

T.C.
İSTANBUL RUMELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
KAPSAMINDA İŞVERENLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ
HAKKINDA BİLİNÇ DÜZEYİ:
ESKİŞEHİR SANAYİ SİTESİ ÖRNEĞİ**

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

**Hazırlayan
Aşır TUTSUN**

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Ahmet CAN**

İSTANBUL – 2022

T.C.
İSTANBUL RUMELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
KAPSAMINDA İŞVERENLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ
HAKKINDA BİLİNÇ DÜZEYİ:
ESKİŞEHİR SANAYİ SİTESİ ÖRNEĞİ**

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

**Hazırlayan
Aşır TUTSUN**

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Ahmet CAN**

İSTANBUL – 2022

BEYAN

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

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

☒ Etik Kurulu onayına ihtiyaç bulunmaktadır.

☐ Etik Kurul onayına ihtiyaç bulunmamaktadır.

/ / 2022

Aşır TUTSUN
İMZA

ÖZET

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA İŞVERENLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ HAKKINDA BİLİNÇ DÜZEYİ: ESKİŞEHİR SANAYİ SİTESİ ÖRNEĞİ

Aşır TUTSUN

T.C. İstanbul Rumeli Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ahmet CAN

İş sağlığı ve güvenliği kavramının tarihsel gelişimi insanlık tarihi kadar eskiye dayanmaktadır. Günümüzde insana verilen önemin artması ile birlikte insan odaklı bir yaklaşım benimsenmektedir. Bu durum insanların sosyal hayatlarındaki güvenliğinin yanında iş yaşamlarında karşı karşıya kaldıkları tehlikelerin bertaraf edilmesi iş sağlığı ve güvenliğinin değerini de arttırmıştır. Uluslararası ve ulusal mevzuatlarda iş sağlığı ve güvenliği alanındaki bütün yükümlülükler işverene verilmiştir. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun (İSGK) 4. maddesinde ve ilgili düzenlemelerde belirtildiği üzere işverenin veya işveren vekilinin işyerinde yerine getirmesi gereken yükümlülükleri detaylı bir şekilde belirtilmiştir.

Alanyazın taramalarında da belirlendiği üzere, çoğunlukla iş sağlığı ve güvenliği mevzuatları kapsamında işverenlerin işyerlerinde uygulaması gereken yükümlülükler üzerinde durulduğu görülmüştür. Ancak işverenlerin bu yükümlülüklerini işyerlerinde ne ölçüde uyguladığı konusunda yeterli çalışma bulunmadığı gözlemlenmiştir. Bu araştırmada, 6331 sayılı İSGK'nin yayımlandığı tarihten itibaren, sanayi sitesi işverenlerinin yapması gereken çalışmalardan hangilerini yerine getirdiğinin ve kanun hakkında bilgi düzeylerinin tespiti amaçlanmıştır.

Bu çalışmada Eskişehir sanayi sitesindeki işveren veya işveren vekillerine yüz yüze olacak şekilde toplamda 25 sorudan oluşan anket uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analizleri sonucunda, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işveren veya işveren vekillerinin bilgi düzeyleri ve yapması gereken çalışmalardan hangilerinin iş yerlerinde uygulanıp uygulanmadığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşveren, işveren vekili, iş sağlığı ve güvenliği, işverenlerin yükümlülükleri.

SUMMARY

AWARENESS LEVEL OF EMPLOYER'S OBLIGATIONS WITHIN THE SCOPE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY NUMBER 6331: EXAMPLE OF ESKİŞEHİR INDUSTRY SITE

Aşır TUTSUN

T.C. İstanbul Rumeli University

Graduate Education Enstitute

Department of Occupational Health and Safety

Adviser: Prof. Dr. Ahmet CAN

The historical development of the concept of occupational health and safety is as old as human history. Today, with the increasing importance given to people, a people-oriented approach is adopted. This situation has increased the value of occupational health and safety in order to eliminate the dangers that people face in their work lives as well as the safety in their social lives. All obligations in the field of occupational health and safety are given to the employer in international and national legislation. As stated in Article 4 of the Occupational Health and Safety Law No. 6331 and the relevant regulations, the obligations of the employer and the employer's representative at the workplace are specified in detail.

As determined in the literature review, it has been observed that the obligations that employers must implement in their workplaces are mostly within the scope of occupational health and safety legislation. However, it has been observed that there are not enough studies on the extent to which employers implement these obligations in their workplaces. In this research, it is aimed to determine which of the works that industrial site employers have to do and their level of knowledge about the law since the publication of İSGB numbered 6331.

In this study, a face-to-face survey consisting of 25 questions was applied to employers or employer representatives in Eskişehir industrial site. As a result of the analysis of the data obtained, it has been determined that the knowledge level of the employer or employer's representatives within the scope of the Occupational Health and Safety Law and which of the required works are applied in the workplaces or not.

Keywords: Employer, employer representative, occupational health and safety, employers' obligations.

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın yürütülmesi esnasında desteğini ve bilgilerini benden esirgemeyen tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Ahmet CAN 'a teşekkürlerimi sunarım.

Bugünlere gelmem ve yetişmemde büyük emekleri olan, destekleriyle bana güç veren ve güvenen babam Yusuf TUTSUN'a, annem Hatice TUTSUN'a ve abim Sinan TUTSUN'a minnetimi özellikle borç bilirim.

Bu çalışmanın tüm aşamalarında tecrübesiyle ilham veren, hazırlanma süresince her türlü yardımı ve sabrı gösteren sevgili eşim Emine TUTSUN'a sonsuz teşekkür ederim.



İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	I
ÖZET.....	II
SUMMARY	III
TEŞEKKÜR.....	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
KISALTMALAR.....	VII
TABLolar LİSTESİ	VIII
ŞEKİLLER.....	IX
ÖNSÖZ.....	X
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
GENEL OLARAK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	3
1.1. İŞ SAĞLIĞI	3
1.2. İŞ GÜVENLİĞİ	3
1.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	4
1.4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN AMACI	5
1.5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ	6
İKİNCİ BÖLÜM.....	8
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATININ TARİHİ GELİŞİMİ	8
2.1. DÜNYADA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHİ GELİŞİMİ	8
2.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi İş Sağlığı ve Güvenliği.....	8
2.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası İş Sağlığı ve Güvenliği	10
2.2. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHİ GELİŞİMİ.....	11
2.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem	12
2.2.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem.....	13
2.2.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012) ve Günümüz	14
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	16
6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU KAPSAMINDA İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ	16
3.1. İŞVEREN VE İŞVEREN VEKİLİ KAVRAMI	16
3.1.1. Genel Anlamda İşveren Kavramı	16
3.1.2. Genel Anlamda İşveren Vekili Kavramı.....	17
3.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİNİN ÖNEMİ	18
3.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Çalışan Açısından Önemi.....	18

3.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin İşveren Açısından Önemi.....	18
3.3. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU KAPSAMINDA İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	19
3.3.1. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine Uyulup Uyulmadığını Denetleme Yükümlülüğü.....	20
3.3.2. Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü	20
3.3.3. Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele ve İlk Yardım, Tahliye ile İlgili Yükümlülükleri	21
3.3.4. Sağlık Gözetimi Yapma Yükümlülüğü	22
3.3.5. Eğitim Verme ve Onları Bilgilendirme Yükümlülüğü	23
3.3.6. Çalışan Temsilcisi Görevlendirme Yükümlülüğü	24
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	26
MATERYAL VE YÖNTEM.....	26
4.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ.....	26
4.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	26
4.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	26
4.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	27
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	28
BULGULAR VE TARTIŞMA	28
ALTINCI BÖLÜM	42
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	42
KAYNAKÇA.....	45
EK–1 ANKET FORMU	47

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ILO	: Dünya Çalışma Örgütü
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
İSGB	: İş Yeri Sağlık ve Güvenlik Birimi
OSGB	: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSGRDY	: İş Sağlığı Ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
ÇİSGEUY	: Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmeliği
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo-1 Katılımcıların demografik özellikler	29
---	----



ŞEKİLLER

Şekil-1 İşveren veya işveren vekillerinin işyerlerinin niteliği	28
Şekil-2 İşveren veya işveren vekillerinin işyerlerindeki çalışan sayıları	30
Şekil-3 İşveren veya işveren vekillerinin çalışma yılı	30
Şekil-4 İşveren veya işveren vekillerinin unvanları.....	31
Şekil-5 İşyerlerinin tehlike sınıfına dair cevaplar	31
Şekil-6 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bilgisine dair cevaplar	32
Şekil-7 6331 Sayılı İSGK'nin işveren veya işveren vekillerine yüklediği görev, hak ve sorumluluklara dair cevaplar	32
Şekil-8 İş güvenliği uzmanı görevlendirmesine dair cevaplar	33
Şekil-9 İş yeri hekimi görevlendirmesine dair cevaplar	33
Şekil-10 İş sağlığı ve güvenliği eğitime dair cevaplar	34
Şekil-11 Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitim durumuna dair cevaplar	34
Şekil-12 Sağlık muayenesine dair cevaplar	35
Şekil-13 Risk değerlendirme raporuna dair yanıtlar	35
Şekil-14 Acil durum planına dair cevaplar	36
Şekil-15 Uzun kayıplı veya ölümlü iş kazalarına dair cevaplar	36
Şekil-16 Meslek hastalığı vakalarına dair cevaplar	37
Şekil-17 İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulmasına dair cevaplar.....	37
Şekil-18 Şekil 17'de iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyma konusunda "Hayır" veya "Kısmen" cevabı veren katılımcıların bu duruma dair görüşleri.....	38
Şekil-19 Çalışanlara kişisel koruyucu donanım (Ayakkabı, maske, emniyet kemeri, eldiven, baret vb.) teminine dair cevaplar.....	39
Şekil-20 Kişisel koruyucu donanım kullanılmadığında uyarı durumuna dair cevaplar	39
Şekil-21 Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yeterliliği konusuna dair cevaplar.....	40
Şekil-22 Şekil 21'de Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yeterliliği konusunda "Hayır" veya "Kısmen" cevabı veren katılımcıların bu duruma dair görüşleri	41

ÖNSÖZ

Bu araştırmada, 6331 sayılı İSGK'nin yayımlandığı tarihten itibaren, sanayi sitesi işverenlerinin yapması gereken çalışmalardan hangilerini yerine getirdiğinin ve kanun hakkında bilgi düzeylerinin tespiti amaçlanmıştır. Ayrıca işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatları kapsamındaki yükümlülüklerini belirlemek de bu çalışmanın amaçları dahilindedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işverenlerin yapması gereken çalışmalardan hangilerinin iş yerlerinde uygulanıp uygulanmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu veriler doğrultusunda işverenlerin yapması gereken çalışmalardan hangilerinin yapıldığı objektif delillerle ortaya konulmuştur.

Bu çalışma, yalnızca 2021 yılında Eskişehir ilinde yer alan sanayi sitesindeki işyerlerinin işveren veya işveren vekillerine yöneltilen anket sorularını kapsaması bu çalışmanın sınırlılıklarını oluşturmuştur.

Çalışma altı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş sağlığı ve güvenliğinde yer alan temel kavramları tanımlanmıştır. İkinci bölümde iş sağlığı ve güvenliği hukukunun tarihsel gelişimine değinilmiştir. Üçüncü bölümde 6331 sayılı İSGK kapsamında işverenin veya işveren vekillerinin yükümlülüklerine yer verilmiştir. Dördüncü bölümde materyal ve yöntem bilgisi verilmiştir. Beşinci bölümde anket çalışması sonrasında elde edilen bulgular incelenmiştir. Son bölümde ise sonuç kısmı bulunmaktadır. Gelecek çalışmalar hakkında bir tartışmaya yer verilmiştir.

GİRİŞ

İnsanlık tarihi avcı-toplayıcı düzenden tarım toplumuna geçmesi ile birlikte yerleşik hayata geçmiş ve bu durum çalışma hayatında büyük bir değişim meydana getirmiştir. Yıllar içerisinde iş yaşamının insanların hayatlarının önemli bir parçası haline gelmesiyle insanların maruz kaldıkları yoğun iş temposu da her geçen gün artmıştır. Hem zor çalışma şartları hem de yoğun mesai saati ile yaşama ayak uydurmaya çalışan insanlar zaman içerisinde iş hayatlarında hem fiziksel hem de psikolojik anlamda sağlık sorunları ile daha sık karşılaşmaya başlamıştır.

İnsanların çalışma şeklini etkileyen ve iş yaşamına yön veren önemli olaylardan biri Sanayi Devrimi'dir. İnsanların çalışma biçimleri ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi aşamasında da Sanayi Devrimi önemli bir yere sahiptir. Sanayi Devrimi ile birlikte hem üretimde hem de çalışma şekillerinde değişiklikler yaşanmıştır. Bu değişimler beraberinde çalışanlar üzerinde uzun mesai süreleri, elverişsiz çalışma ortamları, düşük ücret ve sosyal açıdan ciddi sorunları getirmiştir. Bu durumların neticesinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının yaşanmasında da artış görülmüş ve insanı etkileyen sağlık ve güvenlik sorunları baş göstermiştir. İş sağlığı ve güvenliği sürekli olarak belirli evrelerden geçerek gelişim göstermiştir. Günümüzde bu alanın bir bilim dalı haline gelebilmesi çok uzun bir tarihsel süreçten geçerek olmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği gelişiminin bütün ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de endüstride çalışan sayısının artmasıyla hız kazandığı ve yasal düzenlemelerin de arttığı görülmektedir. Ancak ülkemizde endüstrileşme sürecinin yavaş gelişim göstermesi iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını ilerlemesini de geciktirmiştir. Ülkemizde yaşanan bu gelişim sürecinde Cumhuriyet öncesi ve sonrası olmak üzere çok fazla düzenleme çıkarılmıştır. Son çalışma olarak 30 Mayıs 2012 tarihinde yürürlüğe giren ve hukukumuzun bu alanda ilk bağımsız kanunu olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkarılmıştır.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınması çalışanlar ve işverenler açısından büyük bir öneme sahiptir. Çalışanlar açısından bakıldığında; işyerinde gerekli tedbirler alınmadığında çalışanların sağlık ve güvenlikleri tehlikeye düşecek ve çalışanlar üzerinde maddi manevi tahribata sebebiyet verecektir. Özellikle işyerinde meydana gelebilecek bir iş kazası sonucu çalışanın hayatını kaybetmesi çalışanın ve ailesinin karşı karşıya kalabileceği en büyük tehlikedir. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı çalışanlar ve aileleri açısından maddi ve manevi sorunları engellemek adına büyük önem taşımaktadır. Bu duruma işveren açısından bakıldığında ise; işyerinde iş kazasının meydana gelmesi işin doğal sürecini bozmakla beraber üretimin devamlılığını azaltır, üretim ve verimliliğin düşmesine neden olur.

İşyerinde mevcut tehlikelerin düzeltilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasıyla tehlikeli durumların ortadan kalkmasını sağlanacak ve verimlilik üst düzeye çıkarılacaktır. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği için yapılan yatırım ve çalışmalar uzun vadede işyerinde maliyetin düşmesini ve ürün düzeyinde artışı sağlayacaktır. Böylelikle işyerlerinde iş kazasını önlemek, maddi ve manevi zararı önlemenin yanında üretim ve verimliliğin artmasını sağlayacaktır.

Uluslararası ve ulusal mevzuatlarda iş sağlığı ve güvenliği alanındaki bütün yükümlülükler işverene verilmiştir. İSGK'nin 4. maddesinde işverenin yükümlülüğünün genel hatları belirlenmiş ve sonraki maddelerinde ise sorumluluklar detaylı bir şekilde belirtilmiştir. İSGK'nin 4. maddesi özetle; işverenlerin kendilerine iş görmeyi üstlenen çalışanlarının iş ile ilgili bütün sağlık ve güvenliği şartlarının gerçekleştirme zorunluluğu üzerinde durmaktadır. Bunun yanında işverenlerin işyerinde alması gereken önlemlerin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yazan hususları yerine getirmekle bitmediği, kanunda belirlenmemiş fakat bilimsel ve teknolojik gelişmelerin sonucu olarak bu değişimlerin getirmiş olduğu sorunlara da çözüm bulmak olduğu sonucu çıkarılmaktadır.

6331 Sayılı İSGK ve ilgili düzenlemelerde belirtildiği üzere işverenin ve işveren vekilinin işyerinde yerine getirmesi gereken yükümlülükler sırasıyla belirtilmiştir. Bu yükümlülüklerin işyerlerinde uygulanma düzeyinin ne olduğunu belirleyebilmek için bu çalışma kapsamında, işveren veya işveren vekilleri üzerinde anket çalışması yapılmıştır. Toplanan veriler analiz edilerek işveren ile işveren vekillerinin iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki yükümlülükleri konusundaki bilinç düzeyleri saptanmaya çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

1.1. İŞ SAĞLIĞI

İş sağlığı olarak ifade edildiğinde sağlık ve iş sağlığı kavramları birbirine karışmaktadır (Gültekin, 2018). Sağlığı tanımlayacak olursak “hasta veya sakat olmamak” veya “ağrısı bulunmamak” veya “sebepsiz yerde zayıflamak” olarak kişilere göre farklı şekillerde ifade edilebilir (Özabacı, 1990). Sağlık, sağlık profesyonelleri tarafından pozitif ve negatif olarak iki farklı şekilde de ifade edilmiştir. Sağlığın negatif tanımı; “hastalığın yokluğu” yani hastalığın bulunmaması olarak ifade edilirken, sağlığın pozitif tanımı ise “kişilerin hayata katılabilme becerileri, stresli durumlara karşı koyabilmeleri, psikolojik iyilik ve fiziksel uyum düzeyi ve toplumla iç içe olabilme becerisi vs.” olarak ifade edilmiştir (Somunoğlu, 2012).

Dünya Sağlık Örgütü’ne (WHO) göre sağlık; sadece hasta ve engelli olmak değil, beden, ruh sağlığı ve sosyal olarak da tam bir iyi olma hali şeklinde ifade edilir. (Kılış, 2016). WHO’nun ve diğer kuruluşların sağlık tanımlarına baktığımızda tam anlamıyla iş sağlığı tanımını karşılamadığını görmekteyiz. Buna durumda 1995 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) ile WHO birlikte yaptıkları iş sağlığı tanımı ise "Her türlü işte çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik durumlarının korunması ve geliştirilmesi, çalışma şartlarından ötürü çalışanların sağlıklarının yitilmesinin önlenmesi, çalışma sırasında sağlıklarını olumsuz yönde etkileyecek faktörlerden korunmaları, onların fizyolojik ve psikolojik yapılarına uygun bir işe yerleştirilmeleri ve bunun sürdürülmesidir" şeklinde tanımlamışlardır (Kılış, 2016).

1971 yılında çıkarılan 1475 Sayılı İş Kanunun beşinci bölümünde “işçi sağlığı ve güvenliği” diye ifade edilirken, bu kanunun yerine geçen 2003 yılında çıkarılan 4857 Sayılı İş Kanunun beşinci bölümünde ise “iş sağlığı ve güvenliği” olarak ifade edilmiştir. Böylelikle işçi sağlığı kavramının iş sağlığı olarak değiştirilmesi ile, işyerlerinde herhangi bir iş kazasının meydana gelmesi durumunda sadece işyerlerindeki etkisi altına almayacağı çevresinde yaşayanlara da zarar verebileceğine dikkat çekilmek istenmiştir (Üstünel, 2009).

1.2. İŞ GÜVENLİĞİ

İş güvenliğinin tanımını yapabilmek için öncelikle güvenlik kavramını detaylı bir şekilde ele almak gerekmektedir. Abraham Harold Maslow’un Gereksinim Hiyerarşisi Kuramından, İhtiyaçlar Piramidi’ne bakıldığında; beş basamaktan ikincisinde güvenlik bulunmaktadır. İlk basamakta insanların hayatını idame ettirebilmesi için gerekli olan

yemek yeme, uyuma ve nefes alma gibi fizyolojik ihtiyaçlar yer almaktadır. İnsanın fizyolojik ihtiyaçlardan sonra güvenlik ihtiyacı ikinci sırada gelecek kadar önemli bir durumdur (Işık, 2019).

Güvenlik kavramını; olumsuz bir vaziyet sırasında vefat, uzuv kaybı, yaralanma, hastalık veya kalıcı durumun yaşanması gibi olasılıkları minimum seviyede tutmak şeklinde tanımlayabiliriz. (Altinel, 2011). Sümer'e (2017) göre ise iş güvenliği, çalışanın işyerlerinde kullandıkları araç, gereç ve el aletlerine bağlı olarak meydana gelen ve çalışanın sağlığını ve hayatını etkileyecek riskler karşısında korunması olarak tanımlanmıştır. İş güvenliğini başka bir şekilde ele alacak olursak, çalışanların korunması, güvenli ve rahat bir ortamda çalışmalarının sürdürölmesi, çalışanlar için tehlike meydana getirebilecek durumların bertaraf edilmesi için yapılacak çalışmaların tamamıdır (Atıntop, 2018).

Sonuç olarak alanyazında yapılan tanımlara bakıldığında, iş güvenliği kavramının teknik bir yükümlölük olduğu anlaşılmaktadır. İşyerindeki alışanlar açısından herhangi bir tehlikeli durumun oluşmasında veya bu tehlikeli durumların meydana gelme ihtimalini önceden tespiti yapılması durumlarına bu uygunsuzlukların teknik bilgi ve tasarım ile ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bununla birlikte iş yerlerindeki tehlikelerden arındırılmış bir işyeri ortamı sağlayabilmek için yapılan tüm faaliyetler iş güvenliği olarak tanımlanmaktadır (Karakaya, 2020).

İş sağlığı ve güvenliği kavramlarının sürekli olarak bir arada kullanıldığđ görölmektedir. Ancak bu kavramlar kendi içlerinde içerik olarak birbirinden farklı çalışmaları barındırmaktadır. İş sağlığı, çalışanlara meslek yaşamları boyunca sağlıklı ve konforlu bir çalışma ortamı sağlamayı amaçlarken, iş güvenliği ise çalışanların karşılaşabileceği mevcut tehlikelerin veya muhtemel tehlikelerin ortadan kaldırılmasını planlamaktadır. Sonuç olarak bu iki farklı ifade aynı amaca hizmet etmektedir. Bu iki kavramın birbirinden ayrı düşünölmesi imkansızdır ayrıca birinin uygulanmaması diğerinin amacına ulaşmasında olumsuz etkilere sebep olmaktadır (Karakaya, 2020).

1.3. İŞ SAğLIğI VE GÜVENLİğİ

İş sağlığı ve güvenliği kavramı 2003 yılına kadar işçi sağlığı ve işçi güvenliği olarak kullanılmaktaydı. Göröldüğü üzere bu ifadenin işyeri odaklı olmadığı ve sadece işçi odaklı olduğu için çok fazla eleştirilere maruz kaldığđ görölmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kavramına ilk olarak 4857 Sayılı İş Kanunun da değinilmiştir (Özgümüş, 2013). Daha sonrasında bu ifade 2012 yılında çıkarılmış olan 6331 sayılı İSGK'ye de ismini vermiştir.

ILO, iş sağlığı ve güvenliğinin tarifini, tüm çalışanları çalışma sırasında oluşabilecek tehlikelerden korumak, beden ve ruh sağlıkları ile sosyal iyiliklerini en üst düzeyde tutabilmeleri, psikolojik ve fizyolojik durumlarına uygun mesleki eğitimleri almalarını sağlamak şeklinde geniş bir çerçevede ele alarak yapmıştır. Alanyazında yer alan Kılış (2016) tarafından yapılan bir tanımda da yapılacak olan işin insanlara ve insanların da işe uyumunun sağlanması gerektiği şekliyle ifade edilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği kavramı biraz daha incelediğinde dar ve geniş anlamlarda karşılıklarının olduğunu görülmektedir. Dar anlamda; işin gerçekleşme anına yönelik veya yapılan işin doğası gereği çalışanların karşılaştığı bütün risklerin ortadan kaldırılmasına yönelik gerçekleşen bütün bilimsel ve sistematik çalışmaları kapsar (Işık, 2019). Burada iş sağlığı ve güvenliğinin sadece iş yeri olarak sınırlandırıldığı ve çalışanların işyerinde karşılaşılabileceği iş kazası ve meslek hastalıklarından korunmayı amaçlanmış olduğu görülse de bir yönüyle eksik kalmıştır. Bu eksiklik çalışanların psikolojik durumu ile çalışanın da içinde olduğu işyeri dışındaki yaşam alanında bulunan tehlikelerden korumayı amaçlamamış olması olarak belirleyebiliriz (Eryenci, Taşkent, & Ulucan, 2017). Bu durumda iş sağlığı ve güvenliğinin eksik olan yönünü geniş tanımını yaparak giderilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği geniş anlamda ise; çalışma ortamı ve çalışan ile kısıtlı kalmadan, bir işyerinde yürütülen çalışmalardan olumsuz yönde etkilenebilecek ziyaretçi, müşteri, işyeri ile hiçbir ilgisi olmayan kişiler ve hatta tam anlamıyla tüm insanların sağlık ve güvenliğine zarar verebilecek bütün tehlikelerin ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi çalışmaları olarak ele alınmaktadır (Işık, 2019).

Alanyazında iş sağlığı ve güvenliği üzerine çok fazla tanımın yer aldığı, bu tanımların da kavramsal olarak belirli bir kalıbın içinde verilmeye çalışıldığı görülmektedir. Sanayide makineleşmenin artması ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği üzerine yapılan çalışmaları da beraberinde getirmiştir. Sonuç olarak bu çalışmaların tamamı iş sağlığı ve güvenliği kavramını bir bütün olarak karşımıza çıkarmaktadır (Atıntop, 2018).

1.4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN AMACI

Günümüzde insana verilen önemin artması ile birlikte insan odaklı bir yaklaşım benimsenmektedir. Bu durum insanların sosyal hayatlarındaki güvenliğin yanında iş yaşamlarında karşı karşıya kaldıkları tehlikelerin bertaraf edilmesi için iş sağlığı ve güvenliğinin değerini de arttırmıştır (Gültekin, 2018).

İş sağlığı ve güvenliğinin amacı İSGK'de "işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren

ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir” şeklinde verilmiştir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: madde 1).

İş sağlığı ve güvenliğinin temel amaçlarına dar ve geniş anlamlarıyla bakıldığında, dar anlamda işyerindeki çalışanların güvenliğini sağlanması olarak ifade edilirken, geniş anlamıyla bakıldığında ise çalışanın yaşadığı sosyal alan ve hatta tüm insanlığın sağlık ve güvenliğinin korunması olarak ifade edilebilir. Bu durumun sebebi iş yerinde meydana gelen tehlikelerin sonucunda ilk olarak çalışanların olumsuz olarak etkilenmesi sonrasında sırasıyla aileleri, işyerlerini ve tüm toplumu olumsuz olarak etkilemesidir (Şenses, 2016). Şahingöz ve Şık’a (2015) göre iş sağlığı ve güvenliğinin amacı üç ana başlıkta belirtilmiştir. Bunlar; çalışanların, işletmenin, üretimin korunması şeklinde sıralanmaktadır. Şahingöz ve Şık’ın (2015) yaptıkları çalışmada bu başlıkların alt başlıkları aşağıda gibi sıralanmaktadır:

- Çalışanların korunması;

- Güvenli ve sağlıklı bir işyeri sağlamak,
- Çalışanları işyerinde oluşabilecek risklere karşı korumak,
- Çalışanlara tüm risklerden arındırılmış bir işyeri sağlamak ve durumu geliştirmek.

- İşyerinin Korunması;

İşyerinde meydana gelebilecek olan iş kazalarını öncesinde saptayıp alınması gereken tedbirleri yerine getirerek, meydana gelecek olan doğrudan veya dolaylı maliyetlerin önüne geçmek.

- Üretimin Korunması;

- Üretimin sürekliliğini sağlayabilmek,
- Verimi yükseltmek.

İş sağlığı ve güvenliğinin amacını toparlayacak olursak, çalışanların ve çalışanların da içinde bulunduğu bütün toplumun refahını ve mutluluğunu sağlamak ve bu durumun devamlı hale getirmek olarak ifade edilebilir (Karakaya, 2020).

1.5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ

Sanayi devriminin gerçekleşmesiyle birlikte endüstride teknolojik gelişmeler hız kazanmış ve bu durum işyerlerinde iş kazalarının ve meslek hastalılarının artmasına sebep olmuştur. İş yerlerinde meydana gelen bu olumsuz durumların en aza indirilmesini misyon edinmiş olan iş sağlığı ve güvenliği sürekli olarak önem kazanmaktadır (Akpınar, 2013).

Teknolojik gelişmelerin artmasıyla birlikte iş yerlerinde çalıştırmak için insana duyulan ihtiyaç da artmıştır. Meydana gelen bu talebi karşılayabilmek için kırsal bölgelerden çalışma alanlarının bulunduğu bölgelere doğru büyük bir göç başlamıştır.

Nüfus yoğunluğunun hızlı bir şekilde artış göstermesi çalışma ve yaşam alanlarında, sağlıksız ve güvensiz durumların oluşmasına sebep olmuştur. O zamana kadar tarım ve hayvancılık dışında hiçbir iş tecrübesi bulunmayan insanların fabrikada makinelerle birlikte çalıştırılmak istenmesi çok fazla iş kazalarının meydana gelmesine sebep olmuş, uzun mesai saatleri, sağlıksız beslenme ve barınma imkanlarının kötülüğü ise sağlık problemlerini doğurmuştur (Kılış, 2016).

İş gücüne duyulan ihtiyacın karşılanamamasıyla birlikte ekonomik iş gücü olarak görülen kadın ve çocukların çalıştırılmasına başlanmış ve bu durum istihdam şeklini değiştirerek halkın büyük bir çoğunluğu iş hayatının içerisinde yerini almıştır (Şenses, 2016). Elverişsiz çalışma koşullarının kadın ve çocuklar üzerinde fazlaca zararlı etkilerinin görülmesi ile toplumda ilk tepkiler böylece meydana gelmiştir (Bilir & Yıldız, 2013). Çalışma hayatındaki nüfusun artış göstermesiyle meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının tüm tarafları her anlamda olumsuz olarak etkilemesi zaman geçtikçe iş sağlığı ve güvenliğine verilen önemi arttırmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATININ TARİHİ GELİŞİMİ

2.1. DÜNYADA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHİ GELİŞİMİ

İş sağlığı ve güvenliği kavramının tarihsel gelişiminin insanlık tarihi kadar eskiye dayandığını söylenebilir (Üstünel, 2009). İnsanlığın hayatta kalmayı başarıp yaşamını sürdürebilmesi için doğa olaylarına ve yabani hayvanlara karşı mücadelesi ile başlayan sonrasında sürekli olarak gelişim gösteren çalışma eylemi, insanlığın tarihsel gelişiminde büyük bir yere sahiptir. İnsanlar var olduğu günden günümüze kadar yiyecek, içecek, giyecek ve barınma gibi temel ihtiyaçlarını ancak çalışarak yerine getirebilmiştir. İnsanın çalışma eyleminde yapmış olduğu aletlerinin kullanılması toplumsal yaşamında büyük bir gelişme sağlamıştır. Böylelikle yapılan aletlerle doğayı kontrol altına alabilmişler ve bu aletleri sürekli olarak geliştirmişlerdir. İnsanlığın temel ihtiyaçlarını karşılamak için kullanılan aletlere duyulan ihtiyaç giderek artış göstermiş ve sonrasında yeni üretim araçlarının geliştirilmesine sebep olmuştur. Tarih boyunca çalışma ortamları ve bu ortamlarda bulunan araçlar insanları sürekli olarak etkilemiştir. Bunların sonucu olarak insanı etkileyen güvenlik ve sağlık problemleri baş göstermiştir. İş sağlığı ve güvenliği sürekli olarak belirli evrelerden geçerek gelişim göstermiştir. Günümüzde bu alanın bir bilim dalı haline gelebilmesi çok uzun bir tarihsel süreçten geçerek olmuştur (Akpınar, 2013).

Dünyada iş sağlığı ve güvenliğinin tarihi olarak değişim sürecinde sanayi devrimi; öncesinde insanın çalışma ortamından çok etkilenmediği ve sonrasında ise fazlaca etkilediği için bu sürece öncesi ve sonrası şeklinde değinilmiştir.

2.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi İş Sağlığı ve Güvenliği

İnsanoğlu avcı-toplayıcı düzenden tarıma geçmesiyle birlikte yerleşik hayata geçmiş ve bu durum çalışma hayatında büyük bir değişim meydana getirmiştir. Bu değişim; insanların maruz kaldıkları yoğun iş temposu çalışma şartlarında etkili olmuş ve tarih boyunca insanlar yaptıkları işlerde sağlık sorunu yaşamışlardır.

İnsanların yaptıkları işten dolayı yaşadıkları sağlık sorunlarını ilk olarak ortaya atan insan M.Ö. 2600'lü yıllarında yaşamış olan Antik Mısır'da yazar, mucit, heykeltıraş, mühendis ve hekim kimliğinin yanında rahip olarak ta çalışmış olan İmhotep'tir. İmhotep, Mısır piramitlerinin inşaatı sırasında yaşanmış olan kazalarda çok fazla çalışanın hayatını kaybettiğini ve piramitlerin inşaat çalışmaları esnasında birçok çalışanın bel ağrısı yaşadığını tespit etmiştir. Hipokrat modern tıbbın babası olarak kabul edilmesine rağmen İmhotep bu ifadeyi yüzyıllar öncesinde kullanmıştır (Çiçek & Öçal, 2016).

İş sağlığı ve güvenliğinin ilk yazılı kaynakları ile MÖ 2000'li yıllarda Babil İmparatorluğu dönemindeki Hammurabi Kanunlarında karşılaşılmaktadır.

Hammurabi Kanundan ilgili maddeleri sıralayacak olursak;

Bir müteahhidin yapmış olduğu binanın çökmesi sonrasında eğer yapının sahibi yaşamını yitirirse, binayı yapan kişi ölüm cezası ile cezalandırılır. Müteahhidin yapmış olduğu binanın çökmesi sonrasında bina sahibinin çocuğu yaşamını yitirirse, müteahhidin çocuğu ölüm cezası ile cezalandırılır. Müteahhidin yapmış olduğu binada bina sahibinin kölesi yaşamını yitirmişse, müteahhit eşit pahada bir köle vermek zorundadır. Şeklinde kısasa kısas olarak belirtilmiştir (Şahingöz & Şık, 2015).

Heredot (M.Ö. 484-420); çalışanların yaşadıkları sağlık sorunları ile yaptıkları iş arasında ilişki olduğunu ve bu ilişkinin araştırılması gerektiğini iddia etmiştir. Çalışanların yaptıkları işlerde verimin arttırılabilmesi için enerji değeri yüksek gıdalar ile beslenilmesi gerekliliğini ifade etmiştir (Yiğit, 2011; Gerek, 2008).

Hipokrat (M.Ö. 460-370); kurşun zehirlenmesini ilk tanımlayan kişidir. Madenlerdeki kurşunun zararlarından bahsederek insan üzerinde felç, halsizlik, görme bozuklukları ve kabızlık gibi belirtiler yaşanmasının kurşun ile bağlantısını kurmuştur. Hipokrat'ın olduğu tahmin edilen "Corpus Hippocratium" adlı kaynakta madende çalışan kişilerin karşı karşıya kalabilecekleri sağlık sorunları ele alınarak bu sorunların meslek hastalığı olarak tanımlanmasının önü açılmıştır (Akkaya, 2017).

Platon (Eflatun) (M.Ö. 428-348); zanaatkarların işyerlerinden kaynaklı olan sorunlarını dile getirmiştir (Akpınar, 2013).

Aristo (M.Ö. 384-322); koşucularda gözlemlendiği sorunları tespit etmiş ve gladyatör diyetinin tanımını yapmıştır.

Nicander; M.Ö. 200'lü yıllarda Hipokrat'ın yaptığı çalışmaların üzerine koyarak geliştirmiştir. Kurşun koliği ve anemisi üzerinde çalışarak tanımını yapmıştır (Şahingöz & Şık, 2015).

Plini (M.S. 23-77); çalışma esnasında meydana gelen tozlardan korunmak için günümüzde kullanılan maske gibi çalışanların başlarına torba vb. geçirmeleri gerektiğini söylemiştir (Yiğit, 2011; Gerek, 2008). İlk kişisel koruyucu donanım olma özelliği taşıyan deri maskeleri yapmıştır (Aygül, 2020).

Juvanel; Roma döneminde demircilerde görülen göz rahatsızlıklarına ve uzun süre ayakta duran çalışanlarda varis oluşabileceğine yönelik tespitleri ortaya koymuştur (Çiçek & Öçal, 2016).

Galen (M.S. II. Yüzyıl); hastalıklarda çevre faktörünü vurgulamıştır (İSG Ders Notu, 2021).

Bu tarihten Rönesans ve Sanayi Devrimine kadar geçen zaman diliminde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki çalışmaların durakladığı bir dönem olmuştur (Elçi, 2019).

Paracelsus (1493-1541); Alman hekim, bizler bu topraklardan değerli madenleri (Gümüş, altın vb.) isteyebiliriz fakat bunun karşılığında sağlığımızın bozulacağını önceden bilmeliyiz diyerek madende çalışanların sağlık sorunları yaşama ihtimalinin kaçınılmaz olduğunu ifade etmiştir (Bilir, 2016). Maden işlerinde çalışanlarda görülen kurşun ve cıva zehirlenmelerinin tanımını yaptığı ve iş yeri hekimliği alanında ilk yazılmış olan “De Morbis Metallici” kitabını yazmıştır (Çiçek & Öçal, 2016). “Bütün maddeler zehirdir. Uygun doz, zehir ve ilaç arasındaki farkı yaratır” demiştir ve Toksikolojinin temelini atan kişidir (İSG Ders Notu, 2017).

Bernardino Ramazzini (1633-1714); Yaşamını yitirmeden bir yıl önce “De Morbis Artificum Diatriba” adlı meslek hastalıklarının kitabını yazmıştır ve bu alanda iş sağlığının kurucusu olarak kabul edilmektedir. Kitabında çalışma ortamındaki risklerden tozlu ortamlar, kimyasal maddeler, tekrarlanan hareketler, hatalı duruşlar gibi durumları ele almış ve bu durumların önüne geçilebilmesi için çalışma ortamlarında güvenlik önlemlerinin alınması gerekliliğini söylemiştir. Çalışma ortamındaki bu olumsuz durumlar insan sağlığına uygun hale getirilirse iş veriminin artacağını söylemiştir. Bir diğer önemli durum ise bu dönemde ergonomi diye bildiğimiz çalışanın çalışma biçimi, iş ile çalışanın uyumunun, çalışanın sağlığının ve yapılan işteki verim üzerinde etkileri olduğunu ilk defa dile getirmiştir (Gerek H. N., 2008). Ramazzini, iş yeri hekimi olarak çalıştığı işyerlerinde sürekli olarak çalışma alanlarını gezmiştir ve meslektaşlarına da bunu önermiştir. Çünkü hastalıkların bazılarının çalışma ortamından dolayı ortaya çıktığını saptamıştır. Bir kişinin hasta olması durumunda rahatsızlığını daha iyi anlayabilmek için “Hastalara mesleğini sorunuz” sözünü söylemiştir (Bilir, 2016).

2.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliğinde en önemli olaylardan birisi de sanayi devrimidir. İş sağlığı ve güvenliğinin ilk olarak İtalya’da temelleri atılsa da en önemli gelişmeler İngiltere’de olmuştur. Sanayi devrimiyle birlikte hem üretimde hem de çalışma şekillerinde değişiklikler yaşanmış ve bu değişimler beraberinde çalışanlar üzerinde uzun mesai süreleri, elverişsiz çalışma ortamları, düşük ücret ve sosyal açıdan ciddi sorunları getirmiştir. Bu durumların neticesinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının yaşanmasında artış görülmüştür (Karakaya, 2020).

Bu dönemde yaşanan sorunlara karşı yapılmış olan ilk çalışma Percival Pott tarafından baca temizleme işinde çalışanlar üzerinde olmuştur. Baca temizleme

işinde çalışanların kanser hastalığına yakalanmaları sonrasında Percival Pott yapmış olduğu tespitler sonrasında 1788 yılında İngiltere Parlamentosu “Baca Temizleyicileri Yasası” çıkarmıştır. Bu kanun konuya ilişkin olarak yasal düzenlemelerin dönüm noktası olarak görülmektedir (Gençler, 2007).

Devamında yapılmış olan yasal düzenlemelerin sıralamasını ülkelere göre ve tarihsel olarak aşağıdaki gibi sıralayabiliriz;

1802 Yılında İngiltere’de çıkarılan “Çırakların Sağlığı ve Morali Yasası”: Çalışma hayatındaki kadın ve çocukların çalışma sürelerini düzenlenmesini içermektedir (Akpınar, 2013).

1833 Yılında İngiltere’de çıkarılan “Fabrikalar Kanunu”: Fabrikaların denetlenebilmesi için denetçi atanması zorunlu hale getirilmiştir. 9 yaşından küçük çocukların çalıştırılmaması sağlanmış ve 18 yaşın altında olan çocukların ise 12 saatten fazla çalıştırılması yasaklanmıştır (Gençler, 2007).

1842 Yılında İngiltere’de çıkarılan yasada; kadınların ve 10 yaşından küçük çocukların madende çalıştırılmak yasaklanmıştır (Akpınar, 2013).

1844 Yılında İngiltere’de başka bir yasada; fabrikalarda iş yeri hekimi bulundurmaya zorunlu kılmış ve tehlikeli ortamlarda çalışanların sağlık muayenelerinin bu hekimler tarafından yapılması kararı alınmıştır.

Sanayi devrimi ile birlikte gelişmiş ülkeler çalışanların yaşamış olduğu sorunların üzerinde durmaya başlamıştır. Bu sebeple; İsviçre 1840, Fransa 1842 ve Almanya’da ise 1849’da iş sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuatlar çıkarılmıştır (Çiçek & Öçal, 2016).

Meydana gelen bu yenilikler dünyada ticaret ağının genişlemesiyle birlikte diğer ülkelere yayılmış ve hem haksız rekabetin önüne geçilmesi hem de bu alanda bir standart oluşturulabilmesi için uluslararası ölçekli bir yasa ve düzenleme yapılması ihtiyacı doğmuştur. Bu ihtiyacın giderilmesi için 1919 yılında ILO kurulmuştur. Bu alanda aynı ILO gibi toplum, dünya barışı ve çalışanların işyerlerindeki sağlık ve güvenliklerinin sağlanması için 1945 yılında WHO kurulmuştur (Gültekin, 2018).

2.2. TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHİ GELİŞİMİ

Ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği sürecinin gelişimi ve yasal düzenlemelerin artması tüm dünyada olduğu gibi endüstride çalışanların artması ile birlikte hızlandığı görülmektedir. Osmanlı İmparatorluğu’nda ilk sanayileşme 19. Yüzyılın ortalarından itibaren başlamış ve toprak düzenindeki çözülmenin hızlanması ile sanayideki çalışanların sayısında da arttığı görülmüştür. Çalışma şeklinin değişmesi ve çalışan sayısının artması beraberinde birçok sorunu getirmiştir (Şahingöz & Şık, 2015). İlk zamanlar önemsiz olmayan bu sorunlar zamanla işyerlerinin tehlikeye düşmesi,

üretimin devamlılığının sağlanamaması ve iş veriminin azalması gibi sonuçları ortaya çıkarmıştır. Bunun üzerine yapılan çalışmalar sonucunda çalışma şartlarını ve düzenini kapsayan kanunlar çıkarılmıştır. Aktif çalışma düzeninde zamanla bu düzenlemelerin yetersiz kaldığı tespit edilmiş ve konuya farklı bir açıdan bakılması gerekliliği benimsenmiştir. Böylelikle yapılan araştırmalar ve çalışmalar doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği kavramı ortaya çıkmış ve bu durum bilimsel olarak değerlendirilmeye başlanmıştır (Akyüz, 1980).

2.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Ülkemizde endüstrileşme sürecinin Avrupa kıtasındaki ülkelere göre daha yavaş gelişim göstermesi iş sağlığı ve güvenliğinin gelişmesini de geciktirmiştir. Bu dönemde konuyla ilgili düzenlemeler şu şekildedir:

Dilaver Paşa Nizamnamesi (Havza-i Fahmiye Teamülnamesi) (1965); bu nizamname çıkarılan ilk yasa olmasıyla önem arz etmektedir ve onaylanmamasına karşın Ereğli Kömür Havzası'nda yürürlüğe konmuştur. Günlük mesai süresinin on saat olarak belirlenmesi, çalışanlara ara dinlenme verilmesi, çalışanlara yeme-içme ve barınma gibi ihtiyaçlarının işletme tarafından karşılanması gerekliliği gibi hükümler yer almaktadır. Dilaver Paşa Nizamnamesinde denetim mekanizmasının eksikliği sebebiyle, çalışanlar tarafından olumlu olabilecek bazı maddelerde istenildiği gibi tatbik edilememiştir (Çiçek & Öçal, 2016).

Maadin Nizamnamesi (1869); Dilaver Paşa Nizamnamesinden sonra ikinci önemli belge olma özelliğine sahiptir. Bu nizamnamede daha çok iş güvenliğini içeren hükümler bulunmaktadır (Şahingöz & Şık, 2015). Zorla çalıştırmak yasaklanmıştır, iş kazalarının önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınması gerekliliği, iş kazalarının bildiriminin yapılması, madenlerde hekim ve ilaç tedariki için eczane bulundurulması, çalışanların kaza geçirmesi durumunda işveren tarafından ailelerine tazminat verilmesi, meydana gelen iş kazalarında ihmali ve kusuru bulunan işverenlere maddi ceza verilmesi gibi hükümler içermektedir (Gültekin, 2018).

Mecelle (1876); Bu kanun Osmanlı Devleti'nde modernleşmenin bir karşılığı olarak çıkmış ve ilk medeni kanun olması bakımından önemli bir yere sahiptir. İş yerinde çalışanın işverene emanet edilmesi, iş yerinde her türlü iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin işverence yerine getirilmesi, iş yerinde işverenin özü sebebiyle çalışanda meydana gelen zararın çalışanın işverenden talep etme imkanı sağlaması ve çalışanın işyerinde hazır halde bulunması durumunda ücretini hak edeceği gibi maddeleri içermektedir (Arıcı, 1999).

Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amalesinin Hukukuna Müteallik Kanun (1921); 18 yaşından küçüklerin madende çalıştırılmaması, günlük mesai sürelerinin 8

saat olarak sınırlandırılması, 8 saatin üzerindeki çalışmalarda günlük ücretin iki katı ücret verilmesi, fazla çalışma yapılabilmesi için tarafların rızasıyla yapılması, madende çalışanların hastalanması veya iş kazası geçirmesi durumunda tedavi ettirmek için madenin yakınında işverenin hekim, hastane ve eczane bulundurması, iş kazasından dolayı hayatını kaybeden çalışanların yakınları tarafından işverene tazminat davası açabilmesi ve bunun yanında ölümle sonuçlanan iş kazası vakalarında işverenin kusurlu bulunması halinde işverenlerden cezai yaptırım talep edebilmeyi ve son olarak da çalışanların iş sağlığı ve güvenliği şartlarını yerine getirmeyen maden ocaklarının ruhsatlarının feshedilmesi gibi düzenlemeler içermektedir (Gerek H. N., 2008).

2.2.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem

Cumhuriyetin ilanından günümüze kadar ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında yayınlanmış olan düzenlemeler veya kanunlar tarihsel sırayla aşağıda açıklanmıştır.

İzmir İktisat Kongresi (1923); çalışanların haklarının korunması için hükümler yer almaktadır.

394 sayılı Hafta Tatili Kanun (1924).

2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun (1925).

818 Sayılı Borçlar Kanunu (1926); çalışanın işyerinde karşılaşılabileceği tehlikelerden korunması için işverenin gerekli önlemleri alması gerekliliği içermekte ve çalışanın uğramış olduğu mağduriyetleri işverene yüklemektedir (Çiçek & Öçal, 2016).

1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (1930); bu kanunda on iki yaş altı çocukların fabrikalarda ve madenlerde çalıştırılmaması, yaşları 12 ile 16 arasında olan çocukların gece saat yirmiden sonra çalıştırılmaması yine günde 8 saatten fazla süreyle çalıştırılmaması, maden işlerinde günde 8 saatten fazla çalıştırılmaması, 18 yaşından küçüklerin kahve, gazino ve bar gibi işletmelerde çalıştırılmaması, hamile kadınların doğumlarına 3 ay kala çalıştırılmaması ve doğumdan sonra çalışmaya başlayan kadınlara 6 aya kadar günlük 30 dakika süt izni verilmesi gibi hükümler içermektedir (Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 1930).

3008 Sayılı İş Kanunu (1936); Ülkemizde iş hayatını tanzim etmek için çıkarılmış olan ilk İş Kanunudur. İşverenlerin işyerlerinde her türlü önlemi alma, çalışanlara da kurallara uyma zorunluluğu getirmiştir. Bu iş kanunun uygulanabilmesi için çok sayıda tüzük çıkarılmıştır (Gültekin, 2018).

Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluşu (1945); bakanlığın görevleri arasında çalışma hayatında sosyal güvenlik anlayışını oluşturmak yer almaktadır. Bakanlığa

bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği alanında yetkili olan İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü bulunmaktadır (Üstünel, 2009).

931 Sayılı İş Kanunu (1967); bu kanunun yürürlüğe girmesinin 39'uncu ayında Anayasa Mahkemesi tarafından yürürlükten kaldırılmıştır (Şahingöz & Şık, 2015).

1475 Sayılı İş Kanunu (1971); 931 sayılı İş Kanunun iptali üzerine hazırlanmıştır. Bu kanunun 5. Bölümünde, iş sağlığı ve güvenliği hükümleri yer almaktadır (Gültekin, 2018). Bu bölüme bağlı olarak çok fazla tüzük çıkarılmıştır (Üstünel, 2009).

4857 Sayılı İş Kanunu (2003); 1475 Sayılı İş Kanunu'na benzer düzenlemelere sahip olmakla birlikte iş sağlığı ve güvenliği hususunda daha ayrıntılı ve kapsamlı hükümleri içermektedir. Bu kanunun en önemli özelliklerinden birisi ise İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği teriminin yerine İş Sağlığı ve Güvenliği teriminin kullanılmaya başlanmasıdır. Kanunun 5. Bölümünde, 77. ile 89. maddeleri arasında İSG hükümleri bulunmaktadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği adında bazı tüzükler yürürlükte kalırken, bazıları ise yönetmelik olarak değiştirilmiş ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda çok fazla yeni yönetmelik çıkarılmıştır (Gültekin, 2018).

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006); günümüzde iş sağlığı ve güvenliğinde çalışan kavramının kullanılması için zemin hazırladığı söylenebilir (Gültekin, 2018). Bu kanunda iş sağlığı ve güvenliğinin en temel unsurlarından olan iş kazasını 13. maddesinde ve meslek hastalığını da 14. maddesinde bahsedilmiştir (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006: madde 13, 14).

2.2.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012) ve Günümüz

4857 Sayılı İş Kanunu'nda bulunan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler ile bazı tüzükler ve yönetmeliklerin yürürlükten kaldırılmasıyla birlikte şu an yürürlükte olan 20.06.2012 tarihinde kabul edilen ve 30.06.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İSGK çıkarılmıştır. Bu kanun iş sağlığı ve güvenliğine dair çıkarılmış ilk müstakil yasa olma özelliğine sahiptir.

Bu kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte iş sağlığı ve güvenliği alanında yeni uygulamalar ve kavramlar hukukumuza girmiştir. Kanunda “işçi” kavramı yerine “çalışan” ibaresi kullanılmaya başlanmıştır. Kanunun çıkış tarihinden itibaren bazı maddeleri kademeli de olsa kamu ve özel sektörü kapsayacak şekilde bütün işyerlerini düzenlemesi bakımından önemli bir yere sahiptir. Değişiklik yapılan bazı yönetmeliklerle birlikte bu alanda kanuna dayalı yüze yakın yönetmelik ve tebliğ aşamalı olarak yürürlüğe alınmış ve alınmaya devam etmektedir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliğine göre işyerleri sınıflandırılmış ve bu kanunla

birlikte çıkarılan İş Yeri Tehlike Sınıfları Tebliği ile genişletilmiştir. İş yerlerinde görevlendirilecek olan iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin, İş Yeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde belirtilen az tehlikeli sınıf, tehlikeli sınıf ve çok tehlikeli sınıflandırmasına ve iş yerindeki çalışan sayısına göre yapılacağı ifade edilmiştir. Çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkı iş bu kanunun 13. Maddesinde açıkça belirtilmiştir. İş yerlerinde görevlendirilecek iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görevlendirme şekilleri, eğitimleri, hukuki statüleri, görev, yetki ve sorumlulukları bu kanuna dayandırılarak çıkarılmış olan yönetmeliklerle düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin en önemli çalışmalarından olan risk değerlendirme raporu, bu kanuna bağlı olarak çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği ile birlikte daha detaylı şekilde açıklanmıştır. Bu kanun referans alınarak çıkarılan İş Yerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik ile birlikte işyerlerinde meydana gelmesi muhtemel acil durumlara karşı yapılması gerekenler belirtilmiştir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini düzenlemek için bu kanuna dayalı olarak Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır. İş yerlerinde bertaraf edilemeyen tehlikelilerden çalışanları korumak için ek tedbir olan kişisel koruyucu donanımlar hakkında bu kanuna dayalı olarak 4 farklı yönetmelik ve tebliğ çıkarılmıştır (Gültekin, 2018).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU KAPSAMINDA İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

3.1. İŞVEREN VE İŞVEREN VEKİLİ KAVRAMI

3.1.1. Genel Anlamda İşveren Kavramı

İşveren, emri ve kontrolü altında bir kimseyi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiliğe denir diye geniş bir tanımı yapılabilir. Fakat sosyal ve ekonomik alanlardaki bilimsel çalışmalarda işverenin bir tanımı olmadığı gibi hukuk biliminde de ve hukukun tüm alanlarında geçerli bir işveren tanımı bulunmamaktadır. Her kanun uygulandığı amaç ve kapsamına uygun şekilde işverenin tanımını yapmıştır (Bulut, 2019). Türk İş Hukukuna göre işveren; *“İş sözleşmesi ile işyerinde çalışan işçiye en üst düzeyde emir ve talimat verme, işin görülmesini talep etme ve yönetim hakkına sahip, iş görme ediminin alacaklısı konumundaki kimse”* şeklinde tanımlanmıştır (Süzek, 2008).

6331 Sayılı İSGK'nin 3. maddesinin 1. fıkrasının 1. bendine işverenin tanımı; *“Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları”* verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunun 2. maddesine göre ise işverenin tanımı *“işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara”* biçiminde yapılmıştır. Bu iki kanun maddesi incelendiğinde İş Kanunun tanımına göre İSGK'nin tanımının daha geniş olduğu görülmektedir. Bulut (2019) bunun sebebini *“İş Kanunu işçi çalıştırmayı esas alırken, İSGK çalışan istihdam etmeyi esas almaktadır”* diye ifade etmiştir. 6331 Sayılı İSGK'de işverenin tanımı yapılırken *“işçi”* üzerinden değil *“çalışan”* üzerinden yapılmıştır. Bunu 6331 sayılı İSGK'nin 2. maddesine göre; bu kanun, kamu ve özel sektöre ait tüm işyerleri ve işyerlerini, bu işyerlerindeki işveren ve işveren vekillerini, faaliyet konusu ne olursa olsun çırak ve kursiyerler dahil tüm çalışanları kapsar şeklinde açıklayabiliriz. Başka bir ifade ile 6331 sayılı İSGK sadece işçiler için değil işçinin yanında işçi sıfatı olmayan çıraklar, stajyerler, memurlar, sözleşmeli personeller ve geçici personellerin hepsini kapsamaktadır (İyem, 2019).

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda farklı bir tanım yapılmamış ve bu kanunun 2. maddesine göre işvereni; bu kanun uygulanması bakımından 4857 Sayılı İş Kanunu'nda olduğu gibi işçi, işveren ve işyeri kavramlarını aynı şekilde tanımlamıştır.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 12. maddesine göre işveren; sigortalı olarak çalıştırılan gerçek kişi, tüzel kişi veya tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşlara denilmektedir diye tanımlanmıştır.

854 Sayılı Deniz İş Kanunu'nun 2. maddesine göre işveren; kendi adına ve menfaati için bir geminin maliki veya kendisine ait olmayan bir gemiyi işleten kişi şeklinde ifade edilmiştir. Bu kanunun maddesi incelendiğinde işveren sıfatını edinmek bir işletmenin veya bir işyerinin sahibi olmak gibi bir koşulun olmadığı, kendine ait olmayan bir işyerini kiralayarak kendi nam ve hesabına işçi çalıştıran kişilerin de işveren olarak adlandırılabilceği anlamı çıkmaktadır (İyem, 2019).

5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunu'nun 2. maddesinde net olarak işverenin tanımı yapılmamış olup, bu kanun maddesinde işvereni; *“iş sözleşmesi ile gazeteci çalıştıran kimse”* olarak tanımının yapılabileceği anlamı çıkmaktadır (İyem, 2019).

6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nda işverenin tanımı net bir şekilde ifade edilmemiştir fakat 393. Maddesinde işverenle ilgili şu ifadeler bulunmaktadır: Çalışanın, işverene bağımlı olarak iş görmeyi yüklenmesi söz konusu iken işvereninde yapılan işe göre çalışana ücret vermeyi taahhüt etmesidir. Böylelikle işveren ve çalışan arasında hizmet sözleşmesi yapılmış olur (Atıntop, 2018).

3.1.2. Genel Anlamda İşveren Vekili Kavramı

İşveren vekili kavramı sadece İş Hukukuna mahsus bir kavram olmasının yanında İş Hukuku'nun bütün alanlarında genel geçer bir tanımı bulunmamaktadır. Fakat çalışma hayatını düzenleyen mevzuatlar ayrı ayrı incelendiğinde mevzuatların amacına hizmet eden farklı tanımlar görülmektedir. İşveren vekilliği tanımlarının bulunduğu ortak nokta, işveren namına işyerinde karar verme yetkisi bulunan ve yönetim görevinde bulunma olarak ifade edilebilir (İyem, 2019).

6331 Sayılı İSGK'nin 3. maddesinde de işveren vekili; işverenin yerine hareket eden, işletmenin veya işyerinin yönetiminde görevi bulunan kişilerdir. Bu yasayı işyerinde uygularken işveren sayılırlar.

Ercan Akyiğit'in “İş Hukuku” adlı çalışmasında, İş Kanunu'na göre bir kişinin işveren vekili unvanını sahip olabilmesinde, ilgili kişinin mevcut yetki sınırlarının bir önemi bulunmamaktadır. İşveren vekili yetkisi verilmiş olan kişinin işyerinde hiyerarşik düzende hangi kademedede bulunduğu veya yetki ve görevlerinin sınırına bakılmaksızın, kendisine bağlı çalışanlara karşı işveren yetkisine sahiptir. Bunun yanında; işveren vekili unvanına sahip olan kişi işverene karşı hak ve borçlarını ortadan kaldırmadığı gibi işverene karşı olan bağlılığını da ortadan kaldırmamaktadır. Böylelikle işveren vekili sadece kendisine bağlı çalışanlara karşı işveren konumundadır (İyem, 2019).

İşveren vekilliği; işveren tarafından yükümlülük düzeyleri ve sınırları belirlenen, üçüncü kişilere karşı hukuki olarak sınırları çizilebilen, bir işin veya iş yerinin

yönetiminde sadece işverenin yapması mümkün olan işlemlerin işverenin yerine başka bir kişi tarafından yapılabilmesi için verilen bir temsil yetkisidir (Yılmaz, 2012).

İşveren vekilleri, iş yerinin veya işletmenin belirli bir kısmında ya da tamamında bu görevi üstlenebilirler. Bu duruma örnek verecek olursak bir şirketin genel müdürü işletmenin tamamının yönetiminden sorumlu olurken, muhasebe müdürü mali konulardan, üretime yönelik işlerden ise teknik müdür sorumlu işveren vekilleridir (İş Hukuku Ders Notu, 2021).

3.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİNİN ÖNEMİ

3.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Çalışan Açısından Önemi

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirlerin uygulanması çalışanlar için büyük bir öneme sahiptir. Gerekli tedbirler alınmadığında çalışanların sağlık ve güvenlikleri tehlikeye düşecek ve çalışanlar üzerinde maddi manevi tahribata yol açacaktır. Çalışanların büyük bir çoğunluğunun emeğinin karşılığında elde ettiği maddi gelirden başka bir geliri bulunmamaktadır. Çalışanların bakımını üstlendiği ailelerinin ekonomik olarak zor bir duruma düşmesi ve çalışanların eski sağlığına kavuşamayacak olması da çalışanlar üzerinde psikolojik tahribata sebebiyet vermektedir. İşyerinde meydana gelen iş kazası sonucu çalışanın hayatını kaybetmesi, çalışanların ve ailelerinin karşılaşacağı en büyük tehlikelerden biridir. Bu yüzden iş sağlığı ve güvenliği konusu çalışanlar ve aileleri açısından maddi ve manevi bağlamlarda sorunları engellemek için büyük önem kazanmaktadır (Üstünel, 2009).

3.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin İşveren Açısından Önemi

İşyerinde çalışanın iş kazasından dolayı zarar görmesi çalışan kadar işveren için de önemlidir. İşyerinde iş kazasının meydana gelmesi işin doğal sürecini bozmakla beraber üretimin devamlılığını azaltır, üretim ve verimliliğin düşmesine neden olur. İşyerinde mevcut tehlikelerin düzeltilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasıyla tehlikeli durumların ortadan kaldırılması ile verimlilik artırılabilecektir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesi için yapılan yatırımlar uzun vadede işyerinde maliyetin düşmesini ve üretimin artışı sağlayacaktır. Böylelikle işyerlerinde iş kazasını önlemek, maddi ve manevi zararın önlenimin yanında üretim ve verimliliğin artmasını sağlayacaktır (Şenses, 2016).

3.3. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU KAPSAMINDA İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

4857 Sayılı İş Kanunun 77. maddesinde 1475 sayılı Kanun'da yer verilmemiş olan hükümleri getirerek "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" bölümünde İSG hükümlerinin çıraklar ile stajyerler üzerinde de uygulanacağı ifadesine yer verilmiştir. Mevcut İSGK'de bu durum kamu ve özel sektör olmak üzere yapılan işin faaliyet koluna bakılmaksızın stajyer ve çıraklarda olmak üzere tüm çalışanlara uygulanacağı ifade edilmiştir. Ülkemizce onaylanan ILO'nun 161 ve 155 sayılı sözleşmelerinde de aynı görüş bulunmaktadır (Üstünel, 2009). Dünyadaki ve ülkemizdeki mevzuatlarda İSG alanındaki bütün sorumluluk işverene verilmiştir. İSGK'nin 4. maddesinde işverenin yükümlülüğünün genel olarak çerçevesi çizilmiş ve sonraki maddelerinde ise yükümlülükler detaylı bir şekilde düzenlenmiştir (Aygül, 2020).

6331 Sayılı İSGK'nin 4. maddesine göre işverenlerin işyerlerindeki yükümlülükleri;

İşveren, bu çerçevede çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Mesleki risklerin önlenmesini, eğitim ve bilgilendirme dahil çeşitli tedbirleri almayı, organize etmeyi, gerekli araç ve gereçleri sağlamayı, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen koşullara uyarlamayı ve mevcut durumu iyileştirmeyi taahhüt eder. İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uygunluğunu izler, kontrol eder ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. İşyerine risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmaktan sorumludur. Çalışana görev vermeden önce, çalışanın sağlık ve güvenliğinin işe uygunluğunu dikkate alır. Yeterince bilgilendirilmiş ve talimat verilmiş kişiler dışında, çalışanların hayati tehlike arz eden ve özel tehlike arz eden alanlara girmelerini önlemek için gerekli önlemleri alır. İşverenin işyerinin haricindeki kurum ve kuruluşlardan aldığı hizmet yükümlülüklerini etkilemez. İşverenin işyerinde almış olduğu tedbirlerin maliyetlerini çalışanlara yükleyemez.

İSGK'nin 4. maddesinde özetle; işverenlerin kendilerine iş görmeyi üstlenen çalışanlarının iş ile ilgili bütün sağlık ve güvenlik şartlarını gerçekleştirme zorunluluğu üzerinde durmaktadır. Bunun yanında işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında belirtilen tedbirlerin alınmasıyla bitmediği, kanunda belirlenmemiş fakat bilimsel ve teknolojik gelişmelerin sonucu olarak bu değişimlerin getirmiş olduğu sorunlara da çözüm bulmak olduğu sonucu çıkarılmaktadır.

İlgili mevzuat gereği işyerlerinde alınması gereken önlemlerin neden olduğu maliyetin çalışanlara yansıtılmasının yasaklanmış olması, işverenlerin çalışanlarına kendi iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almasını talep etme gibi istekleri de engellemiştir (Karakaya, 2020).

İşverenlerin işyerlerinde mevcut tehlikelerin bertaraf edilebilmesi için gereken ekonomik gücünün bulunmadığını, işinde yeteri kadar tecrübe sahibi olmadığını, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri bilmediğini, yeni yöntemleri takip edemediğini ve uygulanmasının özel uzmanlık gerektirdiğini, başka işyerlerinde bu tedbirlerin alınmadığını söylemesi işverenlerin yükümlülüklerini ortadan kaldırmamaktadır (Öztürk, 2015).

3.3.1. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine Uyulup Uyulmadığını Denetleme Yükümlülüğü

İşverenlerin veya işveren vekillerinin işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kapsamında bütün tedbirleri yerine getirse dahi işyerindeki yükümlülükleri bitmemektedir. İşverenlerin alınan önlemlerin yeterli olup olmadığını, uygulanıp uygulanmadığını denetlemek ve uygunsuzları gidermek görevleri arasındadır. Bu durumu bir örnekle açıklamak gerekirse, işyerinde işin tehlikesine uygun olarak çalışanlara kişisel koruyucu donanım vermesine rağmen bazen çalışanlar bunları kullanmamaktadır. Bu durumda işverenlerin her çalışanı için bir denetçi görevlendirmesi beklenemez. Böylece işverenlerden beklenen durum farklı zaman dilimlerinde ve farklı bölümlerde saha denetimleri gerçekleştirilerek alınan tedbirleri uyulup uyulmadığı veya kişisel koruyucu donanımların kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmesidir (İnciroğlu, 2015).

4857 Sayılı İş Kanunun 25'inci maddesinde belirtildiği üzere çalışanın kendi iradesiyle dikkatsiz davranışlarda bulunarak işi tehlikeye sokması durumunda işverene bahsi geçen çalışanın iş sözleşmesini fesih etme yetkisi verilmiştir.

İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini aldıktan sonra alınan bu tedbirlere uymayan çalışanlar ilk seferinde ikaz edilmelidir. Çalışanın bu tavrının devam etmesi halinde disiplin cezası verilir. Verilen cezaya rağmen çalışan bu olumsuz davranışında ısrarcı olursa işyerindeki öbür çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehlikeye düşürmemek amacıyla iş sözleşmesi feshedilmelidir (Karakaya, 2020).

3.3.2. Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü

İSGK yayımlanıncaya kadar geleneksel bir yaklaşım biçimi olan reaktif yaklaşım benimsenmiştir ve İSGK ile birlikte günümüz teknoloji ve gelişmelerine uygun bir yaklaşım biçimi olan proaktif yaklaşım benimsenmiştir. Böylelikle iş kazalarının ve meslek hastalıklarının meydana geldikten sonra değil, öncesinde önlem almayı hedeflemiştir. Bu kanun kamu-özel ayrımı yapmaksızın bütün işyerlerinde risk değerlendirmesinin yapılmasını öngörmüştür (İnciroğlu, 2015).

İSGK 10'uncu maddesine göre işverenler, işyerlerindeki riskleri göz önünde bulundurarak risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmaktan sorumludur. Böylelikle iş sağlığı ve güvenliğinin en temel çalışmalarından sayılan risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak işverenin en önemli sorumluluklarından birisi olarak belirlenmiştir (Balkır, 2012). Risk Değerlendirme raporunun hazırlanışı, usul ve esasları İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinde (İSGRDY) düzenlenmiştir.

İSGRDY'nin 6. madde 1. fıkrasında, işveren tarafından oluşturulan bir ekiple beraber yapılması gerektiği belirtilmiş olup bu maddenin alt bentlerinde ekibin kimlerden oluşacağı düzenlenmiştir. Risk değerlendirmesi ekibi tarafından işyerinin tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak işyerinde var olan veya işyeri çevresinden gelmesi muhtemel tehlikeler belirlenir ve bu tehlikelerin riske dönüşmesine sebep olan etmenler ile tehlikelerden kaynaklanan riskler çözümlenerek risk değerlendirmesi hazırlanır. Risk değerlendirmesinde belirlenen eksikliklerin iş sağlığı ve güvenliğine uygun bir biçimde çözümü işveren veya işveren vekili tarafından sağlanır (İnciroğlu, 2015).

3.3.3. Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele ve İlk Yardım, Tahliye ile İlgili Yükümlülükleri

İşverenler, işyerlerindeki yaşanabilecek tehlikeleri önlemek için yaptıkları önleyici tedbirler ile birlikte acil durum planı hazırlamakla da yükümlüdürler.

Acil Durum Planının nasıl yapılması gerektiği, usul ve esasları İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelikte düzenlenmiştir. Bu yönetmeliğe göre acil durumlar; işyerinin bir kısmında veya tamamında oluşma ihtimali olan acil müdahale, mücadele, ilk yardım veya tahliye gerektiren yangınlar, patlamalar, tehlikeli kimyasalların yayılması, doğal afetler ve diğer olaylar şeklinde tanımlanmıştır. Acil durum planını ise işyerinde olası bir acil durumda yapılması gerekenler ve yapılacaklar da dahil olmak üzere bilgilendirme ve pratik eylemleri içeren plan olarak ifade edilmiştir.

İSGK 11. maddesinde işverenin sorumlulukları aşağıdaki gibi sıralanmıştır; çalışma ortamını, kullanılan malzemeleri, çalışma ekipmanlarını ve çevre koşullarını kapsamlı bir şekilde dikkate almak, olası acil durumları önceden değerlendirmek, çalışanları ve çalışma ortamını etkileyebilecek acil durumları belirlemek, olumsuz durumları için önleyici ve kısıtlayıcı tedbirleri almak. Acil durumların negatif etkilerinden korunmak için gerekli her türlü ölçüm ve analizleri yapmak, acil durum planını hazırlamak yükümlülükleri arasındadır. İşyerinin büyüklüğünü, barındırdığı riskler, yapılan işin özelliğini, bünyesindeki çalışan sayısı ve diğer kişileri hesap ederek, yeterli sayıda eğitimli kişiyi görevlendirir. Bu ekipler her daim hazır

bulundurulur. Yeterli sayıda araç ve gereçleri hazır bulundurulur. Yönetmelikte belirtilen aralıklarla tatbikatları düzenler.

İSGK 12. maddesine göre işyerinde önlenemez bir tehlike oluştuğunda işverenin yapması gerekenler şu şekildedir: Çalışanların hemen işyerinden ayrılmasını sağlayıp güvenli bir yere ulaşabilmeleri için gereken planları önceden hazırlar ve çalışanlarına gereken bilgiyi verir. Bu olayın devam etmesi durumunda, gerekli donanımına sahip olanlar ve görevlendirilen personel dışındakilerden çalışmalarını talep etmez. Çalışanların veya başkalarının güvenliğini tehlikede olduğunda ve derhal amirlerine bildiremeyeceği durumlarda, olumsuz sonuçları önlemek için kendi bilgileri çerçevesinde iş yapmalarına izin verir. Bu durumda çalışan ihmalkar veya dikkatsiz davranmadıkça, müdahalesinden dolayı çalışan mesul sayılamaz.

3.3.4. Sağlık Gözetimi Yapma Yükümlülüğü

İşverenin çalışanlarına karşı, İSG kapsamında sağlık gözetimlerini yapma yükümlülüğü bulunmaktadır. Sağlık gözetimi, işyerlerinde sağlık ve güvenlik risklerini göz önünde bulundurarak çalışan üzerindeki etkilerini önceden analiz ederek gerekli ölçümleri yapmak, çalışma esnasında her türlü önlemi almaktır. İSGK'nin 4. maddesinin 1. fıkrasının 4. bendine göre işveren, çalışanına vazife vermeden önce yapacağı çalışmaya uygunluğunu sağlık ve güvenlik yönüyle değerlendirmek zorundadır şeklinde belirtilmiştir (Atıntop, 2018).

Sağlık gözetiminin en önemli amaçlarından birisi çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını koruyan ve sürdüren iş ve işyerlerine öncelik vermektir. Böylelikle işverenler, çalışanlarını işyerlerindeki tehlikeli durumlardan kaynaklı risklerini göz önünde bulundurarak sürekli olarak sağlık gözetimi altında tutmak yükümlülükleri arasındadır (Çalışkan, 2016).

İşverenin sağlık gözetimi borcu İSGK'nin 15. maddesinin 1. fıkrasına göre: Çalışanların işyerinde karşılaşacakları sağlık ve güvenlik risklerini göz önünde bulundurarak, çalışanların sağlık takibine tabi tutulmasını sağlamak zorundadır. İşe ilk başlarken, iş değişikliklerinde ve işle ilgili yaralanmalar, meslek hastalıkları veya sağlık nedenleriyle birçok kez işe gelmeyip işine geri dönmesi gereken hallerde; çalışanların sağlık kontrollerinin yaptırılması gerekmektedir. İşin devam etmesi durumunda, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği dikkate alınarak Bakanlığın belirlemiş olduğu periyotlarla; çalışanlarının sağlık muayenelerini yaptırmak yükümlülükleri arasındadır.

İSGK'nin 15. maddesinin 2. fıkrasına göre işverenler; işe elverişli olduklarını gösteren sağlık raporu olmadan tehlikeli ve çok tehlikeli işlere başlatılamayacağı

belirtilmiştir. Böylece işverenin, çalışanlarına çalıştıracağı işe uygunluğunu belirten sağlık raporu aldırma zorunluluğu getirilmiştir.

İşveren çalışanlarına sağlık gözetimi yapmakla kanunen yükümlü olmakla birlikte sağlık gözetiminden doğacak maliyet ve her türlü ek maliyet çalışanına yansıtılmadan işveren tarafından karşılanmak zorundadır. Bu durumun kanunun emredici bir hükmü olup işverenin buna aykırı davranması hukuken mümkün değildir.

Çalışanların sağlık muayenesi sırasında elde edilen bilgiler itibarının korunması ve özel hayatın gizliliği bakımından her türlü sağlık bilgileri gizli tutulmalıdır (Elçi, 2019).

3.3.5. Eğitim Verme ve Onları Bilgilendirme Yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliği kültürünü tüm topluma benimsetebilmek ve yaygınlaştırmak için en önemli unsur eğitimidir. İş sağlığı ve güvenliği alanında mevzuatımız ne kadar geniş kapsamlı ve yeterli olursa olsun çalışma hayatında uygulanmadığı ve doğru algılanmadığı sürece istenilen sonucu almak mümkün görünmemektedir. Bu sebeple toplumda sağlık ve güvenlik kültürünü oluşturabilmek için temel eğitimden başlayarak sürekli ve sistemli bir şekilde bu eğitimlerin verilmesi gerekmektedir.

Bu kapsamda İSGK'de ve bu kanuna dayanarak çıkarılmış olan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te (ÇİSGEUY) çalışanların eğitimi ve bilgilendirilmesiyle ilgili düzenlemeler belirtilmiştir. İşverenlerin, yapılan işin niteliğine ve çalışan sayısına bakılmaksızın çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümlülüğü bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini vermek işverenin görevi olmasının yanında çalışanların da bu eğitimlere katılmak, verilen talimatlara uymak, eğitimde elde ettiği bilgileri yaptığı iş ve işlemlerde uygulama yükümlülükleri bulunmaktadır (İnciroğlu, 2015).

İSGK 17. madde 1. fıkrasına göre işveren, çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri almalarını sağlamakla yükümlüdür. Bu eğitimleri; iş başı yapmadan önce, işyerinde veya işte bir değişiklik varsa, iş ekipmanı değiştirilirse veya yeni teknoloji uygulanıyorsa verilmelidir. İSG eğitimleri işyerinde meydana gelen yeni risklere göre güncellenir ve gerekmesi halinde belirli periyotlarla tekrarlanmaktadır.

İşveren tarafından verilmiş olan eğitimlerin maliyeti çalışanlara yansıtılamamaktadır ve bu eğitimlerde geçirilen süreler mesai saatinden sayılır (Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 2013: madde 8).

ÇİSGEUY'nin ikinci bölümünde 5. maddesinin 1. fıkrasına göre işverenin yükümlülükleri; programların hazırlanmasını ve uygulanmasını sağlamak. Eğitim

vermeye elverişli yer, araç ve gereç sağlamak. Çalışanların bu programlara katılmaları ve katılımlarının eğitim katılım raporuna kaydetmek. Program sonunda katılımcılara eğitim sertifikaları düzenlenir.

ÇİSGEUY'nin 6. maddesinin 4. fıkrasına göre; Değişen ve ortaya çıkan riskler dikkate alınarak eğitimler aşağıdaki şekilde düzenli olarak tekrarlanır:

- a) Çok tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde yılda en az bir kez,
- b) Tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde 2 yılda en az bir kez,
- c) Az tehlikeli sınıfta bulunan işyerinde 3 yılda en az bir kez olacak şekilde eğitim düzenlenir.

ÇİSGEUY'nin 11. maddesinin 1. fıkrasına göre yukarıda tehlike sınıflarına göre belirtilmiş olan periyotlarda eğitim sürelerinin en az ne kadar olacağı;

- a) Az tehlikeli sınıfta bulunan işyerinde en az 8 saat,
- b) Tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde en az 12 saat,
- c) Çok tehlike sınıfta bulunan işyerlerinde en az 16 saat, olacak şekilde eğitim düzenlenir.

3.3.6. Çalışan Temsilcisi Görevlendirme Yükümlülüğü

İşyerlerinde çalışan temsilcisi uygulaması ilk olarak 19. yüzyılda Almanya'da işverenlerin isteği üzerine uygulanmaya başlanmıştır. Bu yüzyılda işveren ve çalışanların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla faaliyetlerini sürdüren sendikalar haricinde, çalışanların işyerlerinde kendilerini ifade edebilme olanağı sağlayan çalışan temsilciliği iş sağlığı ve güvenliği alanında yerini almıştır. Çalışanlar kendi aralarından seçtikleri temsilciler aracılığı ile yönetimde söz sahibi olma hakkını elde etmişlerdir. İlk zamanlar işverenlerin istekleri doğrultusunda çalışmalarını sürdüren çalışan temsilcileri, daha sonraları iş sağlığı ve güvenliğinin gelişim göstermesiyle birlikte ve çıkarılan mevzuatlarla zorunlu hale gelmiştir (Çalışkan, 2016).

İSGK'nin 3. maddesinin 1. fıkrasının c bendine göre çalışan temsilcisi; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işlerde görev almaya, işi denetlemeye, işlem talep etmeye, tavsiyede bulunmaya ve çalışanları benzer konularda temsil etmeye yetkili çalışanlara denir.

İSGK'nin 20. maddesinin 1. fıkrasına göre; işveren çalışan temsilcilerini işyerinin farklı alanlarındaki riskler ve çalışan sayısını dikkate alınarak ve tüm bölümleri temsil niteliği olacak şekilde belirler. Çalışanların arasından seçimle veya seçimle belirlenemediği durumlarda ise atama usulüyle belirler.

İşyerindeki çalışan sayısına göre çalışan temsilcisi sayısı artmaktadır. Bu durum İSGK'nin 20. maddesinin 1. fıkrasının alt bentlerinde;

- a) 2 – 50 çalışanı olan işyerinde 1 çalışan temsilcisi,
- b) 51 – 100 çalışanı olan işyerinde 2 çalışan temsilcisi,
- c) 101 – 500 çalışanı olan işyerinde 3 çalışan temsilcisi,
- d) 501 – 1000 çalışanı olan işyerinde 4 çalışan temsilcisi,
- e) 1001 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde 5 çalışan temsilcisi görevlendirmesi gerekmektedir.

Çalışan temsilcisinin birden fazla olduğu işyerlerinde, kendi aralarından birini seçim yoluyla baş çalışan temsilcisi belirlenir. Yapılan seçimde belirlenemezse kura yöntemiyle belirlenir. Böylelikle baş çalışan temsilcisinin, çalışan temsilcisinden farklı tarafı göreve gelirken atama yönteminin kullanılamayacak olmasıdır (Öztürk, 2015).

İSGK'nin 20. maddesinin 3., 4. ve 5. fıkralarına göre çalışan temsilcilerinin hakları şu şekilde sıralanmıştır. Çalışan temsilcileri, işverene öneride bulunma, tehlikenin kaynağını ortadan kaldırmak veya tehlikeden kaynaklanan riski azaltmak için işverenden gerekli önlemlerin alınmasını talep etme hakkı bulunmaktadır. Çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının görevleri işveren tarafından kısıtlanamaz ve onlara görevlerini yapabilmeleri için gerekli imkanı sağlar. İşyerinin yetkili sendikası varsa, işyeri sendika temsilcisi çalışan temsilcisi olarak da görev alır.

Çalışan Temsilcilerinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğe göre; çalışan temsilcisi görevini yerine getirirken çalışmış olduğu işyerinin sırlarını, işyerinde gördüğü ve öğrendiği bilgileri ve çalışanların özel bilgilerini gizli tutmakla yükümlüdür.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

4.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Yapılan alanyazın taramalarında belirlendiği üzere, çoğunlukla iş sağlığı ve güvenliği mevzuatları kapsamında işverenlerin işyerlerinde uygulaması gereken yükümlülükler üzerinde durulduğu görülmüştür. Ancak işverenlerin bu yükümlülüklerini işyerlerinde ne ölçüde uyguladığı konusunda yeterli çalışma bulunmadığı gözlemlenmiştir. İşverenlerin yükümlülüklerini ne oranda yerine getirdiklerini araştıran ve bulguları ortaya koyan yeterli sayıda çalışmanın alanyazında yer almaması bu çalışmanın problemi oluşturmaktadır. Ayrıca bu yükümlülüklerin yerine getirilmesi konusunda işverenlerin ne seviyede bilgili olduklarının tespit edilmemiş olması da çalışmanın problemleri arasındadır.

4.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmada 6331 sayılı İSGK'nin yayımlandığı tarihten itibaren sanayi sitesi işverenlerin yapmakla yükümlü oldukları çalışmalardan hangilerinin iş yerlerinde uygulanıp uygulanmadığını belirlemektir. Ayrıca işverenlerin/ işveren vekillerinin bu yükümlülükler konusunda ne kadar bilgi sahibi olduklarının tespiti de araştırmanın amaçları arasındadır. Elde edilen veriler doğrultusunda işverenlerin yapması gereken çalışmalardan hangilerinin yapıldığını objektif delillerle ortaya koymak amaçlanmaktadır.

4.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma kapsamında Eskişehir Sanayi Sitesinde bulunan işyerlerinin işveren veya işveren vekilleri (n=53) alınmıştır. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden biri olan betimsel analiz yaklaşımıyla desenlenmiştir. Araştırma verileri hazırlanan anket aracılığıyla toplanmıştır. Eskişehir Sanayi Sitesinde bulunan işyerlerinin işveren veya işveren vekilleri ile yüz yüze yapılan görüşmeler sonucunda tek tek bu anket uygulanarak veriler toplanmıştır. Bu çalışmada kullanılan anket formunda üç bölüm bulunmaktadır. Birinci bölümde işyerinin faaliyet türü ve işveren / işveren vekillerinin; cinsiyeti, yaş aralığı, eğitim durumu, çalışan sayısı ve iş deneyimi gibi demografik bilgileri içeren sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde işveren ve işveren vekillerinin 6331 sayılı İSGK hakkında bilgi düzeyleri, işyerinde yerine getirmeleri gereken yükümlülükleri ve bu yükümlülükleri ne oranda yerine getirdikleri ve son bölümde ise özelden genele görüşlerini belirlemeye yönelik olmak üzere toplam 25 adet soru yer almaktadır. Toplanan veriler IBM SPSS 25.0 programı yardımıyla analiz edilmiştir.

4.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda listelenmiştir:

- Araştırma yalnızca Eskişehir ilinde yer alan sanayi sitesindeki işyerlerinin işveren veya işveren vekilleri üzerinde uygulanmış olması,
- Yalnızca 2021 yılında sanayi sitesinde bulunan işyerlerinin işveren veya işveren vekillerini kapsamaması,
- Araştırmada kullanılan anket sorularını kapsamaması.

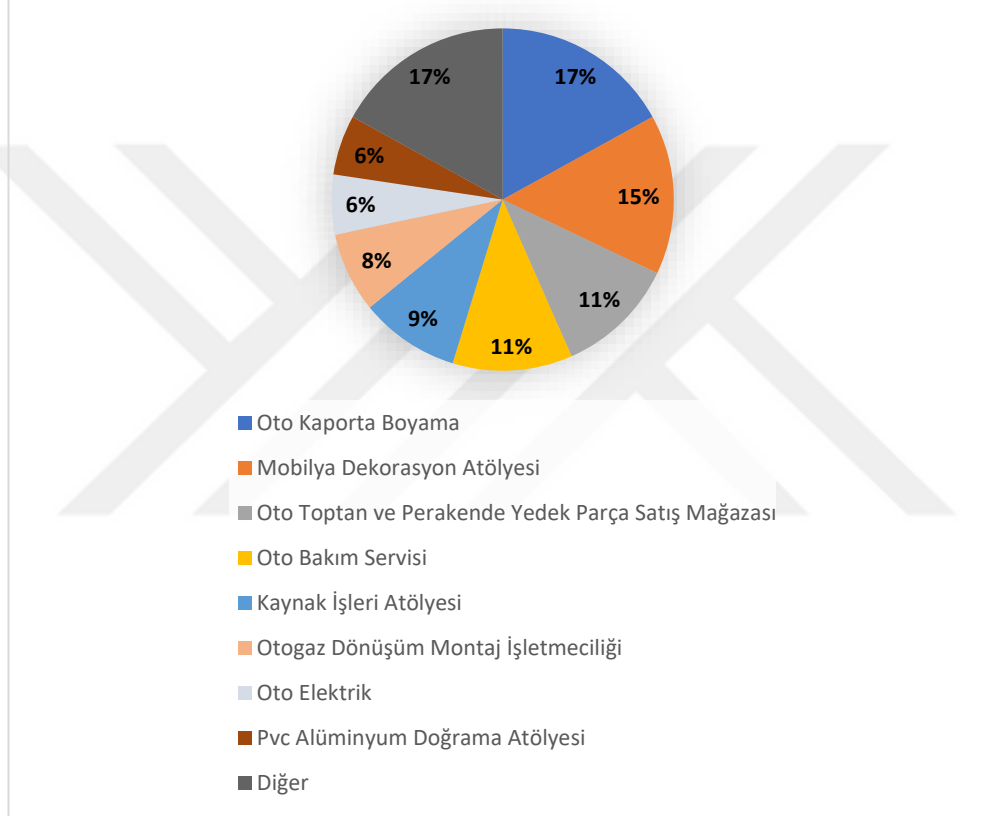


BEŞİNCİ BÖLÜM

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu çalışmada Eskişehir Sanayi Sitesinde bulunan işyerlerinden gönüllülük esasını dayalı olarak toplamda 53 işveren veya işveren vekillerine toplamda 25 sorudan oluşan anket uygulanarak veriler toplanmıştır. Verilerin analizi IBM SPSS 25.0 programı yardımı ile gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucu elde edilen bulgular aşağıdaki tablo ve şekiller halinde verilmiştir.

Şekil 1’de anketin uygulandığı işyerlerinin niteliği gösterilmektedir.



Şekil-1 İşveren veya işveren vekillerinin işyerlerinin niteliği

Şekil 1 incelendiğinde, katılımcıların işyerlerindeki işin nitelikleri bakımından % 17’si Oto Kaporta Boyama, % 15’i Mobilya Dekorasyon Atölyesi, % 11’i Oto Toptan ve Perakende Yedek Parça Satış Mağazası, % 11’i Oto Bakım Servisi, % 9’u Kaynak İşleri Atölyesi, % 8’i Otogaz Dönüşüm Montaj İşletmeciliği, % 6’sı Oto Elektrik, % 6’sı Pvc Alüminyum Doğrama Atölyesi ve % 17’si Diğer (Oto Egzoz, Akücü, Sanayi Esnafına Hizmet Sunan Sulu Yemek Lokantası, Oto Detaylı Araç Temizlik Merkezi, Torna Atölyesi, Elektronik Cihaz Tamirat Atölyesi, Kuzine Soba Üretimi, Alçı Kalıp İmalatı ve Beton Analiz Laboratuvarı bunlardan her birinden birer işyeri bulunmaktadır) olduğu görülmektedir.

Katılımcıların demografik özellikleri Tablo-1’de yer almaktadır.

Tablo-1 Katılımcıların demografik özellikler

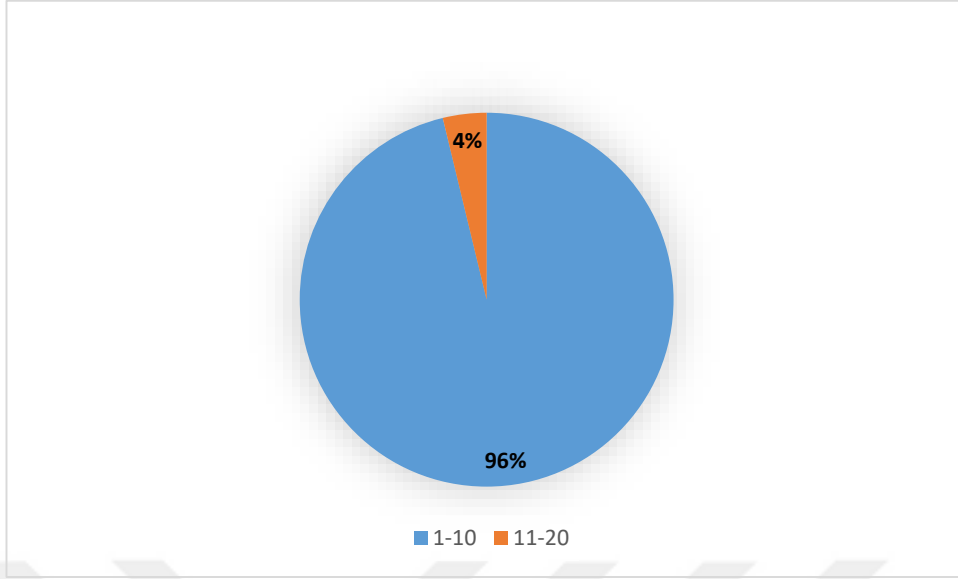
Değişkenler		Frekans (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	0	0,0
	Erkek	53	100,0
Yaş	18-29	2	3,8
	30-39	19	35,8
	40-49	23	43,4
	50 ve Üzeri	9	17,0
Mezuniyet	İlkokul	17	32,1
	Ortaokul	11	20,8
	Lise	14	26,4
	Önlisans	6	11,3
	Lisans	5	9,4
	Y. Lisans	0	0,0
	Doktora	0	0,0

Tablo 1 incelendiğinde, araştırma kapsamında %100'ü erkek olmak üzere 53 katılımcı yer aldığı görülmektedir.

Katılımcıların yaş dağılımları %3,8'i 18-29 yaş aralığında, %35,8'i 30-39 yaş aralığında, %43,4'ü 40-49 yaş aralığında ve %17,0'si 50 yaş ve üzeri grubundadır.

Katılımcıların eğitim durumu dağılımlarının ise %32,1'i ilkokul, %20,8'i ortaokul, %26,4'ü lise, %11,3'ü önlisans, %9,4'ü lisans olduğu tespit edilirken, yüksek lisans ve doktora derecelerinin olmadığı tespit edilmiştir.

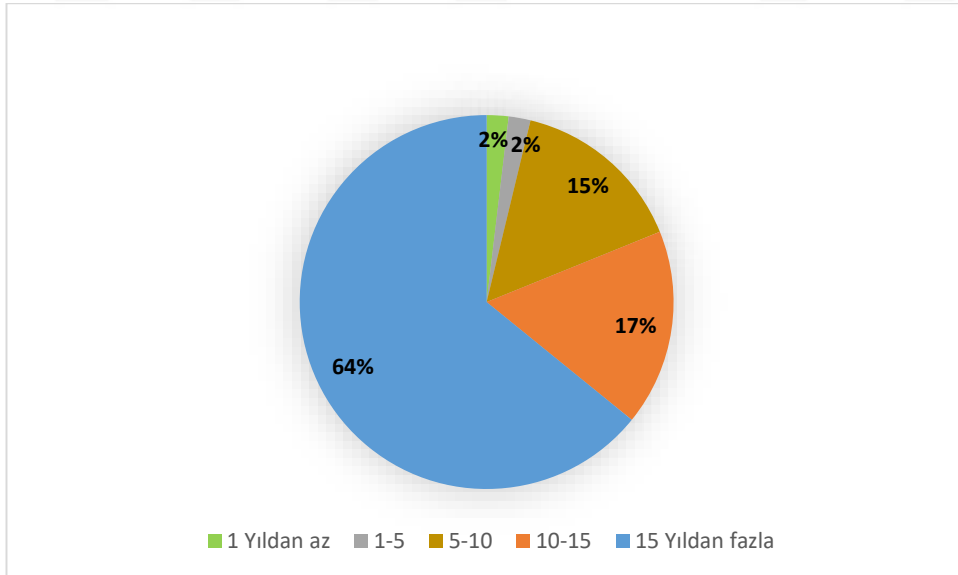
Şekil 2’de işyerlerindeki çalışan sayıları gösterilmektedir.



Şekil-2 İşveren veya işveren vekillerinin işyerlerindeki çalışan sayıları

Şekil 2’de yer alan katılımcıların işyerlerindeki çalışan sayılarına bakıldığında %96’sı 1-10 çalışanı olan ve %4’ü ise 11-20 çalışanı olan işyerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Anket uygulanan işyerlerinin çoğunluğu 10’dan az çalışanı olan küçük ölçekli işyeridir.

Şekil 3’te işveren veya işveren vekillerinin çalışma yıllarına yer verilmiştir.

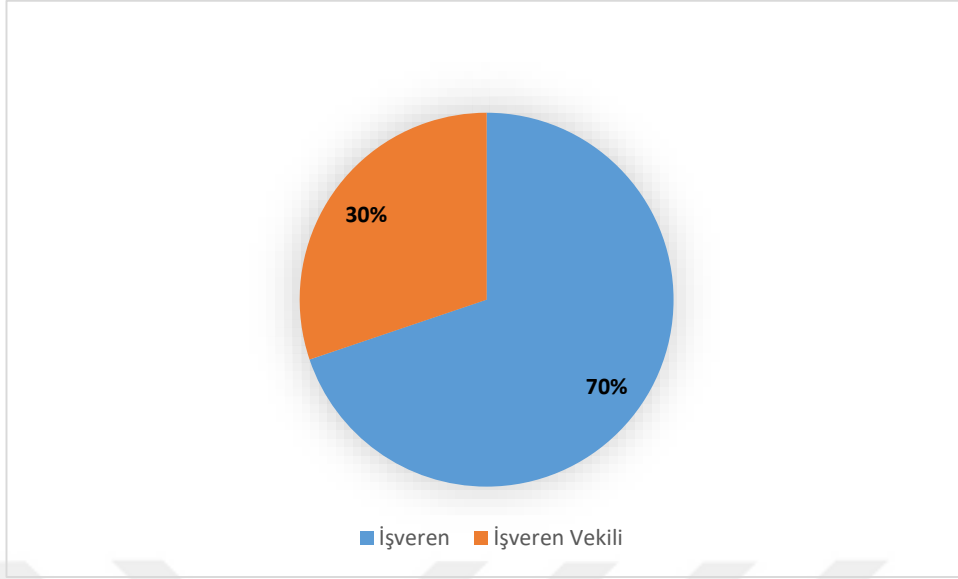


Şekil-3 İşveren veya işveren vekillerinin çalışma yılı

Şekil 3’e göre, katılımcıların mevcut işyerindeki %2’si 1 yıldan az, %2’si 1-5 yıl, %15’i 5-10 yıl, %17’si 10-15 yıl, %64’ü 15 yıldan fazla tecrübeye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların çoğunluğunun yaptıkları işte 15 yıl veya daha fazla iş tecrübesi olduğu görülmektedir.

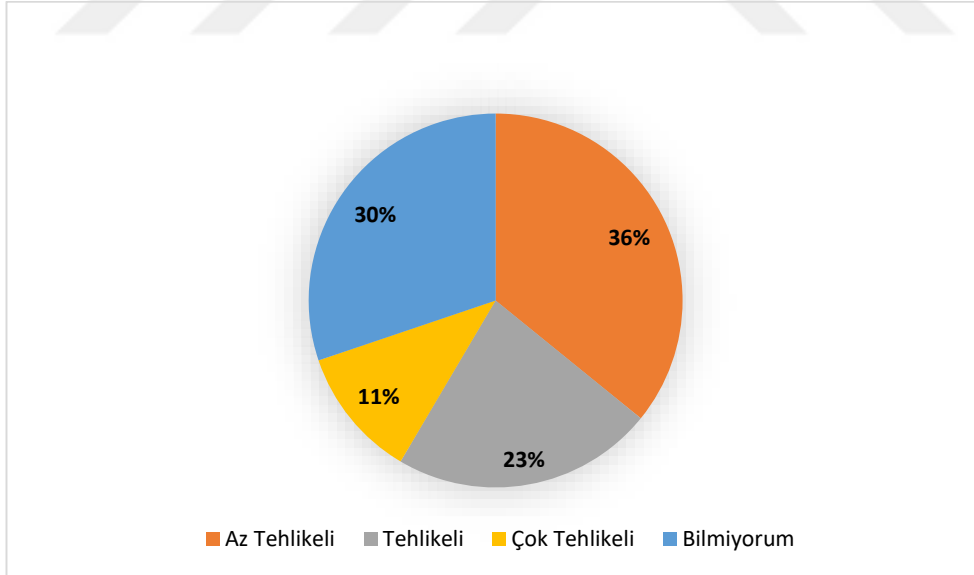
Şekil 4'te işveren veya işveren vekillerinin unvanları görülmektedir.



Şekil-4 İşveren veya işveren vekillerinin unvanları

Şekil 4'e göre, katılımcıların işyerindeki unvanlarının %70'i işveren, %30'u işveren vekili olduğu tespit edilmiştir.

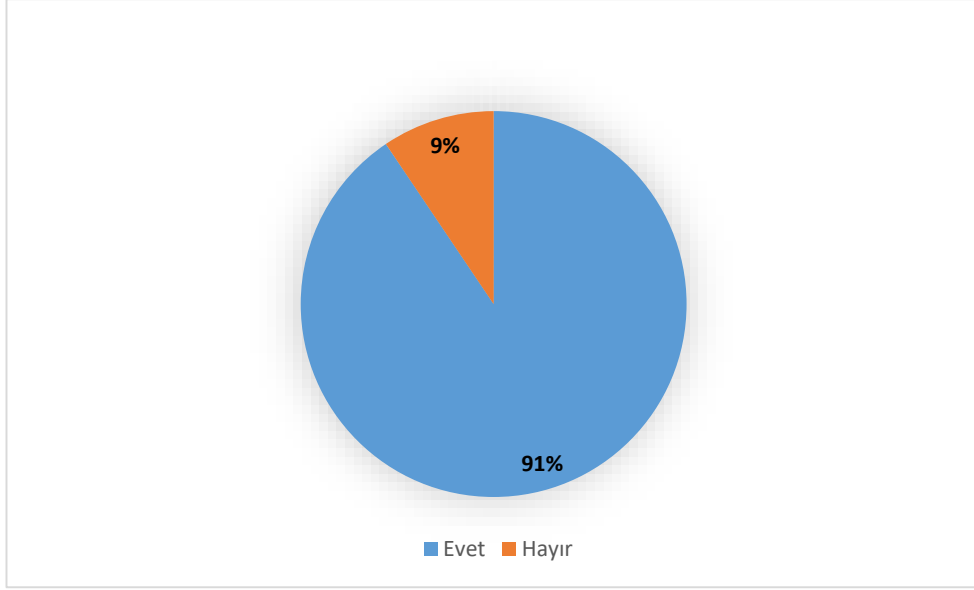
Şekil 5'te işveren veya işveren vekillerinin işyerlerinin tehlike sınıfına dair cevapları yer almaktadır.



Şekil-5 İşyerlerinin tehlike sınıfına dair cevaplar

Şekil 5'e göre, katılımcılara işyerlerindeki tehlike sınıfları sorulduğunda %36'sı az tehlikeli, %23'ü tehlikeli, %11'i çok tehlikeli ve %30'u ise bilmiyorum olarak cevap verdiği görülmektedir.

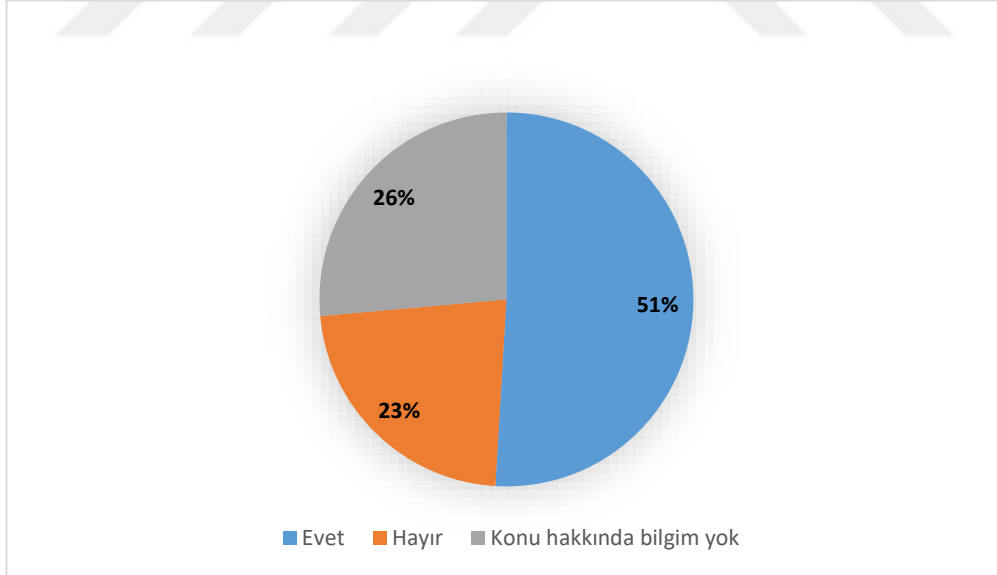
Şekil 6'da işveren veya işveren vekillerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa dair bilgilerini içeren yanıtlar yer almaktadır.



Şekil-6 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bilgisine dair cevaplar

Şekil 6'ya bakıldığında, katılımcılara İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu sorulduğunda %91'nin kanunu duyduklarını, %9'nun ise bu kanunu hiç duymadıklarını ifade ettikleri gözlemlenmiştir.

Şekil 7'de 6331 sayılı İSGK'nin işveren veya işveren vekillerine yüklediği görev, hak ve sorumluluklara dair işveren veya işveren vekillerinin cevapları gösterilmektedir.



Şekil-7 6331 Sayılı İSGK'nin işveren veya işveren vekillerine yüklediği görev, hak ve sorumluluklara dair cevaplar

Şekil 7 incelendiğinde, katılımcıların "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun işveren veya işveren vekillerine yüklediği görev hak ve sorumlulukları biliyor musunuz?" sorusuna %51'nin evet, %23'nün hayır ve %26'sının ise konu hakkında bilgisi olmadığını ifade ettiği görülmektedir.

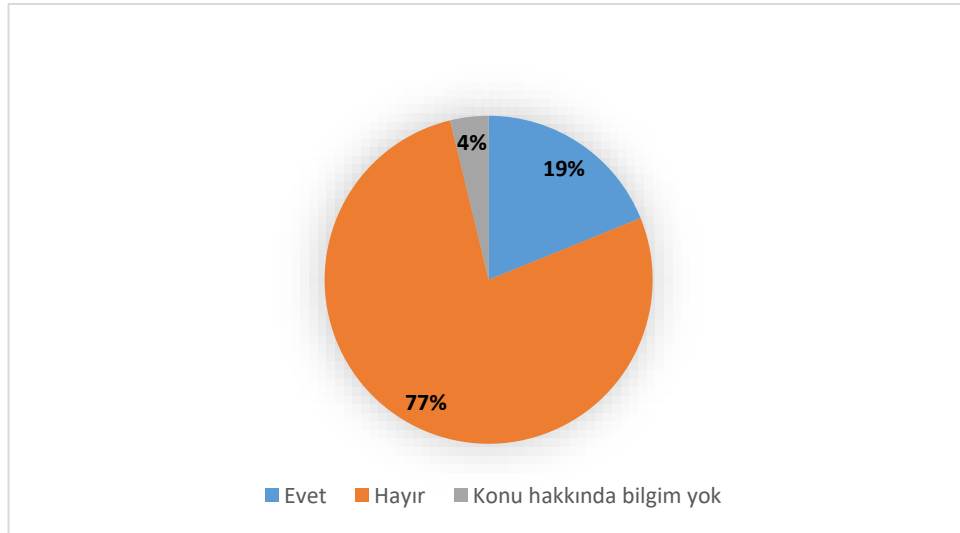
Şekil 8'de işveren veya işveren vekillerinin işyerlerinde iş güvenliği uzmanı görevlendirmesi konusunda verdiği cevaplar yer almaktadır.



Şekil-8 İş güvenliği uzmanı görevlendirmesine dair cevaplar

Şekil 8'e göre, katılımcıların "İşyerinizde iş güvenliği uzmanı görevlendirdiniz mi?" sorusuna %24'ü evet, %70'i hayır ve %6'sı konu hakkında bilgim yok diye cevap verdikleri görülmektedir.

Şekil 9'da işveren veya işveren vekillerinin işyerlerinde işyeri hekimi görevlendirmesi konusunda verdiği cevaplar yer almaktadır.



Şekil-9 İş yeri hekimi görevlendirmesine dair cevaplar

Şekil 9 incelendiğinde, katılımcıların "İşyerinizde iş yeri hekimi görevlendirdiniz mi?" sorusuna %19'nun evet, %77'sinin hayır ve %4'nün konu hakkında bilgim yok olarak cevap verdikleri tespit edilmiştir.

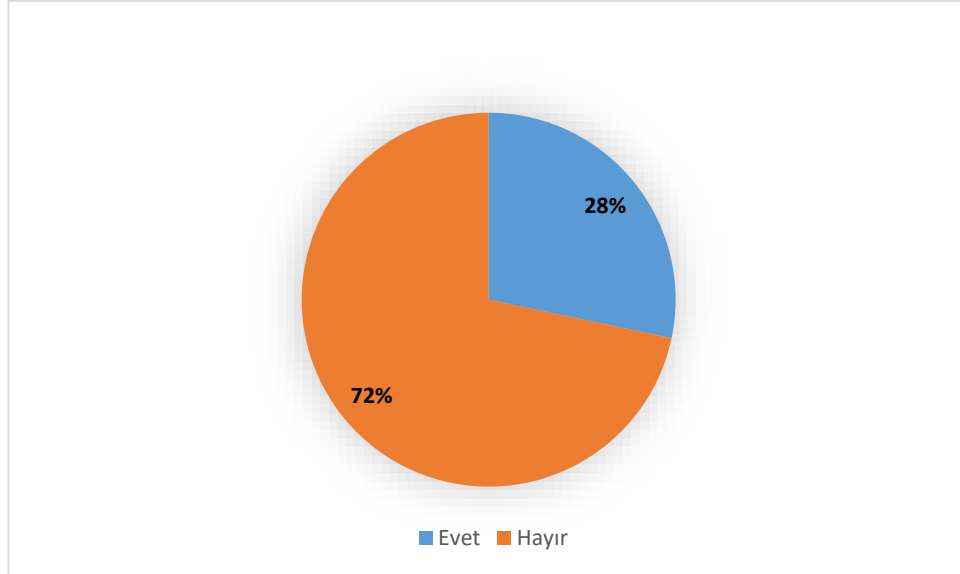
Şekil 10'da işveren veya işveren vekillerinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi konusunda verdiği cevaplar görülmektedir.



Şekil-10 İş sağlığı ve güvenliği eğitimine dair cevaplar

Şekil 10'a bakıldığında, katılımcıların "İş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldınız mı?" sorusuna %43'ü evet, %55'i hayır ve %2'si konu hakkında bilgim yok diye cevap verdiği görülmektedir.

Şekil 11'de işveren veya işveren vekillerinin çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimi durumlarına ait bilgiler yer almaktadır.

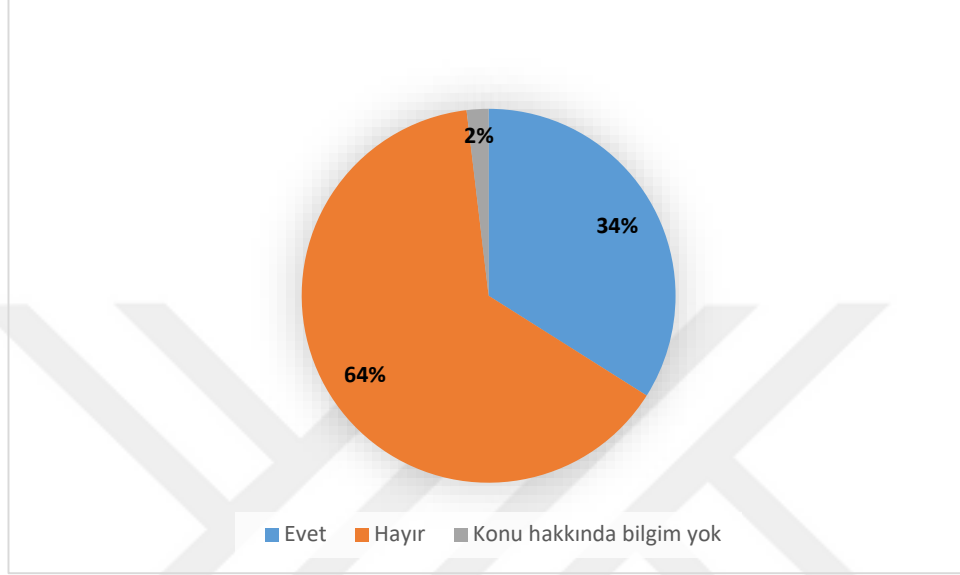


Şekil-11 Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitim durumuna dair cevaplar

Şekil 11 incelendiğinde, katılımcıların "Çalışanlarınız iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldı mı?" sorusuna %28 evet, %72 hayır şeklinde cevap verdikleri tespit edilmiştir.

Katılımcıların, kendisi ve çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin eksik olması, işyerlerindeki tehlikelerden haberdar olunmamasına ve işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasında büyük bir eksiklik oluşturmaktadır.

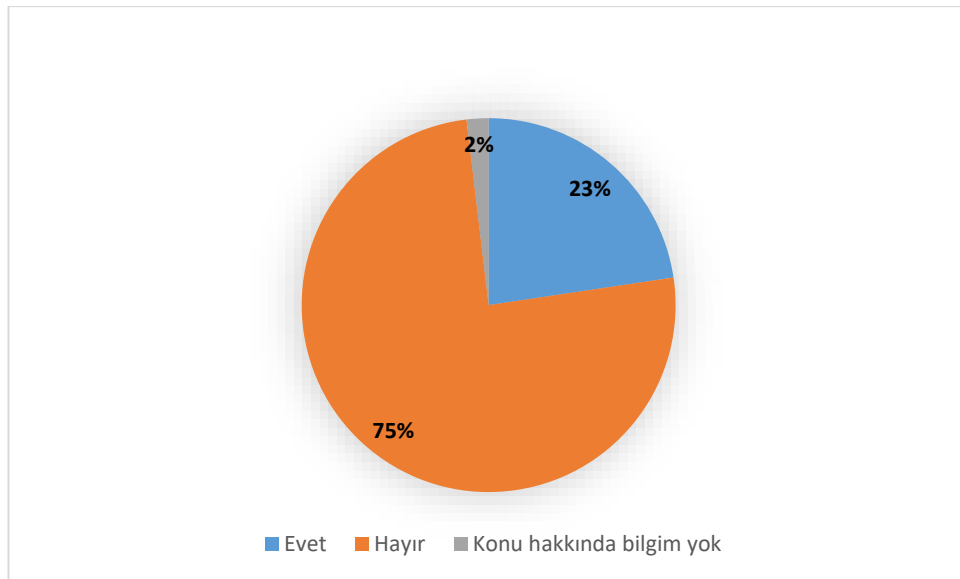
Şekil 12’de işveren veya işveren vekillerinin sağlık muayenesi konusundaki cevapları yer almaktadır.



Şekil-12 Sağlık muayenesine dair cevaplar

Şekil 12’ye göre, katılımcıların “Çalışanlarınıza iş yeri hekimi tarafından sağlık muayenesi yaptırdınız mı?” sorusuna %34’ü evet, %64’ü hayır ve %2’si konu hakkında bilgim yok olarak cevap verdikleri görülmüştür.

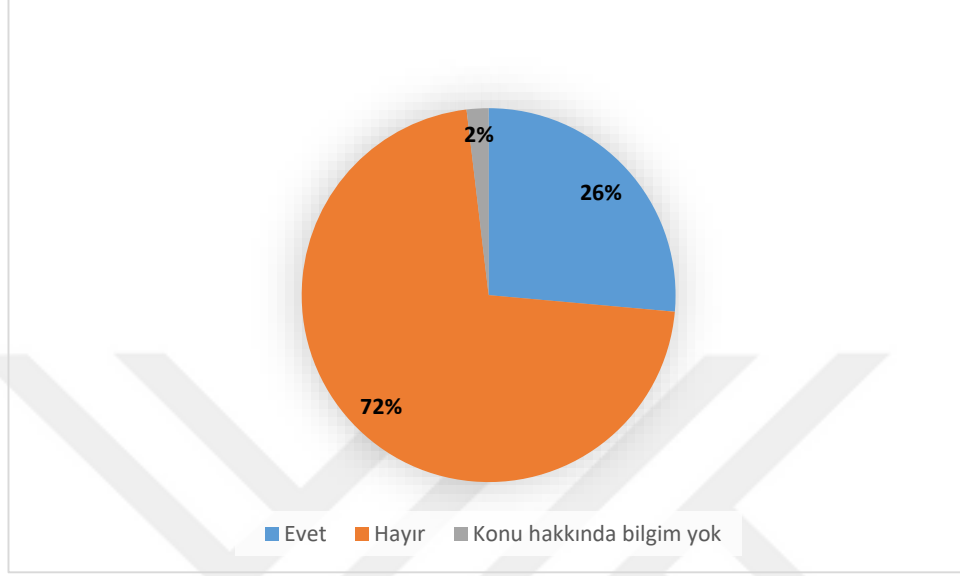
Şekil 13 işveren veya işveren vekillerinin risk değerlendirme raporuna dair cevaplarını göstermektedir.



Şekil-13 Risk değerlendirme raporuna dair yanıtlar

Şekil 13'e bakıldığında, katılımcıların "İş yerinizin risk değerlendirme raporu var mı?" sorusuna %23'ü evet, %75'i hayır ve %2'si konu hakkında bilgim yok olarak cevap verdikleri gözlemlenmiştir.

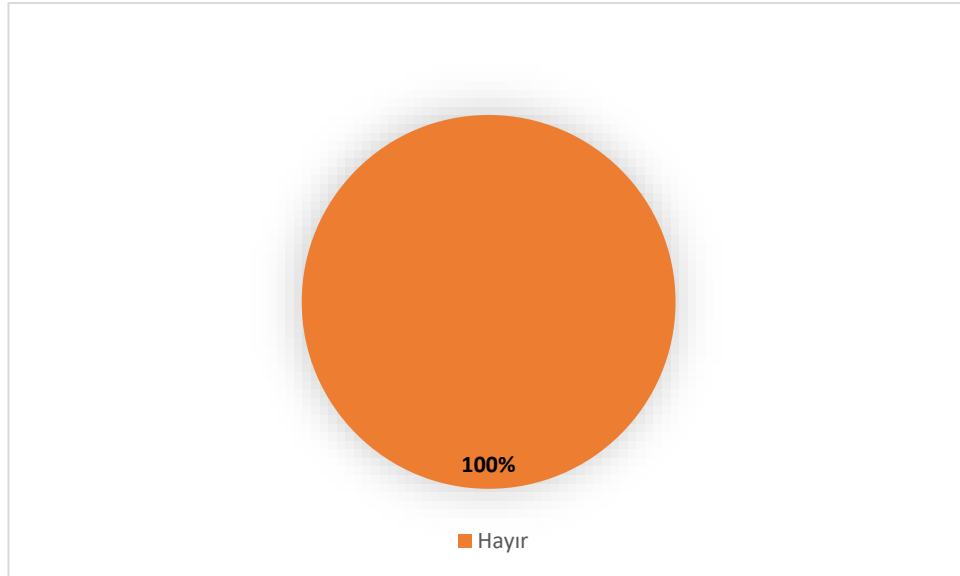
Şekil 14'te işveren veya işveren vekillerinin acil durum planına dair cevapları yer almaktadır.



Şekil-14 Acil durum planına dair cevaplar

Şekil 14'e göre, katılımcıların "İş yerinizin acil durum planı var mı?" sorusuna %26'sı evet, %72'si hayır ve %2'si konu hakkında bilgim yok olarak cevap verdikleri görülmektedir.

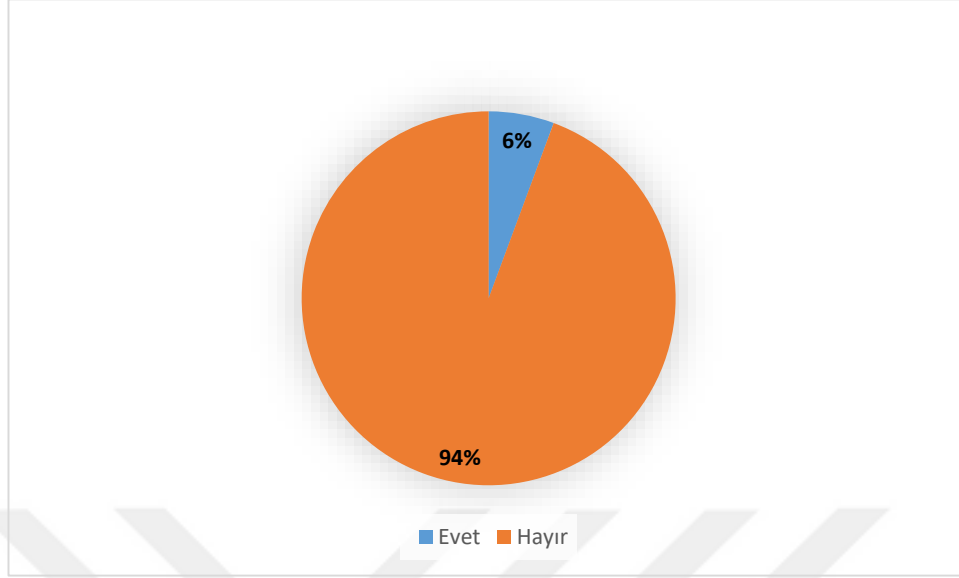
Şekil 15' te işveren veya işveren vekillerinin iş yerlerinde uzuv kayıplı veya ölümlü kazalar hakkında verdikleri cevaplar görülmektedir.



Şekil-15 Uzuv kayıplı veya ölümlü iş kazalarına dair cevaplar

Şekil 15' e göre, katılımcıların "İş yerinizde uzuv kayıplı veya ölümlü iş kazası yaşandı mı?" sorusuna %100'ü hayır diye cevap verdiği görülmüştür.

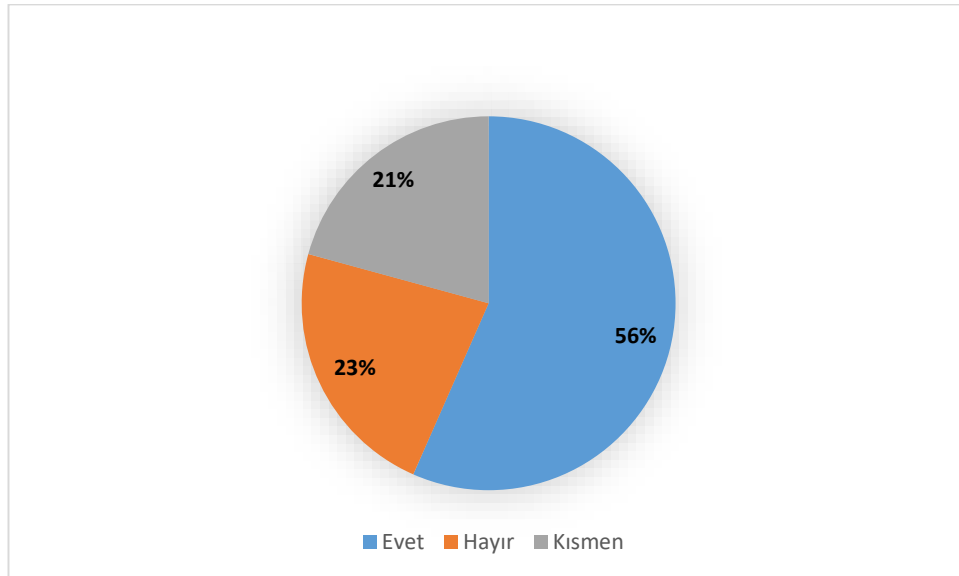
Şekil 16'da işveren veya işveren vekillerinin iş yerlerindeki meslek hastalıklarına dair cevaplarına yer verilmiştir.



Şekil-16 Meslek hastalığı vakalarına dair cevaplar

Şekil 16'ya göre, katılımcıların “İş yerinizde meslek hastalığı vakası yaşandı mı?” sorusuna %6'sı evet, %94'ü hayır olarak cevap verdikleri tespit edilmiştir. Bu soruya çoğunlukla hayır cevabının alınmasının sebebinin işyerlerinde işyeri hekimi görevlendirmesinin yetersiz olması ve sağlık kayıtlarının tutulmaması olduğu gözlemlenmiştir.

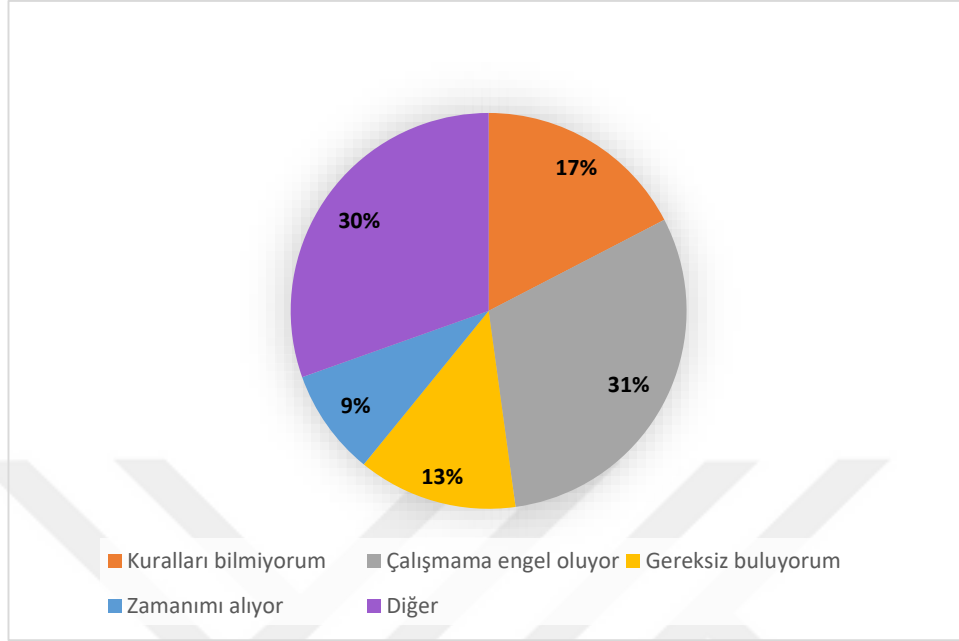
Şekil 17'de işveren veya işveren vekillerinin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymaları konusundaki cevaplarına yer verilmiştir.



Şekil-17 İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulmasına dair cevaplar

Şekil 17'ye bakıldığında, katılımcıların “İş yerinizde iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyduğunuzu düşünüyor musunuz?” sorusuna %56'sı evet, %23'i hayır ve %21'i kısmen diye cevap verdikleri görülmüştür.

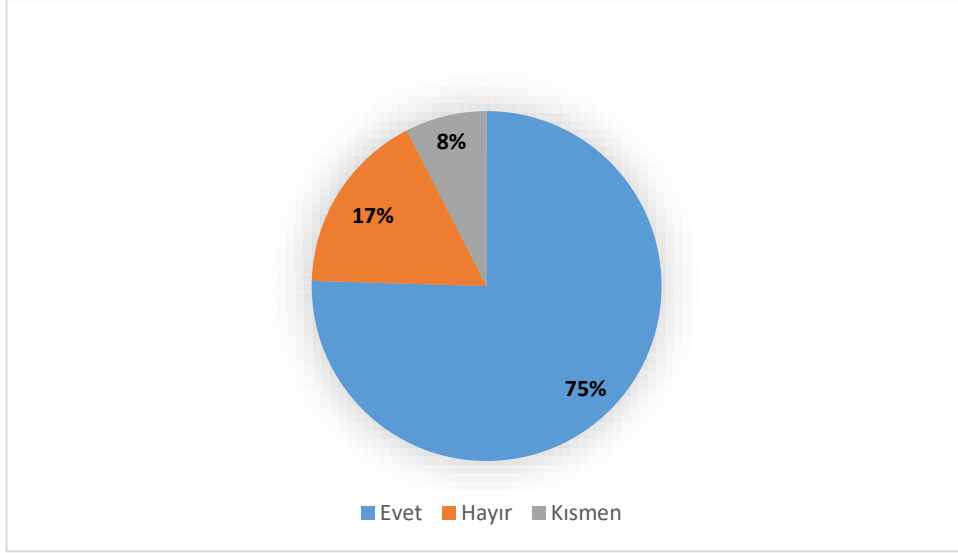
Şekil 18’de ise Şekil 17’de hayır veya kısmen cevabını veren işveren veya işveren vekillerinin bu duruma yönelik elde edilmeye çalışılan cevapları yer almaktadır.



Şekil-18 Şekil 17’de iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyma konusunda “Hayır” veya “Kısmen” cevabı veren katılımcıların bu duruma dair görüşleri

Şekil-17’de, katılımcıların “İş yerinizde iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyduğunuzu düşünüyor musunuz?” sorusuna katılımcıların %44’ü “Hayır” veya “Kısmen” cevabı vermiş ve bu kişilere nedeni nedir diye sorularak bu durum tekrar araştırılmıştır. Şekil 18’e bakıldığında, katılımcıların bu durum için %17’sinin kuralları bilmiyorum, %31’inin çalışmama engel oluyor, %13’ünün gereksiz buluyorum, %9’unun zamanımı alıyor ve %30’unun diğer olarak cevaplar verdikleri gözlemlenmiştir.

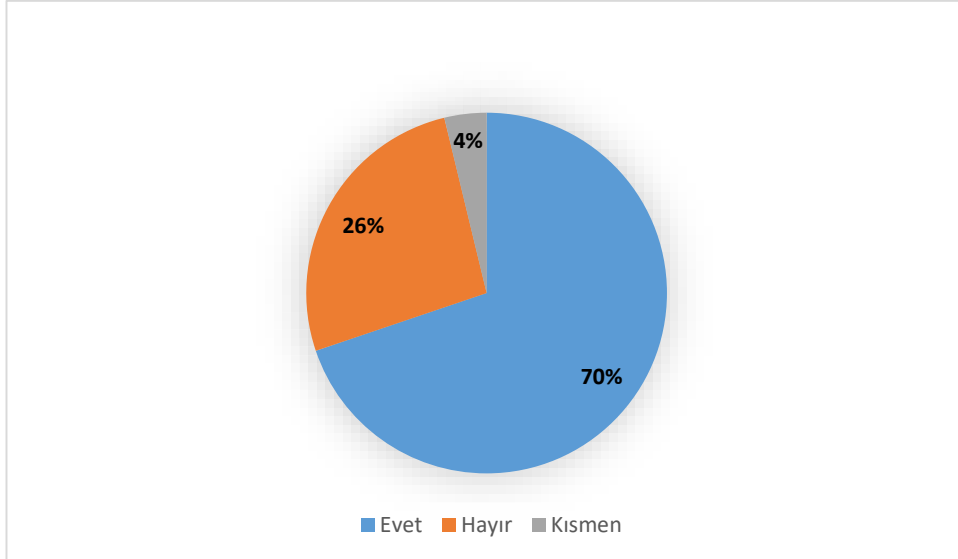
Şekil 19’da işveren veya işveren vekillerinin çalışanlara koruyucu donanım temini konusundaki cevapları görülmektedir.



Şekil-19 Çalışanlara kişisel koruyucu donanım (Ayakkabı, maske, emniyet kemeri, eldiven, baret vb.) teminine dair cevaplar

Şekil 19 incelendiğinde, katılımcıların “İşveren/İşveren vekili olarak çalışanlarınıza kişisel koruyucu donanım (Ayakkabı, maske, emniyet kemeri, eldiven, baret vb) temin ediyor musunuz?” sorusuna %75’i evet, %17’si hayır ve %8’i kısmen diye cevap verdikleri görülmüştür.

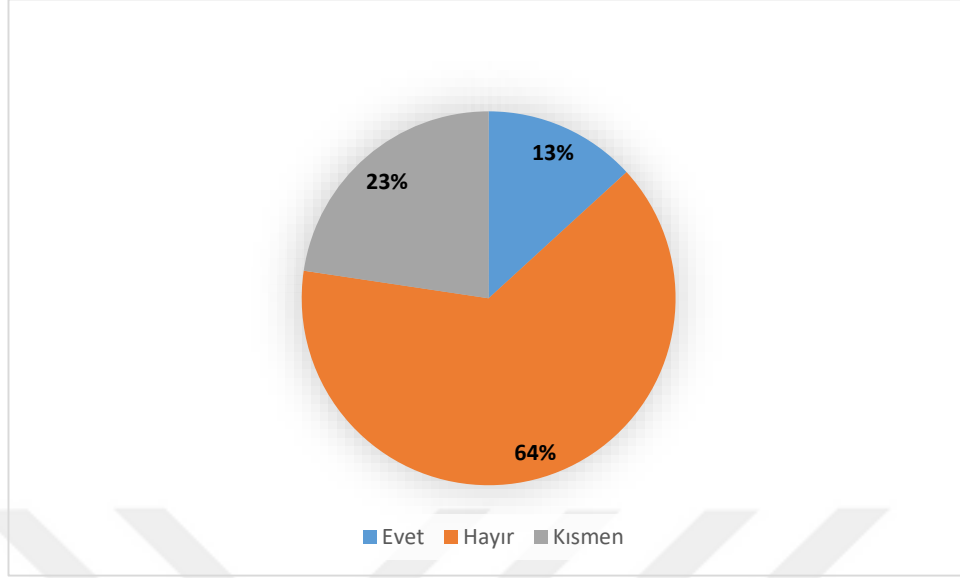
Şekil 20’de işveren veya işveren vekillerinin çalışanlar koruyucu ekipmanları kullanmadıklarına çalışanları uyarmaları konusuna dair yanıtları yer almaktadır.



Şekil-20 Kişisel koruyucu donanım kullanılmadığında uyarı durumuna dair cevaplar

Şekil 20’ye göre, katılımcıların “Çalışanlarınız kişisel koruyucu donanım kullanmadıklarında onları uyarıyor musunuz?” sorusuna %70’i evet, %26’si hayır ve %4’ü kısmen olarak cevap verdikleri görülmüştür.

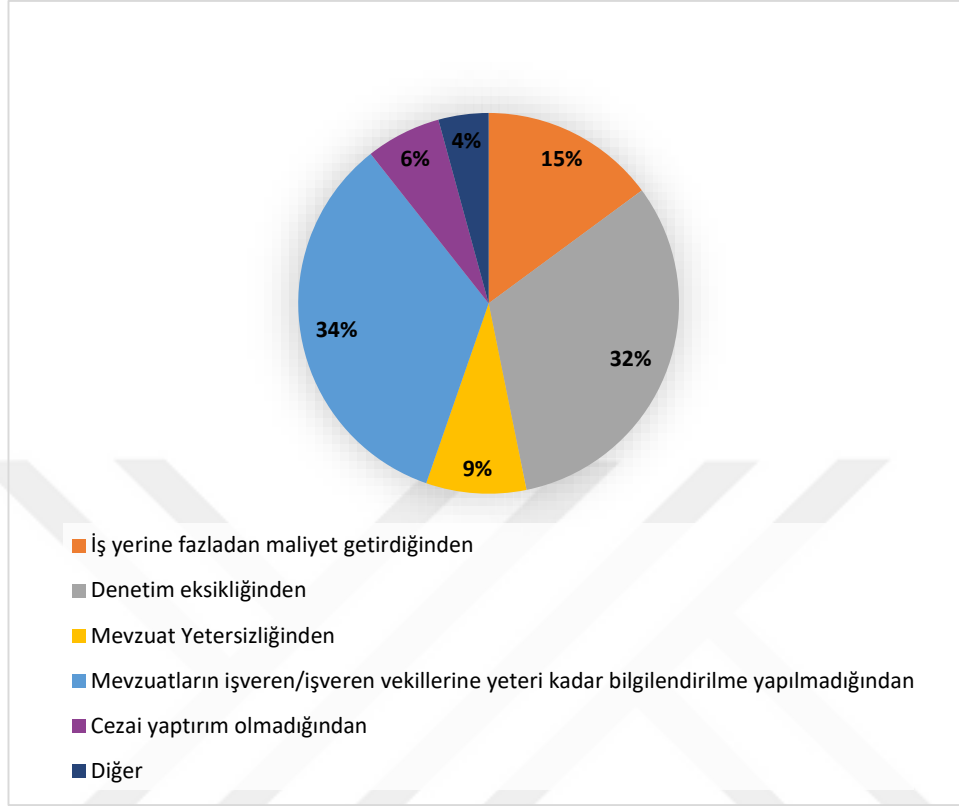
Şekil 21’de işveren veya işveren vekillerinin Türkiye’deki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yeterliliği konusundaki görüşleri yer almaktadır.



Şekil-21 Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yeterliliği konusuna dair cevaplar

Şekil 21’e göre, katılımcıların “Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna %13’ü evet, %64’ü hayır ve %23’ü kısmen diye cevap verdiği tespit edilmiştir.

Şekil 22’de ise Şekil 21’de hayır veya kısmen cevabını veren işveren veya işveren vekillerinin bu duruma yönelik elde edilmeye çalışılan cevapları yer almaktadır.



Şekil-22 Şekil 21’de Türkiye’deki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yeterliliği konusunda “Hayır” veya “Kısmen” cevabı veren katılımcıların bu duruma dair görüşleri

Şekil-21’de katılımcıların “Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna %87’si “Hayır” veya “Kısmen” cevabı vermiş ve bu kişilere nedeni nedir diye bir soru daha sorularak durum araştırılmıştır. Şekil 22’ye göre, Türkiye’deki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını yetersiz bulanların verdikleri cevaplar; %15 iş yerine fazladan maliyet getirmesi, %32 denetim eksikliği, %9 mevzuat yetersizliği, %34 mevzuatların işveren/işveren vekillerine yeteri kadar bilgilendirilme yapılmadığı, %6 cezai yaptırım olmadığı ve %4 diğer olarak sıralanmaktadır.

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi bütün ülkelerde olduğu gibi endüstride çalışan sayısının artmasıyla hız kazandığı ve yasal düzenlemelerin de arttığı görülmektedir. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında Cumhuriyet dönemi öncesi ve sonrasında birçok mevzuat düzenlenmiştir. Şu an yürürlükte olan 20.06.2012 tarihinde kabul edilen ve 30.06.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İSGK çıkarılmıştır. Bu kanun iş sağlığı ve güvenliği alanında çıkarılmış ilk müstakil kanun olma özelliğine sahiptir. Bu kanunla birlikte yeni bir döneme giren iş sağlığı ve güvenliği süreci hukukumuza yeni kavram ve uygulamalar getirmiştir. Bu kanunun kapsamı ise kamu ve özel sektör olmak üzere yapılan işin faaliyet koluna bakılmaksızın stajyer ve çıraklarda olmak üzere tüm çalışanlara uygulanması esas almıştır. Kanunun çıkış tarihinden itibaren bazı maddeleri kademeli de olsa kamu ve özel sektörü kapsayacak şekilde bütün işyerlerini düzenlemesi bakımından önemli bir yere sahiptir. Değişiklik yapılan bazı yönetmeliklerle birlikte bu alanda kanuna dayalı çok sayıda yönetmelik ve tebliğ aşamalı olarak yürürlüğe alınmış ve alınmaya devam etmektedir.

Bu çalışmanın birinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği kavramları detaylı bir şekilde açıklanarak konunun amacı ve önemi üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde iş sağlığı ve güvenliğinin tarihçesine değinilmiştir. Dünyadaki gelişim süreci sanayi devrimi öncesi ve sonrası olarak, ülkemizdeki tarihsel süreç ise Cumhuriyet dönemi öncesi ve sonrası olarak ikiye bölünmüş ve açıklanmıştır. Üçüncü bölümde tezin asıl konusu olan işveren veya işveren vekili kavramlarının hukukumuzun çeşitli kanunlarındaki karşılıkları incelenmiş ve birbirleri ile kıyaslamaları yapılmıştır. Bu bölümde işverenin veya işveren vekillerinin işyerlerinde yerine getirmesi gereken yükümlülükler başlıklar halinde ilgili hukuki dayanakları ile birlikte belirtilmiştir.

Mevzuatta iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işyerinde alınması gereken önlemlerin tamamının işveren veya işveren vekilinin yerine getirmesi gerektiği açık ve net bir şekilde açıklanmaktadır. Tez kapsamında da çalışmanın amaçlarından olan bu yükümlülüklerin ne kadarının işyerlerinde uygulandığı araştırılmıştır. Eskişehir Sanayi Sitesinde yer alan 53 işyerinin işveren veya işveren vekillerine toplamda 25 sorudan oluşan anket çalışması yüz yüze uygulanarak bulgular araştırılmıştır.

İşverenlerin işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kapsamında bütün tedbirleri yerine getirirler de yükümlülükleri bununla sınırlı değildir. İşverenlerin alınan önlemlerin yeterli olup olmadığını, uygulanıp uygulanmadığını denetlemek ve

uygunsuzları gidermek görevleri arasındadır. Anket çalışmasında da işverenlerin çalışanlarını kurallara uymadıklarında onları çoğunlukla uyardıkları görülmüştür.

İş sağlığı ve güvenliğinde proaktif yaklaşımın benimsenmesi ile birlikte iş kazalarının ve meslek hastalıklarının meydana geldikten sonra değil, öncesinde önlem almayı hedeflemiştir. Böylelikle iş sağlığı ve güvenliğinin en temel çalışmalarından sayılan risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak işverenin en önemli sorumluluklarından birisi olarak belirlenmiştir. Ancak yapılan araştırmaya göre, iş sağlığı ve güvenliğinin en temel taşlarından olan risk değerlendirme raporunun işyerlerinin çoğunluğunda hazırlanmadığı tespit edilmiştir.

İşverenlere, parlama, patlama, yangın ve doğal afet gibi olayların meydana gelmeden önce hazırlanması gereken acil durum planının mevcudiyeti sorulmuştur. Sonucunda risk değerlendirme raporunda olduğu gibi acil durum planını da çoğunluğunda hazırlanmadığı tespit edilmiştir.

İşverenlerin, çalışanlarına sağlık gözetimi yapma yükümlülüğünün bulunmasına rağmen çoğunluğunun işyeri hekimi görevlendirmedikleri ve dolayısıyla sağlık muayenelerinin yapılmadığı gözlemlenmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğini işyerlerinde ve tüm toplumda bir kültür haline gelebilmesi için en önemli unsur olarak eğitime işaret edilmektedir. Ancak işyerlerinde bu durumu tespit etmek için işverenlere yöneltilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldınız mı sorusuna yanıtın yarısından fazlasının hayır olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldirmakta yetersiz kaldıkları belirlenmiştir.

Bu çalışmanın diğer konu başlıklarına baktığımızda, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kanununu çoğunluğunun duyduğu görülmüştür. Fakat kanunun işveren veya işveren vekillerine yüklediği görev, hak ve sorumlulukları konusunda yarıdan fazlasının bu konuda bilgi sahibi olmadıkları görülmüştür. İşyerlerinin tehlike sınıfı gereği çoğunluğunda işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirmesi gerekirken bu yükümlülüğü yerine getirmediikleri tespit edilmiştir.

İşverenlere, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulması konusunda düşünceleri sorulduğunda yarısına yakınının hayır veya kısmen cevabını verdikleri görülmüştür. Bu soruya hayır ve kısmen cevabını veren işverenlere nedeni sorulduğunda ise sırasıyla; kuralları bilmiyorum, çalışmama engel oluyor, gereksiz buluyorum, zamanımı alıyor gibi sebepler işverenlerce ileri sürülmüştür.

İşverenlere tüm bu soruların sonunda Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yeterliliği konusunda ne düşündükleri sorusu yöneltilmiştir. Cevap olarak ise çoğunluğunun yetersiz olduğu fikrine sahip oldukları tespit edilmiştir. İşverenler uygulamaların yetersizliğinin sebepleri olarak ise sırasıyla; mevzuatlar konusunda işveren/işveren vekillerine yeteri kadar bilgilendirilme yapılmaması,

denetim eksikliği, iş yerine fazladan maliyet getirmesi, mevzuat yetersizliği ve cezai yaptırım olmaması maddelerinin her birini işaretlemişlerdir.

Bu çalışmanın sonucunda işveren veya işveren vekillerinin işyerinde yerine getirmesi gereken yükümlülükler mevzuatımızda açık bir şekilde belirtilmesine rağmen ondan az çalışana sahip sanayi sitesi işyerlerinin çoğunluğunda bu yükümlülüklerin yerine getirilmediği tespit edilmiştir. Bu durumun temel sebepleri; işverenlere mevzuatta belirtilen yükümlülüklerin yeteri kadar bilgilendirme yapılmaması ve buna bağlı olarak işverenlerin bu konularda bilgisiz olması, sahada yeteri kadar denetim yapılmaması ve cezai yaptırım uygulanmadığından işverene rehberlik edecek olan iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görevlendirilmemesi olarak sıralanabilir.

Bu araştırmada bulgulardan da görüleceği üzere işverenlerin İSGK hakkında yeteri kadar bilgi sahibi olmadıkları tespit edilmiştir. Bu bilgi eksikliğini ortadan kaldırmak ve iş sağlığı ve güvenliğinin işyerlerinde bir kültür olarak yerleşebilmesi için öncelikle işverenlere görev, hak ve hükümlülükleri hakkında eğitim verilmelidir. Bu eğitimler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı önderliğinde Kamu Kurum ve Kuruluşları ve ilgili sivil toplum kuruluşları ile gerçekleştirilmelidir. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları hakkında yerine getirilmesi gereken çalışmalar; risk değerlendirmesi, acil durum eylem planı, çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, işe giriş ve periyodik muayene vb. olarak listelenebilir. Bu uygulamaların yerine getirilebilmesi için işverenin iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi görevlendirmesi sağlanmalı ve teşvik edilmelidir. İşyerleri belirli aralıklarla ilgili kuruluşlarca denetlenmeli ve bu denetimlerin sürekliliği sağlanmalıdır. İşyerinde yerine getirilmesi gereken şartları sağlamayan işverenlere gerekli idari ve maddi yaptırımlar uygulanmalıdır.

Gelecek çalışmalar için, bu çalışmanın farklı iş kollarında ve farklı çalışan sayılarına sahip iş yerlerinde uygulanması da araştırılabilir. Farklı çalışma sonuçlarının bu çalışma sonucu ile karşılaştırılması da bulunan sonuçların daha iyi araştırmalara ışık tutacaktır. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha fazla araştırmaların yapılarak işverenlerin daha bilinçli hale gelmesi ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması hedeflenmelidir.

KAYNAKÇA

- Akkaya, M. A. (2017). Bilgi Merkezlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ve Uygulanabilirliğine. *Türk Kütüphaneciliği* 31, 501-519.
- Akpınar, T. (2013). *İş Sağlığı Ve İş Güvenliği*. Bursa: Ekin Basım Yayın.
- Akyüz, N. (1980). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. İstanbul.
- Altinel, H. (2011). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Arıcı, K. (1999). *İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Dersleri*. Ankara: Sargın Ofset.
- Atıntop, E. (2018). *"İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Kamu Kurumlarında İşveren Kavramı" Yüksek Lisans Tezi*. Pamukkale Üniversitesi: Denizli.
- Aygül, Ö. E. (2020). *Türk İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Örgütlemeye Yükümlülüğü Bağlamında Küçük İşyerleri İçin "Çoklu Hizmet Merkezi" Önerisi*. Yüksek Lisans Tezi. Bursa Uludağ Üniversitesi: Bursa.
- Balkır, Z. G. (2012). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşveren İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu. *Sicil Dergisi*, 20-41.
- Bilir, N. (2016). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara: Güneş Tıp Kitabevleri.
- Bilir, N., & Yıldız, A. (2013). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Bulut, F. G. (2019). *TÜRKİYE'DE İŞ KAZASI VE Meslek Hastalıklarının Önlenmesi Konusunda İşverenin Yükümlülükleri*. Yüksek Lisans Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi: Muğla.
- Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik*. (2013: madde 8). T.C. Resmi Gazete 15.05.2013: S. 28648.
- Çalışkan, S. (2016). *"Yöneticilerin 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Getirilen Uygulamalara Yönelik Algı Ve Beklentilerinin Analizi: Marmara Bölgesi Örneği" Doktora Tezi*. Karabük Üniversitesi: KARABÜK.
- Çiçek, Ö., & Öçal, M. (2016). Dünyada Ve Türkiye'de İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. *Hak-İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*, 111.
- Elçi, M. H. (2019). *"İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı Bulundurma Yükümlülüğü"*, Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi: İzmir.
- Eryenci, Ö., Taşkent, S., & Ulucan, D. (2017). *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: Beta Basın Yayın Dağıtım.
- Gençler, A. (2007). İş Sağlığı Ve Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler. *İş Sağlığı Ve Güvenliği Dergisi*.
- Gerek, H. N. (2008). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları.
- Gerek, N. (1998). *Türkiye de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Ankara: Türk Metal İş Yayıncılık.
- Gültekin, Ö. (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliğine Giriş*. Ankara: Atlas Akademik Basım Yayın.
- İş Hukuku Ders Notu, (2021). https://cdn-acikogretim.istanbul.edu.tr/auzecontent/19_20_bahar/is_sagligi_ve_guvenligi_mevzuati_1/6/index.html#ek_kaynaklar (Erişim tarihi: 01 Ağustos 2021).
- İSG Ders Notu, (2017). <https://www.erbakan.edu.tr/storage/files/department/insaatmuhendisligi/editor/DersSayfaları/issagligi/ISGTarihiGelisimi.pdf> (Erişim tarihi: 19 Haziran 2021).
- İSG Ders Notu, (2021). <https://bozok.edu.tr/upload/dosya/bisd.pdf> (Erişim tarihi: 30 Mayıs 2021).
- İnciroğlu, L. (2015). *Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- İş Kanunu*. (2003). T.C. Resmi Gazete, 10.06.2003: S. 25134.
- İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri Ve Seçilme Usul Ve Esaslarına İlişkin Tebliğ*. (2013). T.C. Resmi Gazete, 29.08.2013: S. 28750.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*. (2012). T.C. Resmi Gazete, 30.06.2012: S. 28339.

- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği* . (2012). T.C. Resmi Gazete, 29.12.2012: S. 28512.
- Işık, O. (2019). "*Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Korunmasında İşverenin Yükümlülüğü*" Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi.
- İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik*. (2013). T.C. Resmi Gazete, 18.06.2013: S. 28681.
- İyem, D. (2019). "*Türk İş Hukuku ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İşveren Vekili*". Yüksek Lisans Tezi. Üsküdar Üniversitesi: İstanbul.
- Karakaya, D. (2020). "*6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri*". Yüksek Lisans Tezi. İzmir Ekonomi Üniversitesi: İzmir.
- Kılış, İ. (2016). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- Özabacı, N. (1990). "*Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerde Görülen Meslek Hastalıkları ve Nedenlerinin Araştırılması*". Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi. İstanbul.
- Özgümüş, H. (2013). *İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğine Hatalı Yaklaşımlar*. Tmmob Elektrik Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi Bülteni.
- Öztürk, G. S. (2015). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*. (2012). T.C. Resmi Gazete 07.11.20012: S. 28460.
- Somunoğlu, S. (2012). *Sağlık Kurumları Yönetimi-I*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*. (2006: madde 13, 14). T.C. Resmi Gazete, 31.05.2006: S. 26200.
- Sümer, H. H. (2017). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Süzek, S. (2008). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şahingöz, S. A., & Şık, A. (2015). *Konaklama ve Beslenme İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Şenses, S. (2016). "*İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşveren Yükümlülükleri ve Hukuki Sonuçlarının Örnek Olaylarla Analizi*". Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi: İstanbul.
- Umumi Hıfzıssıhha Kanunu*. (1930). 24.04.1930: S. 1489.
- Üstünel, H. A. (2009). "*İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri*". Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi: Konya.
- Yiğit, A. (2011). *İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı (2. Basım)*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Yılmaz, H. (2012). *Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

EK-1 ANKET FORMU

	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşverenlerin Yükümlülükleri Hakkında Bilinç Düzeyi: Eskişehir Sanayi Sitesi Örneği
Bu ölçek Eskişehir Sanayi Sitesi İşveren/İşveren Vekillerine 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu hakkındaki bilgi düzeylerini incelenmesi amacıyla hazırlanmıştır.	

1. İş yerinizde yapılan işin niteliği (Mobilya, Mermer, Oto Tamiri, Metal İşleri, vb. aşağıdaki parantezin içine yazılacaktır.)
(.....)
2. Cinsiyetiniz?
☐ Kadın ☐ Erkek
3. Yaşınız?
☐ 18-29 ☐ 30-39 ☐ 40-49 ☐ 50 ve üzeri
4. Eğitim durumunuz?
☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Önlisans ☐ Lisans ☐ Y. Lisans ☐ Doktora
5. İş yerinizdeki çalışan sayısı
☐ 1-10 ☐ 11-20 ☐ 21-30 ☐ 31-50 ☐ 51-100 ☐ 101-250 ☐ 251 ve üzeri
6. Kaç yıldır bu işi yapıyorsunuz?
☐ 1 Yıldan az ☐ 1-5 Yıl ☐ 5-10 Yıl ☐ 10-15 Yıl ☐ 15 Yıldan fazla
7. İş yerindeki ünvanınız?
☐ İşveren ☐ İşveren vekili
8. İş yerinizin tehlike sınıfını biliyor musunuz?
☐ Az Tehlikeli ☐ Tehlikeli ☐ Çok Tehlikeli ☐ Bilmiyorum
9. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununu hiç duydunuz mu?
☐ Evet ☐ Hayır
10. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun işveren veya işveren vekillerine yüklediği görev hak ve sorumlulukları biliyor musunuz?
☐ Evet ☐ Hayır ☐ Konu hakkında bilgim yok
11. İş yerinize iş güvenliği uzmanı görevlendirmesi yaptınız mı?
☐ Evet ☐ Hayır ☐ Konu hakkında bilgim yok
12. İş yerinize işyeri hekimi görevlendirmesi yaptınız mı?
☐ Evet ☐ Hayır ☐ Konu hakkında bilgim yok
13. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldınız mı?
☐ Evet ☐ Hayır ☐ Konu hakkında bilgim yok
14. Çalışanlarınız iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldı mı?
☐ Evet ☐ Hayır ☐ Konu hakkında bilgim yok
15. Çalışanlarınıza iş yeri hekimi tarafından sağlık muayenesi yaptırınız mı?
☐ Evet ☐ Hayır ☐ Konu hakkında bilgim yok
16. İş yerinizin risk değerlendirme raporu var mı?
☐ Evet ☐ Hayır ☐ Konu hakkında bilgim yok
17. İş yerinizin acil durum eylem planı var mı?
☐ Evet ☐ Hayır ☐ Konu hakkında bilgim yok
18. İş yerinizde uzun kayıplı veya ölümlü iş kazası yaşandı mı?
☐ Evet ☐ Hayır
19. İş yerinizde meslek hastalığı vakası yaşandı mı?
☐ Evet ☐ Hayır
20. İş yerinizde iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyduğunuzu düşünüyor musunuz?
☐ Evet ☐ Hayır ☐ Kısmen
21. 20. Soruya cevabınız Hayır veya Kısmen ise nedeni nedir?
 (20. Soruya Evet diyenler bu soruyu cevaplamayacaktır)
☐ Kuralları bilmiyorum ☐ Çalışmama engel oluyor ☐ Gereksiz buluyorum ☐ Zamanımı alıyor ☐ Diğer
22. İşveren/İşveren vekili olarak çalışanlarınıza kişisel koruyucu donanım (Eldiven, ayakkabı, gözlük, baret, emniyet kemeri v.b.) temin ediyor musunuz?
☐ Evet ☐ Hayır ☐ Kısmen
23. Çalışanlarınız kişisel koruyucu donanım kullanmadıklarında onları uyarıyor musunuz?
☐ Evet ☐ Hayır ☐ Kısmen
24. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?
☐ Evet ☐ Hayır ☐ Kısmen
25. 24. Soruya cevabınız Hayır veya Kısmen ise nedeni nedir?
 (24. Soruya Evet diyenler bu soruyu cevaplamayacaktır)
☐ İş yerine fazladan maliyet getirdiğinden ☐ Denetim eksikliğinden ☐ Mevzuat Yetersizliğinden
☐ Mevzuatların İşveren/İşveren Vekillerine yeteri kadar bilgilendirilme yapılmadığından ☐ Cezai yaptırım olmadığının ☐ Diğer