

T.C.
İSTANBUL RUMELİÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**KATI ATIK DEPOLAMA TESİSİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ
GÜVENLİĞİ ALGI DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan
Vahide Tuba MEKTEPLİ
Tez Danışmanı
Prof. Dr. Ahmet CAN**

İSTANBUL-2020

T.C.
İSTANBUL RUMELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**KATI ATIK DEPOLAMA TESİSİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ
GÜVENLİĞİ ALGI DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan
Vahide Tuba MEKTEPLİ
Tez Danışmanı
Prof. Dr. Ahmet CAN**

İSTANBUL-2020

BEYAN

T.C. İstanbul Rumeli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü bünyesinde bulunan Tez Yazım kılavuzu yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu Tez/Proje içindeki tüm veri, bilgi ve dokümanların doğru ve tam olduğunu, akademik etik ve ahlak kurallarına uygun bir şekilde elde edildiğini belirtirim. Lisansüstü Tez/Proje Yazım çalışmasında kullandığım verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı ve çalışmanın özgün olduğunu bildiririm.

Aynı zamanda bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve yararlandığım bütün kaynakları atıf yaparak belirttiğimi ve bu Lisansüstü Tez/Proje Yazım sırasında patent ve telif haklarının ihlal edici bir davranışımın olmadığını belirtir; aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Etik Kurulu onayına ihtiyaç bulunmaktadır.

Etik Kurul onayına ihtiyaç bulunmamaktadır.

...../...../.....
ÖĞRENCİ AD SOYAD

İMZA

ÖZET

(Yüksek Lisans Tezi)

(KATI ATIK DEPOLAMA TESİSİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENLİĞİ ALGI DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ)

VAHİDE TUBA MEKTEPLİ

T.C. İstanbul Rumeli Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ahmet CAN

Dünya genelinde yaşanan teknolojik gelişme ve ilerlemeler beraberinde bazı sağlık risklerini de getirmiştir. Toplumların çoğunu kapsayan bu riskler aynı zamanda çalışanların da belirli risklerle karşı karşıya kalmasıyla sonuçlanmaktadır. Bu risklerin en önemlisi de meslek hastalıklarıdır. Meslek hastalıkları genel olarak tedavi edilebilen hastalıklar kategorisinde yer alsa da, çalışanlar üzerinde kalıcı hasar bırakma ve çalışma hayatına devam edememeye yol açmasının nedeni tespit edilememesi ya da geç tespit edilmesidir. Bu sebepten dolayı günümüz dünyasında iş sağlığı ve güvenliği artan bir öneme sahip olmaktadır.

Araştırma kapsamın katı atık depolama tesisinde çalışan 125 işçi üzerinde anket tekniği kullanılarak veri toplanmıştır. Verilerin toplanmasında Kılıç (2012) tarafından geliştirilmiş "İş Güvenliği Algısı" ölçeğinden faydalanılmış olup ölçek, 15 maddeden meydana gelmekte ve 5'li Likert türündedir. Kılıç (2012) tarafından geliştirilen İş Güvenliği Algısı Ölçeği ile çalışanların iş güvenliği algı düzeyleri belirlenmiş olup cinsiyet, yaş grupları, medeni durum, eğitim durumu, mevcut iş yerindeki çalışma süresi, mevcut sektördeki çalışma süresi, aylık gelir gibi birçok sosyo-demografik değişkene göre algı düzeyleri incelenmiştir. İncelemelerde iki grup arasındaki farklarda bağımsız örneklem t testi ya da Mann Whitney U testi, 3 ya da daha fazla grup karşılaştırmalarında ise Kruskal Wallis testi ya da ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) kullanılmıştır. Çalışmamızda yer alan katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri $3,7 \pm 0,70$ olarak bulunmuştur. Bu ortalama katılımcıların yüksek seviyede iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyine sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Katı Atık, Depolama, İş Sağlığı ve Güvenliği

SUMMARY

(M.Sc. Thesis)

(INVESTIGATION OF THE WORK SAFETY PERCEPTION LEVELS OF EMPLOYEES IN THE SOLID WASTE STORAGE FACILITY)

VAHİDE TUBA MEKTEPLİ

T.C. İstanbul Rumeli University

Graduate School of Natural and Applied Sciences

Department of Occupational Health and Safety

Supervisor: Prof. Dr. Ahmet CAN

There are some health risks emerging in parallel with technological development all over the world. Risk affecting many parts of the society also brings some risks in terms of employees in the business environment. One of these risks is occupational diseases. Although occupational diseases consist of completely preventable diseases, they often leave permanent damage to employees because they are not detected, and parallel to this, they make employees unable to perform their profession. Therefore, occupational health and safety has become an important issue that countries focus on today.

Data were collected using survey technique on 125 workers working in the solid waste landfill within the scope of the research. The "Perception of Occupational Safety" scale developed by Kılıç (2012) was used to collect the data, and the scale consists of 15 items and is 5-point Likert type. With the Occupational Safety Perception Scale developed by Kılıç (2012), the occupational safety perception levels of the employees were determined and the perception levels were examined according to many sociodemographic variables such as gender, age groups, marital status, education status, working time in the current work place, working time in the current sector, monthly income. Independent samples t test or Mann Whitney U test was used for the differences between the two groups in the analyzes, and the Kruskal Wallis test or ANOVA (One-Way Analysis of Variance) was used for comparisons of 3 or more groups. Occupational health and safety perception levels of the participants in our study were found to be 3.7 ± 0.70 . This reveals that the average participants have a high level of perception of occupational health and safety.

KeyWords: Solid Waste, Storage, Occupational Health and Safety

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın her bir aőamasında, engin bilgilerini paylaőan, kendisine ne zaman istesem kolaylıkla ulaőabildiđim ve beni hiç bekletmeden geri dőnüş yapıp samimiyetini esirgemeyen değerli hocam EKREM AKYÜZ' e teőekkürlerimi bir borç biliyor ve őükranlarımı sunuyorum. Yine çalıőmamda her türlü bilgisini benimle paylaőan, yorulduğum ve vazgeçtiğim anlarda asla benden vazgeçmeyen. Her türlü manevi destekte bulunan akıl hocam ve őğretmenim olan A sınıfı iş güvenliği uzmanı EMİNE BİLGE AKYÜREK' e sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

Bu çalışmada, çalışanların iş güvenliği algı düzeyleri incelenmiştir. Bu çalışmanın konusunu bulmamda bana ilham veren ve hazırlanma süresince her türlü yardımı ve sabrı gösteren sevgili eőim BEKİR MEKTEPLİ' ye teşekkür ve minnetimi özellikle borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZET.....	I
SUMMARY	II
TEŞEKKÜR.....	III
TABLolar LİSTESİ	VII
ÖNSÖZ.....	VIII
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR

1.1. SAĞLIK	3
1.2. HASTALIK.....	4
1.3. İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ.....	4
1.4. İŞ SAĞLIĞI	5
1.5. İŞ GÜVENLİĞİ	6
1.6. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI.....	7
1.7. İŞÇİ SAĞLIĞI.....	9
1.8. TEHLİKE VE RİSK	9
1.9. İŞ KAZASI	10
1.10. MESLEK HASTALIĞI	12
1.11. RİSK DEĞERLENDİRMESİ.....	13
1.12. ACİL DURUM.....	14

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE TARAFLARIN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

2.1. DEVLETİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	15
2.2. İŞVERENİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ	16
2.2.1. İşverenin Hakları	16
2.2.1.1. İşverenin Fesih Hakkı	16
2.2.2. İşverenin Yükümlülükleri	17
2.2.2.1. 6331 Sayılı İSG Yasası'ndaki Yükümlülükleri	17
2.2.2.2. Önlem Alma Yükümlülüğü	17
2.2.2.3. Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Çalışanların Eğitim Yükümlülüğü ...	18
2.2.2.4. Acil Durum Planları-Yangınla Mücadele-İlk Yardım Yükümlülüğü	19
2.2.2.5. Tahliye ve Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü.....	19
2.2.2.6. İSG Örgütlenme ve Denetleme Yükümlülüğü	20
2.2.2.7. Kayıt Bildirim Yükümlülüğü	20
2.2.3. İşçinin Hak ve Yükümlülükleri	21

2.2.3.1. İşçilerin Hakları.....	21
2.2.3.2. Önleyici Nitelik Taşıyan Haklar	22
2.2.3.3. Tazmin Edici Nitelik Taşıyan Haklar	22
2.2.3.4. İşçilerin Yükümlülükleri	23
2.3. YÜKÜMLÜLÜKLERİNİ YERİNE GETİRMEYEN İŞÇİ VE İŞVERENLERİN KARŞILAŞACAĞI HUKUKİ YAPTIRIMLAR.....	24
2.3.1. İşverenin Borçlar Kanunu Gereği Sorumluluğu	24
2.3.1.1. Maddi Tazminat.....	25
2.3.1.2. İş Göremezlik Tazminatı	25
2.3.1.3. Destekten Yoksun Kalmak Tazminatı	25
2.3.1.4. Manevi Tazminat Davası	26
2.3.2. İş Kazalarında Cezai Sorumluluk	26
2.3.2.1. Kusuru veya Sorumluluğu Tespit Edilen Kişilere Uygulanan Yaptırım ve Cezalar.....	26
2.3.2.2. İşverenlere Uygulanan Yaptırım ve Cezalar	26
2.3.2.3. Üçüncü Kişilere Uygulanan Yaptırım ve Cezalar	27
2.3.2.4. İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanına Uygulanan Yaptırım ve Cezalar	28
2.3.2.5. Türk Ceza Kanunu'na Göre Verilecek Hapis ve Adli Para Cezaları	28

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	30
3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	31
3.3. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ	31
3.4. VERİ TOPLAMA ARACI	31
3.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	32
3.6. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI	32

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. KULLANILAN YÖNTEMLER	33
4.2. İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ ÖLÇEĞİNİN FAKTÖR YAPISI	33
4.3. GÜVENİLİRLİK ANALİZİ	35
4.4. KATILIMCILARIN ÖZELLİKLERİ	36
4.5. KATILIMCILARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALGI DÜZEYLERİ	37
4.6. KATILIMCILARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALGI DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ	38
SONUÇ	40
KAYNAKLAR.....	43



TABLULAR LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 1. İş Sağlığı Güvenliği Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları	35
Tablo 2. Katılımcılara Ait Özellikler.....	36
Tablo 3. Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Algı Düzeyleri	37
Tablo 4. Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Algı Düzeylerinin Çeşitli Sosyo- Demografik Değişkenler Bakımından İncelenmesine Dair Mann Whitney U ve Kruskal Wallis Test Sonuçları	38



ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında katı atık depolama tesisinde iş sağlığı ve güvenliğinin ne düzeyde algılandığı ve uygulanabildiği incelenmek istenmiştir. Bu çalışmanın gerçekleştirilebilmesi için birçok yöntem ve anket kullanılmıştır.

Tüm değişkenlerin çalışanların üzerindeki etkileri incelenmiş olup bu iş yerinde olduğu gibi diğer iş yerlerinde de iş sağlığı ve güvenliği algısının nasıl yükseltilebileceği en önemli odak noktası olmuştur.

Türkiye de iş sağlığı ve güvenliği hakkında son yıllarda yeterince araştırma yapılmakta olup konunun önemi daha da benimsenmektedir.

Bu çalışmanın hayata geçirilmesinde en önemli etken iş sağlığı ve güvenliği algısının daha da yükselmesini isteme gayem olup bu süreçte Türkiye ve dünyadaki birçok örnek incelenmiştir.

Yüksek lisans öğrenimim boyunca bana hep destek olan aile teşekkür ederim. Her zaman anlayış gösteren hocalarım ve azmim sonucu oluşmuş bu tezi paylaşmaktan onur duyarım.



GİRİŞ

Küresel dünyada gelişen teknoloji ile beraber iş ve çalışma ortamında birçok değişiklikler meydana gelmiştir. İnsan yaşamının söz konusu olduğu sağlık kurumları, diğer kurumlara göre hem daha riskli hem de titizlikle çalışılması gereken bir kurumdur. Sağlık sektöründe çalışan personellerin yoğun çalışma koşullarından dolayı, stres düzeyleri diğer sektör çalışanlarına göre daha yüksek olup, daha fazla psiko-sosyal risklere maruz kalmaktadırlar. Sağlık kurumlarının birçoğu çok tehlikeli işyeri sınıfına girmekte, böyle bir ortamda çalışıp, hem çalışanın iş sağlığı ve güvenliğini koruyup hem de hasta memnuniyetini sağlamak güç olsa da bu hedef gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. Yoğun çalışma ortamındaki stres, personel-müşteri(hasta) ilişkisini olumsuz etkileyebilmektedir. Sağlık sektör çalışanları (en üst seviyedeki personelden en alt seviyedeki personele kadar) sunulan hizmetten memnun olmayan hasta ve hasta yakınları tarafından psikolojik ve fizyolojik şiddete maruz kalabilmektedirler. Sağlık çalışanlarının daha fazla şiddete maruz kalmamaları için Sağlık Bakanlığı başta olmak üzere tüm ilgili kurumların gerekli güvenlik önlemlerini almaları gün geçtikçe zorunluluk haline gelmektedir.

Dünya genelinde teknolojik gelişmelere paralel olarak gündeme gelen iş sağlığı ve güvenliği konusu, Türkiye’de il kez 1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı yasa ve buna bağlı çıkan İSG tüzüğü ile düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği konusu 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı Yasa ile gelişime devam ettirilmiş ve son olarak 2012 yılında çıkartılan 6331 sayılı Yasa ile iş sağlığı ve güvenliği konusu hukuki açıdan istenilen seviyeye ulaşmıştır.

Türkiye’de 6331 sayılı Yasa ve buna bağlı olarak çıkartılan yönetmenliklerle iş sağlığı ve güvenliği hukuki açıdan uluslararası standartlara yükseltilmiştir. Hukuki açıdan ortaya çıkan bu gelişmenin pratik hayata yansıtılması an itibari ile tam olarak gerçekleştirilememiştir. Bu durumdan tüm çalışanlar gibi sağlık sektörünün çalışanları da olumsuz etkilenmeye devam etmektedirler. Sağlık sektörü, iş kazalarının yoğun görüldüğü, iş kazası sonucu gerçekleşen ölümlerin az olduğu, buna karşın iş-iş yeri hastalıkları ve meslek hastalıklarının çok görüldüğü bir sektördür.

Ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliğinin başarısı tüm tarafların görev ve sorumluluklarını tamamen yerine getirmesiyle mümkün olabilecektir. Kamu veya özel sağlık kurumlarında, kurum veya işveren 6331 sayılı Yasadaki yükümlülüklerini yerine getirmek zorundadır. Bu durum yasal bir zorunluluk olmasının yanı sıra, ayrıca vicdani bir sorumluluk olarak görülmelidir. İş kazaları ve meslek hastalıkları ile mücadelede, yasal zorunluluk gereği işverenler veya kurumlar İSG altındaki eğitimleri vermeye yükümlüdürler. Bu aşamada devreye girecek olan iş sağlığı güvenliği eğitimi büyük

önem arz etmektedir. Özellikle sağlık çalışanlarına verilecek olan eğitimin üzerinde durulması gerektiği ve devlet eliyle denetime tabi tutulması gerektiği düşünölmektedir. Sağlık çalışanlarına verilecek olan eğitimin temel noktada yani daha ortaöğretim aşamasında başlayıp iş hayatına girene kadar devam etmesi gerekmektedir.



BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR

1.1. SAĞLIK

Literatür taramalarında sağlık kavramının birçok araştırmacı tarafından farklı tanımlandığını görmek mümkündür. Araştırmacılar tarafından yapılan farklı tanımlamalardan yola çıkarak, sağlık kavramının insandan insana değişkenlik gösteren bir durum olduğunu söylemek mümkündür.

Sağlık, kimilerine göre “hasta veya sakat olmamak”, kimilerine göre “ağrısı bulunmamak” ve “sebepsiz yerde zayıflamak” olarak tanımlanabilir¹². Sağlık kavramı, pozitif ve negatif tanımlamalar olmak üzere iki farklı tanımlama ile sağlık profesyonelleri tarafından tanımlanmıştır. Negatif yönden sağlığın tanımı; “hastalığın yokluğu” yani hastalığın olmaması şeklinde tanımlanırken, pozitif yönden sağlığın tanımı ise “kişilerin hayata katılabilme becerileri, stresli durumlara karşı koyabilmeleri, psikolojik iyilik ve fiziksel uyum düzeyi ve toplumla iç içe olabilmeye becerisi vs.” olarak tanımlanmıştır³.

Sağlığı genel bir çerçevede tanımlamak istersek, tüm boyutlarını ele alarak tanımlamak gerekir. Kısacası sağlığın fiziksel, sosyal ve ruhsal boyutlarını bir bütün olarak ele almamız bu kavramı doğru tanımlamamıza yardımcı olacaktır. DSÖ'ye göre sağlık, “kişide sadece hastalık veya sakatlık durumunun olmayışının yanı sıra fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali” olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma göre Dünya Sağlık Örgütü'nün üç temel ölçütü (bedensel, sosyal ve ruhsal iyilik) dikkat çekmektedir. Bu ölçütleri tek tek açıklamak gerekirse, vücut bütünlüğündeki doku ve organlarda eksiklik, işlev bozukluğu ve mikrop taşıma gibi olguların olmaması bedensel iyilik olarak tanımlanmış. Ruhsal iyilik; kişinin bulunduğu yaşa uygun düşünüp kavrayabilen, düşündüklerini karşı tarafa eksiksiz bir şekilde aktarabilen, empati duygusuna sahip olan, zorluklara karşı direnebilen vb. durumlara sahip olma halidir. Son olarak sosyal iyilik ise kişinin yaşadığı çevreye uygun bir dil oluşturması ve toplumdaki rolünü yaşadığı çevreye entegre etmeye çalışması halidir⁴⁵.

¹NihalÖzabacı, “Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerde Görülen Meslek Hastalıkları ve Nedenlerinin Araştırılması”. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul 1990), 1-3.

² TurgutÖz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler. (İstanbul, 1990), 4-15.

³ SinemSomunoğlu, Sağlık Kurumları Yönetimi-I. (Anadolu Üniversitesi, 2012), 3-6.

⁴CoşgunKesgin ve AhmetTopuzoğlu, “Sağlığın Tanımı: Başaçıkma”. *Journal of Istanbul Kultur University*, 2(4) (2006): 47-49.

⁵Sağlığın Teşviki ve Geliştirilmesi (SB) Sözlüğü. (Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2011), 3-5

1.2. HASTALIK

Bireylerin tam iyi halde olmadıkları durumlar hastalık kavramı ile ifade edilir. SGK tanımlanmasına göre; dördüncü maddenin 1. Fıkrasının a/b bentleri kapsamındaki sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş görmezliğine neden olan rahatsızlıklar, hastalık halidir⁶.

Hastalık kavramının açıklanması farklı gruplar tarafından değişik şekillerde tanımlamıştır. Hekimler hastalık kavramı için; "Doku ve hücrelerde anormal yapısal ve işlevsel (fonksiyonel) değişikliklerin olduğu hal" tanımlaması yaparken, hekim dışı gruplar yaşam koşullarına göre birçok farklı tanımlamalarda bulunmuşlardır. Hastalık kavramı kişinin sosyo-kültürel, ekonomik ve yaşam standardı gibi kişinin bulunduğu ortama göre farklılık gösterebilir. Genel olarak kişi, kendisini hasta hisseder ve bu da çalışmasına engel oluyorsa kendini hasta sayar⁷. Ayrıca organizmanın yaralanması ya da çeşitli sebeplerle "Homeostatik Dengenin" bozulması olup, bununla beraber fizyolojik, psikolojik ve sosyal sorunları da getiren bir durumu da hastalık olarak tanımlamamız mümkündür⁸.

1.3. İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ

İş güvenliği kültürünü tanımlayabilmek için önce güvenlik kültürünü tanımlayabilmek gerekir. Güvenlik kavramını incelerken karşımıza bir çok kavramla beraber ilk olarak "tehlike" kelimesi çıkmaktadır. Türk Dil Kurumu (TDK) güvenlik kelimesinin tanımlarken "herhangi bir tehlikenin yokluğu" olarak ifade etmektedir⁹. Örgüt kültürünün bir alt oluşumu olarak kabul edilen güvenlik kültürü; sağlık ve güvenlik sorunlarına ilişkin tüm değer ve inançları kapsamaktadır¹⁰. Buna bağlı olarak iş güvenliği kültürü ise; kişi ve grupların güvenlik durumuna ilişkin sorumluluk alması, koruyucu eylem, hatalardan ders çıkarma, yapılan hatayı tekrarlamama, güvenlik ilgisini artırma ve çevresine iletme, değerleri sürekli ödüllendirme gibi ifadelerle tanımlanmaktadır¹¹.

Güvenlik kültürü kavramı dünyada ilk olarak 1986 yılında Çernobil'deki nükleer kazanın ardından OECD Nükleer Ajansı tarafından 1987 yılında hazırlanan ve meydana gelen kazaların olası sebeplerinin raporda kullanılmıştır. Ayrıca 1988

⁶ 6331 Sayılı İSG Kanunu, Madde 15.

⁷ RıfatDirican, Kazalar ve Önemi, Halk Sağlığı. (Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayını, 1997), 175-198.

⁸ Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 5.

⁹ Mine, Özüm, "İş Güvenliğinde Çalışan Davranışlarını Nasıl Yönetirsiniz?" *HSE Akademi Yayınları*, 1(3) (2014): 38-43.

¹⁰ TunçDemirbilek, İş Güvenliği Kültürü. (İzmir: Dokuz Eylül Yayınları, 2008), 5-7.

¹¹ OsmanZopçuk, "İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Ölçümü: Küçük ve Büyük Ölçekli Tekstil ve Metal İşyerleri Uygulaması". (İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, ÇSGB, 2015), 9-12.

yılında Kuzey Denizinde Piper Alpha petrol platformunda ve Clapham Junction demiryolunda gerçekleşen felaketler sonrası raporlarda da güvenlik kültüründen bahsedildiğini söylemek mümkündür¹².

Literatür taramasından sonra Güvenlik kültürünün çok geniş bir yer tuttuğunu, birçok araştırmacı tarafından tanımlandığını görmekteyiz. Bu konuda; Carrol'un yaptığı tanım şöyledir: "Güvenlik kültürü, güvenlik hakkından bireysel ve örgütsel tutumlar ile örgütsel kararları etkileyen, paylaşılan inançlar, değerler ve normlardır." İNGAG'ın yaptığı tanıma göre; Çalışanların güvenlik ile ilgili paylaştığı değerler, algılar, inançlar ve tutumların bir yansımasıdır. Ayrıca Westrum'un yaptığı tanımla ise; "Organizasyonun karşılaştığı fırsatlar ve problemlerle ilgili tepki şeklidir." şeklinde tanımlanmıştır. Tüm bu tanımlamalardan çıkaracağımız sonuç, bireyler temel ihtiyaçlarını yerine getirdikten sonra kendilerini güvence altına almak isterler. Kısacası güvenlik kişinin kendini emniyette hissettiği durum olarak ifade edilebilir¹³.

İngiltere sanayi konfederasyonu güvenlik kültürünü; örgütteki tüm üyelerin risk, kaza ve hastalık hakkında paylaştığı fikir ve inançlar olarak tanımlamıştır. Aynı zamanda Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (IAEA)'nın yaptığı güvenlik kültürü tanımı ise iş güvenliği kültürü, örgütün iş sağlığı ve güvenliği programlarının yeterliliğine, tarzına ve grupların değer, algı, tutum, düşünme alışkanlıkları, yetkinlik ve davranış örtülerinin bir toplamı şeklindedir¹⁴.

1.4. İŞ SAĞLIĞI

1950 yıllarında ILO ve WHO iş sağlığı kavramını; çalışanların iyilik hallerinin bedensel, ruhsal ve sosyal yönden en üst kademedeki tutulması, devam ettirilmesi ve ilerletilmesi çalışmaları olarak tanımlamıştır. İş sağlığı kavramı genel olarak kişinin sağlığı ve çalışma hayatı arasındaki ilişkileri inceleyen bir bilim dalıdır. İş sağlığı kavramının farklı pencerelerden yapıldığı tanımlamaları ise şu şekildedir:

İşyerlerinde işin yürütülmesi sırasında, çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli bilimsel çalışmalardır. Ayrıca iş sağlığı kavramı sağlıklarına gelebilecek zararları önlemek, işçiyi fizyolojik yeteneklerine uygun işlere yerleştirmek böylesi işi insana ve insanı işine adapte etmeyi amaçlayan bir tıp dalıdır.

¹² SalihDursun, "İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi". *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2) (2013): 61-75.

¹³RafiqChoudhry, DongpingFang, ve SherifMohamed, "The Nature Of Safety Culture: A Survey Of The State Of The Art". *Safety Science*, 45 (2007): 993-1012.

¹⁴ HüseyinAltınel, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. (Ankara: Detay Yayıncılık, 2011), 5-22.

1.5. İŞ GÜVENLİĞİ

Güvenlik kavramı, herhangi bir olumsuz durum karşısında ölüm, yaralanma, kalıcı hastalık ya da hasar alma gibi ihtimallerin en aza indirgenmesi olarak tanımlanabilmektedir¹⁵. Ayrıca kabul edilemez zarar riskinden uzak olma durumu şeklinde de ifade edilebilir¹⁶.

İş güvenliği kavramının kapsamına bakıldığında, işyerinde gerçekleşen iş kazalarını minimize etmek amacıyla bilim temelli önlemlerin alınması ve bu doğrultuda çalışma ortamının revize edilmesi gibi durumları kapsamaktadır. İş güvenliğinin amacı; çalışanların çalışma ortamında bulunan her türlü riskten uzak kalmasını sağlamaktır. İnsan yaşamının her şeyden önemli tutulması nedeniyle, uluslararası alanda işletmelerin ve üretimin güvenliği insanların yani çalışanların güvenliğinden sonra geldiği görülmektedir. Bu ideoloji esas alındığında, iş güvenliği için aşağıdaki tanım uygun görülmektedir.

İş güvenliği; çalışanlara yönelik işyeri ortamından kaynaklanan tehlikelerin araştırılması veya önlenmesi amacıyla yapılacak tüm çalışmalar iş güvenliğini kapsamaktadır. Ayrıca işyerinde çalışanların işin yapılması ile ilgili olarak ortaya çıkan tehlikelerden ötürü işçinin, bedensel ve ruhsal olarak zarar görmemesi için alınması gerekli tüm önlemleri (hukuki, teknik ve tıbbi önlemler) sağlamaya yönelik sistemli çalışmalar da iş güvenliği kapsamına girmektedir¹⁷.

Çalışan personellerin rahat ve huzurlu çalışması için gerekli olan en önemli unsur iş güvenliğidir. İş güvenliği bir üretim tesisinde ya da herhangi bir kurumda birincil önlem kaynaklarından birisidir. Çalışan personelden daha fazla verim alınması, iş tatmininin artırılması ve çalışan sağlığının korunması için söz konusu işletmelerin ya da kurumların iş güvenliği hususunda gerekli önlemleri alması gerekmektedir.

¹⁵ Altınel, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, 18.

¹⁶ ÖzlemÖzkılıç, "İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojiler". *TİSK Yayınları*, (2005): 22-25.

¹⁷Ahmetlri, "OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Bir İnşaat Firmasında Uygulanması". (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul 2007), 3-8.

1.6. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

İş sağlığı ve güvenliği kavramı ayrıntılı şekilde açıklanabilmesi için yukarıda tanımladığımız sağlık ve güvenlik kavramlarından esinlenerek bir tanımlama yapmamız daha doğru olacaktır. Öncelikle iş sağlığı kavramını açıklamak gerekirse; İşçinin çalışma koşulları ile iş ortamında kullandığı araç ve gereçlerden kaynaklı ortaya çıkabilecek risk ve tehlikelerden koruma ve önleme veya tehlikeleri en aza düşürmek ve bu sayede işçinin huzur içinde yaşayabilmesini anlatan bir kavramdır. İş güvenliği kavramı ise; iş ortamında çalışanların karşılaştığı tehlike ve zararların azaltılması veya tamamen yok edilmesi amacıyla getirilmiş yükümlere ait kuralların tümüdür¹⁸.

İSG olarak kısaltılan iş sağlığı ve güvenliği, bir işçinin işini yapması esnasında çalıştığı kurumun çevre faktörleri nedeniyle kişilerin maruz kaldığı iş kazaları ve meslek hastalığı risklerinin bertaraf edilmesi için bu risklerle ilgilenen bilim dalı olarak tanımlanmıştır¹⁹. İlk zamanlarda sadece işçilerin sağlıklı ve güvenli bir iş ortamında çalışmalarını amaçlayan işçi sağlığı ve güvenliği kavramı, zamanla çerçevesini genişleterek iş sağlığı ve güvenliği kavramına dönüşmüştür.

İSG'nin kavram olarak zaman içinde genişlemesinden ötürü, işçi yerine iş kavramının gelmesi ile bazı taraflarca işçinin korunmasına yönelik koruyucu ilkenin zedelendiği şekilde değerlendirmelerine yol açmışsa da sanayileşmeye bağlı olarak teknolojik, ekonomik ve insan haklarındaki gelişmelerden etkilenerek içeriği daha geniş olan koruyucu bir anlayışı ifade ettiği düşünülmektedir. Çünkü çalışma nedeniyle işten ve iş ortamından kaynaklanan riskler sadece işçileri değil bütün çalışanları etkilemektedir. Sorunun bütün çalışanlarının sorunu olduğunun anlaşılmasıyla kavram işçi niteliği ile sınırlı olmaktan çıkmıştır. Öte yandan çalışanın sadece işyeri ile sınırlı kalmadan yaşam çevresinde de korunmasını gerekli olduğu görüşleri ileri sürülmüştür. İş sağlığı ve güvenliği; iş yerinde yapılan işler sırasında veya işin çevre koşulları nedeniyle çalışanların karşılaştığı tehlike ve riskleri azaltması veya ortadan kaldırması için alınması gereken tedbirlere yönelik sistemli çalışmaların tümüdür²⁰. Dar anlamda tanımlanan şekliyle iş sağlığı ve güvenliği; işyeri ortamından kaynaklanan tehlikelere karşı işçinin, sağlığı ve emniyetinin korunmasıdır. Zamanla

¹⁸ TankutCentel, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İlgili Yönetmelikler. (İstanbul: MESS, 2000), 15-29.

¹⁹ NurDevebakan, "Özel Sağlık İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği". (Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir 2007), 34-42.

²⁰ İsmailKılış, İş Sağlığı ve Güvenliği. (Bursa: Dora Yayınları, 2014), 10-16.

birçok faktörün değişmesiyle bu tanımın yetersiz olduğu görülmüştür. Günümüzdeki mevcut tanımı ise; sadece işçi ve işyeri kavramları ile sınırlı kalmaksızın, mevcut işyeri ortamından etkilenen bütün kişilerin sağlığına ve güvenliğine etki eden risklerin ve bu riskleri ortadan kaldırması veya azaltması faaliyetlerin tamamıdır²¹.

ILO 1950 yılında iş sağlığı ve güvenliğinin tanımını yapmış, dışsal faktörleri baz alarak geniş bir tanıma yer vermiştir. Söz konusu tanımda “tüm çalışanların, bedensel, ruhsal, sosyal iyi olma durumlarını en üst seviyede sürdürmelerini sağlayacak şekilde çalışma esnasında oluşabilecek tehlikelerden korunması, fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleklere yetiştirilmesi” hususu üzerine yoğunlaşmıştır. Özetlemek gerekirse burada hem işin insanlara hem de insanların işe adapte olması ve uyum sağlaması üzerinde durulmuştur²². İş sağlığı ve güvenliği kavramının tanımları içerik olarak birbirinden farklı olmakla birlikte genel amacını; çalışanları, üretim ve işletme güvenliğini sağlamaktı diyebiliriz.

Hem iş sağlığı hem de iş güvenliğinin asıl amacı; işyerinde işçinin başına gelebilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı tedbir alınması ve çalışanların sağlık, güvenlik gibi tüm ihtiyaçlarının koruma altına alınmasıdır.

Çalışanın vücudunu korumaya yönelik güvenlik tedbirleri alan ve çalışma esnasında her türlü tehlikeden uzak tutmayı hedefleyen iş güvenliğinin yanında; iş sağlığı, çalışanın yaşama çevresi için alınması gereken sağlık kurallarını hedef almaktadır²³.

Tüm insanları etkileyen iş sağlığı ve güvenliği hayatımızın bir parçası olarak hem insani hem de yasal bir zorunluluk haline gelmiştir. İşyerlerinde önlem almak, insanları maddi zarardan kurtaracağı gibi çalışanların hayatını da kurtaracak insancıl bir tavidir. Günümüzdeki teknolojinin varlığı ve imkânları ile iş sağlığı ve güvenliği etkinliklerin yetkililerce zamanında kullanılması iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önemli ölçüde önlenabilir hale getirmiştir. Bu amaçla sağlık ve güvenliği olumsuz etkileyebilecek olaylara karşı önlem almak için yönetim sistemleri geliştirilmiştir²⁴.

Türkiye’ de olduğu gibi tüm dünyada gelişen teknoloji ile beraber, iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı birtakım eksiklikler ve problemler yaşanmaktadır. Mevcut sorunlardan kaynaklı çalışanların hem sağlık problemleri ortaya çıkıyor hem de iş

²¹ NazımGerek, Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. (Ankara: Türk Metal Sendikası Yayınları, 1998), 19-20.

²²Kılış, İş Sağlığı ve Güvenliği, 82.

²³AydınBaşbuğ, İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği.(Ankara: Şeker-İş Sendikası Yayını, 2013), 16-24.

²⁴AltanÇetinkal, “İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarında Çalışan Katılımının Rolü”. *Mercek*, 17(67) (2008): 162-163.

veriminde performans düşüşü meydana geliyor. Bu gelişmelerle beraber iş kazaları ve meslek hastalıklarında ciddi artışlar olduğu görülmektedir²⁵.

Çalışma hayatı, çeşitli risk faktörleri ile doludur. Bu faktörleri işin kendisi, kullanılan ve üretilen maddeler ile kişisel sağlık ve güvenlik şeklinde sınıflandırabiliriz. “Önlemek ödemekten ucuzdur” prensibi ile hareket ederek, işyerlerinde tehlike kaynaklarını ortaya çıkartıp, oluşabilecek risklerin kontrol altına alınabilmesi, meydana gelebilecek kazaları azaltacak ve tehlikeli durumlar ortadan kaldırılmış olacaktır. Uyumlu bir ekip çalışması ile gerçekleştirilen bu uygulamalar işyerlerinde Risk Değerlendirme Çalışmaları olarak adlandırılmaktadır²⁶.

1.7. İŞÇİ SAĞLIĞI

İşçi sağlığı kavramı en genel tanımıyla; işçilere maksimum sağlık kapasitesini sağlayıp, işçileri çalışma ortamının olumsuzluklarından korumak ve iş ile işçi arasındaki adaptasyonu sağlamak olarak tanımlanmaktadır. Dünya Sağlık Örgütüne göre işçi sağlığı; kişinin tüm yönleriyle (bedenen, ruhen ve sosyal yönden) tam iyi olma hali olarak tanımlanır²⁷. İşçi sağlığı başta işçi olmak üzere işveren açısından da önem arz etmektedir. İşin direkt üretimi sırasında meydana gelebilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarına maruz kalma durumunda olan işçi ve bakmakla yükümlü olduğu ailesi, sağlık başta olmak üzere ekonomik olarak da olumsuz etkilenmektedir.

İşyerinde bir işçinin rahatsızlığı, işçi için olduğu kadar işveren açısından da büyük önem arz eder. Sağlık problemleri, iş akışını etkileyerek üretimin temposunu düşürmekte, üretim ve verimlilikte kayıplara neden olmaktadır. Bir işletmede maximum verimlilik ve etkinlik sağlamak için çalışma ortamının iyileştirilip, işçi sağlığının korunmasına öncelik verilmesi gerekmektedir. İş yerinde işin akışını etkileyen; insan, makine, malzeme, ürün, zaman gibi etkenlerin ortadan kaldırılması gerekir.

1.8. TEHLİKE VE RİSK

Tehlike, insanların kendi istekleri dışında oluşan, insanın beden ve ruh bütünlüğüne zarar verdiği gibi, maddi açıdan da zarar vererek insan yaşamının devamını olumsuz etkileyen hal ve durumlar olarak tanımlanabilir²⁸. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliğinin 4. maddesinde tehlike şu şekilde

²⁵MuratDemircioğlu ve TankutCentel, İş Hukuku. (İstanbul, 1999), 51-67.

²⁶ Özüm, “İş Güvenliğinde Çalışan Davranışlarını Nasıl Yönetirsiniz?”, 38.

²⁷Altinel, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, 5.

²⁸ HasanŞenocak, İş Sağlığı ve Güvenliği. (İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 2009), 410-415.

tanımlanmıştır: “bir zarar, hasar veya yaralanma oluşturabilme potansiyelidir”. Kısacası çalışma ortamında çalışanların karşılaşılabileceği risk ihtimallerini tanımlamaktadır. Ayrıca; dış etkenlerden kaynaklı olabilecek zarar ve hasarların, çalışanları veya işyerini etkileyebilme potansiyelini ifade etmektedir.

Tehlikeler tanımlanmaya çalışılırken çalışma ortamı, çalışanlar ve işyerine ilişkin bazı bilgilerin toplanması gerekiyor. Bu bilgiler; işyeri bina ve eklentileri, iş ekipmanları, meslek hastalığı ve iş kazası kayıtları, malzeme güvenlik bilgi formları, acil durum planları gibi bilgilerin toplanması gerekmektedir²⁹.

Risk; bir ihtimaldir. Bu ihtimal işyerindeki tehlikelerden dolayı ortaya çıkabilecek zararlı sonuçlar durumudur³⁰. Tehlikenin meydana gelme durumundan sonra ortaya çıkan zarar, hasar ve yaralanmanın boyutu net olur.

Risk bir kurumda meydana gelebilecek her türlü iş kazası, olay ve meslek hastalığına sebep olabilecek bir tehlikeyi ifade etmektedir. Bu tehlikelerin önlenmesi için işletmelerin risk değerlendirmesini çok iyi yapması gerekmektedir. Aksi halde saydığımız tüm olay ve tehlikeler işletmeler için kaçınılmaz olan durumlar haline gelecektir.

1.9. İŞ KAZASI

Literatürde kazayla ilgili çeşitli tanımlamalar ve açıklamalar yapılmıştır. Kaza, sisteme veya insana zarar veren ya da sistem amacının veya insanın mevcut görevini başarmasını olumsuz etkileyen ve istemeden gerçekleşen olaylardır. Diğer bir tarif ise; iş kazası, iş gören çalışma ortamına veya iş eğitimine giderken, iş ortamında çalışırken veya işyerindeki araçların bakım ve muhafazasını yaparken birden bire olan, çalışana bedensel zarar veren olay şeklinde tanımlanmıştır³¹.

İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı çalışanların olası risklerden ve kazalardan uzak kalmalarını sağlamaktır. Bu korumayla beraber özellikle meslek hastalıklarının tamamı önlenemez. Kazanın anlamı, “kasıt söz konusu olmaksızın, beklenmedik durumlarda oluşan ve çoğu zaman sonuçları zararlı ifade edilmiş her durum” olarak tanımlanmaktadır. Kaza olgusunun bu genel tanımı üzerinde bir görüş dikkat çekmektedir. Olaya başka açıdan yaklaşanlar iş kazasını; yanlış bir davranış ya da teknik bir arıza nedeniyle hiç ummadık bir anda ansızın ortaya çıkan, insanlara ve eşyalara zarar verdiği için işletmelerdeki çalışmanın durmasına veya aksamasına neden olan, asla olmasının istenmediği olay olarak tanımlanır. Durumu hukuksal

²⁹RabiaKurt, Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2015), 122-129.

³⁰AliErgun, “Kamuda İş Sağlığı ve Güvenliği”. *ÇSGB Yayınları*, 3(5) (2016): 27-39.

³¹MehmetKurt, “İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Yapısal Analizi ve En Aza İndirilmeleri”. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir 1993), 15-19.

açından değerlendirenler ise; “çalışanın korunmasını savunan görüşler ise sadece çalışanlara yani kişilere zarar veren durumları” iş kazası olarak değerlendirmektedir³².

İş kazası hem ulusal mevzuatta hem de uluslararası mevzuatlarda tanımlanmıştır. Ulusal mevzuatta Sağlık Bakanlığı'nın, Uluslararası mevzuata baktığımızda ise Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) tanımları karşımıza çıkmaktadır. Ulusal kanunlarımıza baktığımızda iş kazasını, Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık sigortası Kanunu ve 6331sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda açıklandığını görmekteyiz. 6331 Sayılı İSG Kanunu'nda İş Kazası: Çalışanın çalıştığı iş yerinde yaptığı işten meydana gelen, bireyi ruhen veya bedenen özre uğratarak engelli duruma düşüren ya da ölümlle sonuçlanan olaylardır³³.

5510 sayılı kanununun 13. maddesi iş kazasını aşağıdaki gibi tanımlamıştır.

- “İşveren tarafından yürütülen iş veya görevden ötürü, sigortalı çalışan kendi adına ve hesabına, bağımsız çalışıyorsa yapmakta olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle iş yerinin dışında gerçekleşen olaydır.

- Sigortalı çalışanın işyerinde bulunduğu sırada ve emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda gerçekleşen olaylardır.

- Herhangi bir iş yerine bağlı olarak çalışan sigortalının, görevlendirilmek suretiyle başka bir yere gönderilmesi sonucu asıl işini yapmaksızın geçen sürelerde ve çalışanın, işverenin sağladığı bir araçla işin yapıldığı yere gidiş – gelişi esnasında, gerçekleşen ve çalışanı hemen veya sonradan ruhen ya da bedenen özre uğratan olaylardır.”

WHO, ILO gibi uluslararası örgütler ve iş sağlığı ve güvenliği çevresinde faaliyet gösteren kuruluşlar, iş kazası kavramını farklı boyutlarda değerlendirmektedir. Dünya Sağlık Örgütü iş kazasını; işyerinde meydana gelen öngörülemez durumlara, işçilerin yaralanmalarına, makine-teçhizatların zarara uğramasına, işyerinde üretimin bir dönem durmasına yol açan olaylar olarak tanımlamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü ise bir zarar ya da yaralanmaya yol açan ve beklenmeyen olayların tümünü iş kazası olarak tanımlamıştır³⁴. Ayrıca Avrupa Birliği İstatistik Ofisi aracılığıyla yapılan iş kazası tanımı ise “iş esnasında fiziksel ve ruhsal zarara yol açan ani bir olay” şeklinde olduğunu görmekteyiz³⁵.

İş kazası kavramını sosyo-politik olarak yorumladığımızda; işçilerin çalışma esnasındaki çalışma koşulları, iş için kullandıkları makine ve teçhizatlar veya işin

³²Kılıç, İş Sağlığı ve Güvenliği, 10.

³³ 6331 Sayılı İSG Kanunu, Madde 3/g.

³⁴ Özkılıç, “İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojiler”, 19

³⁵ 6331 Sayılı İSG Kanunu, Madde 4/b.

nitelik ve yürütümü esnasında yaşanan kaza ya da işçinin işgücünün bir kısmını kaybettiği olaylar olarak yorumlanabilir³⁶³⁷.

1.10. MESLEK HASTALIĞI

Çalışanların çalışma ortamlarından kaynaklı ve yaptıkları işlerin niteliğine göre sürekli tekrarlanan bir durum veya işlerin yürütme şartlarından dolayı işçinin, geçici veya sürekli olarak bedensel veya ruhsal hastalığa yakalanma hallerine meslek hastalığı denir³⁸. Meslek Hastalığı ulusal mevzuatımızda hem 5510 sayılı Yasada hem de 6331 sayılı Yasa'da düzenlenmiştir. Aşağıda bu iki yasada meslek hastalığının nasıl yorumlandığı belirtilmiştir.

Meslek hastalıkları; "Sigortalı çalışanın çalıştığı işin niteliğine göre, tekrarlanan bir nedenle veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık ve ruhi arıza halleridir"³⁹. Ayrıca 5510 sayılı Kanun'un ilgili maddesinde Meslek Hastalığı: "Çalışan sigortalının işinin niteliğinden kaynaklanan bir nedenle ya da iş akışı esnasında geçici veya kalıcı bedensel ve ruhsal özürülük durumu" şeklinde tanımlanmıştır⁴⁰.

6331 sayılı Yasa'nın 3. maddesinin I. bendinde ise Meslek Hastalığı; "sigortalının çalıştığı iş kaynaklı mesleki risklere maruz kalması nedeniyle çalışanı hasta eden durumlar" şeklinde tanımlanmıştır.

Meslek hastalıkları ile iş kazaları arasındaki temel farkı, meslek hastalıklarının mesleksel nitelikli olması ve işin koşullarından kaynaklanmaktadır. Başka bir ifadeyle açıklamak gerekirse işçinin yaptığı işten kaynaklanan bir hastalıktır ve farklı işlerin sonucunda da farklı meslek hastalıklarıyla karşılaşmıştır. Meslek hastalığı; bir mesleğin yapılabilmesi için o mesleğin yürütümü esnasında ve koşullarından kaynaklı hastalıktır. Bununla birlikte; işveren bünyesinde çalışan işçilerin, yaptıkları işi icra ederken dışsal faktörlerden kaynaklanan olumsuz durumlar neticesinde fiziksel ya da ruhsal olarak belirli mesleklere özgü hastalıklara yakalanmaları olarak da tanımlanabilmektedir. WHO ve ILO gibi uluslararası kaynaklarda meslek hastalıkları şöyle tanımlanmaktadır; işyeri ortamında bulunan faktörlerden kaynaklı hastalıkların ortak adı olarak ifade edilmektedir. Bir başka deyişle, çalışılan işe özgü olmak koşulu ile işyerindeki tehlikeli bir durum ve bu durumdan etkilenen çalışan vücudu arasında

³⁶Zeliha Arıkoğlu, "İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tanımı ve Amacı". *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu*, (1991): 42-64.

³⁷ Burak Tufan, Göçmen İşçilerde İş Kazaları. (Ankara: SSK Yayın, 1994), 47-49.

³⁸ Hasan Akarsu, Meslek Hastalıkları. (Ankara: Özyurt Matbaacılık, 2013), 7-40.

³⁹ 506 Sayılı SSK Kanunu, Madde 11/b.

⁴⁰ 5510 Sayılı SGK Kanunu, Madde 14.

bir etki tepki ilişkisinin olduğu hastalıklar grubu olarak tanımlanmaktadır⁴¹. Dolayısıyla hastalık ile iş arasında nedensel bir ilişki söz konusudur.

6331 sayılı kanunda mesleki risklere maruziyet nedeni ile meydana gelen hastalık olarak detaya girmeden genel bir tanımı yapılan meslek hastalığı iş kanununda tanımlanmamıştır⁴². 5510 sayılı kanunda ise; “sigortalının, çalıştığı veya yaptığı işin türünden kaynaklı devamlı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütümü esnasındaki koşulları nedeniyle, geçici ve sürekli bir hastalığa yakalanması ve yahut sigortalının bedensel ya da ruhsal sağlığını kaybetmesi” olarak tanımlanmaktadır⁴³.

İş kazası ile meslek hastalığı arasında bariz farklar görülmektedir. İş kazası bir işi icra ederken bir anda olan beklenmedik durum neticesinde cereyan ederken, meslek hastalığı bir anda olan bir durum değildir. Meslek hastalığı, uzun yıllar aynı şartlar altında çalıştıktan sonra çalışanlar üzerinde başlangıç tarihi belli olmayan bir dizi hastalık belirtilerinin ortaya çıkması ile cereyan etmektedir. Bu sürenin otuz yıl gibi uzun bir süreyi de kapsayabileceği ifade edilmektedir⁴⁴. Meslek hastalıklarının mesleğe özgü olması ve tümüyle önlenebilir bir niteliğinin bulunması nedeniyle meslek hastalıklarında alınacak toplu ve bireysel önlemler ile korunma sağlanması mümkündür.

İşe bağlı ya da işle ilgili hastalıklar kavramı ise meslek hastalıklarını da kapsayan daha geniş bir kavramdır. İşe bağlı hastalıklarda aynı iş ortamında uzun yıllar çalışarak bir hastalık ortaya çıkmamakla birlikte, işe girmeden önce bulunan hastalığın tekrar nüksetmesi ya da ilerlemesi söz konusu olabilmektedir. Ya da var olan hastalığın seyirinin değişime uğraması da bu kavram ile birlikte anılmaktadır. WHO işle ilgili hastalıkları; oluşması ve gelişmesinde çalışma ortamının ve şeklinin diğer sebepler arasında önemli bir faktör olduğu hastalıklar olarak tanımlar.

1.11. RİSK DEĞERLENDİRMESİ

Risk değerlendirmesinin kapsamı; işyerinde bulunan tehlikeler ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin saptanması ve bu olası durumların risklere dönüşmesini etkileyen faktörlerle beraber tehlikelerden dolayı risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi, kontrol tedbirlerinin kıyaslanması amacıyla yapılan tüm çalışmalardır⁴⁵. Ayrıca İSG Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nin 4.maddesinde de tanımlandığını görmekteyiz. Bu yönetmeliğe göre; bir kurumda önceden var olan veya

⁴¹ RanaGüven, “Çalışma Hayatı”. ÇSGB Yayınları, 3(7) (2011): 11-15.

⁴² 6331 Sayılı İSG Kanunu, Madde 3/g.

⁴³ 5510 Sayılı SGK Kanunu, Madde 14.

⁴⁴ Kılıç, İş Sağlığı ve Güvenliği, 14.

⁴⁵ Ergun, “Kamuda İş Sağlığı ve Güvenliği”, 27.

sonradan dış etkenlerle oluşabilecek olan tehlikelerin tespit edilmesi, bu risklere neden olan faktörlerin belirlenerek analiz edilmesi ve risk derecesi alınarak buna göre alınması gereken önlem faktörlerini ifade etmektedir, şeklinde tanımlandığı görülmektedir.

Risk değerlendirilmesinin usul ve esaslarını düzenlemek üzere 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Risk değerlendirilmesi 6331 sayılı Kanun ve ilgili Yönetmelik kapsamında tüm kamu kurumlarında yapılması zorunludur. Risk değerlendirilmesi tüm iş yerleri için aynı aşamalardan oluşmakta olup bu aşamalar; tehlikeleri tanımla, riskleri belirle ve analiz et, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, tedbirleri uygula ve dokümantasyon ve son olarak çalışmanın tekrar edilip izlenmesi aşamalarından oluşmaktadır.

1.12. ACİL DURUM

Doğal afetler, yangın, kimyasal maddelerden kaynaklı yayılım, patlama ihtimali olan durumlar, sabotaj, ilk yardım ve tahliye gibi durumlarda işyeri bireylerinin önceden alması gereken önlemlerin neler olduğunun ve bu tedbirlerin onlara anlatılması, planlanması, tatbikatların yapılması durumlarına Acil Durum Planı denir⁴⁶.

Acil durum planının aşamaları;

-Acil durumların saptanması ve bu durumlara karşı önlem alınması,

-Görevlendirilecek personellerin belirlenmesi ve tatbikat – dokümantasyon aşamaları,

-Müdahale ve tahliye yöntemlerinin oluşturulması,

-Acil durum planlarının yenilenmesi aşamalarından oluşmaktadır.

Acil durum planları; “az tehlikeli işyerlerinde 6 yılda 1, tehlikeli iş yerlerinde 4 yılda 1 ve çok tehlikeli iş yerlerinde ise 2 yılda 1” yenilenir.

İşveren; çalışma ortamındaki riskleri, çalışma ortamında kullanılan teçhizat ve ekipmanları ve çevre şartlarını da dikkate alarak ortaya çıkacak acil durumları değerlendirip, buna karşın çalışanları ve işyeri ortamını olumsuz etkileyecek risklere karşı önlem alır⁴⁷. Bir işyerindeki acil durumlarla karşı; işyerinin büyüklüğü, niteliği, çalışan sayısı ve işyerinin taşıdığı özel tehlikeler dikkate alınarak önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım vb. durumlara karşın, bu alanda eğitilmiş yeterli sayıda personel görevlendirilir⁴⁸.

⁴⁶ Ergun, “Kamuda İş Sağlığı ve Güvenliği”, 53.

⁴⁷ 6331 Sayılı İSG Kanunu, Madde 11.

⁴⁸ Başbuğ, İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, 63.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE TARAFLARIN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

2.1. DEVLETİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Gelişmiş ve çağdaş bir ülkede insanların en temel hakkı olan yaşama hakkı her şeyden önce güvence altına alınmalıdır. Yaşama hakkı aynı zamanda sosyal ve hukuk devleti olmanın bir sonucudur. Bu duruma göre bir ülkedeki işçilerin mevcut çalışma ortamındaki tüm tehlikeli ve zararlı durumlardan uzak tutmak anlamına gelmektedir. Kısacası çağdaş bir devlet; görevlerini yerine getirmek amacıyla öncelikle tedbirleri belirler ve bu tedbirlerin iş yerinde sağlanması ve denetlemesine karşı sorumlu olur⁴⁹.

Ayrıca Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın bazı maddeleri devlete işçi sağlığı ve iş güvenliği noktasında bazı sorumluluklar yüklemektedir.

T.C. Anayasası'nda bulunan ilgili maddeler;

Madde-2: "Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukuk devletidir."

Madde-17: "Herkes yaşama hakkına sahiptir."

Madde-50: "Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenlen yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar."

Madde-60: "Herkes sosyal ve güvenlik hakkına sahiptir."

Yukarıdaki maddelerde de görüldüğü gibi T.C. Anayasasında vatandaşları hiçbir şekilde sınırlandırmayan aksine devlete sorumluluk yükleyen temel haklar mevcuttur⁵⁰.

İş Sağlığı ve Güvenliğinde devletin görevlerini; teşkilatlanma, yasal alt yapıyı oluşturma, rehberlik ve danışmanlık, denetim (işin durdurulması ya da işin kapatılması, idari para cezası uygulanması), istatistikî bilgiler ile yayınlar sunma ve kamuoyu oluşturmak, şeklinde sıralayabiliriz. Ayrıca işçilerin sağlığı başta olmak

⁴⁹ UlaşFer, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda, Devletin, İşverenin ve İşçinin Görev ve Sorumlulukları. (Ankara: YODÇEM Yayın, 2000), 3-7.

⁵⁰ SadettinBaysal, "KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi". *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 2(6) (1999): 25-37.

üzere toplumun sağlık ve emniyeti için devlet; işlerin ve üretimin sağlıklı ve güvenli bir ortamda yürütmesi amacıyla İSG alanında gerekli tüm mevzuatları oluşturur.

2.2. İŞVERENİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

2.2.1. İşverenin Hakları

İşverenlerin çalışanlara verdiği eğitimlerde, işyerinde belirlenen kurallara ve alınan önlemlere dikkat etmemeleri halinde hem kendilerine zarar verebilecek hem de bunun yaptırımıyla karşı karşıya kalacakları önemle vurgulanmalıdır. Ayrıca işveren çalışanlara; işyeri disiplin kuralları, toplu iş sözleşmeleri veya toplu sözleşmelerle ihtar, kınama ya da ücret (maaş) kesintisi gibi cezalar da verilebilir⁵¹.

İşverenlerin hakları 4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinde aşağıdaki gibi düzenlenmiştir;

- Hizmet sözleşmesi gereği işveren çalışanlara talimat verme hakkına sahiptir.
- Çalışanlar işyerine tabii işverene bağlı olarak çalıştıkları için işverenin onları kontrol ve denetim hakkı bulunmaktadır.
- İş sözleşmesinde ve iç yönetmelikte düzenlenmesi şartıyla çalışana aykırı davranışları nedeniyle disiplin cezası uygulama hakkına sahiptir.

2.2.1.1. İşverenin Fesih Hakkı

Yukarıda belirtiler haller dışında işverenin belirli konularda çalışanın işini feshetme hakkına sahiptir. Bu haklar aşağıda sıralanmıştır.

Çalışana:

- Hem İş Kanunu'nda hem de İSG alanında yapmakla yükümlü olduğu konularda kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi ve direnmesi durumunda,
- Hem İş Kanunu'nda hem de İSG alanında sözleşmenin esaslı unsurları hakkında işvereni yanıltması ve yanlış bilgilendirmesi durumunda,
- Kendi isteği (kasten) ve savsaması yüzünden veya ihtimalden dolayı işin güvenliğini, kendisinin ya da çalışma arkadaşlarının güvenliğinin riske düşürmesi durumunda, yapılan sözleşme süresinden önce veya sözleşme zamanı beklemeksizin haklı bir nedenle çalışanın işine son verebilir.

⁵¹ AliTokol ve YavuzAlper, Sosyal Politika. (Dora Yayıncılık, 2013), 259-264.

2.2.2. İşverenin Yükümlülükleri

İşverenin Yükümlülükleri 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasında genel yükümlülükler olmak üzere ve ayrıca İSG Kanununa bağlı olarak çıkartılan 52 yönetmelikte ayrı ayrı düzenlenmiştir. İşverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki yükümlülüklerini, koruyucu önlemleri almak, işin en az riskle yapılabilmesi için alınan önlemlere uyulması, konusunda işçileri eğitmek ve bilgilendirmek, işçi sağlığı iş güvenliğinin sürekliliği için gerekli organizasyonları yapmak başlıkları altında toplamak olanaklıdır⁵².

2.2.2.1. 6331 Sayılı İSG Yasası'ndaki Yükümlülükleri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun ilgili maddesinde işverenin genel yükümlülükleri düzenlenmiştir. Buna göre; bir işveren çalıştırdığı personelinin işiyle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Ayrıca çalışan personelin güvenli bir ortamdan çalışması da en doğal hakkıdır. Bu kapsam işveren çalıştırdığı işçiyi güvende çalıştırmaya mecburdur. Kanun çerçevesinde işveren⁵³;

- “İş yerinde gerekli risk değerlendirmelerinin yapılmasını,
- Tehlike ve risklere karşı önlemlerin alınmasını,
- Çalışanların iş kazası ve mesleki hastalığına sebep olabilecek riskleri önlemeyi,
- Çalışanlarının İSG konusunda gerekli eğitimleri almasını sağlamayı,
- İş yerindeki alanlarını iyileştirilmeyi,
- Sağlık ve güvenlik önlemlerinin duruma göre veya mevcut şartlara uydurmayı,
- İşle ilgili personele yeterli eğitim ve talimat verilmeden ve personelin hayatı söz konusu olan işlere gönderilmemesi konusunda tedbirleri almaya mecburdur.”

2.2.2.2. Önlem Alma Yükümlülüğü

İşverenin önlem alma yükümlülüğü 6331 sayılı İSG Kanununun 5. maddesinde çok geniş ve kapsamlı ele alınmıştır. Bu kapsamda işveren;

- “Çalışma alanında oluşabilecek risk etmenlerinden kaçınmak,
- Çalışma sahasında olası risklerin hesaplanmasını sağlamak,
- Oluşan riskin kökenine inerek riskle mücadele etmek,
- Yapılan işi personele uygun hale getirmek vs.”

İşveren ayrıca⁵⁴;

⁵² Murat Özveri, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. (İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları, 2007), 49-53.

⁵³ 6331 Sayılı İSG Kanunu, Madde 4.

⁵⁴ 6331 Sayılı İSG Kanunu, Madde 5.

- “Tüm kurumu kapsayan detaylı bir önemle politikası geliştirmek,
- Gelişen teknolojiye ayak uydurmak,
- Risk içeren durumları daha az risk içeren durumlarla değiştirmek,
- Tüm çalışanları beraber korumaya alma yöntemlerine öncelik vermek ve çalışanlara iş durumuna göre talimat vermekle yükümlüdür.”

2.2.2.3. Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Çalışanların Eğitim Yükümlülüğü

Personellerin bilgilendirilmesi ve eğitilmesi yükümlülüğü, 6331 Sayılı İSG Kanununun 16 ve 17. maddelerinde düzenlenmiştir. Bu kanuna göre işletmede İSG'nin tam oluşturulması amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini, işyerinin özel şartlarını da göz önüne alarak aşağıda belirtilen konularda⁵⁵:

- “İşverenler çalıştırdıkları çalışanı ve çalışanı temsil etmeye yetkili kişileri, işyerinde karşılaşılabilecek güvenlik ve sağlık riskleri,
- Korumaya ve önlemeye yönelik önlemler,
- Çalışanların yasadan doğan hak ve sorumlulukları işveren tarafından zaman kaybedilmeden anlatılmalıdır.”

6331 sayılı İSG Kanunu madde 17' de geçen iş kazaları ve meslek hastalıklarına maruz kalan işçilere işbaşı yaptırılmadan; işçinin başına gelebilecek iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenleri ve bundan sonra aynı olayın yaşanmaması için korunma yolları ve çalışma şekillerine ilave eğitimler verilir. Ayrıca en az 6 ay iş ortamından uzak olan işçilerin işe başlama durumlarında işe başlamadan önce bilgi tazeleme eğitimleri verilir.

İşverenler, çalışanların sözleşmesine ve iş türüne bakmaksızın eğitim vermekle yükümlüdür.

- Geçici iş durumu,
- Kısmi süreli işlerde vb. ihtiyaç duyulduğu her an ertelenmeden, verilmelidir.

Ayrıca;

- İşe girişte,
- Birim veya yapılan işin değişikliğinde,
- Yeni teknolojilerden dolayı teçhizat değişikliklerinde (oryantasyon eğitimi),
- İşin risk derecesine göre belirli aralıklarla yapılması gereken periyodik eğitimler (az tehlikeli işlerde üç yılda bir; 8 saat, tehlikeli işlerde iki yılda bir; 12 saat ve çok tehlikeli işlerde ise yılda bir; 16 saat) olarak belirlenen eğitimlerin verilmesi gerektiği yükümlülüğü belirtilmiştir.

⁵⁵ 6331 Sayılı İSG Kanunu, Madde 16.

İşveren, işçi temsilcilerinin; işletmenin sağlık ve güvenlik politikalarına, işyeri planlarına, üretim şemaları ve iş profillerine, işletmenin radyoaktif madde kayıtlarına, makine ve ekipman kayıtlarına ulaşabilmelerini sağlamakla da yükümlüdür⁵⁶.

2.2.2.4. Acil Durum Planları-Yangınla Mücadele-İlk Yardım Yükümlülüğü

İşverenin bu yükümlülüğü 6331 sayılı İSG Kanununda düzenlenmiştir. İSG alanında geniş düzenlemeleri içeren ve İSG için oluşturulan 6331 sayılı Yasa'nın 11. maddesi şu şekildedir:

Madde 11'de işverenin; çalışma ortamlarını çalışan personelin güvenliği açısından gerekli düzenlemeleri yapar. Kullanılan makine ve teçhizatın çevre şartlarını da hesaba katarak çalışanları etkileyebilecek, olması muhtemel ya da mümkün olan durumların belirlenip bunların olumsuz etkilerinin bertaraf edilmesini sağlamalıdır. Ayrıca acil durum olumsuzluklarından korunma amacıyla gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapmalıdır. Acil durumlarla mücadelede işyerinin yüz ölçümü, barındırdığı tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışanların sayısını da düşünerek koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım gibi konularda gerekli eğitimleri almış konusunda uzman gerekli sayıda kişiyi görevlendirir ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar.

Acil durum planlarını oluşturan işveren tüm olumsuz durumları göz önünde bulundurmalı ve meydana gelebilecek iş kazalarını da hesaba katmalıdır. Ayrıca bu planları sağlayan işverenin diğer personellerle de koordineli bir çalışma içerisinde olmalı ve yangınla mücadele de tatbikatlar yapılması için gereken malzeme, araç ve gereçleri sağlamakla yükümlüdür.

2.2.2.5. Tahliye ve Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü

Tahliyenin işverene yükümlülüğü 6331 sayılı İSG Kanununun 12. maddesinde düzenlenmiştir.

Madde 12'de işveren, çalışma ortamında meydana gelen ciddi ve önlenemeyen tehlike durumunda çalışan personelin işlerini derhal bırakmalarını ve güvenli alanlara gidebilmeleri için gerekli talimatları verir. Ayrıca özel donanıma sahip olmayan ve bu tarz durumlarda uzman olmayan personelin, tehlikeli durum ortadan kalkıncaya kadar çalışanlara işlerine dönmelerinin isteme hakkına sahip değildir.

Sağlık gözetiminin işveren yükümlülüğü 6331 yükümlülüğü 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun madde 15' de düzenlenmiştir.

- Personelin işe ilk girişlerinde,

⁵⁶ Özveri, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, 53.

- Personelin iş değişikliğinde,
- Herhangi bir sağlık sorunundan dolayı işten uzaklaşmış kişilerin işe dönüşlerinde talep halinde,
- Bakanlığın belirlenen düzenli aralıklarıyla işyerinin tehlike sınıfına göre sağlık muayenesinin yapılması zorunludur. Ayrıca; tehlike durumlarına göre tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinde çalışacak personeller, çalışacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.

2.2.2.6. İSG Örgütlenme ve Denetleme Yükümlülüğü

İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği örgütlemesi yapması yükümlülüğü 6331 Sayılı İSG Kanununun 6. maddesinde düzenlenmiştir; “İşveren tüm çalışanların yanında ayrıca iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelini görevlendirir. Çalışanların içinde aranan özelliklere sahip personel bulunmuyorsa, bu hizmetin bütünü veya bir bölümünü ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak gerçekleştirebilir. Ancak tanımlanan özelliklere ve yeterli belgeye sahip olması durumunda, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.”

İşverenin Denetleme Yükümlülüğü 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4/b. maddesinde düzenlenmiştir. Denetleme işyeri açısından son derece önem arz eden bir durumdur. İş kazası veya meslek hastalığına sebep olacak bir durum, tehlike veya olayın düzenli denetim ve gözetimi sayesinde meydana gelmeden önlenmesini olanaklı kılmaktadır. İşverenin temel görevlerin biri olan denetleme koordineli yapılması gerekmektedir. İşverenin ilgili kanundaki yükümlülükleri aşağıdaki gibidir.

İşveren, çalışma ortamında İSG önlemlerine uyulup uyulmadığını gözetler ve denetim yaparak uygun olmayan durumların düzeltilmesini sağlar⁵⁷.

2.2.2.7. Kayıt Bildirim Yükümlülüğü

İşveren çalışanın başına gelebilecek iş kazası ve meslek hastalıklarında kayıt tutmak, bu kayıtları saklamak ve denetim elemanları istendiği zaman ibraz etmek zorundadır. İşverenin kayıt yükümlülüğü aşağıdaki şekilde belirtilmiştir⁵⁸.

- İşveren; meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarını kayıt altına alıp, gerekli denetimleri yaparak ilgili raporları düzenlemelidir.

⁵⁷ 6331 Sayılı İSG Kanunu, Madde 4.

⁵⁸ ÖzgürGürler, “Ofis Çalışmalarında Ergonomik Risklerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi”.(Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul 2015), 18-23.

- İşveren, çalışanları ve işyerini zarara uğratacak, çalışanın yaralanma veya ölümüne sebep olacak, işyeri tesisatının zarar görmesine neden olabilecek durumları inceleyerek bunlarla ilgili raporları hazırlar.

İşverenin iş kazasını bildirim yükümlülüğü, 5510 sayılı Sosyal Güvenlik Yasası'nın 13. maddesinde düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrası; "a" bendiyle 5. madde kapsamındaki personeli çalıştıran işveren tarafından o yerin ilgili kolluk kuvvetlerine hemen ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na da kazadan sonra en geç üç iş günü içinde bildirmekle yükümlüdür. Eğer kaza işyeri dışında meydana gelmiş ise işverenin bu durumdan haberdar olması itibari ile üç iş gününe tabiidir.

2.2.3. İşçinin Hak ve Yükümlülükleri

2.2.3.1. İşçilerin Hakları

Çalışan hakları 4857 sayılı İş Kanun'unun 83. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre çalışanlar; işverene karşı ve çalıştığı kuruma karşı birtakım haklara sahiptir. Bu haklar ile ilgili Kanun'un 83. maddesinde aşağıdaki gibi düzenlenmiştir.

İşçi haklarını İş Yasası'nın ilgili maddesine dayanarak açıklamaya çalışırsak; işçi, işyerinde İSG açısından sağlığı bozacak, hayati önem arz eden bir tehlike ve durumla karşılaşması durumunda İSG kuruluna başvuruda bulunarak, durumun tespiti ve gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu olmayan yerlerde işçiler taleplerini işverene veya işveren vekiline yapabilir. Buna göre 4857 sayılı İş Kanun'un 83. maddesinde geçen bazı maddeler aşağıdaki gibidir.

- İşçiler gerekli tespitlerin yapılmasını ve bu tespitlerin kendisine yazılı bir şekilde bildirilmesini isteyebilir. Bu duruma karşın işveren veya işveren vekili işçilere yazılı cevap vermek zorundadır.

- Toplanan İSG Kurulu eğer işçinin lehine karar verir ise işçi, gerekli önlemler alınıncaya kadar işten kaçınabilir ve bu durumda da işçinin mevcut zamandaki ücret ve diğer tüm hakları saklıdır.

- Kurul'un vereceği karara rağmen eğer ki işveren gerekli tedbirleri almaz ise işçiler ilgili kanununun 24. maddesine dayanarak 6 iş günü içinde sözleşmelerini fes edebilirler.

- İşin durdurulması veya işyerinin kapanması durumunda bu madde hükümleri uygulanmaz⁵⁹.

⁵⁹ YılmazArgun, "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Çalışanların Yasal Hak ve Sorumlulukları". 1(1) (2013): 87-99.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili 6331 sayılı Kanun, işverenlere açık olarak sorumluluklarını belirtmiştir. Bu sorumluluklar risk değerlendirmesi yapılarak, olası tüm risklerin belirlenmesi ve gereken önlemlerin alınmasıdır. Aynı zamanda alınan önlemlerin sürekliliğinin sağlanarak denetimin yapılması ve çalışanların eğitimlerle bilinçlendirilerek, çalışan görüşlerine yer verilmesi yönündedir. Bu şekilde yükümlülükler zorunluluk boyutu kazanmıştır.

İş yeri sahipleri; iş yeri ortamında gerekli ekipman ve teçhizatları bulundurup altındaki çalışanların sağlıklı ve güvende olmalarını sağlamakla yükümlüdür. İşverene yüklenen bu sorumluluklar çalışanların haklarını oluşturmakta ve bu haklar önleyici ve tazmin edici nitelik taşıyan haklar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır⁶⁰.

2.2.3.2.Önleyici Nitelik Taşıyan Haklar

Çalışanların katılma hakkı, çalışmaktan kaçınma hakkı, tehlikeli görünen bölgeden ayrılma hakkı, bu gibi yaşamsal hakları riske atılan durumlarda, çalışana iş akdini feshederek iş yerinden şikâyetçi olabilme gibi tehlikeyi önleyebilme imkânı tanınmıştır.

6331 sayılı Kanun ile çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini riske sokacak tüm etkenlerin göz önünde bulundurulmasını ve risk yaratacak sorunların ortadan kaldırılarak, çalışanların vereceği geri bildirimlerin değerlendirilmesi ve katılımın sağlanması zorunlu hale getirilmiştir. "işverenin iş yerindeki iş güvenliği ve sağlığını tehlikeye atan önlemleri almaması, çalışanı ciddi bir yakın tehlike ile karşı karşıya kalmasına sebebiyet vererek, iş görme borcunun yerine getirmesini imkânsızlaştırır." Bu durum çalışana tehlikenin ortadan kalkana kadar işi bırakmasına hak tanımaktadır. 6331 sayılı Kanun'da ciddi tehlikelerin olduğu durumlarda çalışanlara, kurula veya işverene başvurmadan oradan uzaklaşıp güvenli bir yere gitme hakkı tanınmıştır. Çalışanlar işverene iş akdine istinaden yakın ve ciddi riskler karşısında tedbir alınması için başvurduğu halde gereken önlemler alınmaz ise çalışan iş akdini feshedebilirler. Çalışanlar, İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda gerekli tedbirlerin alınmaması durumlarında Çalışma Bakanlığı'na şikâyette bulunma hakkına sahiptirler⁶¹.

2.2.3.3.Tazmin Edici Nitelik Taşıyan Haklar

Çalışanların talep edebilecekleri haklar statü ya da özel hukuk çerçevesinde de değişebilmektedir.

⁶⁰Kılış, İş Sağlığı ve Güvenliği, 134.

⁶¹Kılış, İş Sağlığı ve Güvenliği, 135.

İSG'nin çalışana, işverenin gereken tedbirleri almamasından kaynaklanan iş kazasına veya meslek hastalığına maruz kalmasıyla mal varlığında zarara uğramış ise işverene karşı "maddi tazminat" talebi hakkı vermektedir. Fakat iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle ölen çalışanın maddi destek sağladığı kişiler (destekten yoksun kalanlar), işverenden ve ölen personelin yaşamı boyunca sağlayacağı maddi olanaklar kadar "destekten yoksun kalma tazminatı" adıyla tazminat talebinde bulunabilme olanağı sağlamaktadır⁶².

Genel olarak çalışan hakları; bilgi alma, eğitim, görüş bildirme, katılma hakkı, çalışmama hakkı, sağlık izlenimden yararlanma hakkı, seçme ve seçilme hakkı gibi haklardır. Bu haklar yasal olup koruma altındadır. Haklarımız sağlıklı ve güvenli çalışma olanağı veren en etkili araçları kullanarak, bu süreçten en etkin şekilde yararlanabilmektir⁶³.

2.2.3.4. İşçilerin Yükümlülükleri

Hem 4857 sayılı Kanunda hem de 6331 sayılı Yasada çalışan personelin yükümlülükleri belirtilmiştir. Konumuz İş Sağlığı ve Güvenliği olduğundan burada sadece 6331 sayılı Yasaya göre çalışan personelin yükümlülükleri ve yerine getirmesi gereken görevler ilgili kanununun 19. maddesinde düzenlenmiştir;

6331 sayılı İSG Kanununun 19. maddesinde çalışanların da işlerini yaparken ya da sonrasında uyması gereken bazı sorumlulukları olduğunu belirtmiştir. Çalışanlar İSG konusunda aldıkları eğitim ve işverenin talimatları doğrultusunda işlerini ifa ederken hem kendi sağlıklarını hem de yaptıkları iş dolayısıyla etkilenip sağlık ve güvenliklerini riske düşürmemekle yükümlü oldukları belirtilmiştir. Ayrıca; çalışanların işverenin verdiği eğitim dolayısıyla sorumlulukları doğmaktadır. Bu sorumluluklar; çalışan personelin kullandığı makine ve teçhizatı belirtilen kurallar dâhilinde kullanmalı, bunların güvenlik ve kişisel koruyucu donanımlarına uymalı ve keyfi olarak güvenlik donanımları çıkarmamalıdır.

Çalıştıkları sırada personellerin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokacak bir durumu fark ettiklerinde bu durumu işveren ya da çalışan temsilcisine derhal bildirmelidir. Yetkili makam tarafından teftişte işyerinde görülen bir eksikliğin giderilmesinde işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği içerisinde olması gerektiği bildirilmiştir. Ayrıca çalışan personeli İSG alanında işveren ve çalışan temsilcisiyle işbirliği içinde olması gerekmektedir⁶⁴.

⁶²Kılıç, İş Sağlığı ve Güvenliği, 135.

⁶³ BurakPiyal, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu. (Ankara: Belediye-İş Yayınları, 2013), 99-103.

⁶⁴ 6331 Sayılı İSG Kanunu, Madde 19.

İşçinin yükümlülüğü, İSG'nin 4. maddesine göre işçiler; İş Sağlığı ve Güvenliğini tehlikeye atmayacak yükümlülükleri yerine getirmek zorundadırlar. Bu yükümlülük itaat borcunun bir parçasıdır. Çalışanlar gerek işverenin talimatları gerekse İSG konusunda aldıkları eğitim doğrultusunda, hem kendilerinin hem de işten etkilenen diğer çalışanlarının sağlıklarını tehlikeye düşürmemekle yükümlüdürler⁶⁵.

İşveren tarafından verilen talimat ve eğitimler doğrultusunda çalışanların yükümlülükleri;

- İş dolayısıyla iş ortamında kullanılan tüm araç, gereç ve teçhizatları kurallara uygun şekilde kullanmak, keyfi bir şekilde çıkarmama ve değiştirmeme yükümlülüğü,

- Çalışanlara sağlanan kişisel koruyucu donanımları doğru kullanma ve koruma yükümlülüğü,

- İşyerinde meydana gelecek risk ihtimallerine karşın çalışanların, işverene veya çalışan temsilcisine bilgi verme yükümlülüğü,

- Yetkili makam tarafından yapılan değerlendirmeler sonucunda ortaya çıkarılan eksiklikler ve hukuka aykırılıklar karşısında işveren ve çalışan temsilcisiyle işbirliği yapma yükümlülüğü ile sorunlar ortadan kaldırılmalıdır,

- Çalışanın görev yeri ve İş Sağlığı ve Güvenliğinin sağlanması için işveren veya çalışan temsilcisiyle iş birliği içinde olmak⁶⁶.

2.3. YÜKÜMLÜLÜKLERİNİ YERİNE GETİRMEYEN İŞÇİ VE İŞVERENLERİN KARŞILAŞACAĞI HUKUKİ YAPTIRIMLAR

2.3.1. İşverenin Borçlar Kanunu Gereği Sorumluluğu

İşverenden herhangi bir iş kazası sonucu mağdur olan kişi veya kişiler hem maddi hem de manevi tazminat talebinde bulunma hakkına sahiptirler. Bu tazminat davaları Borçlar Kanunu'nun maddeleri baz alınarak açılmaktadırlar^{67,68,69,70,71,72,73,74,75}.

⁶⁵FarukKorkmaz ve NazımAlp, Bireysel İş Hukuku. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014), 303-310.

⁶⁶Korkmaz ve Alp, Bireysel İş Hukuku, 304.

⁶⁷ÇetinErten, "İş Kazalarında Kilit: Ergonomi". *MESS Yayını*, 35(699) (2000): 25-37.

⁶⁸6098 Sayılı TBK Kanunu, Madde 44.

⁶⁹6098 Sayılı TBK Kanunu, Madde 45.

⁷⁰6098 Sayılı TBK Kanunu, Madde 46.

⁷¹6098 Sayılı TBK Kanunu, Madde 47.

⁷²6098 Sayılı TBK Kanunu, Madde 55.

⁷³6098 Sayılı TBK Kanunu, Madde 96.

⁷⁴6098 Sayılı TBK Kanunu, Madde 98.

⁷⁵6098 Sayılı TBK Kanunu, Madde 355.

2.3.1.1. Maddi Tazminat

Maddi tazminat davası, hukuki olmayan fiil veya işlemde kaynaklanan kişilerin malvarlığında oluşan zararın, yani maddi kazanımda ortaya çıkan eksilmenin giderilmesi için açılan dava türüdür.

Maddi tazminat; iş görmezlik tazminatı ve destekten yoksun kalma tazminatı olmak üzere ikiye ayrılır.

2.3.1.2. İş Göremezlik Tazminatı

İşçinin uğradığı veya ileride uğrayabileceği gelir kayıplarının karşılanması için sadece işçinin açabileceği bir dava türüdür. Örneğin; işçi kendi kusuru olmaksızın bir iş kazasına uğramış ve kaza sonrası, meslekte çalışma gücünün %60'ını kaybetmiş olsun, işçiye bağlanacak malullük maaşı yaklaşık 800 Türk lirası olsun, işçinin kaza öncesi ücreti de 2000 bin Türk lirası olsun. Malullük maaşının bağlandığı dönem ile kişinin emekli olacağı dönem arasındaki gelir kaybı aylık bazda hesaplanır Bu döneme aktif dönem denir). Kişinin emeklilik yaşı ile Türkiye'deki ortalama yaşam süresi arasında ki gelir kaybı da ayrı bir şekilde hesaplanır (bu geçen döneme pasif dönem denir). Aktif ve pasif süreler belirlenip toplanır, bu tutardan peşin sermaye indirimi yapılarak ortaya çıkan tutar asli kusurlu işveren veya 3. kişilerden tahsil edilir⁷⁶.

2.3.1.3. Destekten Yoksun Kalmak Tazminatı

Aile ölen kişinin desteğinden yoksun kaldığını iddia ederek bu davayı açabilir. Bilirkişi tazminat tutarını belirlerken ölen kişinin kazancının üçte birinin kendisine harcadığını varsayar, hesaplamada geriye kalan üçte iki'lik tutar dikkate alınır. Kazazedenin ölüm tarihi ile emeklilik tarihi arasındaki zamana aktif, emeklilik ile Türkiye'deki ortalama yaşam süresi (cinsiyete göre farklılık gösterir) arasındaki zaman pasif süre olarak hesaplanır. Aktif ve pasif süreler belirlenip toplanır, bu tutardan peşin sermaye indirimi yapılarak ortaya çıkan tutar (asli kusurlu işveren veya 3. kişilerden tahsil edilir) hak sahiplerine miras hukuku çerçevesinde ödenir. Türkiye Cumhuriyeti hukukunda resmi nikâhlı olmayan eş ya da eşlere hak tanıyan istisnai bir düzenlemedir. Tazminatın eşlere arasındaki paylaşım ölen şahsın, ölmeden önce taraflara sağladığı imkânlarla göre paylaşılır⁷⁷.

⁷⁶Levent Akın, "İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı Karar İncelemesi". *Çimento İşveren Dergisi*, (2011): 256-391.

⁷⁷ Sadettin, "KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi", 32.

2.3.1.4. Manevi Tazminat Davası

İş yerinde yaşanan kazalar ve meslek hastalıkları sonucunda kazazedenin yaralanması, sakat kalması maluliyeti, kendisinin ölümü durumunda da akrabalarının manevi kayıplarına karşılık olarak dava açma haklarına manevi tazminat davaları denir⁷⁸. Manevi tazminat bir başka tanımlamaya göre; işyerinde gerçekleşen kaza veya meslek hastalıkları sonucu işçinin ailesinin acılarını dindirmek maksadıyla hâkimin dava esnasında takdir edeceği paradır⁷⁹. Manevi tazminat miktarını hâkim belirler, hesaplanmasında herhangi bir matematiksel hesap bulunmaz. Borçlar kanununda hâkim manevi tazminat tutarını belirlerken ödeyenin fakirleşmemesini, alanın da zenginleşmemesini dikkate alarak belirler.

2.3.2. İş Kazalarında Cezai Sorumluluk

İş kazalarına karşı ceza veya yaptırım uygulanabilmesi için ortada bir kasıt veya kusur olması gerekiyor. Mevzuat çerçevesi içerisinde olmak kaydı ile işveren; kaza geçiren bir kişiyi veya üçüncü bir kişiyi cezalandırabilmesi için söz konusu kişilerin kasıtlı veya kusurlu olma durumlarının tespit etmesi gerekir. Kaza geçiren kişiler ve üçüncü kişiler; Türk ceza kanununun 5237 sayılı maddesine göre hapis cezaları, maddi ceza ve yaptırımlar açısından ise 4857 sayılı iş kanunu ve 6631 sayılı İSG kanunlarına göre cezalandırılırlar. İşveren ve diğer üçüncü kişiler işyerinde personelin kasten yaşamına son verirlerse veya yaralanmasına sebep olurlarsa Türk ceza kanununa göre hapis cezasına çarptırılırlar. Bu durum cezai sorumluluklar içinde tek istisnai durumdur⁸⁰.

2.3.2.1. Kusuru veya Sorumluluğu Tespit Edilen Kişilere Uygulanan Yaptırım ve Cezalar

İş kazalarına sebep olan kusurlu ve yetkili olan kişiler; işveren, üçüncü kişiler, kaza geçiren, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerine verilen cezai yaptırımlar aşağıda sırasıyla açıklanmıştır.

2.3.2.2. İşverenlere Uygulanan Yaptırım ve Cezalar

Kurumların işveren yetkilisi işyerleri gruplarına göre değişkenlik göstermektedir. İşyeri sahibi, şahıs şirketlerinde yetkili kişiyken, bu durum holding ile şirketlerde ise şirket sahipleri yetkili kişiler olup, işveren olarak adlandırılmaktadırlar.

⁷⁸Sadettin, "KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi", 70.

⁷⁹Murat Gündüz, İnşaat Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Durumunun Değerlendirilmesi. *İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu*, (2005): 72-86.

⁸⁰Korkmaz ve Alp, Bireysel İş Hukuku, 307.

- İş kazası sonucu ölen veya yaralanan işçiden dolayı kusurlu olarak tespit edilen işverene ki eğer Türk Ceza Kanununa göre kusur taksir olarak değerlendirilen bir durumda ise hapis cezası verilmektedir.

- İşçiler veya hak sahipleri işverene karşı hem maddi hem de manevi tazminat davası açma hakkı vardır. Bu dava; işçinin yaralanması durumunda kendisi, işçinin kaza sonucu ölümü durumunda ise mağduriyeti oluşturanlar tarafından Borçlar Kanunu gereğine göre işverene açılabilen davalardır.

- SGK kazazedenin tedavisinde ödediği sağlık masraflarını ve işçiye yapılan için geçici iş görmezlik ödeneğini,

Eğer kazadan kaynaklı işgücü kaybına uğramış ve bundan dolayı kurumu kendisine sürekli iş görmezlik geliri sağlayacaksa SGK ilgili işçi için ödemiş olduğu ve ödeyeceği tahmini kazancın ve ileride ödeyeceği tahmini gelirin peşin sermaye değerini,

Kazazede, kazadan kaynaklı yaşamını yitirmişse ve bu yüzden kurum hak sahiplerine maaş vermeye başlamışsa eğer, o kişiler için ödenecek tutar, kusurun derecesine göre işverenden tahsil edilmektedir. Eğer tüm bu durumlara binaen iş kazası geçiren personelin sigortası yapılmamış ise işverenin kusur derecesi değerlendirilmeden tüm masraflar işverenden tahsil edilir.

2.3.2.3.Üçüncü Kişilere Uygulanan Yaptırım ve Cezalar

Kanunda üçüncü kişiler; kaza geçiren kişi, işveren ve işveren vekili dışında kalan kişileri kapsamaktadır.

- İşçinin; iş kazası sonucu yaralanması veya ölmesi durumunda, üçüncü kişinin kusuru veya sorumluluğu tespit edilirse ve bu kusur taksir kapsamındaysa TCK' ya göre üçüncü kişiye verilecek ceza haptir.

- Hak sahipleri üçüncü kişinin hatasından veya sorumluluğunun olduğu bir iş kazası sonucu hayatını kaybeden işçi için, Borçlar Kanunu gereğine göre hem maddi hem de manevi tazminat davasında bulunabilirler.

- Üçüncü bir kişinin hatasından kaynaklanan iş kazasından dolayı hak sahiplerine ve personele yapılan veya yapılacak olan ödemeler, ödemelerin yapılmaya başladığı tarihteki ilk peşin sermaye getirisinin yarısı, zarara sebep olan ve kusuru bulunan üçüncü kişilerden SGK tarafından tahsil edilir⁸¹.

⁸¹OrhanCivan, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar". *Ankara Barosu Dergisi*, 4(75) (2015): 1030-1078.

2.3.2.4.İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanına Uygulanan Yaptırım ve Cezalar

2016 yılında 6331 sayılı İSG Kanununun yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. İlgili kanunun 6. maddesine istinaden az tehlikeli olarak sınıflandırılan işyerlerinde 50 kişiden az personeli olanlar hariç, iş yerlerinin hepsinde iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi görevlendirmelidir. Aynı Kanununda yer alan 8. maddesi ise işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanlarına; sorumluluklarında olan işyerlerinde İSG gereği alınması gereken önlemlerin işverene ya da vekiline bildirilmelidir. Bu bildiri yazılı olarak yapılması gerekmektedir. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, hayati tehlike arz eden durumları işverene bildirdikleri halde eğer işveren gereğini yerine getirmez ise bu durumu İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne bildirme yükümlülüğü getirilmiştir⁸²⁸³.

Yukarıdaki yükümlülükleri yerine getirmeyen işyeri hekimi ile iş güvenliği yetkilisi, yaşanacak iş kazası durumundan kusurları tespit edilirse ve söz konusu kusur taksir kapsamında ise hapis cezası ile cezalandırılırlar. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumunun yukarıda belirtilen masrafları da kusur durumlarına göre belirli oranlarda bu kişilerden tahsil edilir.

İşçinin hayatını kaybetmesi veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde sakat kalmasına sebep olan iş kazasının / meslek hastalığının meydana gelmesinde kusurlu bulunan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş yapabilmelerini sağlayan görev belgesi askıya alınarak, görevleri durdurulmaktadır.

2.3.2.5. Türk Ceza Kanunu'na Göre Verilecek Hapis ve Adli Para Cezaları

Kast ve taksir suçlarından kaynaklı kişinin ölümüne sebep olan kişi ve kişilere Türk Ceza Kanununa göre hapis ve adli para cezasına çarptırılmaktadır. Kanunda suçun "bilerek ve istenerek gerçekleşmesi" kast olarak belirtildiğinden, iş yerlerinde yaşanan kazaların da yaşamın yitirilmesine veya yaralanmaya sebebiyet verme suçları istisnai durum hariç kast değil, taksir yani alınmayan tedbirden veya dikkatsizlik kaynaklı ölüm veya yaralanmaya neden olma olarak yetkililer tarafından değerlendirilmektedir. TCK' da taksirden kaynaklanan yaşamın yitirilmesine ve yaralanmaya neden olunan suçlar karşısında hapis cezaları belirtilmiştir⁸⁴. Taksirden kaynaklanan ve sigortalı personelin yaşamını yitirmesine sebebiyet veren kişilerin alacağı hapis cezaları aşağıdaki gibidir.

⁸²6331 Sayılı İSG Kanunu, Madde 6.

⁸³ 6331 Sayılı İSG Kanunu, Madde 8.

⁸⁴ 5237 Sayılı TCK Kanunu, Madde 85.

5237 sayılı md. 85 Taksirle Öldürme;

- "Taksir kaynaklı ölümlerde ilgili kişilere, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası verilmektedir."

- "Fiil, birden fazla insanın ölümüne ve yaralanmasına sebep olmuş kişi için, verilecek hapis cezası iki yıldan on beş yıla kadar değişiklik göstermektedir." "Üç yıldan" tabiri, 31.03.2005 tarihli 5328 sayılı kanunun 3. maddesiyle "iki yıldan" olarak değişikliğe uğramıştır."

5237 sayılı md. 89 Taksirle Yaralama;

- "Taksirden kaynaklanan diğer kişinin acı çekmesine neden olan yaralanma veya sağlığının ya da algılamasının zarar görmesine neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile yaptırımla cezalandırılmaktadır.

- Taksirden kaynaklanan fiili, mağdurun;

a. Duyularından veya organlarından herhangi birinin görevini yerine getirememesine veya sürekli zayıflamasına neden olması,

b. Kemik kırılmasına,

c. Konuşma yeteneğinin bozulması,

d. Yüzünde geçmeyen yara izlerinin oluşması,

e. Hayatının tehlikeye girmesine neden olan bir duruma,

f. Gebelerin çocuğunu vakti gelmeden doğurmasına neden olmuşsa, birinci fıkraya istinaden işaretlenen ceza yarısı oranında fazlalaştırılır.

- Taksirden kaynaklı yaralama fiili mağdurun;

a. Bitkisel hayata girmesine ya da iyileşmeyen hastalığa yakalanmasına,

b. Duyularından veya organlarından herhangi birinin görevini yerine getirememesine,

c. Konuşmamasına ve çocuk yapma yeteneklerinin yitirmesine,

d. Yüzünün eski halini yitirmesine ve gebe kadının düşük yapmasına sebep olmuşsa, birinci fıkraya göre yaptırım bir kat fazlalaştırılmaktadır.

-Yapılan fiil karşısında birden fazla kişinin yaralanırsa eğer, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına verilmektedir⁸⁵⁸⁶⁸⁷⁸⁸⁸⁹."

⁸⁵5237 Sayılı TCK Kanunu, Madde 85.

⁸⁶ 5237 Sayılı TCK Kanunu, Madde 86.

⁸⁷ 5237 Sayılı TCK Kanunu, Madde 87.

⁸⁸ 5237 Sayılı TCK Kanunu, Madde 88.

⁸⁹ 5237 Sayılı TCK Kanunu, Madde 89.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

İş güvenliği ve iş sağlığından bahsedildiğinde akla yalnızca tıbbi ya da teknik olan çalışmalar gelmemektedir. Bunun aksine çalışanların yaşam koşulları, beslenme durumları, yaşadıkları çevrenin yaşanabilir bir ortam olması, barınma imkânlarının olması, işçilerin sendikalaşabilmesi ve iş güvencesine sahip olması gibi birçok unsur bu çerçevede değerlendirilebilmektedir.

İş güvenliği ile iş sağlığı kavramlarına önem verilmesinin nedeni ise anayasal olarak da bir temelinin olmasıdır. Burada yaş, cinsiyet, dil, din, ırk gözetmeksizin herkesin yaşama hakkı vardır. Bu hakkın da yasal çerçeve ile birlikte fiiliyatta da hayata geçirilmesi gerekmektedir. Bu konudaki duyarlılığın ve gerekli tedbirlerin oluşması işçilerin yüz yılları aşan mücadeleleri sonucunda olmuştur. Aynı zamanda sanayi devrimi sonrasında artan işçi sayısı paralelinde iş kazalarını ve meslek hastalıklarını da getirmiştir. İlgili dönemde şekillenen çekirdek aile yapısı iş kazaları ya da meslek hastalıkları nedeniyle olumsuz yönde etkilenmiş, hem maddi hem de manevi olarak büyük zararlar doğurmuştur. İşyerlerinde çalışamaz duruma gelen işçilerin aileleri yoksullaşmaya başlamış, ya da çalışmaya devam eden işçilerin verimleri düşmüştür. Tüm bu durumlar iş güvenliği ve sosyal güvenlik kavramlarının öneminin artmasına neden olmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki çalışmaların amaçları yukarıda belirtilen durumlar dışında, işçilerin yasal çerçevede korunması, fiziksel ve ruhsal olarak korunaklı hale gelmeleri, çalışma ortamlarında sağlığı olumsuz yönde etkileyecek tüm

hususların ortadan kaldırılması ve gerekli tedbirlerin alınması, hastalık ya da kaza durumlarında hastalık giderleri ve tedavilerinin karşılanması, işçilerin sağlıklı ve rahat bir çalışma ortamında çalışmalarının sağlanması gibi amaçları da mevcuttur. Bu çalışmanın amacı Katı Atık Depolama Tesisi Çalışanlarının İş Güvenliği Algılarının tespit edilmesidir.

3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Kılıç (2012) tarafından geliştirilen İş Güvenliği Algısı Ölçeği ile çalışanların iş güvenliği algı düzeyleri belirlenecek olup mevcut iş yerindeki çalışma süresi, yaş grupları, medeni durum, cinsiyet, mezuniyet durumu, mevcut sektördeki çalışma süresi, aylık kazanç gibi birçok sosyo-demografik değişkene göre algı düzeyleri incelenmiştir. Mann Whitney U testi incelemelerde iki grup arasındaki farklarda, Kruskal Wallis 3 ya da daha fazla grupların karşılaştırılmasında kullanılmıştır. Elde edilen bulgularla iş güvenliği algısının belirleyicileri ortaya konulmuştur. İstatistiksel analizler IBM SPSS statistics 20,0 programında yapılmış olup anlamlılık düzeyi 0,05 alınmıştır.

3.3. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Araştırma kapsamında Ankara ilinin Çankaya ilçesinde faaliyet gösteren katı atık depolama tesisinde 150 kişiden oluşan personeller ile bire bir görüşülüp anketler verilmiştir.

3.4. VERİ TOPLAMA ARACI

Yapılan bu araştırmanın veri toplama sürecinde iki bölümden meydana gelen anket kullanılacaktır. Anketin ilk bölümünde araştırmaya katılan bireylerin demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan ve araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan kişisel bilgi formu yer almıştır. Kişisel bilgi formunda toplam 7 soru yer almış olup, ilgili sorularla katılımcıların cinsiyetleri, yaş grupları, medeni durumları, eğitim durumları, mevcut iş yerinde çalışma süreleri, mevcut sektörde çalışma süreleri ve aylık gelir düzeyleri belirlenmiştir.

Veri toplama anketinin ikinci bölümünde çalışanların iş güvenliği algılarının tespit edilmesinde kullanılan "İş Güvenliği Algısı Ölçeği" bulunmaktadır. Ölçek, Kılıç (2012) tarafından geliştirilmiş olup, 15 maddeden meydana gelmekte ve 5'li Likert türündedir. Ölçek maddelerine verilen yanıtlar tamamen katılıyorum(5), katılıyorum (4),kararsızım (3), katılmıyorum(2),hiç katılmıyorum(1) şeklinde derecelendirilmektedir. Ölçekten alınan puanın yüksek olması çalışanların iş güvenliği

algılarının yüksek olduğunu, düşük ölçek puanı ise çalışanların düşük iş güvenliği algısına sahip olduklarını göstermektedir.

3.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma yalnızca İzmir ilinin Ödemiş İlçesinde yer alan Katı Atık Depolama Tesisi çalışanları üzerinde uygulanmış olması,
Yalnızca 2020 yılı Ağustos ayında tesiste çalışan kişileri kapsamaması,
Araştırmada kullanılan ölçek sorularını kapsamaması bu çalışmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

3.6. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

Araştırmaya katılan örneklemin evreni temsil ettiği,
Araştırmaya katılanların anket formlarını samimi, içten ve gerçeğe yakın bir şekilde yanıtladıkları,
Katılımcıların anket formlarını doldururken birbirlerinden etkilenmedikleri varsayılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. KULLANILAN YÖNTEMLER

Değişkenlerin normal dağılıma uyup uymadığı Shapiro-Wilk testi ile test edilmiştir ve normal dağılıma uymayan değişkenler medyan, minimum ve maksimum değerleri ile verilmiştir. Ölçekler üzerindeki demografik farkların analizinde Mann Whitneu U ve Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır. İstatistiksel analizler IBM SPSS Statistics 20,0 programında yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0,05 alınmıştır.

4.2. İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ ÖLÇEĞİNİN FAKTÖR YAPISI

“Faktör analizi, birbirleriyle ilişkili çok sayıdaki değişkeni az sayıda, anlamlı ve birbirinden bağımsız faktörler haline getiren ve her zaman yaygın kullanılan çok değişkenli istatistiksel tekniklerdendir. Faktör analizi yöntemlerinden, faktörlerin elde edilmesinde en yaygın olarak kullanılanı Temel Bileşenler Analizi'dir. Bu yöntemle yapılmak istenen, değişkenler arasındaki maksimum varyansı açıklayan birinci faktörü hesaplamaktır. Kalan maksimum miktardaki varyansı açıklamak için ikinci faktör kullanılır. Önemli olan nokta ise, analiz sonucu elde edilen faktörlerin arasında korelasyon olmaması, başka bir deyişle elde edilen faktörlerin orthogonal olmasıdır”⁹⁰.

“Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği ölçütü gözlenen korelasyon katsayıları büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştırır. KMO oranının 0,5'in üzerinde olması gerekmektedir. Oran ne kadar yüksek olursa veriler faktör analizi yapmak için o kadar elverişlidir denilebilir. KMO değerleri ve yorumları aşağıdaki gibidir”⁹¹.

⁹⁰ ŞükranKalaycı, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. (Ankara: Asil Yayın Dağıtım, 2010), 319-420.

⁹¹ Kalaycı, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 325.

KMO Değeri	Yorum
0,9	Mükemmel
0,8	Çok İyi
0,7	İyi
0,6	Orta
0,5	Zayıf
0,5'in altı	Kabul Edilemez

KMO testi "İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği" için %78 (0,789) 'dür. $0,789 > 0,50$ olduğundan ölçek faktör analizi için uygundur. İkinci bakacağımız test Bartlett testidir. Bartlett testi ölçek için anlamlıdır. ($p < 0,001$) Bu demektir ki değişkenler arasında yüksek korelasyonlar mevcuttur. Kullanılan ölçek içinde veri seti faktör analizi için uygundur.

Faktör sayısını belirlemede değişik yöntemler söz konusu olsa da bu çalışmada öz değer istatistiği (Eigenvalue) 1'den büyük olan faktörler anlamlı olarak alınmıştır.

Veri seti Temel Bileşenler Faktör Analizi ile analiz edildiğinde öz değeri birden yüksek tek faktör elde edilmiştir.

Faktör analizinde aynı yapıyı ölçmeyen maddelerin ayıklanmasında aşağıda belirtilen ölçütler uygulanır. Bunlar;

- Maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerlerinin yüksek olması gerekir. Faktör yük değerinin 0,45 ya da daha yüksek olması seçim için iyi bir ölçüdür.

- Maddelerin tek bir faktörde yüksek yük değerine, diğer faktörler de ise düşük yük değerine sahip olması istenir. Yüksek iki yük değeri arasındaki farkın ise en az 0,10 olması önerilir.

- Maddelerin ortak faktör varyanslarının 1'e yakın ya da 0,66'nın üzerinde olması çok iyi bir çözümdür. Ancak uygulamada bunu karşılamak genellikle zordur.

Faktör analizinde düşük ortak varyansa sahip olan değişkenler(Örneğin; 0,50'nin altında) analizden çıkarılarak, faktör analizi yeniden yapılabilir.

- Literatüre göre içeriğinde üç ve daha az madde olan faktörler genelde zayıf ve değişkendir.

Veri seti bu ölçütler göz önünde bulundurularak İş Sağlığı Güvenliği Algısı Ölçeği Dik (Varimax) Döndürme sonuçlarının ardı ardına yapılan faktör analizleri ile incelenmesi sonucunda sorunlu maddelerin ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. Bu şartlar altında madde 9, 10, 11, 12, 13 ve 15 faktör yük değerleri 0,45'in altında olması nedeniyle çalışmadan çıkarılmıştır.

Tablo 1. İş Sağlığı Güvenliği Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktör 1: İş sağlığı güvenliği (Açıklanan Varyans=49,442)	Faktör Yüğü
1.Amirim güvenlik kurallarına uydüğümde beni ödüllendirir.	0,801
2.Güvenlik prosedürleri gerçek durumlara uygun niteliktedir.	0,779
3.Sık sık güvenlik eğitimi aldığımdan daha güvenli çalışıyorum.	0,778
4.İşyeri güvenlik kontrolleri sıkça yapıldığından güvenli şekilde çalışıyorum.	0,775
5.Yönetimimiz ekipmanları devamlı kontrol eder.	0,765
6.İş yerimdeki yönetim çalışanların güvenliği ile karla ilgilendiğı kadar ilgilendiriyor.	0,716
7.İşyerimdeki herkes güvenli bir biçimde çalışır.	0,589
8.İşyerimdeki tüm güvenlik kuralları ve sistemler gerçekten işe yarıyor.	0,553
14.Yeni ekipman ve prosedürleri bildiğimden eminim.	0,495

İş Sağlığı Güvenliği Ölçeği'nde özdeğer istatistiğı (Eigenvalue) 1'den büyük olan tek faktör söz konusudur. Tek faktör toplam varyansın %49,442'sini açıklamaktadır.

4.3. GÜVENİLİRLİK ANALİZİ

Ölçeklerin güvenilirliğı için Alfa (α) modeli(Cronbach Alpha Coefficient) kullanılmıştır. Bu yöntem faktör analizi sonucu ölçekte yer alan soruların homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediğini araştırır.0 ile 1 arasında değer alan bu katsayı (Cronbach) alfa katsayısı olarak adlandırılır. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı sıfır değerine yaklaştıkça güvenilirlik düzeyi azalmakta, bire yaklaştıkça güvenilirlik düzeyi artmaktadır. Aldığı değerlere göre aşağıda ifade edildiğı gibi değerlendirilir

0.80 – 1.00 Yüksek Güvenilirlik

0.60 – 0.79 Güvenilir

0.40 – 0.59 Düşük Güvenilirlik

0.00 – 0.39 Güvenilir Değil

Bu çalışma grubu için kullanılan iş sağlığı güvenliği ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı $C_{\alpha} = 0,865$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer kullanılan ölçeklerin oldukça güvenilir olduğunu ifade etmektedir. Herhangi bir soru çıkarıldığında elde edilen alfa katsayılarının, genel güvenilirlik katsayısı Alfa ile karşılaştırdığımızda hesaplanan değerlerin genel Alfa değerleri olan 0,865'e çok yakın ya da daha düşük olduğu saptanmıştır. Bu durum bütün ifadelerin ölçekte yer alması gerektiğini ifade eder. "Çünkü ilgili soru ölçekten çıkartıldığında elde edilen alfa değeri genel alfadan yüksek çıkıyor ise o soru güvenilirliği azaltan bir sorudur ve ölçekten çıkartılması gerekebilir. Aksi durum söz konusu ise yani hesaplanan alfa, genel alfa değerinin altına düşüyor ise o soru ölçekte yer alması gereken önemli bir sorudur"⁹².

4.4. KATILIMCILARIN ÖZELLİKLERİ

Araştırmada yer alan katılımcıların özellikleri aşağıdaki Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcılara Ait Özellikler

	Değişkenler	Frekans	Yüzde	Birikimli Yüzde
Cinsiyet	Kadın	19	15,2	15,2
	Erkek	106	84,8	100
Yaş	18-25 yaş	9	7,2	7,2
	26-33 yaş	38	30,4	37,6
	33-40 yaş	48	38,4	76
	41 yaş ve üzeri	30	24	100
Medeni durum	Evli	96	76,8	76,8
	Bekar	29	23,2	100
Eğitim düzeyi	ilköğrenim	20	16	16
	Ortaöğrenim	48	38,4	54,4
	Ön lisans	24	19,2	73,6
	Lisans	33	26,4	100
Yapılan iş	Toplayıcı	66	52,8	52,8
	Şoför	14	11,2	64
	Aşçı	2	1,6	65,6
	Kontrolör	6	4,8	70,4
	Müdür	1	0,8	71,2
	Güvenlik	2	1,6	72,8
	Temizlik	3	2,4	75,2
	Pazarlama	8	6,4	81,6
	Mühendis	7	5,6	87,2
	Muhasebe	2	1,6	88,8
	Depo	2	1,6	90,4
	İSG	3	2,4	92,8
	Kalite	5	4	96,8

⁹² Kalaycı, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 320.

	İK	4	3,2	100
Çalışma süresi	0-3 yıl	29	23,2	23,2
	3-6 yıl	46	36,8	60
	6-9 yıl	29	23,2	83,2
	9-12 yıl	11	8,8	92
	13 yıl ve üzeri	10	8	100
Aynı sektördeki çalışma süresi	0-5 yıl	28	22,4	22,4
	5-10 yıl	53	42,4	64,8
	10-15 yıl	22	17,6	82,4
	15 yıl ve üzeri	22	17,6	100
Aylık gelir	1000-2500 tl arası	11	8,8	8,8
	2501-5000 tl arası	106	84,8	93,6
	5000 tl ve üzeri	8	6,4	100

Araştırma kapsamında %15,2'si kadın, %84,8'i erkek olmak üzere 126 katılımcı yer almaktadır.

Katılımcıların %7,2'si 18-25 yaş aralığında, %30,4'ü 26-33 yaş aralığında, %38,4'ü 33-40 yaş aralığında, %24'ü ise 41 ve üzeri yaş grubundadır.

Katılımcıların %76,8'i evli, %23,2'si ise bekadır.

Katılımcıların %16'sı ilköğrenim eğitim düzeyine, %38,4'ü ortaöğrenim eğitim düzeyine, %19,2'si yüksekokul eğitim düzeyine, %26,4'ü ise lisans eğitim düzeyine sahiptir.

Katılımcıların %52,8'i toplayıcı, %11,2'si şoför, %6,4'ü pazarlamacı, %5,6'sı mühendis, %4,8'i kontrolör, %4'ü kaliteci'dir. Diğer işlerde çalışan katılımcılar ise daha küçük yüzdelerle karşımıza çıkmaktadır.

Katılımcıların %23,2'si 0-3 yıl çalışma süresine, %36,8'i 3-6 yıl çalışma süresine, %23,2'si 6-9 yıl çalışma süresine, %8,8'i 9-12 yıl çalışma süresine, %8'i ise 13 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir.

Katılımcıların %22,4'ü 0-5 yıl, %42,4'ü 5-10 yıl, %17,6'sı 10-15 yıl, %17,6'sı 15 yıl ve üzeri aynı sektörde çalışma süresine sahiptir.

Katılımcıların %8,8'inin aylık geliri 1000 – 2500 tl aralığında, %84,8'inin aylık geliri 2501 – 5000 tl aralığında, %6,4'ünün ise aylık geliri 5000 tl ve üzerindedir.

4.5. KATILIMCILARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALGI DÜZEYLERİ

Tablo 3. Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Algı Düzeyleri

	Ortalama	Standart Sapma	Min	Max
İş Sağlığı Güvenliği	3,7	0,700	1,33	4,89

Çalışma üzerinde yapılan genel bir analiz ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorulara alınan yanıtların ortalamasının araştırma konusu kişilerde 3,7 olduğu görülmüştür. Beşli likert ölçeklerde ortalamanın 1.00-2.33 (Düşük); 2.34-3.66 (orta) ve 3.67 üstü (yüksek) olmak üzere üç kesimde incelenebilmektedir. Bu duruma göre, ortalamalar katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeylerinin yüksek seviyede olduğunu ortaya koymaktadır.

4.6. KATILIMCILARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALGI DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

Tablo 4. Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Algı Düzeylerinin Çeşitli Sosyo-Demografik Değişkenler Bakımından İncelenmesine Dair Mann Whitney U ve Kruskal Wallis Test Sonuçları

Değişkenler		medyan	min	max	p değeri	Karşılaştırma
Cinsiyet	Kadın	34	15	41	0,533	
	Erkek	34	12	44		
Yaş	18-25 yaş	32	23	43	0,763	
	26-33 yaş	34	12	44		
	33-40 yaş	35	16	42		
	41 yaş ve üzeri	33,5	15	42		
Medeni durum	Evli	35	12	44	0,001	1>2
	Bekar	34	15	43		
Eğitim düzeyi	ilköğretim	39	27	42	0,008	2>1 ve 4>1
	Ortaöğretim	33	12	41		
	Ön lisans	35	23	43		
	Lisans	33	15	44		
Yapılan iş	Toplayıcı	36	12	42	0,099	
	Şoför	31,5	22	42		
	Aşçı	36	35	37		
	Kontrolör	26,5	16	35		
	Müdür	37	37	37		
	Güvenlik	29,5	29	30		
	Temizlik	27	23	38		
	Pazarlama	34	30	44		
	Mühendis	32	15	35		
	Muhasebe	37,5	34	41		
	Depo	23	23	23		
	İSG	38	32	41		
	Kalite	34	24	37		
İK	37	29	43			
Çalışma süresi	0-3 yıl	34	16	43	0,294	
	3-6 yıl	32	22	44		

	6-9 yıl	35	12	42		
	9-12 yıl	33	15	41		
	13 yıl ve üzeri	38,5	24	41		
Aynı sektördeki çalışma süresi	0-5 yıl	34,5	16	43	0,5	
	5-10 yıl	34	19	44		
	10-15 yıl	32	12	41		
	15 yıl ve üzeri	36,5	15	42		
Aylık gelir	1000-2500 tl arası	30	23	38	0,014	3>1
	2501-5000 tl arası	35	12	44		
	5000 tl ve üzeri	34	15	41		

Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri medeni durumlarına, eğitim düzeylerine ve aylık gelirlerine göre farklılık göstermekte, cinsiyetlerine, yaşlarına, yaptıkları işe, çalışma sürelerine ve aynı sektördeki çalışma sürelerine göre ise farklılık göstermemektedir. Evli olan katılımcıların bekarlara kıyasla, ortaöğrenim ve lisans eğitim düzeyine sahip katılımcıların ilköğrenim eğitim düzeyine sahip katılımcılara kıyasla ve aylık geliri 2501 tl ile 5000 tl arasında olan katılımcıların ise aylık geliri 1000 tl ile 2500 tl arasında olan katılımcılara kıyasla iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri daha yüksektir.

SONUÇ

El emeğinden kitlesel üretime geçiş anlamına gelen endüstriyel devrim, kötü çalışma koşullarını, risk grubundaki işçilerin çalışma koşullarına özen göstermeme, ayrıca; iş kazaları ve meslek hastalıklarını da beraberinde getirmiştir. Osmanlı'da sanayileşme olmadığı için çok az iş kolu (silah, tersane, büro, dokuma, madencilik) mevcuttu. Bu yüzden İSG ile ilgili düzenlemeler de sınırlı kalmıştır. Bu dönemde İSG ile ilgili tek düzenlemenin Dilaver Paşa Nizamnamesi olduğu bilinmektedir. Bu nizamname ile madencilik sektöründeki iş sağlığı ve güvenliği sağlanmaya çalışılmıştır. Cumhuriyet döneminde ise ciddi diyebileceğimiz uygulamalar 1475 sayılı İş Yasa'sı ile başlamış, 4857 sayılı İş Yasa'sı ile devam etmiş, 30.06.2012 tarihinde çıkartılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'u ile zirve yapmıştır. 6331 sayılı yasaya bağlı olarak çıkartılan ilk yönetmenlikler genellikle birebir tercüme yapıldığı için Türkiye şartlarına yeterince uymadığı için kısa sürede 2-3 kez yenilemek zorunda kalmıştır. İş sağlığı ve güvenliği son durumu ile Kanun'u bakımından uluslararası standartlar seviyesine ulaştırılmıştır.

Ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliğinin başarısı tüm tarafların görev ve sorumluluklarını tamamen yerine getirmesiyle mümkün olabilecektir. Kamu veya özel kuruluşlarının da, 6331 sayılı Yasadaki yükümlülüklerini yerine getirmek zorundadır. Bu durum yasal bir zorunluluk olmasının yanı sıra, ayrıca vicdani bir sorumluluk olarak görülmelidir. İş kazaları ve meslek hastalıkları ile mücadelede, yasal zorunluluk gereği işverenler veya kurumlar İSG altındaki eğitimleri vermeye yükümlüdürler. Bu aşamada devreye girecek olan iş sağlığı güvenliği eğitimi büyük önem arz etmektedir. Özellikle tehlikeli meslek grup çalışanlarına verilecek olan eğitimin üzerinde durulması gerektiği ve devlet eliyle denetime tabi tutulması gerektiği düşünülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği özellikle üretim alanı ve bütün tesisler başta olmak üzere, günümüzde giderek önemi artan bir konudur. Bu alanda geçmişten günümüzde yapılan çalışmalar incelendiğinde, atık depolama tesislerinde bu uygulamaların ve bilgilerin verilmesinin, ileride yaşanabilecek ciddi iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemede önemli işleve sahip oldukları ifade edilebilir. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının özellikle atık depolama kuruluşları için ayrı bir önem taşıdığını ifade etmek mümkündür.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için öncelikle iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin artırılması gerekmektedir. Verilen eğitimlerin kalitesinin artmasının en önemli yollarının başında da, hem eğitimi veren eğitimcilerin hem de

eğitim alanların algı ve bilgi düzeylerini geliştirmek gelmektedir. Bunun için ise öncelikle algı ve bilgi düzeylerinin belirlenmesi, hangi değişkenlere göre farklılaştığının belirlenmesi gerekir. Yapılan araştırmanın bu bakımdan, alanda yapılacak ileri çalışmalara kaynak teşkil edebileceği öngörülmektedir.

Çalışmamızda yer alan katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri $3,7\pm 0,70$ olarak bulunmuştur. Bu ortalama katılımcıların yüksek seviyede iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyine sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu çalışma ile iş sağlığı ve güvenliği algı düzeylerinin belirleyicileri ortaya konulmuş olup; iş sağlığı ve güvenliği algı düzeylerinin cinsiyete, yaşa, yapılan işe, çalışma süresine, aynı sektördeki çalışma süresine göre farklılık göstermediği ancak, medeni duruma, eğitim düzeyine ve aylık gelire göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Evli bireylerin iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri bekâr bireylerden daha yüksektir. Ortaöğrenim ve lisans eğitim düzeyine sahip bireylerin iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri ilköğrenim eğitim düzeyine sahip bireylerden daha yüksektir. Aylık geliri 2501 tl ile 5000 tl arasında olan bireylerin iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri aylık geliri 1000 tl ile 2500 tl arasında olan katılımcılara bireylerden daha yüksektir.

“H01: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir.” Hipotezi Mann Whitney U testi sonucunda reddedilememiştir. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir. Diğer bir ifade ile kadın ve erkeklerin iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır.

“H02: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği algıları yaşlarına göre farklılık göstermemektedir.” Hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucunda reddedilememiştir. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermemektedir. Diğer bir ifade ile 18-25, 26-33, 33-40 ve 41+ yaş gruplarında yer alan kişilerin iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır.

“H03: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği algıları medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir.” Hipotezi Mann Whitney U testi sonucunda reddedilmiştir. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir. Evli olan katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri bekar olanlara kıyasla daha yüksektir.

“H04: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği algıları eğitim düzeylerine göre farklılık göstermemektedir.” Hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucunda reddedilmiştir. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir. Ortaöğrenim ve lisans eğitim düzeyine sahip katılımcıların ilköğrenim

eğitim düzeyine sahip katılımcılara kıyasla iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri daha yüksektir.

“H05: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği algıları yaptıkları işe göre farklılık göstermemektedir.” Hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucunda reddedilememiştir. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri yaptıkları işe göre farklılık göstermemektedir.

“H06: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği algıları çalışma sürelerine göre farklılık göstermemektedir.” Hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucunda reddedilememiştir. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri çalışma sürelerine göre farklılık göstermemektedir.

“H07: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği algıları aynı sektördeki çalışma sürelerine göre farklılık göstermemektedir.” Hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucunda reddedilememiştir. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri aynı sektördeki çalışma sürelerine göre farklılık göstermemektedir.

“H08: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri aylık gelirlerine göre farklılık göstermemektedir.” Hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucunda reddedilmiştir. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri aylık gelirlerine göre farklılık göstermektedir. Aylık geliri 2501 tl ile 5000 tl arasında alan katılımcıların ise aylık geliri 1000 tl ile 2500 tl arasında olan katılımcılara kıyasla iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri daha yüksektir.

KAYNAKLAR

- Akarsu, Hasan. Meslek Hastalıkları. Ankara: Özyurt Matbaacılık, 2013.
- Altinel, Hüseyin. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. Ankara: Detay Yayıncılık, 2011.
- Argun, Yılmaz. "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Çalışanların Yasal Hak ve Sorumlulukları". 1(1) (2013): 87-99.
- Arıkoğlu, Zeliha. "İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tanımı ve Amacı". *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu*, (1991): 42-64.
- Başbuğ, Aydın. İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği. Ankara: Şeker-İş Sendikası Yayını, 2013.
- Baysal, Sadettin. "KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi". *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 2(6)(1999): 25-37.
- Centel, Tankut. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İlgili Yönetmelikler. İstanbul: MESS, 2000.
- Choudhry, Rafiq, Fang, Dongping ve Mohamed, Sherif. "The Nature Of Safety Culture: A Survey Of The State Of The Art". *Safety Science*, 45(2007): 993-1012.
- Civan, Orhan. "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar". *Ankara Barosu Dergisi*, 4(75)(2015): 1030-1078.
- Çetinkal, Altan. "İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarında Çalışan Katılımının Rolü". *Mercek*, 17(67)(2008): 162-163.
- Demirbilek, Tunç. İş Güvenliği Kültürü. İzmir: Dokuz Eylül Yayınları, 2008.
- Demircioğlu, Murat ve Centel, Tankut. İş Hukuku. İstanbul, 1999.
- Devebakan, Nur. "Özel Sağlık İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği". Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir 2007.
- Dirican, Rıfat. Kazalar ve Önemi, Halk Sağlığı. Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayını, 1997.
- Dursun, Salih. "İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi". *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2)(2013): 61-75.
- Ergun, Ali. "Kamuda İş Sağlığı ve Güvenliği". *ÇSGB Yayınları*, 3(5)(2016): 27-39.
- Erten, Çetin. "İş Kazalarında Kilit: Ergonomi". *MESS Yayını*, 35(699)(2000): 25-37.
- Fer, Ulaş. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda, Devletin, İşverenin ve İşçinin Görev ve Sorumlulukları. Ankara: YODÇEM Yayın, 2000.

Gerek, Nazım. Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. Ankara: Türk Metal Sendikası Yayınları, 1998.

Gündüz, Murat. İnşaat Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Durumunun Değerlendirilmesi. *İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu*,(2005): 72-86.

Gürler, Özgür. "Ofis Çalışmalarında Ergonomik Risklerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi".Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul 2015.

Güven, Rana. "Çalışma Hayatı". *ÇSGB Yayınları*, 3(7)(2011): 11-15.

İri, Ahmet. "OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Bir İnşaat Firmasında Uygulanması". Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul 2007.

Kalaycı, Şükran. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım, 2010.

Kesgin, Coşgun ve Topuzoğlu, Ahmet. "Sağlığın Tanımı: Başaçıkma". *Journal of IstanbulKulturUniversity*, 2(4)(2006): 47-49.

Kılıç, İsmail. İş Sağlığı ve Güvenliği. Bursa: Dora Yayınları, 2014.

Korkmaz, Faruk ve Alp, Nazım. Bireysel İş Hukuku. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014.

Kurt, Mehmet. "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Yapısal Analizi ve En Aza İndirilmeleri". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir 1993.

Kurt, Rabia. Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2015.

Levent, Akın. "İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı Karar İncelemesi". *Çimento İşveren Dergisi*,(2011): 256-391.

Öz, Turgut. Borçlar Hukuku Genel Hükümler. İstanbul, 1990.

Özabacı, Nihal. "Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerde Görülen Meslek Hastalıkları ve Nedenlerinin Araştırılması". Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul 1990.

Özkılıç, Özlem. "İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojiler". *TİSK Yayınları*,(2005): 22-25.

Özüm, Mine. "İş Güvenliğinde Çalışan Davranışlarını Nasıl Yönetirsiniz?" *HSE Akademi Yayınları*, 1(3)(2014): 38-43.

Özveri, Murat. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları, 2007.

Piyal, Burak. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu. Ankara: Belediye-İş Yayınları, 2013.

Sağlığın Teşviki ve Geliştirilmesi (SB) Sözlüğü. Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü,2011.

Somunoğlu, Sinem. Sağlık Kurumları Yönetimi-I. Anadolu Üniversitesi, 2012.

Şenocak, Hasan. İş Sağlığı ve Güvenliği. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 2009. Tokol, Ali ve Alper, Yavuz. Sosyal Politika. Dora Yayıncılık, 2013. Tufan, Burak. Göçmen İşçilerde İş Kazaları. Ankara: SSK Yayın, 1994.

Zopçuk, Osman. "İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Ölçümü: Küçük ve Büyük Ölçekli Tekstil ve Metal İşyerleri Uygulaması". İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, ÇSGB, 2015.

506 Sayılı SSK Kanunu, Madde 11/b.

5237 Sayılı TCK Kanunu, Madde 85.

5237 Sayılı TCK Kanunu, Madde 86.

5237 Sayılı TCK Kanunu, Madde 87.

5237 Sayılı TCK Kanunu, Madde 88.

5237 Sayılı TCK Kanunu, Madde 89.

5510 Sayılı SGK Kanunu, Madde 14.

6098 Sayılı TBK Kanunu, Madde 355.

6098 Sayılı TBK Kanunu, Madde 44.

6098 Sayılı TBK Kanunu, Madde 45.

6098 Sayılı TBK Kanunu, Madde 46.

6098 Sayılı TBK Kanunu, Madde 47.

6098 Sayılı TBK Kanunu, Madde 55.

6098 Sayılı TBK Kanunu, Madde 96.

6098 Sayılı TBK Kanunu, Madde 98.

6331 Sayılı İSG Kanunu, Madde 11.

6331 Sayılı İSG Kanunu, Madde 15.

6331 Sayılı İSG Kanunu, Madde 16.

6331 Sayılı İSG Kanunu, Madde 19.

6331 Sayılı İSG Kanunu, Madde 3/g.

6331 Sayılı İSG Kanunu, Madde 4.

6331 Sayılı İSG Kanunu, Madde 4.

6331 Sayılı İSG Kanunu, Madde 4/b.

6331 Sayılı İSG Kanunu, Madde 5.

6331 Sayılı İSG Kanunu, Madde 6.

6331 Sayılı İSG Kanunu, Madde 8.