

**T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



**İSG UYGULAMALARININ 6331 SAYILI KANUN
ÖNCESİ VE SONRASI UYGULAMALARININ,
TEKSTİL SEKTÖRÜNDE KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Sezen SIRIMSI ÇETİN
(Y1413.220011)**

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

İş Sağlığı ve Güvenliği Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Zafer UTLU

Ağustos 2015



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi

Enstitümüz İş Sağlığı Ve Güvenliği Ana Bilim Dalı İş Sağlığı Ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programı Y1413.220011 numaralı öğrencisi **Sezen SIRIMSI ÇETİN** 'in "İSG UYGULAMALARININ 6331 SAYILI KANUN ÖNCESİ VE SONRASI UYGULAMALARI TEKSTİL SEKTÖRÜNDE KARŞILAŞTIRILMALI ANALİZİ" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 18.08.2015 tarih ve 2015/17 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından aybır.15 ile Tezli Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi :26/08/2015

1)Tez Danışmanı: Prof. Dr. Zafer UTLU

Zafer UTLU

2) Jüri Üyesi : Prof. Dr. Hüseyin Erol AKATA

Hüseyin Erol AKATA

3) Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Bülent DEMİR

Bülent DEMİR

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNUNUN, KANUN ÖNCESİ VE SONRASI UYGULAMALARININ, TEKSTİL SEKTÖRÜNDE KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (26/08/2015)

Sezen SIRIMSI ÇETİN

ÖNSÖZ

Türkiye'nin ilk müstakil iş sağlığı ve iş güvenliği yasası olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu 30 Haziran 2012 tarihli resmi gazetede yayınlanarak işletmeler için kademeli olarak yürürlüğe girmiştir. Bu çalışma ile hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren bir işletme baz alınarak iş sağlığı ve güvenliği açısından meydana gelen değişiklikler veya değişmesi arzu edildiği halde hiçbir değişiklik olmayan iş güvenliği uygulamaları ile işgörenin iş güvenliğine yönelik tutum ve davranışlarında meydana gelen değişikliklerin araştırılması amaçlanmıştır. Kanunun işçilere yansımaları, onlar tarafından tespit edilen eksiklikler ve işveren açısından kanunun uygulamadaki zorlukları değerlendirilerek önerilerde bulunulmuştur. Tez konumun belirlenmesinden, tezimin hazırlanması ve sonuçlanmasına kadar geçen bu uzun zamanda değerli düşüncelerini ve katkılarını benden esirgemeyerek her türlü yardımını sağlayan tez danışmanım Sayın Prof.Dr.Zafer UTLU' ya, çalışmam boyunca ve hayatımın her alanında destek ve ilgisini hissettiğim sevgili eşime ve onlarla geçireceğim kıymetli zamanlarından çaldığım için biricik çocuklarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Ağustos 2015

Sezen SIRIMSI ÇETİN

Fizik Mühendisi

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ	vii
İÇİNDEKİLER	ix
KISALTMALAR	ix
ÇİZELGE LİSTESİ	xiii
ŞEKİL LİSTESİ	xv
ÖZET	xvii
ABSTRACT	xix
1. GİRİŞ	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
2.1. İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Kavramı.....	5
2.1.1. İş sağlığı.....	5
2.1.2. İş güvenliği.....	7
2.2. İş Kazaları Ve Meslek Hastalıkları.....	9
2.2.1. Meslek hastalığı	9
2.2.1.1. Meslek hastalıklarının tarihçesi.....	12
2.2.1.2. Meslek hastalıklarının sınıflandırılması	13
2.2.2. İş kazaları	15
2.2.2.1. İş kazalarının sınıflandırılması	16
2.2.2.2. İş kazalarının sebepleri	18
2.2.3. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınması gereken tedbirler	23
3. YASALARDA İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ	27
3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Mevzuat	27
3.1.1. Kanunlar	27
3.1.2. Tüzükler	30
3.1.3. Yönetmelikler	31
3.1.4. ILO sözleşmeleri	33
3.2. 6331 Sayılı Kanun Ve Kanunun İşveren Ve Çalışanlara Getirdiği Yükümlülükler	36
3.2.1. İşverene getirdiği yükümlülükler	37
3.2.2. Çalışanlara getirdiği yükümlülükler	43
4. TEKSTİL VE HAZIR GİYİM SEKTÖRÜ	45
4.1. Hazır Giyim Ve Tekstil Sektörünün Türkiye’ deki Yeri	46
4.2. Hazır Giyim Sektöründe Üretim Süreçleri ve Tehlike kaynakları	49
5. MATERYAL VE YÖNTEM	53
5.1. Materyal	53
5.2. Yöntem	53
5.3. Varsayım Ve Sınırlılıklar	54
6. ARAŞTIRMA SONUÇLARI VE BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ	
6.1. Araştırma Sonuçları	55
6.2. Bulguların Değerlendirilmesi	69

7. SONUÇ	73
KAYNAKLAR	77
EKLER	81
ÖZGEÇMİŞ	85

KISALTMALAR

BSI	: British Standart Institute
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
IAEA	: Uluslararası Atom Enerji Kurumu
İBB	: İstanbul Büyükşehir Belediyesi
ILO	: Dünya Çalışma Örgütü
İK	: İş Kanunu
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGGM	: İş Sağlığı Ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İSGÜM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükte İşletme
KKD	: Kişisel Koruyucu Donanım
Prof.	: Profesör
Ppm	: Milyonda bir birim (Parts per million)
SGK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
THG	: Tekstil ve Hazır Giyim
TMMOB	: Türkiye Mimar Ve Mühendis Odalar Birliği
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
Yön.	: Yönetmelik

ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 2.1	: Güvensiz davranış ve şartlar.....	19
Çizelge 3.1	: Yürürlükten kaldırılan İSG ile ilgili tüzükler.....	30
Çizelge 3.2	: 6331 Sayılı Kanuna dayandırılarak çıkarılan yönetmelikler.....	31
Çizelge 3.3	: Türkiye tarafından onaylanan ILO sözleşmeleri.....	34
Çizelge 4.1	: THG sektörlerinin sağladığı toplam istihdam.....	47
Çizelge 4.2	: THG sektörlerinin toplam istihdam içindeki payı.....	47
Çizelge 4.3	: THG sektöründe meydana gelebilecek İSG riskleri.....	52
Çizelge 6.1	: Cinsiyetlerine göre çalışanların dağılımı.....	55
Çizelge 6.2	: Erkek ve kadın çalışanların yaş dağılımı.	56
Çizelge 6.3	: Erkek ve kadın çalışanların eğitim düzeyleri.	57
Çizelge 6.4	: Erkek ve kadın çalışanların görev süresi dağılımı.	58
Çizelge 6.5	: Erkek ve kadın çalışanlara göre çalışma ortamının İSG açısından uygunluk durumu	59
Çizelge 6.6	: Erkek ve kadın çalışanlara göre çalışma ortamını olumsuz etkileyen faktörler	60
Çizelge 6.7	: Erkek ve kadın çalışanların İSG eğitimi alma durumları.	61
Çizelge 6.8	: Erkek ve kadın çalışanların daha önce İSG eğitimi alma durumları.....	61
Çizelge 6.9	: Erkek ve kadın çalışanların iş kazası geçirme durumları	62
Çizelge 6.10	: Erkek ve kadın çalışanlara göre iş kazalarının önlenmesine yönelik önlemlerin alınma durumu.....	63
Çizelge 6.11	: Erkek ve kadın çalışanların iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdamından haberdar olup olmama durumları.....	64
Çizelge 6.12	: Erkek ve kadın çalışanlara göre iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdamının iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemede yeterli olup olmama durumu	65
Çizelge 6.13	: Erkek ve kadın çalışanlara göre iş güvenliği yasasının çalışma ortamını çözüp çözememe durumu	66
Çizelge 6.14	: Erkek ve kadın çalışanların kişisel koruyucu donanım kullanma durumları	67
Çizelge 6.15	: Erkek ve kadın çalışanların çalışan temsilcisi görevlendirilmesinden haberdar olup olmama durumları	68

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1 : Heinrich kaza piramidi	17
Şekil 2.2 : İş kazalarının tiplerine göre dağılımı.....	19
Şekil 4.1 : Tekstil sektörü işyeri büyüklüğüne göre 4/a kapsamında sayılan işyeri sayıları.....	48
Şekil 4.1 : Hazır giyim sektörü çalışan kişi sayısının işyeri büyüklüğüne göre dağılımı	49
Şekil 4.3 : Hazır giyim sektöründe üretim süreçleri	50
Şekil 6.1 : Cinsiyetlerine göre çalışanların dağılımı	55
Şekil 6.2 : Erkek ve kadın çalışanların yaş dağılımı	56
Şekil 6.3 : Çalışanların eğitim düzeyleri	57
Şekil 6.4 : Erkek ve kadın çalışanların görev süresi dağılımı	58
Şekil 6.5 : Çalışma ortamının İSG açısından uygun olup olmama durumu	59
Şekil 6.6 : Çalışma ortamını olumsuz etkileyen faktörler	60
Şekil 6.7 : İSG eğitimi alınıp alınmama durumu	61
Şekil 6.8 : Daha önce çalışılan işyerlerinde İSG eğitimi alınıp alınmama durumu	62
Şekil 6.9 : Çalışanların iş kazalarına maruz kalma dağılımı	63
Şekil 6.10: İş kazalarının önlenmesi için önlem alınıp alınmama durumu	64
Şekil 6.11: İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdamından haberdar olup olmama durumu	65
Şekil 6.12: İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdamının iş kazalarını önlemede yeterli görülüp görülmemesi durumu	66
Şekil 6.13: Yeni İSG yasasının sorunları çözüp çözememe durumu	67
Şekil 6.14: Kullanılan kişisel koruyucuların dağılımı	68
Şekil 6.15: Çalışan temsilcisi görevlendirilmesinden çalışanların haberdar olup olmama durumu	69

İSG UYGULAMALARININ 6331 SAYILI KANUN ÖNCESİ VE SONRASI UYGULAMALARININ, TEKSTİL SEKTÖRÜNDE KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

ÖZET

Buhar makinesinin keşfi ile birlikte üretim teknikleri geri döndürülemez bir sürece girmiştir. Üretimde makineleşmenin artması, üretimin Charles CHAPLİN'in yönettiği ve başrol oyunculuğunu yaptığı Modern Times (Modern Zamanlar) filminde anlatıldığı gibi monoton ve delice bir tempoyla yapılması ve artan talebi karşılamak için uzun mesai saatleri boyunca çalışma, iş kazalarını da beraberinde getirmiştir. Meydana gelen bu iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle yaralanmaların ve ölümlerin artması dikkatleri bu kaza ve hastalıkları önlemek için yapılması gerekenlere çevirmiştir. Çalışanların yaptıkları işle ilgili olarak sağlık sorunlarının ve mesleki risklerinin önlenmesi için yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalar olarak tanımlanabilecek olan iş sağlığı ve güvenliği kavramı da bu sayede gündemimize girmiştir. Ülkemiz de iş sağlığı ve güvenliği alanında çıkarılan ilk yasal mevzuat olarak bilinen 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesinin üstünden geçen 150 yıllık sürede, bu alanda çok sayıda kanun yönetmelik ve tüzük çıkarılmıştır. Ancak iş sağlığı ve güvenliği alanında gerek ölümlü iş kazalarının sayısında ki artış, gerekse bu alanda oluşan farkındalığın artması ve Avrupa Birliği Uyum Yasalarının da gündeme getirmesiyle ülkemiz bu konu ile ilgili çalışmalara ivme kazandırmış ve 30 Haziran 2012 tarih ve 28339 sayılı resmi gazetede ülkemizin ilk müstakil iş sağlığı ve iş güvenliği kanunu olma özelliğini taşıyan 6331 sayılı kanun yayınlanmıştır.

ABD'li psikolog Abraham Maslow tarafından 1943 yılında yayınlanan ve Maslow Teorisi veya İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi olarak bilinen çalışmada insanın güvenlik ihtiyacının yeme içme uyuma gibi temel yaşamsal ihtiyaçlardan hemen sonra geldiği belirtilmektedir. Uyku harici gününün çoğunu işyerinde işini yaparken geçiren insanın emniyette olma duygusunu burada da hissetmek istemesi kadar doğal bir durum olamaz. Böyle bakıldığında iş güvenliği veya işyeri güvenliğinin temel bir insan ihtiyacı olduğu söylenebilir.

Başlangıçta hammadde ve emek-yoğun bir sektör olan tekstil ve hazır giyim sektörü teknolojiye gelişmelerden payına düşeni almış ve sermaye ve teknoloji-yoğun bir sektör haline gelmiştir. Türkiye'de tekstil ve hazır giyim sektörü sağladığı büyük istihdam olanakları, üretim sürecinde yaratmış olduğu katma değer ve uluslararası ticaretteki ağırlığı sebebiyle ekonomik kalkınma sürecinde önemli rol oynayan bir sanayi dalıdır. Bunun yanında, ihracat gelirleri içindeki yüksek payı nedeniyle ülkemizin kolayca vazgeçemediği bir sektör olma özelliğini sürdürmektedir. Bu nedenle de iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları bu sektör için daha da önemli hale gelmektedir.

Bu araştırmada hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren bir tekstil fabrikasında 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununun uygulamaya geçmesiyle birlikte meydana gelen değişiklikler veya değişmesi arzu edildiği halde hiçbir değişiklik olmayan iş güvenliği uygulamaları ile işgörenin iş güvenliğine yönelik tutum ve davranışlarında meydana gelen değişikliklerin araştırılması amaçlanmıştır. Ayrıca günümüzde yürürlükte olan 6331 sayılı kanunla çalışanlara ve işverenlere getirilen yükümlölükler de sistematik olarak ele alınmıştır.

Kanunun işçilere yansımaları, onlar tarafından tespit edilen eksiklikler ve işveren açasından kanunun uygulamadaki zorlukları değerlendirilmiştir ve önerilerde bulunulmuştur.

Araştırmanın uygulanabilmesi için İstanbul ili Ümraniye ilçesinde 1413.04 faaliyet kodu altında 300 çalışanı ile üretim yapmakta bulunan hazır giyim fabrikası seçilmiştir.

Bu kapsamda teorik çalışma ile birlikte tekstil fabrikasında çalışan 60 mavi yakalı işgören ile anket çalışması yapılmıştır. Ankete verilen cevaplar genel olarak değerlendirilerek çalışanların 6331 sayılı kanunun öncesinde ve sonrasında ki iş güvenliği uygulamaları hakkında düşüncelerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Gerek yapılan bu çalışmadan elde edilen sonuçlar gerekse iş kazası istatistikleri ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının henüz istenen düzeye ulaşmadığını göstermektedir. İş güvenliği sadece çalışanların değil her kesimin bilinçlenmesi gereken bir meseledir ve bu mesele sağlam bir zemine oturtulmadan çözülebilecek gibi değildir.

Anahtar Kelimeler: İş Güvenliği, İş Sağlığı, Hazır Giyim, Tekstil Sektörü, İş Kazaları, Meslek Hastalıkları

THE COMPARATIVE ANALYSIS OF THE APPLICATIONS BEFORE AND AFTER THE LAW NO. 6331 ON WORK HEALTH AND SAFETY, IN TEXTILE INDUSTRY

ABSTRACT

By the invention of the steam engine production techniques have entered an irrevocable period. Owing to increasing of mechanization in production, reaching a monotone and insane tempo of production like in the movie *Modern Times* directed by Charles Chaplin, and increasing in working hours in order to compensate growing demands, led to occupational accidents. Increasing in wounding and deaths by these accidents and occupational diseases, has drawn attentions to actions to be taken against these. Therefore, work health and safety notion that could be defined as systematic and scientific studies to prevent health problems and occupational risks of employees has been brought to the agenda. During 150 years after Dilaver Paşa Ordinance in 1865 which was known as the first regulation of our country about work health and safety, many laws, legislations and regulations were enacted. However, also increasing in the number of deadly occupational accidents, rising of awareness about the situation and by the adjustment laws of EU, it gives acceleration to studies about this issue in our country. Eventually the first self-contained Law No.6331 on Work Health and Safety enacted in June 30th, 2012.

According to the theory of Hierarchy of Needs by the American psychologist Abraham Maslow, casual needs of a human body come after its basic life-sustaining needs such as eating, drinking and sleeping. It's so natural that a person who spend most of its out-of-sleeping-time in a workplace wants to feel safe likewise in workplace. From this point of view it is to be said that work health or workplace safety is a basic need of a human body.

Textile and apparel industry which once depends on raw materials and an labour intensive sector, have gotten its share from the improvements of technology and became a capital and technology intensive sector. In Turkey, this industry plays an important role in economic development process by reason of the fact that it provides great employment opportunities, creates added-value in production process and its weigh in international trade. Besides, due to its high proportion inside the export revenue, it sustains its characteristic of irreplaceable sector of our country. Therefore, work health and safety practices have become more important in this sector.

In this research, changes that occurred after the enforcement of the Law no. 6331 on Work Health and Safety, were aimed to analysed in a textile factory which operates in apparel sector. Also, unchanged work health practices in spite of change expectations, and the alteration of employees' attitudes about work health enforcements were tried to be analysed. Additionally, liabilities of employees and employers by enactment of the current Law no.6331 were systematically considered. The effects of the law to employees, deficits that noticed by them and difficulties to employers comes from implementations of the law were estimated and suggestions were made.

Site investigation was implemented on an apparel factory that located in Umraniye district of Istanbul, which has 300 employees and which operates under the activity code(NACE) of 1413-04.

In this context, a questionnaire was also carried out with the 60 blue-collars of this factory. Answers of the employees were evaluated and their thoughts about the practices before and after the law no. 6331 were tried to be determined.

Both the outcomes of this study and statistics of occupational accidents indicates that work health and safety regulations have not reached to the desired level. Work safety is not a matter that only employees have to be awared; but all segments have to became counscious about it. The matter has not to be solved without being stand on a concrete base.

Keywords: *Work Safety, Work Health, Apparel Industry, Occupational Accidents, Occupational Deseases*

1. GİRİŞ

James Watt'ın 1769 yılında buhar makinesini icadı denilebilir ki yepyeni bir dönemin başlangıcı olmuştur. İnsan ve hayvan gücüne dayalı bir üretim metodundan makine yoğun bir üretim tarzına geçiş birçok değişiklik ve problemi de beraberinde getirmiştir. Olumlu olarak algılanan üretim artışında ki hızın yanında fabrikalaşma bu sürece hazırlıksız yakalanan geç tarım dönemi toplumu için sosyal ve psikolojik açıdan birçok olumsuz gelişmenin de habercisi olmuştur. Örneğin çalışma hayatında daha ucuz oldukları için erkeklere göre kadın ve hatta çocuklar daha çok tercih edilir hale gelmiş ancak fiziksel olarak daha güçsüz olan kadın ve çocuklar uzun çalışma saatleri altında ezilmişlerdir[1]. Bu olumsuz ve uzun süreli çalışma koşullarına rağmen alınan ücretler çalışanların insani koşullarda yaşamasına yetecek düzeyde de değildi. Aşağıda ki alıntı durumun vehametini gözler önüne sermektedir.

“ 7 yaş civarında olan kız ve erkek çocuklar özellikle madenlerde galerileri kapatan kapı kanatlarını açmak ve kapamak için madende işe alınırlardı. Bir keresinde 3 yaşındaki bir bebek yer altında bulundu. Bunlar bazen babaları tarafından yiyeceklerini fare götürmemesi için bekçilik yapmak üzere babaları tarafından getirilirlerdi. Daha ziyade galeriler hava cereyanlarının fazla olduğu yerlerdi. Bunlar yer yer iki kanatlı kapılarla hava cereyanını kesmek üzere kapalı tutulurlardı. Kapının iki yanında yer alan duvarda bir çocuğun oturacağı kadar bir gedik yapılmış olup karşılıklı iki çocuk (vücutları küçük olduğu için) bu gediklere ellerinde kapıyı açmak için çekecekleri iple oturtulurdu. Çocuklar kömür vagonunun geldiğini duydukları zaman ellerindeki ipi beraber çekerek kapıyı açar, vagon geçtikten sonra bırakarak kapatırlardı. Çocuklar ancak oturacakları kadar olan bu küçük hücrelerde uzun süre karanlıkta otururlardı. Kendilerine eğer çok korkarlarsa yakmak üzere bir mum ve kibrit verilmişti. Fakat bu çok pahalı olduğundan yakmamaları da tembih edilirdi. Etraflarında madende olan fareler ve oldukça büyük hamam böcekleri dolaşırdı. Çok erken çalışmaya başlayan bu çocuklar 12 saat bazen daha da uzun saatler bu karanlık ortamda kalmak zorunda kalırlardı. Bazen uykuya yenik düşerler ve buldukları setten düşüp yaralanırlardı[2].

Çalışma koşullarında meydana gelen köklü değişiklikler en çok hiçbir eğitim veya deneyimi olmayan insanları etkiliyordu ve bu insanlar daha çok iş kazasına neden oluyorlardı. Kendi evinde veya tarlasında istediği tempoda ve bildiği aletlerle çalışmakta, yorulduğu zaman mola vermekte ya da yaptığı işi değiştirmektedir kısacası çalışma düzenini kendisi belirlemektedir. Fakat bu insanların fabrikada çalışmaya başlaması ile birlikte hızı ayarlanmış olan makinaya uyum sağlamak zorunda kalmaları iş kazalarının ortaya çıkmasını da kaçınılmaz kılmıştır[2].

Teknolojide gittikçe kimyasal kullanımının artması ve bu kimyasalların kanserojen etkisi nedeniyle kanser vakalarında görülen artış, günümüzde ölüm sebepleri arasında birinci sırada yer almakta, bunun yanında makineleşme, otomasyon ve seri üretim sistemlerinin getirmiş olduğu insani olmayan çalışma koşulları çağımızın hastalığı olan stres, depresyon ve çeşitli psikolojik rahatsızlıkları da beraberinde getirmiştir. Bununla birlikte Çernobil faciası ve yakın zamanda Japonya' da meydana gelen Fukuşima Nükleer Santralindeki kazalar ise radyoaktivite kaynaklı iş kazaları ve meslek hastalıklarını gündeme getirmiştir[3].

Sanayileşme ve teknolojinin her geçen gün hayatımızı sarıp sarmaladığı günümüzde temel girdisi kumaş olan tekstil sektörü de bundan payına düşeni almaktadır. Her ne kadar hala emek-yoğun bir sanayi dalı olsa da kumaşın son ürün haline gelene kadar geçirdiği her evrede çeşitli makine, ekipman veya kimyasal kullanımı söz konusudur. Diğer sektörlerde olduğu gibi tekstil sektöründe de iş kazaları ve meslek hastalıklarında ki artış gözleri 30 Haziran 2012 tarihinde 28339 sayılı resmi gazetede yayınlanan 6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununa ve bu kanunun uygulamalarına çevirmiştir. Kanunun yayınlandığı tarih olan 2012 yılından bu zamana 2 yılı aşkın bir süre geçmiş olmasına rağmen ne yazık ki ülkemizin iş sağlığı ve güvenliği karnesi hiç te iç açıcı değildir. 2013 yılı SGK istatistiklerine göre ülkemizde toplam 191.289 tane iş kazası meydana gelmiş ve bunlardan 1360 tanesi ölümle sonuçlanmıştır. Bu kazalardan 13. 273 tanesi tekstil ve giyim eşyaları imalatı sektörlerinde meydana gelmiş ve 26 tanesi ölümle sonuçlanmıştır. Bu rakamlar tekstil ve giyim eşyaları imalatı sektörlerinin algılandığı kadar masum olmadığını da gözler önüne sermektedir.

2013 yılı iş kazaları istatistikleri bu yönde iken 2014 yılı çok daha vahim kazaların yaşandığı ve iş kazalarının iş cinayetleri olarak hafızalarımıza kazındığı bir yıl olmuştur. Soma'da maden faciası, Mecidiyeköy'deki inşaatta yaşanan asansör

kazası, Ermenek maden faciası, tarım işçilerinin getirilip götürülürken bindirildikleri otobüslerin yaptığı kazalarda yaşanan toplu ölümler uzun süre toplumsal belleğimizden silinmeyecek olaylar olarak tarihe geçti. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi'nin derlemesine göre; 2014 yılında hayatını kaybeden işçi sayısı en az 1800.

Bu araştırmada hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren bir tekstil fabrikasında 6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun uygulamaya geçmesiyle birlikte meydana gelen değişiklikler veya değişmesi arzu edildiği halde hiçbir değişiklik olmayan iş güvenliği uygulamaları ile işgörenin iş güvenliğine yönelik tutum ve davranışlarında oluşması beklenen değişikliklerin araştırılması amaçlanmıştır. Kanunun işçilere yansımaları, onlar tarafından tespit edilen eksiklikler ve işveren açısından kanunun uygulamadaki zorlukları değerlendirilmiştir.

Bu kapsamda teorik çalışma ile birlikte tekstil fabrikasında çalışan 60 mavi yakalı işgören ile anket çalışması yapılmıştır. Ankete verilen cevaplar genel olarak değerlendirilerek çalışanların 6331 sayılı kanunun öncesinde ve sonrasında ki iş güvenliği uygulamaları hakkında düşüncelerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın giriş bölümünde iş sağlığı ve iş güvenliği yasalarının doğmasına neden olan koşullardan bahsedilerek konunun ülkemiz açısından önemine dikkat çekilmiştir.

İkinci bölümde kavramsal bir çerçeve oluşturması açısından iş sağlığı ve iş güvenliği kavramları ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının tanımlarına yer verilmiştir. Tanımların yanı sıra iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenleri çeşitleri ve önlenmesine yönelik tedbirler üzerinde de durulmuştur.

Yasalarda iş sağlığı ve iş güvenliği başlığını taşıyan üçüncü bölümde ise iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ülkemizde gelişen ve değişen iş güvenliği mevzuatıyla birlikte ILO sözleşmelerine değinilmiş; ayrıca şu an yürürlükte olan 6331 sayılı iş sağlığı ve iş güvenliği kanununun işveren ve çalışana getirmiş olduğu yükümlülüklerden bahsedilmiştir.

Dördüncü bölümde tekstil ve hazır giyim sektörünün Türkiye’de ki önemi ve rolüne değinilerek bu sektörlerde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarından bahsedilmiştir.

Beşinci bölümde araştırmanın yürütülmesinde kullanılan materyal ve yöntem belirtilmiştir.

Altıncı bölümde araştırmaya temel oluşturması nedeniyle uygulanan anketlerden elde edilen veriler tablolar halinde sunulmuş ve elde edilen bu verilerden istatistiksel analizler yapılmıştır.

Sonuç bölümünde ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanununun alışma ortamında ne tür değişiklikler meydana getirdiği tespit edilmiş; kanun öncesi ve sonrasının işgörenlerin gözüyle ve araştırmacının gözlemlerine dayanarak karşılaştırılması yapılmış, anket ve gözleme dayalı olarak elde edilen bulgular sonucunda konu ile ilgili önerilerde bulunulmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Kavramı

İş sağlığı ve iş güvenliği kavramları başlangıçta ayrı ayrı tanımlanabilmekteyken günümüzde bu iki kavram arasında ki sınırlar iç içe geçmiş olup tanımları birbirinden ayırmak zordur. Bu nedenle yeni terminolojide geçerli olan iş sağlığı ve güvenliği kısaca İSG kavramını değerlendirmek daha elverişli olmaktadır. Ancak bu çalışmada öncelikle iş sağlığı ardından iş güvenliği kavramları üzerinde durulacaktır.

2.1.1. İş Sağlığı

Dünya Sağlık Örgütü kısa adıyla WHO 1948 tarihli Tüzüğü'nde sağlığı “ yalnızca hastalık veya sakatlığın olmaması durumu değil, fiziksel, sosyal ve ruhsal refah durumu” olarak tanımlamıştır. Bu tanım kapsamda bakıldığında sağlık sadece ilgili bireyleri ilgilendiren bir durum değil, toplumların sosyal ve ekonomik olarak verimli bir yaşam sürmesine olanak sağlayan bir durum olarak düşünülmelidir. Sağlık genel anlamda bu şekilde tanımlanabilirken, iş sağlığı kavramı; “çalışan bir kişinin çalışma koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin asgari düzeye indirildiği bir iş çevresinde huzurlu bir biçimde yaşayabilmesini” anlatır[4]. Aydın vd. ise iş sağlığını “bütün çalışanları bedensel, ruhsal ve sosyal yönden en yüksek düzeye getirmeyi, bu düzeyi sürdürmeyi, bu düzeyi bozacak etkenleri önlemeyi, çalışanları fizyolojik ve psikolojik yeteneklerine uygun işlere yerleştirmeyi ve böylece işi insana, insanı işe adapte etmeyi amaçlayan bir alan”[5] olarak tanımlamışlardır. Uluslararası Çalışma Örgütü ise, 155 sayılı İş Ortamında İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesinde, sağlık terimini, işle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması hali olarak değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsadığını da belirtmiştir.

İş sağlığının amaçlarını sıralayacak olursak[6];

- İş ortamında bulun risklerin ortadan kaldırılarak minimize edilmesi,

- Üretim güvenliğini oluşturularak; zamanın ve kişisel performansın maksimum seviyede kullanılması,
- Meslek elemanlarının, işyerlerinde kullanılan donanım ve ekipmanların, binanın, iş ortamının ve kendilerinin güvenliğini sağlayabilecek seviyede yetiştirilmesi,
- İşçilerin, ruhsal, fiziksel ve sosyal yönden iyilik hallerinin tam olarak denetlenmesi,
- Çalışma koşullarından ötürü işçilerin sağlıklarını yitirmelerinin önlenmesi,
- İşçilerin, sağlıklarını olumsuz yönde etkileyecek etmenlerden çalışma esnasında korunması
- İşçilerin psikolojik ve fizyolojik yapıları göz önünde bulundurularak işe yerleştirilmelerinin yapılmasıdır.

İş sağlığı ile alakalı diğer bir terim ise iş sağlığı hizmetleri terimidir. Bu terim Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1959 tarih ve 112 numaralı Tavsiye Kararında aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır[7].

- a) İşçileri, işlerinden ya da işin yapıldığı koşullardan kaynaklanabilecek her türlü zarardan korumak
- b) Özellikle işin işçiye uygun hale getirilmesi ve işçilerin uygun oldukları işlerde çalıştırılmaları ile işçilerin fiziksel ve mental uyumuna katkıda bulunmak,
- c) İşçilerin olası en yüksek düzeyde fizik ve mental iyilik durumlarını oluşturmak ve sürdürmede katkıda bulunmak

Yine aynı kararda iş sağlığı hizmetlerinin hastalık nedeniyle işçinin devamsızlığına yol açan koşulları incelemek ve işçinin hastalığının seyri hakkında bilgi toplamayı, iş risklerini saptamayı ve rehabilitasyon amacıyla işçileri uygun işe yerleştirmeyi de içeren esas rolünün koruyucu olması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu koruyucu sağlık hizmeti ayrıca işyeri içindeki diğer uygun bölüm ve organlarla, kazalardan korunma, meslek hastalıkları ve kişisel koruyucuların ve kullanımlarının denetimi amacıyla işbirliği yapılması, bu konuda yönetim ve işçilere önerilerde bulunulması, işyerinde işçinin esenliği için mutfak, kantin, kreş gibi bölümlerin denetlenmesi ve gerektiğinde işçilerin beslenme düzeninin belirlenmesi gibi hususları da içermektedir. Koruyucu hekimliğin olmazsa olmazı olan uygun işe yerleştirmenin sağlanması için gerektiğinde biyolojik ve radyolojik incelemeleri de kapsayan işe alma, periyodik ve özel tıbbi muayenelerin yapılması ve bu tür

muayenelerin kadınlar, gençler, özel politika gerektiren gruplar için özel olarak denetimleri sağlanmalıdır.

Tavsiye kararında belirtilen bu maddeler literatüre “iş sağlığı uygulama ilkeleri” olarak geçmiş olup 6 maddede özetlenebilir. Bu maddeler;

1. Uygun İşe Yerleştirme
2. İşyeri ortam faktörlerinin değerlendirilmesi
3. İşyeri risklerinin kontrolü
4. Aralıklı kontrol muayeneleri
5. İşyerinde sağlık hizmeti sunulması
6. Sağlık hizmeti ve danışmanlık

2.1.2. İş Güvenliği

İş güvenliği kavramı ile ilgili literatür tarandığında çok çeşitli tanımlamalar ile karşılaşılmaktadır. Bunlardan birkaç örnek vermek gerekirse; Yiğit iş güvenliğini “işyerlerinde işin yürütülmesi nedeniyle oluşan tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak için yapılan metotlu çalışmalar”[3] olarak tanımlarken; Demircioğlu ve Centel ise iş güvenliğinin teknik ve çok disiplinli bir bilim dalı olması nedeniyle “bir işin yapılması sırasında çalışanların karşılaştıkları tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda, işverene getirilen sorumluluklara ilişkin özellikle teknik kuralların tamamı”[4] olarak tanımlamıştır. Diğer bir tanımda iş güvenliği “iş yerlerini işin yürütümü nedeniyle oluşan tehlikelerden uzaklaştırmak ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan arındırarak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmalar”[5] olarak tanımlanmıştır. Bu tanımlardan özetle iş güvenliğinin iş sağlığına kıyasla duruma daha çok teknik ve mühendislik açısından yaklaştığı ifade edilebilir.

İş sağlığı ve güvenliği sadece çalışanları korumayı değil çalışanlar ile birlikte üretimin güvenliğini ve işletme güvenliğini de sağlamayı hedeflemektedir[3]. Zira çalışanı işletmeden bağımsız bir şekilde düşünmek mümkün değildir. 6331 sayılı İSG Kanununda işyeri “mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da

içeren organizasyon” olarak tanımlanmaktadır. İşyerinin bu tanımı iş sağlığı ve iş güvenliğinin sınırlarının genişliğini de gözler önüne sermektedir.

Yukarıda ki tanımlar incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliğinin sadece yasa koyucunun iradesi ile olamayacağı, öncelikle güvenlik kültürünün oluşması gerektiği ortadadır. Kültür kavramının güvenlik ile alakalı boyutu olarak insanların güvenli davranış, güvenliğe yönelik inanç, güvenliğe yönelik düşünceleri olarak tanımlayabileceğimiz “güvenlik kültürü” kavramı, gündemimize ilk olarak 20. Yüzyılın en önemli nükleer kazası olan Çernobil kazası ile girmiştir[8]. IAEA(uluslararası atom enerjisi kurumu) kazanın ardından 1986 yılında hazırladığı raporda kaza sebepleri arasında kurumun güvenlik kültürünün zayıflığını saymıştır. Ayrıca, 1988 yılında Kuzey Denizinde Piper Alpha petrol platformunda meydana gelen patlama ve yine aynı yıl meydana gelen Clapham Junction demiryolu felaketinden sonra hazırlanan raporlarda da bu kavrama yer verildiğini görmekteyiz. Bu raporlarda kazaların olası nedenleri ile ilgili vurgulanan en önemli nokta, meydana gelen kazalarda güvenlik kültürü düzeyinin zayıflığının ana faktörü oluşturduğu yönündedir[9]. Bu raporlardan sonra sıklıkla gündeme gelen güvenlik kültürü ile ilgili tanım ancak 1991 yılında yine IAEA tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre güvenlik kültürü, “kurumun sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki ısrarına karar veren birey ve grupların değer, tutum, yetkinlik ve davranış örüntülerinin bir ürünüdür”[10]. Amacı çalışanlara yüksek güvenli ve sağlıklı ortam sunmak, çalışma koşullarının olumsuz etkilerinden işçileri korumak, işyerlerindeki zararları minimum seviyeye indirmek, bu tedbirlerle çalışanları sadece korumak değil, aynı zamanda da onları mutlu etmek olan iş güvenliğinin ilkeleri de[6];

- Tehlikeli durum ve davranışlara girmemek,
- Yapılan işe uygun araç-gereç ve malzeme kullanmak,
- Otomasyona gitmek ve
- Kişisel koruyucuları kullanmaktır.

Özetle İSG, işyerinde çalışan işçilerin, sağlığını ve iş güvenliğini sağlamayı, bunun için işyerinde doğabilecek, iş kazası ve meslek hastalıkları gibi her türlü riske karşı gerekli tedbirleri almayı, bu husustaki şartları yerine getirmeyi, bu hedefleri yerine getirmeye yardımcı olabilecek araç gereçlerin noksatsız bulundurulmasını öngören, genelde bunların uygulanmasından işverenin sorumlu tutulduğu ve işçilerin de,

öngörülen tedbirlerle ilgili olarak usul ve şartlara uymalarını isteyen bir kavramdır[11].

2.2 İş Kazası Ve Meslek Hastalıkları

2013 yılı SGK verileri incelendiğinde ülkemiz genelinde meydana gelen 191.289 iş kazasının 1.360 tanesinin ölümle sonuçlandığı görülmektedir. Ayrıca 371 çalışan da meslek hastalığına tutulmuştur. SGK verileri bu yönde iken ILO verileri de bundan daha iç açıcı değildir. 2005 yılı ILO verilerine göre her yıl 270 milyon iş kazası meydana gelmekte 160 milyon çalışan da yaptıkları iş nedeniyle meslek hastalığına tutulmakta ve bu kaza ve meslek hastalıkları sonucu yaklaşık 2,2 milyon insan yaşamını yitirmektedir[12]. İş kazaları ve meslek hastalıklarının tek sonucu yitirilen insan yaşamları değildir. Belki bunun kadar diğer önemli bir sonucu da ekonomik kalkınmaya olan olumsuz etkisidir. Bu ekonomik kayıplar özellikle az gelişmiş ülkelerin kalkınmasının önündeki en önemli engellerden birini oluşturmaktadır. ILO kaynaklarına göre iş kazaları ve meslek hastalıklarının ülke ekonomilerine maliyeti, bu ülkelerin gayri safi yurtiçi hâsıllarının %1'i ile %3'ü arasında değişmektedir[9]. Bu rakamlar konunun göz ardı edilemeyecek kadar önemli olduğunu ve sorunun daha da derinleşmemesi için kalıcı çözümler üretilmesi gerektiğini gözler önüne sermektedir.

2.2.1. Meslek hastalığı

Bu kısa girişten sonra meslek hastalıklarının literatürdeki tanımlarına geçecek olursak; meslek hastalığı, "işçilerin işverene bağlı olarak, yani onun emir ve direktifleri çerçevesinde çalışmakta iken işin niteliğine ya da yürütme şartlarına göre tekrarlanan, dıştan gelen bir nedenin etkisiyle ortaya çıkan bedensel ya da ruhsal rahatsızlıklardır"[13]. Yiğit ise meslek hastalığını "bir çalışanın sağlığının, işveren tarafından yapılması istenen işten zarar görmesi sonucu meydana gelen hastalık"[3] olarak tanımlamakta ve günümüzde üretim teknolojilerinde yaşanan değişimler ve artan kimyasal kullanımı nedeniyle meslek hastalıklarının iş kazalarına oranla çalışan sağlığını daha fazla tehdit ettiği notunu düşmektedir. Mevzuatımızda ise meslek hastalığı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 14'te tanımlanmaktadır. Bu kanuna göre meslek hastalığı, "sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları

yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir". 6331 sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu 3. Maddede ise meslek hastalığı "mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık" olarak tanımlanmaktadır. Buraya kadar verilen tanımlar incelendiğinde çalışanın geçirdiği bir hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için hastalığın yaptığı işle ilgili olması gerektiği görülmekte kısacası hastalık ile iş arasında uygun bir illiyet bağının olması gerekmektedir. Konu meslek hastalıkları olduğunda iki kavram daha ön plana çıkmaktadır. Bunlar yükümlülük ve maruziyet süreleri kavramlarıdır. Meslek Hastalıkları Tüzüğü 64. Maddeye göre yükümlülük süresi "kanunla sağlanan yardımlardan yararlanabilmek için sigortalının meslek hastalığına sebep olan işinden fiilen ayrıldığı tarih ile meslek hastalığının meydana çıktığı tarih arasında geçecek azami süredir". Maruziyet süresi ise "zararlı etkenin başlamasıyla hastalık belirtilerinin ortaya çıkması için gereken en az süreyi" ifade etmektedir. Meslek hastalığı, işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklanmış ise, sigortalının 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kanunu ile sağlanan haklardan yararlanabilmesi için, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için SGK tarafından çıkarılacak yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır. Bu durumdaki kişiler, gerekli belgelerle SGK'ya müracaat edebilirler. Herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık SGK'nın veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir. Yönetmelikte belirlenmiş hastalıklar dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması hususunda çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır (5510 Sayılı Kanun Madde 14). Meslek hastalıkları ile ilgili diğer bir kavram ise iş ile ilgili hastalıklardır. Dünya Sağlık Örgütü tarafından iş ile ilgili hastalıklar "yalnızca bilinen ve kabul edilen meslek hastalıkları değil, fakat oluşmasında ve gelişmesinde çalışma ortamı ve çalışma şeklinin, diğer sebepler arasında önemli bir faktör olduğu hastalıklardır" şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanım incelendiğinde iş ile ilgili hastalıklarda hastalığa neden olan temel etkenin işyeri dışında olduğu görülür ve işe girmeden önce var olan veya çalışırken ortaya çıkan her hangi bir sistemik hastalık işçinin yaptığı iş nedeniyle daha da ağırlaşabilmektedir. Kısacası

meslek hastalığı yapılan işten kaynaklı hastalıklar iken iş ile ilgili hastalıklar çalışma koşulları nedeniyle doğal seyri değişen hastalıklardır[12].

Ülkemizde meydana gelen meslek hastalıkları ve bu hastalıklar sonucu gerçekleşen ölüm vakaları istatistiklerinin dünya istatistikleri ile karşılaştırıldığında oldukça düşük olduğu gözlenmektedir. Ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre saptanması gereken meslek hastalığı sayısı çalışan sayısının binde 4-12 arasında olması gerekmektedir. 2013 yılı SGK istatistiklerine göre 5510 sayılı kanunun 4-1/a, 4-1/b ve 4-1/c maddelerine göre aktif sigortalı çalışan sayısı 18.886.983'tür. Bu rakamlara göre saptanması gereken meslek hastalığı sayısı 75.547-226.643 arasında olması gerekirken yukarıda belirttiğimiz gibi sadece 371'dir. Bunun sosyolojik ve ekonomik birçok sebebi bulunmakla birlikte aşağıda önemli görülen bazı sebepler sıralanmıştır. Bunlar[12];

- Sağlık hizmetleri sunumunda koruyucu hekimliğin öncelikli olmaması,
- Sağlık profesyonellerinin eğitim politikalarında ve programlarında meslek hastalıklarının öncelikli alan olmaması,
- Hekimlerin bilgi ve duyarlılığında yetersizlik,
- Meslek hastalığı tanı sürecinde yaşanan güçlükler,
- Meslek hastalığı tanısının işyeri ortam ölçümleri ve iş anamnezi ile desteklenmesinde yetersizlik,
- Meslek hastalığı tanı rehberlerinin olmaması,
- Meslek hastalığı tanı standardizasyonunun mevcut olmaması,
- Birinci ve ikinci basamakta çalışan hekimlerin meslek hastalığı prosedürü konusunda bilgisinin yeterli olmaması,
- Çalışanın meslek hastalığı hakkında yeterli ve doğru bilgiye sahip olmaması,
- Çalışanın, meslek hastalığı tanısı sonucu hak ve pozisyon kaybına uğrama korkusu,
- Çalışanın, sakat ya da malul olarak ilan edilme korkusu,
- Çalışanın sigorta tazminatları hakkındaki bilgi eksikliği,
- Çalışanın, işverenle ilişkisinin bozulması ve işini kaybetme korkusu.

2.2.1.1. Meslek hastalıklarının tarihçesi

Ekonomik faaliyetlerin karmaşıklaşmaya başlaması ile İSG alanında uygulamalar da gündeme gelmiştir. Ancak bu uygulamaların temelleri Roma Devleti zamanına kadar dayandırılabilir. Herodot çalışanların gereksinim duyduğu enerjinin sağlanması için yüksek enerji veren besinlerle beslenmesi gerektiğini vurgulamış, Hipokrat tanımlanmış ilk meslek hastalığı diyebileceğimiz kurşun zehirlenmesi üzerinde durmuştur. Yine milattan önce 1728-1686 yılları arasında yaşamış olan Babil imparatoru Hammurabi tarafından hazırlanan 282 maddelik kanunun bazı maddeleri iş sağlığı ve güvenliği ile alakalıdır. Hammurabi kanunlarında bir inşaatçı bir kişi için bir ev inşa eder ve inşa ettiği ev sağlam çıkmazda içinde oturanın ölümüne neden olursa o inşaatçının ölüme mahkum edileceği maddesi yer almaktadır. Romalı Pliny ise tozlu çalışma ortamlarının öksürük ve nefes darlığı ile olan bağlantısı üzerinde durmuş ve ilk kişisel koruyucu donanım diyebileceğimiz deri maskeleri yapmıştır. Ancak meslek hastalıklarına asıl katkıyı iş sağlığının babası olarak bilinen ve 1700 yılında 12 ciltlik "*de morbis artificum diatriba*" isimli meslek hastalıkları kitabının yazarı olan İtalyan doktor Bernardino Ramazzini yapmıştır. Ramazzini kitabı yazmasının nedenlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir.

“ bu kitabı yazmamın nedeni bir rastlantı ve gözlemdir. Yaşadığım şehir oldukça kalabalık olup, binalar birbirlerine yakın ve yüksektirler. Evlerden çıkan atıkların toplandığı çukurların (kanalizasyon çukurları-foseptik) üç yılda bir boşaltılması gerekir. Oturduğum evin çukurunu boşaltıp temizleme işini yapan kişi öyle hızlı çalışıyordu ki, dayanamayıp “neden bu kadar hızlı çalışıyorsun? Biraz daha yavaş çalışsan yorulmazdın “ dedim. O anda başını yukarı kaldırıp kanlı, kızarmış ve kısık gözleri ile bana bana baktı. “ bu işte üç dört saat kalan neden bu kadar hızlı çalıştığımı anlar. Daha fazla burada kalsam kör olacağım. O yüzden işimi bitireyim evime koşup gözlerimi yıkamak ve karanlık bir odaya kapanmak istiyorum” dedi. Bu cevaptan sonra şehri dolaşırken fazla sayıda kör insanlar olduğunu fark ettim. Kendilerine sorduğum zaman hepsinin daha önce aynı kanalizasyon temizleme işini yapan kimseler olduğunu gördüm. Bu rastlantı nedeniyle bütün foseptik çukur temizleme alanında çalışanların sağlık durumlarını incelemek istedim”[2]. Ramazzini yapılan iş ile hastalık arasındaki ilişkiye dikkat çekerek bir doktor işyerine muayeneye gittiğinde çalışanlara “ sen ne iş yaparsın “ sorusunu sormalıdır” der. Ayrıca Ramazzini iş ortamlarındaki kimyasallar, tozlar, metaller, pozisyonel bozukluklar, tekrarlayan travma, postur-ergonomik koşullardan kaynaklanan

hastalıklardan 40'dan fazlasını tanımlamıştır. Ramazzini "sağlığı yitirmek pahasına elde edilen kazanç, pis-kirli bir kazançtır" diyerek günümüzde ulaşılması gereken bilinç düzeyine işaret etmiştir. Bu gelişmelerin ardından iş sağlığı ve güvenliği açısından asıl dönüm noktası Percival Pott'un baca temizleyicilerinin kanser hastalığına yakalanması üzerine yapmış olduğu çalışma ve bu çalışmanın arkasından İngiliz Parlamentosu tarafından 1788 yılında Baca Temizleyicileri Yasası ve 1833 yılında İngiliz Fabrikaları Yasalarının çıkarılması olmuştur. Fabrika kanununa göre dokuz yaşını doldurmamış çocukların pamuk atölye ve fabrikalarında hiçbir işte çalıştırılmaması yasallaşmıştır. Ayrıca yine bu kanunla 18 yaşından küçük hiç kimsenin gece pamuk, yün, iplik, kenevir, keten veya ipek atölye ve fabrikalarında çalıştırılmaması, ayrıca her hangi bir günde on iki saatten fazla ve her hangi bir haftada altmış dokuz saatten fazla istihdam edilmemiş olması yasallaşmıştır[14]. Ülkemizde ise 1967-1974 yılları arasında Prof. Dr.Muzaffer Aksoy İstanbul Gedikpaşa'da çalışan 28.500 ayakkabı işçisi üzerinde yaptığı bir çalışma ile benzen kullanımı ile lösemi arasında bir ilişkinin var olup olmadığını araştırmıştır. Yapılan araştırmada kullanılan benzen değerleri 150-210 ppm hatta nadiren de olsa 650 ppm olarak bulunmuştur[15]. Zira o dönemde ülkemizde benzen deri sektöründe çok yaygın kullanımı olan bir solvent idi. Benzenin günümüzdeki mesleki maruziyet sınır değeri ise sözü edilen çalışmada bulunan değerlerin çok çok altında olan 1 ppm'dir[16]. Ülkemizde ilk meslek hastalıkları hastaneleri geç bir tarih olan 1978 yılında Ankara ve İstanbul'da kurulmuştur. Günümüzde Ankara, İstanbul ve Zonguldak olmak üzere üç ilimizde bulunan Meslek hastaneleri diğer SSK hastaneleriyle birlikte 19.02.2005 tarihinde Sağlık Bakanlığına devredilmiştir. Ancak bu üç hastanenin tanı koyma ve tedavide yetersiz kalması sebebiyle 2008 yılından itibaren devlet üniversiteleri hastaneleri ve 2011 yılından itibaren de Sağlık Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Hastaneleri de sigortalının çalışma gücü ve meslekte kazanma gücü kaybı oranlarının tespitinde esas alınacak sağlık kurulu raporlarını düzenlemek üzere yetkilendirilmişlerdir[12].

2.2.1.2. Meslek hastalıklarının sınıflandırılması

4 Haziran 1934 yılında yayınlanan 42 numaralı ILO Meslek Hastalıkları Listesinde 10 adet meslek hastalığı tanımlanmıştır. Son olarak 2002 yılında ILO meslek hastalıkları listesini güncelleyerek 194 sayılı Meslek Hastalıkları Listesi Tavsiye

Kararında 70 adet meslek hastalığı tanımlamıştır. 2010 yılında gözden geçirilen bu tavsiye kararında meslek hastalıkları 4 sınıfa ayrılmaktadır. Bunlar;

1. Ajanlarla meydana gelen meslek hastalıkları
 - Fiziksel ajanlarla meydana gelen hastalıklar
 - Kimyasal ajanlarla meydana gelen hastalıklar
 - Biyolojik ajanlarla meydana gelen hastalıklar
2. Hedef organ sistemlerine göre meslek hastalıkları
 - Solunum yolu hastalıkları
 - Deri hastalıkları
 - Kas-iskelet sistemi hastalıkları
 - Zihinsel ve davranışsal bozukluklar

3. Mesleki kanserler

4. Diğer hastalıklar

Ayrıca mevzuatımızda Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü madde 64'te meslek hastalıkları beş gruba ayrılmaktadır.

- A. Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları,
- B. Mesleki cilt hastalıkları,
- C. Pnömonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları,
- D. Mesleki bulaşıcı hastalıklar,
- E. Fizik etkenlerle olan meslek hastalıkları

ABD Çalışma Örgütü ise meslek hastalıklarını yedi sınıfa ayırmaktadır. Bunlar[17];

1. Deri yaralanmaları ve tahribatı,
2. Tozdan kaynaklanan akciğer hastalıkları,
3. Zehirli maddelere bağımlılığın oluşması,
4. Toksik maddelerin etkisiyle zehirlenme,
5. Toksik maddeler dışında fiziksel maddelerden kaynaklanan hastalıklar,
6. Travmaya bağlı hastalıklar
7. Diğer meslek hastalıklarıdır.

Meslek hastalıkları bu şekilde sınıflandırılırken konu ile ilgili yapılan istatistiklerde meslek hastalıklarına bağlı ölümlerde % 32'lik bir oranla ilk sırada mesleki kanserlerin yer aldığı görülür. Mesleki kanserlerin ardından % 23 ile kardiyovasküler hastalıklar gelmektedir. Hastalıkların maliyeti incelendiğinde ise %40 ile

kas iskelet sistemi hastalıkları en çok harcama yapılan hastalık grubu olarak karşımıza çıkmaktadır[12].

2.2.2.İş kazası

Kaza deyince ilk akla gelen beklenmeyen bir durum olması ve bunun yanında maddi veya manevi bir hasar doğurmasıdır. Telman vd. kazayı en genel anlamda “ bir iş esnasında ya da araç kullanırken nasıl, nerede ve ne zaman olacağı kestirilemeyen, sonucunda insana maddi ve manevi zarar veren olay“ olarak tanımlamaktadırlar[2]. Yiğit ise; “toplumsal bir oluşum içinde önceden planlanmayan, bilinmeyen ve kontrol dışına çıkan aynı zamanda çevresine zarar verebilecek nitelikteki olay” a[3] kaza demektedir. Bir başka ifade ile kaza, “olaylar zincirinde beklenmedik ve hatalı bir davranış ya da teknik bir arıza nedeniyle ortaya çıkan, sonucunda her zaman bir sakatlanma, ölüm ya da tahrip görülmesi bile belirli bir faaliyetin tamamlanmasını engelleyen bir olaydır”[18]. Ancak konu iş kazası olunca kavramın hukuki bir boyutu olması nedeniyle tanım da biraz daha farklılaşmaktadır. Literatüre bakıldığında çok fazla iş kazası tanımı olduğu görülmektedir. Bunlardan bir kaçını sıralayacak olursak; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş kazasını “önceden planlanmamış, bilinmeyen ve kontrol altına alınamamış olan etrafa zarar verebilecek nitelikteki olay” olarak tanımlarken Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ise “önceden planlanmamış kişisel yaralanmalara, maddi zarara ve üretimin durmasına sebep olan olay” olarak tanımlamaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanununun 3. Maddesi g fıkrasında iş kazası “işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olay” olarak tanımlanmıştır. Tanımlardan bir kazanın varlığı, bu kazanın sigortalı işçinin vücut bütünlüğünü bozması ya da ölümüne neden olması, dış etkenle ve birdenbire meydana gelmesi, ayrıca olayla meydana gelen zarar arasında bir nedensellik bağı bulunması ve bunun mesleki nitelikte olmasının, iş kazalarının unsurları[19] olduğu görülmektedir

Bu tanımların dışında kaza sonrası SGK tarafından yapılacak ödemelerde ve anlaşmazlıkların çözümünde hukuki bir zemin oluşturması amacıyla hangi durumların iş kazası sayılacağı 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 13’de detaylı bir şekilde yer almaktadır. Bu maddeye göre

iş kazası, “Aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ve ruhen özre uğratan olaydır”.

- a) Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak iş yeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Bu Kanun’un 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidişi, gelişi sırasında.

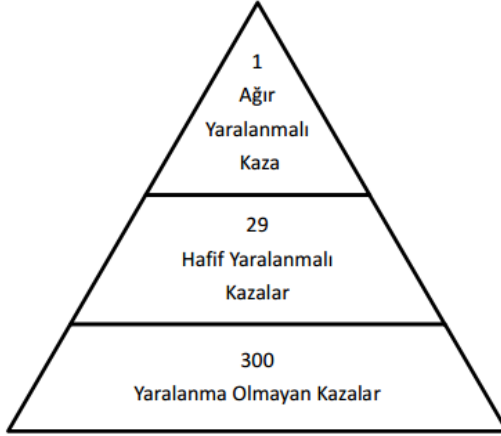
Bu tanım incelendiğinde hukuki açıdan bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için bazı unsurları taşıması gerektiği açıktır. Bunlardan ilki kazaya uğrayan kişinin o işyerinde sigortalı olarak çalışması zorunludur. İkinci unsur kaza çalışan işyerinde bulunduğu sırada gerçekleşmelidir. En önemlisi ise kaza olayı ile uğranılan özür arasında uygun illiyet bağının olması gerekmektedir.

Buraya kadar tanımı üzerinde durduğumuz iş kazaları ekonomik boyutlarının yanı sıra sosyal boyutlarının da ihmal edilemeyeceği ve bir ülkenin gelişmişlik düzeyini gösteren önemli bir konudur.

2.2.2.1. İş kazalarının sınıflandırılması

İş kazaları, maddi hasarlı kaza, yaralanma ile sonuçlanan kaza, basit yaralanma ile sonuçlanan (ilk yardım yeterli olan) kaza, geçici veya kalıcı iş göremezlik ile sonuçlanan kaza, ölümle sonuçlanan kaza ve ucuz atlatılan (ramak kala) kaza şeklinde sınıflandırılabilir. Burada ucuz atlatılan kaza (near miss) ya da mevzuatta ifade edildiği şekliyle ramak kala kazaları üzerinde durmakta fayda vardır. Zira ramak kala olayları dikkate alınmadan yapılan kaza önleme çalışmalarının sonuca ulaşmaları mümkün değildir. İSG Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği madde 4’te ramak kala olay ” işyerinde meydana gelen; çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olduğu halde zarara uğratmayan olay” olarak tanımlanmıştır. Heinrich Kaza Piramidi yaralanmalı ya da maddi hasarlı kaza yerine ramak kala kazalara odaklanmamızı ister. Aşağıdaki kaza piramidinde görüldüğü üzere ağır

yaralanmalı bir kaza meydana gelmeden önce 300 tane ramak kala dediğimiz yaralanma olmayan kaza ve 29 tane de hafif yaralanmalı kaza meydana gelmektedir. Yani ağır yaralanmalı bir kaza meydana gelmeden önce dikkatle dinlenirse kazanın ayak sesleri duyulabilecektir. İşletmelerde proaktif-önleyici İSG yaklaşımı benimsendiğinde ramak kala olayların analiz edilip nedenlerinin araştırılması ve gereken önlemlerin alınması ile daha büyük kazaların önüne geçilebilecektir.



Şekil 2.1: Heinrich Kaza Piramidi

İş kazaları yukarıda belirttiğimiz şekilde sınıflandırılabilirdiği gibi literatürde daha çok aşağıdaki şekilde sınıflandırılmaktadır[3].

1. Yaralanmanın ağırlığına göre:

- a. Yaralanma ile sonuçlanmayan kazalar,
- b. Bir günden fazla işten uzaklaşmaya gerek olmayan kazalar,
- c. Bir gün ile yirmi gün arasında tedavi gerektiren kazalar,
- d. Yirmi günden fazla tedavi gerektiren kazalar
- e. Sürekli iş göremezlik veya ölüm ile sonuçlanan kazalar

2. Yaralanmanın cinsine göre:

- a. Baş, göz ve boyun yaralanmaları,
- b. Dış beden kazaları
- c. Kol, el ve parmak yaralanmaları
- d. Ayak ve bacak yaralanmaları y
- e. İç organ kazaları
- f. Ruhsal ve sinirsel tahribat yapan kazalar

3. Kazanın cinsine göre:

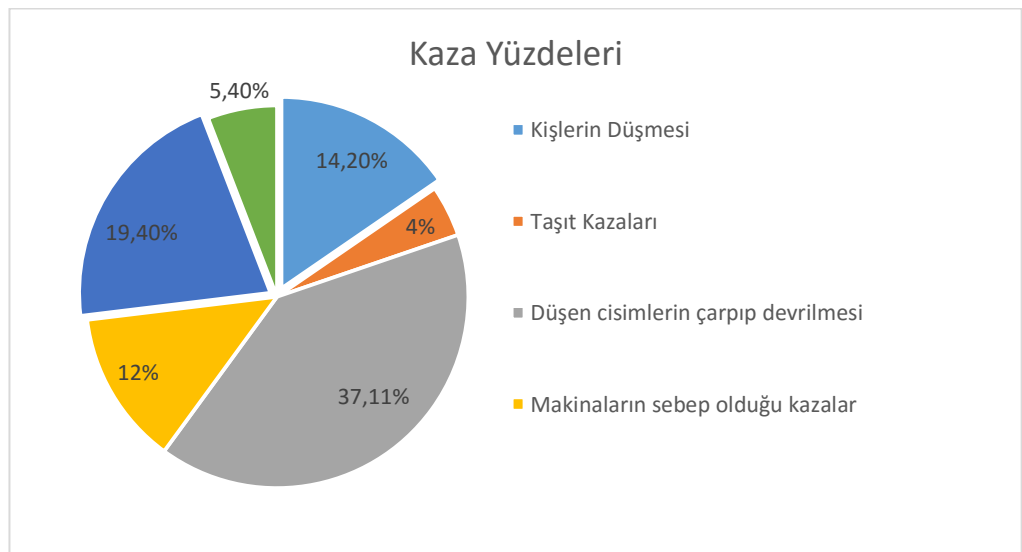
- a. Düşme, incinme,
- b. Parça, malzeme düşmesi,
- c. Göze yabancı cisim kaçması,
- d. Yanma ve patlamalar
- e. Makinalardan olan kazalar,
- f. El aletlerinden olan kazalar,
- g. Elektrik kazaları,
- h. Zehirlenme ve boğulma kazalar

2.2.2.2. İş kazalarının sebepleri

Önemi her geçen gün artan bir sorun olarak önümüzde duran iş kazalarının önlenemesinin öncelikli yolu kazaları meydana getiren sebep ve şartların iyi analiz edilmesidir. Bu sebep ve şartlar detaylı bir şekilde ortaya konmadan alınacak önlemler kazaların önlenmesinde yetersiz kalacaktır. Bu nedenle iş kazalarının sebeplerini araştıran çok fazla çalışma yapılmış ve bu çalışmaların sonucunda çeşitli teori ve yaklaşımlar benimsenmiştir. Ancak bu çalışmada bu teori ve yaklaşımların literatürde en çok kabul görenlerinin üzerinde durulacaktır. Kaza oluşum teorilerinin en bilineni “Domino Teorisi” adıyla bilinen ve 1881-1962 yılları arasında Amerika’da yaşamış bir iş güvenliği profesyoneli olan Herbert William Heinrich tarafından geliştirilen teoridir. 1920’lerin sonlarında Travelers Insurance Company (Gezginler Sigorta Şirketi) için çalıştığı sırada incelenmiş olduğu 75.000 sanayi kaza raporu üzerinde yaptığı inceleme ve çalışmalardan elde ettiği sonuçları teoriye dönüştürmüştür[20]. Domino teorisine göre kazalar beş temel nedenin arka arkaya gelmesiyle oluşur. Kaza zinciri de denilen bu beş sebepten herhangi biri ortadan kaldırılırsa kaza meydana gelmez. Bu sebepler

- Doğal Durum ya da Kalıtsal ve Sosyal Çevre: Bu madde insanın doğa karşısındaki zayıflığını temsil eder. Bir yönüyle bazı kazaların önlenemezliğine vurgu yapmakla birlikte, insanın yaşadığı ve yetiştiği çevreden edindiği bir takım olumsuz davranışların kendisini güvensiz davranmaya ittiğinin de altını çizer.

- Kişinin Hatası: Bireysel kusurlar olarak ta nitelendirilebilecek ihmalkarlık, dikkatsizlik, sinirlilik hali gibi kazaya neden olabilecek durumları ifade eder. Bu kusurların eğitim ve disiplinle değiştirilebilmesi mümkündür.
- Güvensiz Hareket Ve Şartlar: Beş maddenin belki de en önemlisi bu maddedir diyebiliriz. Zira bundan önce ki iki unsur ortadan kaldırılmasa dahi sadece bu unsur ortadan kaldırılırsa kaza gerçekleşmez. Heinrich'in domino teorisine göre meydana gelen iş kazalarından % 88'i çalışanın güvensiz davranışlarından % 10'luk bir kısım ise güvensiz koşullardan yani ortamdaki kaynaklanmaktadır. Sadece % 2 oranında kaza da kötü şansın etkisi vardır ve önlenemez[2] diyebiliriz. Bu rakamlar bize kazaların % 98 gibi büyük bir çoğunluğunun önlenemez olduğunu göstermesi açısından oldukça çarpıcıdır. İş kazalarının oluşmasına neden olan etkenlerin tümü temel iki etkene indirgenebilir. Bunlar işyerlerindeki güvensiz durumlar ile çalışanların yaptığı güvensiz davranışlardır. Şekil 2.2' de iş kazalarının tiplerine göre dağılımı görülmektedir. Verilere göre en çok iş kazası %37,11'lik oranla bir veya birden fazla cismin sıkıştırılması, ezmesi, batması ve kesmesi sonucu oluşurken, %19'luk oranla düşen cisimlerin çarpıp devrilmesi ikinci sırada yer almaktadır.



Şekil 2.2: İş kazalarının tiplerine göre dağılımı¹

¹ Kaynak: Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 27, Sayı: 4, Temmuz 2013

- Aşağıdaki çizelge de ise Domino Teorisine göre iş kazalarının en önemli sebepleri olan güvensiz hareket ve şartlara bazı örnekler verilmiştir.

Çizelge 2.1: Güvensiz davranış ve şartlar

GÜVENİZ DAVRANIŞLAR	GÜVENSİZ ŞARTLAR
Makine ve ekipmanları amacı dışında kullanmak	Kayış kasnak gibi operasyon bölgeleri kapatılmayan makineler
Acele ve özensiz şekilde çalışmak	Emniyet ve acil durdurma sistemi bozuk olan makineler
Girilmesi yasaklanmış veya sınırlandırılmış alanlara izinsiz girmek	Periyodik bakım ve fenni muayenelerini zamanında yapılmaması
Makine uyarıcılarını çıkarmak veya emniyet switchlerini iptal etmek.	Uyarı ve ikaz levhalarının eksik olması
Kişisel koruyucu donanımları kullanmamak	Topraklaması ve gövde koruması olmayan elektrikli ekipmanlar
İşe giriş muayenelerinde yalan beyanda bulunmak	İstifleme yüksekliğine riayet edilmemesi
Sigara yasağı bulunan yerlerde sigara içmek	Basıncılı tüp ve kazanlarının muayene ve bakımlarının zamanında yapılmaması
İşyerine alkollü veya uyuşturucu almış olarak gelmek	Kontrol ve denetimde zafiyet gösterilmesi
Yangın söndürme cihaz ve tüplerinin önüne malzeme yığmak	Çalışanları fazla mesai ve aşırı çalışmaya zorlamak
Arızalı cihaz makine ve ekipmanları kullanmak	Vardiya değişikliklerinde yeterli dinlenme molası vermemek
Eğitim ve talimatlara uymamak	Kişisel koruyucu donanımları sağlamamak

- Kaza Olayı
- Yaralanma, bu beş maddenin gerçekleşmesi ile kaza zinciri tamamlanmış olur.

İş kazalarının oluşumunu açıklamaya çalışan yaklaşımlardan biride kazalara sebep olacak dört faktörün İngilizce baş harflerine ithafla 4M kuralı olarak adlandırılan yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre aşağıda belirtilen dört unsur kazaların gerçekleşmesinde önemli rol oynamaktadır. Bunlar;

- İnsan (**Man**) : Burada kastedilen insanın hata işleme potansiyelinin olmasıdır. Eğitim yetersizliği, deneyim yetersizliği, kural ve talimatlara uymama gibi nedenlerin yanında fiziksel ve psikolojik nedenlerde insanın hata işlemesine sebebiyet vermektedir.
- Makine (**Machine**) : Makinelerin kurulum aşamasında uygun kurulmaması, operasyon noktalarını uygun koruyucularla kapatılmaması, kullanım talimatlarının olmaması, bakım ve muayenelerinin yaptırılmaması da kazalara neden olmaktadır.
- Ortam-Çevre (**Media**) : İşyerinin yapısından kaynaklanan sorunların yanında ergonomik ilkelerin göz ardı edilmesi, fiziksel koşulların (termal konfor, gürültü, titreşim, aydınlatma vs.) uygun olmaması gibi faktörler de kaza sebepleri arasında sayılabilir. Kazayı “kişiyile çevresinin olumsuz ilişkisinin doğurduğu bir sonuç “ olarak tanımlayan Telman vd. de kazaların oluşmasında çevrenin-ortamın önemine dikkat çekmişlerdir[2].
- Yönetim (**Management**): Yönetimsel faktörler arasında en önemlisi iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının bir şirket politikası olarak üst yönetim tarafından benimsenmemesi yapılan düzenlemelerin yasak savmadan ibaret olmasıdır. Bunun yanında insan doğasına aykırı organizasyonel düzenlemeler ve görevlendirmeler nedeniyle psikososyal risk etmenlerinin oluşmasında da yönetimin rolü büyüktür.

Bahsedilen kaza oluşum teorilerinin yanında kaza nedenlerini kişisel, çevresel ve diğer faktörler olarak sınıflandırmak ta mümkündür. Örneğin[17];

1. Kişisel Faktörler
 - Yaş, cinsiyet, eğitim, deneyim
 - Duygusal durum

- Zihni doluluk
- Kazalara açık durum; görme ve duyma kusuru, anksiyete, depresyon, üzüntü, deneyimsizlik, hipertansiyon
- Bazı nöropsikiyatrik hastalıklar; epilepsi, davranış bozukluğu, zihni yetersizlik, fobiler
- Bazı uyuşturuculara bağımlılık; alkol, uyuşturucu ilaçlar, sakinleştirici veya ağrı kesiciler Kaza yapma olasılığı yüksek olma,(sakarlık gibi)
- Yeteneklerin geçici olarak zarar görmesi, örneğin, yorgunluk, uykusuzluk, alkol, tütün, sakinleştirici analjezikler ilaçların kullanılması ile reaksiyon yeteneğinin zayıflaması, tepki hızının uzaması gibi belirtilerdir.
- Yeteneklerin kronik beden hastalıkları nedeniyle sürekli zarar görmesi; ileri derecede görme, işitme yetersizlikleri, renk körlüğü nöromotor sistem lezyonları
- Fiziki yorgunluk-kas yorgunluğu,
- Fizyolojik yorgunluk-uyku düzeninin bozulması,
- Fiziki hastalıklar-parapleji, hemipleji, körlük gibi,
- Salak veya salaklık beyin yarım kürelerinin fonksiyonunda aksamalar. Sağ ve sol elini kullanamama gibi.
- Duyusal denge,
- Reaksiyon zamanı,
- Zeka düzeyi,
- Özel yetenekler,
- Psikolojik yorgunluk,
- Algı hızı,
- Algı, dikkat, bellek bozuklukları, karar verme yeteneksizliği gibi,
- İnsana ait diğer nedenler,
- İş tatminsizliği,
- Zihinsel yorgunluk,
- Güvensizlik,
- Uyumsuzluk,
- Monotomi,
- İş yapmada usta olamamak

2. Çevresel Faktörler

- Kişisel korunma araçlarının kullanılmaması,
- Üretim aygıtlarının hatalı yerleşimi,
- Fizik faktörler: gürültü, ısı ışık, radyasyon vb,
- Biyolojik faktörler: mikroorganizmalar,
- Kimyasal faktörler: tahriş edici ve boğucu gazlar, anestezi ve narkotik maddeler, sistemik zehirlenmeler,
- İşçi işveren ilişkileri, ücret sistemleri,
- Vardiya sistemleri,
- Çalışma saatleri,

3. Diğer faktörler ise

- Aşırı iş yükü,
- Eğitim yetersizliği,
- Makinaların bakımsızlığı,
- Yanlış depolama,
- Ergonomik olmayan koşullar,
- Güvenli olmayan yükleme ve boşaltma,
- Elektrik kaçağı gibi sayılabilir,

2.2.3. İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınması gereken tedbirler

Yukarıda sebeplerine değindiğimiz iş kazaları ve meslek hastalıklarının çözümü için toplumsal bir mutabakat gerekmektedir. Zira iş kazaları ve meslek hastalıkları sadece çalışanların sorunu değil bu kaza ve hastalıkların olumsuz sonuçlarından etkilenme düzeyi göz önüne alındığında toplumsal bir sorundur. Bu nedenle de çözümü için devletten sendikasına, işvereninden işçisine, eğitim kurumlarından basın yayın kuruluşlarına kadar toplumun her kesimine farklı görevler düşmektedir. Ancak burada en önemli görev mühendislik çalışması, ikna ve teşvik, kişisel uyumluluğun sağlanması (uygun insanı uygun işe yerleştirme) ve disiplin önlemleri[3] de dahil olmak üzere çalışmalar yapması gereken işverene düşmektedir. Bu dört maddeyi detaylandırarak olursak;

Mühendislik Çalışmaları: işyerlerinde tehlikelerin belirlenmesi, analizi, tehlike önleme yöntemlerine karar verilmesi ve tedbirlerin uygulanması gibi hizmetlerin

tamamı mühendislik çalışmaları yada mühendislik revizyon olarak adlandırılmaktadır[13].

İkna ve Teşvik: İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik çalışmaların en önemli ayağı bu kuralları uygulayacak olan çalışanlardır. Ne kadar önlem alınırsa alınsın çalışan bu önlemin gerekliliğini gerçekten kabul etmiyorsa bu önlemin işe yaraması pek mümkün değildir. Örneğin işveren kuruluş aşamasında tüm makine ve ekipmanın operasyon noktalarını uygun koruyucularla kapatsa bile çalışan bu koruyucuların gerekliliğine ikna edilmediğinde ilk bakımdan sonra bu koruyucuları tekrar yerine takmayacaktır. Bu nedenle işletmeler mühendislik çalışmalarının yanı sıra çalışanlarda kalıcı tutum değişikliğine neden olacak “ davranış odaklı iş güvenliği” çalışmalarına İSG programlarında yer vermelidirler. Bu sayede çalışanların sürece etkin katılımı sağlanabilir.

Kişisel Uyumluluğun Sağlanması: Kişisel uyumluluk ya da uygun işe yerleştirme denilince akla ilk gelen bu alanda yapılmış çalışmalar ile adını sıkça duyduğumuz ergonomi bilimidir. En geniş anlamıyla “insanların anatomik özelliklerini, antropometrik karakteristiklerini, fizyolojik kapasite ve toleranslarını göz önünde tutarak, endüstriyel iş ortamındaki tüm faktörlerin etkisi ile oluşabilecek, organik ve psikososyal stresler karşısında, sistem verimliliği ve insan-makine-çevre uyumunun temel yasalarını ortaya koymaya çalışan, çok disiplinli bir araştırma ve geliştirme alanı” olarak tanımlanan ergonomi[19], insanın işe değil işin insana uygun hale getirilmesidir. İşe alımlar öncesinde yapılacak olan gerek kişilik testleri gerekse dikkate alınacak sağlık kayıtlarının iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde hatırı sayılır bir katkısının olacağı gözden kaçırılmamalıdır. Araştırmacı anket uygulanan işletmede iş güvenliği uzmanı ile yapmış olduğu saha gezilerinde solunum yolu problemi olan birçok çalışanın kendilerine uygun olmayan tozlu bölümlerde çalıştırıldığını gözlemlemiştir. Buna neden olarak işyeri hekiminin çalışanlar işe başlatılmadan önce görüşünün alınmadığı işyeri hekimi işçiyi ilk kez gördüğünde ise artık bu işçi bu işletmede çalışmaya uygun değildir demesi için çok geç olduğu belirtilmiştir.

Disiplin Önlemleri: Yukarıda bahsedilen adımlar yerine getirildikten sonra, son çare olarak disiplin önlemlerine başvurulabilir. Bu disiplin önlemleri sırasıyla: uyarı, kınama, ücret kesintisi, kıdem indirme, geçici göreve son verme, sürekli göreve son verme şeklinde uygulanmalıdır[3].

Yukarıda bahsedilen kaza önleme yöntemleri uygulanırken önceliğin tehlike kaynağına, sonra ortama yönelik olması gerekmekte, çalışanların toplu korunma önlemleri kişisel korunma önlemlerine tercih edilmelidir. Meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik yapılacak olan çalışmalar iş kazalarının önlenmesi için yapılacaklarla paralellik göstermektedir. Ancak meslek hastalıklarında sağlık ile ilgili yapılacak olan periyodik ortam ölçümleri ile sağlık muayeneleri ve işe giriş muayeneleri öncelik kazanmaktadır. Zira bu ölçümlerle hastalıklar ortaya çıkmadan erken tanı ile tespiti mümkün olmakta, diğer çalışanlarda da aynı rahatsızlık baş göstermeden önlem alınabilmektedir.

İş sağlığı hizmetlerinin yürütülmesinde işyeri hekimlerinden beklenen gelişmiş ülkelerde poliklinik hizmetlerinden ziyade meslek hastalıklarının önlenmesinde daha öncelikli rolü olan koruyucu hekimliktir. Ancak ülkemizde koruyucu hekimlikten ziyade tedavi edici hekimliğin ön planda olduğu görülmektedir. Oysaki gerek koruyucu hekimlik gerekse iş kazalarının oluşmadan tehlike ve risklerin önceden belirlendiği ve buna göre mühendislik çözümleri ve kişisel koruyucuların da dahil edildiği proaktif çalışmalar hem daha ucuz hem de sonuçları açısından daha faydalıdır.

3. YASALARDA İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Mevzuat

İş sağlığı ve güvenliği alanında oluşan mevzuat daha önceki bölümlerde değinilen sanayi devriminin ortaya çıkarmış olduğu uygunsuz çalışma koşullarına bir çözüm bulma ve temelde işçiyi koruma gereksiniminden doğmuştur. Zira işçi işveren karşısında iktisadi açıdan güçsüz ve bağımlıdır, bunun yanında iş sözleşmesi nedeniyle geniş ölçüde işverenin emir ve talimatlarıyla bağlı olup işverene kişisel olarak ta bağımlıdır. Bu iktisadi ve kişisel bağımlılıkta işçinin özel olarak korunmasını gerektirmektedir. Bu nedenle gerek iş hukuku gerekse İSG hukuku geniş ölçüde işçinin korunması düşüncesine dayanır[4]. Ülkemiz anayasasında doğrudan iş güvenliği ile ilgili madde bulunmamakla beraber 1982 Anayasasının ikinci maddesi T.C. Devletin sosyal bir hukuk devleti olduğunu ifade eder. Ayrıca madde beşte devletin görevleri arasında “ kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak” sayılmaktadır. Bu bölümde Osmanlı döneminden günümüze kadar gelen süreçte iş sağlığı ve güvenliği ile doğrudan veya dolaylı şekilde ilgili olan mevzuat kronolojik olarak incelenecektir.

3.1.1.Kanunlar

Osmanlı döneminde çalışma hayatı loncalar şeklinde örgütlenmekteydi ancak Ereğli/Zonguldak'ta madenlerin bulunarak işletilmeye başlanması ile birlikte bu alanda yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur ve ilk olarak 1865 yılında yayınlanan Dilaver Paşa Nizamnamesinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve madenlerde işyeri hekiminin bulundurulmasına dair hükümler de yer almaktaydı. 1869 tarihinde yine madenlerdeki çalışma koşulları ile ilgili olarak Maadin Nizamnamesi yayınlanmıştır. Bu nizamname işyeri maden mühendislerine madenlerdeki tehlikeleri saptamak ve bu tehlikeleri maden sahiplerine bildirmek ve

kaza olması muhtemel durumlarda önlemleri almakla yükümlü tutmakta idi. Ayrıca kazaya maruz kalanlara veya ailesine mahkeme tarafından hükmedilecek tazminatın işveren tarafından ödenmesi ve kazanın, işverenin kötü yönetim ve denetimi veya gereken önlemlerin yasalara uygun olarak yerine getirilmemiş olması nedeniyle meydana gelmiş olması durumunda ise, işverenin ayrıca 15–20 altın tutarında daha fazla tazminat ödemesi hükme bağlanmıştır. Bununla birlikte nizamname madende eczacı ve hekim bulundurulması, kazazede ve ailesine tazminat ödenmesi, istirahat ve konaklama mekanları, mesai süresi gibi hükümler de içermekteydi. Ancak bu nizamname de işverenler tarafından uygulanmadığı için pratikte etkili olamamıştır[14].

Cumhuriyet döneminde de İSG ile alakalı ilk düzenleme yine madenlerle alakalı 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanundur. Bu kanununa göre[21]; madenlerde zorla çalıştırma yasaklanmış ve madenlerde çalışma yaşı 18 olarak belirlenmiştir(Madde 2). Maden civarında eczane, hastane ve işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu getirilmiş ve günlük çalışma saati 8 saat olarak belirlenmiştir. Sekiz saati aşan çalışmalar ancak işçinin rızası ve iki kat ücret ödenmesi ile mümkün olmaktadır (madde6-8). Ayrıca bu yasayla İhtiyat ve Teavün Sandığı adıyla yardımlaşma sandıkları kurulması ve bunların Amele Birliği içinde birleştirilmesi öngörülmüştür.

2 Ocak 1924 tarihli ve 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu sadece madenciler için değil diğer tüm işçiler için bazı düzenlemeler getirmiştir. Kanun ile birlikte on bin ve on binden daha fazla nüfusu olan şehirlerde bulunan fabrika, imalathane, dükkan, mağaza gibi işyerlerinin haftada bir gün tatil yapması zorunlu kılınmış ve müstahdem ve amelenin haftada altı günden fazla çalıştırılması yasaklanmıştır.

4 Ekim 1926 tarih ve 818 sayılı Borçlar Kanunu ile işverenin meslek hastalıkları ve iş kazalarından doğan hukuki sorumlulukları belirlenmiştir ve işverene tedbir alma ve almadığı tedbirlerden doğan zararı tazmin etme yükümlülüğü getirilmiştir.

24 Nisan 1930 tarih ve 593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununda çalışma koşulları ile alakalı birçok hüküm bulunmaktadır. Hatta kanunun 7. Bölümü İşçiler Hıfzıssıhhası başlığı ile işçilere ayrılmıştır. Kanuna göre on iki yaşından küçük çocukların çırak olarak dahi çalıştırılmaları yasaklanmış, 12-16 yaş arası çocukların günlük çalışma saatleri sekiz saat ile sınırlandırılmıştır (madde 173). Yine çalışan

gebe ve emzikli kadınlara doğum izni ve süt izni hakkı getirilerek gebe kadınların ağır işlerde çalıştırılmaları yasaklanmıştır(madde 177). 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu da yine İSG ile ilgili hükümler içermektedir. Özellikle iş kazası ve meslek hastalıkları sigortalarının düzenlenmesi, yine iş kazaları ve meslek hastalıklarında hak sahiplerine ödenecek para ve yardımların düzenlenmesi zikredilmeye değerdir.

Ülkemizin müstakil bir iş kanununa kavuşması ancak 8 Haziran 1936 tarih 3008 sayılı İş Kanununun kabulü ile olmuştur. Bu yasa ile birlikte devlet ilk kez işçinin lehine olmak üzere tüm yönleriyle işçi-işveren ilişkisine müdahalede bulunmuş ve çalışma hayatına belirli bir düzen getirilmiştir. Bu kanunun İşçilerin Sağlığını Koruma Ve İş Emniyeti başlığını taşıyan üçüncü faslı iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddelere ayrılmış olup ilk kez bu kanun ile birlikte İSG kavramı detaylı bir şekilde ele alınmış ve düzenlenmiştir[14]. Kanuna göre işverenin iş emniyetini sağlamak için gerekli her tür tedbiri alması hükme bağlanmıştır.59. Maddede ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilerin yaptıkları işe uygun olduklarının işyeri hekimi tarafından onaylanması zorunluluğu getirilmiştir. 30 yıl yürürlükte kalan bu kanun 28 Temmuz 1967 tarih 931 sayılı kanun İK ile yürürlükten kaldırılmıştır. 3008 sayılı kanuna ek olarak bu kanunda alınan tedbirlere çalışanların da uyma yükümlülüğü getirilmiştir. Ayrıca İSG kurullarının kurulmasından da ilk kez bu kanunda bahsedilmiştir. Bu kanun 4 yıl yürürlükte kaldıktan sonra 25 Ağustos 1971 tarih 1475 sayılı İş Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak yeni kanunda İSG ile ilgili herhangi bir madde eklenmemiş veya çıkarılmamıştır sadece madde içerikleri değiştirilmiştir. Yaklaşık 30 yıl boyunca yürürlükte kalan bu kanunun ardından çalışma hayatına yeni bir kimlik kazandıran 10 Haziran 2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Halen yürürlükte olan bu kanunun mülga 77-89 maddeleri İSG ile ilgili olup 6331 sayılı İSG kanununun kabulü ile bu maddeler yürürlükten kaldırılmıştır. 4857 kanuna kadar İSG işçi sağlığı ve iş güvenliği anlamına gelirken bu kanunun İş Sağlığı ve Güvenliği başlıklı beşinci bölümünden sonra literatüre iş sağlığı ve güvenliği olarak geçmiştir. Önceki iş kanunlarına ek olarak bu kanunda işverene alınan tedbirlere uyulup uyulmadığını denetleme ve işçilerin eğitilmesi zorunluluğu getirilmiştir (madde 77). Daha önceki kanunlarda işverenin iş kazalarını bildirmesi yükümlülüğü var iken bu yasa ile birlikte meslek hastalıklarını bildirim yükümlülüğü de getirilmiştir. Bunların yanında bu kanunun getirdiği en önemli yenilik en az 50 işçi çalıştıran devamlı işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren işyeri

hekimi ve iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman çalıştırma zorunluluğudur (madde 81-82). Ayrıca 4857 sayılı kanuna dayandırılarak birçok yönetmelik çıkartılmıştır. Bu yönetmeliklerden biri olan İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetmeliği ile ilk kez risk ve sağlık güvenlik işçi temsilcisi kavramları mevzuatta yerini almış ve işverenin risk değerlendirmesi yapması, risk değerlendirme sonuçlarına göre KKD kullanılması da dahil olmak üzere önlem alması hükme bağlanmıştır. Son olarak ise bu çalışmanın da konusunu oluşturan ve ülkemizin ilk müstakil İSG Kanunu olma özelliğini taşıyan 30 Haziran 2012 tarih ve 6331 sayılı İSG kanunu işletmeler için kademeli olarak yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile ilgili 3.2. Bölümde daha detaylı bilgiye yer verilecektir.

3.1.2. Tüzükler

Aşağıda yer alan tüzükler 1475 sayılı İK' nun 74. Maddesine dayanılarak çıkarılmış ancak çizelge 3.1'de gösterilen tarihlerde yürürlükten kaldırılmışlardır.

Çizelge 3.1: Yürürlükten Kaldırılan İSG ile ilgili Tüzükler

Tüzük Adı	Yürürlükten Kaldırılma Tarihi
İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü	16/6/2014
Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşlerde ve İşyerlerinde Alınacak Güvenlik Tedbirleri Hakkında Tüzük	16/6/2014
Yapı İşlerinde Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirleri Tüzüğü	16/6/2014
Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük	16/6/2014
Ağır ve tehlikeli işler tüzüğü	7/4/2006
İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük	7/4/2006

3.1.3.Yönetmelikler

4857 Sayılı İK'nun İSG ile ilgili maddelerine dayandırılarak birçok yönetmelik çıkarılmıştır ancak bu yönetmelikler 6331 Sayılı İSG kanunun yürürlüğe girmesi ve bu kanuna dayandırılarak çıkarılan yönetmelikler nedeniyle yürürlükten kaldırılmışlardır. Aşağıda ki çizelge 3.2'de 6331 sayılı kanuna dayandırılarak çıkarılan yönetmelikler yer almaktadır.

Çizelge 3.2: 6331 Sayılı Kanununa dayandırılarak çıkarılan yönetmelikler

No	Yönetmeliğin Adı	Kabul Tarihi
1	Asbestle Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	25.01.13
2	Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	20.08.13
3	Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik	15.06.13
4	Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik	15.05.13
5	Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik	22.08.13
6	Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik	30.04.13
7	Çalışanların Gürültü İle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik	28.07.13
8	Çocuk Ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik	06.04.04
9	Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği	24.07.13
10	İSG Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği	29.12.12
11	İSG Hizmetleri Yönetmeliği	29.12.12
12	İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık Ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği	25.04.13
13	Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	16.04.13
14	Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik	16.08.13
15	Geçici Veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik	23.08.13

Çizelge 3.2 (devam)

16	İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik	29.12.12
17	İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik	18.01.13
18	İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik	30.03.13
19	İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık Ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği	
20	İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik	24.12.13
21	İşyerlerinde İşveren Veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik	29.06.15
22	İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri Ve Seçilme Usul Ve Esaslarına İlişkin Tebliğ	29.08.13
23	İş Hijyeni Ölçüm, Test Ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik	20.08.13
24	İşyeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik	20.07.13
25	İşyeri Bina Ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık Ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik	17.07.13
26	İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik	18.06.13
27	İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik	18.01.13
28	İşyeri Hekimlerinin Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki Ve Sorumluluklarına Dair Yönetmelik	20.07.13
29	Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	12.08.13
30	Kanserojen Veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	06.08.13
31	Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik	24.07.13
32	Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik	02.07.13
33	Maden İşyerlerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetmeliği	19.09.13
34	Sağlık Ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği	11.09.13
35	Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat Veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik	16.07.13
36	Tozla Mücadele Yönetmeliği	05.11.13
37	Tehlikeli Ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik	13.07.13
38	Yapı İşlerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetmeliği	05.10.13

Buraya kadar incelenen gerek kanun gerekse tüzüklerde görüldüğü üzere ülkemiz yasal mevzuatının bir eksiği bulunmamakta. Ancak bu kuralların kurumsal işletmelerde ve KOBİ'lerde aynı şekilde uygulanmasının beklenmesi pratikte zorluklara neden olmaktadır. Ayrıca yasaların denetlenmesindeki zaafılar da diğer bir sorunu oluşturmaktadır.

3.1.4.ILO Sözleşmeleri

Sanayileşmenin beklenenin üzerinde bir hızla gelişmesi, toplumsal düzenin ve alışkanlıkların bu yeni çalışma şekline ayak uyduramaması bir takım sosyoekonomik sorunları beraberinde getirmiştir. Bu sorunların çözümü için geniş kapsamlı, teknik ve günün ihtiyaçlarına uygun yasal bir mevzuatın geliştirilmesi ihtiyacına karşılık çeşitli ulusal ve uluslararası düzeyde çalışmalar yapılmıştır. Uluslararası düzeyde bu kuruluşlardan, çalışma hayatına getirmiş olduğu düzenlemeler ve aldığı tavsiye kararları ile en bilineni 1919 yılında Versailles (Versay) Barış Antlaşması ile kurulan kısa adı ILO olan Dünya Çalışma Örgütüdür. Dünya Çalışma Örgütü anayasasında kuruluş gerekçesini[22];

“Evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temeline dayalı olması nedeniyle; Çok sayıda insan için, adaletsizliğin, sefaletin ve yoksulluğun bulunduğu çalışma koşullarının varlığı ve bunun dünya barışı ve ahengini tehlikeye düşürecek bir hoşnutsuzluğa yol açtığı ve bu koşulların örneğin günlük ve haftalık maksimum çalışma saatlerinin düzenlenmesi, işçilerin işe alınması, işsizliğe karşı mücadele, yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınması, işçilerin genel ve mesleki hastalıklara ve iş sırasında meydana gelen kazalara karşı korunması, çocukların, gençlerin ve kadınların korunması, yaşlılık ve maluliyet aylıklarının bağlanması, eşit işe eşit ücret ilkesinin tanınması, sendikal özgürlük ilkesinin sağlanması, teknik ve mesleki eğitimin düzenlenmesi ve benzer diğer önlemler bakımından bu koşulları iyileştirmenin acilen gerekliliği nedeniyle” olarak belirtmiştir.

Dünya Çalışma Örgütü kuruluşundan bugüne kadar 189 sözleşme ve 202 tavsiye kararı yayınlamıştır. Yayımlanan tavsiye kararlarının bağlayıcı bir yönü bulunmamakla birlikte, usulüne uygun olarak onaylanmış ILO Sözleşmeleri kanun hükmünde sayılmakta olup bağlayıcı niteliktedir. Türkiye 1932 yılında Uluslararası

Çalışma Örgütüne üye olmuş ve günümüze kadar aralarında çalışma hayatını düzenleyen ve Temel ILO Sözleşmeleri sayılan; 29 numaralı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (1930), 87 numaralı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948) , 98 numaralı Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi (1949), 100 numaralı Eşit Ücret Sözleşmesi (1951), 105 numaralı Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi, 111 numaralı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (1958), 138 numaralı Asgari Yaş Sözleşmesi ve 182 numaralı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi de dahil olmak üzere 57 sözleşmeyi imzalamıştır.

Aşağıdaki çizelgede Türkiye tarafından imzalanan ve iş sağlığı ve güvenliğini doğrudan ya da dolaylı olarak ilgilendiren ILO sözleşmeleri yer almaktadır.

Çizelge 3.3: Türkiye tarafından onaylanan ILO Sözleşmeleri

NO	SÖZLEŞME ADI	ONAY TARİHİ
C 2	İşsizlik Sözleşmesi	14.07.1950
C 11	Örgütlenme Özgürlüğü (Tarım) Sözleşmesi	29.03.1961
C 14	Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi	27.12.1946
C 15	Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi*	29.09.1959
C 26	Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi	29.01.1975
C 29	Zorla Çalıştırma Sözleşmesi	30.10.1998
C 34	Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi**	27.12.1946
C 42	İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize)	27.12.1946
C 45	Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi	21.04.1938
C 53	Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar ve Gemi Zabitlerinin Meslekî Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme	22.04.2005
C 55	Gemi adamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 58	Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize)*	29.09.1959
C 59	Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize)*	12.07.1993
C 68	Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 69	Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 73	Gemi adamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 77	Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi	02.11.1984

Çizelge 3.3 (devam)

C 80	Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi	13.07.1949
C 81	İş Teftişi Sözleşmesi	05.03.1951
C 87	Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi	12.07.1993
C 88	İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi	14.07.1950
C 92	Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 94	Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi	29.03.1961
C 95	Ücretlerin Korunması Sözleşmesi	29.03.1961
C 96	Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi (Revize)	23.01.1952
C 98	Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi	23.01.1952
C 99	Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesi	23.06.1970
C 100	Eşit Ücret Sözleşmesi	19.07.1967
C 102	Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi	29.01.1975
C 105	Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi	29.03.1961
C 108	Gemi adamları Ulusal Kimlik Katlarına İlişkin Sözleşme	07.02.2005
C 111	Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi	19.07.1967
C 115	Radyasyondan Korunma Sözleşmesi	15.11.1968
C 116	Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi	02.09.1968
C 118	Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi	25.06.1974
C 119	Makinaların Korunma Tertibatı ile Teçhizi Sözleşmesi	13.11.1967
C 122	İstihdam Politikası Sözleşmesi	13.12.1977
C 123	Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi	08.12.1992
C 127	Azami Ağırlık Sözleşmesi	13.11.1975
C 133	Mürettebatın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşme (İlave Hükümler)	17.03.2005
C 134	İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi adamları) İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 135	İşçi Temsilcileri Sözleşmesi	12.07.1993
C 138	Asgari Yaş Sözleşmesi	30.10.1998
C 142	İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi	12.07.1993
C 144	Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi	12.07.1993
C 146	Gemi adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme	28.07.2005
C 151	Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi	12.07.1993
C 152	Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme	17.03.2005

Çizelge 3.3 (devam) ²

C 153	Karayolları Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 155	İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme	22.04.2005
C 158	Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi	04.01.1995
C 159	Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi	26.06.2000
C 161	Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme	22.04.2005
C 164	Gemi adamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 166	Gemi adamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 182	En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi	02.08.2001

* 30.10.1998 tarihinde fesh olmuştur.

** 23.01.1952 tarihinde fesh olmuştur.

3.2. 6331 Sayılı Kanun Ve Kanunun İşveren Ve Çalışanlara Getirdiği Yükümlülükler

Ülkemizin ilk müstakil iş sağlığı ve güvenliği olan 6331 sayılı kanunun yukarıda sözü edilen kanunlardan en önemli farkı 4857 sayılı İK' da var olan 50 ve daha fazla çalışan sınırının kaldırılması olmuştur. İSG kanunu ile birlikte sayı ve tehlike sınıfına bakılmaksızın işçi çalıştıran bağımsız çalışanlar ve kamu çalışanları ile çirak ve stajyerler de kanuna dâhil edilmiştir. Bu sayede 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 5953 sayılı Basın İK, 4373 sayılı Deniz İK ve 4857 sayılı İK kapsamında istihdam edilen tüm çalışanlar İSG uygulamalarından faydalanabilmeleri sağlanmıştır.

Kanunun istediği İSG şartlarına uygun çalışma ortamlarının oluşturulması işveren ve çalışanlara birtakım yükümlülükler getirmektedir. 6331 sayılı kanunun işverene ve işçilere getirdiği yükümlülüklerle geçmeden önce ilgili kanunlarda işveren ve işçi kavramlarının nasıl tanımlandığına bakmakta fayda var. 4857 sayılı iş kanunu

² Kaynak: ÇSGB (2014) Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, Ankara.

işvereni “ işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar” olarak tanımlarken 6331 sayılı kanun “çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar” olarak tanımlamıştır. İşçi ise iş kanununda “ bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi” olarak tanımlanır. Ancak 6331 sayılı kanun işçi kavramı yerine daha kapsamlı olacağı düşünülen ve memurları da içine alan çalışan terimini kullanmıştır. Bu tanıma göre çalışan, kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi ifade eder.

3.2.1. İşverene getirdiği yükümlülükler

6331 sayılı yasa ve bu yasaya dayandırılarak çıkarılan yönetmelikler topluca değerlendirildiğinde işverenin yükümlülükleri on bir başlık altında toplanabilir. Bunlar[14];

A. İşverenin genel yükümlülükleri

Bu kanunun 5. Maddesi gereğince işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

- a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.
- b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.
- c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.
- ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.
- d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır. Bunları yaparken İSG tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

B. İşverenin İSG hizmetlerine yönelik yükümlülükleri

İş sağlığı ve güvenliği kanununun 6. Maddesi gereğince işveren mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, İSG hizmetlerinin sunulması için;

a) Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Fakat belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. İşverenin İSG profesyonellerini istihdam etmesi kanunun 5. Maddesinde de açıkça belirtildiği gibi işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Zira iş güvenliği uzmanı ilgili yönetmelikte de belirtildiği gibi işverene danışmanlık yapmakla görevlidir. İş güvenliği uzmanı risklerin belirlenmesi, kaza nedenlerinin belirlenmesi ve önlenmesine yönelik tedbirlerin kararlaştırılmasında işverene öneriler sunmakla yükümlü iken, İSG risklerinin önlenmesi ve tedbirlerinin alınması işverenin sorumluluğundadır.

b) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.

c) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar.

ç) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir.

d) Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir.

C. İşverenin risk değerlendirmesine ilişkin yükümlülükleri

İşveren, belirli risklerden etkilenecek çalışanlar, kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi, işyerinin tertip, düzeni ve özel politika gerektiren gruplar (genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren) ile kadın çalışanların durumlarını da içine alan bir risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken işveren yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler. Bunların yanında İSG yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılması da işverenin yükümlülüğündedir.

D. İşverenin acil durum planları, yangınla mücadele ve ilkyardım konularındaki yükümlülükleri

İşyerinde meydana gelebilecek acil durumları belirlemek ve bunlarla ilgili önlem almak ya da olumsuz etkilerini giderici çalışmalar yapmak ve acil durum planlarını hazırlamak İSG Kanununun 11. Maddesine göre işverenin yükümlülükleri arasındadır. Bunun yanında önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitimli yeterli sayıda kişiyi görevlendirmek, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırmak ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlamak ta işverenin yükümlülükleri arasındadır.

E. İşverenin iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildiri mi konularındaki yükümlülükleri

İşveren 6331 sayılı kanununun 14. Maddesi gereğince bütün iş kazaları, meslek hastalıkları ve ramak kala olaylarının kaydını tutmakla ve bunlar hakkında gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenlemekle yükümlüdür. Ayrıca işveren iş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde SGK' ya bildirmekle yükümlüdür.

F. İşverenin sağlık gözetimi konusundaki yükümlülükleri

İşveren kanununun 15 maddesine göre çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamak ve işe girişlerinde, iş değişikliklerinde ve iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır. Ayrıca sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz.

G. İşverenin çalışanların eğitimi konularındaki yükümlülükleri

Kanununun 17. Maddesi gereğince işveren, çalışanların İSG eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır. Bunun yanında çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir. İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir. Bununla birlikte mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenlerin çalıştırılmaması da işverenin yükümlülüğündedir. İşveren bu yükümlülüğünü yerine getirirken eğitim maliyetlerini çalışanlara yansıtamaz ve eğitimlerde geçen süreler çalışma süresinden sayılır.

H. İşverenin çalışanların bilgilendirilmesi konusundaki yükümlülükleri

İSG Kanunu 16. Madde kapsamında işyerinde İSG'nin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, işyerinin özelliklerini de dikkate alarak çalışanları ve çalışan temsilcilerini; karşılaşılabilecekleri sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar ile ilk yardım, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirmek zorundadır. Bunun yanında risk değerlendirmesi, İSG ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar

ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar.

I. İşverenin alışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması konusundaki yükümlülükleri

İSG Kanununun 18. Maddesine göre işveren, görüş alma ve katılımın sağlanması hususunda,

I. Çalışanlara veya varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine aşağıdaki imknları sağlamakla yükümlüdür:

a) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması.

b) Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması.

II. İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin aşağıdaki konularda önceden görüşlerinin alınmasını sağlar:

a) İşyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi.

b) Risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi.

c) Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi.

) alışanların bilgilendirilmesi.

d) alışanlara verilecek eğitimin planlanması.

III. Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz.

J. İşverenin çalışan temsilcisi konusundaki yükümlülükleri

İşveren 6331 sayılı kanunun 20. Maddesinde belirtilen sayılarda işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını da göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla çalışan temsilcisini görevlendirir. Bu çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir. Bununla birlikte görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanmak zorundadır.

K. İşverenin İSG Kurulu konusundaki yükümlülükleri

İşveren 6331 sayılı kanunun 22. maddesine göre İSG kurulu ile ilgili yükümlülükleri; elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde İSG kurulu oluşturmak ve İSG mevzuatına uygun kurul kararlarını uygulamaktır. Bununla birlikte altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu aşağıdaki hallerde ise;

- a) Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanacak
- b) Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atayacak.
- c) İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atayacak.
- ç) Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulması ile yükümlüdür.

Ayrıca aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirmek zorundadır.

3.2.2. Çalışanlara getirdiği yükümlülükler

6331 sayılı İSG kanununun 19. Maddesi kapsamında çalışanlar

- I. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle ve
- II. İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.
- III. Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumakla
- IV. İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.
- V. Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.
- VI. Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmakla yükümlüdürler.

4. TEKSTİL VE HAZIR GİYİM SEKTÖRÜ

Tekstil sektörü ve hazır giyim sektörü sıklıkla birbirinin alternatifi olarak kullanılabilen terimler olmasına ve oldukça yakın ilişkileri bulunmasına rağmen iki farklı sektördür[23]. Tekstil özetle, elyaftan mamul kumaş elde edilinceye kadar ki üretim süreci olmakla birlikte halı, battaniye ve ev tekstili gibi ürünler de tekstil sektörü içinde ele alınmaktadır. Hazır giyim ise standart ölçülere göre seri olarak hazırlanmış ve satışa sunulmuş giyim eşyası ve bu bağlamda üretim yapan sektöre verilen isim olarak tanımlanabilir. Giyim ise “ilkel devirlerde örtünmek ve tabiatın şartlarından korunmak amacıyla giyilen, ancak, sonraları istek ve ihtiyaca cevap verebilecek şekilde, zamanla gerçekleşen teknolojik gelişmelerin de etkisiyle süslenmek amacına da hizmet eden, hemen her alanda görülen modanın etkilerini taşıyan, dokuma, örme, kürk, deri, madeni sanayi ürünlerinden oluşan giysi ve takıların tümü” olarak tanımlanmaktadır[17].

18. yüzyılın ikinci yarısından sonra özellikle İngiltere’de bilim ve teknik alanında meydana gelen ve sosyal, ekonomik ve siyasal boyutlarda etkilerini hala hissettiren sanayi devrimi üretim ilişkilerini de geri döndürülemez bir biçimde dönüştürmüştür. Tekstil sektörü de sanayi devriminin itici güçlerinden birini oluşturmuştur. İngiltere’de 1733 yılında John Kay’in kumaş dokuma hızını artıran uçan mekik adlı buluşu, arkasından James Hargreaves’in yaptığı eğirme makinesi ve son olarak ta Richard Arkwright tarafından daha sağlam iplik üreten pamuk eğirme makinesinin icadı tekstil sektöründe yeni bir çığır açmıştır. Ayrıca 1781 yılında James Watt’ın geliştirerek sanayide kullanılabilir hale getirdiği buhar makinesi yaşam şartlarını da değiştirmiştir. Hızlı ve standart olarak el tezgahlarında üretilemeyen mamul yerine makineler tarafından üretilen ürünlerin tercih edilmesi zaman içinde insanları fabrikalaşmanın yoğun olduğu şehirlere göç etmek zorunda bırakmıştır[2]. Fabrikalarda kadın, erkek, çocuk çalışanların sayısının artması yeni bir sınıf olan işçi sınıfının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Sanayi devrimi üretim artışı gibi olumlu sonuçlarının olması yanında olumsuz sonuçlara da yol açmıştır. Bu olumsuz sonuçların en çarpıcı olanı şüphesiz işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik olanlardır[13]. Ne yazık ki çalışma tarihimiz işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik

sayısız utanç verici olayla doludur. Örneğin, kurumla dolmuş fabrika bacalarını temizlemesi için çocuklara paçavra elbiseler giydirilir ve daracık pis bacalarda yukarıya çıkmalarını sağlamak amacıyla altlarından ateş yakılırdı. Dumandan boğulmamak için kaya-çıkı bacaya tırmanan çocukların yüzü gözü simsiyah ve elleri kan içinde yukarı çıktıkları ve bu yolla bacayı temizledikleri belirtilir[4].

4.1. Hazır Giyim Ve Tekstil Sektörünün Türkiye' deki Yeri

Buhar makinesinin icadı ile dünya hızlı bir şekilde yeni üretim araçları geliştirirken Osmanlı imparatorluğu o dönemde imparatorluktan koparak bağımsızlıklarını elde etmeye çalışan devletler nedeniyle daha çok askeri işlerle uğraşmak zorunda kalmıştır. Bu nedenle de sanayileşme bir şekilde yine askeriye ile ilgisi olan tekstil sektörü ile başlamıştır. Günümüzde olduğu gibi o gün içinde Türkiye sanayileşmesinin lokomotifini olan THG sektörünün temellerinin Osmanlı İmparatorluğu döneminde atılmış olduğu söylenebilir. İstanbul'da Feshane ve Beykoz, İzmit'te Hereke, İzmirde Basmahane olmak üzere dokuma ve deri üzerine devlet eliyle kamu işletmeleri olarak fabrikalar kurularak faaliyete geçirilmişlerdir.

Dokuma konusunda Denizli ve Tokat, ipeklilik ürünler konusunda da Bursa bölgesinde küçük işletmeler halinde üretim yapılmıştır. 1915 yılında önde gelen 22 kamu sanayi işletmesinin 18'i, 28 anonim şirketin 10'u, 214 özel sektör işyerinin 45'i ve toplam 264 sanayi işyerinin 73'ü bu sanayide faaliyet göstermiştir[24].

Tekstil ve hazır giyim sanayii, başlangıçta hammadde ve emek yoğun bir sektör iken, sanayileşmenin artışı ile teknoloji ve sermaye yoğun bir sektör haline gelmiştir. Ülkemiz GSYH' sinin % 10'luk bir kısmına karşılık gelen sektör, sağladığı büyük istihdam olanakları uluslararası ticaretteki ağırlığı ve ekonomik kalkınma sürecinde oynadığı önemli rol nedeniyle geçmişte olduğu gibi günümüzde de önemini koruyan ve vazgeçilemeyen bir ekonomik faaliyet dalıdır. Hazır giyim, ülkemiz tekstil sanayinin son 10 yılda hızla gelişen ve ilerleyen kollarının başında gelmektedir. THG sektörü Türkiye'de toplam istihdama en yüksek katkıyı yapan sektörlerden birisidir. Ayrıca, ülkemizin istihdam yapısında önemli bir sorun olan kadın istihdamı eksikliğinin düşürülmesi açısından da önemli bir rol oynamaktadır[25]. 2013 yılı TÜİK verilerinden oluşturulmuş tabloda THG sektörünün oluşturmuş olduğu toplam istihdam rakamları görülmektedir.

Çizelge 4.1: THG sektörlerinin sağladığı toplam istihdam (kayıtsızlar dahil; 2013)³

	Kişi	%
Türkiye Toplam İstihdamı	25.524.000	100
THG	2.371.991	9,29
Doğrudan (kayıtlı, kayıtsız)	1.416.000	5,55
Dolaylı	389.766	1,53
Uyarılmış	566.225	2,22

THG sektörleri ülkemizde toplam işgücünün önemli bir kısmını istihdam etmektedir. SGK verilerine göre, toplam kayıtlı istihdamın yüzde 7,4'ü THG sektörlerinde çalışmaktadır. TÜİK verilerine göre 2013 yılı sonunda kayıtlı ve kayıtsız çalışan toplam 25,5 milyon kişinin 1,4 milyonu, yani yüzde 5,5'i THG sektörlerinde çalışmaktadır (Çizelge4.1).

Çizelge 4.2: Tekstil Ve Hazır Giyim Sektörlerinin Toplam İstihdam İçindeki Payı⁴

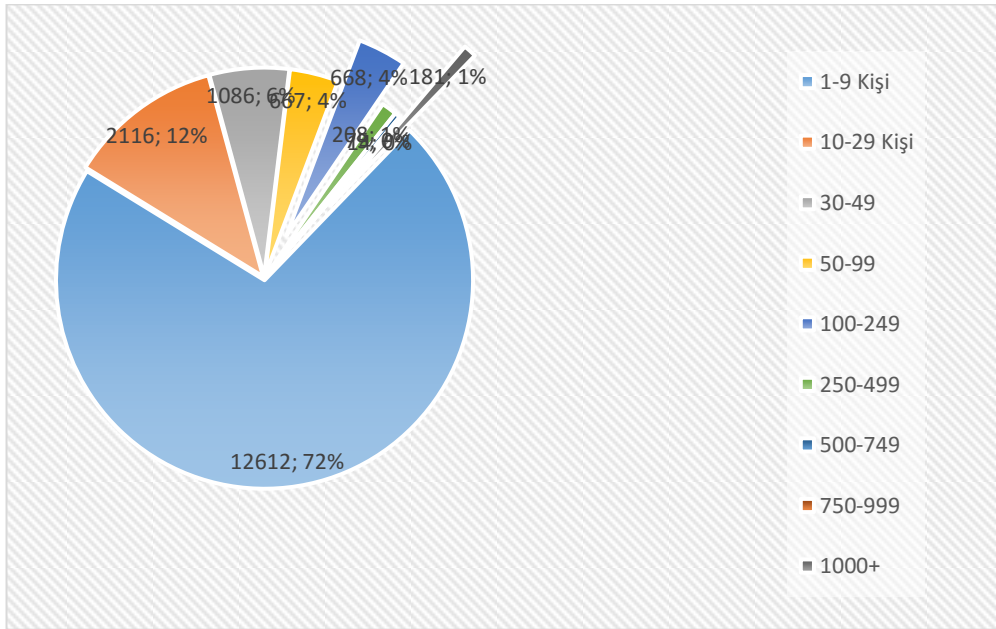
	Kayıtlı İstihdam	Toplam İstihdam
2013 Yılı Sonu		
Toplam İstihdam	12.484.113	25.524.000
Tekstil Ve Hazır Giyim	918.496.	1.416.000
Toplam İçindeki Pay(%)	7,4	5,5
Tekstil	441.357	619.000
Toplam İçindeki Pay(%)	3,5	2,4
Hazır Giyim	477,139	797.000
Toplam İçindeki Pay(%)	3,8	3,1

³ Kaynak: Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, Tekstil ve Hazır Giyim Sanayiinin Türk Ekonomisindeki Yeri, Sf:13

⁴ Kaynak: Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, Tekstil ve Hazır Giyim Sanayiinin Türk Ekonomisindeki Yeri, Sf:13

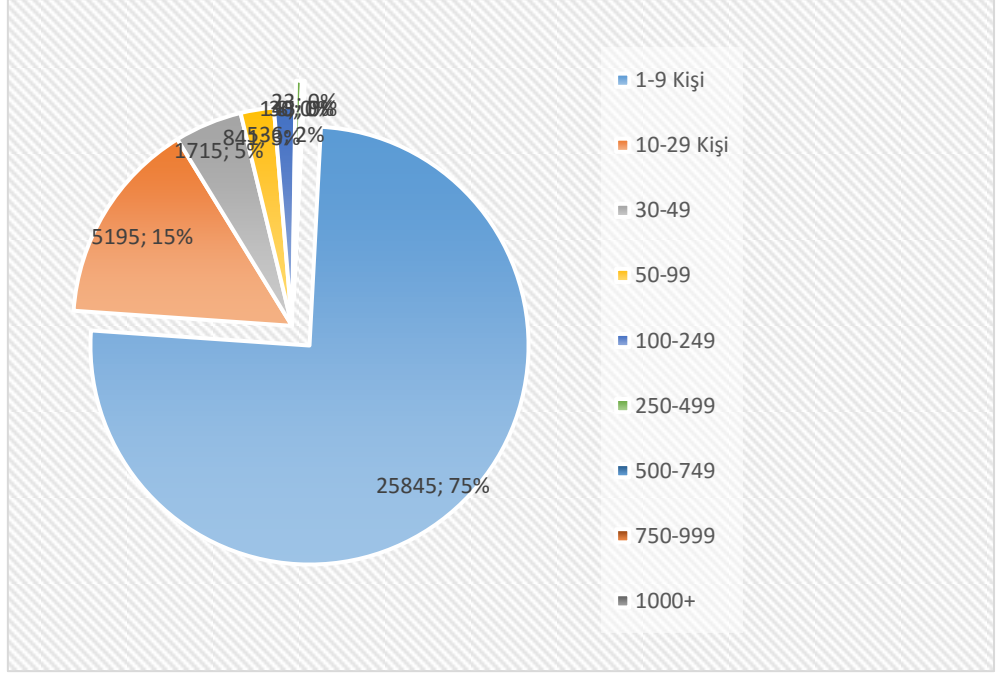
Türkiye'nin dışa açılmasında ilk ve en önemli lokomotif sektör olma özelliği taşıyan tekstil ve hazır giyim sektörünün, ülke ekonomisinin başarı ya da başarısızlığı üzerinde de çok büyük etkileri bulunmaktadır[17].

Tekstil ve hazır giyim üretimi emek yoğun ancak küçük bir sermaye ile kurulabilen bir iş alanı olması nedeniyle yeni girişimciler tarafından tercih edilen bir faaliyet alanıdır. Ülkemizde ana istihdam küçük ve orta ölçekli işletmeler tarafından karşılanmakta bu da iş sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarında bir takım zorluklara neden olmaktadır. THG sektörlerinde de durum bundan çok farklı değildir. Aşağıda yer alan şekil 4.1 ve şekil 4.2' de THG sektörlerine ait işyeri büyüklükleri ve çalışan sayılarına ait veriler görülmektedir. Bu şekillerden de anlaşılacağı üzere tekstil sektöründe çalışanların % 72'si hazır giyim sektöründe, çalışanların % 75'i 1-9 kişilik küçük işletmelerde çalışmaktadır. Bugün tekstil ve hazır giyim sanayi geliştirmekte olan ülkelerde ekonominin ana istihdam yaratıcısı[26] olması nedeniyle de bu sektörde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları önemli hale gelmektedir.



Şekil 4.1: Tekstil sektörü işyeri büyüklüğüne göre 4/a kapsamında sayılan işyeri sayıları⁵

⁵ Kaynak: ÇSGB Çalışma Hayatı İstatistikleri 2013



Şekil 4.2: Hazır giyim sektörü çalışan kişi sayısının işyeri büyüklüğüne göre dağılımı⁶

4.2. Hazır Giyim Sektöründe Üretim Süreçleri ve Tehlike kaynakları

Genel olarak hemen hemen her hazır giyim işletmesinde benzer üretim aşamaları olmakla birlikte araştırmaya konu olan fabrikada kumaş aşağıdaki şekil 4.3'te üretim aşamalarından geçerek giyime hazır bir son ürün haline gelmektedir.

⁶ Kaynak ÇSGB Çalışma Hayatı İstatistikleri 2013



Şekil 4.3: Hazır Giyim Sektöründe Üretim Süreçleri

Bütün bu aşamalarda işçiler, çeşitli tehlikeler ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Özellikle eğitimsizlik, deneyimsizlik, makine bakımlarının zamanında ve yeterli bir şekilde yapılmaması, makine koruyucularının olmaması veya çıkartılması gibi nedenlerle iş kazaları meydana gelmektedir. Tekstil sektörü makineleri daha çok iğne ile çalışan sistemler olduğu için; kazalarda genelde iğnenin kırılarak işçinin parmağını delmesi veya sıçraması halinde göze zarar verme şeklinde gerçekleşmektedir. Ancak her zaman bu kadar şanslı olunmamakta hızar ve kesim motoru ile yapılan işlerde özellikle kişisel koruyucu donanım kullanımına uyulmuyorsa, uzuv kayıpları kaçınılmaz olmaktadır.

Kumaş tozlarının ve artıklarının çok olduğu, kimyasalların güvenli kullanımı ve depolanmasına dikkat edilmediği işletmelerde, elektrik, sigara izmariti ya da dikkatsiz ateş kullanımı gibi nedenlerle yangın çıkmaktadır. Yangın söndürücülerin yeterli olmaması, acil çıkış kapılarının yönetmeliklere uygun tesis edilmemesi ise yangına bağlı maddi hasarları ve can kayıplarını artıran bir etmen olmaktadır. Tüm bunların yanında, kullanılan kompresörlerin ve buhar kazanlarının bakım ve fenni muayenelerinin yaptırılmaması da, patlama riski doğurmaktadır. Yine ütü kaynaklı yanıklar da, dikkat edilmesi gereken kazalar arasındadır. Bu tür kazaların yanında, termal konfor koşullarının uygunsuzluğu, makineler ve havalandırma sistemlerinin neden olduğu yoğun gürültü gibi fiziksel stres kaynakları da çalışanların verimini

düşürmekte yorgunluğa ve strese yol açmaktadırlar. THG sektöründe fiziksel stresörlerden gürültü üzerinde özellikle durulması gerekmektedir. Gürültü kaynaklı işitme kayıpları ihmal edilmemesi gereken sorunlar arasındadır. Gürültünün yasal sınırlara çekilmesinin teknik nedenlerle mümkün olmadığı durumlarda çare olarak çalışanların kişisel koruyucu kullanmasını sağlamak ön plana çıkmaktadır. Ancak kişisel koruyucu donanımların kullanılması ve kullandırılmasında birçok sorun yaşanmaktadır. Kişisel koruyucu donanımların göstermelik ve sadece teftiş esnasında kullanıldığı sıkça görülmektedir. THG sektöründe, aralarında boyaların, solventlerin, optik parlaticıların, kırıšıklık açıcı ajanların, alev geciktiricilerin, ağır metallerin, pestisidlerin ve anti-mikrobik ajanların da bulunduğu çok farklı kimyasal maddeler kullanılmaktadır. Bütün bu sayılanların yanında tekstil çalışanlarının en çok yakındığı konuların başında ağır yük kaldırma ve tekrarlayan hareketlerden kaynaklı sırt, bel, omuz ağrıları, el, kol, dirseklerde ağrı, yanma, boyun düzleşmesi, iskelet – kas sistemi sorunları, ayak ve bacaklarda ağrı ve göz sorunlara yol açan çalışma koşulları bulunmaktadır. Bu olumsuz çalışma koşullarının başında mesai saatleri boyunca aynı postürde çalışan dikim, serim, kesim işçilerinin çalışma masalarının, sandalyelerinin ergonomik, ayarlanabilir olmaması, iş tezgâhı ile oturu lan sandalye arasındaki yükseklik sorunları, ortamdaki aydınlatma yetersizlikleri, işin sürekliliği ve üretim programına göre işin yetiştirme zorunluluğu gibi nedenler bulunmaktadır. Sürekli oturarak çalışma yanında sürekli ayakta çalışan personel için de benzer sorunlar mevcuttur. Oturarak veya ayakta çalışan elleri ile sürekli bir işle mi üretim hızına göre yetiştirme zorunda olan çalışanın uzun mesai saatleri ve yılları sonucunda el, kol, göz, boyun, sırt, bel sorunları yaşaması kaçınılmaz olmaktadır[24]. Aşağıda ki çizelge 4.3’ de THG sektöründe meydana gelebilecek İSG riskleri listelenmiştir.

Çizelge 4.3: THG sektöründe meydana gelebilecek İSG riskleri⁷

İş Sağlığı Ve Güvenliği Konuları	Tekstil Sektörü	Hazır Giyim Sektörü
Gürültü	-	Var
Yüksek ısı	Var	Var
Yorucu çalışma Duruşu	Var	-
Kimyasalların elle taşınması	Var	-
Talebe bağlı olarak iş hızının artırılması	-	Var
Fiziksel şiddet	Var	-
Zorbalık ve mağduriyet	Var	Var
Cinsel taciz	Var	Var
İşte monotonluk	-	Var
İş kazaları	Var	Var
Kas iskelet sistemi bozuklukları	Var	Var
Mesleki hastalıklar	Var	-

⁷ Kaynak: The State of Occupational Safety and Health in the European Union-Pilot Study, European Agency for Safety and Health at Work (2000)

5. MATERYAL VE YÖNTEM

5.1. Materyal

Araştırmanın uygulanabilmesi için İstanbul ili Ümraniye ilçesinde 1413.04 faaliyet kodu altında 300 çalışanı ile üretim yapmakta bulunan hazır giyim fabrikası seçilmiştir.

5.2. Yöntem

Araştırmanın uygulanmasında yöntem olarak anket çalışmasına yer verilmiştir. Araştırmada örnekleme oluşturan mavi yakalı işletme çalışanlarına anketler yüz yüze görüşme yöntemi ile araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Anket sorularına verilen cevapların güvenilirliğini artırmak ve çalışanların kimliklerinin ortaya çıkmasından endişe duyarak sorulara işvereni memnun etmeye yönelik cevaplar vermesinin önüne geçmek için araştırmaya katılanların kimliklerini belirlemeye yönelik bir soru sorulmamıştır.

Ankette çalışanlara aşağıdaki konuları içeren sorular sorulmuştur:

- Çalışanların yaşları ve cinsiyetleri
- Eğitim düzeyleri
- Görev süreleri
- Son bir yıl içinde ve çalıştıkları süre boyunca İSG eğitimi alıp almadıkları
- Görevlerinden dolayı karşılaştıkları risk faktörleri
- İş kazası geçirip geçirmediikleri
- İşyerinde kazaların önlenmesine yönelik herhangi bir önlem alınıp alınmadığı
- İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdamından haberdar olup olmadıkları
- İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırmanın iş kazalarını önlemede yeterli olup olmadığı

- Yeni (6331 sayılı iş güvenliği yasası) yasanın çalışma ortamının sorunlarını çözüp çözemeyeceği
 - Ne tür kişisel koruyucu donanımlar kullandıkları
 - İşyerinde çalışan temsilcisi görevlendirilip görevlendirilmediği
- Uygulamaya konu olan anket örneği ektedir.

5.3. Varsayım Ve Sınırlılıklar

Araştırmaya katılan mavi yakalı işgörenlerin ankette yer alan ve İSG uygulamalarının 6331 sayılı kanun öncesi ve sonrası değişimini ölçmek için sorduğumuz soruları doğru bir şekilde algılayıp cevaplandıkları varsayılmıştır.

Araştırmanın kısa bir süre içerisinde tamamlanması gereği ankete katılan işgören sayısının 60 olması ve tek bir firma üzerinden bu uygulamaların değerlendirilmesi çalışmanın kısıtları arasında değerlendirilebilir.

6. ARAŞTIRMA SONUÇLARI VE BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

6.1. Araştırma Sonuçları

Cinsiyetlerine göre çalışanların dağılımı

Çizelge 6.1’ de cinsiyetlerine göre çalışanların dağılımı görülmektedir.

Çizelge 6.1: Cinsiyetlerine göre çalışanların dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde(%)
Erkek	38	58
Kadın	27	42
Toplam	65	100



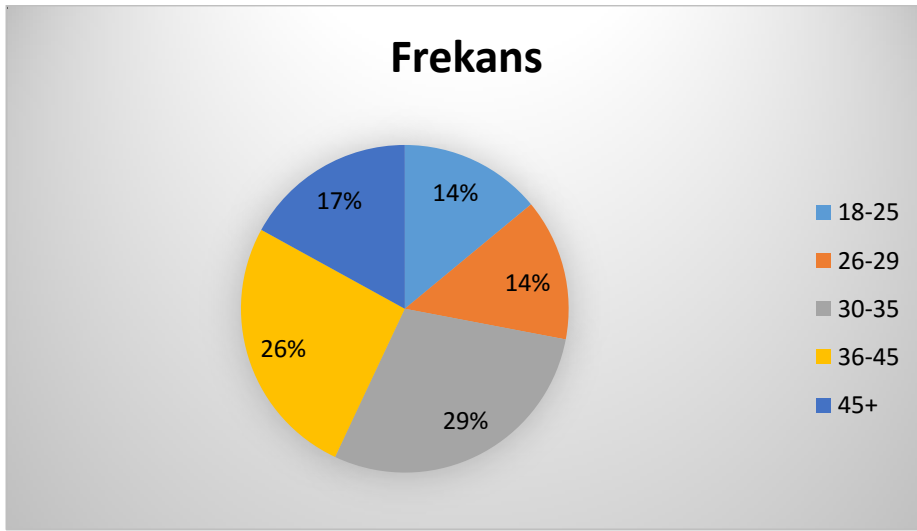
Şekil 6.1: Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Yaşlarına göre çalışanların dağılımı

Çizelge 6.2.'de çalışanların yaşlarına göre dağılımı gösterilmektedir.

Çizelge 6.2.: Erkek ve Kadın çalışanların yaş dağılımı

Yaş	Erkek		Kadın	
	Frekans	Yüzde(%)	Frekans	Yüzde(%)
18-25	4	18,5	5	10,5
26-29	4	18,5	5	10,5
30-35	11	30	8	29
36-45	10	26	7	26
45+	9	7	2	24
Toplam	38	100	27	100



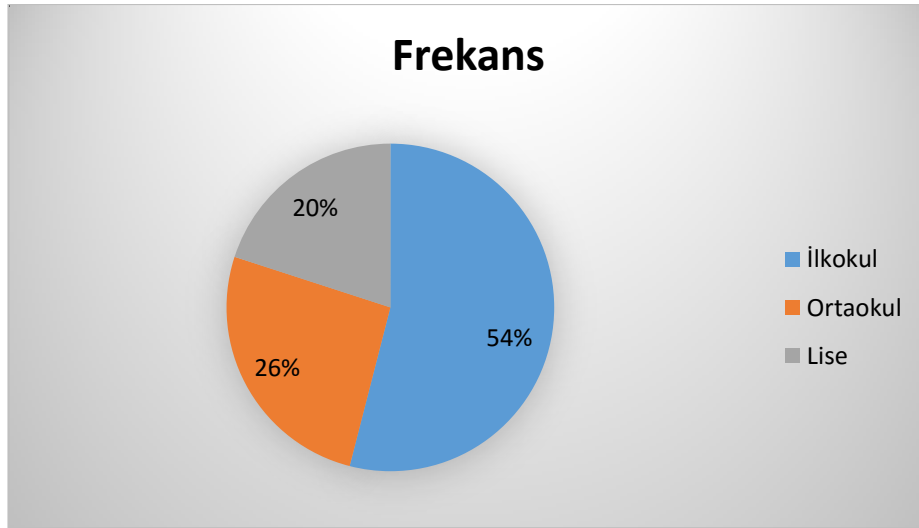
Şekil 6.2: Erkek ve kadın çalışanların yaş dağılımı

Eğitim dzelerine göre çalışanların dağılımlı

Çizelge 6.3.'de çalışanların eğitim dzeleri dağılımlı görülmektedir.

Çizelge 6.3 : Erkek ve kadın çalışanların eğitim dzeleri

Eğitim Düzeyi	Erkek		Kadın	
	Frekans	Yüzde(%)	Frekans	Yüzde(%)
İlkokul	20	53	16	59
Ortaokul	11	29	5	19
Lise	7	18	6	22
Toplam	38	100	27	100



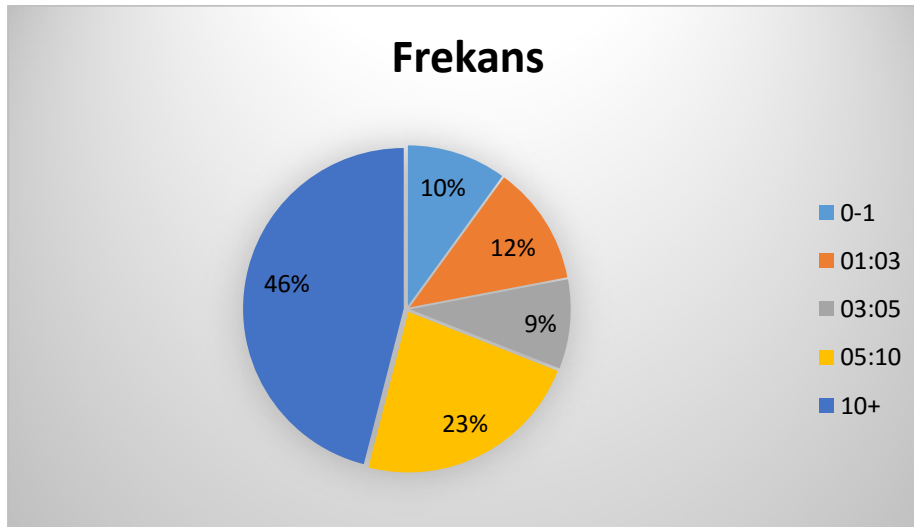
Şekil 6.3: Çalışanların eğitim dzeleri

Görev sürelerine göre çalışanların dağılımı

Çizelge 6.4' de çalışanların görev süreleri dağılımı görülmektedir.

Çizelge 6.4 : Erkek ve kadın çalışanların görev süresi dağılımı

Görev süresi	Erkek		Kadın	
	Frekans	Yüzde(%)	Frekans	Yüzde(%)
0-1	2	5	4	15
1-3	5	13	3	11
3-5	3	8	3	11
5-10	5	13	10	37
10+	23	61	7	26
Toplam	38	100	27	100



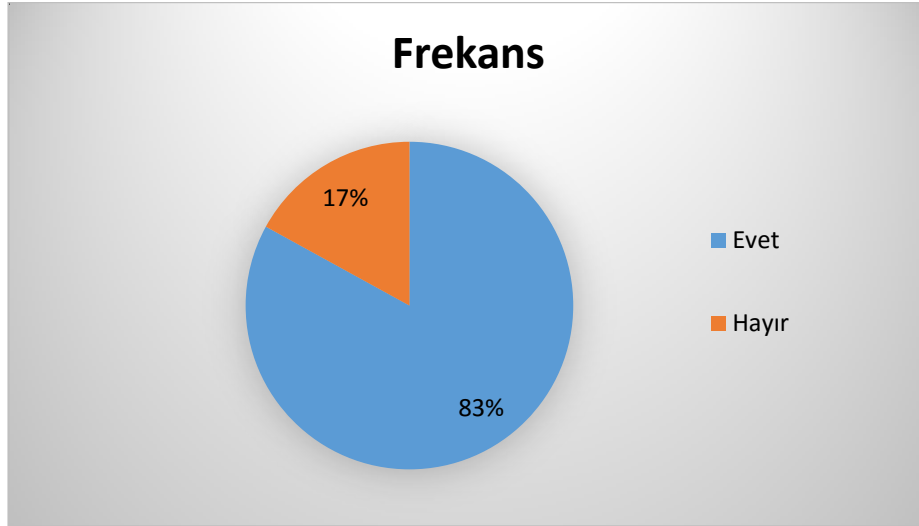
Şekil 6.4: Erkek ve kadın çalışanların görev süresi dağılımı

Çalışanlara göre çalışma ortamının iş güvenliği açısından uygunluk durumu

Çizelge 6.5’ de çalışma ortamının çalışanlara göre iş güvenliği açısından uygunluk durumunun dağılımı gösterilmektedir.

Çizelge 6.5: Erkek ve kadın çalışanlara göre çalışma ortamının İSG açısından uygunluk durumu

Çalışma ortamı İş güvenliği açısından uygun mudur?	Erkek		Kadın	
	Frekans	Yüzde(%)	Frekans	Yüzde(%)
Evet	31	81,5	22	81
Hayır	7	18,5	5	19
Toplam	38	100	27	100



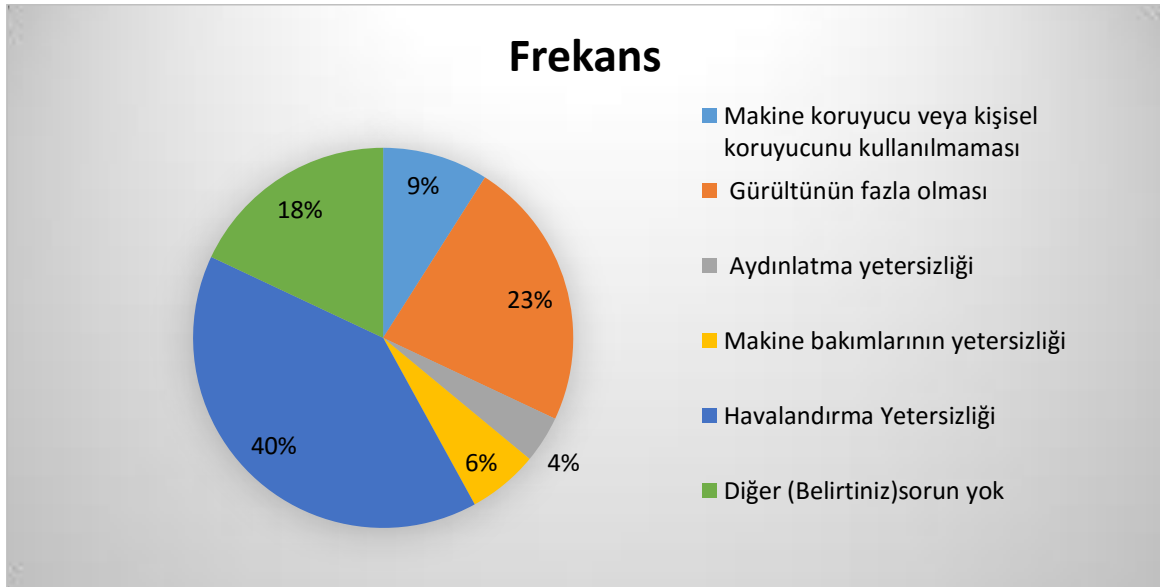
Şekil 6.5: Çalışma Ortamının İSG açısından Uygun Olup Olmama Durumu

Çalışma ortamını olumsuz yönde etkileyen faktörlerin dağılımı

Çizelge 6.6' de çalışanlara göre çalışma ortamını olumsuz yönde etkileyen faktörlerin dağılımı gösterilmektedir.

Çizelge 6.6 : Erkek ve kadın çalışanlara göre çalışma ortamını olumsuz etkileyen faktörler

Çalışma ortamını olumsuz yönde etkileyen faktörler	Erkek		Kadın	
	Frekans	Yüzde(%)	Frekans	Yüzde(%)
Makine koruyucu veya kişisel koruyucunu kullanılmaması	4	9	3	9
Gürültünün fazla olması	12	26	6	18
Aydınlatma yetersizliği	2	4	1	3
Makine bakımlarının yetersizliği	4	9	1	3
Havalandırma Yetersizliği	15	33	17	52
Diğer (Belirtiniz)sorun yok	9	19	5	15
Toplam	46	100	33	100



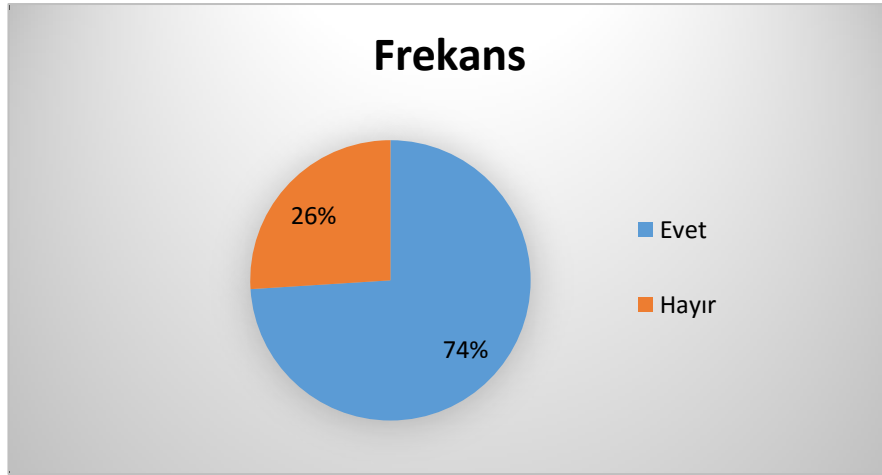
Şekil 6.6: Çalışma ortamını olumsuz etkileyen faktörler

Çalışanların son bir yıl içinde İSG eğitimi alma dağılımı

Çizelge 6.7' de son bir yıl içinde İSG eğitimi alınma durumu gösterilmektedir.

Çizelge 6.7: Erkek ve Kadın çalışanların İSG eğitimi alma durumları

Son bir yıl içinde İSG eğitimi aldınız mı?	Erkek		Kadın	
	Frekans	Yüzde(%)	Frekans	Yüzde(%)
Evet	30	79	18	67
Hayır	8	21	9	33
Toplam	38	100	27	100



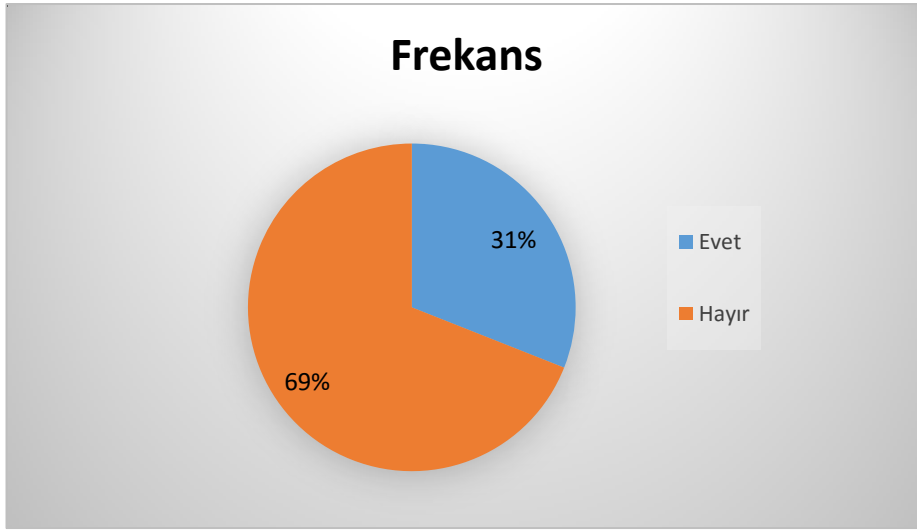
Şekil 6.7: İSG Eğitimi Alınıp Alınmama Durumu

Çalışanların daha önce çalıştıkları işyerlerinde İSG eğitimi alma dağılımı

Çizelge 6.8' de daha önce çalışılan yerlerde İSG eğitimi alınma durumu gösterilmektedir.

Çizelge 6.8. : Erkek ve Kadın çalışanların daha önce İSG eğitimi alma durumları

Daha önce çalıştığınız işyerinde İSG eğitimi aldınız mı?	Erkek		Kadın	
	Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)
Evet	11	29	9	33
Hayır	27	71	18	67
Toplam	38	100	27	100



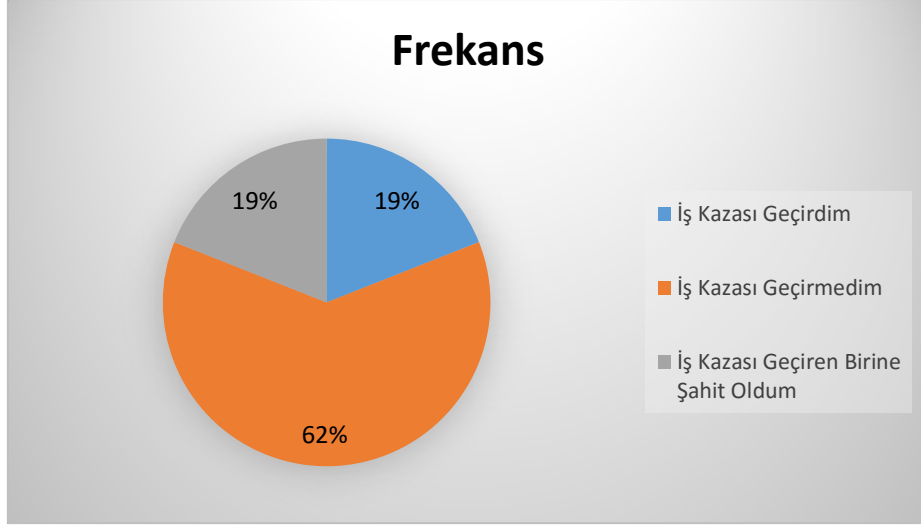
Şekil 6.8: Daha Önce Çalışılan İşyerlerinde İSG Eğitimi Alınıp Alınmama Durumu

Çalışanların iş kazalarına maruz kalma dağılımı

Çizelge 6.9’ da çalışanların iş kazalarına maruz kalma dağılımı görülmektedir.

Çizelge 6.9: Erkek ve kadın çalışanların iş kazası geçirme durumları

İş kazası geçirilme durumu	Erkek		Kadın	
	Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)
İş kazası geçirdim	7	17,5	6	20,5
İş kazası geçirmediğim	28	70	15	52
İş kazası geçiren birine şahit oldum	5	12,5	8	27,5
Toplam	40	100	29	100



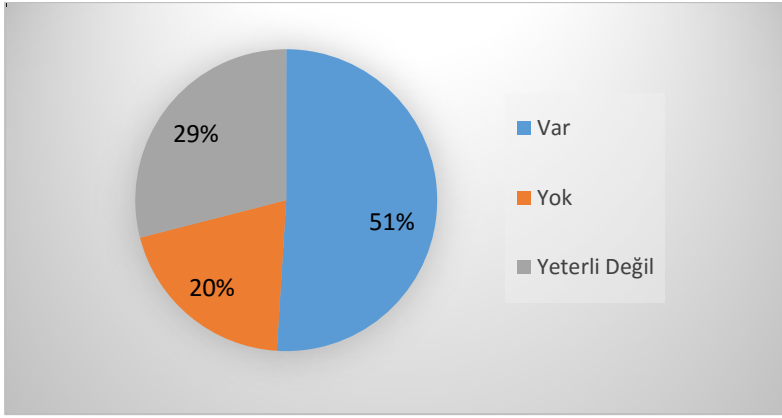
Şekil 6.9: Çalışanların İş Kazalarına Maruz Kalma Dağılımı

İş kazalarının önlenmesine yönelik tedbir alınıp alınmama durumunun dağılımı

Çizelge 6.10' da işyerinde kazaların önlenmesine yönelik herhangi bir önlem alınıp alınmama durumunun dağılımı gösterilmektedir.

Çizelge 6.10: Erkek ve kadın çalışanlara göre iş kazalarının önlenmesine yönelik önlemlerin alınma durumu

İş kazalarının önlenmesine yönelik önlem	Erkek		Kadın	
	Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)
Var	23	60,5	10	37
Yok	8	21	5	18,5
Yeterli değil	7	18,5	12	44,5
Toplam	38	100	27	100



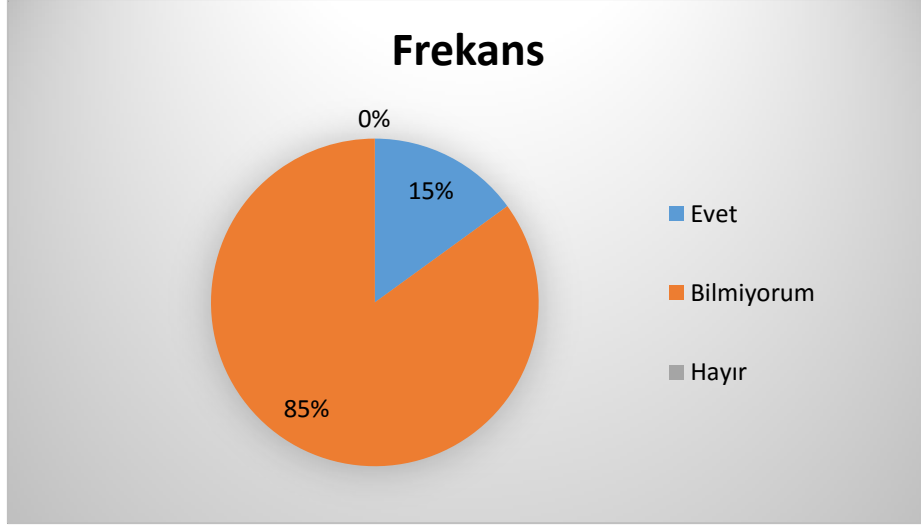
Şekil 6.10: İş kazalarının önlenmesi için önlem alınıp alınmama durumu

İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdamından haberdar olma durumu dağılımı

Çizelge 6.11’ de çalışanların İşyerinde İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdamından haberdar olup olmadıklarına dair dağılımı göstermektedir.

Çizelge 6.11. : Erkek ve Kadın çalışanların iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdamından haberdar olup olmama durumları

İşyerinizde İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdam ediliyor mu?	Erkek		Kadın	
	Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)
Evet	34	88,5	21	78
Hayır	---	--	--	--
Bilmiyorum	4	10,5	6	12
Toplam	38	100	27	100



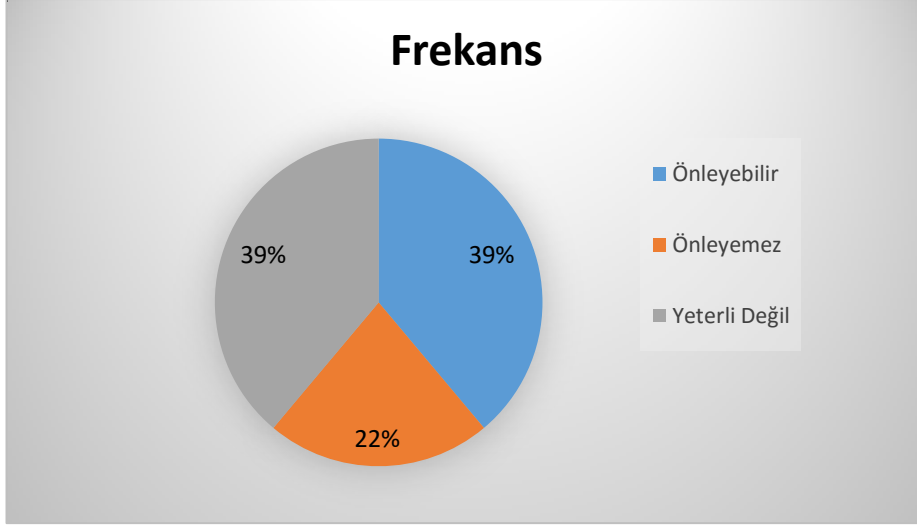
Şekil 6.11: İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdamından haberdar olup olmama durumu

İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdamının iş kazalarını önlemede yeterli görülüp görülmemesinin dağılımı

Çizelge 6.12’ de çalışanlara göre İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırmanın iş kazalarını önlemede yeterli olup olmama durumunu göstermektedir.

Çizelge 6.12: Erkek ve kadın çalışanlara göre iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdamının iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemede yeterli olup olmama durumu

İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdamı iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleyebilir mi?	Erkek		Kadın	
	Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)
Önleyebilir	18	47,5	7	26
Önleyemez	8	21	7	26
Yeterli Değil	12	31,5	13	48
Toplam	38	100	27	100



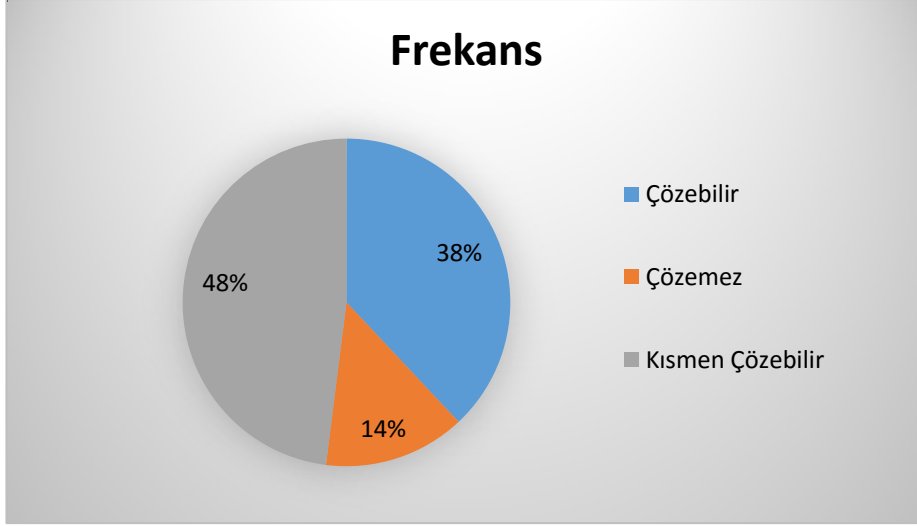
Şekil 6.12: İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamının İş kazalarını Önlemede Yeterli Görülüp Görülmemeye Durumu

Çalışanlara göre Yeni İş Güvenliği kanunun çalışma ortamının sorunlarını çözmeye yeterli görülüp görülmediğinin dağılımı

Çizelge 6.13 çalışanlara göre yeni iş güvenliği yasının (6331 sayılı) çalışma ortamının sorunlarını çözüp çözememe durumunun dağılımını göstermektedir.

Çizelge 6.13: Erkek ve kadın çalışanlara göre iş güvenliği yasının çalışma ortamını çözüp çözememe durumu

Yeni iş güvenliği yasası çalışma ortamının sorunlarını çözebilir mi?	Erkek		Kadın	
	Frekans	Yüzde(%)	Frekans	Yüzde(%)
Çözebilir	19	50	6	22
Çözemez	4	10,5	5	18,5
Kısmen Çözebilir	15	39,5	16	59,5
Toplam	38	100	27	100



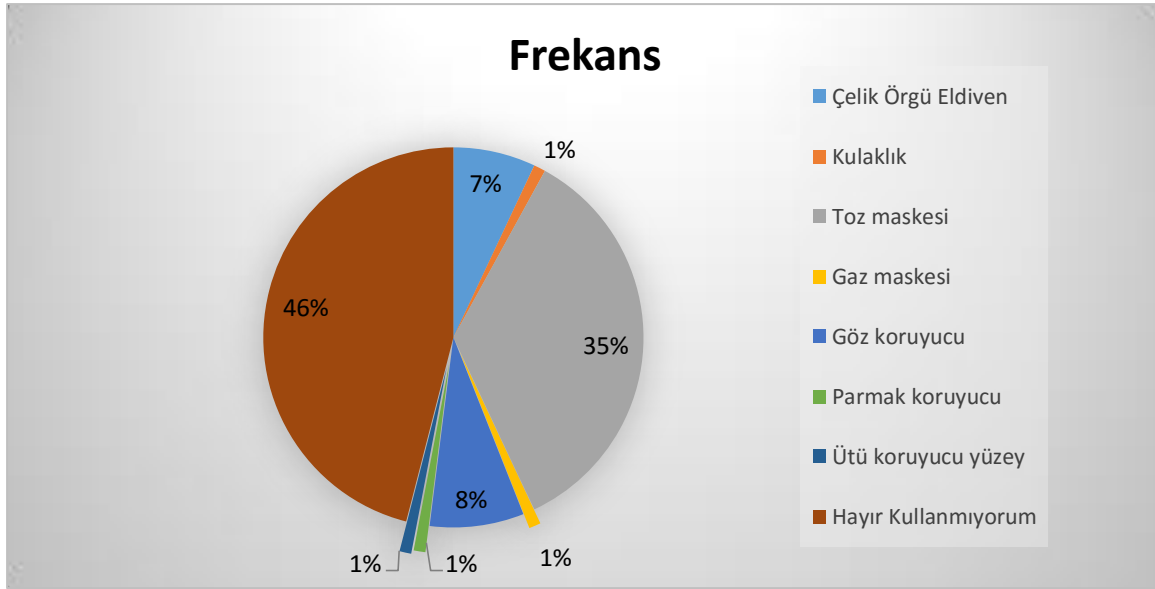
Şekil 6.13: Yeni İSG yasasının sorunları çözüp çözememe durumu

Çalışanların kullandıkları kişisel koruyucuların dağılımı

Çizelge 6.14’ de çalışanların ne tür kişisel koruyucu donanımlar kullandıklarının dağılımı gösterilmektedir.

Çizelge 6.14: Erkek ve Kadın çalışanların kişisel koruyucu donanım kullanma durumları

Ne tür kişisel koruyucu kullanıyorsunuz?	Erkek		Kadın	
	Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)
Çelik Örgü Eldiven	2	5	3	9
Kulaklık	--	--	1	3
Toz maskesi	12	31	14	41
Gaz maskesi	--	--	1	3
Göz koruyucu	2	5	4	11
Parmak koruyucu	--	--	1	3
Ütü koruyucu yüzey	1	2,5	--	
Hayır Kullanmıyorum	23	59	11	32
Toplam	39		34	100



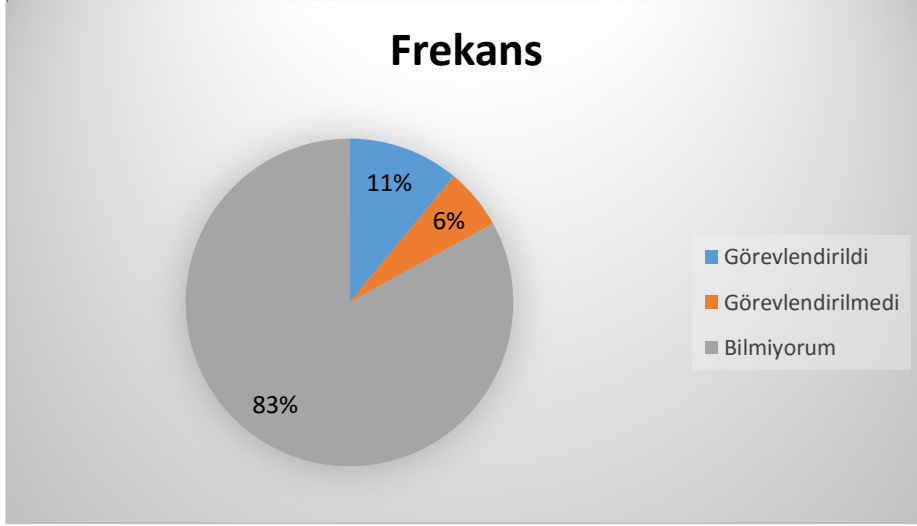
Şekil 6.14: Kullanılan Kişisel Koruyucuların Dağılımı

Çalışanların; Çalışan temsilcisinin görevlendirilmesinden haberdar olup olmamalarının dağılımı

Çizelge 6.15 işgörenlerin işyerinde çalışan temsilcisi görevlendirme durumundan haberdar olup olmama durumunun dağılımını göstermektedir.

Çizelge 6.15: Erkek ve Kadın çalışanların çalışan temsilcisi görevlendirilmesinden haberdar olup olmama durumları

İşyerinde çalışan temsilcisi görevlendirildi mi?	Erkek		Kadın	
	Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)
Görevlendirildi	4	10,5	3	11
Görevlendirilmedi	4	10,5	---	--
Bilmiyorum	30	79	24	89
Toplam	38	100	27	10



Şekil 6.15: Çalışan Temsilcisi Görevlendirilmesinden çalışanların haberdar olup olmama durumu

6.2. Bulguların Değerlendirilmesi

Örneklem grubu cinsiyet değişkeni baz alınarak incelendiğinde, işgörenlerin

% 58'inin erkek, % 42'sinin kadın olduğu gözlenmektedir. (bakınız Çizelge 6.1)

İşgörenlerin % 14'ünün 18-25 yaş arası, % 14'ünün 26-29 yaş arası, %29 unun 30-35 yaş arası , % 26 sının 36-45 yaş arası ve % 17 sinin de 45 yaş üzeri olduğu saptanmıştır. Buna bakılarak çalışanların büyük çoğunluğunu genç ve orta yaşlıların oluşturduğu söylenebilir.(bakınız Çizelge 6.2.)

Anket verilerine göre işgörenlerin % 54 inin ilkokul, % 26 inin ortaokul ve % 20 sinin de lise mezunu olduğu tespit edilmiştir. Buna dayanarak işletme çalışanlarının eğitim seviyesinin düşük olduğu söylenebilir.(bakınız çizelge 6.3). Buradan hareketle hazır giyim sektörünün özellikle vasıfsız iş gücüne önemli ölçüde istihdam sağladığını söyleyebiliriz.

İşgörenlerin%10 unun 1 yıldan daha kısa bir süredir, %12 sinin 1-3 yıl süreyle, %9 unun 3-5 yıl süreyle, %23 ünün 5-10 yıl süreyle ve %46 sının ise 10 yıldan daha uzun bir süredir tekstil sektöründe çalıştıkları gözlemlenmiştir. (bakınız çizelge 6.4)

Çalışanların % 83 i çalışma ortamını iş güvenliği açısından uygun olarak değerlendirilmektedir (bakınız şekil 6.5). Ancak Çalıştığımız Bölümde Olası Yaralanma/İş Kazalarını önlemek üzere herhangi bir çalışma var mı? (anket soru 10) şeklindeki soruya ise çalışanların % 51 i hayır yok ,% 29 u ise yeterli değil diyerek

yanıtlamıştır; yani neredeyse aynı oranda çalışan işletmeyi hem güvenli bulmakta hem de iş güvenliği ile ilgili tedbirlerin alınmadığını alınanların ise yetersiz olduğunu düşünmektedir((bakınız çizelge 6.10). Buradan hareketle işgörenlerin % 74 oranında iş güvenliği eğitimi almış olmasına (bakınız çizelge 6.7) rağmen iş güvenliği kültürü ve kuralları ve tanımları ile ilgili olarak net bir bakış açısına sahip olmadıkları söylenebilir.

Anket verilerine göre işgörenlerin % 19 i iş kazası geçirdiğini, % 19 u bir iş kazasına şahit olduğunu ifade etmiştir (bakınız çizelge 6.9). Bu da iş kazaları açısından hazır giyim sektörünün hiç de iç açıcı durumda olmadığını göstermektedir.

İşgörenlerin sadece % 39si iş güvenliği uzmanı ve hekim istihdamının iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyebileceğini düşünürken; % 61 gibi büyük oranda çalışan ise önleyemeyeceğini veya yeterli olmadığını düşünmektedir. Yine aynı şekilde 6331 sayılı yeni yasanın çalışma ortamının sorunlarını çözüme noktasında yeterli olduğunu düşünenlerin oranı % 38 olarak saptanmıştır (bakınız çizelge 6.12).

Anket verilerine göre çalışanların %83 ü işletmede çalışan temsilcisi seçiminden veya görevlendirmesinden haberdar değildir(bakınız çizelge 6.15). Bu da çalışan temsilcisi görevlendirilmesinin sadece bir çeşit yasak savma olarak algılandığını ve bunun kağıt üzerinde bir atamadan ibaret olduğu izlenimini doğurmaktadır. Oysa çalışan temsilcisinin yönetmelikte belirtildiği gibi seçimle olması ve sağlıklı işleyen bir mekanizmaya dönüşmesi halinde iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye sokan durumların belirlenmesinde ve çözümünde son derece etkili olabilmektedir. Ayrıca İSG kurullarında çalışan temsilcisinin bulundurulma zorunluluğunun olması gerek şahit olunan ramak kala olaylarının ve İSG profesyonellerinin gözünden kaçan sorunların tespitinde gerekse çalışanların birebir paylaşmak istedikleri hususlarda yol gösterici olacaktır. Ancak İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri Ve Seçilme Usul Ve Esaslarına İlişkin Tebliğ' de çalışan temsilcisinin seçimle iş başına geleceği ancak seçime katılacak aday olmadığında atama ile de olabileceği belirtilmektedir. Çalışan temsilcisinin atama yolu ile belirlenmesi ise onun bağımsızlığına gölge düşürecek, anket sonucunda görüldüğü gibi varlığından çoğu çalışanın haberinin olmadığı etkisiz bir elemana dönüştürülecektir.

Çalışanlardan hiç te azımsanmayacak % 15'lik bir kesim ise iş güvenliği uzmanı istihdamından haberdar değildir (bakınız çizelge 6.11). Bir işletmede iş güvenliği uzmanı istihdamından çalışanların neredeyse beşte birinin haberdar olmaması burada

iş güvenliği ile ilgili aksayan yönlerin olduğunu ve gerçekte iş güvenliği uzmanı istihdamı ile ilgili işletmenin bakış açısında bir takım sorunlar olduğunu akla getirmektedir.

Yapılan ankete göre işgörenler; makine koruyucu veya kişisel koruyucunu kullanılmamasını; fiziksel çevre koşullarının yetersiz oluşunu ve makine bakımlarının zamanında yapılmamasını Çalışma ortamını iş güvenliği açısından olumsuz yönde etkileyen faktörler olarak belirtmektedirler.

Çalışanlar, işletmenin iş güvenliğine uygun olmama nedenleri arasında, % 56 oranında fiziksel çevre etmenlerini (gürültü, aydınlatma ve havalandırma), % 9 oranında makine koruyucularının olmaması ve kişisel koruyucuların kullanılmamasını ve % 6 oranında da makine bakımlarının zamanında yapılmaması ve yetersiz bakımı belirtmektedirler (bakınız çizelge 6.6). Bu veriler, firmada yaptırılan ortam ölçümleri (Gürültü, Toz, VOC, Termal Konfor Ölçümleri) ile de uyuşmaktadır. Yaptırılan ölçüm sonuçlarına göre, gürültü düzeyi, hava akım hızı, sıcaklık düzeyleri ve ortamda bulunmasına izin verilen tozlar ve VOC'ler sınır değerlerin üzerinde bulunmuştur.

Anket verileri incelendiğinde çalışanların kullandıkları kişisel koruyucu donanımlarda da farklılıklar olduğu gözlemlenmektedir. Çalışanlar % 35 oranında toz maskesi, %8 oranında göz koruyucu, %1 oranlarında da kulaklık ve gaz maskesi kullandıklarını ifade ederken; % 46 oranıyla daha büyük bir kesim hiç kişisel koruyucu donanım kullanmadığını belirtmiştir(bakınız çizelge 6.14).

7. SONUÇ

Araştırma kapsamında elde edilen veriler değerlendirilerek; araştırma için seçilen işletme üzerinden, 6331 sayılı İSG Kanununun uygulamaya girmesiyle birlikte meydana gelen değişiklikler, iyileştirmeler veya kanunda yer almasına karşılık göz ardı edilen konular, kanun öncesi ve sonrası dikkate alınarak değerlendirilmiş ve eksiklikler ile ilgili öneriler sunulmuştur.

Gerek yapılan bu çalışmadan elde edilen sonuçlar gerekse iş kazası istatistikleri ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının henüz istenen düzeye ulaşmadığını göstermektedir. İş güvenliği sadece çalışanların değil her kesimin bilinçlenmesi gereken bir meseledir ve bu mesele sağlam bir zemine oturtulmadan çözülebilecek gibi değildir. İlk kez iş sağlığı ve güvenliği konusunda müstakil bir kanunun hazırlanmış olması sevindirici bir gelişme olmakla birlikte yasanın 30 Haziran 2012’de yayımlanması ancak farklı tehlike sınıfları için farklı zamanlarda yürürlüğe girecek olması, yine bu yürürlük tarihlerinin iki kez ertelenmesi, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin çalışma sürelerinin birden fazla defa değişmesi, ayrıca 6331 sayılı kanuna dayanarak çıkartılan yönetmeliklerde değişiklikler yapılması adeta kanunu bir yapboz tahtasına çevirmiştir. Hep söylenegeldiği gibi kusursuz yasalarımızın olması bunların kusursuz işleyeceği anlamına gelmemektedir. Kanunlar hazırlanırken toplumun sosyolojik ve ekonomik gerçekleri göz önünde bulundurulmalıdır. Özellikle Türkiye’deki tüm girişimlerin % 99’unu ve toplam istihdamın % 77’sini KOBİ’lerin oluşturduğu[26] gerçeği göz ardı edilmemeli ve küçük işletmelerin fikirlerinin alınmasına önem verilmelidir.

Yasa ile birlikte iş güvenliği hizmet alımı genelleştirilmiş ancak bu hizmetin ücretini işverenden alan iş güvenliği uzmanları tarafından yerine getirilmesi, çözümden ziyade yeni sorunlara yol açmıştır. 6645 Sayılı kanun son olarak iş güvenliği uzmanlarına, işyerindeki alınması gereken tedbirlerin acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde bakanlığın yetkili birimine bildirim

zorunluluğu getirilmiştir. Bildirimin yapılmadığının tespitinde 3 ay tekrarında ise 6 ay süreyle iş güvenliği uzmanının belgesinin askıya alınacağı belirtilmiştir. Ücretini işverenden alan bir çalışan olan iş güvenliği uzmanı işverenini şikayet etmek veya belgesinin askıya alınması gibi iki zorlu seçenek arasında sıkışıp kalmaktadır. Ayrıca uzmanların herhangi bir kaza durumunda oluşabilecek yasal sorumluluklarından kaçma adına çalışanları imzalattıkları kağıt yükü altında bunalttıkları da bir gerçektir.

Araştırma kapsamında ele alınan işletmede, firma bünyesinde görev yapan iş güvenliği uzmanı tarafından hazırlanan iş güvenliği risk değerlendirme raporu incelendiğinde; toplam 40 adet risk belirlendiği bunlardan 7 tanesinin yüksek dereceli, 22 tanesinin orta dereceli ve 11 tanesinin de düşük dereceli risk olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın yapıldığı dönemde, görüşlerine başvuru alan iş güvenliği uzmanı risk değerlendirme raporunun işverene sunulmasının üzerinden 1 yıl geçmesine karşın, hala giderilmeyen risklerin 20' ye yakın olduğunu belirtmiştir. Ayrıca iş güvenliği uzmanının belirttiğine göre kapatılan bu risklerin birçoğu da firmanın iş yaptığı küresel markaların BSI(British Standards Institution) denetimlerinde açılan uygunsuzluklar nedeniyledir. Eğer BSI denetimi gibi zorlayıcı bir sebep olmasa idi (zira BSI denetimini geçememesi durumunda firma karşı taraftan iş alamıyor veya sözleşmesi yenilenmiyor) kapatılan risklerin sayısının daha az olacağı tahmin edilmektedir.

Bulgular kısmında belirtildiği gibi, işletmede iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ortam ölçümleri yaptırılmış ve bazı faktörler sınır değerlerin üzerinde bulunmuştur. Sınır değerlerin üzerinde çıkan olgular için, işveren, ne yazık ki kalıcı önlemler almak yerine kişisel koruyucu donanımlar ile geçici çözümleri tercih etmiştir. Bu yapılırken bile, ucuz olduğu sanılan -ama yanılınan- yol tercih edilmiştir. Aslında yapılanın çalışanların sağlığını korumaya yönelik değil, yalnızca göstermelik ve yasak savar bir niyetle yapıldığı görülmüştür. Kullanım süreleri, işletmedeki ortam göz önüne alındığında en fazla iki gün (toplam 16 saatlik çalışma süresi) olması gerektiği halde işveren vekili tarafından bu maskeler en az bir hafta boyunca kullanılmaya çalışılmış; yenisi ile değiştirilmek istendiğinde ise, çalışanlara psikolojik baskı uygulanmıştır. Bu ve bunun gibi olaylar 6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu uygulamalarının işveren tarafından tam olarak benimsenmediği algısını güçlendirmektedir.

Anket sonuçlarında 6331 Sayılı İSG Kanunu sonrası İSG eğitimlerinin % 74 oranında tamamlanmış gözükmesi sevindiricidir. İşe giriş çıkışlar açısından, çok hareketli bir sektör olan tekstil ve hazır giyim sektöründe işçilerin, “Çalışanların İSG Eğitimlerine Dair Yönetmelik“ gereğince yılda en az 12 saatlik bir İSG eğitimi almaları ve işe başlarken de yapacakları işle ilgili riskler hakkında bilgilendirilmeleri gerekmektedir de, ne yazık ki uygulamamaktadır. Eğitimi verecek olan iş güvenliği uzmanı, daha eğitime başlamadan, işverence eğitim sürelerinin kısaltılması, eğitim katılım föylerinin imzalanmasının yeterli olduğu, zaten eğitim düzeyi düşük olan çalışanların anlatılanları anlamayacağı gibi söylemlerle, psikolojik olarak yıpratılmaya çalışılmaktadır. Bu yapılırken, eğitimlerle iş sağlığı ve güvenliği uygulama süreçlerine çalışanların katılımlarının sağlandığı göz ardı edilmektedir. Daha önce de belirttiğimiz gibi iş sağlığı ve güvenliği eğitimi denildiğinde aklımıza sadece çalışanlar gelmemeli. İş güvenliği ya da daha kapsamlı ifade edecek olursak güvenlik kültürü tek başına çalışanların sorunu olamaz. İlköğretimden başlayarak özellikle teknik okullar ve üniversite düzeyinde iş sağlığı ve güvenliği dersleri okutulmalıdır. Yükseköğretim kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği dersleri planlanırken bu dersler sadece teknik bölümler için düşünülmemeli zira teknik olmayan birçok bölüm mezunu yönetici pozisyonunda çalışacaklardır. Bugün işverenin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına maliyet olarak baktığından şikayetçi isek bunun önüne geçmenin bir yolu da işveren veya işveren vekili olarak çalışması muhtemel bu kişilerin bilinç düzeylerinin öğrenci oldukları dönemde artırılmasıdır. İş sağlığı ve güvenliği ancak okul düzeyine entegre edilebildiğinde bir toplumsal güvenlik kültüründen bahsedebilir. Diğer bölümlerde tanımını yaptığımız “güvenlik kültürü” üzerinde önemle durulmalı, güvenlik kavramı sadece işyerleri ve tanım ile sınırlı bir kavram olmaktan çıkarılmalı ve hayatın her alanında uygulanabilen ve içe sindirilmiş bir kültür haline dönüştürülmelidir.

6331 sayılı Kanun, Risklerden Korunma İlkeleri (5.Madde d ve f fıkralarında) başlığı altında, işverene teknik gelişmelere uyum sağlamak ve teknoloji, iş organizasyonu, çalışma koşulları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek yükümlülüğünü getirmiştir. Böylelikle yasal çerçeve işveren açısından çok daha genişletilmiş olmakta mevzuat değişikliği yapılsa bile, işveren, faaliyet alanı ile ilgili yenilikleri izlemek zorunda bırakılmaktadır.

Son söz olarak, iş sağlığı ve güvenliğinin ayaklarını devlet, işveren ve çalışanların oluşturduğu bir sacayağı olduğu akıldan çıkarılmamalı ve bu sacayağının dengede durabilmesi için herkes üzerine düşen görevi yerine getirmelidir. Her ne kadar bu konuda mevzuatta bazı hükümler ve yönetmelikler bulunsa da, güvencesiz, yeterince eğitilmemiş işçilerin katılımı ve sacayağının birini oluşturmasının zorluğu da göz önünde bulundurulmalıdır. Bununla birlikte çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ve karar alma süreçlerine katılımının yasa zoruyla olmaktan çok gönüllü ve davranışsal boyuta taşınması ile yasal haklarını öğrenmeleri ve sahiplenmeleri yönünde daha fazla çalışmanın yapılmasının gerektiği düşünölmektedir.

KAYNAKLAR

- [1] Aydın, U., *Uygarlık Tarih (sf:124)*,
<<https://books.google.com.tr/books?isbn=9754923833>>
- [2] Telman, N., Önen, L.& Özgeldi, M. (2015). *Psikolojide İş Sağlığı Ve İş Güvenliği* (sf:28,64,24,72,74,83,30), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık,
- [3] Yiğit, A. (2013). *İş Güvenliği* (2. Baskı), (sf:3-4,2,3,33,19,22,49,99), Bursa: Dora Basım Yayım,
- [4] Demircioğlu, M., Centel, T. (2007). *İş Hukuku* (12. Baskı), (153,154,20,30) İstanbul: Beta Basım Yayım.
- [5] Aydın, U., Karaca, N.G., Özgüler, V.C., Karaca, E., Güngör, Y. ve Demir, M. (2012) *Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Rolü*, (sf:13) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projesi
- [6] Altınel, H. (2011). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, (sf:7,74-75) Ankara: Detay Yayıncılık
- [7] Uluslararası Çalışma Örgütü 112 Sayılı Tavsiye Kararı http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=101>
- [8] Uslu, V. (2014). *İşletmelerde İş Güvenliği Performansı Ve İş Güvenliği Kültürü Algılamaları Arasındaki İlişki: Eskişehir İli Metal Sektöründe Bir Araştırma*,(sf:37), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, Türkiye
- [9] Dursun, S. 2013, "İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi", *Sosyal Güvenlik Dergisi-Journal of Social Security*, Cilt 3, Sayı 2, sf. 62-63
- [10] Özkılıç, Ö. (2014). *Risk Değerlendirmesi ATEX Direktifleri-Patlayıcı Ortamlar Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması-Kantitatif Risk Değerlendirme*, Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No: 338
- [11] Bıyıkçı, E. T. (2010). *İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, Türkiye
- [12] ÇSGB-İSGGM. (2011). *Meslek Hastalıkları Rehberi* (sf:15,12,24,16) Ankara,
- [13] Gerek, N. (2006). *İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği*, (sf:35,47,73), Eskişehir: T.C Anadolu Üniversitesi Yayını No:1676.
- [14] İBB. (2015). *İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü*, (65,83,106-111), İstanbul.
- [15] Yarış, F., Dikici, M., Akbulut, T., Yarış, E., Sabuncu, H. 2004, "Story of Benzen and Lukemia: Epidemiologic Aproach of Muzaffer Aksoy", *Journal of Occupational Health*, Sayı. 46 sf.244-247
- [16]:Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yön. Ek:2, İncelendiği Tarih, 22.06.2015

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.18695&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0>

- [17] **Milli, A.** (2015). *Bir Hazır Giyim İşletmesinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Kapsamında Hata Türü Ve Etkileri Analizi Yöntemi ile Risk Analizi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, (30,25-26,5,11) Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- [18] **Akkök, A.** (1977). *İş Kazalarının Maliyeti ve İş Güvenliği*, Ankara: MPM Yayınları, No:204
- [19] **Ölmez, T.** (2014). *Hazır Giyim İşletmelerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları*, (sf:15,18) Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye
- [20] **Dizdar, E.**, *Kaza Teorileri*, Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetim Sistemleri, İncelendiği Tarih,03.05.2015
< <http://turaniler.com/isgys2.pdf>>
- [21] **151 Sayılı Kanun Metni**, İncelendiği Tarih, 20.07.2015
<<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.151.doc>>
- [22] **Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası**, İncelendiği Tarih, 27.06.2015
<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/ilo_anayasa.htm>
- [23] **Mittelhauser, M.** (1997) ”*Employment Trends in Textiles and Apparel, 1973–2005*”, Monthly Labor Review
- [24] **Halkbank Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projesi 2010**, *Tekstil ve Hazır Giyim Sektör Raporu*, (8,48) KOBİ Dönüşüm-Çevre İş Sağlığı Ve Güvenliği Serisi
- [25] **Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası**, *Tekstil ve Hazır Giyim Sanayiinin Türk Ekonomisindeki Yeri*, İncelendiği Tarihi. 22.06.2015
<http://www.tekstilisveren.org/detay.aspx?haberid>
- [26] **Türkiye İstatistik Kurumu Veri Tabanı**, İncelendiği Tarih, 13.03.2015
<<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13146>>

EKLER

EK A: Anket Örneği

EK A

ÇALIŞAN ANKET FORMU

Sayın Çalışanlar;

Bu anket İstanbul Aydın Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programı kapsamında ” İSG Uygulamalarının 6331 Sayılı Kanun Öncesi Ve Sonrası Uygulamalarının Tekstil Sektöründe Karşılaştırılmalı Analizi ” tezi gereğince hazırlanmıştır.

Ankete verilen cevaplar size hiçbir yükümlülük getirmeyecektir.

Katılımınız için teşekkür ederim.

Sezen SIRIMSI ÇETİN

Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz Nedir?

Bayan

Erkek

2. Kaç Yaşındasınız?

18-25

26-29

30-35

36-45

45+

3. Eğitim Düzeyiniz Nedir?

İlkokul

Ortaokul

Lise

4. Kaç Yıldır Tekstil Sektöründe Çalışıyorsunuz?

0-1

1-3

3-5

5-10

10+

5. Çalışma Ortamınız İş Güvenliği Açısından Uygun mudur?

Evet

Hayır

6. İşyerinde Çalışmanızı Olumsuz Yönde Etkileyen Faktörler Nelerdir? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

- Makine koruyucu veya kişisel koruyucunun kullanılmaması
- Gürültünün fazla olması
- Aydınlatma yetersizliği
- Makine bakımlarının yetersizliği
- Havalandırma Yetersizliği
- Diğer (Belirtiniz)

7. Size Çalıştığınız Birim ile İlgili Olarak Son 1 Yıl İçerisinde Çalışan Sağlık Ve Güvenliğine Yönelik Herhangi Bir Eğitim Verildi mi?

- Evet Hayır

8. Daha Önce Çalıştığınız İşyerlerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimi Aldınız mı?

- Evet Hayır

9. Çalışma Hayatınız Boyunca Hiç İş Kazası Geçirdiniz veya İş Kazasına Şahit Oldunuz mu?

- Geçirdim Geçirmedim Geçiren Birine Şahit Oldum

10. Çalıştığınız Bölümde Olası Yaralanma/İş Kazalarını Önlemek Üzere Herhangi Bir Çalışma Var mı?

- Var Yok Yeterli Değil

11. İşyerinizde İşyeri Hekimi Ve Güvenliği Uzmanı İstihdam Ediliyor mu?

- Evet Hayır Bilmiyorum

12. Tek Başına İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırılmasının İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarını Önleyebileceğini Düşünüyor musunuz?

- Önleyebilir Önleyemez Yeterli Değil

13. Yeni İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasası Sizce Çalışma Ortamının Sorunlarını Çözer mi?

- Çözebilir Çözemez Kısmen Çözebilir

14. İşyerinizde Kişisel Koruyucu Donanımlar(Toz Maskesi, Eldiven Vs.) kullanıyor musunuz?

- () Çelik örgü eldiven
() Kulaklık
() Toz maskesi
() Gaz maskesi
() Göz koruyucu
() Parmak koruyucu
() Ütü koruyucu yüzey
() Hayır Kullanmıyorum

15. İşyerinizde Çalışan Temsilcisi Görevlendiril mi?

- Görevlendirildi Görevlendirilmedi Bilmiyorum

ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad : Sezen SIRIMSI ÇETİN
Doğum Tarihi ve Yeri : 02.11.1978 ÇORUM
E-posta : sezen.cetin@gmail.com

ÖĞRENİM DURUMU :

Lisans : 2012, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi,
Fizik Mühendisliği
Yükseklisans : 2015, İstanbul Aydın Üniversitesi, İş Sağlığı Ve Güvenliği
Anabilim Dalı, İş Güvenliği

TEZDEN TÜRETİLEN YAYINLAR, SUNUMLAR VE PATENTLER:

Sırımsı Çetin, S., 2015. 6331 Sayılı Kanun Öncesi Ve Sonrası İSG Uygulamalarının
Tekstil Sektöründe Karşılaştırılmalı Analizi, Çalışma Ortamı Dergisi, sayı 141, Sayfa
10-12