehlikeye sokabilecek yangın, patlama, makine arızaları ve devre dışı kalmaların ortadan kaldırılması işletme güvenliğini sağlayacaktır.

Birçok kuruluş, değişen yasalara uyum sağlamak ve iş güçlerini korumak amacıyla risk yöne-

timi stratejilerinin bir parçası olarak bir İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi uygulamaktadır. Bu sistem, kuruluşların tutarlı bir şekilde sağlık ve güvenlik risklerini tanımlamasına ve denetlemesine, kaza risklerinin azaltılmasına, yasalara uyuma yardımcı olmasına ve genel performansı artırmasına olanak sağlayan bir çerçeve sunarak güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamını teşvik eder.

OHSAS 18001, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki gereklilikleri belirlemesi ile birlikte ayrıca kalite ve çevre standartları ile uyumlu uluslararası bir standarttır. Bu sebeple OHSAS 18001, diğer yönetim sistemlerine rahatlıkla entegre edilebilmektedir. OHSAS 18001, hem kuruluşların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal mevzuata uyumlu olduğunu gösterirken hem de iş ortamının sürekli iyileştirilmesi sayesinde iş yerindeki üretkenliği ve verimi arttırmaktadır. OHSAS 18001, kuruluşların ürün ve hizmetlerinin güvenliğinden çok çalışanın sağlığına ve işin güvenliğine yönelik bir standarttır.

Uluslararası mevzuatlardaki ortak konular aşağıda olduğu gibidir:

- * İşveren işyerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlüdür,
- * İşyerindeki sağlık, güvenlik ve çevre yönetimi yeterli seviyede düzenlenmiş olmalıdır,
- * Çalışanlar tehlikeler ve güvenli çalışma konusunda bilgilendirilmeli ve eğitilmelidir,
- * Tehlikeler tanımlanmalı ve değerlendirilmeli, gerekiyorsa azaltılmalı veya ortadan kaldırılmalıdır.

BÖLÜM 3: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TÜRKİYE'DE VE DÜNYADAKİ UYGULAMALARI

3.1.İş Kazası Ve Meslek Hastalıklarının Nedenleri

Meslek hastalığı ile işçinin yaptığı iş arasında nedensellik bağı vardır. İş kazalarındaki kaza etkeninde olduğu gibi, meslek hastalıklarında da hastalık etkeni, insan vücudunun dışındadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının birlikte ele alınmasının ana sebebi de budur. Meslek hastalıklarını iş kazalarından ayıran, hastalık etkeninin devamlı olması, hastalığın ilerleyici oluşu ve başlangıç tarihinin kesin olarak saptanamamasıdır.

Bu iki kavram örnekle açıklanacak olursa, patlama sonucu meydana gelen işitme bozuklukları iş kazası olarak tanımlanır. Fakat uzun yıllar yüksek şiddette gürültüye maruz kalarak çalışan bir işçinin işitme kaybı meslek hastalığıdır. Bir iş kazasının ve meslek hastalığının meydana gelmesinde; sosyolojik, psikolojik, fizyolojik, eğitim ve teknik konular etkili olmaktadır. İş kazalarının iki temel sebebi vardır. Bunlar;

- * Güvensiz çalışma davranışları ve
- * Güvensiz çalışma şartları.

Güvensiz çalışma şartlarını da fiziksel ve çevresel şartlar olarak iki kısma ayırılır. Fiziksel şartlar; bozuk ekipmanı, yetersiz makine muhafazasını ve koruyucu donanım eksikliğini kapsar. Çevresel şartlar ise; gürültü, radyasyon, toz ve stres gibi etkenleri kapsar.

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının çoğalmasında rol oynayan temel etkenler şunlardır:

- * Kazaların ve hastalıkların oluşunda denetim ve kontrol yetersizliği,
- * Teknolojik gelişimden faydalanmama,
- * Eğitimsizlik(işbaşı, iş sağlığı ve güvenliği, vb. eğitimler),
- * Koruyucu önlem yetersizliği, verilen koruyucuların titizlikle takip edilmeyişi, uygulamadaki ihmal ve önemsememe,
- * Sağlığa ve emniyete elverişli olmayan koşullar,
- * Deneyimsiz eleman istihdamı (ucuz işçi ve personel) yeni alınan işçiler için intibak eğitiminin yapılmayışı,
- * Kazaların neden, nasıl meydana geldiği, oluş nedenlerinin, aynı kazanın tekrarlanmaması ve ciddi önlemlerin kazadan önce de, kazadan sonra da alınması gereğinin sorumlu formenler, mühendisler, iş yeri güvenlik şefi ve işveren vekili şantiye şefi tarafından da titizlikle ele alınmaması.

Kazaların oluşumunu inceleyen araştırmacılar, kaza zinciri faktörlerini dik duran domino taşlarına benzeterek örneklemiştir. Kazalar beş temel faktörün oluşturduğu bir zincir olarak kabul edilir. Dik duran domino taşları modeline göre kaza zinciri faktörü şu şekilde sıralanmıştır:

- * Doğa koşulları (doğal yapı)
- * Kişisel eksiklikler
- * Güvensiz durum ve davranışlar
- * Kaza
- * Zarar (ölüm, yaralanma).

Zinciri oluşturan faktörlerden biri olan “güvensiz durum ve davranışlar” üstünde durulması gereken en önemli faktör olarak önem kazanmıştır. İnsanın sahip olduğu yetenekler doğa koşullarını yönetememektedir. Bununla birlikte kişisel eksiklikler kaza riskini artırmaktadır. Tüm bunlar “güvensiz durum ve davranışları” en önemli faktör yapmaktadır. Bu modele göre “güvensiz durum ve davranışların” ortadan kaldırılması, birinci ve ikinci faktörlerin kazaya sebebiyet verme ihtimalini yok etmektedir. “Güvensiz durum” kavramı genel olarak kazalara yol açan fiziksel eksiklikleri, hatalı ve tehlikeli durumları oluşturmaktadır. “Güvensiz davranış” kavramı ise, çalışma sırasında kazaya sebebiyet verebilecek dikkatsiz ve tedbirsiz davranışları, hatalı ve bilgisizce yapılan hareketleri içermektedir (İşler, 2013: 7).

Kaza nedenlerinin iş kazalarının ortaya çıkmasındaki ağırlık oranları konusunda farklı araştırmalara dayanan değişik görüşlerin bulunduğu tespit edilmiştir. Buna rağmen, genellikle iş kazalarının %80’inin insanlara, %18’inin fiziki ve mekanik çevre koşullarına, %2’sinin ise umulmadık olaylara bağlı olarak oluştuğu belirtilmiştir. Bu genelleme, iş kazalarının yaklaşık olarak %98’i üzerinde önleyici yaklaşımların yapılabileceğini ortaya koymaktadır. Çalışan insanın güvensiz davranışlarının temelinde eğitimsizlik bulunmaktadır. Bunun yanı sıra insanın fizyolojik ve psikolojik yapısı ile çevre koşulları da güvensiz davranışları tetikleyebilmektedir. Örneğin tam dinlenmemiş bir çalışan, çalışırken dikkatini toparlamakta sıkıntı yaşayacağından güvensiz davranışlara yönelebilir. Çalışanlara İSG eğitimleri ve mesleki eğitimler verilerek ve güvenlik kültürü aşılanarak güvensiz davranışlar önemli ölçüde engellenebilir.

3.1.1.Güvensiz Hareketlerin Nedenleri

Aşağıda sıralanan, insan faktörüne dayanan hataların çalışan personel tarafından yapılması önlenmelidir. Bu önlemlerin en tesirlisi eğitimidir, denetimdir. Bu önlemlere uymayan personele gerekli uyarıların yapılması gerekir. Kurallara uyulması halinde iş kazalarının yüzde 50’sini teşkil eden güvensiz hareketlerde ciddi bir azalma olacaktır.

- * Aşırı yük
- * Uygun olmayan tepki
- * Yerinde olmayan faaliyetler

- * Eğitimsizlik
- * İŖe uygun olmayıŖ
- * Uyumsuzluk
- * Tecrübесizlik
- * Yorgunluk
- * Heyecanlı veya üзüntülü oluş
- * Dalgınlık
- * Dikkatsizlik
- * İlgisizlik
- * Düzensizlik
- * Meleke noksanlığı
- * Hastalık
- * Kurallara uymama v.s. (Seber,2012:30)

3.1.2. Güvensiz Durumlar ve Nedenleri

- * Makinelerin veya kullanılan cihazların güvenli olmaması;
- * İŖ Sağlığı ve İŖ Güvenliği Tüzüğu'ne uygun imal edilmemiŖ olması.
- * İŖyeri ve iş makinelerinin risk değerlendirmesinin yapılmamıŖ olması.
- * İŖyerinin vaziyet planı üzerinde risk haritasının çıkarılmamıŖ olması.
- * Çalışma yerinin konfor tesisatının uygun olmaması.
- * Uygun kişisel korunma donanımlarının kullanılmaması.
- * Çalışma yerinin ergonomik olmaması.(Seber,2012:30)

Yukarıda bahse konu güvensiz durumların tespit edilebilmesi için iyi bir risk değerlendirilmesi yapılması gerekir.

3.1.3. Risk Değerlendirmesi Gereken Durumlar

Risk Değerlendirmesi Gereken Durumlar İŖyerinde, daha önce hiç risk değerlendirmesi yapılmamıŖ olması ve çalışanların sağlık ve güvenliğini etkileyebilecek aŖađıda belirtilen önemli deđiŖikliklerin olması durumunda, risk değerlendirmesi yapılması gereklidir:

- * Yeni bir makine veya ekipman alınması,
- * Yeni tekniklerin geliştirilmesi,
- * İş organizasyonunda veya iş akışında değişiklikler yapılması,
- * Yeni hammadde ve/veya yarı mamul maddelerin üretim sürecine girmesi,
- * Yeni bir mevzuatın yürürlüğe girmesi veya mevcut mevzuatta değişiklik yapılması,
- * İş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmesi,
- * İş kazası veya meslek hastalığı ile sonuçlanmasa bile yangın, patlama veya patlama gibi işyerindeki iş sağlığı ve güvenliğini ciddi şekilde etkileyen olayların ortaya çıkması.(Seber,2012:30)

3.1.4. Risk Değerlendirmesi

6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre işletmelerin yapması gereken en önemli yükümlülüklerden birisi "Risk Değerlendirmesi yapma veya yaptırma yükümlülüğü"dür.

Yeni kanunumuzun yayınlanmasını takiben İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, 29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmelik ile tüm işyerlerinde risk değerlendirmesinin yapılması veya yaptırılması ile ilgili ayrıntılar belirlenmiştir.

Yeni 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda 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 çalışmalar olarak tanımlanmıştır. Risk değerlendirmesi; işyerlerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin, çalışanlara, işyerine ve çevresine verebileceği zararların ve bunlara karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılması gerekli çalışmalardır. Endüstriyel işletmelerde çalışanların sağlık ve güvenliklerini olumsuz etkileyen bir çok tehlike ve risk bulunmaktadır. Bu tehlike ve risklerin ortadan kaldırılması veya kabul edilebilir seviyelere indirilerek kontrol altına alınması gerekmektedir. Risk değerlendirme çalışmaları proaktif çalışmalardır, yani herhangi bir kaza veya meslek hastalığı meydana gelmeden bu kaza veya hastalığı meydana getirebilecek koşulların ortadan kaldırılmasını sağlayacak çalışmaların yapılması işlemidir. Risk değerlendirmesinin ne olduğunu ve nasıl yapıldığını anlamamız için öncelikle tehlike, risk ve risk değerlendirmesinin tanımlanmasını yapmamız gerekir. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda tehlike, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek,

çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli olarak, risk ise tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali olarak tarif edilmiştir. Risk, sözlük anlamı olarak zarara uğrama tehlikesidir ve öngörülebilir tehlikeleri ifade etmektedir. Risk değerlendirmesi kavramının muhtelif kaynaklarda çok fazla tanımı bulunmaktadır. Risk değerlendirmesi kısaca, riskin büyüklüğünün tahmin edilmesini ve riskin kabul edilebilir seviyede olup olmadığının tanımlanmasını kapsayan süreçtir. Yani risk değerlendirme herhangi bir tehlike ortaya çıkmadan önce bu tehlikenin ortaya çıkarabileceği şiddetin büyüklüğünü ve ortaya çıkma olasılığını tahmin etme işlemidir.

İşletmelerde tehlikelerin tanımlandığı, belirlendiği ve bu tehlikelere karşı alınacak önlemlerin belirlenerek azaltma ölçümlenmelerinin yapıldığı, riskleri elimine etmek için yasal mevzuatlara entegre programların oluşturulduğu ve uygulandığı, çalışmaların dokümanite edilerek çalışanlara bildirildiği yönetim sistemlerine “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemleri” denmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin temel direğini ise “Risk Değerlendirmesi” oluşturmaktadır.(Özkılıç,2012:16)

İşyerinde risk değerlendirmesi yapmak mevzuat yönünde zorunlu olduğu gibi, işletmenin ve ülkenin geleceği açısından da oldukça önemlidir. İşyerlerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda büyük maddi kayıplar meydana gelmektedir. Halbuki, gerek iş kazaları gerekse meslek hastalıkları, nedenleri önceden belirlenerek alınacak tedbirlerle önlenilecek vakalardır. Önceden belirleme de uygulanan işlemlerin toplamına risk değerlendirmesi veya risk yönetimi diyebiliriz.

Mevzuat yönünden; Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki temel yasa olan 6631 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu, AB’ nin 89/391 sayılı çerçeve direktifi ve ülkemizce kabul edilmiş olan 155 ve 161 sayılı ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) sözleşmeleri de dikkate alınarak hazırlanmıştır. 6631 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanununun 1. maddesinde: “Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.” 77. maddesinde “İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar.” hükümleri yer

almaktadır. Bu yasanın 78. maddesine dayanılarak çıkarılmış olan yönetmeliklerde işveren, işyerinde risk değerlendirmesi yapılmasından sorumlu tutulmuştur.

Sağlayacağı psiko-sosyal ve ekonomik yararlar yönünden risk değerlendirmesi; risk değerlendirmesi sadece yapılması zorunlu bir gereklilik olarak görülmemeli, işletmenin geleceği yönünden önemi üzerinde de durulmalıdır. Risk değerlendirmesi yapmak geleceğe yönelik projeksiyonların hazırlanmasına da ışık tutacaktır. Çünkü, risk değerlendirmesi işverene, işletmenin durumu hakkında yeterli bilgi sağlayacak, üretimde sürprizle karşılaşma durumunu ortadan kaldıracak ve geleceğe güvenle bakmasına katkıda bulunacaktır.

3.2. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının İşletme Yönetimine Etkileri

3.2.1 Sağlık ve Güvenlik Maliyeti Açısından Etkileri

İş kazası ve meslek hastalıkları, işletmeye olan maliyeti açısından işletmenin verimlilik ve kârlılığını etkileyen en önemli unsurlardan biridir. Kuşkusuz işletmelerde yapılan her faaliyetin bir maliyeti bulunmaktadır. Dolayısıyla sağlık ve güvenliğe ilişkin uygulamaların da bir maliyeti olacaktır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda işverenin karşılaşacağı maliyet iki türlü olacaktır. İlki koruyucu ve önleyici tedbirler için yapılacak harcamalar diğeri de iş kazası ve meslek hastalığına uğrayan kişinin tedavi masrafları, olası tazminat talebi, işine gidemediği günler için yapılamayan üretim kaybı ile iş kazası sonucu işyerinde meydana gelen zararların yol açtığı parasal kayıplar. İş kazaları neden oldukları acıların yanında makine, malzeme, ürün kayıplarına da neden olmakta ve işletmenin verimliliğini de düşürmektedir. Uluslararası kuruluşlarca yapılan araştırmalar iş güvenliği ve iş gücü verimliliği arasında karşılıklı etkileşim olduğunu, sağlıklı ve güvenli işyerlerinde verimliliğin arttığını ortaya koymuştur. İş kazalarının önlenerek iş güvenliğinin sağlanması, işyerinde verimlilik ve güvenlik artışını da sağlamaktadır. İş kazaları işin akışını durdurarak üretimin kesintiye uğramasına da neden olmaktadır. Son yıllarda yapılan çalışmalarla tezgâhlarda koruma sistemlerinin geliştirilerek iş güvenliğinin sağlanması sonucu önemli ölçüde üretim artışı sağlandığı görülmektedir. İş kazaları nedeniyle üretim araçlarında ve iş gücünde yaşanan kayıplar üretim maliyetlerini de olumsuz yönde etkilemektedir. İş kazaları sonucu üretimin durması sonucu ortaya çıkan, yeniden düzenleme ve onarım çalışmaları için gereken zaman ve maliyet de diğer kayıpları oluşturmaktadır. Ayrıca iş kazalarının çalışanlar üzerindeki etkisi ile işler yavaşlamakta, yaralanan kişiye yardımcı olan işçiler ve

gözlemci personel ile olayı izleyen çalışanlar ve yöneticilerin zaman ve iş gücü kayıpları ortaya çıkmaktadır. İş kazaları sonucu işçilerin moral bozukluğu ve çalışma isteğindeki azalma üretimde niteliksel ve niceliksel düşmelere neden olmaktadır. Yine iş kazasına uğrayan kişinin yerine yenisinin bulunup yerleştirilmesi ve gerekli niteliklerin kazandırılması işletmeye ek maliyetler getirmektedir. İş kazası ve meslek hastalığına uğrayan bir kişinin işine devam edemediği günler işyeri için bir kayıp olacaktır. Üretim yapılamayan gün sayısı arttıkça işletmenin verimliliği düşecek, bu durum da zamanla işletmenin rekabet edebilirliğini olumsuz yönde etkileyecektir. Meydana gelen iş kazalarının çok büyük bir kısmı ne yazık ki gerekli iş güvenliği tedbirleri alınmadığı için meydana gelmektedir. İş kazalarının meydana gelmesinde, alınmayan tedbirler nedeniyle ortaya çıkan sorunlar çok yönlü ve ağır olmakla birlikte, kazaları önlemekten daha fazla masraf çıkarmaktadır.(Karacan, Erdoğan,2011:105)

3.2.2 Yasal Açıdan Etkileri

İşyerinde işçinin risklere karşı her türlü iyilik halinin sürekliliğini sağlamak, işverenin temel yükümlülüklerinden birisidir. İşveren işçilerin iş ortamında ruhsal, sosyal, fiziksel, iyilik halini ortadan kaldıracak risklere karşı her türlü önlemi almak zorundadır. Ülkemiz yasal sistemine göre Anayasa’da, Borçlar Yasasında, İş Yasası’nda, Sosyal Güvenlik Yasası’nda, Umumi Hıfzıssıhha Yasası’nda yer alan ilgili maddelerle ve çeşitli yönetmeliklerle işverenlere işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yaptırımlar getirilmiştir. İşçinin işverene hem kişisel, hem de ekonomik yönden bağımlı olması, işçinin kişisel ve iktisadi açıdan gelebilecek tehlikelere karşı korunmasını zorunlu kılmıştır. İşçiyi işverene bağımlı kılan iş sözleşmesi, onun borç doğuran diğer sözleşmelerden farklı bir sözleşme olarak düzenlenmesi gereğini ortaya koymuştur. İş sözleşmesinde “insan emeği ve hizmeti” sözleşmenin esas unsurlarıdır. Burada sadece iş ilişkisinden doğan maddi kazancın değil, aynı şekilde işçinin kişiliğinin korunması da söz konusudur. Zira iş ilişkisi işçinin kişiliği ile bağlantılıdır. İş sözleşmesinin bu özelliği nedeniyle işçinin sadakat borcuna karşılık işveren de işçiyi korumak ve gözetmekle yükümlüdür. İşverenin işçiyi çalışması esnasında maruz kalacağı işletme tehlikelerine karşı koruma ve gözetme borcu ve bundan doğan hukuki sorumluluğu BK. m.332’de belirtildiği üzere işletme tehlikelerine karşı işçiyi korumak ve bunun için gerekli önlemleri almak, sağlıklı bir yaşam yeri sağlamakla yükümlüdür. Bu hükümlerle, işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisinden doğan menfaat dengesinin düzenlenmesi amaçlanmıştır. Koruyucu İş Hukuku ilkelerine göre, işyerinde iş güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınmasını sağlamak, işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan bir borcun ötesinde, işçinin korunması

açısından devletin iş hayatına müdahalesini gerektirecek bir görev olarak düşünülmüştür. Devlet sosyal devlet ilkesi gereği (AY. m.2. 5), iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Kamu hukuku nitelikli iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallarda ise işyerinde işçileri iş kazalarından korumak için ne gibi uygun önlemlerin alınması gerektiği, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için alınacak teknik koruyucu tedbirler öngörülmüştür. Kamu hukuku karakterli bu düzenlemelerde devlet, işvereni işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden, işyerinde gerekli tedbirleri almakla zorunlu kılmış, denetimler sonucunda aykırı davranışların tespiti halinde idari ve cezai müeyyideler öngörülmüştür. Kamu hukuku niteliğini taşıyan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin en önemlileri başta Anayasanın 17, 49, 50, 56. maddeleri olmak üzere 4857 sayılı İş Kanunu (m. 77 vd.), Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (m.21 vd.), Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (m.173 – 180) ve Belediyeler Kanununda (m.15) yer almıştır. Gerek özel, gerekse kamu hukukuna ilişkin ve işçiyi korumaya yönelik hükümler birbirini tamamlayıcı niteliktedir. Zira hem özel hukuk kuralı niteliğinde olan BK. 332 hükmü, hem de kamu hukuku kuralı niteliğindeki İş K. 77 hükmü bütün iş ilişkilerinde işverenin işçiyi gözetme ve koruma borcunu düzenlemektedir. Ancak bu yaptırımlara rağmen iş kazası ve meslek hastalıklarında azalma olmayışının nedenine konumuz açısından yaklaştığımızda birçok işverenin bu konunun ne denli önemli olduğunu göz ardı ettiklerini söylemek yanlış olmayacaktır. Ne yazık ki birçok işveren, gerek maliyeti açısından gerek artı iş yükü getireceği düşüncesi ile sağlık ve güvenlik tedbirlerini almak yerine, eğer denetim yapılırsa gereken cezayı ödeme yolunu seçmektedir. Bunun nedeni olarak, belirlenen cezaların yeterli bir yaptırım gücünü taşımadığı düşünülebilir. Özellikle büyük tehlike yaratan ve ölümle sonuçlanan iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmesinde işveren ya da işletme yönetiminin kusurlu bulunması durumunda daha ağır cezalar verilmesi ya da işyerinin kapatılması ve bu yaptırımların uygulanması caydırıcı olacaktır. (Karacan ve Erdoğan,2011:106)

3.3.İş Kazası Ve Meslek Hastalıklarını Önleme Yaklaşımları

Tehlike, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli olarak tanımlanabilir.

Risk ise, tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda; iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek için ilk yapılması gereken tehlikeli durumların ortadan kaldırılmasıdır.

Bunun için de önce neyin tehlikeli olduğunun bilinmesi gerekir. Risk değerlendirmeleri bunun için yapılır.

Risk oluşturan unsurlar tespit edilerek riskleri ortadan kaldıracak çözümler geliştirilir. Bu çözümlere uygun güvenlik önlemlerinin yerinde ve yeterli koruma sağlayıp sağlamadığı test edilir ve sürekli kontroller yapılır.

Eğitim, ikaz ve uyarı sistemleri ile de alınan önlemler pekiştirilir. İş güvenliği ile uğraşanlar kaza olmadan kaza ihtimallerini ortadan kaldırmaya, ya da alınacak önlemlerle, riskleri kabul edilebilir seviyeye çekmeye yönelik çalışmalar yapar.

Günümüz iş sağlığı ve güvenliği anlayışı: iş sağlığı ve güvenliğinde tazmin edici değil önleyici, reaktif değil proaktif olmaktır. Bu anlamda, iş sağlığı ve güvenliğinde yeni yaklaşımın ana felsefesi; işyerlerinde risk değerlendirmesinin yapılması, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması, uzman katkısının sağlanması, çalışanların işyerindeki tehlikeler konusunda bilgilendirilmesi, çalışanlara eğitim verilmesi, koruma ve önleme bilincinin yerleştirilmesidir.

Nitekim gelişmiş ülkelerde yıllardır uygulanan; iş güvenliği birimi kurma, uzman ve hekim istihdamı, iş güvenliği kurulu oluşturma, eğitim ve işyeri içi denetim mekanizmaları gibi önleyici araçlar, zaman içinde ülkemizde de uygulanmaya başlamıştır.

İSG eğitimleri ile çalışanların tehlikeli davranışlarını tehlikesiz davranışlarla değiştirmesi sağlanabilir ve işyerlerinde güvenlik kültürü oluşturularak İSG bilincinin yaygınlaştırılması suretiyle güvensiz davranışlara yönelim engellenebilir ve katılımcı bir İSG yönetimi ile de riskler daha etkin bir şekilde tespit edilerek ortadan kaldırılabilir.(İşler,2013: 8, 9)

Yasaların herkes için eşit şekilde bağlayıcı olmasına rağmen İSG uygulamalarında kamudan özele, ülkelere, şehirlere, şirket büyüklüklerine kadar her ortamda farklılıklar görülmektedir.

3.3.1. İnsan Kaynakları Planlaması

Bir organizasyonun amaçlarını gerçekleştirebilmesi için her şeyden önce uygun nitelikler taşıyan, gerekli bilgi ve becerilerle donanmış ve uygun tutum geliştirmiş yeterli sayıda yöneticiye ve çalışana sahip olması gerekir. İhtiyaç duyulan insanların sayılarının ve niteliklerinin önceden belirlenmesine ve bu ihtiyacın nasıl ve ne düzeyde karşılanabileceğinin saptanması-

na ilişkin faaliyetlerin tümü insan kaynakları planlamasının içinde yer alır. İnsan kaynakları planlaması, organizasyonda çalışanların sayısının eksik ya da fazla olmasını önler. Çalışanların uygun niteliklere sahip olmasını ve bu niteliklerden en uygun şekilde yararlanılmasını sağlar. Ayrıca organizasyonun çevresel değişimlere daha kolay uyum sağlayabilmesi için çalışanlarla ilgili eylemleri de planlar ve yönlendirir. İnsan kaynakları planlamasının olmaması ya da yetersizliği, organizasyonda yaptırım gücünün kaybolmasına, iletişimin, etkileşimin, motivasyonun, katılımcılığın ve iş performansının azalmasına yol açacaktır. Stres düzeyi, endişe ve tedirginlik artacak ve çatışmalar yoğunlaşacaktır. Ortaya çıkacak bu durumlar çalışanın dikkatini olumsuz yönde etkileyeceği için iş kazalarına yol açabilecektir. Bu nedenle iyi organize edilmiş bir insan kaynaklarını planlama faaliyeti, iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemede etkin bir araç niteliğindedir. (Karacan ve Erdoğan,2011:106)

3.3.2. İşgören Seçimi

İnsan kaynakları yönetiminin en önemli fonksiyonlarından biri olan işgören seçimi de iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Yapılmış olan iş analizi sonuçlarına göre işin gerektirdiği bilgi, beceri, tecrübe, eğitim, psikolojik ve fiziksel özelliklere uygun bir işgörenin seçilmesi gereklidir. Dikkatli ve titiz bir biçimde yapılacak işgören seçimi işlemleri, iş ile işgören uyumunu en doğru şekilde sağlayacaktır. İşin gerektirdiği niteliklere uygun olmayan bir elemanın işe alınması, ortaya çıkması muhtemel iş kazalarını arttırabilecektir. Bu nedenle işletmeye alınacak işgörenlerin, sadece belirli bir işlem gereği standart bir işe alım sürecinden değil, iyi bir seçim sürecinden geçirilmeleri gereklidir. Bu anlamda işgörenin istihdam edileceği iş ile ilgili gerekli becerilerinin var olup olmadığını ortaya çıkaran özel sınamaların yapılması önemlidir. Özellikle iş kazaları ve meslek hastalıklarının sıkça yaşandığı sektörlerdeki işletmeler bu konuya dikkatle eğilmelidir. Diğer taraftan işe alınacak kişinin kişilik yapısının, çalışma ortamının şartlarına uygun olması da gereklidir. Kişinin sinirli, sakin, kıskanç, rahat, titiz, düzenli, düzensiz, sorumlu, sorumsuz vb. yapıya sahip olmasının yapacağı işe yansması iş kazası ile karşılaşma riskini etkiler. Ayrıca adayın almış olduğu eğitimin işe göre az olması işte yetkin olamayacağı olasılığının bir göstergesi olmakla birlikte, fazla olması da adayın motivasyonunu kaybederek sıkılacağı ve ilgisini azaltacağından dolayı hata yapma olasılığını arttıracaktır. Adayda aranan bu nitelikleri ortaya çıkaracak bir takım işgören seçimi işlemleri yapılması gereklidir. Öncelikle seçim işleminin ilk aşaması olan başvuru formu işin gerektirdiği nitelikleri ortaya koyan, seçim konusunda yönetimin sağlıklı karar vermesine yarayacak bilgileri kapsamalıdır. Bu bilgiler

adayın eğitimi, iş tecrübesi, yaşı, sağlık durumu, çeşitli ilgi ve becerileri, eski işinden ayrılma nedenleri gibi bilgilerdir. Bu bilgilerin istenmesinin altında yatan varsayım geçmişe ilişkin davranış kalıplarının gelecek davranışlarını tahminde iyi birer ölçüt olabileceğidir. Başvuru aşamasından sonraki görüşme aşaması özellikleri iş tanımlarına ve iş gereklerine hiç uymayan adaylar açısından bir ön eleme niteliğindedir. Daha sonra yapılacak işin niteliğine ve ihtiyacına uygun sınav, görüşme gibi çeşitli insan kaynağı seçme aşamaları uygulanır. Bu aşamalardan biri olan sınav uygulaması, günümüzde insan kaynakları seçiminde en çok başvurulan araçlardan biridir. Sınavlar işin özelliklerine uygun bir şekilde ve uzman kişilerce hazırlanmalıdır. Özel yaşama ilişkin konular sorulduğunda cevapların yalnızca adayı mesleki gelişimi ile ilgili kullanılacağına dair güvenin verilmesi gereklidir. Ayrıca adayın siyasal görüşlerini ortaya çıkarmaya yönelik soruların da adayı rahatsız edeceği gözden uzak tutulmalıdır. Seçim sürecinin sonucunda işe başvuran adaylardan en uygunu seçildikten sonra bir amir denetiminde işe alıştırma eğitimi verilmelidir. Bu eğitimin sonucunda görev gereklerini öğrenmiş işgören, işini yapmaya hazır hale gelmiş olacaktır. İşletmede uygulanacak eğitim, sadece işe alıştırma eğitimi ile sınırlı kalmayıp, gelişen teknolojiye ayak uydurma, performans artırma gibi durumlarla ilgili olarak da yapılacaktır. Gerek işletme içi gerekse işletme dışı olan eğitimler işyerindeki çalışanların gereksinim durumlarına göre insan kaynakları yönetimi bölümü tarafından planlanmalıdır.(Karacan ve Erdoğan,2011:107)

3.4.Türkiye'de İSG Uygulamaları

3.4.1 Kamu/Özel Sektör İşyerlerinde İSG Uygulamaları

İSG Kanunu m. 2/I, “Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır” hükmünü öngörmektedir.

“Çalışan” deyimi, bilindiği üzere, işçi ile memur (devlet memuru) ve diğer kamu görevlisi (sözleşmeli personel) (Ay. m. 128) gibi değişik kategorik adlar altında, kamu kesimince istihdam edilen değişik (gerçek) kişileri birlikte anlatmak ve bunlar arasındaki farklılıkları örtmek üzere getirilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği, esas olarak iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçileri ilgilendirecek bir konudur. Nitekim, burada söz konusu olan, işin değil, işçinin sağlığı ve güvenliğidir.

İSG Kanunu'nun uygulama alanı ile kapsamının oldukça geniş tutulduğu, yukarıdaki açıklamaların ışığında ortaya çıkmaktadır. Bunun nedenleri arasında, ülkemizdeki iş kazası sayısının oldukça yüksek olması ve dolayısıyla olabildiğince geniş bir iş alanının kapsamak istenmesinin yanı sıra, İSG Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği alanında çıkarılmış ayrı ve özel bir yasa olması nedeniyle bu alandaki tüm çalışma ilişkilerinin tek çatı altında toplanması isteğini de gösterebiliriz.

Ancak, uygulama alanı geniş tutulmak suretiyle sağlık ve güvenlik güvencesinin toplumun oldukça geniş bir kesimine yayılmak istenmesi ideal bir yasama politikası olmakla birlikte, bu siyasetin önünde önemli engellerin yattığı gözden kaçırılmamalıdır. Bunların başında da, ülkemizde yaygın ve etkin bir iş sağlığı güvenliği devlet denetim örgütünün kurulamamış olması gerçeği gelmektedir.

Nitekim, az sayıdaki denetim elemanı ile, çok sayıdaki işyerini sağlık ve güvenlik yönünden denetleme olanağı yoktur. Değişik bir söyleyişle; getirilen kurallar ne kadar tam olursa olsun, bunların uygulanıp uygulanmadığının yaygın ve etkin bir biçimde devlet tarafından denetimi sağlanmadığı takdirde, sistemden başarılı olmasını beklemek yanlış olur. İSG Kanunu açısından da, aynı şeyleri söylemek mümkündür. Gerçekten, söz konusu yasa hükümlerine bakıldığında; sağlık ve güvenlik hükümleri uygulamasının tek elde toplanmak istendiği, neredeyse tüm çalışan kesimlere güvence sağlanmaya çalışıldığı ve denetim elemanlarının yetkilerinin güçlendirildiği görülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği alanında böyle bir yeknesak uygulamayı gerçekleştirebilmek ise, nitelik ve nitelik yönünden yeterli ve etkin bir devlet denetim örgütünün varlığına bağlıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın mevcut yapısı ise, şu anda böyle bir denetimi gerçekleştirmek için yeterli bir görünüme sahip değildir. Bu anlamda, İSG Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte iş kazası sayısında önemli bir düşüşün ortaya çıkmaması da, belirtilen gerçeği tüm çıplaklığıyla göstermektedir. Buna göre, İSG Kanunu'nun geniş tutulan uygulama alanına giren çalışanlara gerçekten bir koruma (güvence) sağlanmak isteniyorsa, öncelikle devlet denetim örgütünün yapısal eksikliklerinden arındırılması zorunlu görülmektedir.(Cenkel, 2012)

3.4.2 Örnek İSG Uygulamaları

Yasalarımız herkes için eşit şekilde bağlayıcı olsa bile, şirketlerin İSG uygulamalarında farklılıklar görebiliyoruz. Ülkemizdeki şirketlerin İSG uygulamaları açısından iki temel gruba ayrılmaktadır.

A Grubu şirketler; Ülkemizde faaliyet gösteren çok uluslu ve marka değeri yüksek şirketler ile bunlara taşeronluk hizmeti veren yerel firmalardır. Ayrıca yerli sermaye ile kurulmuş, bazı alanlarda uluslar arası şirketler ile ortaklık yapan veya sadece Türkiye’de tanınırlığı olan şirketlerde bu gruba dahildir.

B Grubu şirketler; Diğerlerinin tümünü kapsar.

1) Grup şirketlerinin diğerlerinden en temel farkı, bu firmalarda İSG departmanlarının destek birimi olmaktan çok, stratejik bir ortak olarak görülmesidir. Öyle ki, yıllık veya dönemsel değerlendirme toplantılarının en az biri özel olarak İSG uygulamalarına ayrılır. Üst yönetimin katılımı ile yapılan bu toplantılar, büyük bir ciddiyetle yapılır. Görüşmelere bir önceki toplantıdan o güne kadar işyerinde meydana gelmiş iş kazası raporlarının okunması ile başlanır ve çoğunlukla CEO veya genel müdür odadaki yöneticilere dönerek;

- * Bu yıl meydana gelen iş kazalardan ne tür dersler çıkartıldığını,
- * Benzer kazaların olmaması için ne tür önlemler alındığını,
- * Kaza kök neden analizinden çıkan sonuçların, çalışanlar ile paylaşılıp paylaşılmadığını,
- * Çalışanların işyerinin daha sağlıklı ve güvenli olması için hangi önerilerde bulunduğu ve en iyi İSG önerinin ne olduğunu,
- * Önümüzdeki dönemde yeni yatırım alanlarında, İSG risk analizinin nasıl planladığını,
- * Farklı bir iş alanı açılacak ve çalışan sayısı artacak ise, yeni iş pozisyonları için mesleki risk analizinin ne zaman yapılacağı gibi sorular sorulmaktadır. Hatta bu tür şirketlerde; acil durum alarmı çalması halinde, şirket CEO’su ve genel müdürü başta olmak üzere, herkes acil çıkış yollarını kullanarak binayı terk eder. Gerçekten acil bir durum mu var, biri gidip kontrol etsin, yoksa biz toplantımıza devam edelim düşüncesi, hiç kimsenin aklına bile gelmez. Daha önce planlandığı şekilde binayı terk edip, toplanma yerine giderler. Toplanma yerinde sayım yapılır ve ancak “durum kontrol altına alınmıştır” bilgisi geldikten sonra binaya geri dönülür. Ve tüm bu süreç içinde, üst düzey yöneticiler dahil herkes, İSG yetkilileri ve acil durum ekiplerinin talimatlarına itiraz etmeden uyarlar.

1. Grup şirketlerin marka değerleri mevcut fiziki varlıkları içinde hatırı sayılır bir orana sahiptir. Örneğin dünyaca ünlü bir otomobil markası olan TOYOTA'nın borsa değeri, 2015 yılı başı itibari ile 200 milyar doların üzerindedir. Bir başka deyişle beşinci ve en büyük grup olan mega-cap içindedir. FT Global 500 verileri ile şirketlerin marka değerleri orantılandığı zaman, marka değerinin şirket toplam hisse değeri içindeki payı yüzde 40'ları geçebilmektedir. Oran ne olursa olsun şu bir gerçek ki, günümüz şirketlerinin marka değeri o şirketlerin sürdürülebilir büyümeleri için en temel şartlardan biridir.

Aynı şey kendi fabrikasında üretim yapmadığı halde, ürüne markasını etiketleyen şirketler için de geçerlidir. Bu firmalar farklı sektörlerde ve dünyanın birçok yerinde kendi markaları adına üretim yaptırırlar. Örneğin tekstil sektörü için İstanbul Güneşli ve Zeytinburnu, ülkemizde en sık kullanılan yerlerdir. Uluslararası marka değeri olan firmalar, bu fabrikalarda üretilen eşofman, kot pantolon veya mayonun üzerine kendi etiketini yapıştirarak tüm dünyaya satarlar. Ve ana işveren, taşeron şirketin ürettiği ürünün rengi ve dikim kalitesinden önce;

* İşçilerin sigortaları yatıyor mu,

* Fabrikadan atılan sıvı, katı ve gaz atıkların emisyonları ülke standartlarına uygun mu,

* İşyerinde ölümlü iş kazası veya meslek hastalığı var mı, veya

* Acil durum planı yapılmış ve test edilmiş mi... diye denetler.

* Kotların üretimi sırasında kumlama işini yapan işçilerde silikozis denilen meslek hastalığının geliştiği haberi gazete manşetlerine çıkarsa, o taşeron ile sözleşme anında feshedilir. Dolayısı ile yukarda anlatmaya çalıştığımız İSG uygulamalarına bakış açısı, marka değeri olan ana işveren sayesinde ilgili taşeron şirketler için de geçerli olur.

Türk tüketicisini satın alma tercihinin, meslek hastalığına yakalanan veya iş makinesine sıkışıp parmağı kopan çalışandan ne kadar etkileneceğini kestirmek zor. Ama Avrupa ve Amerika müşteri kitlesinin tercihlerinin olumsuz olarak etkilendiğini ve uluslararası borsalarda bu tür haberlerin sıkıntı yarattığını biliyoruz. Yıllar önce kuzey denizinde üretim yapan bir petrol şirketinin yaptığı kaza sonrası oluşan sızıntı, çevreye verdiği zarar nedeniyle gazetelere manşet olmuş, Avrupa'da ilgili şirketin akaryakıt istasyonları protesto edilmiş, şirketin uğradığı kayıplar, doğru İSG uygulamaları için her yıl harcadığı paranın onlarca katına ulaşmıştı.

Ülkemizde 100 yaşını geçen dükkan sayısı 100'ün altında ve çoğunluğu da bir iki dükkandan oluşan küçük firmalardır. Bu firmaların bazıları bir araya gelerek yüzyıllık markalar derneğini kurmuşlardır. ([http:// www.yuzyillikmarkalar.org](http://www.yuzyillikmarkalar.org)). Liseye bakıldığında Türk ekonomisinin en eski şirketinin 1777 yılında kurulan Hacı Bekir Lokum ve Akide Şekerleri olduğu görülüyor.

1000 yılında Fransa’da kurulan Chaten de Goulaine, 1141 yılında İtalya’da kurulan Barone Ricasoli, 1304 yılında Almanya’da kurulan Hotel Pilgrim Haus, bugün de faaliyetlerini sürdüren Avrupa’nın en eski şirketleridir. Avrupa’da 100 yaşını aşmış altı bin, Japonya’da ise 30 bin civarında şirket vardır.

DuPont markası Fransız Devrimi sonrasında, daha iyi bir hayat kurmak amacıyla Amerika’ya göç eden Eleuthère Irénée du Pont de Nemours adlı bir Fransız göçmeni tarafından Amerika Birleşik Devletleri’nde 1802 yılında kurulmuştur; Türkiye’de çoğumuz için çakmak ve dolma kalem markası olarak hatırlansa da ana iş kolu kimya endüstrisidir ve tüm dünyada on binlerce çalışanı olan dev bir şirkettir. Fransa’da, ünlü kimyager Lavoisier’den kimya eğitimi alan genç DuPont, Wilmington, Delaware’de barut üretimi yapan bir fabrika kurarak işe başlamıştır. DuPont ailesi zamanın en büyük dinamit üreticisidir.

DuPont’un da inanılmaz büyük tesisleri vardı ve buralarda meydana gelen kazalar çok can sıkıcı oluyordu. Bu kazalar sonrası üretim duruyor, işletmede büyük zararlar oluşuyordu. Ve bir gün kapasitesi en yüksek üretim tesisinde o kadar büyük bir patlama oldu ki, aile bir yol ayrımına geldi. Ya aynı işi yapmaya devam edecekler, ya da farklı bir sektöre yöneleceklerdi. Uzun tartışmalardan sonra karar verildi... Aynı işi yapmaya devam edeceklerdi, fakat bu gün temel bir İSG mottosu olan "Sıfır Kaza" ile...

Günümüzde birçok şirkette İSG sloganı haline gelen ‘‘Sıfır Kaza’’ anlayışının bu olaydan sonra hayat bulduğu iddia edilir. Gerçekliği tartışmalıdır ama o döneme ait müstehzi bir hikayede, tesis müdürünün bu patlamadan sonra inşa edilen yeni tesiste, ailesi ile birlikte ikamet ettiği anlatılır. Hatta çalışanlar için lojman anlayışının da, buradan çıkmış olma ihtimali yüksektir.

Akşam vardiyasında çalışırken ailesinin hemen yanında lojmanda huzur içinde uyuyor olması, üretim sırasında yapılacak bir hatanın sadece kendisinin değil, tüm sevdiklerinizin de hayatını tehdit edebileceği, dolayısı ile temel İSG kurallarına sadece kendisinin uymasının yetmeyeceği, kendisi ile birlikte çalışan herkesin bu kurallara tam ve eksiksiz olarak uymasının şart olduğu ve bunu sağlamak için tüm çabaların ortaya konması en güzel düşünce tarzıdır.

O günlerden bu güne, İSG harcamaları veya uygulamaları için verilecek kararlar, her defasında vicdan ile cüzdân arasındaki sınırdaki belirginleşir. Tüm dünyada bu sınırı kişisel vicdanların subjektifliğinden, objektif hayatın doğrularına çekebilecek en güçlü enstrüman ‘‘hukuk’’ olmuştur.

A Grubu şirketlerin kendine özel İSG hukuku ve standartları vardır. Ancak bu şirketler, prensip olarak buldukları ülkenin ulusal yasalarına da uyarlar. Ulusal standartlar ile şirket standartları arasında farklılık olduğunda, hangisi daha ince eleyip sık dokuyorsa o tercih edilir.

Örneğin işyeri gürültü seviyesinin üst sınırı şirket standartlarına göre 85 dBA, ancak ülke standardı daha düşük olarak 80 dBA ise, o seçilir. Bununla birlikte bazı ülkelerde, yerel kanunlar çok az şey bekliyor veya herhangi bir standart koymuyor diye kendi İSG kurallarından da vazgeçmezler. Zira ölümlü iş kazaları ve meslek hastalıklarına tahammülleri yoktur. Ve hiç bir şekilde işi şansa bırakmazlar. Ne yazık ki bu prensipler çoğunlukla B Grubu şirketler için geçerli değildir.

B Grubu şirketlerin çoğunda özel bir İSG standardı gelişmemiştir ve bu konuda ulusal yasalara uyumlu olmak yeterlidir. İSG konuları bu şirketlerin yönetim toplantılarında ancak, resmi denetleme sonrası şirketin kapatılması yönünde ciddi bir ceza alınmışsa konuşulur. Geri kalan tüm zamanlarda bu konular, varsa şirket İSG müdürünün yoksa çoğunlukla İK (insan kaynakları) veya idari işler müdürünün görevidir. Zira şirket üst yönetimi onca işinin arasında böyle tali konular ile uğraşamaz. Ülkemizde İSG konusundaki gelişmeleri takip eden Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (PERYÖN) ve Towers Watson ortak anketinin 2013 raporu, hepimize objektif bir fikir verecektir. İlk kez 2012’de gerçekleştirilen “İş Sağlığı ve Güvenliği” anketinin ikincisine, PERYÖN üyesi 105 şirketin orta ve üst düzey yöneticileri yanıt vermişti. Bu anketin sonuç raporu sonuçlarına göre şirketlerin yüzde 42’sinde işyeri sağlığı ve güvenliğine ilişkin uygulamalar çalışanlara “hedef” olarak verilmiyor, sadece prosedür olarak algılanıyor.” (Karabulut, 2015)

Türk Otomobil Fabrikası A.Ş.(TOFAŞ)'da uygulanan İSG Uygulamaları kurum olarak güvenlik kültürünü oturtmuş bir firma olarak örnek seviyedeki uygulamalardır. Buradaki; Adım adım iş güvenliği uygulaması ile;

- * İş Güvenliği Yönetimsel Uygulamaların başlatılması
- * Güvenli çalışma alanlarının oluşturulması
- * Çalışan katılımının sağlanması
- * İş Güvenliği Kültürünün Benimsenmesini ve
- * Sıfır kaza hedefine ulaşılmasının amaçlanmıştır.

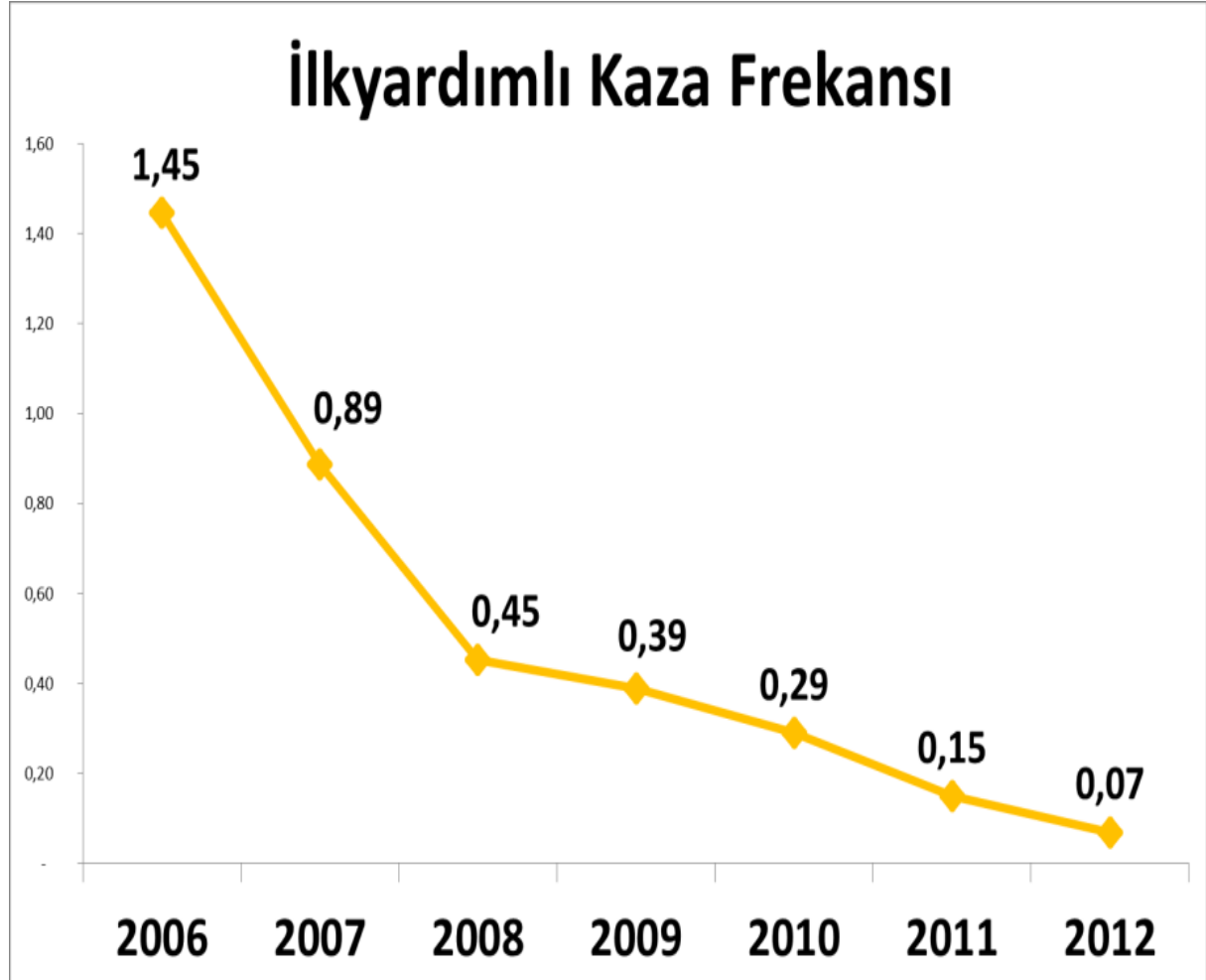
1. adımda çalışanlara öncelikle İSG Kültürünün benimsetilmesi ve yayılımı hedefleniş,
2. adımda çalışanların ferdi katkılarının önemi bireysel uygulamalar ile anlatılmaya çalışılmış,
3. adım Takım Uygulamaları ile paylaşım sağlanmış, iş güvenliği bilincinin kişilerde yerleşmesine destek sağlanmıştır.

Bu süreçlerde endüstriyel alanda Türkiye’de ilk olan bir uygulamaya yer verilmiş ve İSG Forum Tiyatro ile her birim için farklı senaryo ve farklı sahne hazırlanarak, interaktif katılım sağlanan tiyatro oyunları sergilenmiştir. detaylı paylaşım sağlanmış ve 6000 kişi tara-

findan izlenen bu oyu sayesinde KKM kullanımının arttığı, güvensiz davranışların azaldığı, güvensiz koşulların tespit ve bildirimının arttığı görülmüştür.

Ergonomik açıdan doğru olmayan davranışların ve çalışma şartlarının simülasyonlu olarak gösterilmesi ve çalışanların eğitilmesi sağlanmıştır.

Tüm bu uygulamalar sonunda; kaza frekansları 1,45'den 0,07'ye indirmeyi başarmışlardır.(Aydın, 2012)



Şekil 1 Kaza Frekansları

3.4. Dünyada ve AB'de İSG Uygulamaları

Çok uluslu marka değeri yüksek şirketlerde; İSG departmanları destek birimi olmaktan çok stratejik bir ortak olarak görülür.

Öyle ki, yıllık veya dönemsel değerlendirme toplantılarının en az bir özel olarak İSG uygulamalarına ayrılır. Üst yönetimin katılımı ile yapılan bu toplantılar, büyük bir ciddiyetle yapılır. Kendilerine özel İSG hukuku ve standartları vardır.

Ancak bu şirketler, prensip olarak buldukları ülkelerin yasalarına da uyarlar. Ulusal standartlar ile şirket standartları arasında farklılık olduğunda, hangisi ince eleyip sık dokuyorsa o tercih edilir. Örneğin işyeri gürültü seviyesinin üst sınırı şirket standartlarına göre 85 dBA, ancak ülke standartlarına göre 80 dBA ise o seçilir.

Bununla birlikte kanunlar yeterli standartları koymuyor iseler kendi İSG kurallarından de vazgeçmezler. Çünkü günümüzde şirketlerin marka değeri o şirketlerin sürdürülebilir büyüme için en temel şartlardan biridir ve ölümlü iş kazaları ve meslek hastalıklarına tahammülleri yoktur.. İSG uygulamalarına bakış açısı, marka değeri olan ana işveren sayesinde ilgili taşeron şirketler için de geçerli olur.

Türk tüketicisinin satın alma tercihinin, meslek hastalığına yakalanan veya iş makinesine sıkışıp parmağı kopan çalışandan ne kadar etkileneceğini bilemesek de, Avrupa ve Amerika müşteri kitlesinin tercihlerinin olumsuz olarak etkilendiğini ve uluslararası borsalarda bu tür haberlerin sıkıntı yarattığı bilinmektedir.

3.4.1. Dünyada İş Güvenliği Uzmanlığı

Uluslararası literatürde iş güvenliği uzmanlığı „Safety Professional“ veya „Safety Practitioner“ olarak adlandırılmaktadır.

ILO (Dünya Çalışma Örgütü) Ansiklopedisi'nin 18.22-18.27 arasındaki bölümü ilgili örgütün İSG profesyonellerinin nasıl eğitilmeleri gerektiği ile görüşlerini aktarmakta olup, buna göre; İSG uzmanı olan kişilerin teknik konuların yanında organizasyonel yapıları ve uygulamaları anlama ve idari yeteneklere sahip olmalarının gerekliliği vardır. İletişim yeteneği, İSG problemlerinin araştırılması ve etkin çözümler üretebilme bu alanda çalışacak kişilerin almış oldukları eğitimlerde mutlaka yer almalıdır.

İSG uzmanlarının sadece teknik değil multidisipliner konularda yetişmiş olması gereklidir.

Genel İSG literatüründe, İSG mühendisi terimi sadece mühendislik bölümleri mezunları için kullanılmakta olmayıp, diğer disiplinlerde yetişmiş ama çeşitli multidisiplinleri kapsayan eğitim programlarından sertifika sahibi İSG uzmanlarını tanımlamaktadır.

İşletme, iş idaresi, sosyal bilimler gibi çok çeşitli disiplinlerden gelenler iş güvenliği mühendisi olarak adlandırılır (http://en.wikipedia.org/wiki/Safety_engineer)

Örnek vermek gerekirse; Avusturya'da;

“İşte Güvenlik ve Sağlığın Korunması” (Bundesgesetz Über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit) 450 sayılı yasa temel yasa niteliğindedir ve kısaca AschG diye adlandırılmaktadır.

Bu yasanın (AschG) 74. maddesi; İş Güvenliği Uzmanlığı (Sicherheits-fachkräfte) için uzmanın, gerekli uzmanlık bilgilerini, İş ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na tanınmış, uzmanlık eğitiminin başarılı şekilde bitirildiğine ilişkin bir belge (diploma) ile kanıtlanması gerekmektedir.

Kanada'da;

İSG konusunda bir sertifika olmadan da çalışmak mümkündür. Fakat İSG konusunu meslek olarak seçecek kişiler, devletin düzenlediği bir sınava girerek başarılı olmak zorundadırlar. Bunun sonunda „Canadian Registered Safety Professional (CRSP)“ olarak adlandırılırlar.

Söz konusu sınava girmek için ise, şu şartların tümünü birlikte yerine getirmek gereklidir (<http://www.bcrsp.ca/designation.html>):

- a) Herhangi bir alanda bir önlisans derecesine sahip olmak veya İSG alanında 1 yıllık bir üniversite programından mezun olmak,
- b) En az 3 yıllık İSG deneyimi,
- c) Sınava başvuru anında mesaisinin en az %50'sini İSG konusunda çalışarak geçiren bir işe sahip olmak.

Kanada, yukarıdakilerin dışında bir şart getirmemekte, İSG uzmanı olarak çalışabilmek için özel olarak herhangi spesifik bir mühendislik, vb. bölümü bitirmiş olmayı zorunlu kılmamaktadır.

İngiltere'de;

Küçük işletmelerde mesaisinin sadece bir bölümünü İSG alanında çalışarak geçirenler için spesifik bir sertifikasyon gerekmemekle birlikte, kişi İSG alanında tam zamanlı çalışacaksa içinde özel kuruluşların, üniversitelerin veya yarı özerk örgütlerin yer aldığı az sayıda kurumun verdiği sertifikasyon/diploma'ya sahip olması gerekmektedir

(http://www.iosh.co.uk/membership/about_membership/education_and_qualifications/choosing_a_qualification.aspx#TechnicianMembership)

İngiltere, bu az sayıda kurumun kendi aralarında yarıştığı ve böylece bu rekabet ortamında her birinin eğitim programlarını mükemmelleştirmek için çabaladığı bir ortam geliştirmeyi başarmıştır.

Son 10 yılda NEBOSH (Milli İSG Sınav Kurumu – National Examination Board in Occupational Safety & Health) bunlar arasından sıyrılmış ve İSG uzmanı olmak isteyenlerin en rağbet ettiği sertifikasyon programı olmuştur (<http://www.shp4jobs.co.uk/>) İngiltere’de gerek NEBOSH, gerekse diğer sertifikasyon/diploma sınavlarına katılım için herhangi bir spesifik üniversite bölümü bitirmiş olma şartı aranmamaktadır.

Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD);

Safety Engineer terimi sadece mühendislik disiplininin gelenleri değil genel olarak iş sağlığı ile iş güvenliği alanında tüm çalışanları kapsamaktadır ve ABD’deki İSG profesyonellerinin en temel meslek örgütü olan ASSE (American Society of Safety Engineers)’ye bu kişilerin tümü üye olabilir. Fakat sözkonusu örgüte bir de profesyonel üyelik mümkündür ki, bunun için aşağıdaki niteliklerden birine sahip olmak gerekmektedir (<http://www.asse.org/membership/qualifications.php>):

Bunlar;

1. CSP (Certified Safety Professional)
2. CIH (Certified Industrial Hygienist)
3. İSG konusunda en az 5 yıllık deneyim sahibi olmak ve akredite bir üniversite bölümünden lisans veya yüksek lisans düzeyinde mezun olmak şartıyla herhangi bir akredite İSG sertifikasına/lisansa sahibi olmak (Admission Committee hangi sertifikaların uygun olduğuna karar vermiştir),
4. İSG konusunda en az 5 yıllık deneyim sahibi olmak ve akredite bir üniversite bölümünden en az lisans düzeyinde mezun olmak şartıyla bir eyalet müdürlüğüne (state agency) kayıtlı olmak,
5. İSG konusunda en az 5 yıllık deneyim sahibi olmak ve akredite bir üniversite bölümünden en az doktora düzeyinde mezun olmak (bu bölümün İSG ile ilgili olması şarttır), ASSE’de mühendis olmayan profesyonel üyeler mühendis meslek mensuplarından fazladır. Yukarıdaki listede 3 numaralı maddede yer alan sertifikalar incelendiğinde de bu sertifika eğitimlerinin çoğuna katılmak için mühendislik şartı gerekmemektedir (Fizyoloji, kimya, yangın, meslek hastalığı konusunda uzman hemşirelik, vb. sertifika programlarıdır bunlar).

ABD, Kanada ve Avrupa Birliği’indeki İSG uzmanlığı sistemini tanımaktadır. Kanada ve AB’de İSG uzmanı olmak için üst düzey gereklilikler olan Canadian Registered Safety Professional (CRSP) olmak veya IOSH’un profesyonel üyesi olmak, yukarıdaki bu 3. maddede bahsedilen sertifikasyon/lisansa sahip olmak anlamına gelmektedir ki, bilindiği gibi gerek Kanada’da gerekse çoğu Avrupa ülkesinde gene mühendis olma şartı aranmamaktadır.

Yukarıdaki listede 1. maddede belirtilen CSP (Certified Safety Professional) olmak içinse mühendislik şartı aranmamaktadır. Mesaisinin %50'den fazlası İSG ile ilgili bir görevde en az 3 yıllık iş deneyimi sahibi olup da bir İSG ön lisans programından veya İSG ile ilgili olmasa da herhangi bir üniversite lisans programından mezun olmak CSP sınavına girebilmek için yeterlidir (<http://www.bcsp.org/safety-certifications>).

Özetlemek gerekirse, bir çok ülke gibi ABD de İSG uzmanlığını mühendis olmakla sınırlandırmamış, İSG uzmanlığının tek bir teknik anabilim dalı olmayıp multidisipliner bir meslek olduğunu kabul etmiştir.

BÖLÜM 4: İSG UYGULAMALARI VE GÜVENLİK KÜLTÜRÜ İLİŞKİSİ

4.1. Güvenlik Kültürü Tanımı

Kültür, günlük hayatta sıklıkla kullandığımız ancak bazen anlamını etraflıca düşünmediğimiz bir kavram olarak gözükmektedir. Birçok tanımı olmasına rağmen en sık kullanılan tanımı Kroeber ve Kluckhohn (1952) tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre Kültür 'İnsan gruplarının özgün yapılarını ortaya koyan, yaratılan ve aktarılan sembollerle ifade edilen düşünce, duygu ve davranış biçimleridir. Kültürün temelini geleneksel görüşler ve özellikle onlara atfedilen değerler oluşturmaktadır. Kültürel sistemler bir yandan davranışın ürünü, diğer yandan ise gelecekteki davranışın koşullayıcısıdır.

Güvenlik ise yine herkesin günlük dilde de oldukça sık kullandığı bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Maslow'un insan ihtiyaçlarını belirleyen piramidine göre güvenlik ihtiyacı, yaşama ihtiyacından hemen sonra gelir. Kişi yaşamak için temel ihtiyaçlarını yerine getirdikten sonra geleceğini, kendini güvence altına almak ister. İş kazalarından korunmak, yaşamını güvence altına almak arzusu duyar. Güvenlik kavramı genel olarak 'emniyet içinde olma duygusu' olarak tanımlanabilir. Başka bir tanıma göre ise Güvenlik, "mevcut ortamda kabul edilebilir düzey ve bu düzeyi korumak için zamansız ölüm, yaralanma veya endişe verici koşulların var olma olasılığını azaltma" anlamındadır.

Güvenlik, işletmelerde sadece tanım ile sınırlı kalmamalı bunu stratejik olarak uygulayabilmek için mutlaka bir kültür oluşturulmalıdır. Güvenlik bilgiye dayanır. İçerisinde indirilmiş ve ya-

şam biçimi haline getirilmiş bilgiye ise kültür denilir. Her işletme kendi içinde küçük bir toplum olarak düşünülürse, bu toplumun da bir kültürü olacaktır.

Kültür, insanlara yapmak zorunda oldukları şeylerin neler olduğu ve nasıl davranmaları gerektiği konusunda duygu ve sezgi kazandırır. Başka bir ifade ile örgüt kültürü, örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren hâkim değer ve inançlardır.

Örgüt kültürü, işletme kültürü, toplum kültürü ya da firma kültürü şeklinde adlandırılan bu değerler toplamı, çeşitli yönetim ve organizasyon kavram ve tekniklerinin uygulanma ve başarılı olma olanaklarını etkileyebilmektedir. Bu nedenle, tüm yönetim, kavram ve tekniklerin uygulanması, bunun içinde güvenlik de dahil, örgüt kültürü ile birlikte değerlendirilmelidir. (Aytaç, 2011:1)

İş güvenliği, işletmelerin faaliyetlerinden birisi olmakla birlikte diğerlerinden farklıdır. Bunun nedeni, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin örgütteki her programın, her faaliyetin ve her bir bölümün parçası niteliğinde olmasıdır. İş güvenliği uygulamalarını geliştirme çabalarına rağmen, iş kazaları hem çalışan hem de işletme yönetimi açısından temel nitelikli bir sorun olmayı sürdürmektedir.

Bu noktada, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetinin başarısını etkileyen iş güvenliği kültürü ya da literatürdeki yaygın kullanım şekliyle güvenlik kültürü, örgüt kültürü bütünüünün bir alt elemanıdır ve özellikle sağlık ve güvenlik sorunlarına ilişkin değer ve inançların yansıtıldığı bir alt oluşumdur.

Bir işyerinde güvenlik bilincinin yayılmasının olumlu sonuçlarından bir diğeri, grup etkisinin güvensiz davranışları kontrol altında tutabilmesidir. “Sürüden ayrılmama” felsefesi, önemli bir dürtü olmaktadır. Daha genel anlamda, kişiler “ortamsal” etmenlerden sanıldığından fazla etkilenmektedir; temiz bir alana çöp atmaya çekinen bir kimse, zaten çöp dolu bir alana kaygısızca çöp atar. Aynı durum, güvenlik kültürüne sahip olan ve olmayan kuruluşlar için de geçerlidir.

İş güvenliği açısından başarılı olmak için örgütün iş güvenliğine ilişkin kültürünün güçlü olması (pozitif güvenlik kültürü) ve bu kültürün işletmenin ortak bir değeri niteliğinde olması gerekir. Her işletmenin bir örgüt kültürü vardır. İş güvenliği kültürü de işletmenin genel manadaki örgüt kültürünün bir parçasıdır. (İşler,2013: 29)

Kültür, spesifik bir sosyal grubu tanımlayan ve onu diğer gruplardan ayıran biliş ve pratikler kümesi olarak tanımlanabilir. Bir başka deyişle kültür, insan gruplarının özgün yapılarını ortaya koyan, yaratılan ve aktarılan sembollerle ifade edilen düşünce, duygu ve davranış biçimleridir.

Her toplumun kendine özgü bir kültürü olduğu ve kültürün toplumdan topluma farklılık gös-

terdiği dikkate alındığında, toplumda faaliyet gösteren örgütlerin de kendilerine özgü kültürlerinden söz edilebilmektedir. Bu doğrultuda, örgüt kültürü örgütün kendisi tarafından toplumun kültüründen etkilenecek şekilde oluşturulmakta ve çalışanın örgütsel davranışı üzerinde önemli bir etkiye sahip bulunmaktadır.

Örgüt kültürü, örgüt içinde çalışan grupların keşfettikleri, geliştirdikleri temel görüş ve düşüncelerden ibarettir. Güvenlik kültürü, örgüt kültürü bütününe bir alt elemanı olarak özellikle sağlık ve güvenlik sorunlarına ilişkin değer ve inançların yansıtıldığı örgüt kültürünün bir alt oluşumu niteliğindedir.

Güvenlik kültürünün kazaları önlemedeki önemi kabul edilmeye başlandıktan sonra bu kavramla ilgili birçok tanımlama yapılmıştır. Güvenlik kültürü kavramı ilk olarak 1986 Çernobil'de yaşanan nükleer kazadan sonra 1987 yılında OECD Nükleer Ajansı tarafından hazırlanan bir raporda kullanılmıştır. Bu rapor, felaketin ortaya çıkmasında örgütsel hataların ve çalışanların ihlallerinin oynadığı role işaret etmektedir. Güvenlik kültürü kavramı, felaketin ortaya çıkmasına sebep olan, işletmelerin ve işçilerin riskler ve iş güvenliği hakkındaki bilgi ve anlama eksikliğini ifade eden bir kavram olarak kullanılmaya başlanmıştır. (İşler,2013: 31)

Güvenlik kültürü, bir organizasyonun her bir seviyesindeki ve her bir gruptaki çalışanların ve kamunun güvenliği konusunda kalıcı değer ve önceliğin yerleşmesidir. Bir başka deyişle güvenlik kültürü; birey ve grupların güvenliğe yönelik kişisel sorumluluk alması, koruyucu eylem, güvenlik ilgisini arttırmak ve iletme, aktif olarak öğrenmeye çaba göstermek, hatalardan öğrenilen dersleri (hem bireysel hem de grup düzeyinde) davranış temelinde benimseme ve değiştirme, bu değerleri sürekli bir şekilde ödüllendirmeyi ifade etmektedir.

Güvenlik iklimi kavramı ise, çalışanların iş çevreleri, yönetimin güvenlik görüşü ve aktiviteleri, iş risklerindeki denetimler hakkında algılama kalıpları geliştirmesi ve buna uygun davranması olarak ifade edilebilir. Güvenlik iklimi tam olarak kültürü karşılamaz ancak işyerinde kültür hakkında bir bilgi kaynağı olarak görülebilir. "Güvenlik iklimi" ve "güvenlik kültürü" genellikle birbirine karıştırılan ve birbiriyle ilişkili olan kavramlardır. Aslında her ikisi de kendine özgü yapılardır.

Güvenlik kültürü, bütünü yansıttığı için güvenlik ikliminden daha geniştir. Güvenlik iklimi sadece bireylerin güvenlik algılamalarını ve güvenliğe yönelik tutumlarını ifade etmektedir. Ayrıca, örgüt üyelerinin örgütün güvenlik faaliyeti etkinliğini nasıl gördüğünün bir göstergesidir. Buradan hareketle güvenlik iklimi; güvenlik değerleri, normları, inançları, uygulamaları ve prosedürleri hakkında paylaşılan algılamalar olarak betimlenebilir. (İşler, 2013: 32)

Güvenlik kültürüne erişmeye engel olabilecek unsurlar ise bürokratik kültür özellikleri, ilgili yönetmelikler ve yasalar, yönetim hataları ve değişimin zor olması şeklinde tanımlanmaktadır.

dır. Bürokratik kültürler bürokratik/hesapçı kültürlerin ana özelliğidir. Bu kültürde hiyerarşinin çok güçlü olması ve bilgi akışının olmaması güvenliğin önemsenmemesiyle sonuçlanmaktadır. Güvenlik kültürü önündeki bir başka engel iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmeliklerin yetersizliğidir. Bu düzenlemeler organizasyonda ve toplumda güvenliğin nasıl algılandığının en iyi göstergeleridir. Güvenlik kültürünü içselleştirmekte en büyük adımlardan biri yönetmelik ve yasaların içeriklerinin güvenliği zorunlu kılması ve büyük yaptırımlarının olmasıdır. Yönetim hataları ise güvenliği önemsememekten ve çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde gerekli çevreyi yaratmaktan kaynaklanmaktadır. Değişimin zor olması ise, yeni bir durumun kurumdaki herkes tarafından belirsizlik olarak algılanmasıdır

4.2. Güvenlik Kültürünün İSG'ye Etkisi

4.2.1. Güvenlik Kültürü Tanımı ve İSG İlişkisi

İş güvenliği alanında yapılan çalışmalarda, örgütlerin güvenlik kültürü/güvenlik iklimi yapısının, güvenlik performanslarını belirleyen anahtar bir faktör olduğuna vurgu yapılmaktadır.

Çalışanların örgütsel uygulamalar ve çalışma çevrelerine ilişkin algı ve tutumları onların güvenliğe yönelik davranışlarını etkilemektedir. Farklı sektörlerde yapılan araştırmalar, güvenlik kültürü boyutlarının farklı güvenlik performansı kriterleri (iş kazaları, güvenli davranış, ramak kala olaylar, risk algısı vb.) üzerine olan etkilerini ortaya koymaktadır.

İş güvenliği performansı üzerinde yöneticilerin, güvenlik kurullarının, çalışanların bilinç düzeyinin ve liderlerin önemli etkileri vardır. Tüm çalışanların iş güvenliği yönetim sistemine katılımı da (finansal kaynak kullanımı, iş ve program oluşturulması gibi tüm işlevlerde) çok etkilidir. Elbette etkili genel yönetim ile iyi güvenlik yönetimi birbiriyle bağlantılıdır.

Kısaca ifade etmek gerekirse, güvenlik kültürü için alt kademelerde çalışanların ilgi ve bağlılığı, üst yönetimin liderlik ve desteğiyle birleştirilmesi gerekir. Alınan önlemlerin geçici olmaması, bunun iş hayatının bir parçası olarak tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi ise ilgili işyerinde güvenlik kültürünün gelişmesi ile sağlanabilmektedir.

Her işyerinin kendi içinde oluşturduğu kültürü vardır ki; bu durum çalışanların kendi aralarında resmi veya sessiz kuralları içermektedir. Yani iş güvenliği kültürü görünür ve görünmez bileşenlerden oluşur. İSG kültürünün yalnızca %10'unu oluşturan kurallar, prosedürler, istatistikler ve davranışlardır. %90'lık kısmı ise görünmez bileşenlerdir, bunlar dile getirilmeyen kurallar ya da inançlardır.

4.2.2. İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi

Uygulanan bütün politikalar ve önlemlerin çalışanlara benimsetilmesinde, yönetiminin rolünün önemli olduğu bilinmektedir.

İşyerinde güvenli davranışların geliştirilebilmesi için sözlü talimatlar, eğitim ve uyarı işaretleri gibi araç ve aktiviteler kullanılmalı, ramak kala olaylar bildirilmeli, raporlama kültürü yaygınlaştırılmalı ve bu kültürün oluşturulabilmesinin sürekli bir çaba ve özveri gerektiren uzun dönemli bir strateji olduğu unutulmamalıdır. Örgütler, gerçekçi ve ulaşılabilir amaçlar belirlemeli, buna karşılık güvenlik performansı ile ilgili bir ölçme ve değerlendirme metoduna da sahip olmalıdır. Sadece meydana gelen kazaların değil, ramak kala olayların bile kayıt altına alınması gerekliliği tüm çalışanlara net bir şekilde açıklanmalıdır (Demirbilek, 2005).

Yönetimin işletmede güvenlik kültürü oluşturmak için gerçekleştirdiği tüm çabalar ve almış olduğu hedeflerin dışında, çalışanların bu konuyu sahiplenmesi, katkısı, sorumluluk alması da çok önemlidir. İşletmede çalışan tüm personel, iş kazalarının ve yaralanmaların önlenmesi için kendi sorumluluklarının farkına vardığında, işyerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili çalışmalara daha fazla ilgi ve katılım göstereceklerdir. Bir işletme için en temel öge olan “insan kaynağı”, işletmenin verimine, kalitesine ve sürekliliğine nasıl etki ediyor ise aynı şekilde işletmedeki bilinçli güvenlik kültürünün sağlanmasına ve sürekliliğine de etki etmektedir.

Bir işletmede iş güvenliği yaratmada anahtar rol oynayan “İş güvenliğini destekleyen ve öncelik veren bir yönetim bağlılığı oluşturmak ve “İşçi katılımını ve güvenli davranışı desteklemek” gerekmektedir. Ne olursa olsun tüm işletmelerde yönetim, güvenliği örgüt kültürünün bir parçası olarak görmelidir (Aytaç, 2011).

Yönetimin tutum ve davranışları; güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi ve güvenlik eğitimi olumlu yönde etkilemektedir. Güvenlik kültürü, işletmeler açısından önemli bir faktördür. Bu nedenle de yönetime önemli görevler düşmektedir. Örgütsel yapı içerisinde pozitif yönde güçlü bir güvenlik kültürünün oluşturulması, işyerinde güvenli davranışların yaygınlaşmasına ve iş kazalarının önlenmesine önemli katkılar sağlayacaktır. Yapılacak olan düzenlemelerin başarıya ulaşmasında anahtar unsur ise, yönetim ve çalışanların karşılıklı işbirliği içinde hareket etmesi ve çalışanların sürekli bir biçimde katılımının sağlanmasıdır. Aksi takdirde, yapılacak olan düzenlemelerin veya faaliyetlerin başarıya ulaşması mümkün olmayacaktır. İş sağlığı ve iş güvenliği kültürünün oluşturulması sürecinde işletme yönetiminin dikkat etmesi gerekli bir diğer unsur ise, güvenlik kültürü oluşum veya değişiminin belli bir süreci gerekli kıldığı gerçeğidir. Bu da uzun dönemli bir işletme stratejisini gerekli kılmaktadır (Akalp ve Yamankara-

deniz, 2013)

C sınıfı iş güvenliği eğitimi almış kişilere güvenlik kültürü ve yönetimin tutum ve davranışlarını değerlendirmek üzere yönetimin tutum ve davranışı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı, güvenlik farkındalığı ve yeterliliği, raporlama kültürü ve güvenli davranış boyutlarını ölçen bir anket çalışması uygulamışlardır. Yapılan araştırmada güvenlik kültürü boyutları ile yöneticilerin güvenlik kültürüne yönelik tutum ve davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişki güvenlik kültürünün tüm boyutlarında pozitif yöndedir. Ayrıca çalışanların güvenli davranışları ile güvenlik kültürünün alt boyutları arasındaki en güçlü ilişkinin güvenlik farkındalığı olduğu, çalışanlara verilen güvenlik eğitiminin, güvenlik iletişimini güçlü bir şekilde arttırdığı tespit edilmiştir. Yapılan araştırmada yönetimin tutum ve davranışları, güvenlik kültürünün alt boyutlarından güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi ve güvenlik eğitimi, güçlü bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Çalışmada yönetici olup olmama ile güvenlik kültürünün önemli öğelerinden biri olan yönetimin tutum ve davranışı arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.(USLU,2014)

4.3. İSG Eğitimi ve Güvenlik Kültürü Arasındaki İlişki

İş güvenliği yönetimi alanında hızlı gelişmeler, organizasyonların iş güvenliğinde güvenlik kültürü ve İSG eğitiminin oynadığı rolleri gündeme getirmiş ve İSG eğitimi iş kazalarını önlemede veya işyerinde iş güvenliğini iyileştirmede güvenlik müdahalelerinin yaygın bir parçası haline gelişmiştir. Bunun amacı, kişileri, işyerinde daha iyi bir güvenlik kültürünü sağlamaya yönelik çalışanların iş güvenliğine ilişkin tutum ve davranışlarını etkilemektir.

Güvenlik kültürünün oluşumunda İSG eğitimi çalışmaları önemli bir kurum içi iletişim fırsatı oluşturur. Güvenlik kültürünün oluşturulmasında tepe yönetimin taahhüdünün çalışanlara aktarılması, çalışanlara bilgi ve beceri kazandırmak, katılımı sağlamak üzere yetişkin eğitimi ilkelerine uygun olarak İSG eğitimlerinin tasarlanması gerekir. İSG eğitimleri bilgi ve beceri kazandırmakla kalmamalı, davranış değişikliği yaratmayı hedeflemelidir.

Güvenlik kültürünün çeşitli boyutlarında iş güvenliği eğitimi öğelerinin bulunması iş güvenliği eğitiminin güvenlik kültürü ile ilişkili olduğunu göstermektedir.

İş yaşamında olumlu bir güvenlik kültürünün geliştirilmesi için insanların eğitim yoluyla buna hazırlanması ve bir takım yeteneklerle donanımlı olmaları gerektiği ifade edilmektedir. İSG eğitiminin güvenlik kültürü değişimleri üzerindeki etkisini araştırmak için çeşitli

çalışmalar yapmıştır.

İSG eğitiminin başarısı konusunda, büyük ölçekli işletmeler ve küçük-orta ölçekli işletmeler (KOBİ) arasında farklılıklar bulunmaktadır.. Bunun nedeni, KOBİ'lerde, iş kazaları ile sonuçlanan iş güvenliği bilgi ve becerisinin eksik olması ve İSG eğitimlerinin nadiren yapılmasıdır. Büyük işletmeler, İSG eğitimine daha çok önem vermekte ve bunun için daha fazla maliyete katlanmaktadırlar. Bunun sonucunda da çalışanların yönetime karşı tutumları değişmekte ve yönetimin bu konuda kendilerine destek olduğu algısı oluşmaktadır. Bu durum, İSG eğitiminin güvenlik iklimi ve kültüründe önemli bir rol oynadığı gerçeğini ortaya koymakta ve İSG eğitimine katılım sonucu zamanla elde edilen güvenlik bilgi ve becerilerinin işyerinin iş güvenliği kültürünü etkilediği söylenebilmektedir.

Yönetimin tutum ve davranışlarının, çalışanların ve işletmenin iş güvenliğine büyük oranda etki ettiğini, yönetimin bu noktadaki olumlu adımlarının çalışanların güvenlik davranışlarını ve işletmedeki iş güvenliğini desteklediğini ve geliştirdiğini göstermiştir. (İşler,2013: 50)

4.4. İSG Eğitimleri İle Güvenlik Kültürünün İş Kazası Ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi

Çalışma hayatı için eğitim; amaç ve hedefleri belirlenmiş, eğitilenlere ve kuruma özgü farklılıklar dikkate alınarak yöntem ve malzemesi geliştirilmiş, uygulamaya dönük davranış değişikliği yaratmayı hedefleyen, etkinliğinin değerlendirilmesi gereken planlı bir aktivitedir.

İş sağlığı ve güvenliği; bilgiye dayalı bir eğitimin zinciridir. Özümsemiş, yaşam biçimi haline getirilmiş ve sosyal statüye uyarlanmış bilgiye ise kültür denilir.

Güvenlik kültürü, güvenliği veya emniyeti tehdit edebilecek davranış veya uygulamalarla, bunların yer aldığı ortak kullanım ya da etki alanında bulunan canlıların veya araç gereç gibi nesnelere zararını en aza indirmeyi amaçlayan, güvenlik ve emniyete öncelik veren, algı, inanç, tutum, kural, rol, sosyal, teknik ve politik uygulamalarla yetkinlik ve sorumluluk hislerinin bütünüdür.

“Güvenlik kültürü” başlangıçta, büyük felaketlerin iş güvenliği yönetim sistemindeki yetersizlikler sonucu meydana geldiğini ifade eden bir kavram olmasına karşın artık bireysel düzeydeki iş kazalarını açıklamak için de kullanılmaktadır. Bireysel düzeydeki işçi davranışlarının bir organizasyonun güvenlik kültürünün etkisinde olması nedeniyle, güvenlik kültürü bireysel düzeyde işçilerin maruz kaldığı olumsuzluklarda da etken bir sebeptir.

Güvenlik kültürü, yüksek riskli sosyoteknik sistemlerde felaketler ve iş kazaları öncesi bazı genel davranışların evrensel bir karakterizasyonunu sağlar ve aynı zamanda risk yönetimi stratejilerine yardım ederek mevcut risk değerlendirmesi uygulamasını tamamlamak için bir sezgisel araç vazifesini görür.

Güvenlik kültüründe, yönetimin güvenliğe bağlılığı gözle görülür olmalı, karşılıklı güven sağlanmalı, etkinliklerin sürekliliği olmalı, düzenli eğitimler yapılmalı, çalışanların tüm süreçlere katılımı sağlanmalı, güvenlik çabalarına dönük olumlu geri bildirimler verilmeli, iki yönlü açık iletişim sağlanmalı ve güvenlik sistemi esnek olmalıdır.

Güvenlik kültürünü oluşturmanın ardından, tüm örgüt üyelerinin sağlık ve güvenlik konusunda benzer inanç, fikir ve algıları paylaşmalarının sağlanması sonrasında kaza, yaralanma ve hastalıkları azaltmak olanaklı olabilecektir.

Her yönüyle toplumu zarara uğratan iş kazaları ve meslek hastalıkları, hem bireylerden hem de işyerlerinin çalışma koşullarından kaynaklanan aksaklıklar nedeniyle meydana gelmektedir. İşyerlerinin çalışma koşullarındaki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin aksaklıklar iş kazaları ve meslek hastalıkları için tehlikeli durum oluşturmakta iken çalışan bireylerden kaynaklanan eksiklikler de tehlikeli davranışlara yol açmaktadır.

Tehlikeli durum ve tehlikeli davranışlar iş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelişindeki iki temel unsurdur. Tehlikeli durumlar, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almakla giderilebilmektedir. Tehlikeli davranışlar ise eğitim yoluyla çalışanların tehlikeli davranışlarının tehlikesiz davranışlarla değiştirilmesi ve işyerlerinde güvenliği kültürü oluşturulması suretiyle bertaraf edilebilmektedir.

Çalışanların davranışlarında olumlu yönde değişiklikler meydana getirmenin en önemli yollarından biri de onlara iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim vermektir.

Çin’de yapılan bir çalışma, yetersiz iş güvenliği eğitiminin en yüksek güvenlik riskleri arasında olduğunu göstermiştir.

2000-2007 OSHA kayıtlarına göre her yıl düzenli olarak yapılan iş güvenliği eğitimleri sonucu ölüm, yaralanma ve hastalık oranlarında düşüş gözlenmiştir.

Ayrıca, 2007 yılında gerçekleştiren diğer bir çalışmada iş güvenliği oryantasyonu ve yöneticiler tarafından verilen iş güvenliği eğitiminin önemi üzerinde durulmuş ve bu kapsamda yapılan iş güvenliği eğitimlerinin iş güvenliği programlarına katkı sağladığı görülmüştür.

İşyerinde oluşan kaza ve yaralanmalarla ilgili yapılan araştırma ve soruşturmalarda olayların oluşumuna çok sayıda eğitim eksikliğinin katkıda bulunduğu belirtilmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları genel olarak dikkatsiz davranış, düşük eğitim seviyesi ve iş ile ilgili yetersizlikten kaynaklanmaktadır.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hukuksal düzenlemelerin ve teknik donanımın yeterli düzeyde olduğu dikkate alındığında kamu kurumlarındaki iş kazalarının eğitimsizlik sonucu ortaya çıkan güvensiz davranışlardan ve kişisel hatalardan kaynaklandığı görülmektedir.

Kazaları, yaralanmaları ve hastalıkları engellemek için, iş güvenliği eğitimi etkin bir yöntemdir. İdeal olan eğitimin güvenlik sorunları ortaya çıkmadan veya kazalar meydana gelmeden önce gerçekleştirilmesidir. Bu anlamda, işçilere verilecek olan eğitim hem genel sağlık ve güvenlik kurallarını hem de işe ait olan prosedürleri içermelidir(Yılmaz, 2007:35) İş güvenliği eğitimi öğrenme ile başlar ve kullanılan metodlarla devam eder. Öğrenme kuramları ve iş güvenliği eğitim metodlarına dayanarak aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

Öğrenme eğitimin en önemli parçasıdır ve deneyimlerin paylaşılması, hedeflerin belirlenmesi, teşvik ve kısmi öğrenme ile desteklenmektedir.

- * Öğrenme yetenek, beceri ve kabiliyet gerektirir.
- * İnsanlar bir engelle karşılaştıkları durumda daha iyi öğrenirler.
- * Öğrenme bir kontrol grubunun varlığında test edilebilir.
- * Eğitimin kalitesi kullanılan eğitim metoduna bağlıdır.
- * Eğitim metodları arasında, iş başında eğitim en çok rağbet gören methodur.
- * İnternet tabanlı eğitim, ucuz, esnek ve kolay ulaşılabilir niteliktedir.
- * Eğitim malzeme, ekipman ve işçilerin eğitim ve dil becerilerine bağlı olarak farklılık gösterir.

İş sağlığı ve güvenliği programına etkin katılımlarının sağlanması ana hedef olarak tanımlanmalıdır. Bu ana hedef doğrultusunda belirlenen öğrenme hedefleri ise şunlar olmalıdır;

- * Tehlike kaynaklarını gözden geçirmek,
- * Tehlike ve risk kavramını ayırt etmek,
- * Tehlikelerin açığa çıkmasını kolaylaştıran faktörleri belirlemek,
- * İşletmede karşılaşılan kaza örneklerini incelemek ve arka planını anlamak,
- * Riskli davranışları operasyonel olarak tanımlamak,
- * Riskli davranışların tetikleyicilerini ve sonuçlarını değerlendirmek,
- * Güvenli davranışların kazanılması için çalışanlara düşen rol ve sorumluluğu tarif etmek,
- * Güvenli çalışma için gözlem geribildirim sürecini tanımak,
- * Takım içi dayanışmanın, çalışma arkadaşını korumanın önemini kavramak.

Eğitimlerin bu standartta verilmesi ile birlikte eğitimin öncesinde ve sonrasında yapılan

testler sonuçlarına göre, yapılan İSG eğitimlerine katılanların bilgi düzeylerinde %20'ye yakın artış oluşturulabilmektedir.

İSG çalışmaları aynı zamanda kaliteyi artırma çalışmalarıdır. Günümüzde İSG'nin ihmal edildiği şirketlerin (kaza ve yaralanmalardan dolayı) tedarik süreleri sarkacağından şirketin imajı ve dolayısıyla rekabet edebilirliği azalacaktır.

Güvenli ve sağlıklı bir çevrede çalışan yetenekli insanlar, devamlı sağlık ve güvenlik problemleri ile uğraşmak durumunda kalan aynı yetenekteki insanlara göre daha fazla rekabet edebilirliğe sahiptirler.

Güvenlik kültürü ve İSG eğitimi çok boyutlu bir yapı olup, literatüre bakıldığı zaman çok çeşitli sektörlerde, değişik araştırmacılar tarafından, farklı sayıda değişkenlerle çalışıldığı görülmektedir. Yayınlanan çalışmalar İSG eğitimlerinin ve güvenlik kültürünün iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde olumlu etkileri olduğunu göstermektedir.(İşler,2013: 52)

4.5. Güvenlik Performansı

İşçi sağlığı ve iş güvenliği yönetim sistemlerinin temel bileşenlerinden birini de güvenlik performansı ölçümü oluşturmakta ve yapılacak olan performans ölçümü örgütlerin işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle alakalı amaçlarına ulaşmalarına yardımcı olmaktadır. Güvenlik performansı ölçümü ile örgütlerin veya örgüte ait bölümlerin işçi sağlığı ve iş güvenliği sistemine uygun performans gösterip göstermedikleri tespit edilebilmekte, mevcut sorunların belirlenip iyileştirilmesine imkân vermektedir (Dursun 2012: 65).

Güvenlik performansı, “gözlemlenebilir güvenli davranışların bir çıktısıdır” (Dursun 2012: 33). Güvenlik performansı iki temel bileşene sahiptir: Güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı. Güvenlik uyumu; güvenlik süreçlerine uyum sağlamak, işi güvenli biçimde yürütmektir. Güvenlik katılımı ise, birlikte çalıştığı kişilere yardım etmek, işyeri içinde güvenlik programı geliştirmek, güvenlik etkinliklerinde başlatıcı olmak, işyeri güvenlik çalışmalarında çaba harcamaktır (Ocaktan 2009: 26).

4.6.Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisi

Genellikle ödül sistemi ve güvenlik performansı arasındaki ilişki güvenlik kültürünün bir yansıması niteliğindedir. Olumlu bir güvenlik kültürü, bir organizasyonun değişime, geli-

şime, hatalardan, olaylardan ve kazalardan ders almaya ne kadar istekli olduğunun göstergelerinden biridir. Güvenlik kültürü; yerleşmiş, kalıcı ve değişime karşı çok dirençli bir yapı gösterir. Bu bilgiler ışığında güvenlik kültürü, çalışanlar ve yönetim olmak üzere bir organizasyondaki tüm üyelerde yerleşmiş kalıcı değerler ve öncelikler bütünü olarak ifade edilebilir.

İş güvenliğini etkileyen inançlar işletme kültürü içinde saklı bir şekilde yer alır. Hiçbir zaman dile getirilmez ama geçmişteki tecrübe ve gelenekler nedeniyle varlıklarını korurlar.

Bu bağlamda güvenlik performansına pozitif katkı verecek güvenlik kültürü kriterleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- * Güvenlik politikaları,
- * Yönetimin güvenlik için görünür kararlılığı,
- * Demokratik uygulamalar ve yetkinliği,
- * Tutumlar ve bağlılık,
- * Zorunluluk ve sorumlulukların açık tanımı,
- * Güvenlik ve üretim arasındaki denge,
- * Yetkin çalışanlar ve eğitim,
- * Yüksek motivasyon ve iş tatmini,
- * Yönetim ve çalışanlar arasında karşılıklı güven ve adil yaklaşım,
- * Kalite, kural ve düzenlemelerin güncellenmesi,
- * Düzenli ekipman bakımı,
- * Gerekli olay (ramak kala vb.) ve küçük bile olsa kazaların rapor edilmesi ve etkin yorumu,
- * Farklı kurumsal seviyelerden ve görevlilerden sağlıklı bilgi akışı,
- * Uygun tasarım,
- * Yeterli kaynak ve sürekli iyileştirme,
- * Gerektiğinde otorite ile olan iş ilişkileri.

Güvenlik kültürünün oluşumunda İSG eğitimi çalışmaları önemli bir kurum içi iletişim fırsatı oluşturur. Güvenlik kültürünün oluşturulmasında tepe yönetimin taahhüdünün çalışanlara aktarılması, çalışanlara bilgi ve beceri kazandırmak, katılımı sağlamak üzere yetişkin eğitimi ilkelerine uygun olarak İSG eğitimlerinin tasarlanması gerekir. İSG eğitimleri bilgi ve beceri kazandırmakla kalmamalı, davranış değişikliği yaratmayı hedeflemelidir. (İşler,2013: 46)

BÖLÜM 5: İSG UYGULAMALARININ İŞ KAZASI İSTATİSTİKLERİ İLE KARŞILAŞTIRILMASI

5.1. SGK İstatistiklerinin Karşılaştırılması

Özellikle 2012 ve 2013 yıllarının karşılaştırılması ayrı bir önem arz etmektedir. Amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek olan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Haziran 2012 yılında Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 2013 yılı verilerinde çok belirgin olmasa da bir düşüş beklenir ki Tablo 1'e baktığımızda bunun tam tersi bir görüntü ile karşılaştığımız aşikardır. Tek düşüş Meslek Hastalığının tespitinde görülmektedir ki, 5 yılda bir hazırlanan İş Sağlığı Güvenliği Politika Belgeleri dâhil, tespit edilen meslek hastalığı sayılarının artması beklenirken ve nedense tespit edilen meslek hastalığı sayısı hep azalmaktadır.

SGK istatistiklerine göre 2012 yılında 74.871 iş kazası meydana gelirken, 2013 yılında 191.389 iş kazası meydana gelmiştir. 2013 yılında meydana gelen iş kazası sayısı 2012 yılına göre yüzde 291 oranında artmıştır.

2012 ve öncesi yıllarda iş kazası geçiren sigortalı sayılarına ait istatistikler verilirken ödemesi yapıp kapatılan iş kazası vaka sayıları esas alınmaktaydı. 2013 yılından itibaren iş kazası bildirim formunun elektronik ortamda alınmaya başlanması ile iş kazası geçiren tüm sigortalı sayılarına ait veriler Avrupa Birliği standartları da (ESAW) dikkate alınarak verilmeye başlanılmıştır.

Yani, elektronik ortamda SGK'ya ulaşan iş kazası bildirimleri esas alınmıştır. Ancak, elektronik ortamda iletilen bu verilere ilişkin olarak SGK'nın değerlendirmesini ancak, 13 ay sonra kamuoyu ile paylaşabilmiştir.

Her 1 milyon çalışma saatinde meydana gelen iş kazası sayısı, "iş kazası sıklık hızı" olarak ifade edilmektedir. 2013 yılında iş kazası sıklık hızı 5.88 olarak gerçekleşmiştir. 2012 yılında iş kazası sıklık hızı 2.43 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 1
İş Kazaları 2012, 2013 Karşılaştırması

| | 2012 | 2013 | Değişim (%) |
|--|-------------|-------------|--------------------|
| İş Kazası | 74.871 | 191.389 | 155 |
| İş Kazası Sıklık Hızı (1 milyon çalışma saatindeki iş kazası sayısı) | 2.43 | 5.88 | 142 |
| İş Kazası Sıklık Hızı (100 kişiden kaza geçiren kişi sayısı) | 0.58 | 1.32 | 128 |
| İş Kazası Ağırlık Hızı (Bir milyon saatte kaybedilen iş günü sayısı) | 395 | 507 | 128 |
| İş Kazası Ağırlık Hızı (100 saatte kaybedi- len saat sayısı) | 0,32 | 0,41 | 128 |
| İş Kazası Sonucu Hayatını Kaybeden- ler | 744 | 1360 | 83 |
| Meslek Hastalığı sonucu Hayatını Kaybedenler | 0 | 1 | - |
| Tespit Edilen Meslek Hastalığı | 395 | 371 | -0.07 |

İş kazası sıklık hızı ayrıca çalışan her 100 kişiden kaza geçirenlerin sayısı ile de ifade edilmektedir. 2013 yılında çalışan her 100 kişiden 1.32'si iş kazası geçirmiştir. 2012 yılında bu rakam 0.58 idi.

İş kazasına ilişkin değerlendirmelerde kullanılan kavramlardan birisi de iş kazası ağırlık hızı kavramıdır.

İş kazası ağırlık hızı 2 şekilde ifade edilir.

Birincisi çalışılan her 1 milyon saatte kaybedilen iş günü sayısıdır. 2013 yılında çalışılan her 1 milyon çalışma saatinde 507 gün kaybedilmiştir, bu oran 2012 yılında 395 gün idi. İş kazası ağırlık hızının hesaplanmasına ilişkin 2. yöntem çalışılan her 100 saatte iş kazası sonucu kaç saatin kaybedildiğidir, 2013 yılında çalışılan her 100 saat sonucu, 0.41 saat kaybedilmiştir. İş kazası ağırlık hızı 2012 yılında 0.32 idi.

SGK istatistiklerine göre 2012 yılında meydana gelen iş kazalarında 744 kişi hayatını kaybetmişti, dolayısı ile 2013 yılında iş kazası sonucu ölüm 2012 yılına göre yüzde 83 oranında artış gösterdi.

2013 yılında 191 bin 389 iş kazasında 1360 kişi hayatını kaybetti. 2012 yılında meydana gelen 74 bin 871 iş kazasında 744 kişi hayatını kaybetmişti. 2013 yılında meslek hastalığından hayatını kaybeden yok, 2012 yılında meslek hastalıkları sonucu 1 kişi hayatını kaybetmişti.

2012 yılında 395 meslek hastalığı tespit edilmiş iken 2013 yılında 371 meslek hastalığı tespit edilmiştir.

Meslek hastalığı da kader değildir, meslek hastalıkları da iş kazaları gibi önlenabilir. Ancak, meslek hastalıklarına yönelik önlemlerin alınmadığı, 18 milyon 886 bin 989 sigortalının çalıştığı ülkemizde 2013 yılında asgari 75 bin 548 meslek hastalığının tespit edilmesi gerekirdi. İnsan varlığını, canını hiçbir maddi değer karşılayamaz. Ancak literatürde iş kazaları ve meslek hastalıklarının parasal karşılığı da hesaplanmaktadır.

2013 yılında meydana gelen iş kazaları sonucu, sigortalıların ayakta tedavileri ve yatarak tedavileri nedeniyle 2 milyon 357 bin 505 iş günü kaybedildi. İş kazası sonucu geçici iş göremez hale gelen tüm çalışanların asgari ücret ile çalıştığını kabul edersek, toplam 80 milyon 272 bin 534 TL kayıp oluşmuştur.

Her bir ölümlü iş kazası için 7500 gün kaybedildiği kabul edilir, dolayısı ile 1360 ölüm için 10 milyon 200 bin iş günü kaybedilmiştir. Dolayısı ile 347 milyon 140 bin TL kayıp oluşmuştur.

Bu hesaplamalarda, tedavi, onarım, hukuki masraflar vb bulunmamaktadır.

İş kazası sonucu, Ankara'da 134 bin 469, Antalya'da, 48 bin 308, Bursa'da 179 bin 194, Denizli'de 61 bin 472, İstanbul'da 459 bin 904, İzmir'de 222 bin 595, Kayseri'de 76 bin 460, Kocaeli'nde 157 bin 995, Manisa'da 132 bin 581 iş günü kaybedilmiştir.

Meslek hastalığı sonucu oluşan geçici iş göremezlik nedeniyle 2013 yılında toplam 690 iş günü kaybedilmiştir.

Hayatını kaybedenlerin 1336'sı (ölümlerin yüzde 98.20'si) erkek, 24'ü (ölümlerin yüzde 1.80'i) kadın.

İş kazası sonucu ölümlerde yine inşaat sektörü başı çekiyor. İş kazası sonucu ölümlerden 521'i (ölümlerin yüzde 38.30'u) inşaat sektöründe meydana geldi. Ölümlerde inşaat sektörünü 183 ölümlerle (ölümlerin yüzde 13.45'i) kara taşımacılığı ve boru hattı taşımacılığı izledi.

2013 yılında metal sektöründe meydana gelen kazalarda 117 (ölümlerin yüzde 8.60'ı) kişi hayatını kaybetti.

Kömür ve linyit çıkartılması sektöründe meydana gelen iş kazaları sonucu 36 (ölümlerin yüzde 2.65'i) kişi hayatını kaybetti.

İş kazası sonucu ölüm en çok İstanbul'da meydana geldi, İstanbul'da 2013 yılında meydana gelen iş kazaları sonucu 218 kişi (iş kazası sonucu ölenlerin yüzde 16'sı) hayatını kaybetti. Ölümlerde İstanbul'u 116 (iş kazası sonucu ölenlerin yüzde 8.50'si) ölümlerle Ankara izledi. 2013 yılında iş kazası sonucu İzmir'de 82 (iş kazası sonucu ölenlerin yüzde 6.02'si) kişi, Antalya'da 62 (iş kazası sonucu ölenlerin yüzde 4.55'i) iş kazası sonucu hayatını kaybetti. Bursa'da 44, Konya'da 40, Gaziantep'te 37, Kayseri 'de 37, Mersin'de 34, Kocaeli'nde 33, Adana'da 29, Manisa'da 28, Hatay'da 28, Tekirdağ'da 26, Muğla'da 22, Ş. Urfa'da 22, Zonguldak'ta 20 Eskişehir'de 19, Sakarya'da 17, Diyarbakır'da 16, Denizli'de 13, Erzurum'da 13 kişi iş kazası sonucu hayatını kaybederken, Ağrı, Hakkari, Tunceli, Bayburt'ta iş kazası sonucu ölüm meydana gelmedi.

2013 yılında meydana gelen iş kazaları sonucu, hayatını kaybedenlerin 8'i 16 yaşında, 11'i 18 yaşında, 28'i 18 yaşında idi. İş kazası sonucu ölenlerin 163'ü 19-25 yaşları arasına idi. 26-30 yaşları arasındaki 156, 31-35 yaşları arasındaki 196, 36-40 yaş arasındaki 218 kişi, 41-50 yaş arasındaki 376, 51-60 yaş arasında 158 kişi hayatını kaybederken, 60 yaşın üzerinde 46 kişi de iş kazası sonucu hayatını kaybetti.

İş kazaları sonucu ölenlerin 56'sı "Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları", 18'i yöneticiler, 12'si bilim ve mühendislik alanlarındaki profesyonel meslek mensupları, 95'i hizmet ve satış elemanları, 143'ü sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar, 291'i tesis ve makine operatörleri ve montajcılar, 697'si nitelik gerektirmeyen meslekler.

Tablo 2

İş Kazalarında Hayatını Kaybedenlerin Çalışma Süreleri

| Çalışma Süreleri (Son İşyerinde) | İlk Hafta | 8-30 Gün | 1-3 Ay | 3 Ay-1 Yıl |
|--|------------------|-----------------|---------------|-------------------|
| Hayatını Kaybeden Sayısı | 86 | 177 | 226 | 369 |
| Toplam (İlk 1 Yıl İçinde) | 876 | | | |
| İlk 1 Yıl İçinde Hayatını Kaybe- denlerin Oranı | 876/1360 %64 | | | |

İş kazası sonucu hayatını kaybedenlerin en büyük kesimini son işyerinde 3 ay ile 1 yıl arasında çalışanlar oluşturuyor. İş kazası sonucu hayatını kaybedenlerin 369'u son işyerinde 3 ay ile 1 yıl, 226'sı 1-3 ay, 177'sini 8-30 gün arasında çalışanlar oluşturuyor.

İşçilerden 18'i işe ilk başladığı gün meydana gelen iş kazasında hayatını kaybederken, 86'sı işe başladığı ilk hafta içerisinde hayatını kaybetmektedir ki bu da İSG eğitiminin önemini açıkça ortaya koymaktadır.

Dolayısı ile 1360 ölümden 876'sını (iş kazası sonucu ölümlerin yüzde 64'ü) işyerinde en fazla bir yıldır çalışanlar oluşturuyor.

İş kazası sonucu ölenlerin 59'u işyerinde 5-10 yıl arasında çalışanlar, 40'ı ise 10 yıldan daha fazla süredir çalışmakta olanlardır. Sadece bu istatistik bile iş kazalarını önleme tecrübenin ne denli önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kişisel ve toplumsal gelişmişliğin en temel iki ögesi. İş sağlığı ve güvenliği birden çok

disiplinin bir arada olduğu bir alandır ve aşağıdaki temel ilkeler benimsenmiştir:

- * Bütün alışanların hakları vardır.
- * İSG alanında politikalar oluşturulmalıdır.
- * Sosyal taraflar (devlet, işveren ve işçiler) ve diğer ilgili taraflarla görüş alışverişinde bulunulmalıdır.
- * Önleme ve koruma, İSG program ve politikalarının amacı olmalıdır.
- * Geliştirilen politikalar ve uygulamalar hakkında kamuoyu bilgilendirilmelidir.
- * İSG hizmetleri bütün çalışanları kapsayacak şekilde oluşturulmalıdır.
- * Sosyal güvenlik hakkı yaygınlaştırılmalıdır.
- * Eğitim, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları açısından yaşamsal önemdedir.
- * Çalışanların ve işverenlerin ayrı ayrı ve birbirlerine karşı sorumlulukları vardır.
- * Güvenlik kültürü ve bilinci toplumsal düzeyde yükseltilmelidir. Sanayileşme ve

teknolojik gelişmeler insanlığın refahını arttırırken, iş hayatında güvenli olmayan çalışmalar ve olumsuz sonuçlar da meydana gelmeye devam etmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları çok sayıda insanın hayatını tehdit etmekte ve büyük mali kayıplara neden olmaktadır. Buna rağmen toplumun iş sağlığı ve güvenliğine verdiği önem ve bu konudaki bilinci hala düşük bir seviyededir.

Kuruluşlar çalışanlarını sağlık güvenlik sürecine katmak için yaratıcı yollar bulmak zorundadırlar. Araştırmalara göre, meslek hastalıklarının tümü, iş kazalarının yüzde 98'i önlenebilir niteliktedir. Sağlıklı, güvenli çalışma konusundaki bilinçsizliğin ve eğitimsizliğin iş kazalarının en önemli nedenleri olduğu ve bunların önlenebilir nitelikte oldukları yapılan araştırmalarda ortaya çıkmıştır.

İş kazalarını ve iş yaşamından kaynaklanan sağlık sorunlarını azaltmanın en önemli yolu işyerlerinde iş güvenliği kültürü oluşturmaktır.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, işyerlerinde iş güvenliği kültürü oluşturmanın hızlı ve etkili bir adımıını teşkil eder. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi işçilerin ve yöneticilerin işyerlerinde, iş kazaları, meslek hastalıkları risklerini hızlı ve etkili bir biçimde tanımalarına yardımcı olup bu risklere karşı tedbirli davranışlar sergilemelerini sağlar. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimine tabi tutulması konusu iş kazalarına karşı önleyici nitelikteki düşük maliyetli bir tedbirdir.

İş güvenliği bakımından alınan tedbirlerin geçici olmak mahiyetinden çıkıp kalıcı olması için olumlu bir iş güvenliği kültürünün işletmelerde hakim olması esastır. Böylece işyeri çalışanları şahsi güvenlikleri için gereken özeni, işyerinin güvenlik kültürü dinamiği sayesinde elde etmiş olacaklardır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde güvenlik kültürünün ülke genelinde yaygınlaştırılması amacıyla Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulması öngörülmüştür. Bu durum ülkemizde de güvenlik kültürünün İSG açısından öneminin anlaşılmasına başlandığını göstermektedir. Çalışanlar iş hayatında birçok riskle karşı karşıyadır. Çalışanların kendilerini bu risklere karşı koruma bilinci, güvenlik kültürü seviyesi ile yakından ilişkilidir.

Yapılan araştırmalar doğrultusunda bir işletmede güvenlik kültürünü oluşturan bileşenlerin her birinin birbiri üzerine olumlu etkisini dikkate almak ve geliştirmeye çalışmak gerekmektedir. Güvenlik kültürü seviyesi daha düşük olan grupların yönetimin güvenliğe bağlılığını, güvenlik konularına öncelik verdiğini hissetmesi, her kademe ile daha kolay iletişim kurabilmesi, eğitim yönünden varsa gereksinimlerinin giderilmesi, iş güvenliği çalışmalarına etkili katılımlarının sağlanması ve bunlara süreklilik kazandırılması gerekmektedir. Yapılacak bilinçlendirme faaliyetleri ile bu konuya tüm tarafların ilgisi artırılmalı ve yapılacak çalışmaların sonuçları takip edilmelidir.

Bir toplumda iş sağlığı ve güvenliğini arttırmak için bazı öneriler şunlardır:

* İSG ile ilgili gereksinimlerin tüm toplum tarafından benimsenmesi gerekmektedir. Bu sebeple ulusal bilinç düzeyini artırıcı toplumsal “Güvenlik Kültürü” oluşumuna yönelik çalışmalar yapılması gerekir.

* “Bana bir şey olmaz!!!” yaklaşımı toplum tarafından yok edilmelidir.

* Toplumun her kesiminde güvenlik kültürü oluşturma ve geliştirmeye yönelik eğitimler verilmelidir.

* Mesleki eğitimin kalitesi artırılarak, İSG konusuna daha fazla önem verilmelidir.

* İş kazalarının büyük çoğunluğunun KOBİ’lerde meydana gelmesi ve İSG çalışmalarının en az yürütüldüğü yerlerin KOBİ’ler olması nedeniyle, “Güvenlik Kültürünün” öncelikle KOBİ’lerde yaygınlaştırılması gerekmektedir.

* İSG mevzuatında belirtilen çoğu hususla ilgili KOBİ işverenleri ve çalışanlarının bilgi düzeyleri son derece yetersizdir. Türkiye’deki toplam istihdamda önemli paya sahip KOBİ’lerin bilinçlendirilmesi noktasında daha fazla projeler üretilmesi gerekmektedir.

* İş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili tutulan istatistiklerin daha fazla çıkarımlar yapılabilecek seviyeye getirilmesi ve analiz edilerek politikalar üretilmesi gerekmektedir.

* İşyeri ve Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri, İSG Uzmanlığı ve İşyeri Hekimliği gibi uygulamaların aktif şekilde kullanılması ve yaygınlaştırılması gerekmektedir.

İş güvenliği kültürünün işyerinde etkin olması temelde bütün çalışanların sorumluluğundadır. Ancak yöneticilerin bu konudaki tutarlılığı, bağlılığı, özendirici rolleri ve motivasyonları

güvenlik kültürünün yerleşmesi bakımından çok önemlidir. Ayrıca yöneticilerin iş güvenliği konusundaki kararlılığının çalışanlar üzerindeki etkisi oldukça fazladır. Bu nedenle, güvenlik kültürü oluşturmada yönetimin kararlılığı esaslı bir unsur teşkil etmektedir.

Çalışanların almış oldukları İSG eğitimi sonucunda iş güvenliğine dair bilgi ve becerileri artmakta, güvensiz davranışları güvenli davranışlarla yer değiştirmekte, yaptıkları işlere ilişkin riskleri bilip görmeleri sağlanmakta ve bunun sonucunda işlerini daha güvenli bir şekilde yapmaları temin edilmektedir. Çalışanlar, İSG eğitimi yoluyla elde ettikleri bilgi ve becerileri yaptıkları işe transfer edince de iş kazaları ve meslek hastalıkları azalmakta ve bunlarla beraber kaybedilen maliyetler düşmektedir. Ayrıca güvenlik kültürüne kazandırdıkları ile de geleceğe yönelik birikimler kazandırmaktadır. Günümüzde, iş kazaları gibi çok faktörlü bir sorunun, sadece yasama ve denetim gibi geleneksel devlet fonksiyonlarıyla çözülemediği anlaşılmıştır. Sosyal tarafların yönetim süreçlerine aktif katılımı, okulda-işbaşında etkin eğitim ve önleyici İSG hizmetlerin tüm işletmelere ulaşmasını sağlayacak bir yapının oluşturulması iş kazalarının önlenmesinde anahtar rol oynamaktadır.

İSG eğitimi dendiğinde öncelikle çalışanların eğitimi akla gelir. Gerçekten de İSG çalışmalarının amacı, istihdam halinde olanların korunmasını sağlamaktır. Bununla birlikte, güvenli çalışma her şeyden önce bir kültür sorunudur. Bireylerde bu kültürün yerleştirilmesi ancak çocukluktan başlayarak bilinçlendirilmeleriyle mümkün olabileceğinden, İSG eğitimi sadece işyerleriyle sınırlandırılmamalı, ilköğretimden başlayarak üniversite eğitimi bitene kadar tüm eğitim kademeleriyle bütünleştirilmelidir. (İşler,2013: 56) Ülkemizde İSG konusunda basılı yayın sayısı oldukça azdır. Dünyada var olan önemli yayınların dilimize çevrilmesi, saha araştırmalarının yapılması, orijinal kitap ve yayın üretilmesi ve bu konuda çalışacak akademik ve eğitici kadroların yetiştirilmesi açısından İSG bölümleri kurulmalıdır. Yapılacak bu çalışmalarla işyerlerinde İSG hizmetlerini yerine getirecek uzman personelin İSG açısından daha yetkin olması sağlanabilir. Çalışma yaşamında sağlık ve güvenliği geliştirecek bilinç ve duyarlılığı arttıran, olumlu tutumları yerleştirmeye yönelik yani pozitif güvenlik kültürü oluşturur nitelikteki İSG eğitimlerinin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için en önemli araçlardan olduğu aşikardır. Sonuç olarak güvenli davranışlar güvenlik kültürünün yerleştiği ortamlarda sağlanabilir. 2014 yılında yüzlerce kişinin öldüğü Soma kömür madeni faciası, 2014 yılında İstanbul'da yaşanan ve 13 kişinin öldüğü asansör kazası, 28 Ekim 2014 tarihinde Ermenek'te yaşanan kömür madeni faciası, her gün gazetelerde rastladığımız ihmale dayalı onlarca iş kazası ve trafik kazalarında her yıl kaybettiğimiz binlerce insanımız, Türkiye'de güvenlik kültürünün acilen özel sektörde ve kamuda tüm kurumlarca gündeme alınmasının ve bu kültürün çocuklardan başlamak

üzere tüm toplumda işlenmesinin gerekliliğini ortaya koyan olaylardır. (Koydemir, Akyürek ve Topçuoğlu,2014) Bu yüzden iş güvenliği kültürüne yeterince önem verilmeli ve güvenlik kültürü bilinci sosyal tarafların aktif katılımı ile ulusal düzeyde ele alınmalıdır.

İş güvenliği sayesinde sağlık ve sosyal yönden hırpalanan çalışanların iş bırakma, devamsızlık, devir hızı artışı gibi nedenlerle ekonomik açıdan maliyet artışına neden olması ve daha verimsiz çalışması ortadan kaldırılabılır. Çalışan memnuniyeti sağlandığı için üretim kalitesi artırılmış olur. Verimlilik ve karlılık artar, rekabet artar, kalifiye eleman sayısı artar, çalışanların ve toplumun yaşam kalitesi artar.

KAYNAKÇA

AYDIN Erol, “*Türk Otomobil Fabrikası A.Ş. Montaj Üretim Müdürlüğü İş Güvenliği Sorumlusu tarafından hazırlanan Dünya Klasında İş Güvenliği Uygulamaları Sunumu*” (2013)

AYTAÇ Serpil, Prof.Dr. Uludağ Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, “*İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi*”, Türkmatal Dergisi Ekim 2011 ve Kasım 2011

AKALP Gizem, Öğr. Gör., Uludağ Üniversitesi TBMYO Mekatronik Programı, YAMAN-KARADENİZ Nurettin, Öğr. Gör. Dr., Uludağ Üniversitesi TBMYO İklimlendirme ve Soğutma Teknolojisi Programı, “*İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi, The Importance and the Role of the Management to Create the Safety Culture on the Companies*”, SGK Dergisi, Haziran 2013, Cilt 3, Sayı 2, Sayfa 96-109

BALKIR Z. Gönül, “*İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu*” Sosyal Güvenlik Dergisi s.1(2012)

CENTEL Tankut, 1 Prof. Dr., Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi, tcentel@ku.edu.tr, “*İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu’nun Uygulama Alanı ve Kapsamı (Scope and Content of the Act on Health and Safety at Work)*”(2013)

ÇAKAR İlknur “*İş Kazaları*” İSG Uzmanı ÇSGB Sunusu.(Nisan 2015)

CTR Uluslararası Belgelendirme ve Denetim Şirketi İnternet Sitesi, <http://belgelendirme.ctr.com.tr> Erişim Tarihi:26 Haziran 2015

ÇETİNDAG Şerif, SEREL Seramik Fabrikası A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı Yardımcı İşletmeler Müdürü, Toprak İşveren Sendikası Dergisi s.Ağustos 2010.

ÇETİNKAL Altan, MESS İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürü, MESS İşveren Gazetesi s.Ocak 2013.

DEMİRBILEK, T, İş Güvenliği Kültürü, Legal Yayınları, İzmir. (2005)

DURŞUN Salih, Dr., "*İş Güvenliği Kültürü, Kavram, Modeller, Uygulama*" Beta Yayınları, 1. Baskı, İSTANBUL, (Mart – 2012)

Eyrenci, Ömer, Fazıl Sağlam, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan (1987). ECAS Belgelendirme Kuruluşu Web sitesi, (13 Şubat 2015)

İCT Sert Eğitim Danışmanlık, "*İş Sağlığı Güvenliği Risk Değerlendirmesi nedir?*", www.ictsert.com, Erişim Tarihi: 16 Mayıs 2015

İşLER Mesut Cemil, "*İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimleri İle Güvenlik Kültürünün İş Kazası Ve Meslek Hastalıklarının nlenmesindeki Etkisi*" İş Müfettişi Yardımcısı. İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü (2012)

KARABULUT Sedat, 2015- "*Doğru İSG uygulamaları, daha büyük maliyetleri nleme yatırımıdır*" www.dünya.com.

KARACAN Esin ve ERDOğAN zlem Nazan, "*İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından zmsel Bir Yaklaşım*" Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (21) 2011 / 1 :102-116

KOYDEMİR Fatma Serap, AKYÜREK Salih, Dr, TOPçUOğLU Emine Merve, "*alışma Hayatında Ve Günlük Yaşamda Güvenlik Kültürü*" BİLGESAM, Bilge Adamlar Stratejik Araştırmalar Merkezi, Rapor No:64 (Kasım 2014)

Ocaktan, M.E "*Bir Otomotiv Fabrikasında Güvenlik Kültürünün Değerlendirilmesi*", Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. (2009).

ÖZKILIÇ zlem, Kimya Yük.Müh./İş Başmüfettişi "*Risk Değerlendirmesi*", alışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Makale 2012:16

RESMİ GAZETE, [http:// www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/05/20130515-1.htm](http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/05/20130515-1.htm) (12 Temmuz 2015)

SEBER Vasfi, Elektrik Mühendisi, "*İşçi Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Analizleri Nasıl Yapılır?*" Elektrik Mühendisliği Dergisi Ekim 2012 Sayısı

SEVİMLİ K.Ahmet, Yrd. Doç. Dr. Uludağ Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku A.D, "*Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması*" Çalışma ve Toplum, 2013/1

SGK İstatistikleri, www.sgk.gov.tr(15 Nisan 2015)

YILMAZ F., "Ülkemizde İSG Eğitiminde Model Arayışı", İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) Yayını, Sayı:35, 30-35, 2007

YİĞİTLER Mehmet Nesip, "*İnsan Sağlığı ve İş Güvenliği Dersi*" Diyarbakır Mesleki Eğitim Merkezi Ustalık Eğitimi.(2012)

USLU Volkan, "*İşletmelerde İş Güvenliği Performansı Ve İş Güvenliği Kültürü Algılamaları Arasındaki İlişki: Eskişehir İli Metal Sektöründe Bir Araştırma*",Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2014

UÇKUN Gazi Doç. Dr., YÜKSEL Asiye , Öğr.Gör DEMİR Barış Uzman, YÜKSEL İclal "*Kurumsal İtibarın Artırılmasında İş Sağlığı Ve Güvenliği Kültürünün Rolü İle Meslek Yüksekokullarında Bulunan İş Güvenliği Uzmanlığı Programının Analizi*" Kocaeli Üniversitesi Hereke Ö.İ.U. M.Y.O Hereke/Kocaeli 3.Uluslararası Meslek Yüksekokulu Sempozyumu özet bildirisi.(2013)

EKLER

- Ek 1** : 5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamında İş Kazası/Meslek Hastalığı Geçiren Sigortalı Sayılarının Ekonomik Faaliyet Sınıflaması Ve Cinsiyet Dağılımı, 2012
- Ek 2** : 5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamında İş Kazası/Meslek Hastalığı Geçiren Sigortalı Sayılarının Ekonomik Faaliyet Sınıflaması Ve Cinsiyet Dağılımı, 2013

ÖZGEÇMİŞ

1977 yılında Bandırma'da doğan Aslı Deniz DELİKANLI, ilkokulu Bandırma ve Ankara'da okumuş, orta okul ve liseyi Ankara Anadolu Lisesinde tamamlamıştır. 1999 yılında Deniz Harp Okulu'dan Gemi İnşa ve Gemi Makineleri Mühendisi ve Deniz Subayı olarak mezun olmuş ve müteakiben 1999-2001 yılları arasında TCG Yb.Kudret GÜNGÖR'de Yara Savunma Yardımcı Subaylığı ve Elektrik Subaylığı görevlerinde bulunmuştur. 2001-2004 yılları arasında Marmaris Aksaz'da Onarım Destek Personel Şube Müdürlüğü ve 2004-2010 yılları arasında Genelkurmay Başkanı Emir Subayı Yardımcılığı ve Genelkurmay Genel Sekreterliği Plan Subaylığı görevlerini deruhte etmiştir. 2010-2012 yılları arasında Güney Deniz Saha Komutanlığı İdari ve Tarihçe Kısım Amirliği, 2012-2014 yılları arasında Deniz Harp Okulu Komutanlığı Protokol Subaylığı ve Personel Şube Müdürlüğü görevlerini yerine getirmiştir. Halen Deniz Eğitim ve Öğretim Komutanlığında Lisans Üstü Öğrenim Plan Subaylığı görevinde bulunmaktadır.

C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı Sertifikasına sahip olan Aslı Deniz DELİKANLI, evli ve iki kız çocuğu annesidir.Orta seviyede ingilizce, iyi seviyede almanca bilmektedir.

Ek 1- 5510 Sayılı Kanununun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalılardan İşlemi Tamamlanan İş Kazaları, Meslek Hastalıkları, Sürekli İş Göremezlik, Ölüm Vak'aları Ve Standardize İş Kazası Oranlarının Faaliyet Gruplarına Ve Cinsiyete Göre Dağılımı, 2012

.1- Distribution of the Cases of Employment Injuries and Occupational Diseases, Permanent Incapacity and Death Whose Procedures are Completed and the Standardized Employment Injury Rates by Branches of Activities and Gender [Under Article 4-1/a of Act 5510], 2012

Ek.1/1

| Faaliyet kodu Activity code | İş kazası sayısı Number of employment injuries | | | Meslek hastalığı sayısı Number of occupational diseases | | | Sürekli iş göremezlik sayısı Number of permanent incapacity | | | | | | | | | Ölüm sayısı Number of death cases | | | | | | | | | Standardize iş kazası oranı % (*) Standardized employment injury rates % (*) |
|--|---|-----------------|---------------|--|-----------------|---------------|--|-----------------|---------------|---|-----------------|---------------|-----------------|-----------------|---------------|--------------------------------------|-----------------|---------------|---|-----------------|---------------|-----------------|-----------------|---------------|---|
| | | | | | | | İş kazası Employment injuries | | | Meslek hastalığı Occupational diseases | | | Toplam Total | | | İş kazası Employment injuries | | | Meslek hastalığı Occupational diseases | | | Toplam Total | | | |
| | Erkek Male | Kadın Female | Top. Total | Erkek Male | Kadın Female | Top. Total | Erkek Male | Kadın Female | Top. Total | Erkek Male | Kadın Female | Top. Total | Erkek Male | Kadın Female | Top. Total | Erkek Male | Kadın Female | Top. Total | Erkek Male | Kadın Female | Top. Total | Erkek Male | Kadın Female | Top. Total | |
| 01 Bitkisel Ve Hayvansal Üretim | 424 | 80 | 504 | 0 | 0 | 0 | 16 | 3 | 19 | 1 | 0 | 1 | 17 | 3 | 20 | 5 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 5 | 88,78 |
| 02 Ormanlık Ve Tomrukçuluk | 83 | 2 | 85 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 37,13 |
| 03 Balıkçılık Ve Su Ürünleri Yetiştir. | 53 | 9 | 62 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 111,77 |
| 05 Kömür Ve Linyit Çıkartılması | 8.828 | 0 | 8.828 | 231 | 0 | 231 | 67 | 0 | 67 | 55 | 0 | 55 | 122 | 0 | 122 | 20 | 0 | 20 | 0 | 0 | 0 | 20 | 0 | 20 | 2.763,14 |
| 06 Ham Petrol Ve Doğalgaz Çıkarımı | 44 | 0 | 44 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 186,76 |
| 07 Metal Cevheri Madenciligi | 421 | 0 | 421 | 4 | 0 | 4 | 14 | 0 | 14 | 3 | 0 | 3 | 17 | 0 | 17 | 7 | 0 | 7 | 0 | 0 | 0 | 7 | 0 | 7 | 298,15 |
| 08 Diğer Madencilik Ve Taş Ocak. | 564 | 5 | 569 | 1 | 0 | 1 | 32 | 0 | 32 | 3 | 0 | 3 | 35 | 0 | 35 | 17 | 0 | 17 | 0 | 0 | 0 | 17 | 0 | 17 | 153,89 |
| 09 Madenciligi Destekleyici Hizmet | 99 | 2 | 101 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 309,62 |
| 10 Gıda Ürünleri İmalatı | 2.243 | 729 | 2.972 | 3 | 0 | 3 | 51 | 5 | 56 | 1 | 0 | 1 | 52 | 5 | 57 | 13 | 0 | 13 | 0 | 0 | 0 | 13 | 0 | 13 | 116,00 |
| 11 İçecek İmalatı | 58 | 5 | 63 | 0 | 0 | 0 | 12 | 0 | 12 | 7 | 0 | 7 | 19 | 0 | 19 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 79,38 |
| 12 Tütün Ürünleri İmalatı | 17 | 8 | 25 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 76,14 |
| 13 Tekstil Ürünleri İmalatı | 3.987 | 1.140 | 5.127 | 1 | 0 | 1 | 65 | 5 | 70 | 3 | 0 | 3 | 68 | 5 | 73 | 18 | 0 | 18 | 0 | 0 | 0 | 18 | 0 | 18 | 190,05 |
| 14 Giyim Eşyaları İmalatı | 474 | 369 | 843 | 2 | 1 | 3 | 9 | 2 | 11 | 1 | 0 | 1 | 10 | 2 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 29,56 |
| 15 Deri Ve İlgili Ürünler İmalatı | 142 | 30 | 172 | 0 | 0 | 0 | 9 | 2 | 11 | 0 | 0 | 0 | 9 | 2 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 45,27 |
| 16 Ağaç,Ağaç Ürünleri Ve Mantar Ür. | 907 | 28 | 935 | 3 | 0 | 3 | 37 | 2 | 39 | 0 | 0 | 0 | 37 | 2 | 39 | 4 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 | 232,73 |
| 17 Kağıt Ve Kağıt Ürünleri İmalatı | 595 | 40 | 635 | 1 | 0 | 1 | 15 | 0 | 15 | 0 | 0 | 0 | 15 | 0 | 15 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 245,48 |
| 18 Kayıtlı Medyanın Basılması Ve Çoğ. | 256 | 10 | 266 | 0 | 0 | 0 | 8 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 | 8 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61,67 |
| 19 Kok Kömürü Ve Petrol Ürün. İm. | 44 | 0 | 44 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 76,38 |
| 20 Kimyasal Ürünleri İmalatı | 691 | 53 | 744 | 1 | 0 | 1 | 26 | 5 | 31 | 0 | 0 | 0 | 26 | 5 | 31 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 157,13 |
| 21 Eczacılık Ve Ecz.İlişkin Mal.İm.. | 20 | 12 | 32 | 0 | 1 | 1 | 38 | 4 | 42 | 4 | 0 | 4 | 42 | 4 | 46 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 36,20 |
| 22 Kauçuk Ve Plastik Ürünler İm. | 2.146 | 165 | 2.311 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 216,51 |
| 23 Metalik Olmayan Ürünler İma. | 3.484 | 249 | 3.733 | 7 | 1 | 8 | 53 | 2 | 55 | 27 | 0 | 27 | 80 | 2 | 82 | 21 | 1 | 22 | 0 | 0 | 0 | 21 | 1 | 22 | 294,26 |
| 24 Ana Metal Sanayi | 4.884 | 54 | 4.938 | 6 | 0 | 6 | 71 | 0 | 71 | 13 | 0 | 13 | 84 | 0 | 84 | 10 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 | 10 | 0 | 10 | 477,84 |
| 25 Fabrik.Metal Ürün.(Mak.Tec.Har) | 6.851 | 194 | 7.045 | 25 | 1 | 26 | 130 | 1 | 131 | 5 | 0 | 5 | 135 | 1 | 136 | 25 | 0 | 25 | 0 | 0 | 0 | 25 | 0 | 25 | 313,96 |
| 26 Bilgisayar, Elektronik Ve Optik Ür. | 274 | 78 | 352 | 0 | 0 | 0 | 10 | 0 | 10 | 1 | 0 | 1 | 11 | 0 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 168,03 |
| 27 Elektrikli Tehizat İmalatı | 1.707 | 171 | 1.878 | 3 | 0 | 3 | 12 | 0 | 12 | 1 | 0 | 1 | 13 | 0 | 13 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 302,69 |
| 28 Makine Ve Ekipman İmalatı | 2.175 | 60 | 2.235 | 4 | 0 | 4 | 32 | 1 | 33 | 1 | 0 | 1 | 33 | 1 | 34 | 8 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 | 8 | 0 | 8 | 226,59 |
| 29 Motorlu Kara Taşıtı Ve Römork İm. | 1.727 | 69 | 1.796 | 0 | 0 | 0 | 15 | 0 | 15 | 0 | 0 | 0 | 15 | 0 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 229,63 |
| 30 Diğer Ulaşım Araçları İmalatı | 436 | 3 | 439 | 1 | 0 | 1 | 13 | 0 | 13 | 1 | 0 | 1 | 14 | 0 | 14 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 173,21 |
| 31 Mobilya İmalatı | 1.553 | 35 | 1.588 | 0 | 0 | 0 | 47 | 0 | 47 | 0 | 0 | 0 | 47 | 0 | 47 | 4 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 | 181,10 |
| 32 Diğer İmalatlar | 90 | 19 | 109 | 7 | 0 | 7 | 2 | 0 | 2 | 6 | 0 | 6 | 8 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 41,55 |
| 33 Makine Ve Ekipman.Kurulumu Ve On. | 1.027 | 18 | 1.045 | 8 | 0 | 8 | 25 | 0 | 25 | 3 | 0 | 3 | 28 | 0 | 28 | 14 | 0 | 14 | 0 | 0 | 0 | 14 | 0 | 14 | 107,34 |
| 35 Elk.Gaz,Buhar Ve Hava.Sis.Üret.Da. | 312 | 13 | 325 | 0 | 0 | 0 | 28 | 1 | 29 | 1 | 0 | 1 | 29 | 1 | 30 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 51,34 |
| 36 Suyun Toplanması Artırılması Ve Dağt. | 67 | 1 | 68 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 67,39 |
| 37 Kanalizasyon | 10 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40,20 |
| 38 Atık Maddelerin Değerlendirilmesi | 285 | 9 | 294 | 4 | 0 | 4 | 24 | 0 | 24 | 0 | 1 | 1 | 24 | 1 | 25 | 11 | 0 | 11 | 0 | 0 | 0 | 11 | 0 | 11 | 92,20 |
| 39 İyileştirme Ve Diğer Atık Yön.Hiz. | 11 | 0 | 11 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 74,27 |
| 41 Bina İnşaatı | 4.467 | 44 | 4.511 | 5 | 0 | 5 | 281 | 0 | 281 | 3 | 0 | 3 | 284 | 0 | 284 | 126 | 1 | 127 | 0 | 0 | 0 | 126 | 1 | 127 | 70,08 |
| 42 Bina Dışı Yapıların İnşaatı | 1.936 | 12 | 1.948 | 10 | 0 | 10 | 101 | 0 | 101 | 2 | 0 | 2 | 103 | 0 | 103 | 66 | 0 | 66 | 0 | 0 | 0 | 66 | 0 | 66 | 98,65 |
| 43 Özel İnşaat Faaliyetleri | 2.705 | 45 | 2.750 | 15 | 0 | 15 | 181 | 0 | 181 | 0 | 0 | 0 | 181 | 0 | 181 | 63 | 0 | 63 | 0 | 0 | 0 | 63 | 0 | 63 | 97,86 |
| 45 Toptan Ve Per.Tic.Ve Mot.Taşıt.On. | 261 | 9 | 270 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 | 1 | 0 | 1 | 5 | 0 | 5 | 9 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 | 9 | 32,47 |
| 46 Toptan Tic.(Mot.Taşıt.Onar.Hariç) | 1.027 | 86 | 1.113 | 4 | 0 | 4 | 27 | 2 | 29 | 1 | 0 | 1 | 28 | 2 | 30 | 23 | 0 | 23 | 0 | 0 | 0 | 23 | 0 | 23 | 34,71 |
| 47 Perakende Tic.(Mot.Taşıt.Onar.Har) | 1.357 | 310 | 1.667 | 4 | 0 | 4 | 45 | 7 | 52 | 1 | 0 | 1 | 46 | 7 | 53 | 10 | 1 | 11 | 0 | 0 | 0 | 10 | 1 | 11 | 23,90 |
| 49 Kara Taşıma.Ve Boru Hattı Taşıma. | 2.473 | 76 | 2.549 | 11 | 0 | 11 | 80 | 2 | 82 | 0 | 0 | 0 | 80 | 2 | 82 | 72 | 1 | 73 | 0 | 0 | 0 | 72 | 1 | 73 | 66,52 |
| 50 Su Yolu Taşımacılığı | 266 | 0 | 266 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 5 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 5 | 151,88 |

| Faaliyet kodu Activity code | İş kazası sayısı Number of employment injuries | | | Meslek hastalığı sayısı Number of occupational diseases | | | Sürekli iş göremezlik sayısı Number of permanent incapacity | | | | | | | | | Ölüm sayısı Number of death cases | | | | | | | | | Standardize iş kazası oranı% (*) Standardized employment injury rates % (*) |
|--|---|-----------------|---------------|--|-----------------|---------------|--|-----------------|---------------|---|-----------------|---------------|-----------------|-----------------|---------------|--------------------------------------|-----------------|---------------|---|-----------------|---------------|-----------------|-----------------|---------------|--|
| | | | | | | | İş kazası Employment injuries | | | Meslek hastalığı Occupational diseases | | | Toplam Total | | | İş kazası Employment injuries | | | Meslek hastalığı Occupational diseases | | | Toplam Total | | | |
| | Erkek Male | Kadın Female | Top. Total | Erkek Male | Kadın Female | Top. Total | Erkek Male | Kadın Female | Top. Total | Erkek Male | Kadın Female | Top. Total | Erkek Male | Kadın Female | Top. Total | Erkek Male | Kadın Female | Top. Total | Erkek Male | Kadın Female | Top. Total | Erkek Male | Kadın Female | Top. Total | |
| 51 Havayolu Taşımacılığı | 43 | 17 | 60 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 130,37 |
| 52 Taşıma.İçin Depolama Ve Destek.Fa. | 1.378 | 311 | 1.689 | 5 | 0 | 5 | 24 | 1 | 25 | 1 | 0 | 1 | 25 | 1 | 26 | 11 | 0 | 11 | 1 | 0 | 1 | 12 | 0 | 12 | 127,93 |
| 53 Posta Ve Kurye Faaliyetleri | 72 | 3 | 75 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 61,11 |
| 55 Konaklama | 663 | 231 | 894 | 0 | 0 | 0 | 7 | 3 | 10 | 0 | 0 | 0 | 7 | 3 | 10 | 2 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 | 79,03 |
| 56 Yiyecek Ve İçecek Hizmeti Faal. | 1.027 | 283 | 1.310 | 0 | 0 | 0 | 7 | 1 | 8 | 0 | 0 | 0 | 7 | 1 | 8 | 10 | 1 | 11 | 0 | 0 | 0 | 10 | 1 | 11 | 47,52 |
| 58 Yayıncılık Faaliyetleri | 9 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 8,60 |
| 59 Sinema Filmi Ve Ses Kaydı Yayımcılı. | 9 | 1 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6,87 |
| 60 Programcılık Ve Yayıncılık Faal. | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,48 |
| 61 Telekomünikasyon | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,35 |
| 62 Bilgisayar Programlama Ve Danış. | 3 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,74 |
| 63 Bilgi Hizmet Faaliyetleri | 10 | 9 | 19 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5,84 |
| 64 Finansal Hizmet.(Sig.Ve Emek.Har.) | 15 | 13 | 28 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5,00 |
| 65 Sigorta Reas.Emek.Fonl(Zor.S.G.Hariç) | 7 | 0 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 4,60 |
| 66 Finans.Ve Sig.Hiz.İçin Yard.Faal. | 4 | 3 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2,86 |
| 68 Gayrimenkul Faaliyetleri | 7 | 4 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7,65 |
| 69 Hukuki Ve Muhasebe Faaliyetleri | 32 | 10 | 42 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5,52 |
| 70 İdari Danışmanlık Faaliyetleri | 268 | 38 | 306 | 0 | 1 | 1 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 19,34 |
| 71 Mimarlık Ve Mühendislik Faaliyeti | 108 | 12 | 120 | 0 | 0 | 0 | 37 | 0 | 37 | 0 | 0 | 0 | 37 | 0 | 37 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 16,69 |
| 72 Bilimsel Araştırma Ve Geliş.Faal. | 6 | 3 | 9 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 4 | 1 | 0 | 1 | 4 | 1 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,90 |
| 73 Reklamcılık Ve Pazar Araştırması | 55 | 13 | 68 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 21,73 |
| 74 Diğer Mesleki,Bilim.Ve Tek.Faal. | 14 | 2 | 16 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,58 |
| 75 Veterinerlik Hizmetleri | 14 | 3 | 17 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30,85 |
| 77 Kiralama Ve Leasing Faaliyetleri | 67 | 4 | 71 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 36,75 |
| 78 İstihdam Faaliyetleri | 21 | 1 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22,66 |
| 79 Seyahat Acentesi,Tur Oper.Rez.Hiz | 40 | 7 | 47 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 16,88 |
| 80 Güvenlik Ve Soruşturma Faaliyet. | 248 | 12 | 260 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 5 | 1 | 0 | 1 | 6 | 0 | 6 | 3 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 | 5 | 18,44 |
| 81 Bina Ve Çevre Düzenleme Faaliyet. | 524 | 113 | 637 | 1 | 0 | 1 | 15 | 0 | 15 | 2 | 0 | 2 | 17 | 0 | 17 | 5 | 1 | 6 | 0 | 0 | 0 | 5 | 1 | 6 | 35,15 |
| 82 Büro Yönetimi,Büro Desteği Faal. | 251 | 44 | 295 | 1 | 1 | 2 | 11 | 0 | 11 | 0 | 0 | 0 | 11 | 0 | 11 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 16,10 |
| 84 Kamu Yön.Ve Savunma,Zor.Sos.Güv. | 35 | 1 | 36 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 58,17 |
| 85 Eğitim | 98 | 24 | 122 | 1 | 0 | 1 | 5 | 1 | 6 | 0 | 0 | 0 | 5 | 1 | 6 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3,96 |
| 86 İnsan Sağlığı Hizmetleri | 71 | 60 | 131 | 5 | 0 | 5 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8,47 |
| 87 Yatılı Bakım Faaliyetleri | 3 | 5 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 7,87 |
| 88 Sosyal Hizmetler | 3 | 11 | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7,38 |
| 90 Yaratıcı Sanatlar,Eğlence Faal. | 10 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14,37 |
| 91 Kütüphane,Arşiv Ve Müzeler | 5 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 36,34 |
| 92 Kumar Ve Müşterek Bahis Faal | 131 | 6 | 137 | 1 | 0 | 1 | 13 | 1 | 14 | 0 | 0 | 0 | 13 | 1 | 14 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 161,25 |
| 93 Spor, Eğlence Ve Dinlenme Faal. | 67 | 14 | 81 | 0 | 0 | 0 | 10 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 | 10 | 0 | 10 | 7 | 0 | 7 | 0 | 0 | 0 | 7 | 0 | 7 | 26,62 |
| 94 Üye Olunan Kuruluş Faaliyetleri | 7 | 1 | 8 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 | 6 | 0 | 6 | 10 | 0 | 10 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 3,46 |
| 95 Bilgisayar Ve Kişisel Ev Eşya.Onar. | 373 | 31 | 404 | 0 | 0 | 0 | 13 | 0 | 13 | 2 | 0 | 2 | 15 | 0 | 15 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 88,18 |
| 96 Diğer Hizmet Faaliyetleri | 538 | 168 | 706 | 2 | 1 | 3 | 9 | 2 | 11 | 0 | 0 | 0 | 9 | 2 | 11 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 35,88 |
| 97 Ev İçi Çalışanların Faaliyetleri | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2,94 |
| 98 Hanehalkları Tar.Kendi İht.Faal. | 4 | 4 | 8 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56,62 |
| 99 Uluslararası Örgüt Ve Tems.Faal. | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 5 | 1 | 6 | 0 | 0 | 0 | 5 | 1 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9,07 |
| Bilinmeyen - Unknown | 1.360 | 75 | 1.435 | 5 | 0 | 5 | 160 | 8 | 168 | 11 | 0 | 11 | 171 | 8 | 179 | 83 | 0 | 83 | 0 | 0 | 0 | 83 | 0 | 83 | 0,00 |
| T O P L A M - Total | 69.090 | 5.781 | 74.871 | 386 | 9 | 395 | 1.968 | 68 | 2.036 | 172 | 1 | 173 | 2.140 | 69 | 2.209 | 735 | 9 | 744 | 1 | 0 | 1 | 736 | 9 | 745 | 100,00 |

Not: Faaliyet gruplarının İngilizceleri ektedir. Note: For english names of branches of activities see appendix.

| | | | |
|-----|--|-----|---|
| (*) | Standardize iş kazası oranı (%) = $\frac{2012 \text{ yılında bu faaliyet kolundaki iş kazası sayısı}}{\text{Beklenen iş kazası sayısı}} * 100$ | (*) | Standardized employment injury rates (%) = $\frac{\text{Number of employment injuries in the branch of activities in 2012} * 100}{\text{Expected number of employment injury}}$ |
| | Beklenen iş kazası sayısı= $\frac{\text{Genel işkazası hızı}}{\text{Kaydedilen toplam işkazası sayısı}}$ | | Expected number of employment injury= $\frac{\text{General employment injury speed} * (\text{N of insured in the branch of activities})}{\text{Total number of employment injury}}$ |
| | Genel işkazası hızı= $\frac{\text{Toplam sigortalı sayısı}}{\text{Toplam sigortalı sayısı}}$ | | General employment injury speed= $\frac{\text{Total number of employment injury}}{\text{Total number of insured}}$ |

Ek 2 - 5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamında İş Kazası/Meslek Hastalığı Geçiren Sigortalı Sayılarının Ekonomik Faaliyet Sınıflaması Ve Cinsiyet Dağılımı, 2013

2 - Distribution of the Number of Insured Having Work Accident/Occupational Disease by Classification of Economic Activity and Gender (Under Article 4-1/a of Act 5510), 2013

Ek.2/1

| Ekonomik Faaliyet Sınıflaması (NACE Rev. 2)* Classification of Economic Activity (NACE Rev.2) | İş göremezlik sürelerine (gün) göre iş kazası geçiren sigortalı sayıları Number of insured having work accident by incapacity days | | | | | | | | | | | | | | Meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısı Number of insured having occupational disease | | | |
|---|---|---|-----|-----|-----|-------|-----------------|---|---|-----|-----|----|-----------------|---------------|--|-----------------|-------|-----------------|
| | Erkek Male | | | | | | Kadın Female | | | | | | Toplam Total | Erkek Male | Kadın Female | Toplam Total | | |
| | Kaza günü (çalışır) Accident day (at work) | Kaza günü (iş göremez) Accident day (incapacity) | 2 | 3 | 4 | 5+(1) | Toplam Total | Kaza günü (çalışır) Accident day (at work) | Kaza günü (iş göremez) Accident day (incapacity) | 2 | 3 | 4 | | | | | 5+(1) | Toplam Total |
| 01-Bitkisel ve hayvansal üretim ile avcılık ve ilgili hizmet faaliyetleri | 520 | 26 | 40 | 47 | 19 | 425 | 1.077 | 154 | 8 | 8 | 17 | 10 | 88 | 285 | 1.362 | 0 | 0 | 0 |
| 02-Ormancılık ve tomrukçuluk | 89 | 1 | 5 | 9 | 0 | 75 | 179 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 13 | 192 | 0 | 0 | 0 |
| 03-Balıkçılık ve su ürünleri yetiştiriciliği | 47 | 0 | 2 | 5 | 2 | 42 | 98 | 7 | 0 | 1 | 1 | 0 | 11 | 20 | 118 | 0 | 0 | 0 |
| 05-Kömür ve Linyit Çıkartılması | 3.406 | 272 | 331 | 587 | 258 | 6.431 | 11.285 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 | 11.289 | 41 | 0 | 41 |
| 06-Ham Petrol ve Doğalgaz çıkarmı | 65 | 0 | 2 | 5 | 2 | 44 | 118 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 118 | 0 | 0 | 0 |
| 07-Metal Cevheri Madenciligi | 565 | 12 | 33 | 49 | 16 | 369 | 1.044 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 11 | 1.055 | 0 | 0 | 0 |
| 08-Diğer Madencilik ve Taşocaklığı | 763 | 19 | 34 | 64 | 24 | 668 | 1.572 | 17 | 1 | 2 | 0 | 1 | 5 | 26 | 1.598 | 0 | 0 | 0 |
| 09-Madenciligi destekleyici hizmet faaliyetleri | 159 | 3 | 6 | 5 | 1 | 70 | 244 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 244 | 1 | 0 | 1 |
| 10-Gıda ürünlerinin imalatı | 3.080 | 171 | 289 | 429 | 109 | 2.508 | 6.586 | 1.395 | 65 | 76 | 157 | 47 | 785 | 2.525 | 9.111 | 0 | 0 | 0 |
| 11-İçeceklerin imalatı | 129 | 6 | 9 | 14 | 4 | 104 | 266 | 15 | 1 | 1 | 1 | 0 | 4 | 22 | 288 | 0 | 0 | 0 |
| 12-Tütün ürünleri imalatı | 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | 26 | 7 | 0 | 0 | 1 | 1 | 12 | 21 | 47 | 0 | 0 | 0 |
| 13-Tekstil ürünlerinin imalatı | 3.553 | 249 | 402 | 659 | 173 | 3.424 | 8.460 | 1.181 | 100 | 158 | 202 | 59 | 836 | 2.536 | 10.996 | 0 | 1 | 1 |
| 14-Giyim eşyalarının imalatı | 558 | 30 | 45 | 55 | 18 | 421 | 1.127 | 611 | 73 | 59 | 63 | 23 | 351 | 1.180 | 2.307 | 1 | 0 | 1 |
| 15-Deri ve ilgili ürünlerin imalatı | 183 | 1 | 9 | 16 | 4 | 160 | 373 | 30 | 2 | 2 | 0 | 1 | 33 | 68 | 441 | 0 | 0 | 0 |
| 16-Ağaç, ağaç ürünleri ve mantar ürünleri imalatı (mobilya hariç), saz, saman ve benzeri malzemelerden örülerek eşyaların imalatı | 848 | 61 | 79 | 124 | 31 | 1.066 | 2.209 | 29 | 3 | 3 | 3 | 2 | 22 | 62 | 2.271 | 0 | 0 | 0 |
| 17-Kağıt ve kağıt ürünlerinin imalatı | 583 | 45 | 74 | 127 | 39 | 727 | 1.595 | 43 | 3 | 5 | 7 | 2 | 43 | 103 | 1.698 | 0 | 0 | 0 |
| 18-Kayıtlı medyanın basılması ve çoğaltılması | 269 | 12 | 26 | 32 | 12 | 324 | 675 | 22 | 0 | 2 | 2 | 1 | 19 | 46 | 721 | 0 | 0 | 0 |
| 19-Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı | 31 | 2 | 4 | 5 | 1 | 44 | 87 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 89 | 0 | 0 | 0 |
| 20-Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı | 660 | 51 | 78 | 110 | 30 | 733 | 1.662 | 91 | 9 | 13 | 6 | 4 | 75 | 198 | 1.860 | 1 | 0 | 1 |
| 21-Temel eczacılık ürünlerinin ve eczacılığa ilişkin malzemelerin imalatı | 76 | 5 | 5 | 7 | 3 | 61 | 157 | 31 | 1 | 2 | 1 | 1 | 11 | 47 | 204 | 0 | 0 | 0 |
| 22-Kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı | 2.038 | 114 | 269 | 296 | 101 | 2.623 | 5.441 | 253 | 14 | 22 | 25 | 6 | 255 | 575 | 6.016 | 7 | 0 | 7 |
| 23-Diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı | 3.180 | 206 | 405 | 709 | 163 | 3.826 | 8.489 | 276 | 26 | 39 | 84 | 17 | 282 | 724 | 9.213 | 17 | 0 | 17 |
| 24-Ana metal sanayii | 4.009 | 430 | 641 | 826 | 276 | 5.721 | 11.903 | 85 | 3 | 7 | 4 | 3 | 56 | 158 | 12.061 | 4 | 0 | 4 |
| 25-Makine ve teçhizat hariç, fabrikasyon metal ürünleri imalatı | 5.763 | 369 | 708 | 842 | 316 | 7.057 | 15.055 | 291 | 16 | 35 | 34 | 12 | 256 | 644 | 15.699 | 6 | 6 | 12 |
| 26-Bilgisayarların, elektronik ve optik ürünlerin imalatı | 229 | 21 | 15 | 37 | 22 | 237 | 561 | 67 | 8 | 14 | 12 | 11 | 53 | 165 | 726 | 0 | 0 | 0 |
| 27-Elektrikli teçhizat imalatı | 1.326 | 161 | 202 | 262 | 135 | 1.669 | 3.755 | 168 | 16 | 24 | 26 | 27 | 175 | 436 | 4.191 | 1 | 0 | 1 |
| 28-Başka yerde sınıflandırılmamış makine ve ekipman imalatı | 2.104 | 120 | 220 | 266 | 101 | 2.145 | 4.956 | 77 | 6 | 6 | 11 | 7 | 50 | 157 | 5.113 | 1 | 0 | 1 |
| 29-Motorlu kara taşıtı, treyler (römork) ve yarı treyler (yarı römork) imalatı | 2.139 | 189 | 290 | 301 | 92 | 1.970 | 4.981 | 123 | 12 | 13 | 17 | 7 | 90 | 262 | 5.243 | 0 | 0 | 0 |
| 30-Diğer ulaşım araçlarının imalatı | 597 | 46 | 76 | 83 | 33 | 491 | 1.326 | 9 | 0 | 0 | 1 | 0 | 5 | 15 | 1.341 | 9 | 0 | 9 |
| 31-Mobilya imalatı | 1.778 | 108 | 153 | 257 | 55 | 1.993 | 4.344 | 66 | 2 | 2 | 8 | 2 | 55 | 135 | 4.479 | 2 | 0 | 2 |
| 32-Diğer imalatlar | 116 | 3 | 7 | 14 | 5 | 132 | 277 | 49 | 2 | 0 | 1 | 4 | 19 | 75 | 352 | 0 | 0 | 0 |
| 33-Makine ve ekipmanların kurulumu ve onarımı | 1.262 | 49 | 86 | 109 | 46 | 967 | 2.519 | 23 | 1 | 3 | 3 | 1 | 10 | 41 | 2.560 | 4 | 0 | 4 |
| 35-Elektrik, gaz, buhar ve havalandırma sistemi üretim ve dağıtım | 436 | 7 | 30 | 23 | 9 | 273 | 778 | 11 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 17 | 795 | 2 | 0 | 2 |
| 36-Suyun toplanması, arıtılması ve dağıtılması | 54 | 4 | 4 | 5 | 3 | 57 | 127 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 127 | 1 | 0 | 1 |
| 37-Kanalizasyon | 30 | 1 | 1 | 1 | 0 | 18 | 51 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 51 | 0 | 0 | 0 |
| 38-Atığın toplanması, istahı ve bertarafı faaliyetleri, maddelerin geri kazanımı | 399 | 12 | 36 | 48 | 14 | 403 | 912 | 34 | 1 | 5 | 5 | 1 | 14 | 60 | 972 | 1 | 0 | 1 |
| 39-İyileştirme faaliyetleri ve diğer atık yönetimi hizmetleri | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 8 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 16 | 0 | 0 | 0 |
| 41-Bina inşaatı | 8.015 | 100 | 255 | 420 | 112 | 5.350 | 14.252 | 21 | 1 | 0 | 0 | 1 | 11 | 34 | 14.286 | 5 | 0 | 5 |
| 42-Bina dışı yapıların inşaatı | 3.328 | 49 | 128 | 175 | 56 | 2.172 | 5.908 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 9 | 5.917 | 25 | 0 | 25 |
| 43-Özel inşaat faaliyetleri | 3.475 | 70 | 158 | 268 | 58 | 2.674 | 6.703 | 35 | 1 | 4 | 4 | 5 | 12 | 61 | 6.764 | 3 | 0 | 3 |
| 45-Toptan ve perakende ticaret ve motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı | 427 | 7 | 14 | 26 | 13 | 355 | 842 | 12 | 1 | 1 | 2 | 0 | 6 | 22 | 864 | 0 | 0 | 0 |
| 46-Toptan ticaret, motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç | 1.256 | 26 | 62 | 93 | 41 | 1.132 | 2.610 | 192 | 5 | 8 | 18 | 4 | 116 | 343 | 2.953 | 0 | 0 | 0 |
| 47-Perakende ticaret (Motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç) | 2.646 | 52 | 103 | 186 | 50 | 1.418 | 4.455 | 1.146 | 20 | 45 | 69 | 19 | 327 | 1.626 | 6.081 | 2 | 0 | 2 |
| 49-Kara taşımacılığı ve boru hattı taşımacılığı | 3.905 | 117 | 187 | 343 | 97 | 2.738 | 7.387 | 121 | 5 | 1 | 12 | 5 | 66 | 210 | 7.597 | 4 | 0 | 4 |

