

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İNŞAAT MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

İŞ GÜVENLİĞİ KONUSUNDA YENİ MEVZUATLARIN
İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ALGILANABİLİRLİĞİNİN
TRABZON ÖLÇEĞİNDE ARAŞTIRILMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İnş. Müh. Yusuf BALTACI

ARALIK 2015
TRABZON



**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

İNŞAAT MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

**İŞ GÜVENLİĞİ KONUSUNDA YENİ MEVZUATLARIN
İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ALGILANABİLİRLİĞİNİN
TRABZON ÖLÇEĞİNDE ARAŞTIRILMASI**

İnş. Müh. Yusuf BALTACI

**Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsünce
“İNŞAAT YÜKSEK MÜHENDİSİ”
Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.**

**Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 08.12.2015
Tezin Savunma Tarihi : 23.12.2015**

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Tayfun DEDE

Trabzon - 2015

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalında
Yusuf BALTACI Tarafından Hazırlanan**

**İŞ GÜVENLİĞİ KONUSUNDA YENİ MEVZUATLARIN
İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ALGILANABİLİRLİĞİNİN
TRABZON ÖLÇEĞİNDE ARAŞTIRILMASI**

**başlıklı bu çalışma, Enstitü Yönetim Kurulunun 08/12/2015 gün ve 1630 sayılı
kararıyla oluşturulan jüri tarafından yapılan sınavda
YÜKSEK LİSANS TEZİ
olarak kabul edilmiştir.**

Jüri Üyeleri

Başkan : Doç. Dr. Tayfun DEDE


.....

Üye : Yrd. Doç. Dr. Hasan Basri BAŞAĞA


.....

Üye : Yrd. Doç. Dr. Mustafa DURMAZ


.....

Prof. Dr. Sadettin KORKMAZ

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Bu çalışma, Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlanmıştır.

Yüksek Lisans Tez danışmanlığımı yapan, gerek çalışma süresince gerekse sosyal yaşamımda desteğini devamlı gördüğüm; bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım saygı değer hocam Sayın Doç. Dr. Tayfun DEDE'ye en içten şükranlarımı ve saygılarımı sunarım.

Çalışmalarım sırasında yakın ilgi ve yardımlarını gördüğüm başta İnş. Müh. Rasim ALACA ve Alpay YILDIRIM olmak üzere anket araştırmalarında yardımlarını benden esirgemeyen Çaykara Belediyesi Fen İşleri Müdürü Sayın Zeki BALTACI'ya, İnş. Müh. Selehattin Can EYÜPOĞLU'na, İnş. Müh. Ümit SAYAR'a, İnş. Müh. Mustafa Ahmet YILMAZ'a ve İnş. Müh. Akif ZENGİN'e samimi teşekkürlerimi sunarım.

Beni yetiştirip topluma kazandıran ve sabırla destek olan annem AYŞE BALTACI'ya ve babam Muhammet BALTACI'ya, öğrenim hayatım boyunca ders aldığım almadığım üzerimde emeği geçen tüm hocalarıma, çalışma süresince desteğini görüp ismini saymadığım herkese içtenlikle teşekkür ve şükranlarımı sunarım.

Yusuf BALTACI
Trabzon, 2015

TEZ ETİK BEYANNAMESİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İş Güvenliği Konusunda Yeni Mevzuatların İnşaat Sektöründe Algılanabilirliğinin Trabzon Ölçeğinde Araştırılması” başlıklı bu çalışmayı baştan sona kadar danışmanım Doç. Dr. Tayfun DEDE'nin sorumluluğunda tamamladığımı, verileri/örnekleri kendim topladığımı, deneyleri/analizleri ilgili laboratuarlarda yaptığımı/yaptırdığımı, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallara uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim. 23/12/2015

Yusuf BALTACI

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖNSÖZ.....	III
TEZ ETİK BEYANNAMESİ.....	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
ÖZET	VIII
SUMMARY	IX
ŞEKİLLER DİZİNİ	X
TABLolar DİZİNİ.....	XII
SEMBOLLER DİZİNİ	XIII
1. GENEL BİLGİLER.....	1
1.1. Giriş	1
1.2. Çalışmanın Amacı	2
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kavramı	2
1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Yaklaşımı.....	3
1.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	4
1.5.1. Sanayi Devrimi Öncesi İş Sağlığı ve Güvenliği.....	4
1.5.2. Sanayi Devrimi Dönemi İş Sağlığı ve Güvenliği	5
1.5.3. Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihi Gelişimi	6
1.6. Günümüzdeki İş Sağlığı ve Güvenliği	7
1.6.1. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	8
1.6.2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu	9
1.6.3. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu	9
1.6.4. 4857 Sayılı İş Kanunu	10
1.6.5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	13
1.7. İnşaat İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yasal Mevzuatı.....	17
1.8. Yönetmeliklerin Ortak Özellikleri.....	19
1.9. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Kuruluşlar ve Görevleri.....	20
1.9.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Görevleri	20
1.9.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve Görevleri.....	21
1.9.3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Merkezi (ÇASGEM) ve Görevleri	22
1.9.4. İş Teftiş Kurulu ve Görevleri.....	23
1.10. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları.....	23
1.10.1. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Kavramı	23

1.10.2.	İş Kazalarının Sınıflandırılması.....	25
1.11.	İş Kazalarının Nedenleri.....	26
1.12.	İş Kazalarının İncelenmesi.....	29
1.13.	Teknik Açısından İş Kazası Kavramı.....	29
1.13.1.	Kaza Sebep Teorileri ve İnsan Hatası.....	30
1.13.2.	Domino Teorisi.....	31
1.14.	Hukuksal Açısından İş Kazası Kavramı.....	32
1.14.1.	İş Kazalarında Hukuki Yaptırımlar.....	33
1.14.1.1.	İşverenin Sorumluluğu.....	33
1.14.1.2.	İşçinin Sorumluluğu.....	33
1.15.	Hukuki Sorumluluklar.....	34
1.15.1.	Cezai Sorumluluklar.....	34
1.15.2.	Kamu Davasının Sonuçlanması ve Cezalar.....	35
1.16.	İş Kazalarının Maliyetleri.....	36
1.16.3.	İş Kazalarının Sosyal ve Ekonomik Boyutu.....	37
1.17.	İnşaat İşlerinde Meydana Gelen Kaza Tipleri.....	38
1.18.	İnşaat İşlerinde Teşhisi Konulan Meslek Hastalıkları.....	40
1.19.	İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri.....	41
1.19.1.	2012 Yılı İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri.....	41
1.19.2.	2013 Yılı İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri.....	44
1.19.3.	2014 Yılı İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri.....	47
1.20.	İş Güvenliği Kültürü.....	49
1.20.1.	Güvenlik Kültürünün Tanımı.....	49
1.21.	Güvenlik Kültürünün Özellikleri.....	51
1.22.	Güvenlik Kültürünün Boyutları.....	52
1.23.	Güvenlik Kültürünün Çeşitleri.....	53
1.23.1.	Negatif Güvenlik Kültürü.....	53
1.23.2.	Pozitif Güvenlik Kültürü.....	54
1.24.	Güvenlik Kültürünün Gelişimi.....	55
1.25.	Toplumda Güvenlik Kültürü Oluşturulması İçin Yöntem ve Öneriler.....	56
1.26.	Türkiye’de İş Güvenliği Kültürünün Gelişmesinde Etkili Olabilecek Unsurlar.....	57
1.26.1.	Devletin Katkısı.....	57
1.26.2.	İşverenin Katkısı.....	58
1.26.3.	Çalışanların/Sendikaların Katkısı.....	58
1.26.4.	Üniversitelerin Katkısı.....	59

1.26.5.	Meslek Örgütlerinin (Odalar) Katkısı.....	59
2.	YAPILAN ÇALIŞMALAR VE BULGULAR.....	60
2.1.	Araştırmanın Yöntemi	60
2.2.	İş Güvenliği Uzmanının-İşyeri Hekiminin Bulunması ve Görüşülmesi	61
2.3.	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ve Değerlendirilmesi.....	62
2.4.	İşverenin Hukuki Sorumluluğu	64
2.5.	İş Sağlığı ve Güvenliği Uzman Raporları ve Raporların Uygulanması	65
2.6.	İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Ortamı ve Serbest Hareketi.....	66
2.7.	İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Kurulması ve Çalışanların Katılımı	67
2.8.	İşe Giriş Muayeneleri ve Düzenli Kontrol	70
2.9.	Çalışanların Mesleki Eğitim Belgesi ve Çalışanların Görüşleri.....	72
2.10.	İş Sağlığı ve Güvenli Konusunda Görüş Paylaşımı ve İşverene Bildirimi.....	73
2.10.1.	İşyeri Acil Durum Planları ve Tatbikatlar	74
2.11.	İşyeri İSG Risk Değerlendirmesi.....	76
2.12.	İş Kazası ve Ramak Kala Olayı.....	77
2.13.	İş Kazası Bilgisi ve İş Kazasının Bildirimi	78
2.14.	İSG Önlemlerinin Yeterli Bulunması ve İş Kazası Endişesi	82
2.15.	İşyerinde Alt İşveren (taşeron) Bulunması ve Sorumluluğu	84
2.16.	İSG Önlemlerinin İş Verimine ve İş Yapım Hızına Etkisi.....	85
2.17.	İSG Ekipman Kullanımı ve İSG Ekipmanıyla Çalışılması	86
2.18.	İSG Ekipmanı Kullanım Zorunluluğu ve Ekipmanların Korunması.....	87
2.19.	6331 Sayılı İSG Kanun Bilgisi ve Yüklediği Sorumluluklar	88
2.20.	Meslek Hastalıkları Bilgisi	92
2.21.	Çalışmadan Kaçınma Hakkı	93
2.22.	İSG Eğitimlerinin Şekli ve Sosyal Hayata Katkısı.....	94
2.23.	İSG Faaliyetlerinde Özendirme ve Teşvik Edilmesi	95
2.24.	İSG Konusunda Sendika Desteği ve İşveren Yaptırımı	97
2.25.	İSG Hakkında Yasal Düzenlemeleri Takip Etme ve İşyerinde Uygulanabilir Bulunması.....	98
2.26.	Anket Uygulaması Sırasındaki Gözlemler	100
3.	SONUÇ VE ÖNERİLER.....	104
4.	KAYNAKLAR.....	106
5.	EKLER	109

ÖZGEÇMİŞ

Yüksek Lisans Tezi

ÖZET

İŞ GÜVENLİĞİ KONUSUNDA YENİ MEVZUATLARIN
İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ALGILANABİLİRLİĞİNİN
TRABZON ÖLÇEĞİNDE ARAŞTIRILMASI

Yusuf BALTACI

Karadeniz Teknik Üniversitesi
Fen Bilimleri Enstitüsü
İnşaat Mühendisliği Ana Bilim Dalı
Doç. Dr. Tayfun DEDE
2015, 108 Sayfa, 6 Sayfa Ek

İnşaat sektörü, insanoğlunun korunma ve barınma ihtiyacı sonucunda doğmuştur. Bu ihtiyacın neticesinde tarih boyunca insanların hayatlarında oldukça önemli bir yere sahip olmuştur. Taşındığı bu önem onun gittikçe büyüyen bir ekonomik piyasaya sahip olmasına ve ekonomilerin öncül sektörü olmasına neden olmuştur. Bu denli önemli olan inşaat sektörünün de önemli problemleri olmaktadır. Bunların başında ise iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile ilgili problemler gelmektedir. İnşaat sektörü Sosyal Sigortalar Kurumu (SGK) verilerine göre iş kazalarının en çok yaşandığı üç sektörden bir tanesi olup; bununla birlikte ölümlü iş kazalarında ise son senelerde birinci sırada yer almaktadır. Bu durum inşaat sektöründe iş güvenliği konusunun ne kadar hassas ve önemli bir konu olduğunu açıkça göstermektedir.

Bu tez çalışmasında, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanuna dayalı olarak çıkartılan yönetmelik ve tebliğlerin inşaat sektöründe çalışanlar ve işverenler tarafından nasıl algılandığı ve işyerlerinde nasıl uygulandığının araştırılması üzerine bir çalışma yapılmıştır. Çalışma kapsamında, Trabzon ilinde inşaat sektöründe faaliyette bulunan firmalar, belediyeler ve yapı denetim kuruluşlarında görev yapan 56'sı işveren 305 tanesi çalışan olmak üzere 361 kişiyle anket çalışması yapılmıştır. Erişilmiş olan veri sayısınca anket sorularının algılanabilirliği ölçülmüş, sorulan her soru için değerlendirilme yapılmıştır. Değerlendirme sonucu elde edilen veriler tablo ve sütun grafiği şeklinde gösterilmiştir. Anketlerde yöneltilen soruların 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununu ilgilendiren hususlar olması durumunda ilgili kanuni maddeye atıflar yapılmıştır. Çalışmanın sonunda ise anketler sonucu ortaya çıkan veriler genel bir değerlendirmeye tabi tutularak yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, 6331 Sayılı Kanun, İnşaat Sektörü, İSG Mevzuatları, İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, Güvenlik Kültürü.

Master Thesis

SUMMARY

ABOUT OCCUPATIONAL SAFETY NEW LEGISLATIONS CONSTRUCTION
SECTOR PERCEPTIBILITY INVESTIGATION SCALE IN TRABZON

Yusuf BALTACI

Karadeniz Technical University
The Graduate School of Natural and Applied Sciences
Civil Engineering Graduate Program
Supervisor: Assoc Prof. Dr. Tayfun DEDE
2015, 108 Pages, 6 Pages Appandix

The sector of construction has been formed as a result of the need for protection and sheltering of the human race. The results of these needs have been an important part of human life throughout history. The importance that it possesses has entailed it to be a progressively growing economic market and the premise sector of the economy. Even the construction sector which has so much importance has significant problems. The foremost of those problems are the ones related with health and security (ISG). According to the data of the Social Insurance Administration (SGK), the sector of construction is one of the three sectors that experience work place related accidents mostly; nevertheless, it is in the first place when considered deadly work accidents in recent years. This situation clearly shows what an important and sensitive subject is the work safety in the sector of construction.

In this work of dissertation, a study on how the regulations and communiques enacted accordingly to the 6331 numbered Law of Occupational Safety and Health, are comprehended by the workers and employers working in the construction sector and how it is applied in workplace practice. In scope of this study, a survey study applied to firms functioning as sectors of construction in the state of Trabzon and to 361 people consisting of 56 employers and 305 employees working in municipalities and establishments of construction inspection. The perceptibility of the survey questions was evaluated according to the attained count of data and an evaluation was done for every question asked. The data attained as a result of the evaluation is shown as a chart and a bar chart. References to the related article were made in the case that the directed questions in the survey were concerning the aspect of the 6331 numbered Law of Occupational Safety and Health. At the end of the study, a comment was subjected to the general evaluation that was done with data that emerged as a result of the survey.

Key Words: Occupational Safety and Health, 6331 Numbered Law, Construction Sector, Occupational Safety and Health Legislations, Accidents at Work and Occupational Disease, Security Culture.

ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa No</u>
Şekil 1.	4M kuralı 28
Şekil 2.	İnsan hatası odaklı kaza sebep teorileri 31
Şekil 3.	Domino teorisi 32
Şekil 4.	Kaza maliyetlerinin görünen ve görünmeyen yüzünün buzdağıyla sembolleştirilmesi 37
Şekil 5.	Kültürel muhteva ve iş güvenliği 55
Şekil 6.	İş güvenliği uzmanının-ışyeri hekiminin bulunması ve görüşülmesi 61
Şekil 7.	OSGB firmasıyla çalışma ve İGU- İYH bulunması 62
Şekil 8.	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ve Eğitimlerin Değerlendirilmesi 63
Şekil 9.	İSG konusunda önlemler ve eğitimlerin değerlendirilmesi 64
Şekil 10.	İşverenin hukuki sorumluluğu 65
Şekil 11.	İş sağlığı ve güvenliği uzman raporları ve raporların uygulanması 66
Şekil 12.	İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamı ve serbest hareketi 67
Şekil 13.	İşyeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB) kurulması ve çalışanların katılımı 68
Şekil 14.	Çalışan temsilcisinin görevlendirilmesi ve İSGB'nin varlığı 69
Şekil 15.	Çalışan temsilcisinin atanması 70
Şekil 16.	İşe giriş muayeneleri ve düzenli kontrol 71
Şekil 17.	İşe giriş muayenesi ve düzenli aralıklarla kontrol 72
Şekil 18.	Çalışanların mesleki eğitim belgesi ve çalışanların görüşleri 73
Şekil 19.	İş sağlığı ve güvenli konusunda görüş paylaşımı ve işverene bildirimini 74
Şekil 20.	İşyeri acil durum planları ve tatbikatlar 75
Şekil 21.	İşyeri tatbikatları ve acil durumlarda müdahale 76
Şekil 22.	İşyeri İSG risk değerlendirmesi 77
Şekil 23.	İş kazası ve ramak kala olayı 78
Şekil 24.	İş kazası bilgisi ve iş kazasının bildirimi 79
Şekil 25.	İş kazasının önlenmesi ve sonrası 80
Şekil 26.	Ağır yaralanmayla-ölümle sonuçlanan iş kazaları ve tazminatlar 81
Şekil 27.	İş kazası geçirme ve gelecek endişesi 82
Şekil 28.	İSG önlemlerinin yeterli bulunması ve iş kazası endişesi 83
Şekil 29.	İSG önlemlerinin yeterliliği ve iş yapım hızına etkisi 84
Şekil 30.	İşyerinde alt işveren (taşeron) bulunması ve sorumluluğu 85

Şekil 31.	İSG önlemlerinin iş verimine ve iş yapım hızına etkisi	86
Şekil 32.	İSG ekipman kullanımı ve zorunluluğu	87
Şekil 33.	İSG ekipmanı ile çalışılması ve ekipmanların korunması	88
Şekil 34.	6331 sayılı İSG kanun bilgisi ve yüklediği sorumluluklar	89
Şekil 35.	6331 sayılı İSG kanunundan haberdarlık ve sorumluluk bilgisi	90
Şekil 36.	6331 sayılı İSG kanununun çalışanların haklarını koruması ve hakların talebi	91
Şekil 37.	6331 sayılı İSG kanununun yaptırımları	92
Şekil 38.	Meslek hastalıkları bilgisi	93
Şekil 39.	Çalışmadan kaçınma hakkı	94
Şekil 40.	İSG eğitimlerinin şekli ve sosyal hayata katkısı	95
Şekil 41.	İSG faaliyetlerinde özendirme ve teşvik edilmesi	96
Şekil 42.	İSG faaliyetlerinde özendirme ve teşvik	97
Şekil 43.	İSG konusunda işveren yaptırımı	98
Şekil 44.	İSG hakkında yasal düzenlemeleri takip etme ve iş yerinde uygulanabilir bulunması	99
Şekil 45.	İSG hakkında yasal düzenlemeleri takip etme	99
Şekil 46.	Anket yapılan bir inşaat şantiyesinde, gırgır vinç kullanan işçinin baret takmadığı görülmektedir	100
Şekil 47.	Anket yapılan bir inşaat şantiyesinde, işçinin baretini taktığı görülmektedir	100
Şekil 48.	Anket yapılan bir inşaat şantiyesinde, bina içinde açılan boşlukların kapatılmadığı, bunun yanında etrafının engellerle çevrilmediği görülmektedir	101
Şekil 49.	Anket yapılan bir inşaat şantiyesinde, binanın pencere boşluklarının kapatılmadığı görülmektedir	101
Şekil 50.	Anket yapılan bir inşaat şantiyesinde, malzeme stokunun düzenli yapılmadığı görülmektedir	102
Şekil 51.	Anket yapılan bir inşaat şantiyesinde, beton dökümü sırasında pompa altında çalışanın bulunduğu görülmektedir	102
Şekil 52.	Anket yapılan bir inşaat şantiyesinde, çatıda işçinin emniyet kemeri olmadan çalıştığı görülmektedir	103
Şekil 53.	Anket yapılan bir inşaat şantiyesinde, kalorifer borusuna kaynak yapan bir işçinin kaynak gözlüğü kullanmadığı görülmektedir	103

TABLULAR DİZİNİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 1. İş kazası nedeni olarak güvenli olmayan davranışlar ve koşullar	27
Tablo 2. İş kazalarının temel nedenleri	28
Tablo 3. 2012 yılı bazı iş kollarına göre kaza, meslek hastalığı ve ölüm istatistikleri	43
Tablo 4. ILO kaza neden tanımları	44
Tablo 5. 2013 yılı bazı iş kollarına göre kaza, meslek hastalığı ve ölüm istatistikleri	45
Tablo 6. 2013 yılı iş kazalarına neden olan olaylar	46
Tablo 7. 2014 yılı bazı iş kollarına göre kaza, meslek hastalığı ve ölüm istatistikleri	48
Tablo 8. 2014 yılı iş kazalarına neden olan olaylar	49

SEMBOLLER DİZİNİ

ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
İGU	: İş Güvenliği Uzmanı
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İNTES	: Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGÜM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü
İSGB	: İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi
İYH	: İşyeri Hekimi
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
OSGB	: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclis
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

1. GENEL BİLGİLER

1.1. Giriş

İnsanoğlunun en temel ihtiyaçlarından biri de barınmadır. Bu ihtiyacı gidermek inşaat sektörünün temel görevleri arasındadır. Türkiye gelişen, buna bağlı olarak ihtiyaçları artan bir ülke konumundadır. Diğer ülkelerde olduğu gibi, gelişimin ana eksenini ise kaçınılmaz olarak “inşaat” oluşturmaktadır. Barajlar, enerji üretim tesisleri, yollar, havaalanları, konutlar, kentsel mekânlar, fabrikalar, hastaneler ve diğer tüm yaşamsal mekânlar ile o mekânları yaşanılır kılacak tüm altyapının ilk adımı “inşaat” ile atılmaktadır. Geleceğe güvenle yürüme kararlılığında olan bir ülke, bu yürüyüşüne hiç şüphe yok ki “inşaat” ile başlayacaktır (İNTES, 2015).

İnşaat sektörü, kendisine bağlı 200’den fazla alt sektörün ürettiği mal ve hizmete talep yaratan konumunda olup, bu yaygın etki, sektörün “ekonominin lokomotifi” olma vasfının en temel göstergesidir. 2014 Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri de göz önünde alındığında diğer sektörlerinde katkısı hesaba katıldığında inşaat sektörünün Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH) içindeki payının yaklaşık yüzde 30 seviyesinde olduğu görülmektedir (İNTES, 2015).

İnşaat sektörü 2014’ün ilk çeyreğinde bir önceki yılın aynı dönemine göre %5,2, ikinci çeyreğinde ise %2,7 büyümüştür. Üçüncü çeyrekte büyüme hızı ise %2,9 olmuştur. Dördüncü çeyrekte ise kamu inşaat harcamalarındaki daralma ve özel sektör inşaat harcamalarındaki durgunluk nedeni ile inşaat sektörü son çeyreği eksi %2,2 büyüme ile tamamlamıştır (TÜİK, 2014).

İş kazalarının inşaat sektöründeki etkisi yadsınamaz. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre 2014 yılında ölümlerle sonuçlanmış 1626 iş kazasından 501 tanesi inşaat şantiyelerinde meydana gelmiştir (SGK,2014). Bu rakama göre, her üç ölümlerle sonuçlanan iş kazasından bir tanesi inşaat sektöründe meydana gelmektedir. Bu rakamlar hiç de azımsanacak rakamlar değildir. Yaşanılan her ağır yaralanma veya ölümlerle sonuçlanan iş kazası sonucunda ülkemizde ve inşaat sektöründe iş gücü kaybına ve bazı inşaat firmaları içinde maddi, manevi ve itibar kayıplarına neden olmaktadır.

1.2. Çalışmanın Amacı

Bu tez çalışmasının amacı, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanuna dayalı olarak çıkartılan yönetmelik ve tebliğlerin Trabzon ili inşaat sektöründe işveren, işveren vekili, çalışan, çalışan temsilcisi, yapı denetim kuruluşları ve gerekse de inşaat için ruhsat veren belediyelerde çalışanlar, mühendisler ve yöneticiler (işverenler) tarafından nasıl algılanıp uygulandığının araştırılması üzerine bir çalışma yapmaktır. Bilindiği üzere şantiye ortamındaki önemli problemlerden bir tanesi işçilerin mevzuatlar gereğince kendi sağlık ve güvenlikleri için alınan tedbirlere uymamalarıdır. İşçilerin çalışma ortamında kendini ve bakmakla yükümlü olduğu kişileri düşünerek daha dikkatli çalışma yapmalarını kendilerine aşılatabilmek oldukça önemlidir.

Yapılan bu çalışma ile şantiyelerde yeni mevzuatların gerektirdiği hususların şantiye ortamdakiler tarafından ne kadar ve nasıl dikkate alındığını yapılacak olan hal, tutum, davranış gözlemleri ve anketler sayesinde sayı ve grafik olarak belirleyebilmek, elde edilen bu sonuçları yorumlamak çalışmanın temel yaklaşımı olacaktır.

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kavramı

Tıbbi, teknik, ekonomik, sosyal ve hukuki yönleri olan bir kavram olarak İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG), kısaca işçilerin iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmalarının sağlanması şeklinde tanımlanır (ÇASGEM, 2011).

İş Sağlığı ve Güvenliği, işin yapılışı sırasında fiziki çevre şartları nedeniyle, işçilerin karşılaştıkları sağlık sorunları ve mesleki tehlikelerin ortadan kaldırılması ve azaltılması üzerine araştırmaları kapsar. İşçilerin çalışma koşullarının olumsuz etkilerinden, iş kazaları, meslek hastalıkları ve her türlü zararlardan korunma çalışmaları ile daha güvenli işyerleri oluşturma, bu kapsamda değerlendirilecek konular arasında yer alır (Demirbilek, 2008).

İş kazalarını ve bunların neden oldukları kayıpları en aza indirmek amacıyla, bilimsel araştırmalara dayalı güvenlik önlemlerinin saptanması ve uygulanması doğrultusundaki çalışmalar kısaca “iş güvenliği” terimi içinde toplanmaktadır (Müngen, 2010).

Genel anlamda iş güvenliği kavramı çalışanların, işletmenin ve üretimin her türlü tehlike ve zararlardan korunmasını içermektedir. İnsan hayatının öncelik taşıması nedeniyle, işletme ve üretim güvenliği konularının ikinci planda kaldığı ve uluslararası

alanda iş güvenliği kavramıyla genel olarak çalışanların güvenliğinin ifade edildiği görülmektedir. Bu yaklaşım esas alındığında, kavram için aşağıdaki tanımlar uygun görülmektedir (Müngen, 2010):

- İş yerinde, çalışma koşullarından kaynaklanan, çalışanlara yönelik tehlikelerin araştırılması ve önlenmesi amacıyla yapılan yöntemli çalışmaların tümüne iş güvenliği denir.
- İş yerlerinde, çalışma koşullarının sağlık ve güvenlik içinde olmasını temin eden ve sonucunda iş kazaları ile meslek hastalıklarının azaltan bir bilimdir.
- İş yerlerinde çalışanların işin yapılması ile ilgili olarak ortaya çıkan tehlikelerden, bedensel ve ruhsal olarak zarar görmemesi için alınması gerekli hukuki, teknik ve tıbbi önemleri sağlamaya yönelik çalışmalardır.
- İş kazalarını, meslek hastalıklarını, yangınları ve insan bunalımlarını ortadan kaldırmak ya da en az düzeye indirmek amacıyla alınması gereken önlemlerin tümüdür.
- Kaza olduktan sonra konuyu ele alan değil, kaza olasılıklarını ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar yapan teknik bir bilim dalıdır.

1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Yaklaşımı

İş Sağlığı ve Güvenliği çalışmalarında, çalışanları işyerinin olumsuz etkilerinden ve doğabilecek hastalıklardan koruyarak, rahat, güvenli ve huzurlu bir ortamda çalışmalarının sağlanması amaçlanmaktadır (ÇASGEM, 2011).

İş Sağlığı ve Güvenliğinin sağlanması sosyal düzeni etkilediğinden, toplumun çeşitli kurum ve kuruluşlarını yakından ilgilendirir. İşyerlerinde işveren ve işçiler, trafikte sürücüler ve yayalar, evlerde tüm aile fertleri İş Sağlığı ve Güvenliği açısından etkileşim içindedirler. İş Sağlığı ve Güvenliği ile işverenler, maddi ve manevi çıkarları nedeniyle, işçiler, doğrudan doğruya canları yanan kişiler olarak ve devlet ise vatandaşın mutlu yaşamı ve sağlığını düşünmek zorunda olduğu için yakından ilgilenmek durumundadır (Gerek, 2008).

İşveren gerekli masrafı yaparak, örgütlenmeyi gerçekleştirecek ve zorunlu olarak teknik önlemleri alacak, işçi, İş Sağlığı ve Güvenliği disiplinine ve kurallarına uygun çalışma düzenini koruyacak, devlet ise gerekli denetimi yapacak, müesseseleri kuracak ve

bu üçlü çalışma sonucu daha mutlu, dolayısıyla verimli bir çalışma düzeni kurulmuş olacaktır. Çalışanlara yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği ile yakından ilgili bulunan üç unsur vardır (ÇASGEM, 2011):

1. Çalışanların korunması: İş Sağlığı ve Güvenliği çalışmalarının asıl amacını oluşturur. Çalışanları işyerlerinin olumsuz etkilerinden korumak, rahat ve güvenli ortamlarda çalışmalarını sağlamak, başka bir ifadeyle çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruyarak ruh ve beden bütünlüklerinin sağlanması amaçlanmaktadır.
2. Üretim güvenliğinin sağlanması: Bir işyerinde üretim güvenliğinin sağlanması beraberinde verimin artması sonucunu doğuracağından özellikle ekonomik açıdan önemlidir. İşyerinde çalışan işçilerin korunması ile meslek hastalıkları ve iş kazaları sonucu ortaya çıkan iş gücü ve iş günü kayıplar azalacak, dolayısıyla üretim korunacak ve daha sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının işçiye verdiği güvenle iş veriminde artma olacaktır.
3. İşletme güvenliğinin sağlanması: İşyerinde alınacak tedbirlerle, iş kazalarından veya güvensiz sağlıksız çalışma ortamından dolayı doğabilecek makine arızaları ve devre dışı kalmaları, patlama olayları, yangın gibi işletmeyi tehlikeye düşürebilecek durumlar ortadan kaldırılacağından işletme güvenliği sağlanmış olur.

1.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

1.5.1. Sanayi Devrimi Öncesi İş Sağlığı ve Güvenliği

İşçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki yazılı çalışmaların ilk örnekleri olarak Hipokrat'ın (M.Ö.460-370) kurşun zehirlenmelerinin başlıca belirtileri üzerine gerçekleştirdiği çalışmalar ve Aristo'nun (M.Ö.384-222) koşucuların hastalıklarını ve gladyatörler için özel diyet tariflerini içeren çalışmaları gösterilebilir (Yiğit, 2011).

Plini, işçilerin çalışma ortamında bulunan tehlikeli tozlara karşı korunmaları amacıyla başlarına maske yerine geçmek üzere torba geçirmelerini önermiştir (Yiğit, 2011).

Yapılan iş ile işçi sağlığı arasındaki ilişkiyi ve meslek hastalıkları üzerine kapsamlı incelemeler Paracelsus (1493-1541) tarafından yapılmıştır. "De Morbis Metallici" adlı

eseri ilk iş hekimliği kitabı olarak kabul edilmektedir (ÇASGEM 2011). Kitabında madenlerde çalışan insanların hastalıklarıyla ilgili bilgiler içermektedir. "Her madde zehirdir ve zehir olmayan madde yoktur. Zehir ile ilacı ayıran dozudur." sözüyle toksikolojinin temelini atmıştır (Gerek, 2008).

Agricola, yazdığı "De Re Metallica" isimli kitabında, maden ocaklarında tozu önlemek için maden ocaklarının havalandırılması gerektiğini belirtmiş ve iş sağlığı ve güvenliği yöntemleri konusunda önerilerde bulunmuştur (Yılmaz,2010). İş sağlığı ile ilgili Dr. Bernardino Ramazzini'nin (1633-1714) çalışmaları çok ayrı bir yer tutmaktadır. Ramazzini hastalarının ne iş yaptığı ile ilgilenir hastalarının şikayetini dinlerken mutlaka onların ne iş yaptıklarını sorardı. De Morbis Artificum Diatriba (Çalışanların Hastalıkları) adlı eserinde çalışanlar arasında görülen sağlık sorunlarını sistematik bir şekilde ele almıştır. Meslek hastalıklarını ele alan bu kitabı ile işçi sağlığının kurucusu olarak anılmaktadır (Gerek, 2008).

1.5.2. Sanayi Devrimi Dönemi İş Sağlığı ve Güvenliği

XIX. Yüzyıl da sanayi devrimi ile makineleşme artmıştır fakat insanlar makinalara alışık olmadığından iş kazaları sayısında ciddi bir artış olmuştur. Ayrıca ucuz iş gücü olduğu için özellikle kadın ve çocuklar çalıştırılmaktadır. Ucuz iş gücü olmanın yanı sıra özellikle çocukların vücut yapıları bakımından madenlerin galerilerinde kolay ve rahat hareket edebilmeleri, vücut yapılarının daha esnek olması vs. madenlerde çalıştırılmalarında büyük rol oynamıştır. Kötü ortamlarda çalıştırılmanın sonucu olarak işin ağırlığı ve uygun olmayan çevresel şartlar nedeniyle çocukların ve kadınların sağlıkları hızla bozulmuş ve çalışma hayatının ortaya çıkardığı sağlık sorunları toplumda dikkatleri üzerine çekmiştir (ÇASGEM, 2011).

Sanayi Devriminin başladığı ülke olan İngiltere aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal düzenlemeleri yapan ilk ülke olarak kabul edilmektedir. Bu düzenlemeler iş sağlık raporu zorunluluğu, iş müfettişliği, asgari çalışma yaşı (10) ve çalışma saatlerini sınırlandıran durumlar içermiştir. İş sağlığı ile ilgili ilk yasa 1788 yılında İngiltere’de "Baca Temizleyenlerin ve Çıraklarının" çalışma koşullarını düzenleyen yasa olmuştur. Bu düzenlemede Sir Percivale Pott ‘un baca temizleyicilerinin üstünde yaygın olarak görülen testis kanseri çalışmaları etkili olmuştur. Bu düzenlemeden sonra 1802 yılında pamuklu ve yünlü dokuma endüstrisinde çalışan çıraklara yönelik olarak "Sağlık ve Ahlakın

Korunması Kanunu ‘ ‘ çıkarılmıştır. Bu yasa ile ilk defa çalışma süresi sınırlandırılmış ve çocukların 12 saatten fazla çalıştırılmayacağı hükmü getirilmiştir. Ayrıca 1842 yılında çıkarılan Maden Yasası ile kadınların madenlerde çalıştırılmasını yasaklamıştır (ÇASGEM, 2011).

İngiltere’den sonra diğer Avrupa ülkelerine yayılan sanayileşme bu ülkelerde de benzer sorunları doğurmuştur. Almanya, Fransa’nın da aralarında bulunduğu ülkeler de iş güvenliği konusunda yasal düzenlemeler yapmışlardır. Daha sonraları Dünyada ki çalışma hayatını bir standarda sokmak, teknik yardım, eğitim ve danışmanlık yapmak ve ülkeleri denetlemek amacıyla uluslararası düzeyde öneriler geliştirmek üzere 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kurulmuştur. Bu kuruluşa Türkiye 1932 yılında üye olmuştur. Bugüne kadar, sayıları 200’ü bulan sözleşme ve tavsiye kararları kabul etmiş ve üye ülkelerin kullanımına sunmuştur. ILO’dan sonra 1946 yılında BM’ne bağlı olarak toplumların sağlıklarıyla ilgili çalışma yapan WHO (Dünya Sağlık Örgütü) kurulmuştur. Türkiye WHO’ya 1949 yılında üye olmuştur. Bu iki örgüt günümüzde de ortak çalışmalar yürütmektedir. ILO tarafından ilan edilen, emeğin bir ticari mal olmadığını belirten Filadelfiya Bildirgesi (1944) ve işçi ve işverenlere örgütlenme özgürlüğü veren çocuk ve çocuk emeğinin yasaklanması, zorla çalıştırmanın ve çalıştırılmanın ortadan kaldırılması hükümlerini içeren Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi (1988) örgütün önemli duyurularındandır (Gerek, 2008).

1.5.3. Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihi Gelişimi

Osmanlı Döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin yasal olarak düzenlenmesi çalışmaları, ulusal sanayinin az gelişmesi yüzünden Avrupa ülkelerine kıyasla bir gecikme yaşandığı görülmektedir. Osmanlı Devleti’nin sanayi devriminin getirdiği endüstrileşmeden uzak kalması ile yüksek hacimli üretim kapasiteye sahip olamaması yüzünden Osmanlı döneminde, iş güvenliği hakkındaki çalışmalar Avrupa’nın gerisindedir (Uslu,2002). Osmanlı Devleti’nde, ilk yasal çalışma olarak kabul edilen ve 1865 yılında çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesi ile Ereğli ve Zonguldak kömür madenlerinde çalışan işçilerinin dinlenme ve tatil zamanları, barındırma yerleri, çalışma saatleri vs. düzenlemeler getirilmiştir. Dilaver Paşa Nizamnamesi’ nin ardından, 1869 yılında çıkarılan Maadin Nizamnamesi ise ülkede ki tüm maden işçileri için ek düzenlemeler getirmiştir (Uslu, 2002).

Yeni Türk Devletinin ülke savaş halinde olmasına rağmen konu hakkındaki ilk yasal düzenlemesi ise 1921 yılında 151 sayılı “Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Mütealik Kanunu’dur. Kanunda kömür madenciliğinde bazı düzenlemeler içermektedir (Uslu, 2002).

Cumhuriyetin ilanından sonra ülkemiz iş sağlığı ve güvenliği konusunda pek çok düzenlemeler yapılmıştır. 1930 yılında çıkarılan “Umumi Hıfzısihha Kanunu” ile meslek hastalıkları üzerinde durulmuş ve 180. maddesi ile de en az elli işçi çalıştıran işyeri sahiplerine hekim bulundurma ve hastaları tedavi etme zorunluluğu getirilmiştir. “Belediyeler Yasası” ile de iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili düzenlemeler yürürlüğe koyulmuştur (ÇASGEM, 2011).

Türkiye’de İSG konusundaki ilk ayrıntılı ve sistemli bir düzenleme, 1937 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Yasasıdır. Yasa ile sosyal güvenlik açısından yeni bir anlayış ve düzenleme getirilmiştir. Bu yasanın sonucu olarak kurulması gereken Çalışma Bakanlığı II. Dünya Savaşı yüzünden ancak 1946 yılında kurulabilmiştir. Daha sonra sırasıyla 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu çıkarılmış fakat kanun çıkarılırken yapılan şekil hataları yüzünden Anayasa Mahkemesi tarafından kanun iptal edilmiştir. Bunun ardından yeni bir yasa 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe konulmuştur. 1475 sayılı İş Kanunu ve ona bağlı olarak çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerle bazı düzenlemeler yapılmıştır (ÇASGEM, 2011).

1.6. Günümüzdeki İş Sağlığı ve Güvenliği

Ülkemizde iş sağlığı ve iş güvenliği aşağıda verilen kanuni maddeler çerçevesinde dikkate alınmaktadır. Bu kanunlardan güncel ve en dikkate alınanı 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunudur. Aşağıda kanunlar sunulmuştur:

- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (No:2709, Tarih 18.10.1982) – Madde 50
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (No:6331, Tarih 30.06.2012)
- İş Kanunu (No:4857, Tarih 22.05.2003) – Madde 2, Madde 63, Madde 66– 69, Madde 71-74, Madde 91 -98, Madde 104, Madde 105, Madde 107
- Sosyal Sigortalar Kanunu (No:5510, Tarih 16.06.2006) – Madde 2, Madde 11-15, Madde 19, Madde 33

- Türk Borçlar Kanunu (No:6098, Tarih 04.02.2011) – Madde 393-396 Madde 400
- Türk Ceza Kanunu (No:5237, Tarih 26.09.2004) – Madde 22, Madde 85, Madde 89
- Belediyeler Kanunu (No:5393, Tarih 13.07.2005) – Madde 15
- İmar Kanunu (No:3194, Tarih 09.05.1985) – Madde 27-28, Madde 40, Madde 42
- Yapı Denetim Kanunu (No:4708, Tarih 13.07.2001) – Madde 1-3
- Umumi Hıfzısıhha Kanunu (No:1593, Tarih 06.05.1930) – Madde 173-175
- Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu (No:3308, Tarih 19.06.1986) – Madde 13, Madde 25, Madde 41

1.6.1. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında iş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması hakkındaki usul ve esaslar Madde 13’de belirtilmiştir. Madde 21’de ise işverenin ve üçüncü şahısların iş kazası veya meslek hastalıkları bakımından maddi sorumlulukları “İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, kurumca işverene ödettirilir, işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.” şeklinde ifade edilmiştir. Aynı madde de çalışanın, çalışma mevzuatı kapsamında sağlık raporu alınması gerektiği işlerde, bu rapora aykırı veya bünyece elverişli olmadığı işlerde çalıştırılması durumunda meydana gelebilecek meslek hastalığı nedeniyle kurumca sigortalıya ödenen iş göremezlik ödeneği işverene ödettirilmesi denilerek maddi sorumluluğu da işverene yüklemiştir.

1.6.2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 66. maddesinde işverenin ve çalışanın sorumluluklarını belirtmiştir. Buna göre; işveren, çalışanın kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür. Ancak işveren, çalışanın seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken, zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat ederse, sorumlu olmaz. Ayrıca işveren, işletmenin çalışma düzeninin zararın doğmasını önlemeye elverişli olduğunu ispat etmedikçe, o işletmenin faaliyetleri dolayısıyla sebep olunan zararı gidermekle yükümlüdür. İşveren, ödediği tazminat için, zarar veren çalışana, ancak onun bizzat sorumlu olduğu ölçüde rücu hakkına sahiptir. Türk Borçlar Kanunu'nun 51, 52, 53, 54, 55 ve 56. maddeleri kapsamında meydana gelebilecek kazaların sonuçları doğrultusunda ki maddi ve manevi tazminat, ceza indirimleri, ölüm ve bedensel zararlar hakkında hükümler içermektedir.

1.6.3. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu

Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bilindiği üzere iş kazaları genelde taksirli suçlardır. Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi iki yıldan on beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

1. Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir (TCK Madde 89 (1)).
2. Taksirle yaralama fiili, mağdurun; duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına, vücudunda kemik kırılmasına, konuşmasında sürekli zorluğa, yüzünde sabit ize, yaşamını tehlikeye sokan bir duruma, gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, yarısı oranında artırılır (TCK Madde 89 (2)).
3. Taksirle yaralama fiili, mağdurun; iyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine, duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine, konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına,

yüzünün sürekli değişikliğine, gebe bir kadının çocuğunun düşmesine neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, bir kat artırılır (TCK Madde 89 (3)).

4. Fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması halinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur (TCK Madde 89 (4)).
5. Taksirle yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlıdır. Ancak, birinci fıkraya giren yaralama hariç, suçun bilinçli taksirle işlenmesi halinde şikâyet aranmaz. (TCK Madde 89 (5)).

1.6.4. 4857 Sayılı İş Kanunu

30 yılı aşkın süredir yürürlükte olan 1475 Sayılı Kanun yerine TBMM tarafından 22 Mayıs 2003'te 4857 Sayılı İş kanununu yürürlüğe konulmuştur. Kanunun 5. Bölümünde İş Sağlığı ve Güvenliğiyle ilgili maddeler bulunmaktadır. Yeni iş kanunu ile geçmişte iş güvenliği konusunda çok kötü bir tablo çizen ülkemizin çağdaşlaşması hedeflenmiştir. Türkiye'deki yönetim ve kontrol yapısının geliştirilerek iş kazalarının önlenmesi ve Avrupa Birliği mevzuatına uygun hale getirilmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği konularını kapsayan özel bir bölüm oluşturulmuştur (Dikmen, 2010).

30 Haziran 2012 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereğince, 4857 Sayılı İş Kanununun 77. maddesinden 89. maddesine kadar olan tüm maddeleri iptal edilmiştir. İptal olan bu maddeler şu şekildeydi: Madde 77'nin konu başlığı işverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri şeklinde başlamaktadır. Madde 77 içerisinde "İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda her türlü önleme uymakla yükümlüdürler." denilmekte ve işverene usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca çıkartılacak yönetmeliklere uygun şekilde eğitim sorumluluğu getirmektedir.

Madde 78 de İSG yönetmelikleri ile ilgili olup, çalışma ortamının şartlarının mevzuata uygunluğunun belgelendirilmesi, Sağlık Bakanlığı'nın görüşleri dahilinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca çıkarılacak yönetmeliklerce belirlenir denilmektedir. Madde 79; işin durdurulması veya işyerinin kapatılması usulleri ile ilgilidir. Madde 80 kapsamında, "Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu" kurulması şartı

getirilmektedir. Takip eden 81. Maddede de yine 50 çalışanın olması durumunda işyerlerinde iş güvenliği uzmanı bulundurma şartı getirmektedir. Kanunun iş sağlığı ve güvenliği bölümündeki son madde olan madde 83 “İşçilerin hakları” başlığı altında düzenlenmiştir. Bu maddede ise işyerinde işçilerin de iş sağlığı ve güvenliği açısından mevcut eksikliklerin düzeltilmesinde söz hakkına sahip olma konusu düzenlenmektedir.

20 Haziran 2012 tarihinde TBMM genel kurulunda kabul edilen ve 30 Haziran 2012 tarihinde Resmi Gazete de yayımlanan 6331 Sayılı Kanunu çerçevesinde, bu kanunun 37. maddesi gereği kanun yürürlüğe girdikten sonra;

- a) 2nci maddesinin dördüncü fıkrası.
- b) 63üncü maddesinin dördüncü fıkrası.
- c) 69uncu maddesinin dördüncü, beşinci ve altıncı fıkraları.
- d) ç) 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 95, 105 ve geçici 2nci maddeleri, 4857 Sayılı İş Kanunundan 30 Aralık 2012 tarihinde yürürlükten kaldırılmıştır.

Ayrıca, çalışanların tabi oldukları kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 6331 Sayılı Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 4857 Sayılı Kanunun bu kanuna aykırı olmayan hükümleri geçerli olacaktır. 4857 Sayılı Kanunun 5. Bölümü ve bazı maddeleri yürürlükten kaldırılması sonucu 1475 ve 4857 Sayılı Kanuna dayalı olarak çıkartılan tüzüklerden; İş Teftiş Tüzüğü; yönetmeliklerden Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği haricindeki tüm tüzük ve yönetmelikler yürürlükten kaldırılmıştır. 1475 ve 4857 Sayılı Kanuna dayalı olarak çıkartılan tüzük ve yönetmelikler aşağıda verilmiştir. (URL-I).

- Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük (No:14752, 24.12.1973)
- Maden ve Taş ocaklarında İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük (No:18553, 22.10.1984)
- Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü (No:15004, 12.09.1974)
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü (No:14765, 11.01.1974)
- Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü (No:14502, 09.04.1973)
- İş Teftiş Tüzüğü (No:16738, 28.08.1979)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (No:27768, 27.11.2010)
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (No:27768, 27.11.2010)
- İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (No:27768, 27.11.2010)

- Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği (No:25494, 16.06.2004)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (No:25426, 07.04.2004)
- İşyerlerinde İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik (No:25393, 05.03.2004)
- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (No:25370, 11.02.2004)
- Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği (No:25325, 23.12.2003)
- Gürültü Yönetmeliği (No:25325, 23.12.2003)
- Titreşim Yönetmeliği (No:25325, 23.12.2003)
- Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği (No:25370, 11.02.2004)
- Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (No:25381, 22.02.2004)
- Yer altı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (No:25380, 21.02.2004)
- Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği (No:25325, 23.12.2003)
- Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (No:25328, 26.12.2003)
- Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (No:25328, 26.12.2003)
- Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkındaki Yönetmelik (No:25328, 26.12.2003)
- İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (No:25369, 10.02.2004)
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (No:25370, 11.02.2004)
- Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik (No:25434, 15.04.2004)
- Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik (No:25548, 09.08.2004)
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (No:25426, 07.04.2004)

- Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (No:25325, 23.12.2003)
- Kimyasal Maddelerle Çalışmada Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (No:25328, 26.12.2003)
- İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (No:25369, 10.02.2004)
- Geçici ve Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik (No:25463, 15.05.2004)
- Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik (No:25488, 10.06.2004)
- Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği (No:26361, 29.11.2006)

1.6.5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Yeni dönemde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulama, 20 Haziran 2012 tarihinde TBMM Genel Kurulu'nda kabul edilen ve 30 Haziran 2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmî Gazete de yayımlanmasıyla çalışanların, çevrenin, üretimin ve işletmelerin güvenliğini ilgilendiren kapsamlı bir yasal düzenleme hayata geçirilmiştir (ÇSGB, 2012).

Kanunun amacı; birinci bölümün 1. maddesinde belirtildiği üzere, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir. İkinci maddesinde kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı ve istisnaları belirtilmiştir. Üçüncü maddesinde ise kanun ve iş sektörü ile ilgili tanımlar yapılmış, ilgili kavramlar açıklanmıştır. İş güvenliğinin önemi; İş güvenliği kavramında, çalışanların can güvenliği, sağlıkları, makine araç ve gerecin, işyerinin, çevrenin, üretilen malın güvenliği yer almaktadır. Bu kapsamdan, iş dünyasında çalışan çok sayıda insan, büyük miktarlar tutan malzeme, makine, araç ve gereçler, parasal değer, çevre, ekoloji, iş dünyası ile ilgisi olmayan milyonlarca insanın hayatı ve mutluluğu anlaşıldığına göre iş güvenliğinin önemi kendiliğinden ortaya çıkmaktadır (ÇSGB, 2012).

İkinci bölümde, işveren ile çalışanların görev, yetki ve yükümlülükleri belirtilmiş olup, üçüncü bölümde, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kapsamında alınacak önlem ve yaptırımların oluşturulacak kurulların yapısı ve koordinasyonundan bahsetmektedir. Dördüncü bölümde ise teftiş, inceleme ve denetlemenin ne şekilde olacağı, buna istinaden işin durdurulması veya muhtelif para cezalarının uygulanma şekli ifade edilmiştir (ÇSGB, 2012).

Geçmiş dönemlere bakılırsa iş sağlığı ve güvenliği konusu hala ülkemiz için yeni bir konu olarak görülmektedir. 4857 Sayılı Kanun da dahil eski iş güvenliği düzenlemeleri ‘reaktif’ yaklaşım sergilemekteydi ancak 6331 Sayılı Kanun ile çağdaş, günümüz şartlarına uyan bir kanuna kavuşmuştur. Her ne kadar uygulamada sorunlar olsa da bu kanun ‘proaktif’ bir yaklaşım kabul edilmiş ve kazalar olduktan sonra değil olmadan önce gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamaktadır. Bu kanun ile; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren, çalışan, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir. Kanunda işverenin, çalışanların ve iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimlerinin görev, yetki ve sorumlulukları açık bir şekilde belirtilmiştir. Risk analizi kavramı ve acil durum eylem planları yapılırken nelere dikkat edilmesi gerektiği anlatılmış ve en önemlisi bu kanun ile hayati tehlikenin olduğu durumlarda işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı verilmiştir. Kanunda ayrıca her işletme de çalışan temsilcisi seçilmesi gerektiği belirtilmiştir. Çalışan temsilcisi seçimi ile işçilerinde iş güvenliğinde söz hakkı alması sağlanmaya çalışılmıştır (ÇSGB, 2012).

İşyerleri tehlike sınıflarına göre ayrılmıştır. Az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri olmak üzere üç tip işyeri vardır. Böylece farklı işi yapan firmalar bağlı bulunduğu tehlike sınıfına göre iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinden çalışan sayısı ile orantılı olarak hizmet süresi satın almaktadır. İş güvenliği uzmanlarının görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri hakkında yönetmelikte bu süreler belirtilmiştir (ÇSGB, 2012).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde;

a) 6, 7 ve 8. maddeleri,

1. Kamu kurumları ile 50’den az çalışanı olan az ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra (1 Temmuz 2016),
2. 50’den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra (1 Ocak 2014),
3. Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra (30 Aralık 2012),

- b) 9, 31, 33, 34, 35, 36 ve 38. maddeleri yayımı tarihinde (30 Haziran 2012),
 c) Diğer maddeleri yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra, (30 Aralık 2012)

tarihinde yürürlüğe girecektir hükümleri yer almıştır. Bu kanuna göre aşağıdaki güncel yönetmelik ve tebliğler şunlardır (URL-I):

- Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (No:28786, 05.10.2013)
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (No:28512, 29.12.2012)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (No:28512, 29.12.2012)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirilmesi Yönetmeliği (No:28512, 29.12.2012)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (No:28532, 18.01.2013)
- Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (No:29539, 25.01.2013)
- Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (No:28802, 25.10.2013)
- İş Yerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik (No:28603, 30.03.2013)
- Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (No:28532, 16.04.2013)
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (No:28628, 25.04.2013)
- Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik (No:28633, 30.04.2013)
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (No:28648, 15.05.2013)
- Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik (No:28678, 15.06.2013)
- İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik (No:28681, 18.06.2013)
- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (No:28695, 02.07.2013)
- Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik (No:28709, 16.07.2013)

- Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik (No:28706, 13.07.2013)
- İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (No:28710, 17.07.2013)
- İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (No:28713, 20.07.2013)
- Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik (No:28717, 24.07.2013)
- Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği (No:28717, 24.07.2013)
- Çalışanların Gürültü İle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik (No:28721, 28.07.2013)
- Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik (No:28743, 22.08.2013)
- Çalışanların Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği (No:28762, 11.09.2013)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik (No:28861, 24.12.2013)
- Tozla Mücadele Yönetmeliği (No:28812, 05.11.2013)
- Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (No:28770, 19.09.2013)
- Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik (No:28744, 23.08.2013)
- İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik (No:28741, 20.08.2013)
- Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (No:28741, 20.08.2013)
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (No:28737, 16.08.2013)
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (No:28733, 12.08.2013)
- Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (No:28730, 06.08.2013)
- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği (No:28550, 05.02.2013)

- Askeri İşyerleri ile Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik (No:28737, 16.08.2013)
- İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ (No:28750, 29.08.2013)
- Asbest Sökümüyle İlgili Eğitim Programlarına İlişkin Tebliğ (No:28692, 29.06.2013)
- Kişisel Koruyucu Donanımlar Teknik Komitesinin Oluşumu ve Görevlerine Dair Tebliğ (No:28736, 15.08.2013)
- İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği (No:28750, 29.08.2013)
- Tozla Mücadeleyle İlgili Uygulamalara İlişkin Tebliğ (No:29137, 02.10.2014)

1.7. İnşaat İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yasal Mevzuatı

Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin Ek-1 bölümünde 15 maddede yapı işleri listesi sıralanmıştır. Bu yönetmeliğe göre inşaat işleri aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır.

- Bina
- Set, baraj
- Yol, demiryolu, havai hat
- Tünel
- Metro
- Köprü
- Çelik yapı
- İskele, liman, dalga kıran, gemi
- Kanalizasyon, lağım
- Kuyu
- Kanal
- Duvar
- Sıva, Badana, Boya işleri
- Elektrik tesisatı

- Sıhhi tesisat
- Kalorifer tesisatı
- Dülgerlik
- Marangozluk

Bu işlerle ilgili başta Çevre Şehircilik Bakanlığı olmak üzere bazı bakanlıklar yönetmelikler ve tebliğler çıkarmışlardır (URL-I). Bunlar:

- Ahşap ve Ön Yapımlı Çelik ile Alüminyum Alaşımli Bileşenlerde Oluşan Dış Cephe İş İskelelerine Dair Tebliğ (No:29124, 19.09.2014, Çevre Şehircilik Bakanlığı, Dayanak: İmar Kanunu)
- Yapı Mütahhitlerinin Kayıtlarıyla Şantiye Şefleri ve Yetki Belgeli Ustalar Hakkında Yönetmelik (No:27787, 16.12.2010, Çevre Şehircilik Bakanlığı, Dayanak: ÇŞB Kuruluş Kanunu)
- Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik (No:26735, 19.12.2007, Çevre Şehircilik Bakanlığı, Dayanak: ÇŞB Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname)
- Zararlı Maddeler ve Karışımlara İlişkin Güvenlik Bilgi Formları Hakkında Yönetmelik (No:29204, 13.12.2014, Çevre Şehircilik Bakanlığı, Dayanak: Çevre Kanunu)
- Tehlikeli Kimyasallar Yönetmeliği (No:21634, 11.07.1993, Çevre Şehircilik Bakanlığı, Dayanak: Çevre Kanunu)
- Çevresel Etki Değerlendirmesi Yönetmeliği (No:25318, 16.12.2013, Çevre Şehircilik Bakanlığı, Dayanak: Çevre Kanunu)
- Maddelerin ve Karışımların Sınıflandırılması, Etiketlenmesi ve Ambalajlanması Hakkında Yönetmelik (No:28848, 11.12.2013, Çevre Şehircilik Bakanlığı, Dayanak: Çevre Kanunu)
- Çevresel Gürültünün Değerlendirilmesi ve Yönetimi Yönetmeliği (No:27601, 04.06.2010, Çevre Şehircilik Bakanlığı, Dayanak: Çevre Kanunu)
- Binalarda Enerji Performansı Yönetmeliği (No:27075, 05.12.2018, Çevre Şehircilik Bakanlığı, Dayanak: ÇŞB Teşkilat ve Görevleri Hakkında K.H.K)
- Tehlikeli Maddeler ve Müstahzarlara İlişkin Güvenlik Bilgi Formlarının Hazırlanması ve Dağıtılması Hakkında Yönetmelik (No:27092, 26.12.2018,

Çevre Şehircilik Bakanlığı, Dayanak: Çevre Kanunu ve ÇŞB Teşkilat ve Görevleri Hakkında K.H.K)

- Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi, Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik (No:28867, 30.12.2013, ÇSGB ve ÇŞB, Dayanak: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ÇŞB Teşkilat ve Görevleri Hakkında K.H.K)
- Hijyen Eğitimi Yönetmeliği (No:28698, 05.07.2013, Sağlık Bakanlığı, Dayanak: Umumi Hıfzıssıhha Kanunu)
- İlk Yardım Yönetmeliği (No:29429, 29.07.2015, Sağlık Bakanlığı, Dayanak: Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında K.H.K)
- Muhtemel Patlayıcı Ortamda Kullanılan Teçhizat ve Koruyucu Sistemlerle İlgili Yönetmelik (No:26392, 30.12.2016, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Dayanak: Teknik Mevzuatın Hazırlanması ve Uygulanmasına Dair Kanun)
- Asansör İşletme, Bakım ve Periyodik Kontrol Yönetmeliği (No:29396, 24.06.2015, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Dayanak: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Belediyeler Kanunu)
- Denetim Görevlerinin Uyacakları Mesleki Etik Davranış İlkeleri Hakkında Yönetmelik (No:27699, 14.09.2010, Başbakanlık, Dayanak: Kamu Görevlileri Etik Kanunu)
- İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik (No:25902, 10.08.2015, Bakanlar Kurulu, Dayanak: Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve Belediyeler Kanunu)
- Afet ve Acil Durum Müdahale Hizmetleri Yönetmeliği (No:28855, 18.12.2013, Bakanlar Kurulu, Dayanak: Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun)

1.8. Yönetmeliklerin Ortak Özellikleri

Yönetmelikler Avrupa Parlamentosu ve Konseyi direktifleri esas alınarak hazırlanmıştır. Ortak özellikleri şunlardır (Gerek, 2008):

1. Önleme: Mesleki riskleri önleme veya azaltmak için iş yerinde planlanmış çalışmalar yapılmasını sağlarlar.

2. Risk Değerlendirmesi: İş yerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikeleri işçilere, işyerine ve çevreye verebileceği zararların ve bunlara karşı alınabilecek önlemlerin belirlenmesini sağlarlar.

3. Bilgilendirme: İşçilerin bilgilendirilmesini ve eğitimini, çalışanlara danışılma ve katılımlarının sağlanmasını ve yapılan çalışmaların yazılı hale getirilmesi ve kayıt altına alınmasının sağlanmasını zorunlu kılarlar.

1.9. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Kuruluşlar ve Görevleri

1.9.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Görevleri

1946 yılında 4841 Sayılı Kanunla kurulmuştur. 4763 Sayılı Kanunla da merkez ve taşra teşkilatı ile ilgili düzenlemeleri yapılmıştır. Günümüzde modern olarak teşkilat şeması ve görevleri 3146 Sayılı Kanun ile oluşturulmuştur. 3146 Sayılı Kanuna göre Bakanlığın temel görevleri şu şekilde sıralanmıştır:

- Çalışma hayatını düzenleyici, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirler almak.
- Çalışma hayatındaki mevcut ve muhtemel meseleleri ve çözüm yollarını araştırmak.
- Ekonominin gerektirdiği insan gücünü sağlamak için gerekli tedbirleri araştırmak ve uygulanmasının sağlanmasına yardımcı olmak.
- İstihdamı ve çalışmayı sağlayacak, çalışanların hayat seviyesini yükseltecek tedbirleri almak.
- İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önleyici ve koruyucu hizmetleri yürütenlerin niteliklerini belirlemek, eğitimlerini ve sertifikalandırılmalarını sağlamaktır.
- Çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları koruyucu ve çalışmayı destekleyici tedbirleri almak.
- Sosyal güvenlik imkanını sağlamak, yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi için gerekli tedbirleri almak.
- Çalışanların meslekî eğitimlerini sağlayıcı tedbirler almak.
- Sosyal adalet ve sosyal refahın gerçekleşmesi için gerekli tedbirleri almak.

- Çeşitli fizyolojik, ekonomik ve sosyal risklere karşı sosyal sigorta hizmetlerini uygulamak.
- İş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak tedbirlerin uygulanmasını izlemek.
- İş istatistiklerini derlemek ve yayınlamak, Çalışma hayatını denetlemek.
- Engellilerin mesleki rehabilitasyonunu sağlayacak tedbirler almak.

1.9.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve Görevleri

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı müdürlüğün 3146 Sayılı Kanuna göre görevleri şunlardır:

- İş sağlığı ve güvenliği konularında, mevzuatın uygulanmasını sağlamak ve mevzuat çalışması yapmak.
- Ulusal politikalar belirlemek, bu politikalar çerçevesinde programlar hazırlamak.
- Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamak.
- Etkin denetim sağlamak amacıyla gerekli önerilerde bulunmak, sonuçlarını izlemek
- Üretilen ve ithal edilen kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetimi ve denetimini yapmak, bu hususlarda usul ve esasları belirlemek.
- İş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlamak, programlamak ve uygulanmasını sağlamak.
- Faaliyet konuları ile ilgili yayın ve dokümantasyon çalışmaları yapmak ve istatistikleri düzenlemek.
- Meslekî eğitim görenler, rehabilite edilenler, özel risk grupları ve kamu hizmetlerinde çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları amacıyla gerekli çalışmaları yaparak tedbirlerin alınmasını sağlamak.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Bölge Laboratuvar Müdürlüklerinin çalışmalarını düzenlemek, yönetmek ve denetlemek.

- İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer görevlilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek.
- İş sağlığı ve güvenliği alanında ölçüm, analiz, teknik kontrol, risk analizi ve değerlendirmesi, eğitim, danışmanlık, uzmanlık hizmetlerini yapmak ve bu tür hizmetleri verecek özel ve tüzel kişi ve kuruluşların niteliklerini belirlemek, yetki vermek, yetkilerini iptal etmek, kontrol ve denetimini sağlamak.
- İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer teknik ve sağlık personel ile işçilere eğitim vermek için kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerini yetkilendirmek, gerektiğinde yetkilerini iptal etmek, hizmetin etkin ve verimli bir şekilde verilip verilmediğinin kontrol ve denetimini sağlamak, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının eğitimleri sonundaki sınavları yapmak veya yaptırmak, belgelerini vermek.
- Bakanlıkça verilecek benzeri görevleri yapmak

1.9.3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Merkezi (ÇASGEM) ve Görevleri

1955 yılında Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü (YODÇE) adıyla İstanbul'da kurulmuştur. 3146 Sayılı Kanun ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlanmıştır. 2003 senesine kadar ağırlıklı olarak iş sağlığı ve güvenliği ile iş mevzuatı eğitimleri düzenleyen kuruluşun adı 2003 yılında 4947 Sayılı Kanun ile ÇASGEM olarak değiştirilmiştir (casgem.gov.tr). Görevleri şunlardır:

- Bakanlık, bağlı kuruluşlar ile bağlı kuruluşun ilgili kuruluşların personeli ile özel veya kamu sektöründe faaliyet gösteren işyerlerindeki işçi, işveren veya yönetici personelin eğitimlerini sağlamak.
- Çalışma hayatı ve sosyal güvenlik konularında; ulusal ve uluslararası düzeyde eğitim, araştırma, inceleme, yayın, dokümantasyon ve danışmanlık faaliyetlerinde bulunmak.
- İşyerlerinin çalışma konuları ve iş verimi ile ilgili sorunlarını, ilgililerin ve iş sahiplerinin olurlarını incelemek ve bu konularda önerilerde bulunmak.

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik konularında araştırma ve incelemeler yapmak ve bu konularda gerekli bilgi ve belgeler toplamak.
- Amacına uygun yayın, dokümantasyon, film, fotoğraf ve slaytlar temin ederek, bunlardan yeterince faydalanılmasını sağlamak.
- Amacına uygun Türkçe ve yabancı dillerde derlemeler yapmak ve yayınlarda bulunmak.
- İmkanlar nispetinde istatistikler hazırlamak.

1.9.4. İş Teftiş Kurulu ve Görevleri

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olan kurulun, 3146 Sayılı Kanuna göre görevleri şunlardır:

- Çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çerçevesinde programlı veya program dışı teftiş, inceleme, soruşturma yapmak, gerekli önlemleri almak veya aldirmek.
- İş teftişiyle ilgili mevzuat çalışması yapmak ve mevzuatta görülen boşluk ve aksaklıkların giderilmesi konusunda görüş bildirmek.
- Denetim sonuçlarına ilişkin istatistikleri tutmak, değerlendirmek ve yorumlamak.
- Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izlemek.
- Mevzuatta öngörülen ve bakanlık makamınca verilen diğer işleri yapmak.

1.10. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

1.10.1. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Kavramı

Genel olarak “kaza”, kasıt söz konusu olmaksızın meydana gelen, beklenmedik ve sonucu arzu edilmeyen bir olayı belirtmektedir. İş kazasının kuruluşlara ve kanunlara göre birkaç tanımı vardır. Bunlar:

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından “belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay” şeklinde tanımlanmıştır (Yılmaz, 2010).

Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO) tarafından ise “önceden planlanmamış çoğu zaman, kişisel yaralanmalara, makinelerin, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olay” şeklinde tanımlanmıştır (Müngen, 2010).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 13.Maddesine göre;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adı hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Bu Kanunun 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 gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ve ruhen özre uğratan olaydır. Olayın, iş kazası sayılabilmesi için; bu hal ve durumlardan herhangi bir tanesinin meydana gelmesi yeterlidir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 3. Maddesinde ise iş kazası “ işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olay” olarak tanımlamıştır.

Meslek hastalıkları, aniden ortaya çıkmayan belirli bir süre sonra kendisini gösteren hastalıklar olarak tanımlanmaktadır. Meslek hastalığı, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 14’te “Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik hali.” şeklinde, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 3’te ise “Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık” olarak tanımlanmıştır.

Çalışma esnasında meydana gelen fakat hastalığın tam olarak meslek hastalığı olduğu kanıtlanamayan durumlar sonucunda ortaya çıkabilecek mağduriyetleri ortadan kaldırmak için meslek hastalıklarını gösteren çeşitli listeler yapılmıştır. Listede bulunan hastalıklar çalışanda ortaya çıktığı durumlarda çalışan o hastalığı yapabilecek işte çalışmışsa hastalığın mesleksel olduğu varsayılarak, mesleksel olduğu kabul edilmiştir. Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği’nin 18. maddesine göre meslek hastalıkları 5 grupta toplanmıştır (İşler,2013):

1. A Grubu: Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları,
2. B Grubu: Mesleki cilt hastalıkları,
3. C Grubu: Pnömonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları,
4. D Grubu: Mesleki bulaşıcı hastalıklar,
5. E Grubu: Fiziki etkenlerle olan meslek hastalıkları.

Meydana gelen bir kazanın, iş kazası olarak kanun önünde kabul edilebilmesi birkaç şarta bağlıdır (Kılıç,2012). Bunlar,

- a. Kazanın iş ile ilgili olması,
- b. 5510 Sayılı SGK Kanununda sıralanan yerlerin birinde meydana gelmesi,
- c. Kişiyi hemen veya sonradan bedenen veya ruhen hasara uğratması,

şeklindedir. Bir kazanın iş kazası olarak nitelenmesi, kazaya uğrayanın yasalar çerçevesinde bir takım haklara (hastane masrafları, ödenek, tazminat vs.) kavuşmasını sağlar.

1.10.2. İş Kazalarının Sınıflandırılması

İş kazaları, olayın meydana gelme şekline, olay sonucu oluşan zararın niteliğine, kaza olayının sonuçlarına bağlı olarak değişik şekillerde sınıflandırılmaktadır (ÇASGEM, 2011).

İş kazaları sonuçları dikkate alınarak üç şekilde sınıflandırılmaktadır.

A. Yaralanmanın ağırlığına göre

- Yaralanma ile sonuçlanan kazalar,
- Bir günden fazla işten uzaklaşmaya neden olacak tedavi gerektirmeyen kazalar,
- Bir günden fazla işten uzaklaşmayı gerektiren kazalar,
- Sürekli iş göremezliğe neden olan kazalar
- Ölüm ile sonuçlanan kazalar.

B. Yaralanmanın cinsine göre

- Kafa yaralanmaları (baş, göz, yüz vb.)
- Boyun omurga yaralanmaları,
- Göğüs kafesi ve solunum organları yaralanmaları,
- Kalça, dizkapağı, uyluk kemiği yaralanmaları,
- Omuz, üst kol, dirsek yaralanmaları,

- Ön kol, el bileği, el içi, parmak yaralanmaları,
- Diz kapağı, baldır, ayak yaralanmaları,
- İç organ yaralanmaları,
- Ruhsal ve sinirsel tahribat yapan kazalar.

C. Kazanın cinsine göre

- Düşme,
- incinme,
- Parça, malzeme düşmesi
- Göze yabancı cisim kaçması,
- Yanma,
- Makinalardan olan kazalar,
- El aletlerinden olan kazalar,
- Elektrik kazaları
- Ezilme, sıkışma
- Patlamalar
- Zararlı ve tehlikeli maddelere değme sonucu oluşan kazalar.

1.11. İş Kazalarının Nedenleri

Üretimi ve imalatı gerçekleştirebilmek için işyeri, üretim araçları, enerji kaynakları, hammadde ve yardımcı maddeler ile çalışan insana gereksinim bulunmaktadır. Çalışan insanın işyerinde üretim araçlarını kullanarak bir görev yapması, bir üretimi gerçekleştirmesi sırasında çeşitli etmenlerle karşı karşıya bulunması, meslek hastalıklarına yakalanmasına veya iş kazalarına maruz kalmasına neden olmaktadır (Sofuoğlu, 2012).

Bilim adamları iş kazalarını çeşitli başlıklar altında sınıflandırmışlardır. Bunlar:

- 1) Kazaya neden olan etmenler esasen üç başlık altında sıralanabilir (Demirbilek, 2005).
 - Doğrudan Nedenler (Enerji ve/veya tehlikeli materyallerin planlanmamış şekilde ortaya çıkışı),
 - Dolaylı Nedenler (Güvensiz davranışlar ve güvensiz durumlar),
 - Temel Nedenler (Yönetimin güvenlik politikaları ve kararları ile kişisel faktörler).

- 2) İş kazasının meydana gelmesi güvenli olmayan koşullara ve güvenli olmayan davranışlara bağlıdır. Güvenli olmayan koşullar işletme içindeki güvensiz fiziksel durumlardan kaynaklanırken, tehlikeli hareket ise güvensiz insan davranışlarından kaynaklanır (Demirbilek, 2005). Tablo 1’de güvenli olmayan koşul ve davranışlar gösterilmiştir.

Tablo 1. İş kazası nedeni olarak güvenli olmayan davranışlar ve koşullar

Güvenli Olmayan Davranışlar	Güvenli Olmayan Koşullar
1. İş arkadaşını uyarmamak ya da iş ekipmanını emniyet altına almamak	1. Kalabalık iş alanları
2. Ekipman ya da alet noksanlığını önemsememek	2. Kusurlu makineler/aletler
3. Uygun olmayan şekilde yük kaldırmak	3. Uygun olmayan şekilde depolanmış patlayıcı ya da tehlikeli materyaller
4. Aşırı hızda ekipman kullanmak	4. Yetersiz aydınlatma
5. Hoyratça davranmak	5. Yetersiz havalandırma
6. İlaç veya madde bağımlısı olmak	6. Yetersiz koruma düzeni
7. Alkol kullanmak	7. Yetersiz işyeri temizlik ve düzeni
8. Sağlık ve güvenlik kurallarını ihmal etmek	8. Aşırı gürültü
9. Uygun olmayan pozisyonda çalışmak	9. Radyasyona maruz kalmak
	10. Riskli zemin koşulları
	11. Yangınla mücadele araçlarının olmaması
	12. Sağlam olmayan iş alanları platformlar

- 3) Kazaların temel nedenlerini ortaya koymak için 4M Kuralı benimsenmiştir. Bu kuralda faktörler; insan (Man), makine(Machine), yönetim (Management), çevre (Media) dir. Bir kazanın meydana gelmesinde Şekil 1’de gösterilen 4 tane M etkin rol oynamaktadır (Kılıç, 2012).

Man (İnsan): Hatalara neden olan insan faktörüdür.

- Psikolojik nedenler, Fiziksel nedenler, Ekonomik nedenler, İnsan ilişkileri, Eğitim yetersizliği, Deneyim yetersizliği, Kural ve talimatlara uymama, Ailevi nedenler, Yönetimle olan sorunlar, İşyeri ortamına uyum sağlayamama.

Machine (Makine): Uygun olmayan koruyucusuz makine ve ekipman

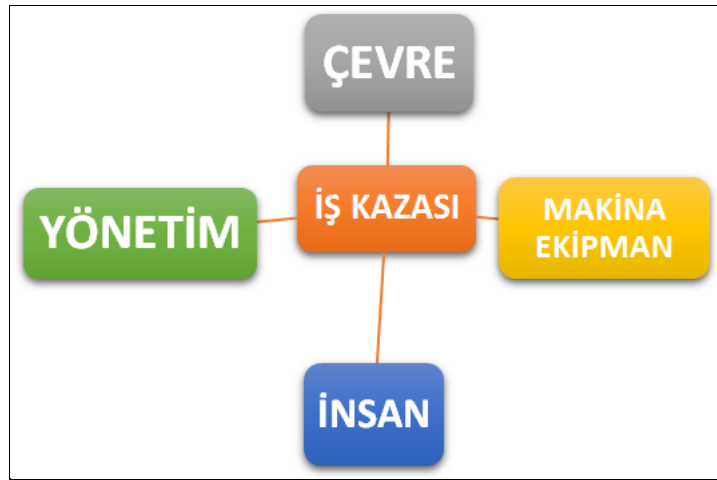
- Hatalı makine ve ekipman yerleşimi, Eksik ve kusurlu koruyucular, Yetersiz standardizasyon, Yetersiz kontrol ve bakım.

Management(Yönetim): Yönetimsel Faktörler

- Yetersiz yönetim organizasyon planı, Yetersiz güvenlik yönetim planı, Uygun olmayan personel istihdamı, Eğitim ve öğretim yetersizliği, Yetersiz denetim faaliyetleri.

Media (Çevre): Bilgi, bilgilendirme, çalışma metotları ve çevresel faktörler

- Yetersiz çalışma bilgisi, Uygun olmayan çalışma metodu, Uygun olmayan çalışma yeri ve ortamı.



Şekil 1. 4M kuralı

İş kazalarının temel nedenleri; işyeri yönetim politikaları ve kararları, bireysel faktörler ve çevresel faktörler olmak üzere üç başlık altında toplanabilir (Demirbilek, 2005). Tablo 2’de bu nedenler gösterilmiştir.

Tablo 2. İş kazalarının temel nedenleri

Politikalar ve Kararlar	Bireysel Faktörler	Çevresel Faktörler
1.Güvenlik Politikası <ul style="list-style-type: none"> • yapılmamış olması • rastgele yapılmış olması 	1.Fiziksel <ul style="list-style-type: none"> • uygun olmayan ölçüler • yetersiz kuvvet • yetersiz dayanma gücü 	1.Güvenli olmayan çalışma prosedürleri <ul style="list-style-type: none"> • normal • acil
2.Güvenlik prosedürü aşağıdaki hususlara önem vermemiş olması <ul style="list-style-type: none"> • güvenlik toplantıları • iş güvenliği analizi 	2. Deneyim <ul style="list-style-type: none"> • yetersiz bilgi • yetersiz beceri • yetersiz yaş • cehalet 	2.Güvenli olmayan tesis düzeni <ul style="list-style-type: none"> • yetersiz aydınlatma • yetersiz havalandırma • aşırı gürültü

Tablo 2'nin devamı

<ul style="list-style-type: none"> • işletmenin düzeni • kaza araştırmaları • önleyici bakım • raporlar • önleyici denetim 		<ul style="list-style-type: none"> • kalabalık ve dar geçitli yollar • zayıf mekanik düzen • yetersiz elektrik sistemi
<p>3.Yönetim, aşağıdaki hususların tedarikini göz önüne almamıştır.</p> <ul style="list-style-type: none"> • malzeme • ekipman • hizmet 	<p>3.Motivasyon</p> <ul style="list-style-type: none"> • ihtiyaçlar • yetenekler • psikoloji • stres • depresyon 	<p>3. Hava</p> <ul style="list-style-type: none"> • nem • toz • gaz
<p>4.Yönetim, aşağıdaki personel uygulamalarını göz önüne almamıştır.</p> <ul style="list-style-type: none"> • yetki • sorumluluk • iletişim • eğitim • iş gözlemi 	<p>4.Davranışlar</p> <ul style="list-style-type: none"> • risk alma • tehlikenin farkında olmama • kişilik • işten kaytarma • korku • sinir 	<p>4. Coğrafi Alan</p> <ul style="list-style-type: none"> • yanlış yer planı

1.12. İş Kazalarının İncelenmesi

Hangi olayların iş kazası olduğu, hangilerinin olmadığı hususunda yapılan tartışmalar değerlendirilince, bu kavramın iki ayrı yaklaşımla incelenmesinin uygun olacağı görüşü ağırlık kazanmaktadır (Müngen,2010).

- Teknik açıdan iş kazası kavramı
- Hukuksal açıdan iş kazası kavramı

1.13. Teknik Açıdan İş Kazası Kavramı

İş kazası kavramını teknik açıdan inceleyen araştırmacılardan bazıları kavramı geniş anlamda değerlendirmişlerdir. Bu gruptaki araştırmacıların kavramla ilgili tanımlarından bazıları aşağıda sunulmuştur (Müngen, 2010).

- İş kazası (ya da genellikle kaza), önceden planlanmamış ve kontrol altına alınamamış olan, çevresinde sakıncalar yaratabilecek olaylardır. İş güvenliği

tekniki açısından olayın, çevredeki canlı veya cansızlara zarar getirmesi olasılığı söz konusudur.

- İş kazası, 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.
- İş kazası, kişilere ve/veya eşyaya zarar verdiği için işletmedeki faaliyetin durmasına veya kesintiye uğramasına neden olan, istenmeyen ani bir olaydır.
- Kaza, dıştan ve ani bir etkiyle meydana gelen ve kişilere zarar veren istenmeyen bir olaydır.

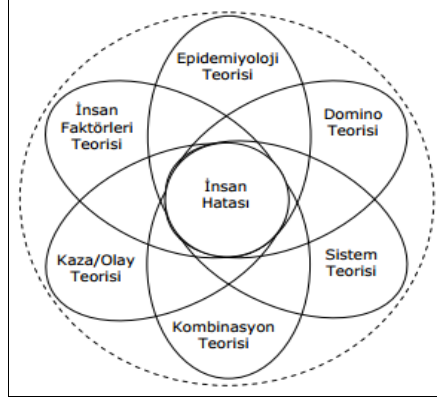
1.13.1. Kaza Sebep Teorileri ve İnsan Hatası

Kazalarla ilgili değişik dönemlerde bazı teoriler ortaya çıkmış ve bunlar uzun yıllar iş güvenliği programlarına temel teşkil etmişlerdir. Kaza sebeplerini açıklamak için geliştirilen en genel teoriler şunlardır (ÇASGEM, 2011).

- Domino Teorisi,
- İnsan Faktörleri Teorisi,
- Kaza/Olay Teorisi,
- Epidemioloji Teorisi,
- Sistem Teorisi
- Kombinasyon Teorisi

Genel bir çerçeveden bakıldığında, hemen her kazada mutlaka insana bağlı bir hatanın yer aldığı görülmektedir. Ancak insana ilişkin bu hata, sadece kaza yapan kişi ile sınırlı değildir. Ancak genelde insan hatası kavramı, operatör hatalarını veya yaralanan çalışanların hatalarını tanımlamada kullanılmıştır. Oysa bu durum insan hatalarının sınırlı bir bölümüdür. Fabrikanın projesini çizen mimardan makineleri planlayan ve monte eden mühendise; bakım ve onarım yapan işçiden işletmeciye ve hatta işyeri hekimine kadar uzayan bir grup insanın hatası burada söz konusu olabilecektir. Konuya bu geniş açıdan bakıldığında bazı araştırmacılar şu şekilde bir açıklamada bulunmuştur: “bütün kazaların arkasındaki temel sebep insandır”. Ayrıca İSG çalışmalarıyla ünlü Amerikalı İSG mühendisi William Heinrich (1920), kazaların % 88’inin insan hatalarından

kaynaklandığını belirlemiştir (ÇASGEM, 2011). Şekil 2’de kaza sebep teorileri insan hatası odağına göre gösterilmiştir.



Şekil 2. İnsan hatası odaklı kaza sebep teorileri

1.13.2. Domino Teorisi

Kaza önleme ve sanayi güvenliğinin ilk öncüsü Travelers Insurance Company’nin (Gezginler Sigorta Şirketi) bir görevlisi olan Herbert W. Heinrich’tir. 1920’lerin sonlarında, 75.000 sanayi kaza raporu üzerinde çalıştıktan sonra Heinrich (1920);

- Sanayi kazalarının %88’ine iş arkadaşları tarafından ortaya konan güvenli olmayan hareketlerin (emniyetsiz hareketler) neden olduğunu,
- Sanayi kazalarının %10’una güvenli olmayan koşulların (emniyetsiz durumlar) neden olduğunu,
- Sanayi kazalarının %2’sinin engellenemez olduğunu

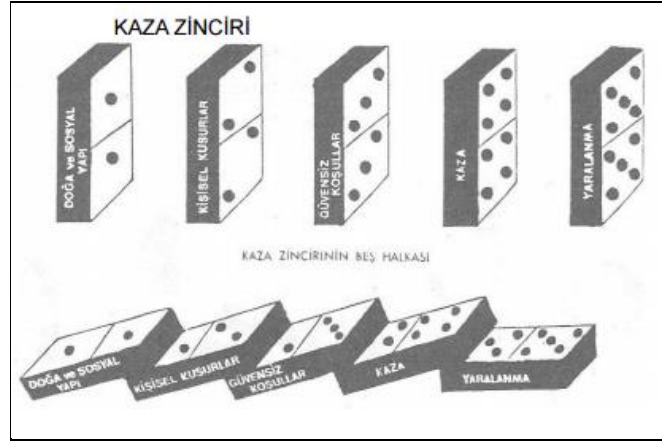
ortaya koymuştur (ÇASGEM, 2011).

Heinrich sağlık ve güvenlik karar vericilerinin sanayi kazaları hakkında bilmeleri gereken hususları düşünerek özetlemiş ve kendisinin Sanayi Güvenliği Gerçekleri (diğer adıyla Endüstriyel Güvenliğin Aksiyonları) olarak adlandırdığı Domino Teorisini ortaya koymuştur. Bu teoriye göre, bir kazaya neden olan olayların dizisinde beş faktör vardır. Bu faktörler (kaza zinciri) şöyle özetlenebilir:

1. Kalıtsal ve sosyal çevre
2. Kişinin hatası
3. Güvensiz hareket ve koşullar
4. Kaza

5. Zarar (Yaralanma, Ölüm)

Heinrich'e göre her kaza (yaralanma, zarar görme olayı) yukarıda sıralanan beş temel nedenin arka arkaya dizilmesi sonucu meydana gelir. Bunlardan biri olmadıkça bir sonraki meydana gelmez ve dizi tamamlanmadıkça kaza ve yaralanma olmaz. Yani tehlikeli durum ve tehlikeli davranış ortadan kaldırıldığında iş kazaları da önlenmiş olacaktır (ÇASGEM, 2011). Şekil 3'de Domino (Taşları) Teorisi gösterilmiştir.



Şekil 3. Domino teorisi

1.14. Hukuksal Açından İş Kazası Kavramı

Hukuk sisteminde iş kazası tanımlanırken, çalışanın korunması amacıyla, işle ilişkili olan ve çalışana zarar veren olayların iş kazası kapsamına alınmasına çalışıldığı görülmektedir. Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11. maddesinde, iş kazası ve meslek hastalığının tanımı yapılmıştır. Bu maddenin ilgili fıkrası şöyledir:

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Bu Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olay olarak tanımlanırken, kazanın yukarıda sayılan hal ve durumlarda meydana gelmesi halinde hukuken iş kazası sayılabileceği hükmünü vermektedir (Müngen, 2010).

1.14.1. İş Kazalarında Hukuki Yaptırımlar

İş güvenliğinin sağlanamaması sonucu meydana gelen iş kazaları, devlet, işveren, işçi, sigorta kurumları ve diğer bazı kuruluşlar arasında çeşitli hukuksal sorunların doğmasına neden olmakta, yürürlükteki yasa ve yönetmeliklerde konuyla ilgili çok sayıda hüküm yer almaktadır (Müngen, 2010).

1.14.1.1. İşverenin Sorumluluğu

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4 maddesi 1 (a) bendine göre, işveren işyerinde her türlü tedbiri almak zorunda olduğunu, (2) ve (3) bendinde ise işverenin hukuk,sorumluluktan kurtulamayacağı hükümleri yer almaktadır. Aynı kanunun 14. maddesine göre de işveren, iş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde SGK' ya bildirme zorunluluğu vardır. Ayrıca 6098 sayılı Borçlar Kanununun 6. Bölümün D bendinde de işverenin işçiyi gözetme borcunu belirtmiştir.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 14. ve 21. maddelerine göre işverenin veya üçüncül kişilerin ihmali olması durumunda SGK tarafından yapılan ödemelerin işverenden veya diğer sorumlulardan rücu edileceği belirtilmiştir. Aynı kanunun 93. maddesine göre de rücu davalarının on yıllık zaman aşımı olduğunu belirtmektedir.

1.14.1.2. İşçinin Sorumluluğu

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 19. maddesine göre çalışanlar işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlara uymak zorundadır. 6098 sayılı Borçlar Kanununun 6. Bölümün C bendinde ise işverene karşı; çalışma, özen, sadakat ve verilen talimatlara uyma yükümlülüğü vardır.

İşçinin, yastada belirtilen bu yükümlülüğe aykırı davranması, işverenden tazminat isteme hakkını azaltabileceği veya tamamen ortadan kaldılabileceği gibi işten haklı sebeple çıkarılmasına da yol açabilir (Müngen, 2010).

1.15. Hukuki Sorumluluklar

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 16. maddesine göre iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışanlar için verilen destekler şunlardır:

- a. Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi.
- b. Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması.
- c. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması.
- d. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi.

Ayrıca, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu göre de zarara uğrayan çalışana maddi, manevi ve destekten yoksun kalma tazminatları istemesi halinde ödenebilir.

1.15.1. Cezai Sorumluluklar

İş güvenliğinin sağlanamaması nedeniyle meydana gelen iş kazaları ceza hukuku açısından da önem taşımakta suçlular hakkında ceza davaları açılmaktadır. İşlenen bir suç nedeniyle sadece suçtan zarar gören kişinin değil, aynı zamanda tüm toplumun mağduriyeti söz konusudur. Bu nedenle ceza davaları toplumun yani kamunun temsilcisi olarak Cumhuriyet Savcısı tarafından takip edilir ve “Kamu Davası” olarak adlandırılır (Müngen, 2010).

5237 Sayılı Türk Ceza Kanununa göre kast, suçun bilerek ve istenerek işlenmesi; olası kast, öngörülen neticeyi kabullenmeyi; taksir, neticeyi öngörmemeyi; bilinçli taksir, öngörülen neticeyi istemek şekillerinde tanımlanmıştır.

Türk Ceza Hukuku’nda iş kazalarıyla ilgili suçlar “taksirli suçlar” olarak adlandırılmıştır. Taksir sözcüğü kusurda bulunma, kusurlu olma durumu anlamındadır. Kaza yaralanma ile sonuçlanmış ise olayda kusuru bulunan kişi “taksirle müessir fiil”

suçunu, kaza ölümle sonuçlanmış ise “taksirle adam öldürme” suçunu işlemiştir (Müngen, 2010).

Daha önce bahsedilen tazminat davalarında, genel olarak mağdur olan kişi veya kurumun, zararının karşılanması talebiyle dava açtığı görülmüştü. Kamu davalarında ise mağdur olanın şikayet etmesi gerekmemektedir. Olay, adli merciler tarafından haber alındığında adli mekanizma kendiliğinden çalışmaya başlar ve gerekli işlemler usulüne göre yürütülür (Müngen, 2010).

Savcının yaptığı tüm araştırma ve delil toplama işine “hazırlık tahkikatı” denir. Tahkikat sonucunda toplanan deliller kamu davasının açılmasına yeterli ise Cumhuriyet Savcısı bir iddianame hazırlayarak mahkemeye sunar. Olayda kusurlu bulunduğu sanıkların Türk Ceza Kanunu uyarınca cezalandırılmalarını talep ederek ceza mahkemesinde kamu davasını açar. Hazırlık tahkikatı sırasında, yeterli delil bulunmaması veya durumun takibe değer görülmemesi halinde Cumhuriyet Savcısı takipsizlik kararı verir (Müngen, 2010).

1.15.2. Kamu Davasının Sonuçlanması ve Cezalar

Cumhuriyet Savcısı’nın yaptığı tahkikat sonucunda kusurlu bulunduğu kişiler aleyhine açılan ve ceza mahkemesinde yürütülen dava sonucunda suçu sabit görülen sanıklar hakkında 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nun ilgili maddesine göre karar verilir.

Olay ölümle sonuçlanmışsa TCK 85.madde uyarınca, taksirle bir kişinin ölümü halinde 2 yıldan 6 yıla kadar, birden fazla kişinin ölümü veya bir ölüm artı yaralanma halinde 2 yıldan 15 yıla hapis cezası ve ayrıca para cezası uygulanmaktadır.(Bilinçli taksir halinde, ceza üçte birden yarısına kadar artırılır (TCK Madde 22 (3)).

Olay yaralanma ile sonuçlanmışsa TCK Madde 89. uyarınca, taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adlî para cezası ile cezalandırılır. Fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması hâlinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur (TCK Madde 89 (4)).

Bilinçli taksir hâli hariç olmak üzere, bu maddenin kapsamına giren suçların soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlıdır (TCK Madde 89 (5)).

1.16. İş Kazalarının Maliyetleri

Kazadan korunma yöntemlerinin uygulanması fikrine sıcak bakan kimseler bu tip çalışmaların bütçe üzerinde doğuracağı maliyetleri de dikkate almak zorundadırlar. Şurası çok açıktır ki kazalar pahalıya gelmektedir. Kazayı önlemek, ödemekten hem daha ucuz hem de daha kolaydır (Ünlü, 2013).

Kaza maliyetleri ayrıca, dolaylı (endirekt, görünmez) ve dolaysız (direkt, görünür) maliyetler olarak ikiye ayrılmıştır (Ünlü, 2013).

Tedavi harcamaları, sigorta primleri, kaza sonucu yaralanan veya ölen çalışan işçi için ödenen tazminatlar, açılan davalar nedeniyle ödenen avukatlık ücretleri ve mahkeme masrafları, hasar gören malzeme, tesis ve ekipmanın onarım veya yenileme bedelleri dolaysız (direkt) maliyetler olarak adlandırılmaktadır.

Emniyet, idari ve güvenlik maliyetleri, tıbbi merkez maliyetleri, yaralı iken ödenen para diğer işçilerin zaman maliyetleri, işgücü değiştirme maliyeti, üretim kaybı maliyetleri fabrikaya veya makinelere hasar maliyetleri, sipariş kayıp maliyetleri, kazaların soruşturulmasında kırtasiye, sekreterlik, bürokratik işlemlerin maliyetleri dolaylı (görünmez) maliyetler olarak adlandırılmaktadır.

Yapılan hesaplamalarda dolaylı maliyetler; direkt maliyetlerin 1 ile 20 katı arasında olduğu ortaya çıkmıştır. Uluslararası kabul edilen ölçü ise, bu konularda ilk araştırmayı yapan Amerikalı İSG araştırmacısı Heinrich (1920), kazaların dolaylı maliyetlerinin, direkt maliyetin en az dört en çok altı katı olduğu şeklindeki iddiasına yer verildiği ve birçok araştırmacının da bu iddiayı kabul ettikleri görülmektedir (ÇASGEM,2011). Şekil 4'de görünmez maliyetleri buzdağına benzetimi gösterilmiştir.



Şekil 4. Kaza maliyetlerinin görünen ve görünmeyen yüzünün buzdağıyla sembolleştirilmesi

1.16.3. İş Kazalarının Sosyal ve Ekonomik Boyutu

İş yerlerinde iş güvenliği önlemlerinin alınmaması iş kazalarına yol açmaktadır. Bunun sonucunda da bir takım psikolojik, sosyolojik, tıbbi ve ekonomik sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu sorunları işçi, işveren ve ülke olarak üç açıdan ele almak mümkündür (Kılıç, 2012).

İşçi açısından: İşçi üretimi direkt katkısı olan bir üretim faktörüdür ve ancak sürekli olarak çalıştığı sürece bir ücret alabilir, geçimini sağlayabilir. İş kazasına uğrayan bir işçi ise üretimden geçici veya sürekli olarak uzak kalacak, belki de hayatını kaybedecektir. Bu durum ise işçiyi ve bakmakla yükümlü olduğu ailesini psikolojik ve ekonomik açıdan zarara uğratacaktır (Kılıç, 2012).

İşveren açısından: İşverenin, işyerinde çalışan tek bir işçinin dahi iş kazası geçirmesi sonucunda; gerek kazaya uğrayan işçinin üretimden geri kalmasına, gerekse de diğer işçilerin psikolojik açıdan etkilenmesiyle verim düşüşüne neden olacaktır. İş kazası sonucu makinelerin hasara uğraması ve üretimin durması gibi nedenlerle işyerindeki üretim ve verimlilik olumsuz yönde etkilenecektir. Ayrıca işverenin prestiji de azalacaktır (Kılıç, 2012).

Devlet açısından: İş kazaları sonucunda meydana gelen iş gücü ve iş günü kayıpları, işçiye ödenen tazminatlar, hastane masrafları, üretimin kısmen veya tamamen durması sonucunda meydana gelen üretim kayıpları, yaralanan veya sakat kalan işçinin rehabilitasyonu, işçinin bir süre veya tamamen üretim elemanı olmaktan çıkarak tüketim elemanı olması vb. ülke ekonomisini etkileyen faktörlerdir. Sayılan bu faktörler parasal değerlere çevrildiğinde iş kazaları maliyetinin ne kadar yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Sonuçta bu tip maddi kayıplar ülke ekonomisini dolayısı ile milli geliri ve refahı da etkiler (Kılıç, 2012).

1.17. İnşaat İşlerinde Meydana Gelen Kaza Tipleri

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kapsamında şantiyelerde meydana gelen kaza tipleri üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Kazaların meydana geliş şekillerinin belirlenmesi ile alınması gereken güvenlik önlemleri saptanabilmektedir. Aynı kazanın tekrarlanmaması için nasıl bir çalışma yapılması gerekliliği, eksikliklerin nasıl giderilebileceği belirlenebilmektedir (Müngen,2010). Merhum Doç. Dr. Uğur MÜNGEN tarafından SGK arşivlerinde bulunan 3347 inşaat iş kazasını incelemiş ve inceleme sonucunda inşaat sektöründe en sık rastlanan iş kazalarını sıralamıştır. Bunlar aşağıda gösterilmiştir.

İnsan düşmesi tipindeki kazalar şu şekildedir:

- Döşeme, platform kenarından düşme;
- İskelelerden düşme
- Yapıdaki boşluklara düşme
- Çatılardan düşme
- Hemzemin düşmeleri
- Elektrik ve telefon direklerinden düşme
- El merdivenlerinden düşme
- Sabit inşaat merdivenlerinden düşme
- Yük asansörlerinden düşme
- Zemindeki boşluklara düşme

Malzeme düşmesi tipindeki kazalar şu şekildedir:

- Gırgır vinç kullanımında malzeme düşmesi

- Yüksek yapı kısımlarından malzeme düşmesi
- Yükleme boşaltma sırasında taşıttan malzeme düşmesi
- Tünel tavanından malzeme düşmesi
- Elle taşınan malzemenin ayağa düşmesi
- Malzeme istifinin devrilmesi
- Ağır araç ve gereçlerin devrilmesi
- Yamaçtan malzeme düşmesi
- Krenle iletilen yükün düşmesi

Malzeme sıçraması tipindeki kazalar şu şekildedir:

- Taş parçası sıçraması
- Makinelere kopan parçaların sıçraması
- Çivi sıçraması
- Metal talaşı sıçraması
- Ahşap talaşı sıçraması
- Kireç sıçraması
- El aleti sıçraması
- Basınçlı hava iletim elemanlarının sıçraması

Kazı kenarının göçmesi tipindeki kazalar şu şekildedir:

- Kanal kenarının göçmesi
- Temel kenarının göçmesi
- Yamaçlardaki kazılarda şev göçmesi
- Kuyu göçmesi

Elektrik çarpması tipindeki kazalar şu şekildedir:

- Yapı yakınlarındaki gerilim hatlarının iletken malzeme ile teması çarpmalar
- Gırgır vinçteki kaçaklardan meydana gelen çarpmalar
- Gerilim hatlarındaki çalışmalar sırasındaki çarpmalar
- İç tesisattaki kaçaklardan meydana gelen çarpmalar
- Elektrikli el aletlerindeki kaçaklardan meydana gelen çarpmalar
- Elektrikli diğer araçlardaki kaçaklardan meydana gelen çarpmalar

Patlayıcı madde kullanımındaki kazalar şu şekildedir:

- Dinamit kapsülünün elde patlaması
- Patlamanın etki alanında kalma

- Patlamamış lağımın yeniden delinmesi
- Patlama sonrası kaya düşmesi, zemin kayması

Yapı makinelerindeki kazalar şu şekildedir:

- Yapı makinelerinin devrilmesi
- Makine elemanı altında-arasında kalma
- Makine elemanının elektrik dağıtım hattına teması
- Makine üzerine malzeme düşmesi

Tezgahlara veya makine elemanlarına uzuv kaptırma tipinde kazalar şu şekildedir:

- Makine dişlilerine, tahvil tertibatlarına el kaptırma
- Şerit veya daire testerelelere el kaptırma
- Diğer makine elemanlarına, tezgahlara uzuv kaptırma veya sıkıştırma

Şantiye içi trafik kazaları şu şekildedir:

- Şantiye içi veya dışında görev sırasında sürücünün şantiyeye ait araçla kaza yapması
- Servis elemanlarının şantiyeye gidiş ve geliş sırasında uğradıkları kazalar
- Yol yapımı sırasında meydana gelen trafik kazaları
- Şantiye araçlarının çalışanlara çarpması

Diğer kaza tipleri şu şekildedir:

- El aletleriyle ele vurma
- Sivri uçlu, keskin kenarlı cisimlerle yaralanmalar
- Dumandan zehirlenme

1.18. İnşaat İşlerinde Teşhisi Konulan Meslek Hastalıkları

Meslek hastalıkları bilindiği üzere birden bire ortaya çıkan hastalıklar değildir. İş kazalarından sonra iş sağlığı ve güvenliğinde ki diğer bir risk gurubudurlar. İnşaat sektöründe en sık rastlanan meslek hastalıkları şunlardır (ÇSGB, 2014).

- Gürültüye bağlı işitme kaybı
- Titreşime bağlı gelişen beyaz parmak hastalığı
- Karpal tünel sendromu
- Bel rahatsızlıkları, tüm vücut titreşimine bağlı gelişen rahatsızlıklar dahil
- Tozdan kaynaklanan meslek hastalıkları

- Asbestten kaynaklanan hastalıklar
- Kimyasallardan kaynaklanan meslek hastalıkları
- Mesleki cilt hastalıkları
- Mesleki astım
- Mesleki kanser
- Tetanoz

1.19. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri

İstatistikler, Sosyal Sigortalar Kurumu (SGK) tarafından iş kazaları ve meslek hastalıkları yüzünden meydana gelen yaralanmaları, geçici veya sürekli iş göremezlikleri ve ölümleri sistematik ve ayrıntılı bir biçimde 5510 Sayılı Kanun hükmünce her yıl düzenli olarak tutulmaktadır.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girdiği yıl olan 2012 den günümüze kadar yayımlanmış olan istatistiklerin önemli bölümleri açıklanmaya çalışılacaktır.

1.19.1. 2012 Yılı İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri

2012 verileri SGK tarafından 2013 Temmuz ayında yayımlanmıştır. 2011 yılında SGK tarafından kayıt altına alınmış 69.227 iş kazası 2012 yılında %8,2 artarak 74.871 olmuştur. Meslek hastalıklarına yakalanan çalışan sayısı 2011 yılında 697 iken 2012 yılında %43 azalmayla 395 olmuştur. İş kazaları ve meslek hastalıklarından ölenlerin sayısı 2011 yılında 1710 iken 2012 yılında %56,5 azalma ile 745 olmuştur (SGK; 2011,2012).

Her 1 milyon çalışma saatinde meydana gelen iş kazası sayısı, “iş kazası sıklık hızı” olarak ifade edilmektedir. 2012 yılında iş kazası sıklık hızı 2.43 olarak gerçekleşmiştir. İş kazası sıklık hızı ayrıca çalışan her 100 kişiden kaza geçirenlerin sayısı ile de ifade edilmektedir. 2012 yılında çalışan her 100 kişiden 0,58’si iş kazası geçirmiştir. Çalışılan her 1 milyon saatte kaybedilen iş günü sayısı, “iş kazası ağırlık hızı” olarak ifade edilmektedir. 2012 yılında çalışılan her 1 milyon çalışma saatinde 395 gün kaybedilmiştir. İş kazası ağırlık hızı ayrıca çalışılan her 100 saatte iş kazası sonucu kaç saatin kaybedildiği

ile de ifade edilmektedir. 2012 yılında çalışılan her 100 saat sonucu, 0,32 saat kaybedilmiştir (SGK, 2012).

Geçici iş görmezlik sayısı 2012 yılında iş kazalarıyla birlikte 74.871, meslek hastalıklarıyla birlikte 395 olmuştur. Bu sayılar iş kazasıyla 1.647.127 güne, meslek hastalıklarıyla birlikte 3123 güne tekabül etmektedir. Sürekli iş görmezlik sayısı ise iş kazalarıyla 2036, meslek hastalıklarıyla 173 olmak üzere toplam 2209 olmuştur (SGK, 2012).

Ülke genelinde çalışanların en fazla iş kazası geçirdiği iller İstanbul (9450), Bursa (9303) ve İzmir (7450) olmuştur. Çalışanlara en çok meslek hastalığı teşhisi konulan şehirler Zonguldak (221), Ankara (63) ve İstanbul (21) olmuştur. Ölümlü iş kazası sıralamasında ise İstanbul (147), Ankara (152), İzmir (42) ölümle ilk üç sırada yer almıştır. Tezin araştırma konusu olan Trabzon vilayetinde 364 iş kazası, 1 meslek hastalığı meydana gelmiştir. İş kazalarından 3 tanesi ölümle sonuçlanmış, meslek hastalığından ölen olmamıştır. Sürekli iş görmezlik sayısı ise 20 olmuştur (SGK, 2012).

İş kazalarının işyerinde çalışan sayılarına göre incelendiğinde, %29'u 1-3 kişinin çalıştığı işyerlerinde, %7'si 4-9 kişinin çalıştığı işyerlerinde, %9'u 10-20 kişinin çalıştığı işyerlerinde, %12'si 21-49 kişinin çalıştığı işyerlerinde, %8'i 50-99 kişinin çalıştığı işyerlerinde, %10'u 100-199 kişinin çalıştığı işyerlerinde, %3'ü 200-250 kişinin çalıştığı işyerlerinde, %7'si 250-499 kişinin çalıştığı işyerlerinde, %6'sı 500-999 kişinin çalıştığı işyerlerinde, %10'u da 1000 kişi ve üstü kişinin çalıştığı iş yerlerinde meydana gelmiştir (SGK, 2012).

İşkollarına göre en fazla iş kazası sırasıyla; metal/makine sektöründe, madencilik sektöründe, inşaat sektöründe, tekstil sektöründe meydana gelmiştir. Ölümlü iş kazası sıralaması ise; inşaat sektörü, kara ve boru hattı taşımacılığı, metal/makine sektörü ve madencilik sektöründe meydana gelmiştir. Ülke çapında meydana gelen toplam 74.871 kazadan neredeyse yarısı (36.626 tanesi) inşaat, metal/makine sektörü, madencilik sektöründe meydana gelmiştir (SGK,2012). Tablo 3'de bazı iş kollarına göre istatistikler özetlenmiştir.

Tablo 3. 2012 yılı bazı iş kollarına göre kaza, meslek hastalığı ve ölüm istatistikleri

Meslek Grupları	Ölüm Sayısı	İş Kazası Sayısı	Meslek Hastalığı Sayısı	Toplam Sürekli İş Görmezlik Sayısı
İnşaat Sektörü	256	9209	30	568
Bina İnşaatı	127	4511	5	284
Bina Dışı Yapıların İnşaatı	66	1948	10	103
Özel İnşaat Faaliyetleri	63	2750	15	181
Kara ve Boru Hattı Taşımacılığı	73	2549	11	82
Metal/Makine Sektörü	60	17498	44	311
Ana Metal Sanayi	10	4938	6	84
Fabrika Metal Ürünleri	25	7045	25	136
Makine ve Ekipman İmalatı	8	2235	4	34
Motorlu Kara Taşıtı İmalatı	0	1796	0	15
Diğer Ulaşım Araçları İmalatı	3	439	1	14
Makine Ekipman Kurulum-Onarımı	14	1045	8	28
Madencilik Sektörü	44	9919	236	175
Kömür ve Linyit Çıkartılması	20	8828	231	122
Metal Cevheri Madenciliği	7	421	4	17
Diğer Madencilik ve Taş Ocakları	17	569	1	35
Madenciliği Destekleyici Hizmet	0	101	0	1
Tekstil Ürünleri İmalatı	18	5127	1	73

İş kazalarının nedenlerini araştırmada ILO kaza neden tanımları kullanılmaktadır. (Üçüncü, 2012). Bu tanımlar Tablo 4’te sunulmuştur. ILO sınıflandırmasına göre yapılan kaza neden tanımlarına göre ilk 5 iş kazası tüm kazaların %75’ini oluşturmaktadır (SGK, 2012).

Tablo 4’de en fazla iş kazasına neden olaylar gösterilmiştir.

Tablo 4. ILO kaza neden tanımları

Bir veya birden fazla Cismin Sıkıştırması, Ezmesi, Batması, Kesmesi	19579
Makinelerin Sebep Olduğu Kazalar	13401
Düşen Cisimlerin Çarpıp Devirmesi	11088
Kişilerin Düşmesi	8541
Taşıtlı Kazaları	3563
İLO tanımına göre ilk 5 kaza toplamı	56172

İş kazası geçirenlerin %16'sı 18-24 yaş, %44'ü 25-34 yaş, %16'sı ise 35-39 yaş aralığında yer almaktadır. İş kazalarının %9'u 8-9 saatleri, %8'i 9-10 saatleri, %10'u da 10-12 saatleri arasında meydana gelmiştir. Öğleden sonraki saat dilimlerinde ise kaza değerleri %2'ye kadar sürekli azalma göstermiştir (SGK, 2012).

Meslek hastalıklarının türüne göre dağılımı %62 slikoz ve sliktüberküloz, %7 kurşun ve kurşun tozları, %3 nikel ve bileşikleri şeklinde olmuştur (SGK, 2012).

1.19.2. 2013 Yılı İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri

2013 verileri SGK tarafından 2015 Ocak ayında yayımlanmıştır. 2012 yılında SGK tarafından kayıt altına alınmış 74.871 iş kazası 2013 yılında %155,6 artarak 191.389 olmuştur. Meslek hastalıklarına yakalanan çalışan sayısı 2012 yılında 395 iken 2013 yılında %11 azalmayla 351 olmuştur. İş kazaları ve meslek hastalıklarından ölenlerin sayısı 2012 yılında 745 iken 2013 yılında %82,2 artış ile 1360 olmuştur (SGK; 2012,2013).

Her 1 milyon çalışma saatinde meydana gelen iş kazası sayısı, "iş kazası sıklık hızı" olarak ifade edilmektedir. 2013 yılında iş kazası sıklık hızı 5,88 olarak gerçekleşmiştir. İş kazası sıklık hızı ayrıca çalışan her 100 kişiden kaza geçirenlerin sayısı ile de ifade edilmektedir. 2013 yılında çalışan her 100 kişiden 1,32'si iş kazası geçirmiştir. Çalışılan her 1 milyon saatte kaybedilen iş günü sayısı, "iş kazası ağırlık hızı" olarak ifade edilmektedir. 2013 yılında çalışılan her 1 milyon çalışma saatinde 507 gün kaybedilmiştir. İş kazası ağırlık hızı ayrıca çalışılan her 100 saatte iş kazası sonucu kaç saatin kaybedildiği ile de ifade edilmektedir. 2013 yılında çalışılan her 100 saat sonucu, 0,41 saat kaybedilmiştir (SGK, 2013).

Geçici iş görmezlik sayısı 2013 yılında iş kazalarıyla birlikte 191.389, meslek hastalıklarıyla birlikte 351 olmuştur. Bu sayılar iş kazasıyla 2.357.505 güne, meslek hastalıklarıyla birlikte 571 güne tekabül etmektedir. Sürekli iş görmezlik sayısı ise iş

kazalarıyla 1586, meslek hastalıklarıyla 31 olmak üzere toplam 1617 olmuştur (SGK, 2013).

Ülke genelinde çalışanların en fazla iş kazası geçirdiği iller İstanbul (37.076), İzmir (19.429) ve Bursa (14.368) olmuştur. Çalışanlara en çok meslek hastalığı teşhisi konulan şehirler Zonguldak (43), İstanbul (39) ve Kocaeli (10) olmuştur. Ölümlü iş kazası sıralamasında ise İstanbul (218), Ankara (116), İzmir (82) ölümle ilk üç sırada yer almıştır. Tezin araştırma konusu olan Trabzon vilayetinde 567 iş kazası, meslek hastalığı teşhisi ise konulmamıştır. İş kazalarından 10 tanesi ölümle sonuçlanmış, meslek hastalığından ölen olmamıştır (SGK, 2013).

İş kazalarının işyerinde çalışan sayılarına göre incelendiğinde, %3'ü 1-3 kişinin çalıştığı işyerlerinde, %6'sı 4-9 kişinin çalıştığı işyerlerinde, %8'i 10-20 kişinin çalıştığı işyerlerinde, %15'i 21-49 kişinin çalıştığı işyerlerinde, %12'si 50-99 kişinin çalıştığı işyerlerinde, %15'i 100-199 kişinin çalıştığı işyerlerinde, %5'i 200-250 kişinin çalıştığı işyerlerinde, %13'ü 250-499 kişinin çalıştığı işyerlerinde, %10'u 500-999 kişinin çalıştığı işyerlerinde, %12'si de 1000 kişi ve üstü kişinin çalıştığı iş yerlerinde meydana gelmiştir. Ayrıca 1-49 kişinin çalıştığı işyerlerinde, iş kazalarının sebep olduğu ölüm oranı toplam ölümlerin %60'ını oluşturmaktadır (SGK, 2013).

İş kollarına göre en fazla iş kazası sırasıyla; metal/makine sektöründe, inşaat sektöründe, madencilik sektöründe, tekstil sektöründe meydana gelmiştir. Ölümlü iş kazası sıralaması ise; inşaat sektörü, kara ve boru hattı taşımacılığı, metal/makine sektörü ve madencilik sektöründe meydana gelmiştir. Ülke çapında meydana gelen toplam 191.389 kazanın %46'sı (88.204) inşaat, metal/makine sektörü, madencilik sektöründe meydana gelmiştir (SGK, 2013). Tablo 5'de bazı iş kollarına göre kaza, hastalık ve ölüm istatistikleri gösterilmiştir.

Tablo 5. 2013 yılı bazı iş kollarına göre kaza, meslek hastalığı ve ölüm istatistikleri

Meslek Grupları	Ölüm Sayısı	İş Kazası Sayısı	Meslek Hastalığı Sayısı
İnşaat Sektörü	521	26967	9
Bina İnşaatı	296	14286	5
Bina Dışı Yapıların İnşaatı	121	5917	1
Özel İnşaat Faaliyetleri	104	6764	3
Kara ve Boru Hattı Taşımacılığı	183	7597	2

Tablo 5'in devamı

Metal/Makine Sektörü	117	47051	44
Ana Metal Sanayi	34	12061	11
Fabrika Metal Ürünleri	35	15699	4
Makine ve Ekipman İmalatı	11	5113	2
Motorlu Kara Taşıtı İmalatı	7	6375	22
Diğer Ulaşım Araçları İmalatı	7	5243	1
Makine Ekipman Kurulum-Onarımı	23	2560	4
Madencilik Sektörü	84	14186	44
Kömür ve Linyit Çıkartılması	36	11289	42
Metal Cevheri Madenciliği	16	1055	1
Diğer Madencilik ve Taş Ocakları	28	1598	0
Madenciliği Destekleyici Hizmet	4	244	1
Tekstil Ürünleri İmalatı	20	10996	1

İş kazalarına ve iş kazalarından ölüme sebebiyet veren olaylar sırasıyla, kayma veya tökezleme-düşme veya kişilerin düşmesi, bir makinenin, taşıma aracının veya işleme ekipmanının denetimden çıkması, maddi aracın kırılma, patlama, kayma veya düşmesi şeklinde olmuştur. Bu olaylar toplam iş kazalarının %40'ına, toplam ölümlerin ise %42'sine sebebiyet vermiştir (SGK, 2013). Tablo 6'da iş kazalarına neden olan olay istatistikleri gösterilmiştir.

Tablo 6. 2013 yılı iş kazalarına neden olan olaylar

İş Kazasına Neden Olay	İş Kazası Sayısı	Ölüm Sayısı
Kayma veya tökezleme – düşme veya kişilerin düşmesi	29995	278
Bir makinenin, taşıma aracının veya işleme ekipmanının denetimden çıkması	29194	157
Maddi aracın kırılma, patlama, kayma veya düşmesi	17628	129
Toplam	76817	558

İş kazalarının %5'i 8-9 saatleri, %8'i 9-10 saatleri, %20'si 10-12 saatleri, %5'i 12-13 saatleri, %6'sı 13-14 saatleri, %16'sı da 14-16 saatleri arasında meydana gelmiştir. 16.00'dan sonraki saat dilimlerinde ise kaza değerleri %2'ye kadar sürekli azalma göstermiştir (SGK, 2013).

Meslek hastalıklarının türüne göre dağılımı %8 kömür işçisi pnömokonyozu, %7 silisyum içeren tozlara bağlı pnömokonyoz, %2 iç kulakta gürültü etkileri şeklinde

olmuştur. Meslek hastalıklarının %61'i çalışanların sigortalılığı bittikten sonra görülmüş ve ayrıntı verilmemiştir (SGK, 2013).

1.19.3. 2014 Yılı İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri

2014 verileri SGK tarafından 2015 Ekim ayında yayımlanmıştır. 2013 yılında SGK tarafından kayıt altına alınmış 191.389 iş kazası 2013 yılında %15,7 artarak 221.366 olmuştur. Meslek hastalıklarına yakalanan çalışan sayısı 2013 yılında 351 iken 2014 yılında %40,7 artarak 494 olmuştur. İş kazaları ve meslek hastalıklarından ölenlerin sayısı 2013 yılında 1360 iken 2013 yılında %19,6 artış ile 1626 olmuştur (SGK; 2013,2014).

Her 1 milyon çalışma saatinde meydana gelen iş kazası sayısı, “iş kazası sıklık hızı” olarak ifade edilmektedir. 2014 yılında iş kazası sıklık hızı 6,51 olarak gerçekleşmiştir. İş kazası sıklık hızı ayrıca çalışan her 100 kişiden kaza geçirenlerin sayısı ile de ifade edilmektedir. 2014 yılında çalışan her 100 kişiden 1,47'si iş kazası geçirmiştir. Çalışılan her 1 milyon saatte kaybedilen iş günü sayısı, “iş kazası ağırlık hızı” olarak ifade edilmektedir. 2014 yılında çalışılan her 1 milyon çalışma saatinde 514 gün kaybedilmiştir. İş kazası ağırlık hızı ayrıca çalışılan her 100 saatte iş kazası sonucu kaç saatin kaybedildiği ile de ifade edilmektedir. 2012 yılında çalışılan her 100 saat sonucu, 0,41 saat kaybedilmiştir (SGK, 2014).

Geçici iş görmezlik sayısı 2014 yılında iş kazalarıyla birlikte 221.366, meslek hastalıklarıyla birlikte 494 olmuştur. Bu sayılar iş kazasıyla 2.065.962 güne, meslek hastalıklarıyla birlikte 1570 güne tekabül etmektedir. Sürekli iş görmezlik sayısı ise iş kazalarıyla 1421, meslek hastalıklarıyla 88 olmak üzere toplam 1509 olmuştur (SGK, 2014).

Ülke genelinde çalışanların en fazla iş kazası geçirdiği iller İstanbul (46.559), İzmir (20.814) ve Bursa (16.133) olmuştur. Çalışanlara en çok meslek hastalığı teşhisi konulan şehirler İstanbul (117), Kocaeli (33),Bilecik (31), Zonguldak (21) olmuştur. Ölümle sonuçlanan iş kazası sıralamasında ise Manisa (327), İstanbul (243), Ankara (107) ilk üç sırada yer almıştır. Tezin araştırma konusu olan Trabzon vilayetinde 494 iş kazası, 1 meslek hastalığı meydana gelmiştir. İş kazalarından 12 tanesi ölümle sonuçlanmış, meslek hastalığından ölen olmamıştır (SGK, 2014).

İş kazalarının işyerinde çalışan sayılarına göre incelendiğinde, %2'si 1-3 kişinin çalıştığı işyerlerinde, %6'sı 4-9 kişinin çalıştığı işyerlerinde, %8'i 10-20 kişinin çalıştığı

işyerlerinde, %15'i 21-49 kişinin çalıştığı işyerlerinde, %12'si 50-99 kişinin çalıştığı işyerlerinde, %15'i 100-199 kişinin çalıştığı işyerlerinde, %5'i 200-250 kişinin çalıştığı işyerlerinde, %13'ü 250-499 kişinin çalıştığı işyerlerinde, %11'i 500-999 kişinin çalıştığı işyerlerinde, %12'si de 1000 kişi ve üstü kişinin çalıştığı iş yerlerinde meydana gelmiştir. Ayrıca 1-49 kişinin çalıştığı işyerlerinde, iş kazalarının sebep olduğu ölüm oranı toplam ölümlerin %51'ini, 1000 ve üstü kişinin çalıştığı işyerlerinde ise bu oran %20'sini oluşturmuştur (SGK, 2014).

İş kollarına göre en fazla iş kazası sırasıyla; metal/makine sektöründe, inşaat sektöründe, madencilik sektöründe, tekstil sektöründe meydana gelmiştir. Ölümlü iş kazası sıralaması ise; inşaat sektörü, madencilik sektörü, kara ve boru hattı taşımacılığı ve metal/makine sektöründe meydana gelmiştir. 13 Mayıs 2014 de Manisa'nın Soma ilçesinde kömür madeninde çıkan yangın nedeniyle 301 madencinin ölümüyle sonuçlanan elim kaza, madencilik sektöründe ölenlerin geçen yıllara göre bu denli artmasında önemli rol oynamıştır. Ülke çapında meydana gelen toplam 221.366 kazanın %40'ı (87.026) inşaat, metal/makine sektörü, madencilik sektöründe meydana gelmiştir (SGK, 2014). Tablo 7'de bazı iş kollarına göre kaza, hastalık ve ölüm istatistikleri gösterilmiştir.

Tablo 7. 2014 yılı bazı iş kollarına göre kaza, meslek hastalığı ve ölüm istatistikleri

Meslek Grupları	Ölüm Sayısı	İş Kazası Sayısı	Meslek Hastalığı Sayısı
İnşaat Sektörü	501	29699	13
Bina İnşaatı	260	13508	5
Bina Dışı Yapıların İnşaatı	143	7675	2
Özel İnşaat Faaliyetleri	98	8516	6
Kara ve Boru Hattı Taşımacılığı	172	7287	5
Metal/Makine Sektörü	99	47714	75
Ana Metal Sanayi	14	12357	6
Fabrika Metal Ürünleri	31	18529	20
Makine ve Ekipman İmalatı	22	5415	2
Motorlu Kara Taşıtı İmalatı	5	6375	22
Diğer Ulaşım Araçları İmalatı	4	1446	13
Makine Ekipman Kurulum-Onarımı	23	3592	12
Madencilik Sektörü	380	12613	21
Kömür ve Linyit Çıkartılması	335	10026	19
Metal Cevheri Madenciliği	7	1030	0
Diğer Madencilik ve Taş Ocakları	38	1557	2
Tekstil Ürünleri İmalatı	17	12128	4

İş kazalarına sebebiyet veren olaylar sırasıyla, bir makinenin, taşıma aracının veya işleme ekipmanının denetimden çıkması, kayma veya tökezleme – düşme veya kişilerin düşmesi maddi aracın kırılma, fiziki baskı olmadan beden hareketi şeklinde olmuştur. Bu olaylar toplam iş kazalarının %40'ına, toplam ölümlerin ise %27'sine sebebiyet vermiştir (SGK, 2014). Tablo 8'de iş kazalarına neden olan olay istatistikleri gösterilmiştir.

Tablo 8. 2014 yılı iş kazalarına neden olan olaylar

İş Kazasına Neden Olay	İş Kazası Sayısı	Ölüm Sayısı
Bir makinenin, taşıma aracının veya işleme ekipmanının denetimden çıkması	35098	142
Kayma veya tökezleme – düşme veya kişilerin düşmesi	33972	268
Fiziki baskı olmadan beden hareketi (genellikle dış bir yaralanmaya yol açan)	18571	22
Toplam	87641	432

İş kazalarının %6'sı 8-9 saatleri, %8'i 9-10 saatleri, %9'u 10-11 saatleri, %10'u 11-12 saatleri, %5'i 12-13 saatleri, %6'sı da 13-14 saatleri, %16'sı 14-16 saatleri, %7'si de 16-17 saatleri arasında meydana gelmiştir. 17.00'dan sonraki saat dilimlerinde ise kaza değerleri %2'ye kadar sürekli azalma göstermiştir (SGK, 2014).

Meslek hastalıklarının türüne göre dağılımı, %17 silisyum içeren tozlara bağlı pnömokonyoz, %5 kas iskelet sistemi hastalıkları, %3 kömür işçisi pnömokonyozu şeklinde olmuştur. Meslek hastalıklarının %17'si listede olmayan başka bir hastalık başlığı altında verilmiş, %47'si de çalışanların sigortalılığı bittikten sonra görülmüş ve ayrıntı verilmemiştir (SGK,2014).

1.20. İş Güvenliği Kültürü

1.20.1. Güvenlik Kültürünün Tanımı

Güvenlik kültürü uzmanlar tarafından kısaca ''*öğrenilmiş davranış kalıpları*'' olarak ifade edilmektedir. Güvenlik kültürünün amacı, bireylerin kendi sağlıklarını koruma ve geliştirme, güvenliklerine önem verme bilincine erişerek toplumsal düzeyde; sağlık ve

güvenliğin yaşam boyu sürekliliğini sağlamaktır (Güven, 2013). Güvenlik kültürü kavramı literatürde farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Bu tanımlar şu şekildedir:

Her toplumun kendine özgü bir kültürü olduğu ve kültürün toplumdan topluma farklılık gösterdiği dikkate alındığında, toplumda faaliyet gösteren örgütlerin de kendilerine özgü kültürlerinden söz edilebilmektedir. Bu doğrultuda, örgüt kültürü örgütün kendisi tarafından toplumun kültüründen etkilenecek oluşturulmakta ve çalışanın örgütsel davranışı üzerinde önemli bir etkiye sahip bulunmaktadır. Örgüt kültürü, örgüt içinde çalışan grupların keşfettikleri, geliştirdikleri temel görüş ve düşüncelerden ibarettir. Güvenlik kültürü, örgüt kültürü bütününe bir alt elemanı olarak özellikle sağlık ve güvenlik sorunlarına ilişkin değer ve inançların yansıtıldığı örgüt kültürünün bir alt oluşumu niteliğindedir (Demirbilek, 2008).

Güvenlik kültürünün kazaları önlemedeki önemi kabul edilmeye başlandıktan sonra bu kavramla ilgili birçok tanımlama yapılmıştır. Güvenlik kültürü kavramı ilk olarak 1986 Çernobil’de yaşanan nükleer kazadan sonra 1987 yılında OECD Nükleer Ajansı tarafından hazırlanan bir raporda kullanılmıştır. Bu rapor, felaketin ortaya çıkmasında örgütsel hataların ve çalışanların ihlallerinin oynadığı role işaret etmektedir (Dursun, 2011).

Güvenlik kültürü kavramı, felaketin ortaya çıkmasına sebep olan, işletmelerin ve işçilerin riskler ve iş güvenliği hakkındaki bilgi ve anlama eksikliğini ifade eden bir kavram olarak kullanılmaya başlanmıştır. Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (IAEA)’nın tanımına göre; iş güvenliği kültürü, örgütün iş sağlığı ve güvenliği programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki sürekliliğine karar veren birey ve grupların değer, algı, tutum, düşünme alışkanlıkları, yetkinlik ve davranış örüntülerinin bir toplamıdır (Demirbilek, 2005).

Güvenlik kültürü kavramıyla ilgili daha sonraları çeşitli yazarlar tarafından birçok tanımlamalar yapılarak literatüre kazandırılmıştır. Bunlardan S. Cox ve T. Cox (1991), güvenlik kültürünü, güvenlikle ilgili çalışanlar tarafından paylaşılan, değerler, algılar, inançlar ve tutumları yansıtması olarak, Ostrom (1993), güvenlik kültürünü, “Eylemler, politika ve süreçlerde ortaya çıkan ve örgütün iş güvenliği performansını etkileyen örgütsel inanç ve tutumlar” olarak, Berends (1996), güvenlik kültürü organizasyon üyelerinin oluşturduğu grubun, güvenliğe yönelik ortak zihinsel programlaması olarak tanımlamışlardır (İşler, 2013).

Güvenlik kültürü, bir organizasyonun her bir seviyesindeki ve her bir gruptaki çalışanların ve kamunun güvenliği konusunda kalıcı değer ve önceliğin yerleşmesidir. Bir başka deyişle güvenlik kültürü; birey ve grupların güvenliğe yönelik kişisel sorumluluk alması, koruyucu eylem, güvenlik ilgisini arttırmak ve iletmek, aktif olarak öğrenmeye çaba göstermek, hatalardan öğrenilen dersleri (hem bireysel hem de grup düzeyinde) davranış temelinde benimseme ve değiştirme, bu değerleri sürekli bir şekilde ödüllendirmeyi ifade etmektedir (Dursun, 2011).

Güvenlik iklimi kavramı ise, çalışanların iş çevreleri, yönetimin güvenlik görüşü ve aktiviteleri, iş risklerindeki denetimler hakkında algılama kalıpları geliştirmesi ve buna uygun davranması olarak ifade edilebilir. Güvenlik iklimi tam olarak kültürü karşılamaz ancak işyerinde kültür hakkında bir bilgi kaynağı olarak görülebilir (Dursun, 2011).

“Güvenlik iklimi” ve “güvenlik kültürü” genellikle birbirine karıştırılan ve birbiriyle ilişkili olan kavramlardır. Aslında her ikisi de kendine özgü yapılardır. Güvenlik kültürü, bütünü yansıttığı için güvenlik ikliminden daha geniştir. Güvenlik iklimi sadece bireylerin güvenlik algılamalarını ve güvenliğe yönelik tutumlarını gördüğünün bir göstergesidir. Buradan hareketle güvenlik iklimi; güvenlik değerleri, normları, inançları, uygulamaları ve prosedürleri hakkında paylaşılan algılamalar olarak betimlenebilir (İşler, 2013).

1.21. Güvenlik Kültürünün Özellikleri

İşçi ve işverenlerin risk ve güvenlik kavramlarına davranış geliştirme süreci olarak da tanımlanan güvenlik kültürü sektör düzeyindeki farklılıklar göz ardı edildiğinde, şu özellikleri göstermektedir (İşler, 2013).

- Güvenlik kültürü, grup veya daha üst seviyelerde örgütün bütün üyeleri tarafından paylaşılan değerler kavramıdır.
- Güvenlik kültürü, bir organizasyondaki her seviyedeki çalışanların katılımı üzerinde durmaktadır.
- Güvenlik kültürü, örgüt üyelerinin işteki davranışını etkiler.
- Güvenlik kültürü, genellikle ödül sistemleri ve güvenlik performansı arasındaki ihtimali de yansıtır.

- Güvenlik kültürü, bir organizasyonda olaylardan, kazalardan ve hatalardan öğrenme ve gelişmeyle ilgili gönüllülüğü yansıtır.
- Güvenlik kültürü, değişime karşı oldukça dayanıklı, sabit ve dirençlidir.

1.22. Güvenlik Kültürünün Boyutları

Güvenlik kültürünün literatürde evrensel kabul edilen boyutları şunlardır. (İşler, 2013)

1) Örgütsel Bağlılık: Güvenliğe yönelik örgütsel bağlılık, üst yönetimin güvenliği çekirdek bir değer veya temel bir prensip olarak belirlemesidir. Bir örgütün güvenliğe bağlılığı, mali sıkışıklık olduğu zamanlarda bile devamlılık göstermesi, güvenliğe yönelik pozitif tutum ve uygun bir şekilde bütün örgüt içinde güvenliği teşvik etmesiyle yansımaktadır. Aynı şekilde örgütün, ekipman, prosedürler, seçim, eğitim ve iş takvimlerinin rutin olarak değerlendirilmesi ve eğer gerekli görülürse güvenliği iyileştirici yönde değiştirmesi, örgütün güvenliğe olan bağlılığını yansıtır.

2) Yönetimin Katılımı: Yönetimin katılımı, üst ve orta yönetimin örgüt içindeki önemli güvenlik aktivitelerinde kişisel olarak yer almaları olarak ifade edilebilir. Yöneticilerin eğitim ve seminerlerde yer alması ve katkıda bulunması, güvenlikle ilgili önemli işlemlerde aktif bir gözetimde bulunmaları, örgütsel yapı içinde yukarıdan aşağıya veya aşağıdan yukarıya güvenlik konularında etkin bir iletişimin varlığı, yönetimin katılımını yansıtır.

3) Çalışanların Yetkilendirilmesi ve Katılımı: İyi bir güvenlik kültürüne sahip organizasyonlar çalışanlarını yetkilendirir ve güvenliğin artırılmasındaki anahtar rolü konusunda çalışanları açıkça bilgilendirir. Güvenlik kültürü kapsamında çalışanları yetkilendirme, çalışanların güvenlik kararlarında söz sahibi olması, güvenlik iyileştirmelerinin başlaması ve başarılmasında kaldıraç görevi görmesi, eylemlerinde kendilerinin ve diğerlerinin sorumluluğunu benimsemesi ve örgütlerindeki iş kazalarının azlığından gurur duyması ile yansır

4) Ödüllendirme Sistemleri: Örgütün güvenli ve güvensiz davranışları değerlendirme şekli ve bu değerlendirmelere göre uygun ödül veya ceza vermesi güvenlik kültürünün anahtar bileşenlerinden biridir. Örgütün güvenli davranışları desteklemeye yönelik kurulmuş bir sisteme sahip olması (parasal teşvikler veya yönetici ve çalışma arkadaşları tarafından takdir ve övgü alması vb.) ve aynı

zamanda, güvensiz davranışları veya gereksiz risk almayı cezalandırma veya caydırmaya yönelik sistemlere sahip olması bu açıdan önemlidir. Ayrıca bu ödüllendirme sistemlerinin sadece var olması yetmemekte, ödüllendirme sistemlerinin formal olarak belgelenmiş, sürekli uygulanan ve tam olarak çalışanlara açıklanmış ve çalışanlar tarafından da anlaşılması gereklidir.

5) Raporlama Sistemleri: Etkin ve sistematik bir raporlama sistemi, bir kaza olmadan önce güvenlik yönetiminin zayıflığının ve kırılmasının belirlenmesinde önemli bir rol oynar. Bir kaza olmadan önce olaylar ve ramak kala durumlar temelinde örgütün önleyici olarak öğrenme isteği ve yeteneği, güvenliğin iyileştirilmesi için kritik bir rol oynar. Ayrıca, çalışanların raporlama sisteminin bir sonucu olarak olumsuz sonuçlarla veya misilleme davranışlarıyla karşılaşmamasının sağlanması gereklidir. Aynı şekilde çalışanlar yapılandırılmış bir geribildirim sistemiyle, çalışanların öneri ve ilgilerinin ödüllendirileceği ve problemin çözümünde ne çeşit bir eylem alacağı konusunda bilgilendirilmelidir. Özet olarak, örgütler iyi bir güvenlik kültürüne, formel bir raporlama sistemine sahip olmaları ve bu sistemin çalışanlar tarafından rahatça kullanılabilmesiyle sahip olabilirler. İyi bir raporlama sistemi, çalışanların güvenlik problemlerini bildirmesine imkân sağlar ve teşvik eder, ayrıca bütün çalışanlara zamanında ve değerli bir geribildirim sağlar.

1.23. Güvenlik Kültürünün Çeşitleri

Güvenlik kültürü tanımının ortaya atılmasının ardından, kültürün bir örgütte varlığının kaçınılmaz olduğundan hareket ederek, var olan kültürün güvenlik tedbirleri açısından olumlu ya da olumsuz özellikler barındırmasına bağlı olarak güvenlik kültürü “pozitif” ve “negatif” güvenlik kültürü olarak iki ayrı kategoride ele alınmıştır (Yılmaz, 2014).

1.23.1. Negatif Güvenlik Kültürü

Negatif güvenlik kültürü, insanların var olan riskleri “risk” olarak görmediği, görse bile önemsemediği, boş verdiği veya riskler karşısında kendine aşırı güven duyduğu bir kültüre karşılık gelir. Negatif güvenlik kültürüne sahip işletmelerin özellikleri şu şekilde özetlenebilir (Aktay, 2012).

- İnsanlar “güvenlik her şeyden önce gelir” deseler bile iş güvenliği diğer amaçlara feda edilir. Dolayısıyla teori ya da politika, uygulama ile bir olmaz.
- Benzer operasyonel hatalar tekrarlanmaya devam eder.
- Personellerin iş güvenliği konusuna ilgileri süreklilik arz etmez. Geçmiş olaylardan ders alınmaz.
- Çalışanlar her an kötü bir şeyler olacağı inancını taşırlar.
- Çalışanlarda riskler konusunda aldırma ve önemsemezlik hali mevcuttur.
- Sürekli suçlayıcı bir kültür etkilidir.

1.23.2. Pozitif Güvenlik Kültürü

Pozitif güvenlik kültürü, örgüt üyelerinin güvenliğe yönelik olarak paylaştıkları davranış kalıpları, tutumlar, algılar ve değerle seti olarak ifade edilebilir. Diğer bir ifadeyle, çalışanların iş kazasına maruz kalma risklerinin azaltılması, örgütün her seviyesinde uygulanması ve kaza ve hastalıkları önleyici bağlılıkla ilgili politika, uygulama ve prosedürler setidir. Pozitif güvenlik kültürü çalışanların güvenli olmayan eylemlerden sakındığı bir çalışma atmosferi yaratır (İşler, 2013).

Pozitif güvenlik kültürü, bireyleri olumsuz sonuçlara karşı duyarlı olmaya ve özenli davranmaya teşvik eder. İşletme açısından, pozitif bir güvenlik kültürünü geliştirmek ve sürdürmek, bir örgütün iş sağlığı ve iş güvenliği yönetiminin iyileştirilmesinde etkin bir araçtır (Demirbilek,2005). Pozitif güvenlik kültürüne sahip işletmelerin özellikleri şu şekilde özetlenebilir (Aktay, 2012).

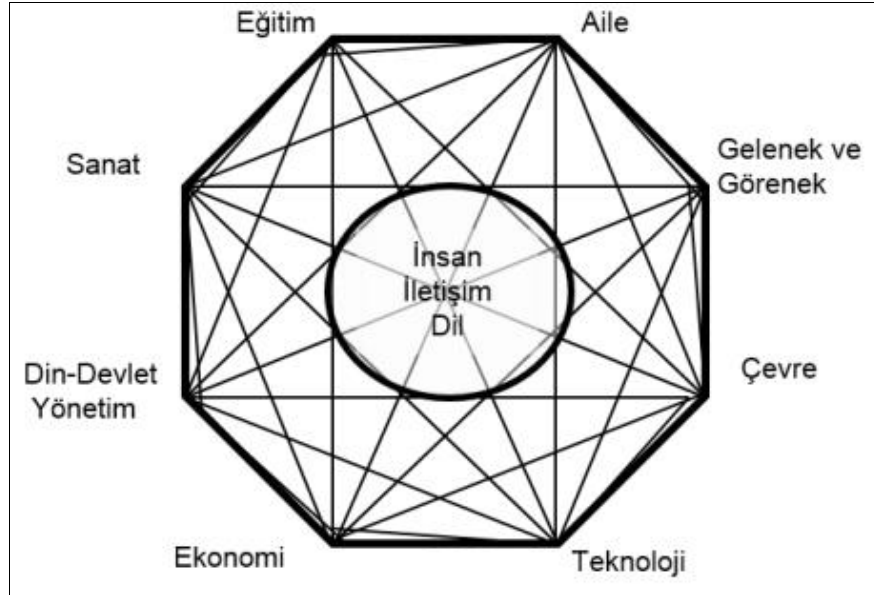
- Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği eğitimini de içeren yüksek kalitede eğitimler alırlar.
- Çalışanlar için iyi bir çalışma ortamı bulunur.
- Çalışanlar, iş güvenliğine gerçekten inanır ve bu konudaki rolünün ne olduğunu bilir.
- Çalışanlar, iş güvenliğine ilişkin sorunlarını cesurca dile getirebildiği adil bir kültür mevcuttur.
- İş sağlığı ve güvenliği, öncelikli konular arasında değerlendirilir.
- İş güvenliği, organizasyonun her kademesinde sıkça gündeme gelir ve yönetim kurulunun haftalık toplantısında gündemin ilk maddesini oluşturur.

- İşgücü istikrarlı ve deneyimlidir, çalışanların iş tatmini yüksektir. İşletme dış baskılara karşı sağlam bir tutum sergiler.
- İşletmeler daha az iş kazasına maruz kalma eğilimindedirler.
- İşletmeler, geçmiş deneyimlerinden dersler çıkarırlar ve gelecekte kendilerine yararlı olmasını sağlamak üzere işletmeleri için gerekli iyileştirmeleri yaparlar.

1.24. Güvenlik Kültürünün Gelişimi

Kültürlerin oluşması ve toplumca benimsenmesi kısa zamanda olacak bir şey değildir. Kültürlerin gelişmesi ve toplumca benimsenmesi belli süreçlerden sonra, zamanla olmaktadır.

Güvenlik kültüründe de nesilden nesile aktarılan davranış kalıpları bulunmaktadır. Yıllardır süre gelen alışkanlıklar bireylerin karakteristik davranışlarını da etkilediği bir gerçektir. Özellikle başlangıç aşamasında, güvenlik kültürü programlarının yürütülmesine yönelik direnç ile karşılaşılması olasıdır (Demirbilek, 2008). Şekil 5’de iş güvenliği ve kültür ilişkisi gösterilmiştir.



Şekil 5. Kültürel muhteva ve iş güvenliği

Kültürel muhteva, iş güvenliğine uyarlandığında kültürel öğelerin altında yer alabilecek temel bileşenler Şekil 5’de gösterilmiştir. İnsan ve Dil: Kültürel muhtevanın

merkezinde yer alan insanın, bu uyarlamadaki karşılığı, işçi, iş veren, sendika ve STK temsilcileri, devlet, denetim sorumluları ve kamu görevlileridir. Kültürel öğelerin alt başlıkları ise aşağıda sıralanmıştır (Yılmaz, 2014).

Din-devlet yönetim: Örgütün nasıl bir yönetime sahip olduğu, kararların nasıl alındığı, işçilerin kararların oluşum ve onay sürecine katılıp katılmadığı, yürürlükte olan ulusal ya da uluslararası mevzuatın niteliği ve iş güvenliğinin sağlanmasına katkıları (kanunlar, yönetmelikler, ILO sözleşmeleri vb.).

Teknoloji: Örgütün faaliyetlerini yürütürken kullandığı teknolojinin işe uygunluğu, iş güvenliğine etkisi.

Çevre: Çevresel faktörlerin işin yapılmasına ve iş güvenliğine etkisi, doğa olayları, meteorolojik şartlar ve jeolojik yapı nedeniyle oluşan risk durumu.

Gelenek-Görenek: Çalışanlar tarafından aktarılan inanışlar, doğrular ve yanlışlar, uygulanan ritüel, törenler ya da alışkanlıklar. Gelenek ve göreneklere iş yerinde saygı gösterilip gösterilmediği.

Aile: İş yerinde oluşan enformel yapı ve ilişkiler. Formel yönetim dışında oluşan hiyerarşinin varlığı. Aile kurumunun gözetilmesi, bütünlüğünün sağlanması ve güçlendirilmesi için alınan tedbirler, sosyal hakların aileyi de içe alacak şekilde genişletilmesi.

Eğitim: İşin yapılması ve iş güvenliği bilincinin yaratılması için alınması zorunlu olan temel, tekâmül ve tazeleyici eğitimlerin verilip verilmediği. Eğitimin yeterliliği ve amaca hizmet edip etmediği. Eğitim konularının gelişen teknoloji ve/veya bilgilere göre güncellenip güncellenmediği.

Sanat: İşin nasıl yapıldığına dair birikimlerin neler olduğu, bunların nasıl paylaşıldığı.

1.25. Toplumda Güvenlik Kültürü Oluşturulması İçin Yöntem ve Öneriler

11-15 Eylül 2011 tarihinde İstanbul'da "Sağlıklı ve Güvenli Bir Gelecek için Küresel Güvenlik Kültürünü Oluşturalım" parolasıyla ve "...Tüm dünyada önleme kültürünün yaygınlaşmasını sağlamak ve iş sağlığı ve güvenliği ile bağlantılı yeni bilgi ve tecrübelerin alışverişine olanak tanımak" amacıyla gerçekleştirilen 19. Dünya İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kongresi'nde, iş sağlığı ve iş güvenliğini bir kültür meselesi olarak ele alarak iş kazalarını önlemede güvenlik kültürünün oluşturulmasının önemine dikkat çekilmiştir. (Aytaç, 2011)

Topluma güvenlik kültürünü aşlamak için uzmanlarca bazı öneriler sunulmuştur. Bunlar (Kılıç, 2012):

- Eğitim ailede başlar ilkesine göre; güvenlik alışkanlığı çocuklara aile tarafından erken çocukluktan başlayarak verilmeli.
- Güvenlik ve sağlık konuları ilkokul ders müfredatına girmeli.
- Okullarda eğitimlerle birlikte bireylere risklerin farkına varılması sağlanmalı.
- İş sağlığı ve güvenliği eğitim programları desteklenmeli, ömür boyu sürdürülebilirliği sağlanmalı.
- Duyarlılık ve bilinçlendirme eğitim kampanyaları artırılmalı.
- Proaktif (önleyici) ve bilgiye dayanan İSG yaklaşımları yaygınlaştırılmalı.
- Sektörel İSG eğitimleri yapılmalı.
- İSG uygulamalarında sosyal taraflarla (partnerlerle) işbirliği sağlanmalı.
- İyi uygulama örnekleri ve deneyimler paylaşılmalı.

1.26. Türkiye’de İş Güvenliği Kültürünün Gelişmesinde Etkili Olabilecek Unsurlar

Ülkemizde iş güvenliği kültürüne katkı sağlayabilecek unsurlara; devlet, işveren, çalışanlar/sendikalar, üniversiteler, meslek örgütleri örnek gösterilebilir (Kılıç, 2012).

1.26.1. Devletin Katkısı

En önemli etkinliği, gerekli koşul ve standartları mevzuatla düzenlemek, denetimi sağlamak ve devlet politikası olarak benimsenmesini sağlamak olmalıdır. Daha çok gözlemci, aydınlatıcı, teşvik edici ve işveren-çalışanlar arasında arabulucu değildir. Devletin, güvenlik kültürünü oluşturabilmek ve geliştirmek için yapması gerekenlere aşağıdakiler örnek verilebilir (Kılıç, 2012).

- Çalışan sayısına bakılmaksızın tüm çalışanların İSG hizmetlerinden yararlanması.
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda araştırmalara teşvik etmek.
- İSG sistemi ile ilgili toplumda ve işletmelerde eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek.

- Kayıt dışı istihdamın önlenmesi.
- İş kazalarının bilimsel analizi.
- Yasalarda çalışanların korunması.
- Sosyal güvenliğin desteklenmesi.
- Güvenilir bir kayıt sistemi kurulması.

1.26.2. İşverenin Katkısı

İşveren, iş sağlığı faaliyetlerini sadece yasal yükümlülükten kurtulmak için yaptıklarında iş sağlığı ve güvenliği konusunda başarı sağlanamayacaktır. İSG konusunda yapılan çalışmalar kalite için birer yatırım olduğu da unutulmamalıdır. İşverenin, güvenlik kültürünü oluşturabilmek ve geliştirmek için yapması gerekenlere aşağıdakiler örnek verilebilir (Kılıç, 2012).

- Üretim sürecinde, önce verimlilik yerine, önce insan yaklaşımının benimsetilmesi.
- Risk değerlendirilmesi ve risk yönetimi yaklaşımının benimsetilmesi.
- Toplu ve kişisel korunma önlemlerine öncelik verilmesi.
- Çalışanların koruyucu donanımları uygun şekilde kullanmaları için önlemin alınması.
- Çalışanların eğitilmesi, bilgilendirilmesi ve görüşlerinin alınması.
- İşyeri sağlık ve güvenlik birimlerinin desteklenmesi.
- Teknik gelişmelere uyum sağlanması.
- Veri akışının sağlanması.

1.26.3. Çalışanların/Sendikaların Katkısı

Çalışanlar, işyeri, iş kolu ve üretim süreci ile ilgili bilgi sahibi olmalıdırlar. İş sağlığı ve güvenliği etkinliklerini sıkıcı, iş yavaşlatıcı ve zaman kaybı olarak görmemeli, iş güvenliğini yaşamlarının önceliği haline getirmelidirler. Sendikalar ise çalışanların tarafında olmalı, çalışanların çalışma koşullarını iyice gözetlemelidirler. Çalışanların, güvenlik kültürünü oluşturabilmek ve geliştirmek için yapması gerekenlere aşağıdakiler örnek verilebilir (Kılıç, 2012).

- İşveren tarafından alınan her türlü tedbire riayet etmek ve talimatlara uyulması.
- Kişisel koruyucu ekipmanın kuralına uygun biçimde kullanılması
- Makine, cihaz ve ekipmanları doğru şekilde kullanması.
- Güvensiz durumlardan kaçınılması ve işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili her türlü olumsuz durumu işverene bildirilmesi.
- İSG eğitimlerine katılımının sağlanması.

1.26.4. Üniversitelerin Katkısı

Üniversiteler, yüksek düzeyde eğitim veren bilimsel araştırma kurumlarıdır.(TDK, 2015) İş sağlığı ve güvenliği politikalarına katkı ve iş kazalarının bilimsel analizine destek olacak araştırmalar, laboratuvarlar ve akademik ortamın oluşturulmasına katkı sağlayarak güvenlik kültürünün gelişiminde önemli rol oynayabilirler (Kılıç, 2012).

1.26.5. Meslek Örgütlerinin (Odalar) Katkısı

Meslek odaları, İş sağlığı ve güvenliği politikalara destek olup İSG alanında çalışacak insan gücünün yetiştirilmesi ve istihdam edilmesi süreçlerine katkı sağlayarak güvenlik kültürünün gelişiminde önemli rol oynayabilirler (Kılıç, 2012).

2. YAPILAN ÇALIŞMALAR VE BULGULAR

Bu çalışmadaki amaç, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanuna dayalı olarak çıkartılan yönetmelik ve tebliğlerin Trabzon ili inşaat sektöründe nasıl algılanıp uygulandığının araştırılması üzerine çalışma yapmaktır.

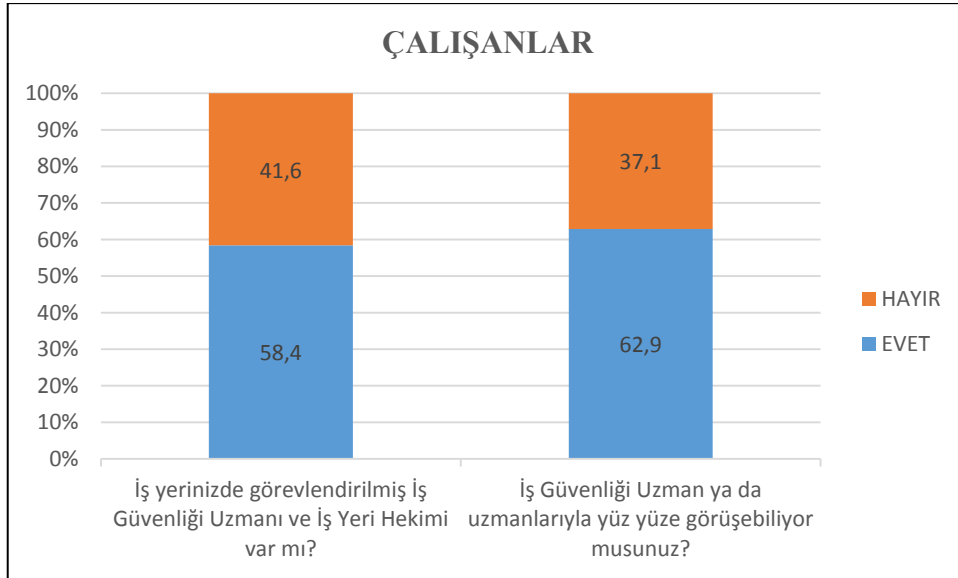
2.1. Araştırmanın Yöntemi

Çalışma kapsamında, Trabzon ilinin Ortahisar, Akçaabat, Çaykara, Of ve Yomra ilçelerinde inşaat sektöründe faaliyette bulunan firmalar, belediyeler ve yapı denetim kuruluşlarında görev yapan işveren ve çalışanlara Ağustos-Kasım 2015 tarihleri arasında ayrı ayrı anket soruları yöneltilmiştir. Ankete katılan işveren ve çalışanlar kendilerine verilen sorulara evet ya da hayır şeklinde yanıtlanması istenerek anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya işverenler arasından 65 kişi, çalışanlar arasından 363 kişi katılmıştır. İşverenlerden 9 kişi, çalışanlardan ise 58 kişinin güvenlik sorularına verdikleri cevaplar tutarsız olduğundan bu kişilerin cevapları değerlendirmeye alınmamıştır. Neticede anket sonuçları işverenlerden 56 kişi, çalışanlardan ise 305 kişi üzerinden değerlendirilmiştir. Anket soru formunda ilgili soruya birden fazla cevap verenlerin veya soruyu boş bırakanların verdikleri cevap "hayır" olarak değerlendirmeye alınmıştır. Anket uygulaması sırasında bilgisizlik, umursamazlık, yeterli vaktin olmayışı veya ilgili mercilere şikayet edilebilir korkusuyla bazı kişilerin anket sorularına cevap vermekten kaçındıkları görülmüştür. Çalışma sonucunda anketlerde sorulara verilen cevaplar analiz edilmiş her soruya verilen evet veya hayır cevabı hem sayı hem de yüzdesel olarak ekler bölümünde tablo biçiminde gösterilmiş, sorulan her soru için sütun grafiği de çizilmiştir. Sonuçları yorumlamada kolaylık olması için ortak ve bağlantılı sorular tek sütun grafiğinde gösterilmiş, sorulara verilen cevaplar açıklanmıştır. Ayrıca sorulan soruların 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda geçen bahisler olması durumunda da kanuni maddeye atıflarda bulunmuş, konunun geçtiği madde hakkında yorumlamalar yapılmıştır.

2.2. İş Güvenliği Uzmanının-İşyeri Hekiminin Bulunması ve Görüşülmesi

Çalışanlara, ‘İşyerinizde görevli İş güvenliği uzmanı-işyeri hekiminin bulunup bulunmadığı ve bulunması durumunda ise bu kişilerle rahatça görüşebiliyor musunuz?’ şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-I de ve Şekil 6’da gösterilmiştir. Şekil 6’da gösterildiği üzere ankete katılan çalışanların %58,4’ü işyerlerinde iş güvenliği uzmanının ve işyeri hekiminin bulunduğunu, %41,6’sı ise bulunmadığını ifade etmiştir. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi olan işyerlerinde çalışanların %62,9’u bu kişilerle yüz yüze görüşebildiğini, %37,1’i ise yüz yüze görüşemediklerini beyan etmişlerdir.

Bu sonuçlara göre çalışanlar arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 6. ve 8. maddelerinin iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirme ve hizmetleriyle ilgili hükümlerin uygulanma oranları sırasıyla %58,4 ve %62,9 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi konusu, bazı işyerlerinde tam olarak benimsenmiş değildir.

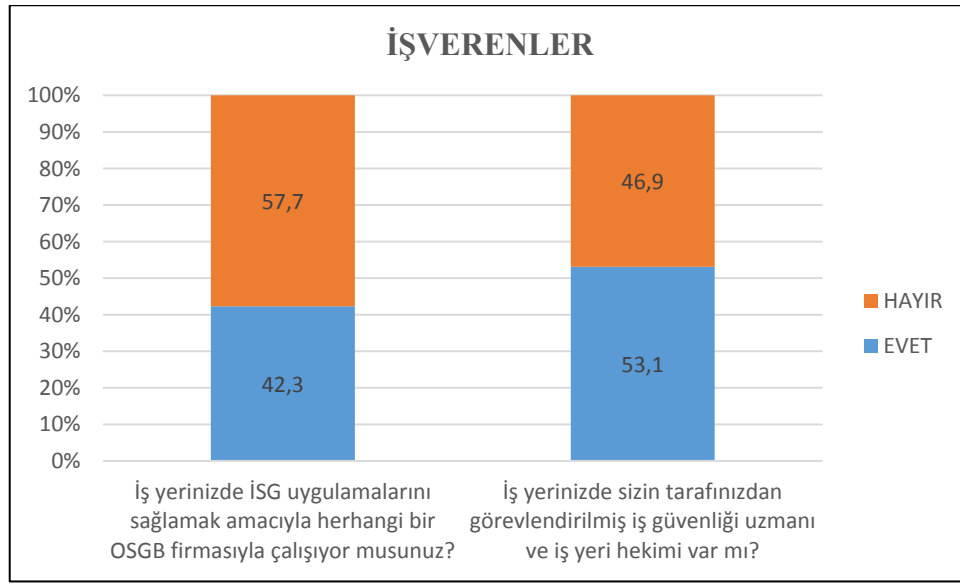


Şekil 6. İş güvenliği uzmanının-işyeri hekiminin bulunması ve görüşülmesi

İşverenlere, ‘İşyerinizde OSGB firmasından hizmet alıyor musunuz ve kendiniz iş güvenliği uzmanı-işyeri hekimi çalıştırıyor musunuz?’ şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-II de ve Şekil 7’de gösterilmiştir. Şekil 7’de gösterildiği üzere ankete katılan işverenlerin %42,3’ü bir OSGB firmasından hizmet aldığını, %57,7’si ise OSGB’den hizmet almadığı cevabını vermiştir. OSGB firmasıyla hizmet alımı yapmayan

işverenlerin %53,1'inin kendisinin iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırdıklarını, %46,9'u ise işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırmadıklarını beyan etmişlerdir.

Bu sonuca göre işverenler arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. ve 6. maddelerinin işverenin genel yükümlülükleri ve iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırmasına dair hükümlerin uygulanma oranları sırasıyla %42,3 ve %53,1 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi OSGB, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi konusu, bazı işyerlerinde tam olarak benimsenmiş değildir.

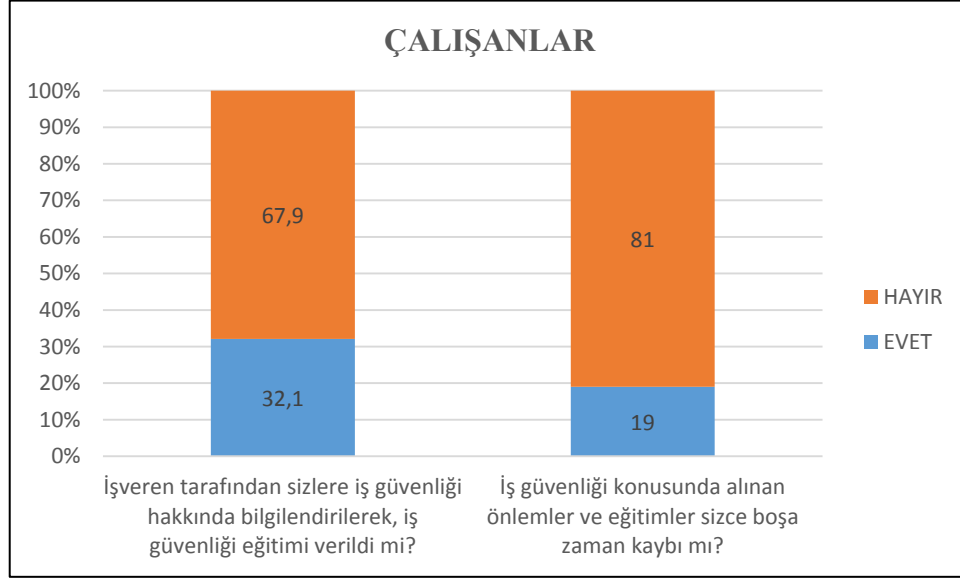


Şekil 7. OSGB firmasıyla çalışma ve İGU- İYH bulunması

2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ve Değerlendirilmesi

Çalışanlara, 'İşyerinizde sizlere İSG eğitimlerinin verilip verilmediği ve verilen eğitimleri boşa zaman kaybı olarak görüyor musunuz?' şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-I de ve Şekil 8'da gösterilmiştir. Şekil 8'de gösterildiği üzere ankete katılan çalışanların %32.1'i iş güvenliği uzmanı veya işveren tarafından iş güvenliği eğitimi ve bilgilendirilmesi yapıldığını, %67.9'u ise iş güvenliği eğitimi ve bilgilendirmenin yapılmadığını beyan etmiştir. Çalışanların %81'i verilen iş güvenliği eğitimleri ve iş güvenliği önlemlerini gerekli görürken, %19'u ise eğitimleri boşa zaman kaybı olarak gördüğünü ifade etmiştir.

Bu sonuca göre çalışanlar arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4., 17. ve 18. maddelerinin işverenin yükümlülükleri, çalışanların eğitimi ve bilgilendirilmesine dair hükümlerin uygulanma oranı %32,1 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi iş güvenliği eğitimi konusu, çoğu işyerinde tam olarak benimsenmiş değildir.



Şekil 8. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ve Eğitimlerin Değerlendirilmesi

İşverenlere, 'İşyerinizde verdiğiniz İSG eğitimlerini boşa zaman kaybı olarak görüyor musunuz' şeklinde soru sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-II de ve Şekil 9'da gösterilmiştir. Şekil 9'da gösterildiği üzere ankete katılan işverenlerin %9,0'u verilen iş güvenliği eğitimleri ve iş güvenliği önlemlerini boşa zaman kaybı olarak görürken, %91,0'i iş güvenliği eğitimleri ve iş güvenliği gerekli gördüklerini ifade etmiştir.

Bu sonuca göre işverenler arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. ve 18. maddelerinin işverenin yükümlülükleri ve çalışanların eğitimlerine dair hükümlerin benimsenme oranı %91,0 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi iş güvenliği önlemleri ve değerlendirilmesi konusu, çoğu işveren tarafından benimsenmiş durumdadır.

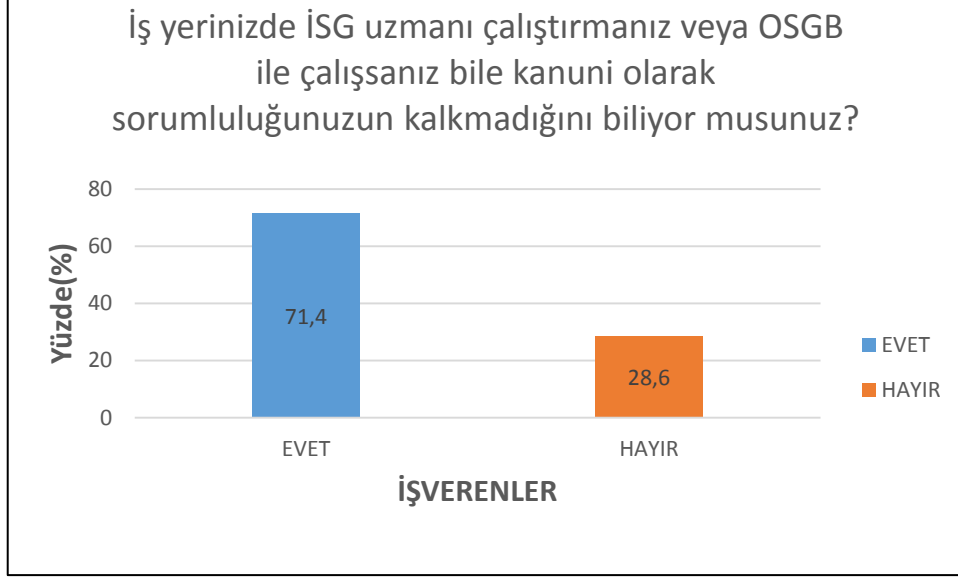


Şekil 9. İSG konusunda önlemler ve eğitimlerin değerlendirilmesi

2.4. İşverenin Hukuki Sorumluluğu

İşverenlere, 'İşyerinizde herhangi bir OSGB firmasından hizmet alınması veya işyerlerinde kendinizin iş güvenliği uzmanı çalıştırması halinde bile kanun önünde sorumluluktan kurtulamadığınızı biliyor musunuz?' şeklinde soru sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-II de ve Şekil 10'da gösterilmiştir. Şekil 10'da gösterildiği üzere ankete katılan işverenlerin %71,4'ü herhangi bir OSGB firmasından hizmet alınması veya işyerlerinde kendileri iş güvenliği uzmanı çalıştırmaları halinde bile kanun önünde sorumluluktan kurtulamadıklarını bildiklerini, %28,6'sı ise bilmedikleri yönünde cevap vermiştir.

Bu sonuca göre işverenler arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesinin işverenin genel sorumluluğuna dair hükmün bilinme oranı %71,4 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi hukuki sorumluluk konusu, bazı işverenler tarafından hâlâ benimsenmiş değildir.

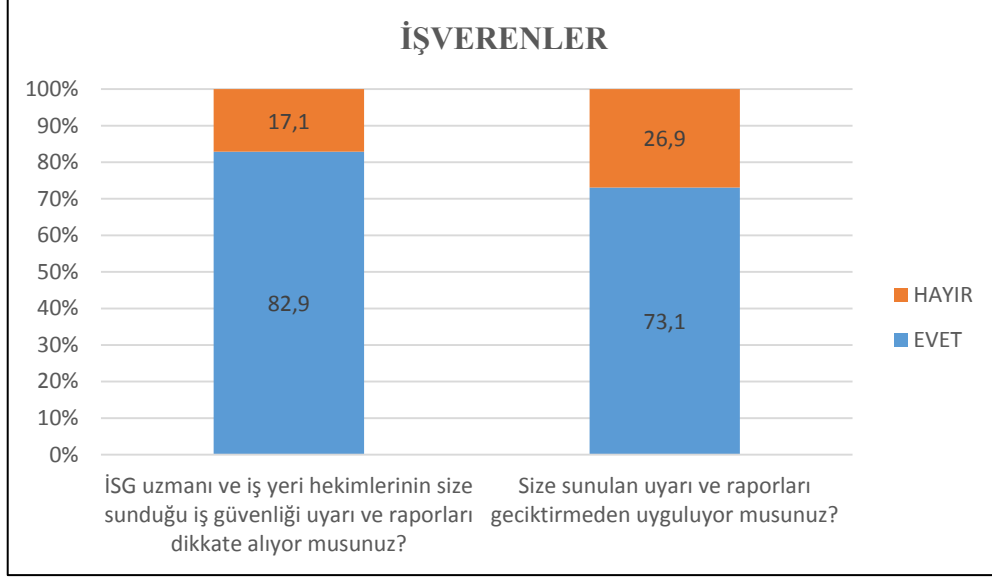


Şekil 10. İşverenin hukuki sorumluluğu

2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzman Raporları ve Raporların Uygulanması

İşverenlere, ‘İşyerinizde iş güvenliği uzman-ışyeri hekimlerinin size sundukları uyarı ve raporları dikkate alıyor musunuz ve bu sunulan raporları geciktirmeden uyguluyor musunuz?’ şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-II de ve Şekil 11’de gösterilmiştir. Şekil 11’de gösterildiği üzere ankete katılan işverenlerin %82,9’u iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin kendilerine sunmuş oldukları uyarı ve raporları dikkate aldıklarını, %17,1’i ise dikkate almadıkları cevabını vermişlerdir. İşverenlerin %73,1’i kendilerine sunulan bu uyarı ve raporları geciktirmeden hemen uyguladıklarını, %26,9’u ise geciktirdiklerini beyan etmişlerdir.

Bu sonuca göre işverenler arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 14. maddesinin işverenin raporlar hakkındaki sorumluluğuna dair hükmün uygulanma oranı %82,9 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi iş güvenliği uzman raporları konusu, bazı işverenler tarafından hâlâ benimsenmiş değildir.

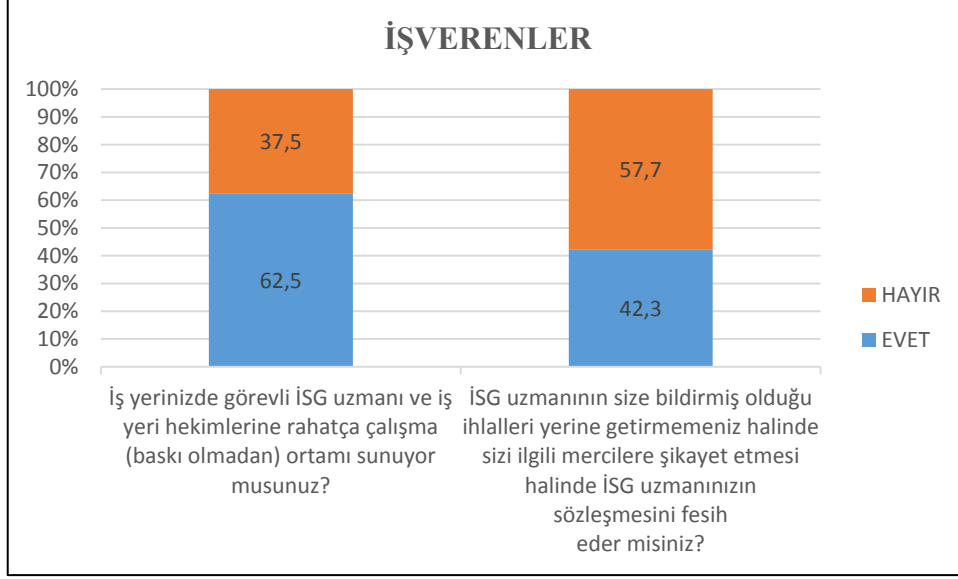


Şekil 11. İş sağlığı ve güvenliği uzman raporları ve raporların uygulanması

2.6. İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Ortamı ve Serbest Hareketi

İşverenlere, 'İşyerinizde iş güvenliği uzman-işyeri hekimlerine rahatça çalışma serbestliği sunuyor musunuz ve iş güvenliği uzmanlarının işyerlerinde size bildirilen güvenlik ihlallerini önemsemediğinizde sizi ilgili mercilere (SGK'ya) şikayet etmesi halinde iş güvenliği uzmanının sözleşmesini fesih eder misiniz?' şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-II de ve Şekil 12'de gösterilmiştir. Şekil 12'de gösterildiği üzere ankete katılan işverenlerin %62,5'i işyeri hekimlerine ve iş güvenliği uzmanlarına işveren baskısı olmadan rahatça çalışma serbestliği sunduklarını, %37,5'i ise çalışma serbestliği sunmadıklarını ifade etmişlerdir. İşverenlerin %42,3'ü iş güvenliği uzmanlarının işyerlerinde kendilerine bildirilen güvenlik ihlallerini önemsemediğinde ilgili mercilere(SGK'ya) şikayet etmesi halinde iş güvenliği uzmanının sözleşmesini fesih edebileceklerini, %57,7'si ise fesih etmeyeceklerini beyan etmişlerdir.

Bu sonuca göre işverenler arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 8. maddesinin iş güvenliği uzmanlarının görevlerine dair hükmün uygulanma oranları sırasıyla %62,5 ve %42,3 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi iş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamı konusu, bazı işverenler tarafından hâlâ benimsenmiş değildir.

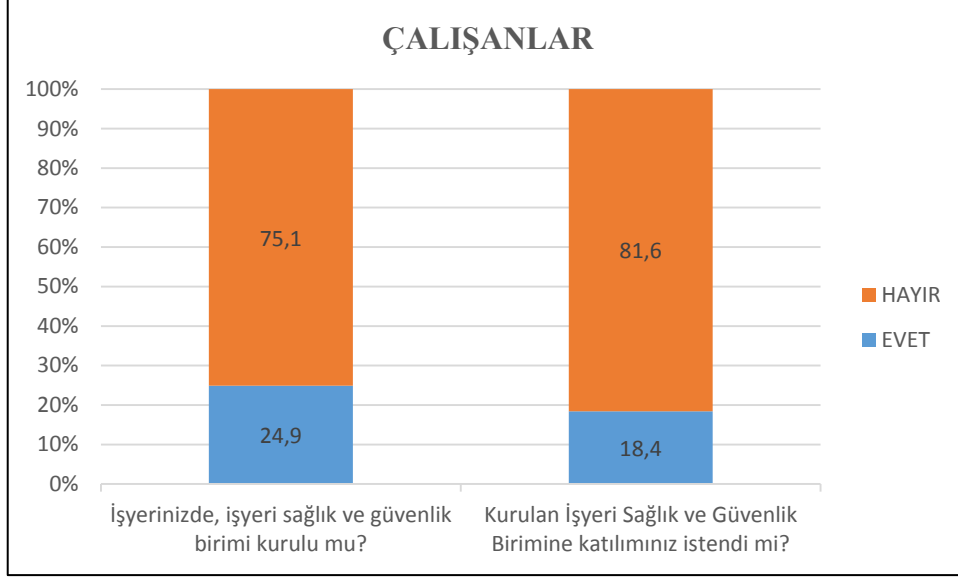


Şekil 12. İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamı ve serbest hareketi

2.7. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Kurulması ve Çalışanların Katılımı

Çalışanlara, ‘İşyerinizde işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kuruldu mu ve kurulması durumunda bu birime katılımınız istendi mi?’ şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-I de ve Şekil 13’de gösterilmiştir. Şekil 13’te gösterildiği üzere ankete katılan çalışanların %24,9’u işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulduğunu ve bu birimden haberleri olduğunu, %75,1’i ise bu birimin kurulmadığını ve haberleri olmadıklarını beyan etmişlerdir. Çalışanların %18,4’ü işveren tarafından kurulmuş olan işyeri sağlık ve güvenlik birimine katılımlarının istendiğini, %81,6’sı ise bu birim için herhangi bir katılım teklifinin gelmediğini belirtmişlerdir.

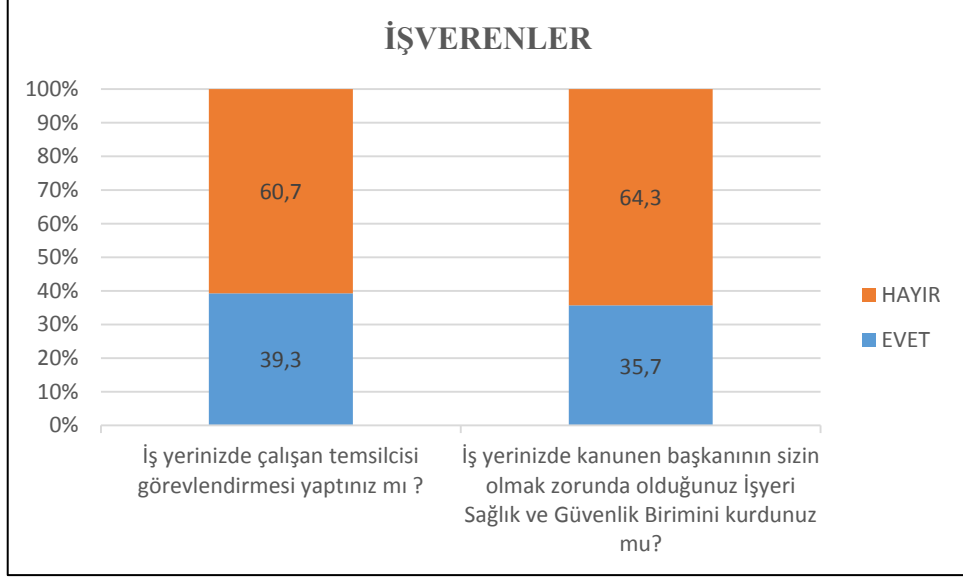
Bu sonuca göre çalışanlar arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 8. ve 30. maddelerinin işyeri sağlık biriminin kurulmasına dair hükümlerinin uygulanma oranları sırasıyla %24,9 ve %18,4 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi konusu, çoğu işyerinde tam olarak benimsenmiş değildir.



Şekil 13. İşyeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB) kurulması ve çalışanların katılımı

İşverenlere, ‘İşyerinizde çalışan temsilcisi görevlendirmesi yaptınız mı ve işyeri sağlık ve güvenlik birimini kurdunuz mu?’ şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-II de ve Şekil 14’de gösterilmiştir. Şekil 14’te gösterildiği üzere ankete katılan işverenlerin %39,3’ü işyerinde çalışan temsilcisi görevlendirmesi yaptığını, %60,7’si ise çalışan temsilcisi görevlendirmesini yapmadığını beyan etmiştir. İşverenlerin % 35,7’si işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik birimini kurduklarını, %64,3’ü ise bu birimi kurmadıklarını ifade etmiştir.

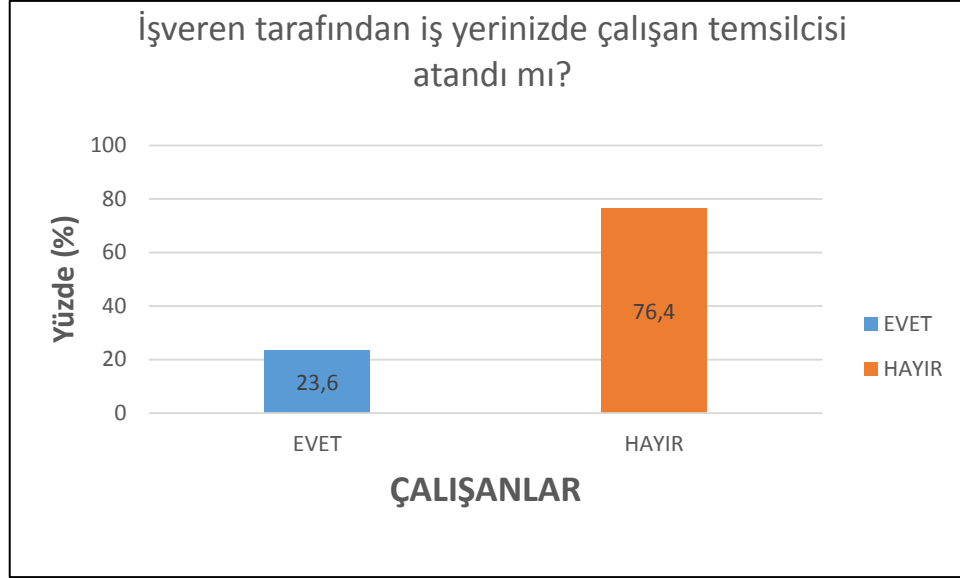
Bu sonuca göre işverenler arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 20. ve 30. maddelerinin çalışan temsilcisi ve işyeri sağlık ve güvenlik birimine dair hükümlerin uygulanma oranları sırasıyla %39,3 ve %35,7 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ve çalışan temsilcisi konusu, çoğu işverence hâlâ benimsenmiş değildir.



Şekil 14. Çalışan temsilcisinin görevlendirilmesi ve İSGB'nin varlığı

Çalışanlara, 'İşyerinizde işveren tarafından çalışan temsilcisi görevlendirmesi yapıldı mı?' şeklinde soru sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-I de ve Şekil 15'de gösterilmiştir. Şekil 15'te gösterildiği üzere ankete katılan çalışanların %23,6'sı işyerlerinde işveren tarafından çalışan temsilcisinin görevlendirildiğini, %76,4'ü ise görevlendirmenin yapılmadığını beyan etmişlerdir.

Bu sonuca göre çalışanlar arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 20. maddesinin çalışan temsilcisi atanmasına dair hükmüm uygulama oranı %23,6 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi çalışan temsilcisi konusu, çoğu işyerinde hâlâ benimsenmiş değildir.

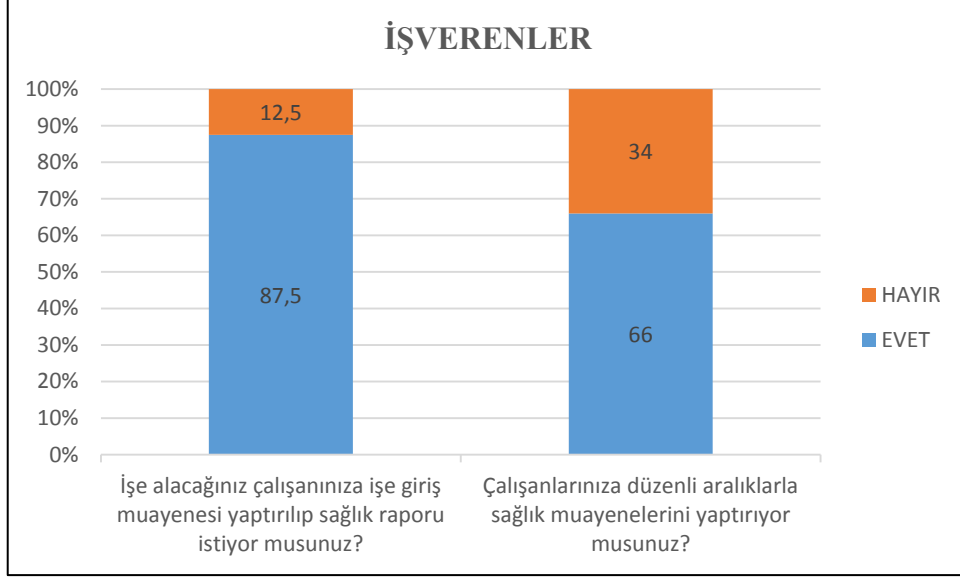


Şekil 15. Çalışan temsilcisinin atanması

2.8. İşe Giriş Muayeneleri ve Düzenli Kontrol

İşverenlere, ‘İşyerinizde işe alacağınız kişilere işe giriş muayenesi ve düzenli kontrol muayeneleri yapıyor musunuz?’ şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-II de ve Şekil 16’da gösterilmiştir. Şekil 16’da gösterildiği üzere ankete katılan işverenlerin %87,5’i işe alacakları çalışanlara işe giriş muayenesi yaptırıp sağlık raporu istediğini, %12,5’i ise çalışanlarından böyle bir şey istemediklerini beyan etmişlerdir. İşverenlerin %66’sı işyerlerindeki çalışanlardan düzenli aralıklarla sağlık muayenesi yaptırtıp sağlık raporu istediğini, %34’ü ise düzenli aralıklarla sağlık muayenesi yaptırmadığını ifade etmiştir.

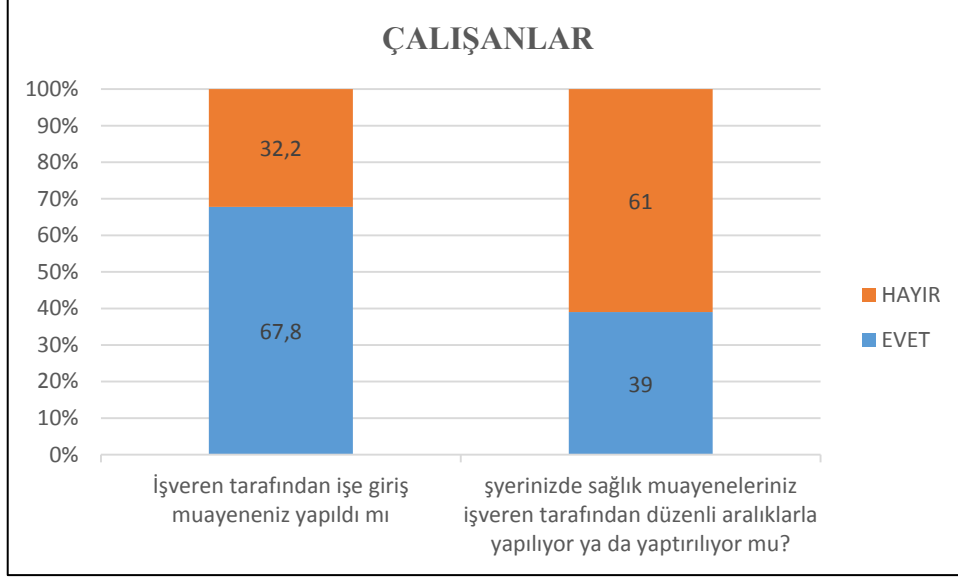
Bu sonuca göre işverenler arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 15. maddesinin sağlık gözetimine dair hükümlerin uygulama oranı %87,5 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi muayeneler konusu, bazı işverenler tarafından hâlâ benimsenmiş değildir.



Şekil 16. İşe giriş muayeneleri ve düzenli kontrol

Çalışanlara, ‘İşe girmeden önce işveren tarafından sizlere işe giriş muayenesi ve düzenli aralıklarla kontrol muayenesi yapılıyor mu?’ şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-I de ve Şekil 17’de gösterilmiştir. Şekil 17’de gösterildiği üzere Ankete katılan çalışanların %67,8’i işveren tarafından işe alınmadan önce sağlık muayenesinden geçtiğini, %32,2’si ise işverenin kendisinden böyle bir şey istemediğini beyan etmiştir. Çalışanların %39.0’u işveren tarafından düzenli sağlık kontrolünden geçirildiğini, %61’i ise düzenli aralıklarla sağlık kontrolünden geçirilmediğini ifade etmiştir.

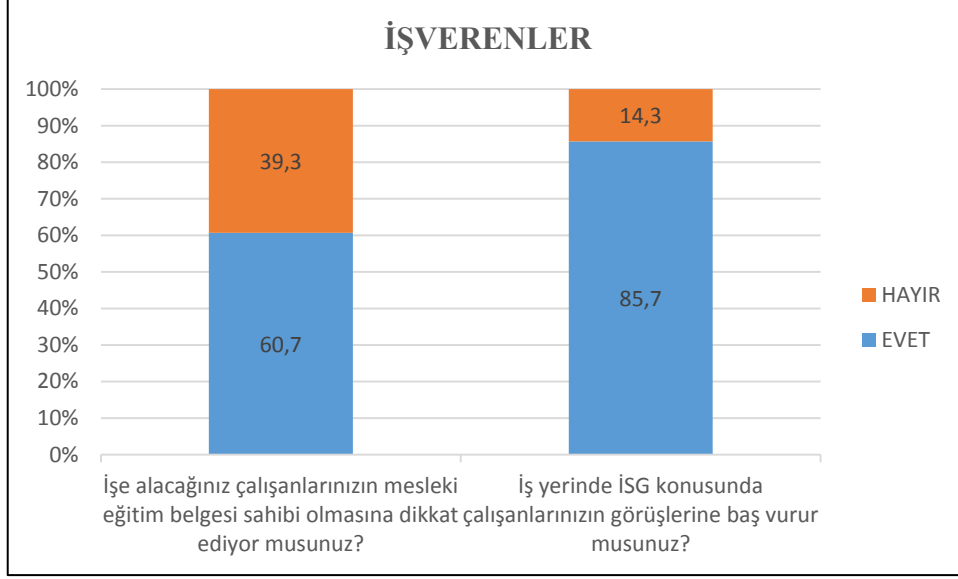
Bu sonuca göre çalışanlar arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 15. maddesinin sağlık gözetimlerine dair hükümlerin uygulama oranı %67,8 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi muayeneler konusu, bazı işyerlerinde tam olarak benimsenmiş değildir.



Şekil 17. İşe giriş muayenesi ve düzenli aralıklarla kontrol

2.9. Çalışanların Mesleki Eğitim Belgesi ve Çalışanların Görüşleri

İşverenlere, 'İşyerinizde işe alacağınız kişilerden mesleki eğitim belgesi sahibi olmasını istiyor ve İSG konusunda çalışanlarınızın görüşlerine başvuruyor musunuz?' şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-II de ve Şekil 18'de gösterilmiştir. Şekil 18'de gösterildiği üzere Ankete katılan işverenlerin %60,7'si işe alacakları çalışanlarından mesleki eğitim belgesi sahibi olmasını istediğini, %39,3'ü ise mesleki eğitim belgesi istemediğini beyan etmiştir. İşverenlerin %85,7'si iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlarının görüşlerine başvurduğunu, %14,3'ü ise çalışanların görüşlerini önemsiz bulduğunu belirtmiştir.

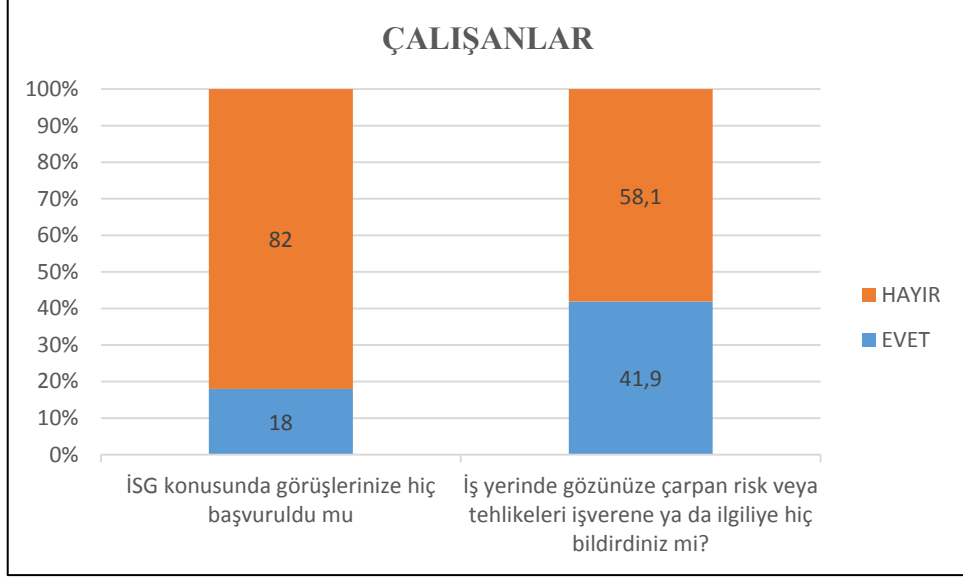


Şekil 18. Çalışanların mesleki eğitim belgesi ve çalışanların görüşleri

2.10. İş Sağlığı ve Güvenli Konusunda Görüş Paylaşımı ve İşverene Bildirimi

Çalışanlara, 'İşveren tarafından İSG konusunda görüşlerinize başvuruldu mu ve işyerinizde gözünüze çarpan risk ve tehlikeleri işveren bildirdiniz mi?' şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-I de ve Şekil 19'da gösterilmiştir. Şekil 19'da gösterildiği üzere ankete katılan çalışanların %18,0'i işveren tarafından iş sağlığı ve güvenli konusunda görüşlerine başvurulduğunu, %82'si ise işveren tarafından görüşlerine başvurulmadığını beyan etmiştir. Çalışanların %41,9'u işyerinde gözlerine çarpan risk ve tehlikeleri işverene bildirdiğini, %58,1'i ise tehlike ve riskleri işverene bildirmediklerini ifade etmiştir.

Bu sonuca göre çalışanlar arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 18. maddesinin çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanmasına dair hükmün uygulanma oranı %18,0 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi İSG görüş paylaşımı konusu, çoğu işyerinde hâlâ benimsenmiş değildir.

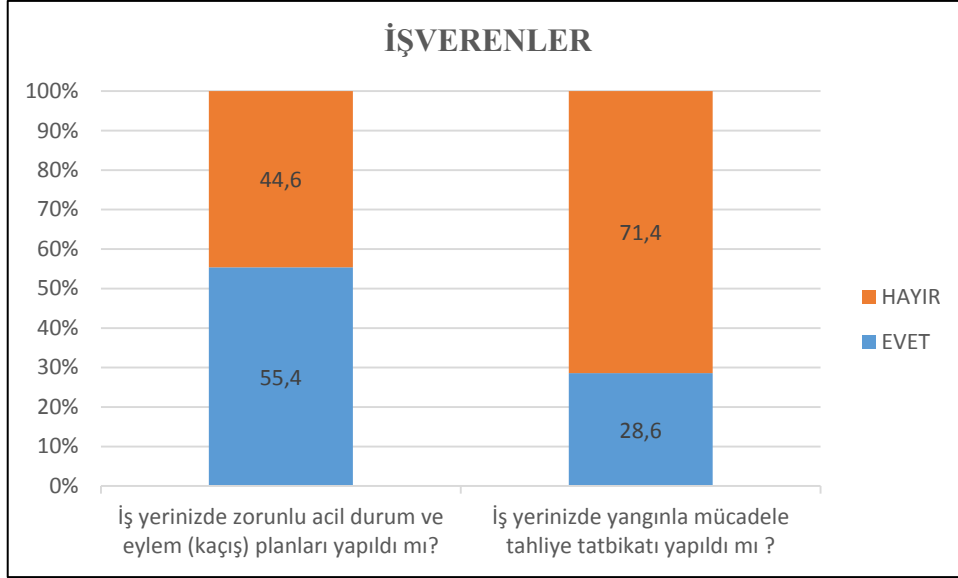


Şekil 19. İş sağlığı ve güvenli konusunda görüş paylaşımı ve işverene bildirim

2.10.1. İşyeri Acil Durum Planları ve Tatbikatlar

İşverenlere, ‘İşyerinizde acil durum planları ve yangınla mücadele tatbikatları yapıldı mı?’ şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-II de ve Şekil 20’de gösterilmiştir. Şekil 20’de gösterildiği üzere Ankete katılan işverenlerin %55.4’ü işyerinde acil durum planlarının yapıldığını, %44,6’sı ise bu planların yapılmadığını ifade etmiştir. İşverenlerin %28,6’sı işyerinde yangınla mücadele ve ilk yardım tatbikatlarını yaptırdığını, %71,4’ü ise işyerinde herhangi bir tatbikat yapılmadığını beyan etmiştir.

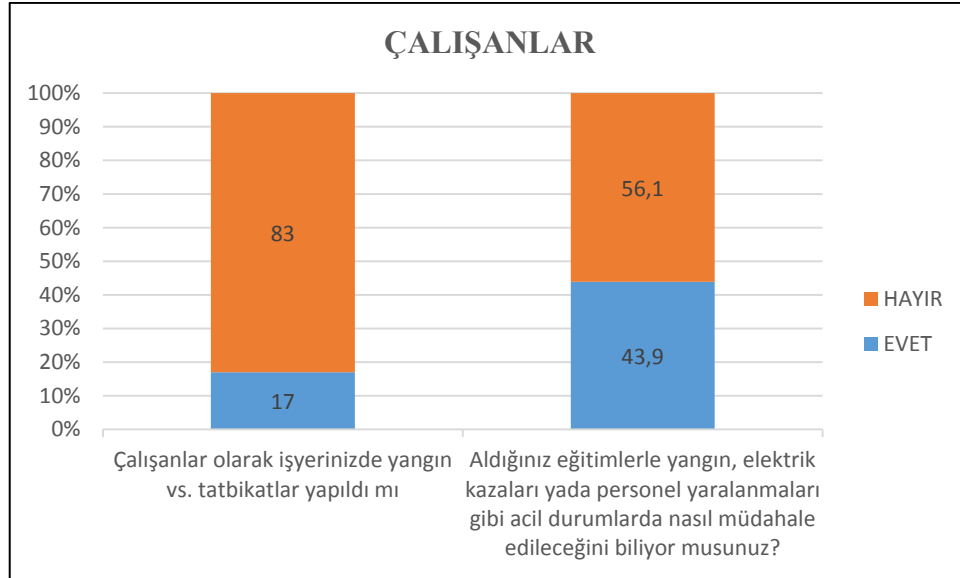
Bu sonuca göre işverenler arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 11. maddesinin acil durum, yangın ve tatbikatlarla ilgili hükümlerin uygulanma oranları sırasıyla %55,4 ve %28,6 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi işyeri acil durum planları ve tatbikatlar konusu, çoğu işverence hâlâ benimsenmiş değildir.



Şekil 20. İşyeri acil durum planları ve tatbikatlar

Çalışanlara, ‘İşyerinizde yangın tatbikatı yapıldı mı ve acil durumlarda nasıl müdahale edileceğini biliyor musunuz?’ şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-I de ve Şekil 21’de gösterilmiştir. Şekil 21’de gösterildiği üzere ankete katılan çalışanların %17,0’si işyerinde yangın tatbikatının yapıldığını, %83,0’ü ise yangın tatbikatlarının yapılmadığını beyan etmiştir. Çalışanların %43,9’u yangın vs. acil durum anlarında nasıl müdahale edileceğini bildiğini, %56,1’i ise acil durumlarda ne yapılacağını bilmediğini ifade etmiştir.

Bu sonuca göre çalışanlar arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 11. maddesinin acil durumlar, yangın ve tatbikatlarla ilgili hükümlerin uygulanma oranı %17,0 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi acil durumlar ve tatbikatlar konusu, çoğu işyerinde hâlâ tam olarak benimsenmiş değildir.

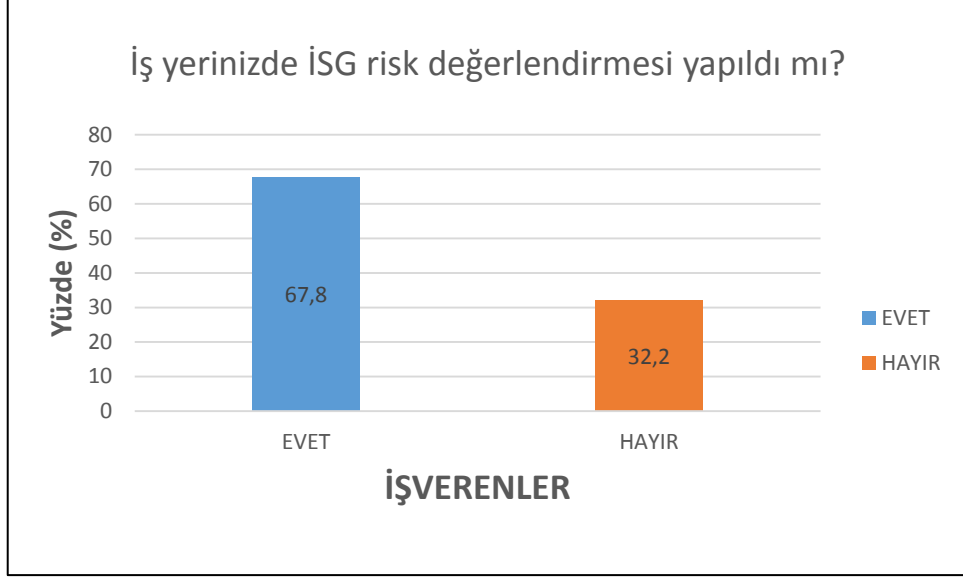


Şekil 21. İşyeri tatbikatları ve acil durumlarda müdahale

2.11. İşyeri İSG Risk Değerlendirmesi

İşverenlere, 'İşyerinizde İSG risk değerlendirmesi yapıldı mı?' şeklinde soru sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-II de ve Şekil 22'de gösterilmiştir. Şekil 22'de gösterildiği üzere ankete katılan işverenlerin %67,8'i işyerlerinde risk analizi yaptırdığını, %32,2'si ise işyerlerinde risk analizi yaptırmadığını beyan etmiştir.

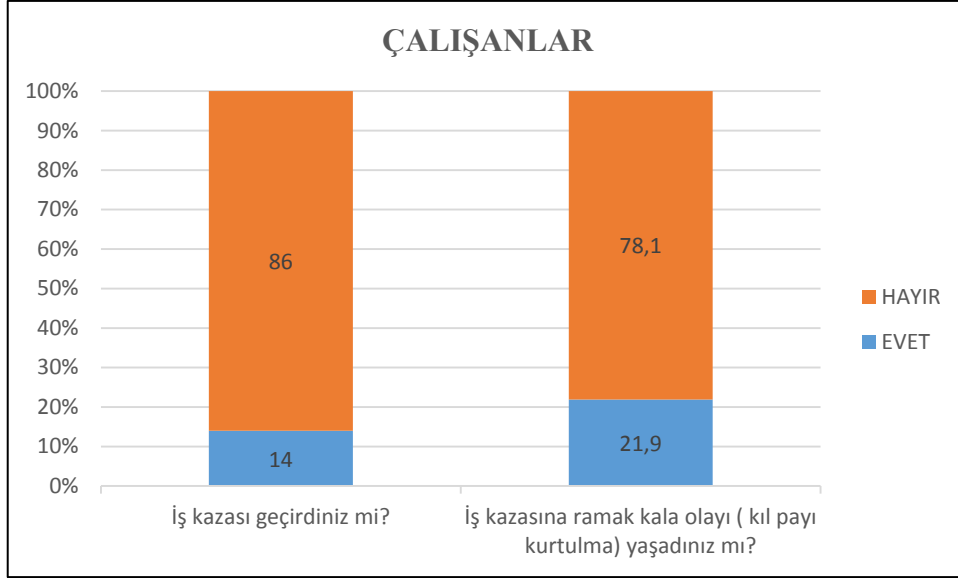
Bu sonuca göre işverenler arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. ve 10. maddelerinin işverenin risk değerlendirme yükümlüğü ve kontrol ölçümle ilgili hükümlerin uygulanma oranı %67,8 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi risk değerlendirme konusu, bazı işverenler tarafından hâlâ benimsenmiş değildir



Şekil 22. İşyeri İSG risk değerlendirmesi

2.12. İş Kazası ve Ramak Kala Olayı

Çalışanlara, ‘İşyerinizde iş kazası yaşadınız mı ve iş kazasından kıl payı kurtulduğunuz oldu mu?’ şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-I de ve Şekil 23’de gösterilmiştir. Şekil 23’te gösterildiği üzere ankete katılan çalışanların %14.0’ü iş kazası geçirdiğini, %86.0’sı ise iş kazası geçirmediğini beyan etmiştir. Çalışanların %21,9’u iş kazasından kıl payı (ramak kala) kurtulduklarını, %78,1’i ise ramak kala olayını yaşamadıklarını belirtmişlerdir.

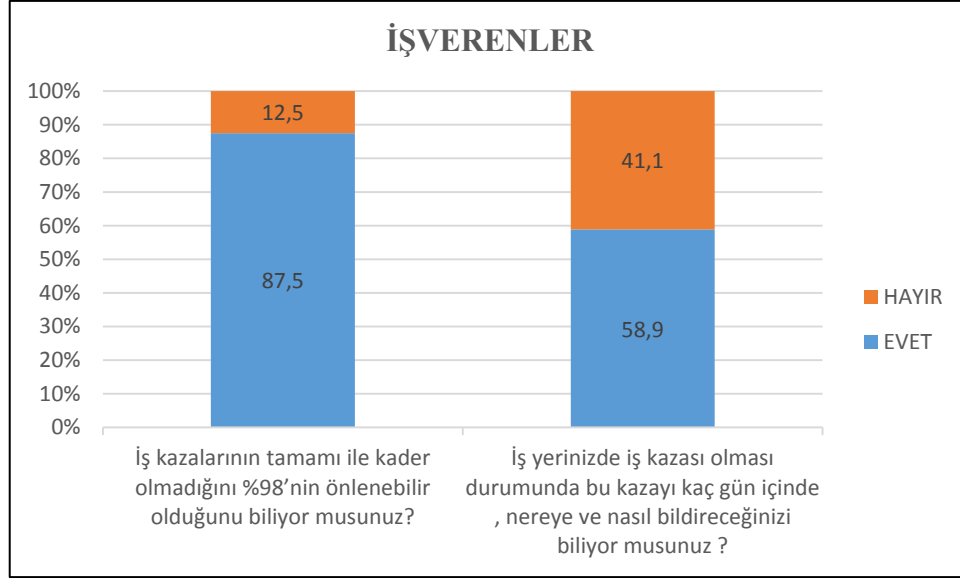


Şekil 23. İş kazası ve ramak kala olayı

2.13. İş Kazası Bilgisi ve İş Kazasının Bildirimi

İşverenlere, ‘İş kazalarının %98’nin önlenbilir olduğunu biliyor muydunuz ve işyerinizde iş kazası olması durumunda bu kazayı ilgili mercilere ne zaman ve nasıl bildireceğinizi iliyor musunuz?’ şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-II de ve Şekil 24’te gösterilmiştir. Şekil 24’te gösterildiği üzere ankete katılan işverenlerin %87,5’i iş kazalarının tamamıyla bir kader olmadığını %98’nin önlenbilir olduğunu bildiğini, %12,5’i ise bunu bilmediklerini ifade etmiştir. İşverenlerin %58,9’u olası bir iş kazası durumunda bu kazayı ilgili mercilere kaç gün içinde nasıl bildireceğini bilirken, %41,1’i ise bildirimini ne zaman ve nereye yapılacağını bilmediğini ifade etmiştir.

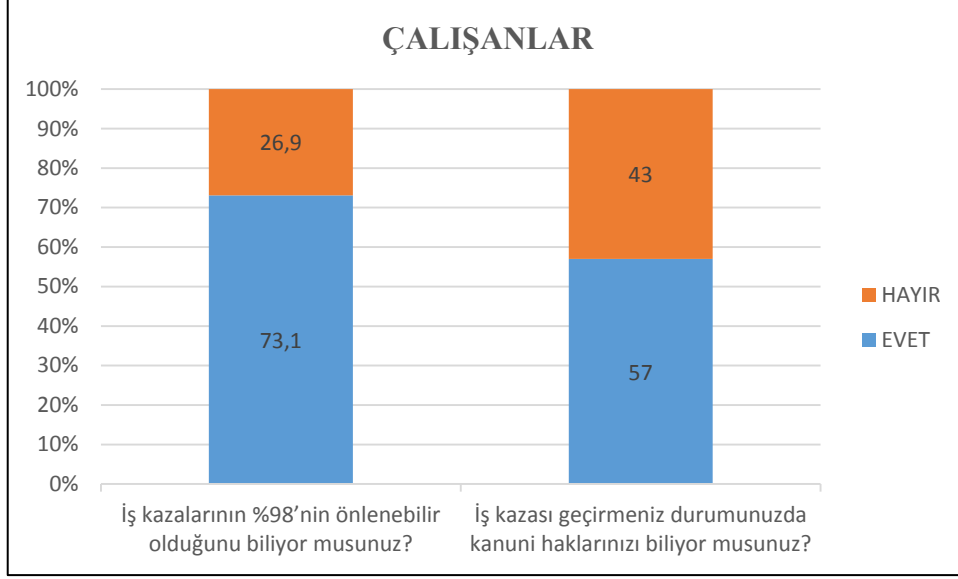
Bu sonuca göre işverenler arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 14. maddesinin iş kazasının bildirimine dair hükmün bilinme oranı %58,9 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi iş kazası bildirim konusu, çoğu işverence benimsenmiş durumdadır.



Şekil 24. İş kazası bilgisi ve iş kazasının bildirimi

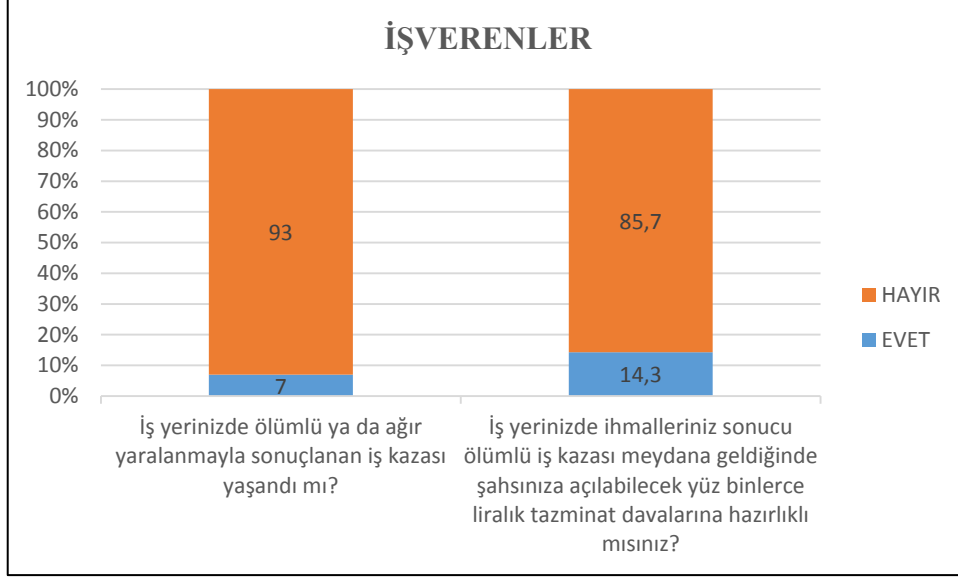
Çalışanlara, 'İş kazalarının %98'nin önlenbilir olduğunu biliyor musunuz ve iş kazası geçirmeniz durumunda kanuni haklarınızı biliyor musunuz?' şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-I de ve Şekil 25'te gösterilmiştir. Şekil 25'te gösterildiği üzere ankete katılan çalışanların %73,1'i iş kazalarının %98'inin önlenbilir olduğunu bildiğini, %26,9'u ise bilmediklerini ifade etmişlerdir. Çalışanların %57,0'si iş kazası geçirmeleri halinde kanuni haklarını bildiğini, %43'ü ise bilmediklerini beyan etmişlerdir.

Bu sonuca göre çalışanlar arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 7. maddesinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesine dair hükümlerin bilinme oranı %57,0 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi iş kazalarının önlenme konusu, bazı işyerlerinde hâlâ tam olarak benimsenmiş değildir.



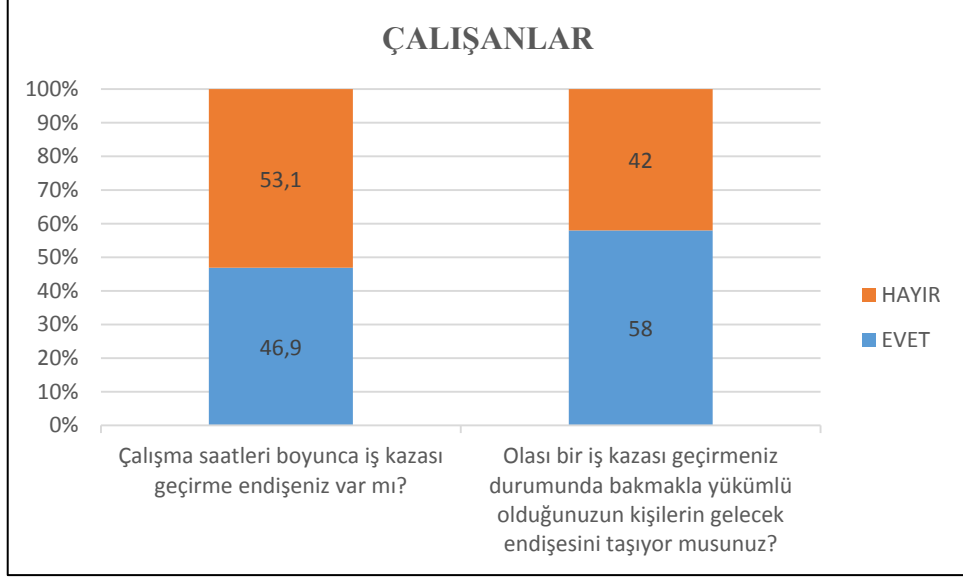
Şekil 25. İş kazasının önlenmesi ve sonrası

İşverenlere, ‘İşyerinizde ağır yaralanmayla veya ölümlü sonuçlanan iş kazası oldu mu ve olası bir iş kazası sonucunda tarafınıza açılacak tazminat davalarına hazırlıklı mısınız?’ şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-II de ve Şekil 26’da gösterilmiştir. Şekil 26’da gösterildiği üzere ankete katılan işverenlerin %7,0’si işyerlerinde ağır yaralanmayla ya da ölümlü sonuçlanan iş kazası yaşandığını, %93,0’ü ise böyle bir kazanın yaşanmadığını ifade etmiştir. İşverenlerin %14,3’ü işyerlerinde kendi ihmalleri sonucunda ağır yaralanma veya ölümlü iş kazası meydana geldiğinde şahıslarına açılacak yüz binlerce liralık tazminat davalarına maddi yönden hazırlıklı olduğunu, %85,7’si ise bu tazminat davalarını karşılayacak maddi gücünün olmadığını ifade etmiştir.



Şekil 26. Ağır yaralanmayla-ölümle sonuçlanan iş kazaları ve tazminatlar

Çalışanlara, ‘İşyerinizde çalışma sırasında iş kazası geçirme endişenizin olup olmadığını ve iş kazası geçirmeniz durumunda bakmakla yükümlü olduğunuz kişilerin gelecek endişesi taşıyor musunuz?’ şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-I de ve Şekil 27’de gösterilmiştir. Şekil 27’de gösterildiği üzere ankete katılan çalışanların %46,9’u işyerinde çalışma sırasında iş kazası geçirme endişesinin olduğunu, %53,1’i ise böyle bir endişesinin olmadığını ifade etmişlerdir. Çalışanların %58.0’i iş kazası geçirme durumunda bakmakla yükümlü oldukları kişilerin gelecek endişesini taşıdıklarını, %42.0’i ise böyle bir endişeyi taşımadıklarını beyan etmişlerdir.

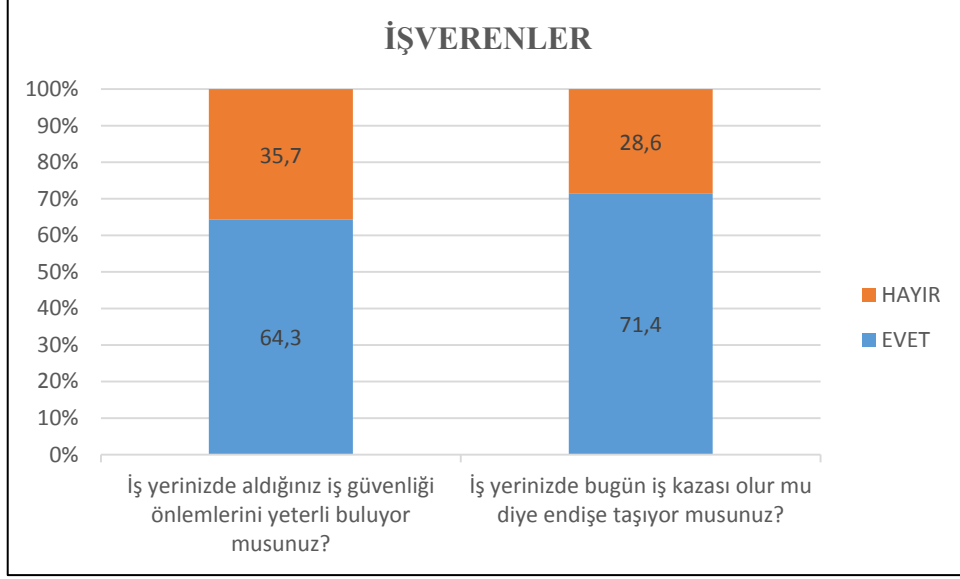


Şekil 27. İş kazası geçirme ve gelecek endişesi

2.14. İSG Önlemlerinin Yeterli Bulunması ve İş Kazası Endişesi

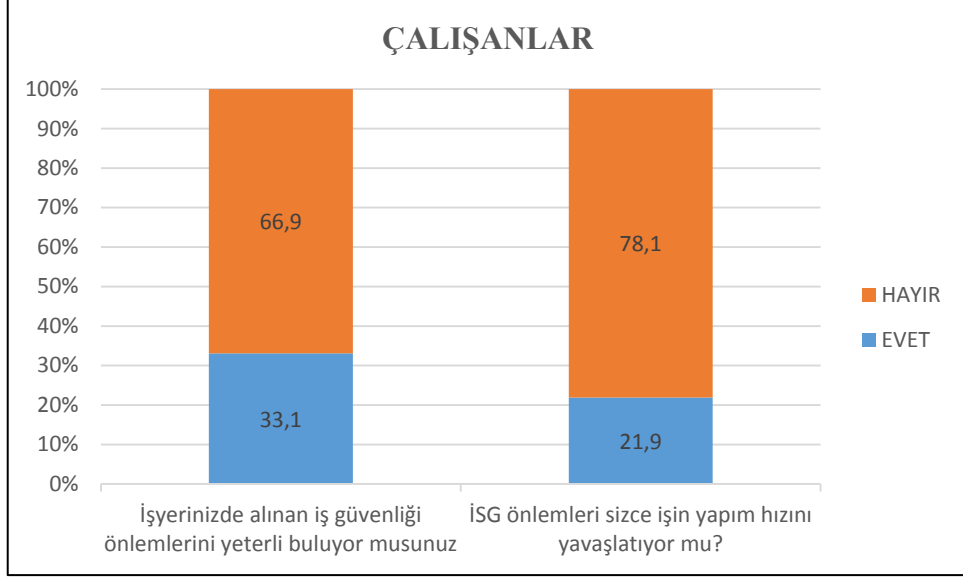
İşverenlere, ‘İşyerinizde aldığınız İSG önlemlerini yeterli bulup bulmadığınızı ve her iş gününde iş kazası meydana gelme endişesi taşıyor musunuz?’ şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-II de ve Şekil 28’de gösterilmiştir. Şekil 28’de gösterildiği üzere ankete katılan işverenlerin %64,3’ü işyerinde aldığı önlemleri yeterli bulurken, %35,7’si ise aldığı önlemleri yetersiz bulmuştur. İşverenlerin %71,4’ü her gün işyerlerinde iş kazası olma endişesi taşıdığını, %28,6’sı ise böyle bir endişe taşımadığını ifade etmişlerdir.

Bu sonuca göre işverenler arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesinin işverenin önlem alması konusunda genel yükümlülüklerine dair hükmün uygulanma oranı %64,3 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi önlem alma konusu, bazı işverenler tarafından hâlâ benimsenmiş değildir.



Şekil 28. İSG önlemlerinin yeterli bulunması ve iş kazası endişesi

Çalışanlara, 'İşyerinizde alınan İSG önlemlerini yeterli bulup bulmadığını ve alınan İSG önlemlerinin iş yapım hızını yavaşlatıyor mu?' şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-I de ve Şekil 29'da gösterilmiştir. Şekil 29'da gösterildiği üzere ankete katılan çalışanların %33,1'i işyerlerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yeterli bulurken, %66,9'u ise yetersiz bulmuştur. Çalışanların %21,9'u iş sağlığı ve güvenli önlemlerinin iş yapım hızını yavaşlattığını, %78,1'i ise iş yapım hızını yavaşlatmadığını ifade etmişlerdir.

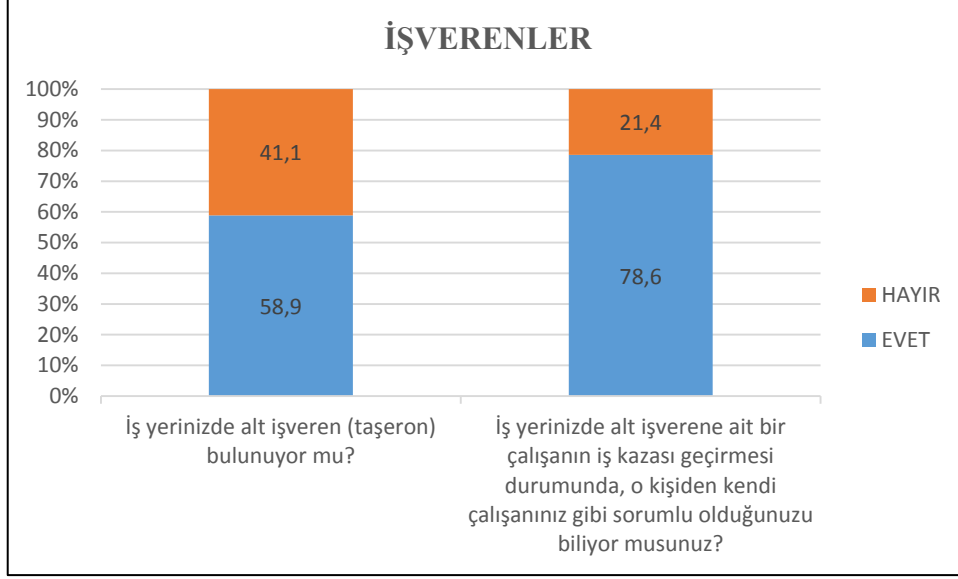


Şekil 29. İSG önlemlerinin yeterliliği ve iş yapım hızına etkisi

2.15. İşyerinde Alt İşveren (taşeron) Bulunması ve Sorumluluğu

İşverenlere, ‘İşyerinizde alt işveren bulunup bulunmadığı ve alt işveren bulunması durumunda kanun önünde alt işveren çalışanlarından da sorumlu olduğunuzu biliyor musunuz?’ şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-II de ve Şekil 30’da gösterilmiştir. Şekil 30’da gösterildiği üzere ankete katılan işverenlerin %58,9’u kendi işyerlerinde alt işveren çalışmanı da çalıştırdığını, %41,1’i ise kendi çalışanından başka çalışan çalıştırmadığını beyan etmiştir. İşverenlerin %78,6’sı işyerlerinde alt işveren çalışanından da iş kazası vs. durumlarda kanuni olarak sorumlu olduğunu bildiğini, %21,4’ü ise bu sorumluluğu bilmediklerini ifade etmişlerdir.

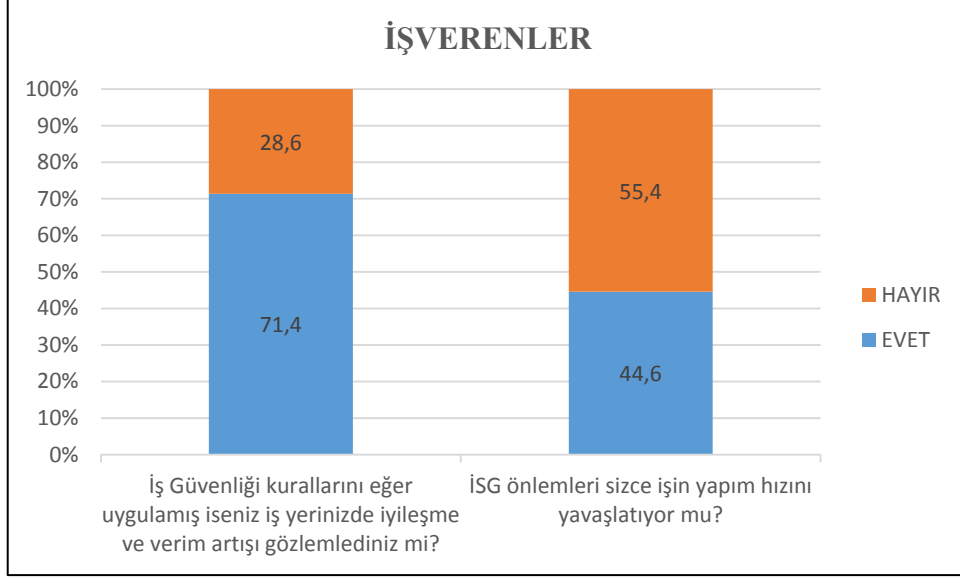
Bu sonuca göre işverenler arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 22. maddesinin alt işverenle ilgili hükümlerin bilinme oranı %78,6 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi alt işveren sorumluluğu konusu, bazı işverenlerce hâlâ benimsenmiş değildir.



Şekil 30. İşyerinde alt işveren (taşeron) bulunması ve sorumluluğu

2.16. İSG Önlemlerinin İş Verimine ve İş Yapım Hızına Etkisi

İşverenlere, ‘İşyerinizde alınan İSG önlemleriyle iş verimi ve iyileşme sağlandı mı ve İSG önlemleri işin yapım hızını sizce yavaşlatıyor mu?’ şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-II de ve Şekil 31’de gösterilmiştir. Şekil 31’de gösterildiği üzere ankete katılan işverenlerin %71,4’ü iş güvenliği kurallarına riayetinin sonucunda işyerinde iyileşme ve verim artışı gözlemlediğini, %28,6’sı ise iyileşme ve verim artışı olmadığını ifade etmişlerdir. İşverenlerin %44,6’sı iş güvenliği önlemlerinin işin yapım hızını yavaşlattığını savunurken, %55,4’ü iş güvenliği önlemleri işin yapım hızını düşürmediğini beyan etmiştir.

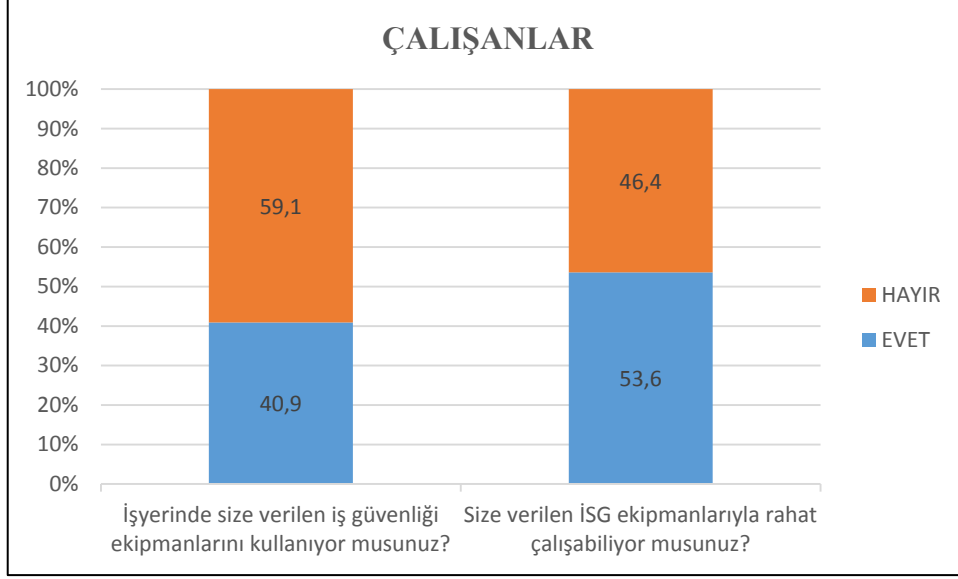


Şekil 31. İSG önlemlerinin iş verimine ve iş yapım hızına etkisi

2.17. İSG Ekipman Kullanımı ve İSG Ekipmanı ile Çalışılması

Çalışanlara, ‘Çalışma sırasında İSG ekipmanlarınızı kullanıyor musunuz ve İSG ekipman kullanımının kanuni zorunluluk olduğunu biliyor musunuz?’ şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-I de ve Şekil 32’de gösterilmiştir. Şekil 32’de gösterildiği üzere ankete katılan çalışanların %40,9’u işyerinde işveren tarafından verilen koruyucu ekipmanları kullandıklarını, %59,1’i ise koruyucu ekipmanları kullanmadıklarını ifade etmiştir. Çalışanların %53,6’sı işveren tarafından verilen koruyucu ekipmanın kullanılmasının yasal zorunluluk olduğunu bilirken, %46,4’ü ise yasal zorunluluktan haberleri olmadığını ifade etmiştir.

Bu sonuca göre çalışanlar arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 18. ve 19. maddelerinin çalışanların katılımı ve yükümlülüklerine dair hükümlerin benimsenme oranları sırasıyla %40,9 ve %53,6 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi iş güvenliği ekipmanı kullanım konusu, çoğu çalışan hâlâ benimsenmiş değildir.

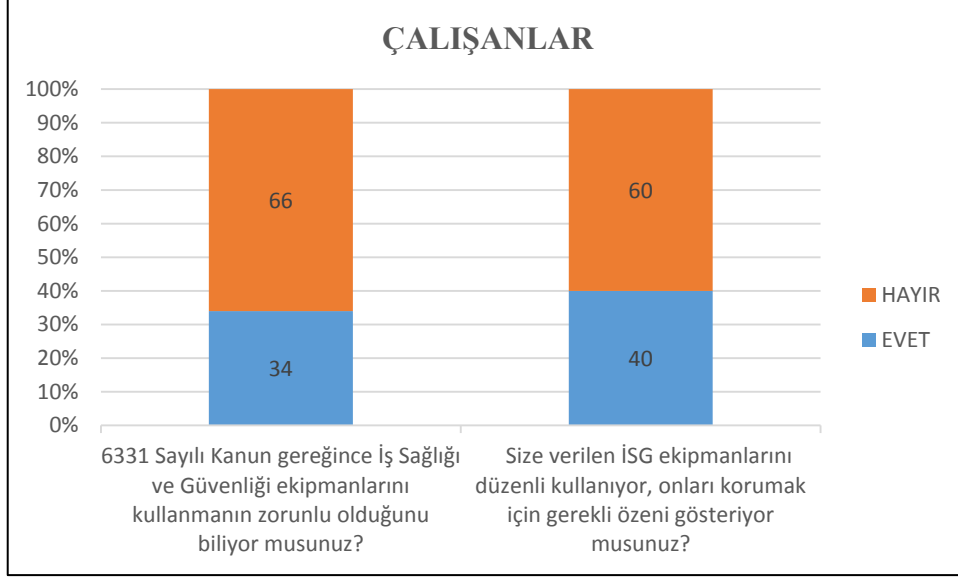


Şekil 32. İSG ekipman kullanımı ve zorunluluğu

2.18. İSG Ekipmanı Kullanım Zorunluluğu ve Ekipmanların Korunması

Çalışanlara, 'İşyerinde koruyucu ekipman ile rahat çalışabiliyor musunuz ve bu ekipmanları korumak için gerekli özeni gösteriyor musunuz?' şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-I de ve Şekil 33'te gösterilmiştir. Şekil 33'te gösterildiği üzere ankete katılan çalışanların %34,0'ı işyerinde koruyucu ekipman ile rahat çalışabildiğini, %66,0'ı ise ekipmandan rahatsız olduğunu ve çalışmadığını beyan etmiştir. Çalışanların %40,0'ı kendilerine verilen iş güvenliği ekipmanlarını korumak için gerekli özeni gösterirken, %60,0'ı ise bu durumu umursamadıklarını ifade etmiştir.

Bu sonuca göre çalışanlar arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 19. maddesinin çalışanların yükümlülüklerine dair hükmün benimsenme oranı %40,0 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi iş güvenliği ekipman konusu, çoğu çalışan tarafından hâlâ benimsenmiş değildir.

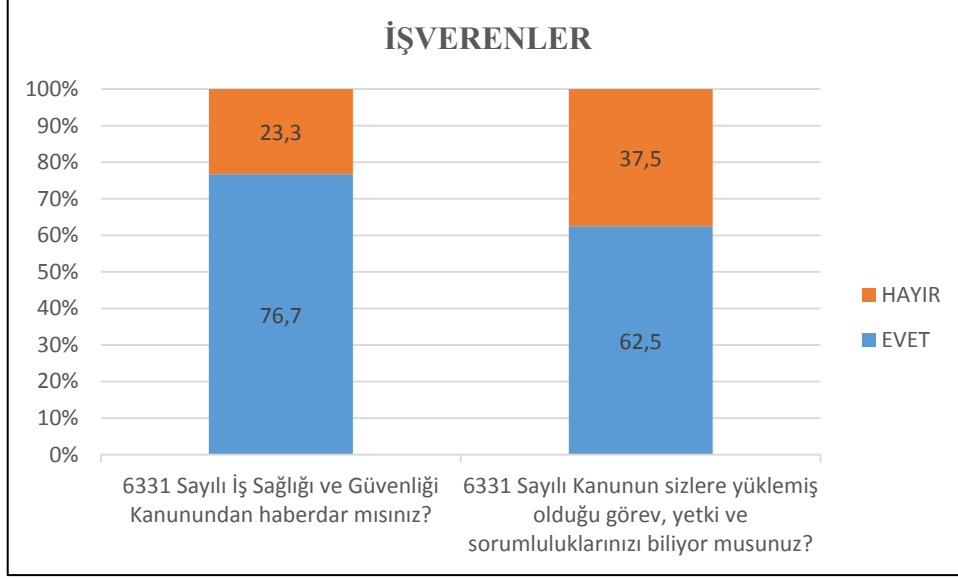


Şekil 33. İSG ekipmanı ile çalışılması ve ekipmanların korunması

2.19. 6331 Sayılı İSG Kanun Bilgisi ve Yüklediği Sorumluluklar

İşverenlere, ‘6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundan haberdar mısınız ve bu kanunun size yüklemiş olduğu görev, yetki ve sorumluluklarınızı biliyor musunuz?’ şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-II de ve Şekil 34’te gösterilmiştir. Şekil 34’te gösterildiği üzere ankete katılan işverenlerin %76,7’si 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundan haberdar olduklarını, %23,3’ü ise kanunun varlığından haberdar olmadıklarını ifade etmişlerdir. İşverenlerin %62,5’i 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kendilerine yüklemiş olduğu görev, yetki ve sorumlulukları bildiğini, %37,5’i ise kanunun yüklemiş olduğu görev, yetki ve sorumlulukları bilmediklerini beyan etmişlerdir.

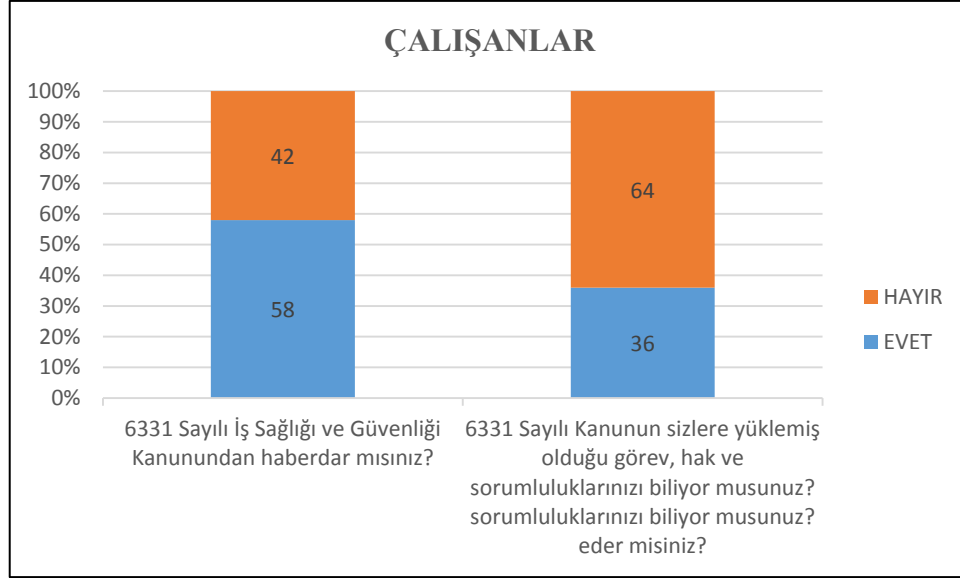
Bu sonuca göre işverenler arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesinin işverenin genel yükümlülüklerine dair hükümlerin bilinme oranı %62,5 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi sorumluluklar konusu, bazı işverenlerce hâlâ benimsenmiş değildir.



Şekil 34. 6331 sayılı İSG kanun bilgisi ve yüklediği sorumluluklar

Çalışanlara, ‘6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundan haberdar mısınız ve bu kanunun size yüklemiş olduğu görev, hak ve sorumluluklarınızı biliyor musunuz?’ şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-I de ve Şekil 35’te gösterilmiştir. Şekil 35’te gösterildiği üzere ankete katılan çalışanların %58,0’i 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundan haberdar olduklarını, %42,0’si ise kanunun varlığından haberdar olmadıklarını ifade etmişlerdir. Çalışanların %36,0’su 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kendilerine yüklemiş olduğu görev, hak ve sorumlulukları bildiğini, %64,0’ü ise kanunun yüklemiş olduğu görev, hak ve sorumlulukları bilmediklerini beyan etmişlerdir.

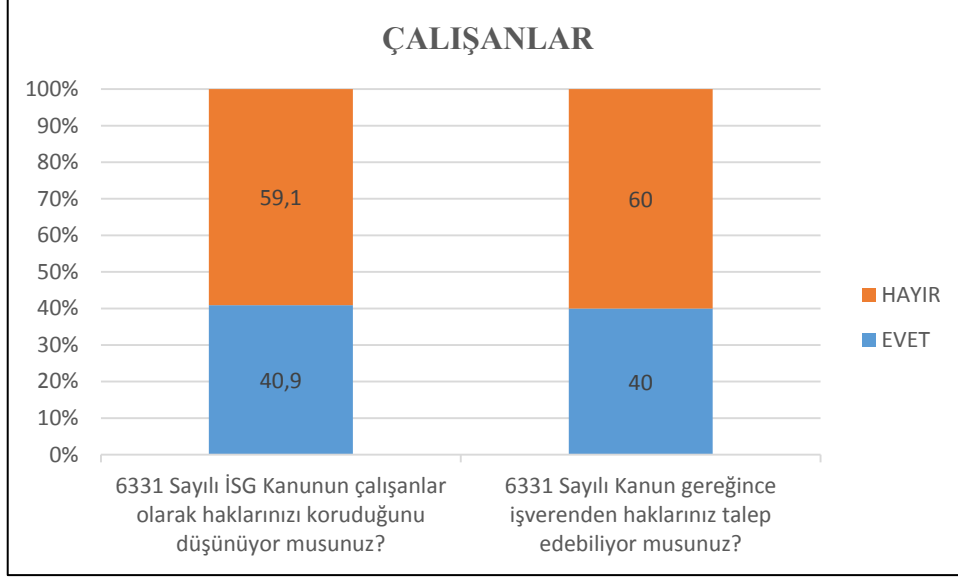
Bu sonuca göre çalışanlar arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 16. maddesinin çalışanların bilgilendirilmesine dair hükmün benimsenme oranı %36,0 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi sorumluluk konusu, çoğu çalışan tarafından hâlâ benimsenmiş değildir.



Şekil 35. 6331 sayılı İSG kanunundan haberdarlık ve sorumluluk bilgisi

Çalışanlara, ‘6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun haklarınızı koruduğunu düşünüyor musunuz biliyor ve bu kanundan doğan haklarınızı işverenden talep edebiliyor musunuz?’ şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-I de ve Şekil 36’da gösterilmiştir. Şekil 36’da gösterildiği üzere ankete katılan çalışanların %40,9’u 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundan doğan haklarını bildiğini, %59,1’i ise kanundan doğan haklarını bilmediğini ifade etmiştir. Çalışanların %40.0’ı 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun gereğince işverenden bu hakları talep edebildiğini, %60.0’ı ise böyle bir taleplerinin olmadığını beyan etmişlerdir.

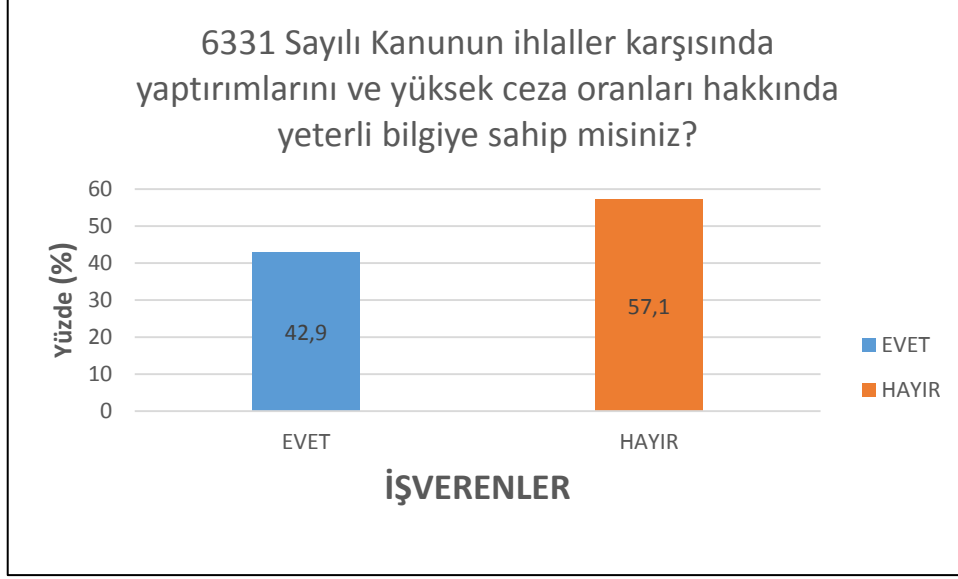
Bu sonuca göre çalışanlar arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 18. ve 20. maddelerinin çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımına dair hükümlerin bilinme oranları sırasıyla %40,9 ve %40,0 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi kanuni haklar konusu, çoğu çalışan tarafından hâlâ benimsenmiş değildir.



Şekil 36. 6331 sayılı İSG kanununun çalışanların haklarını koruması ve hakların talebi

İşverenlere, ‘6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun işyerinde iş güvenliği ihlalleri karşısındaki yaptırımlarını ve yüksek para cezalarını biliyor musunuz?’ şeklinde soru sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-II de ve Şekil 37’de gösterilmiştir. Şekil 37’de gösterildiği üzere ankete katılan işverenlerin %42,9’u 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun işyerinde iş güvenliği ihlalleri karşısındaki yaptırımlarını ve yüksek para cezalarını bildiğini, %57,1’i ise bu yaptırımlar ve para cezaları hakkında bilgiye sahip olmadıklarını ifade etmiştir.

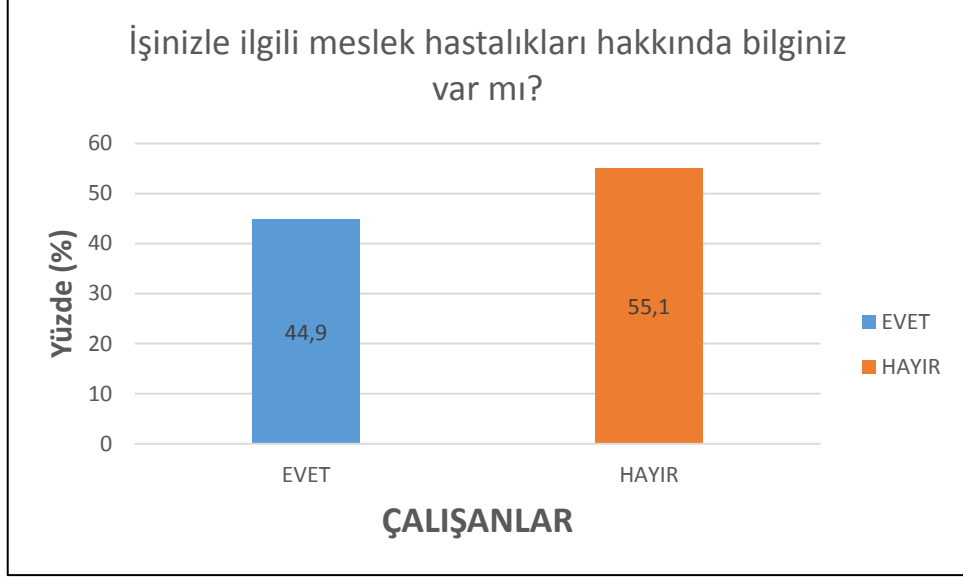
Bu sonuca göre işverenler arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26. maddesinin idari para cezalarıyla ilgili hükümlerin bilinme oranı %42,9 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi kanuni yaptırım konusu, bazı işverenler tarafından hâlâ benimsenmiş değildir.



Şekil 37. 6331 sayılı İSG kanununun yaptırımları

2.20. Meslek Hastalıkları Bilgisi

Çalışanlara, ‘Yaptığınız işle ilgili meslek hastalıklarını biliyor musunuz ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun iş kazası ve meslek hastalıklarında azalmaya neden olacağını düşünüyor musunuz?’ şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-II de ve Şekil 38’de gösterilmiştir. Şekil 38’de gösterildiği üzere ankete katılan çalışanların %44,9’u yaptığı işle ilgili meslek hastalıkları hakkında bilgiye sahipken, %55,1’i yaptığı işle ilgili meslek hastalıkları hakkında bilgiye sahip olmadıklarını ifade etmişlerdir. Çalışanların %59,0’u 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun iş kazası ve meslek hastalıklarında azalmaya neden olacağına inanırken, %41,0’i ise kanunun iş kazası ve meslek hastalıklarında azalmaya neden olmayacağı görüşünü paylaşmıştır.

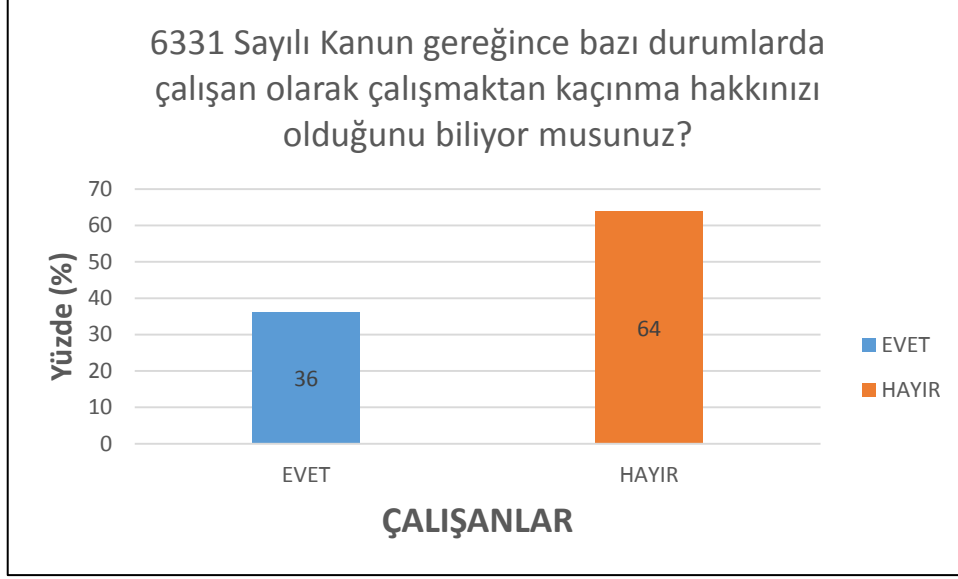


Şekil 38. Meslek hastalıkları bilgisi

2.21. Çalışmadan Kaçınma Hakkı

Çalışanlara, ‘6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun çalışanlara bazı durumlarda çalışmaktan kaçınma hakkını verdiğini biliyor musunuz?’ şeklinde soru sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-I de ve Şekil 39’da gösterilmiştir. Şekil 39’da gösterildiği üzere ankete katılan çalışanların %36,0’sı 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun çalışanlara bazı durumlarda çalışmaktan kaçınma hakkını verdiğini bildiğini, %64,0’ü ise böyle bir haktan haberi olmadığını ifade etmiştir.

Bu sonuca göre; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13. maddesinin çalışmaktan kaçınma hakkıyla ilgili hükümlerin bilinme oranı %42,9 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi çalışmaktan kaçınma konusu, çoğu çalışan tarafından hâlâ benimsenmiş değildir.

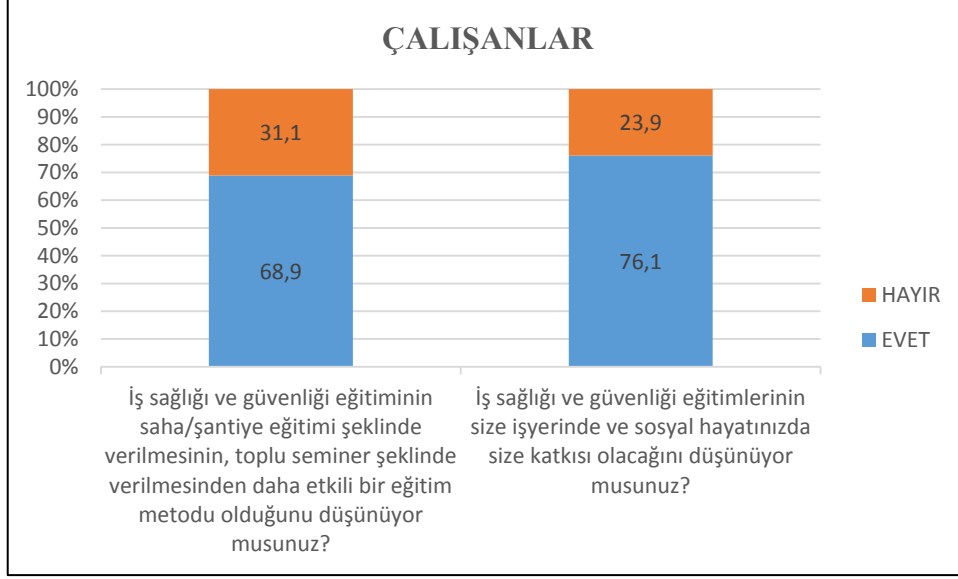


Şekil 39. Çalışmadan kaçınma hakkı

2.22. İSG Eğitimlerinin Şekli ve Sosyal Hayata Katkısı

Çalışanlara, ‘İşyerinde iş güvenliği eğitimlerinin saha/şantiye eğitimi şeklinde verilmesinin toplu seminer şeklinde verilmesinden daha verimli olduğunu düşünüyor musunuz ve size verilen bu eğitimlerin sosyal hayatta size katkısı olacağını düşünüyor musunuz?’ şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-I de ve Şekil 40’da gösterilmiştir. Şekil 40’da gösterildiği üzere ankete katılan çalışanların %68,9’u iş güvenliği eğitimlerinin saha/şantiye eğitimi şeklinde verilmesinin toplu seminer şeklinde verilmesinden daha verimli olduğunu düşünürken, %31,1’i toplu seminer şeklinde verilmesinin daha etkili eğitim metodu olduğu ifade etmiştir. Çalışanların %76,1’i aldıkları iş güvenliği eğitimlerinin sosyal hayatta kendilerine katkısı olacağını düşünürken, %23,9’u ise alınan eğitimlerin kendilerine sosyal hayatta katkısının olacağını düşünmemektedir.

Bu sonuca göre çalışanlar arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17. maddesinin çalışanların eğitimlerine dair hükümlerin bilinme oranı %76,1 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi iş güvenliği eğitim konusu, bazı çalışanlarca hâlâ benimsenmiş değildir.

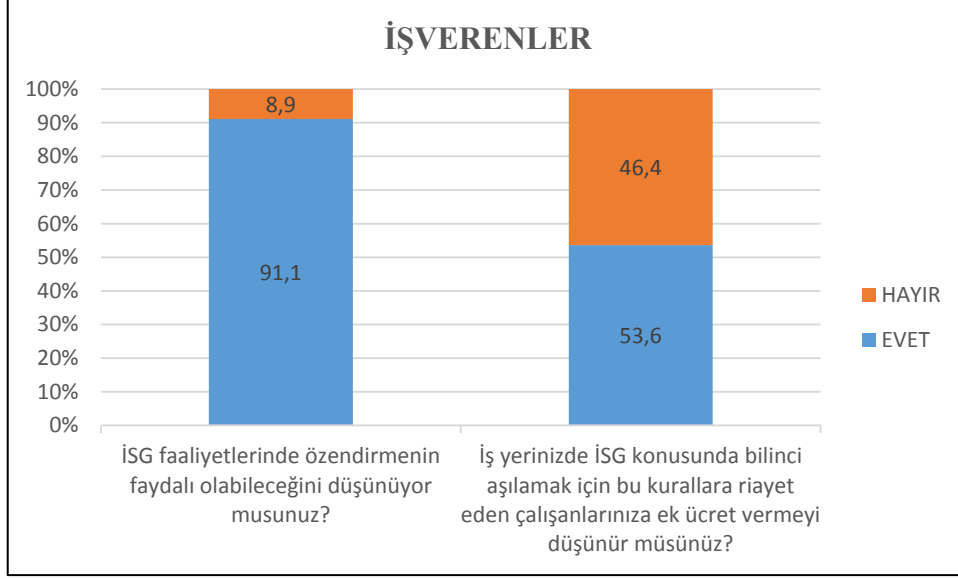


Şekil 40. İSG eğitimlerinin şekli ve sosyal hayata katkısı

2.23. İSG Faaliyetlerinde Özendirme ve Teşvik Edilmesi

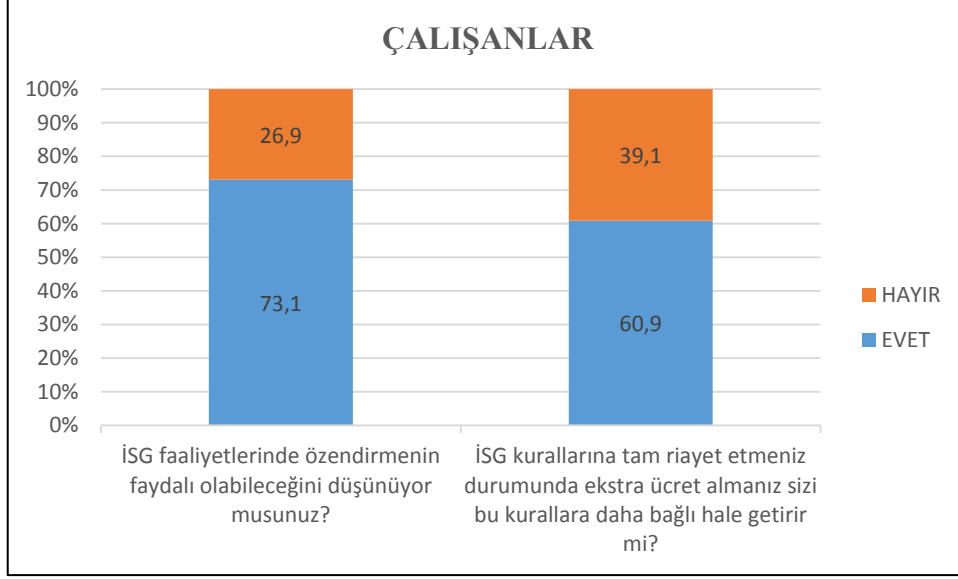
İşverenlere, ‘İşyerinizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda özendirme ve destek faaliyetlerinin iş güvenliği konusunda olumlu sonuçlar doğurabileceğini düşünüyor musunuz ve çalışanlarınıza iş güvenliği bilinci aşlamak için İSG kurallarına riayet eden çalışanlarınıza ek ücret vermeyi düşünür müsünüz?’ şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-II de ve Şekil 41’de gösterilmiştir. Şekil 41’de gösterildiği üzere ankete katılan işverenlerin %91,1’i iş sağlığı ve güvenliği konusunda özendirme ve destek faaliyetlerinin iş güvenliği konusunda olumlu sonuçlar doğurabileceğini düşünürken, %8,9’u ise özendirme ve desteğin iş sağlığı ve güvenliği konusunda bir şeyi değiştirmeyeceğini düşünmektedir. İşverenlerin %53,6’sı çalışanlarına iş güvenliği bilinci aşlamak için İSG kurallarına riayet eden çalışanlarına ek ücret vermeyi düşünürken, %46,4’ü ise ek ücret ödemeyi düşünmediğini ifade etmiştir.

Bu sonuca göre işverenler arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 7. maddesinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesine dair hükümlerin benimsenme oranı %76,1 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi özendirme ve teşvik konusu, çoğu işveren tarafından benimsenmiş durumdadır



Şekil 41. İSG faaliyetlerinde özendirme ve teşvik edilmesi

Çalışanlara, ‘İşyerinizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda özendirme ve destek faaliyetlerinin iş güvenliği konusunda olumlu sonuçlar doğurabileceğini düşünüyor musunuz ve size işveren tarafından İSG kurallarına tam riayet edilmesi şartıyla ek ücret ödenmesinin sizleri İSG kurallarına daha bağlı hale getirebileceğini düşünüyor musunuz?’ şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-I de ve Şekil 42’de gösterilmiştir. Şekil 42’de gösterildiği üzere ankete katılan çalışanların %73,1 iş sağlığı ve güvenliği konusunda özendirme ve destek faaliyetlerinin iş güvenliği konusunda olumlu sonuçlar doğurabileceğini düşünürken, %26,9’u ise özendirme ve desteğin iş sağlığı ve güvenliği konusunda bir şeyi değiştirmeyeceğini düşünmektedir. Çalışanların %60,9’u işveren tarafından İSG kurallarına tam riayet edilmesi şartıyla ek ücret ödenmesinin kendilerini İSG kurallarına daha bağlı hale getirebileceğini düşünürken, %39,1’i ise ek ücret ödenmesinin bir şeyi değiştirmeyeceğini ifade etmiştir.

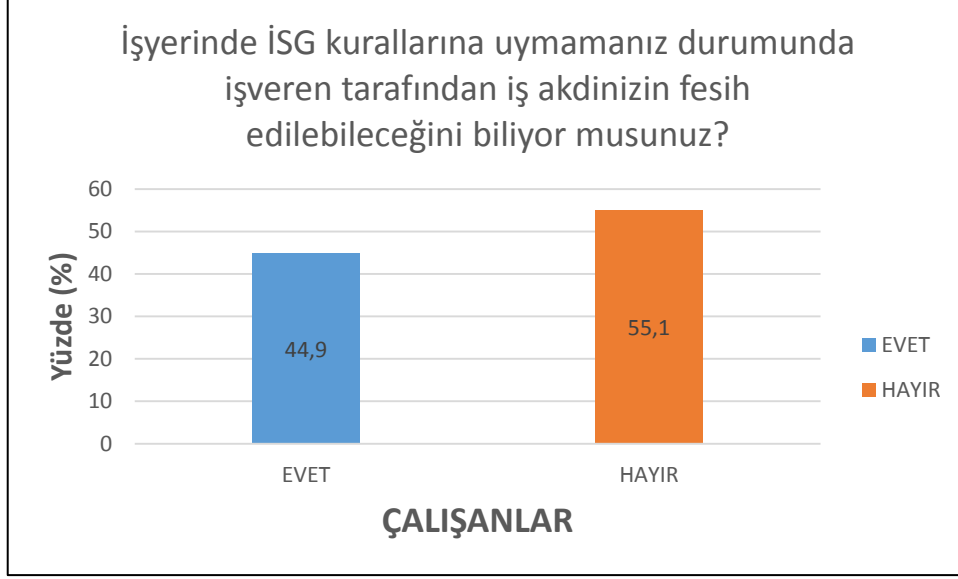


Şekil 42. İSG faaliyetlerinde özendirme ve teşvik

2.24. İSG Konusunda Sendika Desteği ve İşveren Yaptırımı

Çalışanlara, 'İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymamanız halinde işverenin iş akitinizi fesih etme hakkının var olduğunu biliyor musunuz?' şeklinde soru sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-I de ve Şekil 43'te gösterilmiştir. Şekil 43'te gösterildiği üzere ankete katılan çalışanların %44,9'u işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymamaları halinde işverenin iş akitlerini fesih etme hakkının var olduğunu bildiğini, %55,1'i ise böyle bir haktan haberi olmadığını ifade etmiştir.

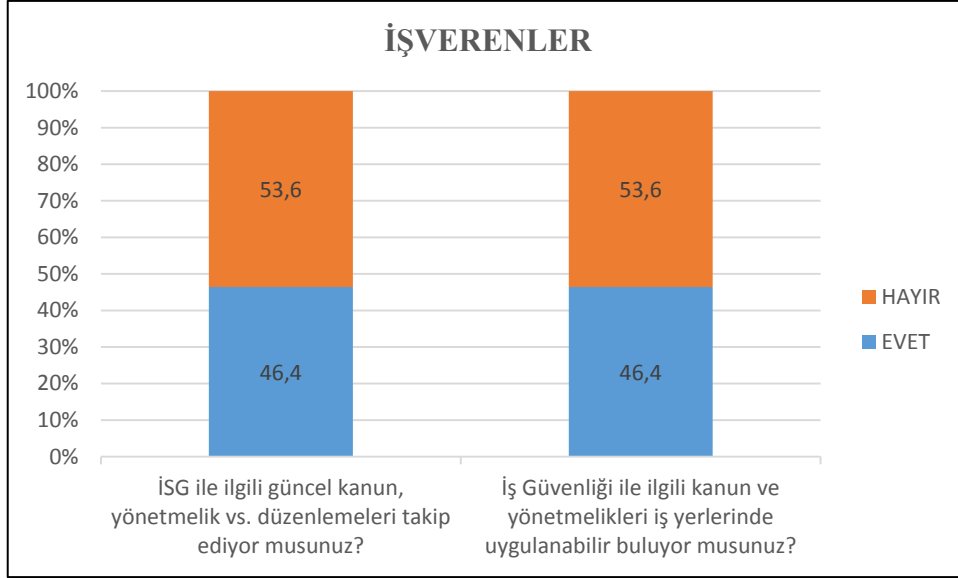
Bu sonuca göre çalışanlar arasında; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 18. maddesinin iş sözleşmesinin fesih edilme ilgili hükümlerin bilinme oranları sırasıyla %44,9 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi destek ve yaptırım konusu, çoğu çalışan tarafından hâlâ benimsenmiş değildir.



Şekil 43. İSG konusunda işveren yaptırımını

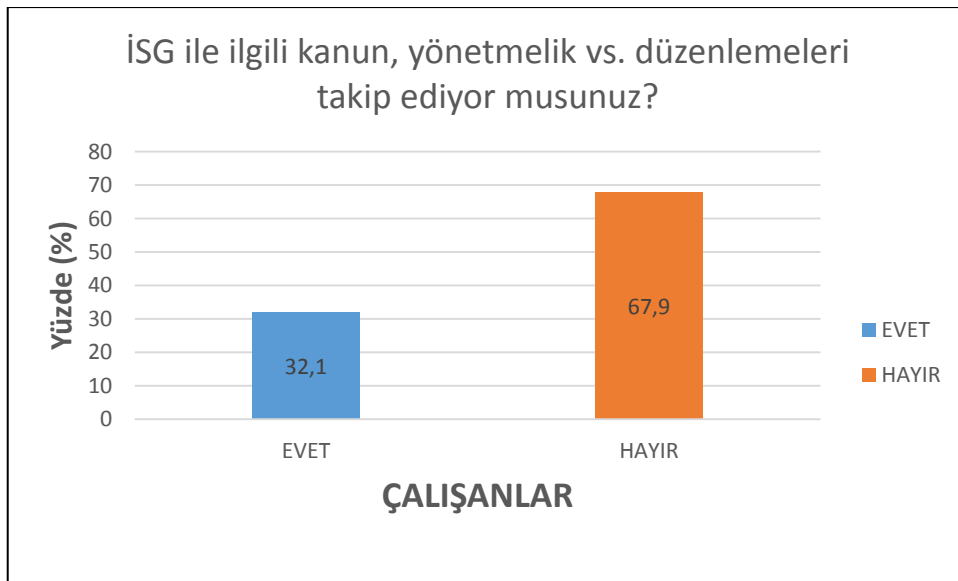
2.25. İSG Hakkında Yasal Düzenlemeleri Takip Etme ve İşyerinde Uygulanabilir Bulunması

İşverenlere, ‘İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan yasal düzenlemeleri (kanun, yönetmelik, tebliğ vs.) düzenli olarak takip ediyor musunuz ve yapılan bu yasal düzenlemeleri işyerinizde uygulanabilir buluyor musunuz?’ şeklinde sorular sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-II de ve Şekil 44’de gösterilmiştir. Şekil 44’de gösterildiği üzere ankete katılan işverenlerin %46,4’ü iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan yasal düzenlemeleri(kanun, yönetmelik, tebliğ vs.) düzenli olarak takip ettiğini, %53,6’sı ise yasal düzenlemeleri yakından takip etmediklerini ifade etmiştir. İşverenlerin %46,4’ü yapılan yasal düzenlemeleri işyerlerinde kolayca uygulanabilir bulduğunu düşünürken, %53,6’sı yasal düzenlemeleri işyerinde kolayca uygulanabilir bulmamıştır.



Şekil 44. İSG hakkında yasal düzenlemeleri takip etme ve iş yerinde uygulanabilir bulunması

Çalışanlara, ‘İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan yasal düzenlemeleri (kanun, yönetmelik, tebliğ vs.) düzenli olarak takip ediyor musunuz?’ şeklinde soru sorulmuştur. Bununla ilgili sonuçlar EK-I de ve Şekil 45’de gösterilmiştir. Şekil 45’de gösterildiği üzere ankete katılan işverenlerin %32,1’i iş sağlığı ve güvenliği alanında yapışan yasal düzenlemeleri(kanun, yönetmelik, tebliğ vs.) düzenli olarak takip ettiğini, %67,9’u ise yasal düzenlemeleri yakından takip etmediklerini ifade etmiştir.



Şekil 45. İSG hakkında yasal düzenlemeleri takip etme

2.26. Anket Uygulaması Sırasındaki Gözlemler

Anket uygulaması sırasında inşaat şantiyelerindeki gözlemler Şekil 46'dan Şekil 53'e kadar aşağıda verilmiştir.



Şekil 46. Anket yapılan bir inşaat şantiyesinde, gırgır vinç kullanan işçinin baret takmadığı görülmektedir



Şekil 47. Anket yapılan bir inşaat şantiyesinde, işçinin baretini taktığı görülmektedir



Şekil 48. Anket yapılan bir inşaat şantiyesinde, bina içinde açılan boşlukların kapatılmadığı, bunun yanında etrafının engellerle çevrilmediği görülmektedir



Şekil 49. Anket yapılan bir inşaat şantiyesinde, binanın pencere boşluklarının kapatılmadığı görülmektedir.



Şekil 50. Anket yapılan bir inşaat şantiyesinde, malzeme stokunun düzenli yapılmadığı görülmektedir.



Şekil 51. Anket yapılan bir inşaat şantiyesinde, beton dökümü sırasında pompa altında çalışanın bulunduğu görülmektedir.



Şekil 52. Anket yapılan bir inşaat şantiyesinde, çatıda işçinin emniyet kemeri olmadan çalıştığı görülmektedir.



Şekil 53. Anket yapılan bir inşaat şantiyesinde, kalorifer borusuna kaynak yapan bir işçinin kaynak gözlüğü kullanmadığı görülmektedir.

3. SONUÇ VE ÖNERİLER

Trabzon ilinde 305'i çalışan 56'sı işveren olmak üzere toplam 361 kişiyle anket uygulaması yapılmıştır. Yapılan anketlerin sonuçlarına göre aşağıdaki sonuçlara varılmıştır.

- İşyerlerinin çoğunda gerek OSGB firmasından hizmet alım yoluyla gerek işverenin kendisi iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırarak kanuni yükümlülüğü yerine getirdikleri görülmüştür.
- İşyerlerinin çoğunda çalıştırılan iş güvenliği uzman ve işyeri hekimlerine serbest çalışma ortamı sunulduğu ve bu kişilerin uyarı ve raporlarının dikkate alındığı görülmüştür.
- İşyerlerinin çoğunda işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulmadığı ve çalışan temsilcisi görevlendirmesinin yapılmadığı gözlemlenmiştir.
- İşyerlerinin çoğunda acil eylem planlarının yapıldığı, yangın vs. tatbikatların ise yapılmadığı gözlemlenmiştir.
- İşyerlerinin büyük bir kısmında İSG risk değerlendirmesinin yapıldığı görülmüştür.
- İşyerlerinin çoğunluğunda işe alınan personele işe giriş ve düzenli kontrol muayenesi yapıldığı görülmüştür.
- Katılımcıların çoğunluğu 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundan haberdar olduklarını, kanunun yüklemiş olduğu görev, hak, ve sorumluluklarını ise çoğunluğun bilmediği görülmüştür.
- Katılımcıların çoğu 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltıp toplumda güvenlik kültürü oluşturacağı görülmüştür.
- Katılımcıların az bir kısmı İSG ile güncel kanun, yönetmelik vs. düzenlemeleri takip ettiği görülmüştür
- İşyerlerinin çok az bir kısmında; iş kazası, ramak kala olayı yaşanmış olduğu gözlemlenmiştir.

- İşverenlerin çoğunluğu işyerlerinde aldıkları önlemleri yeterli bulmasının yanında her gün işyerlerinde iş kazası olma endişesi de taşıdıkları gözlemlenmiştir.
- Katılımcıların büyük çoğunluğu işyerlerinde alınan İSG önlemlerinin ve eğitimlerin boşa zaman kaybı olarak görmediği anlaşılmış olup, İSG faaliyetlerinde katılım, özendirme ve maddi teşvikin faydalı olabileceği gözlemlenmiştir.
- Çalışanların çoğunluğu iş güvenliği ekipmanlarını düzenli kullanmadıklarını, ekipmanlardan çalışırken rahatsız oldukları gözlemlenmiştir.

Bu sonuçlar göstermektedir ki, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu sonucunda işyerlerinde İSG konusunda bazı gelişmeler sağlanmış olsa da sonuçlar maalesef istenilen seviyede değildir. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe gireli 2,5 yıl olmasına karşın hâlâ şantiyelerde kanunun uygulanması konusunda sıkıntılar yaşanmaktadır. İnşaat şantiyelerinde iş kazaları ve iş kazalarına bağlı ölümlerin geçtiğimiz yıllara göre artması konunun önemini açıkça göstermektedir.

Bu sorunların önüne geçmek için sadece kanun veya yönetmelik çıkarmak İSG ile ilgili sorunlarının çözülemeyeceği aşikârdır. Devlet, şantiyelerde saha denetimlerini artırmalı, İSG konusunda yaptırımdan ziyade; özendirici, teşvik edici rol üstlenmelidir. İşveren, her şeyi kâr üzerine kurmaktan ziyade çalışanı ve geleceği düşünmeli; çalışanlar, kendi yaşamlarını ve bakmakla yükümlü oldukları kişileri düşünerek ona göre hareket etmeli; sendikalar ve meslek örgütleri de mesnetsiz siyasi tutumlardan ziyade enerjisini mesleklerinin gelişimi için harcamalı, çalışanların yanında olarak onlara destek sağlamalıdır. Kısaca sorunun çözümünde işverenler, çalışanlar, meslek örgütleri, sendikalar, üniversiteler vs. ortak bir paydada buluşarak İSG konusunda güncel faaliyetlerde bulunmalıdırlar. İSG konusunda yapılacak çalışmalar gelecekte daha güvenli çalışma ortamları sunacak, bu ortamla birlikte hem verim hem de üretim artışıyla ülkemiz yarınlara daha güçlü adımlarla yürüyecektir.

4. KAYNAKLAR

- Aktay N., 2012, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi İle İş Güvenliği Kültürü Arasındaki İlişki, İş Müfettiş Yardımcılığı Etüdü, İstanbul.
- Aytaç S., İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi (1. Bölüm), Türk Metal Dergisi, Sayı:147, 30-33, 2011.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), 6331 Sayılı Kanun Tanıtımı, Ankara http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/kitap/kitap03_6331 17 Mart 2015.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi(ÇASGEM), İş Güvenliği 2011 Ders Notları, <http://www.casgem.gov.tr/sayfalar/liste/params/tip-kitap/kat-01/kitaplar.html> 9 Kasım 2015.
- ÇSGB, 2014, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İnşaat Sektörü için İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Rehberi ve İSG Performans İzleme ve Sağlık Tehlikeleri, Ankara.
- Demirbilek T., 2005, İş Güvenliği Kültürü, Legal Yayıncılık, 1. Baskı, İzmir.
- Demirbilek T., 2005, İş Güvenliği Davranışı: Birey Suçlamasından Aktif İlgi ve Katılıma, 11. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, 340-377.
- Demirbilek T., 2008, İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi, Çalışma Ortamı, 96, 5-7.
- Dikmen Ü., 2010, 4857 Sayılı Yasa ve İnşaat Şantiyelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımları, Türkiye Mühendislik Haberleri Dergisi, 469, 27.
- Dursun S., 2011, Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama, Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Gerek N., 2008, İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları, Eskişehir.
- Güven R., 2013, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ve Uygulamalar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) Yayını.
- İşler C., İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleriyle Güvenlik Kültürünün İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi, <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayinlar/yayinlar2013/edud> 19 Kasım 2015. 17

- İş Kanunu, Sayı 4857, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> 18 Mart 2015.
- Kılıç N., 2012, İş Güvenliği Ders Notu, İstanbul Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü, İstanbul.
- Kulaksız Y., 2011, Çalışma Sürelerinin İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Üzerine Etkileri, ÇSGB İş Teftiş Kurulu Yayınları, Erzurum.
- Müngen U., 2010, İş Güvenliği Ders Notu, İstanbul Teknik Üniversitesi(İnşaat Fakültesi), İstanbul.
- Sofuoğlu T., 2012, İnşaat Sektöründe İş Güvenliği Eğitimi, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Sayı 5510, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf> 18 Mart 2015.
- Sosyal Sigortalar Kurumu(SGK), Yıllık İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri, <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler> 13 Kasım 2015.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), İnşaat Sektörü Verileri <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16042#> 28 Kasım 2015.
- Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTES), İnşaat Sektörü Nisan Raporu, İstanbul, 2015.
- Türk Borçlar Kanunu, Sayı: 6098, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf> 18 Mart 2015.
- Türk Ceza Kanunu, Sayı: 5237, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf> 18 Mart 2015.
- URL-I, www.bilgin.net/mevzuatlar 20 Mart 2015.
- URL-II, www.casgem.gov.tr 20 Mart 2015.
- Uslu, M., Kazaların Oluş Sebepleri, Bıçaklar Kitabevi, Ankara, 2002.
- Üçüncü K, 2012, SGK İş Kazası İstatistiklerinin Analizi, Fişek Sağlık Hizmetleri Dergisi, 24.
- Ünlü E., 2013, İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının İşletmeler Üzerindeki Ekonomik Etkileri, ÇSGB İş Teftiş Kurulu Yayınları, Bursa.
- Yılmaz A., İş Kazalarının Önlenmesinde Kültürel Yaklaşım, http://www.turkishstudies.net/Makaleler/833542825_121Y%C4%B1lmazAbdurrahman-sos-2105-2124.pdf 17 Kasım 2015.

Yılmaz G., 1999, Çalışma Ortamı, Fişek Sağlık Hizmetleri Dergisi, 25, 33-34.

Yılmaz G., 2010, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihi Gelişimi, Legal Yayınları, Ankara.

Yiğit A., 2011, İş Güvenliği, Dora Yayınevi, İstanbul.

5. EKLER

Ek 1. Çalışanlar İçin İş Güvenliği Anket Soruları ve Sonuçları

	ÇALIŞANLAR İÇİN İŞ GÜVENLİĞİ ANKET SONUÇLARI	EVET		HAYIR	
		frekans	yüzde	frekans	yüzde
1	İş yerinizde görevlendirilmiş İş Güvenliği Uzmanı ve İş Yeri Hekimi var mı? (1. soruya cevabınız evet ise)	178	%58,4	127	%41,6
2	İş Güvenliği Uzman ya da uzmanlarıyla yüz yüze görüşebiliyor musunuz?	112	%62,9	66	%37,1
3	İşveren tarafından sizlere İş Güvenliği hakkında bilgilendirilerek, İş Güvenliği eğitimi verildi mi?	98	%32,1	207	%67,9
4	İşveren tarafından iş yerinizde çalışan temsilcisi atandı mı?	72	%23,6	233	%76,4
5	İşyerinizde, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurulu mu? (5. soruya cevabınız evet ise)	76	%24,9	229	%75,1
6	Kurulan İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimine katılımınız istendi mi?	14	%18,4	62	%81,6
7	Çalışanlar olarak işyerinizde yangın vs. tatbikatlar yapıldı mı?	52	%17,0	253	%83,0
8	İşveren tarafından işe giriş muayenesiz yapıldı mı?	207	%67,8	98	%32,2
9	İşyerinizde sağlık muayenelerimiz işveren tarafından düzenli aralıklarla yapılıyor ya da yaptırılıyor mu?	119	%39,0	186	%61,0
10	İşinizle ilgili meslek hastalıkları hakkında bilginiz var mı?	137	%44,9	168	%55,1

Ek 1'in devamı

11	İş kazası geçirdiniz mi?	43	%14,0	262	%86,0	305
12	İş kazasına ramak kala olayı (kıl payı kurtulma) yaşadınız mı?	67	%21,9	238	%78,1	305
13	İş kazası geçirmediğiniz durumunuzda kanuni haklarınızı biliyor musunuz?	174	%57,0	131	%43,0	305
14	İş kazalarının %98'nin önlenbilir olduğunu biliyor musunuz?	223	%73,1	82	%26,9	305
15	Çalışma saatleri boyunca iş kazası geçirme endişeniz var mı?	143	%46,9	162	%53,1	305
16	Olası bir iş kazası geçirmediğiniz durumda bakmakla yükümlü olduğunuzun kişilerin gelecek endişesini taşıyor musunuz?	177	%58,0	128	%42,0	305
17	İşyerinde size verilen iş güvenliği ekipmanlarını kullanıyor musunuz? (17. soruya cevabınız evet ise)	125	%40,9	180	%59,1	305
18	Size verilen İSG ekipmanlarıyla rahat çalışabiliyor musunuz?	67	%53,6	58	%46,4	125
19	6331 Sayılı Kanun gereğince İş Sağlığı ve Güvenliği ekipmanlarını kullanmanın zorunlu olduğunu biliyor musunuz?	104	%34,0	201	%66,0	305
20	Size verilen İSG ekipmanlarını düzenli kullanıyor, onları korumak için gerekli özeni gösteriyor musunuz?	122	%40,0	183	%60,0	305
21	İşyerinizde alınan iş güvenliği önlemlerini yeterli buluyor musunuz?	101	%33,1	204	%66,9	305
22	İş güvenliği konusunda alınan önlemler ve eğitimler sizce boş zaman kaybı mı?	58	%19,0	247	%81,0	305
23	İSG önlemleri sizce işin yapım hızını yavaşlatıyor mu?	67	%21,9	238	%78,1	305
24	İSG konusunda görüşlerinize hiç başvuruldu mu?	55	%18,0	250	%82	305

Ek 1'in devamı

25	İş yerinde gözüne çarpan risk veya tehlikeleri işverene ya da ilgiliye hiç bildirdiniz mi?	128	%41,9	177	%58,1	305
26	İSG faaliyetlerinde özendirilmenin faydalı olabileceğini düşünüyor musunuz?	223	%73,1	82	%26,9	305
27	İSG kurallarına tam riayet etmeniz durumunda ekstra ücret almanız sizi bu kurallara daha bağlı hale getirir mi?	186	%60,9	119	%39,1	305
28	Aldığımız eğitimlerle yangın, elektrik kazaları ya da personel yaralanmaları gibi acil durumlarda nasıl müdahale edileceğini biliyor musunuz?	134	%43,9	171	%56,1	305
29	İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin size işyerinde ve sosyal hayatınızda size katkısı olacağını düşünüyor musunuz?	232	%76,1	73	%23,9	305
30	İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin saha/şantiye eğitimi şeklinde verilmesinin, toplu seminer şeklinde verilmesinden daha etkili bir eğitim metodu olduğunu düşünüyor musunuz?	210	%68,9	95	%31,1	305
31	İşyerinde İSG kurallarına uymamanız durumunda işveren tarafından iş aklınızın feshi edilebileceğini biliyor musunuz?	137	%44,9	168	%55,1	305
32	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundan haberdar mısınız?	177	%58,0	128	%42,0	305
33	6331 Sayılı Kanunun sizlere yüklemiş olduğu görev, hak ve sorumluluklarınızı biliyor musunuz?	110	%36,0	195	%64,0	305
34	6331 Sayılı İSG Kanunun çalışanlar olarak haklarınızı koruduğunu düşünüyor musunuz?	125	%40,9	180	%59,1	305
35	6331 Sayılı Kanun gereğince işverenden haklarınız talep edebiliyor musunuz?	122	%40,0	183	%60,0	305
36	6331 Sayılı Kanun gereğince bazı durumlarda çalışan olarak çalışmaktan kaçınma hakkınızı olduğunu biliyor musunuz?	110	%36,0	195	%64,0	305
37	İSG ile ilgili kanun, yönetmelik vs. düzenlemeleri takip ediyor musunuz?	98	%32,1	207	%67,9	305

Ek 2. İşverenler İçin İş Güvenliği Anket Soruları ve Sonuçları

	İŞVERENLER İÇİN İŞ GÜVENLİĞİ ANKET SONUÇLARI	EVET		HAYIR		toplam
		frekans	yüzde	frekans	yüzde	
1	İş yerinizde İSG uygulamalarını sağlamak amacıyla herhangi bir OSGB firmasıyla çalışıyor musunuz?	24	%42,3	32	%57,7	56
2	(1. Soruya cevabınız hayır ise işaretleyiniz.) İş yerinizde sizin tarafınızdan görevlendirilmiş, İş Güvenliği Uzmanı ve İş Yeri Hekimi var mı?	17	%53,1	15	%46,9	32
3	İş yerinizde İSG uzmanı çalıştırmanız veya OSGB ile dışarıdan hizmet alımı yoluna gitseniz bile kanuni olarak sorumluluğunuzun ortadan kalkmadığını biliyor musunuz?	40	%71,4	16	%28,6	56
4	(1. veya 2. soruya cevabınız evet ise işaretleyiniz.) İSG uzmanı ve iş yeri hekimlerinin size sunduğu iş güvenliği uyarı ve raporları dikkate alıyor musunuz?	34	%82,9	7	%17,1	41
5	4. Soruda size sunulan uyarı ve raporları geciktirmeden uyguluyor musunuz?	30	%73,1	11	%26,9	41
6	İş yerinizde görevli İSG uzmanı ve iş yeri hekimlerine rahatça çalışma (baskı olmadan) ortamı sunuyor musunuz?	35	%62,5	21	%37,5	56
7	İSG uzmanının size bildirmiş olduğu ihalleri yerine getirmemeniz halinde sizi ilgili mercilere şikayet etmesi halinde İSG uzmanınızın sözleşmesini fesih eder misiniz?	24	%42,3	32	%57,7	56
8	İşe alacağınız çalışanınıza işe giriş muayenesi yaptırılıp sağlık raporu istiyor musunuz?	49	%87,5	7	%12,5	56
9	Çalışanlarınıza düzenli aralıklarla sağlık muayenelerini yaptırıyor musunuz?	37	%66,0	19	%34,0	56
10	İşe alacağınız çalışanlarınızın mesleki eğitim belgesi sahibi olmasına dikkat ediyor musunuz?	34	%60,7	22	%39,3	56
11	İş yerinde İSG konusunda çalışanlarınızın görüşlerine başvurur musunuz?	48	%85,7	8	%14,3	56

Ek 2'nin devamı

12	İş yerinizde çalışan temsilcisi görevlendirmesi yaptınız mı?	22	%39,3	34	%60,7	56
13	İş yerinizde kanunen başkanının sizin olmak zorunda olduğunuz İş Sağlığı ve Güvenlik Birimini kurdunuz mu?	20	%35,7	36	%64,3	56
14	İş yerinizde zorunlu acil durum ve eylem (kaçış) planları yapıldı mı?	31	%55,4	25	%44,6	56
15	İş yerinizde yangınla mücadele tahliye tatbikatı yapıldı mı?	16	%28,6	40	%71,4	56
16	İş yerinizde risk analizi yapıldı mı?	38	%67,8	18	%32,2	56
17	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundan haberdar mısınız?	43	%76,7	13	%23,3	56
18	6331 Sayılı Kanunun sizlere yüklemiş olduğu görev, yetki ve sorumluluklarınızı biliyor musunuz?	35	%62,5	21	%37,5	56
19	6331 Sayılı Kanunun ihlaller karşısında yaptırımlarını ve yüksek ceza oranları hakkında yeterli bilgiye sahip misiniz?	24	%42,9	32	%57,1	56
20	İş yerinizde alt işveren (taşeron) bulunuyor mu?	33	%58,9	23	%41,1	56
21	İş yerinizde alt işverene ait bir çalışanın iş kazası geçirmesi durumunda, o kişiden kendi çalışmanız gibi sorumlu olduğunuzu biliyor musunuz?	44	%78,6	12	%21,4	56
22	İş yerinizde aldığınız iş güvenliği önlemlerini yeterli buluyor musunuz?	36	%64,3	20	%35,7	56
23	İş yerinizde bugün iş kazası olur mu diye endişe taşıyor musunuz?	40	%71,4	16	%28,6	56
24	İş Güvenliği ile ilgili kanun ve yönetmelikleri iş yerlerinde uygulanabilir buluyor musunuz?	26	%46,4	30	%53,6	56
25	İş Güvenliği kurallarını eğer uygulamış iseniz iş yerinizde iyileşme ve verim artışı gözlemlediniz mi?	40	%71,4	16	%28,6	56
26	İSG önlemleri sizce işin yapım hızını yavaşlatıyor mu?	25	%44,6	31	%55,4	56

Ek 2'nin devamı

27	İSG faaliyetlerinde özendiriminin faydalı olabileceğini düşünüyor musunuz?	51	%91,1	5	%8,9	56
28	İş yerinizde İSG konusunda bilinci aşlamak için bu kurallara riayet eden çalışanlarınıza ek ücret vermeyi düşünüyor musunuz?	30	%53,6	26	%46,4	56
29	İş güvenliği konusunda alınan önlemler ve eğitimler sizce boşa zaman kaybı mı?	5	%9,0	51	%91,0	56
30	İSG ile ilgili güncel kanun, yönetmelik vs. düzenlemeleri takip ediyor musunuz?	26	%46,4	30	%53,6	56
31	İş yerinizde ölümlü ya da ağır yaralanmayla sonuçlanan iş kazası yaşandı mı?	4	%7,0	52	%93,0	56
32	İş kazalarının tamamı ile kader olmadığını %98'nin önlenbilir olduğunu biliyor musunuz?	49	%87,5	7	%12,5	56
33	İş yerinizde ihmalleriniz sonucu ölümlü iş kazası meydana geldiğinde, şahsınıza açılacak yüz binlerce liralık tazminat davalarına hazırlıklı mısınız?	8	%14,3	48	%85,7	56
34	İş yerinizde iş kazası olması durumunda bu kazayı kaç gün içinde, nereye ve nasıl bildireceğinizi biliyor musunuz?	33	%58,9	23	%41,1	56

ÖZGEÇMİŞ

Yusuf BALTACI, 1991 yılında Trabzon'da doğdu. İlkokulu Hayrat Merkez İlköğretim Okulu'nda, lise öğrenimini Affan Kitapçıoğlu Lisesi'nde tamamladı. 2009 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi İnşaat Mühendisliği Bölümünü'nde lisans eğitimine başladı. 2013 yılında mezun oldu, aynı yıl Karadeniz Teknik Üniversitesi İnşaat Mühendisliği'nde yüksek lisans eğitimine başladı. 2015 yılında İller Bankası Erzurum 14. Bölge Müdürlüğü'nde göreve başladı. C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikasına sahip olan Yusuf BALTACI orta derecede İngilizce bilmektedir.