

**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İNSAN KAYNAKLARI AÇISINDAN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ
GÜVENLİĞİ TEDBİRLERİ VE KONUyla İLGİLİ BİR
ARAŞTIRMA**

**AYŞEGÜL VAYISOĞLU ZORLU
2501050633**

TEZ DANIŞMANI: PROF. DR. A. OYA ÖZÇELİK

İSTANBUL- 2008

ÖZ

Sanayileşme süreci ile birlikte çalışma hayatında büyük değişimler olmuştur. Bu değişim sürecine; işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından bakıldığında, zaman içerisinde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının arttığı gözlemlenmiştir. Bu gözlem sonucu; iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenleri araştırılarak, bunları önlemeye yönelik tedbirler alınmaya başlanmıştır. Bu süreçte ise, İnsan Kaynakları alanında çalışan birimlere büyük görevler düştüğü görülmüştür. Bu çalışmada; maden ve inşaat sektörlerinde çalışan işçilere, iş güvenliği ve iş kazaları ile ilgili bir tutum araştırması yapılarak, araştırma sonucuna göre işçilerin bu konudaki tutumlarının olumlu hale getirebilmek için, insan kaynakları yönetimi açısından neler yapılabileceğinin önemi vurgulanmıştır.

ABSTRACT

Business environment had changed by the process of industrialization. It is observed that occupational accidents and diseases raised by the time with industrialization process. By this observation it is researched that the reason of occupational accidents and diseases and it is tried to take action against them. In this process it is seen that Human Resources Departments' role is important. In this thesis, it is mentioned what human resources departments can do for the workers who works in mining and construction industries. Human resources departments encourage workers behaviors positively by administrative way.

ÖNSÖZ

Gelişen dünya ile birlikte; işletmeler arasında rekabet artmakta, iş yerinde kullanılan teknoloji değişmekte buna bağlı olarak çalışma koşulları da her geçen gün ağırlaşmaktadır. Buna paralel olarak, çalışanların sağlık ve güvenlik konularında birtakım sorunları oluşmaya başlamıştır. Bu sorunların iş verimini etkilemesi ve işletmenin geleceğini tehlikeye sokması nedeniyle, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu önem kazanmıştır.

İşçi sağlığı ve güvenliği konusunun öneminin vurgulanabilmesi için, bu konunun sadece çalışanlar için değil, işverenler ve ülke için de önemi açıklanmıştır.

Çalışmamızda, işçi sağlığı ve güvenliği konusu özellikle insan kaynakları yönetimi açısından incelenmiştir. Maden ve inşaat sektörlerinde çalışan işçilere iş güvenliği ve iş kazaları ile ilgili bir tutum araştırması yapılmış ve bu konudaki tutumlarının nasıl olumlu hale getirilebileceği araştırılmıştır. İnsan Kaynakları birimlerinin bu konuda neler yapabileceği özellikle vurgulanmıştır.

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	i
ABSTRACT.....	i
ÖNSÖZ.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
GİRİŞ.....	x

BİRİNCİ BÖLÜM: GÜNÜMÜZDE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

KAVRAMLARINA GENEL BAKIŞ.....	1
1.1. DÜNYA’DA VE TÜRKİYE’DE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	1
1.1.1. Dünya’daki Gelişimi.....	2
1.1.2. Türkiye’deki Gelişimi.....	5
1.2. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN TANIMI.....	10
1.3. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ.....	12
1.3.1. Genel Olarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi.....	12
1.3.2. Karşılaşılan Maliyetler Yönünden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi.....	14
1.3.2.1. İşçi Açısından Önemi.....	14
1.3.2.2. İşveren Açısından Önemi.....	16
1.3.2.3. Ülke Ekonomisi Açısından Önemi.....	18
1.4. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ AÇISINDAN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ.....	20
1.5. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN KAZA KAVRAMI VE İŞ KAZASI.....	21
1.5.1. Kaza ve İş Kazası Kavramı.....	21
1.5.2. İş Kazasının Unsurları.....	25
1.5.3. İş Kazalarının Sınıflandırılması.....	26
1.6. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI VE MESLEK HASTALIKLARI.....	27
1.6.1. Meslek Hastalığı Kavramı.....	27
1.6.2. Meslek Hastalığının Tespiti.....	28
1.6.3. Meslek Hastalıklarının Sınıflandırılması.....	29
1.6.4. Meslek Hastalığı ve İş Kazası Ayrımı.....	30

İKİNCİ BÖLÜM: İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN İŞ KAZALARININ NEDENLERİ VE BUNLARA KARŞI ALINABİLECEK TEDBİRLER.....

2.1. İŞ KAZALARININ NEDENLERİ İLE İLGİLİ YAKLAŞIMLAR.....	34
2.1.1. Emniyetsiz Koşul ve Davranışlar.....	34
2.2. İŞ KAZALARININ NEDENLERİ.....	37

2.2.1. İnsan Davranışlarına Bağlı Kaza Nedenleri.....	38
2.2.1.1. Kişisel Unsurlar.....	39
2.2.1.2. Fizyolojik Unsurlar.....	42
2.2.1.3. Psikolojik Unsurlar.....	44
2.2.2. Fizik ve Mekanik Çevre Koşullarına Bağlı Kaza Nedenleri.....	47
2.2.2.1. Makinelere Bağlı Kaza Nedenleri.....	47
2.2.2.2. Üretim Organizasyonlarına Bağlı Kaza Nedenleri.....	48
2.2.2.3. Çevresel Faktörlere Bağlı Kaza Nedenleri.....	50
2.2.3. Umulmadık Olaylara Bağlı Kaza Nedenleri.....	52
2.3. İŞ KAZALARINI ÖNLEMEDE ALINABİLECEK TEDBİRLER.....	54
2.3.1. Ergonomi Biliminden Faydalanma.....	55
2.3.2. Otomasyona Gitme ve Kişisel Koruyucu Kullanma.....	57
2.3.3. İş Güvenliği Çalışmalarının Örgütlenmesi.....	58
2.3.4. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları.....	60
2.3.5. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda İşçilerin Eğitimi.....	62
2.3.6. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı.....	64
2.3.7. İş Güvenliği Araştırmaları ve İş Kazası Analizleri.....	67
2.4. İŞ KAZALARINA KARŞI GERÇEK VE TÜZEL KİŞİLERİN ALABİLECEĞİ TEDBİRLER.....	68
2.4.1. İş Kazalarını Önlenmesinde Devletin Rolü.....	69
2.4.2. İş Kazalarının Önlenmesinde İşverenin Rolü.....	70
2.4.3. İş Kazalarının Önlenmesinde Sendikaların Rolü.....	71
3. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN MESLEK HASTALIKLARININ NEDENLERİ VE BUNLARA KARŞI ALINABİLECEK TEDBİRLER	73
3.1. MESLEK HASTALIKLARININ NEDENLERİ.....	74
3.1.1. Fiziksel Nedenli Meslek Hastalıkları.....	75
3.1.2. Kimyasal Nedenli Meslek Hastalıkları.....	78
3.1.3. Tozlarla Meydana Gelen Meslek Hastalıkları.....	80
3.1.4. Biyolojik Faktörlere Bağlı Meslek Hastalıkları.....	81
3.1.5. Ergonomik Faktörlere Bağlı Meslek Hastalıkları.....	83
3.2. MESLEK HASTALIKLARINI ÖNLEMEDE ALINABİLECEK TEDBİRLER.....	86
3.2.1. Kaynakta Kontrol Yaklaşımları.....	87
3.2.2. Kişisel Koruyucu Uygulamaları.....	88
3.2.3. Tıbbi Yaklaşımlar.....	90
3.2.3.1. İşe Giriş Muayenesi.....	91
3.2.3.2. Aralıklı Kontrol Muayenesi.....	92
3.2.3.3. Sağlık Eğitimi.....	93
3.3. MESLEK HASTALIKLARININ HUKUKSAL BOYUTU.....	94
4. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİM UYGULAMALARI.....	96
4.1. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN İNSAN.....	96

KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN TANIMI, AMACI VE İŞLEVİ.....	
4.1.1. İnsan Kaynakları Yönetimi Kavramı ve Kavramın Analizi.....	97
4.1.2. İnsan Kaynakları Yönetiminin Kapsamı ve İşlevleri.....	100
4.1.3. İnsan Kaynakları İşlevi Olarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tanımı.....	102
4.2. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN PERSONEL YÖNETİMİNDEN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNE GEÇİŞİN ÖNEMİ.....	103
4.2.1. Personel Yönetimi Kavramı.....	104
4.2.2. İnsan Kaynakları Yönetimi Kavramı.....	104
4.2.3. Personel Yönetimi İle İnsan Kaynakları Yönetimi Arasındaki Farklar.....	106
4.3. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN İNSAN KAYNAKLARI ÖRGÜTLENMESİNİN İÇİNDEKİ YERİ.....	108
4.3.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından İnsan Kaynakları Bölümünün Kendi İçinde Örgütlenmesi.....	108
4.3.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından İnsan Kaynakları Bölümüne Yardımcı Organlar.....	110
4.4. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDEKİ TEMEL İLKELER.....	112
4.5. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ AÇISINDAN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN HUKUKSAL BOYUTUNUN İNCELENMESİ.....	115
4.6. İŞ KAZALARINA VE MESLEK HASTALIKLARINA NEDEN OLAN ETMENLERİ ORTADAN KALDIRMAYA YÖNELİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİM UYGULAMALARI.....	116
4.6.1. İnsan Kaynakları Planlaması Aşamasında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Yönelik Faaliyetler.....	117
4.6.2. İş Analizi	118
4.6.3. İşgören Bulma ve Seçme.....	120
4.6.4. Eğitim Yönetimi	121

5. İŞGÖRENLERİN İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ KAZALARI İLE İLGİLİ BİLGİ, TUTUM VE DAVRANIŞLARINA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA....	123
5.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU VE AMACI.....	123
5.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	124
5.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	125
5.4. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI.....	126
5.5. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ VE VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ.....	126
5.6. VARSAYIM VE SINIRLILIKLAR.....	128
5.7. ARAŞTIRMADA KULLANILAN İSTATİSTİKSEL TEKNİKLER.....	128
5.8. BULGULAR VE ANALİZ.....	129
5.8.1. Demografik Özellikler.....	130
5.8.2. İş Kazası Geçirme Durumları ve Sebepleri.....	133
5.8.3. İşgörenlerin İş Güvenliğine ve İş Kazalarına İlişkin Tutumları.....	135
5.9. İŞGÖRENLERİN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KONUSUNDA OLAN TUTUMLARINDAKİ FARKLILIKLARIN İNCELENMESİ	150

(ANOVA ANALİZİ SONUÇLARI).....	
5.9.1. İşgörenlerin İş Güvenliği ve İş Kazalarına Karşı Olan Tutumlarının Yaşlarına Göre Farklılaşması.....	151
5.9.2. İşgörenlerin İş Güvenliği ve İş Kazalarına Karşı Olan Tutumlarının Eğitim Durumlarına Göre Farklılaşması.....	153
5.9.3. İşgörenlerin İş Güvenliği ve İş Kazalarına Karşı Olan Tutumlarının Hizmet Sürelerine Göre Farklılaşması	158
SONUÇ VE ÖNERİLER	162
KAYNAKÇA	165
EK-1 ANKET FORMU	176

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Sağlık Personelinde Görülebilen Başlıca Bulaşıcı Hastalıklar.....	82
Tablo 2: İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu ile İlgili Faaliyetleri.....	99
Tablo 3: İşgörenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	130
Tablo 4: İşgörenlerin Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı.....	131
Tablo 5: İşgörenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	132
Tablo 6: İşgörenlerin Kaza Geçirme Durumları ve Sebepleri.....	134
Tablo 7: İşgörenlerin Yaş Gruplarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.	152
Tablo 8: İşgörenlerin Eğitim Durumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	155
Tablo 9: İşgörenlerin Eğitim Durumlarına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları.....	156
Tablo 10: 8. Soruda İşgörenlerin Eğitim Durumlarına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları.....	156
Tablo 11: 12. Soruda İşgörenlerin Eğitim Durumlarına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları.....	156
Tablo 12: İşgörenlerin Hizmet Sürelerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	159
Tablo 13: İşgörenlerin Hizmet Süresi Durumlarına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları.....	160
Tablo 14: 11. Soruda İşgörenlerin Eğitim Durumlarına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları.....	160

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İşgörenlerin Ölçekte Bulunan 1. İfadeye Katılma Oranları.....	136
Şekil 2: İşgörenlerin Ölçekte Bulunan 2. İfadeye Katılma Oranları.....	137
Şekil 3: İşgörenlerin Ölçekte Bulunan 3. İfadeye Katılma Oranları.....	138
Şekil 4: İşgörenlerin Ölçekte Bulunan 4. İfadeye Katılma Oranları.....	139
Şekil 5: İşgörenlerin Ölçekte Bulunan 5. İfadeye Katılma Oranları.....	141
Şekil 6: İşgörenlerin Ölçekte Bulunan 6. İfadeye Katılma Oranları.....	142
Şekil 7: İşgörenlerin Ölçekte Bulunan 7. İfadeye Katılma Oranları.....	143
Şekil 8: İşgörenlerin Ölçekte Bulunan 8. İfadeye Katılma Oranları.....	143
Şekil 9: İşgörenlerin Ölçekte Bulunan 9. İfadeye Katılma Oranları.....	144
Şekil 10: İşgörenlerin Ölçekte Bulunan 10. İfadeye Katılma Oranları.....	145
Şekil 11: İşgörenlerin Ölçekte Bulunan 11. İfadeye Katılma Oranları.....	147
Şekil 12: İşgörenlerin Ölçekte Bulunan 12. İfadeye Katılma Oranları.....	148
Şekil 13: İşgörenlerin Ölçekte Bulunan 13. İfadeye Katılma Oranları.....	149

KISALTMALAR LİSTESİ

Kısaltma	Açıklama
AB	Avrupa Birliği
B.K.	Borçlar Kanunu
GSMH	Gayri Safi Milli Hasıla
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	İşçi Sağlığı Güvenliği
İSGÜM	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Araştırma Enstitüsü
İSİG	İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurulu
M.Ö.	Milattan Önce
M.S.	Milattan Sonra
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
WHO	Dünya Sağlık Örgütü

GİRİŞ

Günümüzde bir işletmeyi başarılı ve başarısız yapan unsurun insan olduğu gerçeği, işletmelerin çalışanlarına daha fazla ilgi göstermelerini gerektirmektedir. Sanayileşme sürecinden sonra, kullanılan yeni teknolojiler ve otomasyon aynı zamanda işçiler için uygun olmayan çalışma ortamları, beraberinde birtakım sorunlarda getirmiştir. Özellikle iş kazaları ve meslek hastalıklarının artması, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunun daha detaylı incelenmesi gerektiğini ortaya koymuştur.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusu bir bilim dalı olarak; çalışanların fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal yönden iyi olmalarını ve işletme içerisinde kendilerini güvende hissetmelerini sağlayarak, işin insana ve insanın işe uymasını hedeflemektedir.

İşçi sağlığı ve güvenliği sadece çalışanların değil tüm işletmenin ve üretimin güvenliğini kapsamaktadır. Bu güvenlik kapsamı ise, yasa koyucu tarafından da desteklenmektedir. Özellikle 4857 sayılı yeni iş kanununda “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” kavramı yerine evrensel bir kavram olan “İşçi Sağlığı ve Güvenliği” kavramı kullanılmıştır. Bunun nedeni ise, sağlık ve güvenlik ihtiyacı ve önlemlerinin sadece işçiyle bağımlı kalmasından ziyade, tüm bağımlı çalışanları kapsar tarzda ele alınmasından kaynaklanmaktadır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunun temel amacı, risklerin ortaya çıkmadan önlenbilmesidir. Bu nedenle işletmelerde, risk değerlendirme çalışmaları da yapılmaktadır. En önemli risklerden biri de, çalışanların işçi sağlığı ve iş güvenliği konusuna olan tutumlarıdır. İş güvenliği ve iş kazaları konusunda olumsuz tutum geliştiren çalışanların daha fazla iş kazalarına maruz kaldığı görülmektedir.

Bu çalışmada, işçi sağlığı ve güvenliği konusu ile ilgili kavramlar açıklanmış, işçi sağlığı ve güvenliği uygulamalarının işçi, işveren, ülke ve insan kaynakları yönetimi açısından önemi vurgulanmıştır. Maden ve inşaat sektöründe çalışan işçilere örnek

bir uygulama yapılmıştır. Bu uygulamada işçilerin, iş güvenliği ve iş kazaları ile ilgili tutumları öğrenilmeye çalışılmıştır. Sonucunda ise, işçilerin bu konuda olumlu tutum geliştirebilmeleri için insan kaynakları yönetimi açısından neler yapılabileceği vurgulanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GÜNÜMÜZDE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

KAVRAMLARINA GENEL BAKIŞ

1.1. DÜNYA’ DA VE TÜRKİYE’ DE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Günümüzde, örgütü başarılı ya da başarısız yapan en önemli unsurun insan olduğu gerçeği pek çok kişi ve örgüt tarafından kabul edilmektedir. İnsan, zamanının büyük bir bölümünü işinde geçirmektedir ve işinde mutlu olabildiği oranda üretkenliği artmaktadır. Bu anlayışa bağlı olarak, işçilerin yalnızca bedensel değil; zihinsel, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini de dikkate alarak, çalışma koşullarının ve çevresinin insani gereksinimlere uygun olarak düzenlenmesi gerekmektedir.¹

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusu da, çalışanların fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının sağlanmasını ve en yüksek düzeyde sürdürülmesini, iş koşulları ve kullanılan zararlı maddeler nedeniyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesini ve ayrıca işçinin fizyolojik özelliklerine uygun işlere yerleştirilmesini, işin insana ve insanın işe uymasını hedefleyen bir bilim dalıdır.²

Bir bilim dalı olan işçi sağlığı ve iş güvenliği, üretim sürecindeki ve toplumsal yaşamdaki değişimlere bağlı olarak gelişim göstermiştir ve uzun bir tarihsel süreç içerisinde geçerek günümüzdeki bilimsel anlamını kazanmıştır.

¹ Muammer Paşa, “Yaşam Kalitesini Yükselten Temel Unsur Olarak İşin İnsancıllaştırılması,” **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, (Çevrimiçi) http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=123&pg=m, 5 Şubat 2007.

² Ali Seyyar, “Ulusal ve Uluslararası Mevzuat Açısından İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sisteminde İş Yeri Hekimliği ve İşyeri Hemşireliği Uygulamaları,” **1. Ulusal Sağlığı Geliştirme ve Sağlık Eğitimi Sempozyumu**, Kasım 24- 26, 2004, (Çevrimiçi) http://www.sosyalsiyaset.com/documents/issagligi_guvenligi.htm, 26 Şubat 2007.

1.1.1. Dünya’ daki Gelişimi

Çalışma; ilk insanla başlamış olduğundan, onu korumaya yönelik tedbirlerinde insanlık tarihi kadar geriye gittiği görülmektedir. Fakat ilkel toplumlarda çalışanların sağlıklarını korumaya yönelik neler yapıldığına ilişkin somut verilere rastlanmamıştır.

Bugünkü anlamda işçi sağlığı ve iş güvenliği olarak tanımlanabilecek çalışmalar ilk olarak köleci toplumlardan eski Roma’ da gözlenmiştir. Bu dönemde birçok bilim insanı çalışanların sağlık ve güvenliğine yönelik öneri ve savlar ileri sürmüşlerdir. Bunlardan ünlü tarihçi Heredot ilk kez çalışanların verimli olabilmesi için yüksek enerjili besinlerle beslenmeleri gerektiğine değinmiştir.³ Yine ilk yazılı bulgulara dayalı kaynaklara göre, işçi sağlığı ve iş güvenliği için atılan önemli adımlardan biri de M.Ö. 370 yıllarındaki Hipokrates’ ın kurşunun zararlı etkilerini ortaya koyduğu çalışmasıdır.⁴ Bu çalışmada Hipokrates kurşunun zararlı etkilerinden söz etmiş, kurşun koliğini tanımlamış, halsizlik, kabızlık, felçler ve görme bozuklukları gibi belirtileri saptamış ve bulguların kurşun ile ilişkisini açıkça ortaya koymuştur. Hipokrates’ in çalışmalarını daha da geliştiren Nicander, kurşun koliği ve kurşun anemisini incelemiş ve bunların özelliklerini tanımlamıştır. Bu dönemde yapılan çalışmalar sağlık ve güvenlik sorunlarının saptanması ve tanımı ile sınırlı kalmamış, zararlı etkilerden korunma yöntemleri de geliştirilmiştir. Nitekim M.S. 23 ile 79 yılları arasında yaşamış olan Plini, çalışma ortamındaki tehlikeli tozlara karşı çalışanların korunması amacı ile maske yerine geçmek üzere başlarına torba geçirmelerini önermiştir. Juvenal ise, özellikle demircilerde görülen göz

³ Gürbüz Yılmaz, “ İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi,” **Fişek Enstitüsü**, (Çevrimiçi) http://www.isguvenligi.net/yazi.php?yazi_id=34, 17 Mart 2007.

⁴ Ayhan Gençler, “ İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler,” (Çevrimiçi) http://www.geocities.com/ceteris_paribus_tr/a_gencler2.doc, 17 Mart 2007.

hastalıklarının yapılan işten kaynaklandığını, sürekli olarak ayakta çalışanlarda varislerin oluşabileceğini açıklamıştır.⁵

1493 ile 1541 yılları arasında yaşayan Alman düşünür ve hekimi Paraselsus Basel Üniversitesi'nde verdiği dersler ile tıpta yeni bir anlayışa öncülük etmiştir. Tirol maden işletmelerinde iş yeri hekimi olarak çalıştığı yıllarda, o gün için dünyada ilk iş hekimliği kitabı olan “De Morbis Metallicis” i yazmıştır.⁶

Daha yaygın kabul gören diğer bulgular ise 16. ve 17. yüzyıllarda (1633-1714) İtalyan Bernardino Ramazzini'nin iş sağlığına ilişkin bilimsel çalışmalarıdır.⁷ Uzun incelemeler sonucu 1713 yılında yayınladığı “De Morbis Artificum Diatriba” (Diseases of Workmen; Çalışanların Hastalıkları) isimli kitabında özellikle iş kazalarını önlemek için, iş yerlerinde koruyucu güvenlik önlemlerinin alınmasını önermiştir. Ramazzini işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili sayısız çalışmalar yapmış, çok önemli bilimsel görüş ve öneriler getirmiştir.

Hipokrates çağından bu yana hastalara sorulan gelenekselleşmiş sorulara işçi sağlığı ve iş güvenliği ilkesini eklemiştir.⁸

Yazılı belgelere dayandırarak işçi sağlığı ve iş güvenliğini korumak için alınan önlemler ne kadar eskiye dayandırılrsa da temelde, bu konuya yönelik çalışmalar sanayi devriminin gerçekleşmesi ile daha çok önem kazanmıştır.

⁵ Yılmaz, a.g.e.

⁶ A.e.

⁷ Gençler, a.g.e.

⁸ Yılmaz, a.g.e.

Sanayi devrimi ile birlikte, üretimde makineleşmenin ve teknolojinin artarak büyüdüğü, toplumsal dönüşümün hız kazandığı, mevcut değerlerin ve oluşumların önemini yitirdiği veya ortadan kalktığı, çalışanların korunmasız kaldığı süreçte, insan sağlığı ve güvenliğini korumaya yönelik yapılan uygulamalar ve alınan önlemler Dünya’ daki ilk gelişmeler olarak görülmüştür.⁹

Sanayi devriminin ilk yıllarında çalışma süreleri on altı, on sekiz saati bulmuştur. El dokumacılığı yapılan atölyelerde çalışma süreleri daha da uzun olmuş, maden ocaklarında ise gece çalışması alışılmış çalışma düzeni haline gelmiştir. İngiltere’ de on dokuzuncu yüzyıl başında kadın ve çocuklar dahil, çalışma süreleri genellikle on sekiz saate kadar yükselmiştir. Diğer Avrupa ülkelerinde de aynı olaylara tanık olunmuştur. Uzun çalışma süreleri ve kötü çalışma koşulları genç yaşta ölümlere sebep olmuş, sakatlıklar artmış ve toplumsal huzursuzluk giderek büyümüştür.¹⁰

Sanayi devrimi sonrasında artan bu huzursuzluklara karşı, işçilerin tepkileri önce makinelere yönelmiş, çok geçmeden sorunların makinelerden değil, gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmamasından kaynaklandığı anlaşılmıştır. Bu dönemde yaşama ve çalışma koşullarındaki olumsuzlukların ortadan kalması istemi ile grev, miting, gösteri gibi etkinlikler yaygınlaşmıştır. Bu tepkiler ve gelişmelerin etkileri ile on dokuzuncu yüzyıl başlarından itibaren insancıl görüşlü aydınlar, hekimler, teknik elemanlar ve bazı işverenler çalışma koşullarının düzeltilmesi için çaba göstermiş ve önerilerde bulunmuştur.¹¹

Çağımızda ise yirminci yüzyılın başından başlayarak kurşun zehirlenmesi gibi şarbonun da meslek hastalığı olduğu ileri sürülmüş ve bu konu ile ilgili tüzük kabul edilmiştir. İş yerlerinin sağlık yönünden denetlenmesinin gerekliliği belirtilmiş,

⁹ Gençler, **a.g.e.**

¹⁰ Yılmaz, **a.g.e.**

¹¹ **A.e.**

birçok zehirlenme ve bulaşıcı hastalığın böylece önlenebileceği ileri sürülmüş ve bu tür hastalıkların bildiriminin zorunlu olmasına karar verilmiştir. İngiltere’ deki bu gelişmelerin benzerleri diğer Avrupa ülkelerinde de görülmüştür.¹²

Avrupa’ da bu gelişmeler yaşanırken, Amerika’ da ise hızlı sanayileşmenin yarattığı olumsuz çalışma koşullarının önlenmesi için eyalet hükümetleri kendi bünyelerinde gerekli gördükleri önlemleri alma konusunda yetkilendirilmiştir. 1836 yılında çocuk işçiler ile ilgili bir yasa çıkarılmıştır. 1867 yılında ise özel denetim yasasının uygulanmasını sağlayacak örgüt kurulmuş, istatistik veri toplama çalışmaları yoğunlaşmıştır.¹³

Dünya’ daki meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesine yönelik çalışmalarda sendikaların katkıları yanında, 1919 yılında faaliyetine başlayan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) “Milletler Cemiyeti” ne bağlı olarak bu konuda önemli çalışmalar yapmış ve 1946 yılında ise Birleşmiş Milletler ile imzaladığı anlaşma sonucu bir uzmanlık kuruluşu durumuna gelmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve bu kuruluşlar ile iş birliği yapan birçok kuruluş, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden önemli çalışmalar gerçekleştirmiştir.¹⁴

1.1.2. Türkiye’ deki Gelişimi

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu, çalışma yaşamında meydana gelen gelişmelere ve değişmelere göre belli aşamalardan geçmiştir. Zaman içerisinde sanayileşmenin gelişimi ile meslek hastalıkları ve iş kazaları önemli bir sorun haline gelmiştir.¹⁵

¹² A.e.

¹³ A.e.

¹⁴ A.e.

¹⁵ A.e.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yapılan çalışmalara, ilk olarak Osmanlı İmparatorluğu döneminde rastlanmaktadır. 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesinden günümüze kadar işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yapılan ilgi ve çalışmalar çözümün hep hukuki yollarla arandığını göstermektedir.¹⁶

Dilaver Paşa Nizamnamesi ile; sanayi bölgelerindeki çalışma koşullarının düzenlenmesine gidilmiş, yöresel hizmet verecek doktorların istihdam edilmesine çalışılmış, işçilerin tedavi ve istirahatları ile ilgili konulara değinilmiştir. 1869 yılında çıkarılan Maadin Nizamnamesi ile; işverenlerce, iş kazalarına karşı önleyici ve koruyucu tedbirlerin alınmasının, madenlerde doktor ve gerekli ilaçların olmasının, iş sırasında kazaya uğrayan işçilerin ailelerine tutarı yargı tarafından belirlenecek ödentinin yapılmasının, kazanın işin kötü yönetiminden kaynaklandığının tespiti durumunda işverenlerin para cezalarına çarptırılmasının, kazanın işçinin kusurundan dolayı kaynaklandığının tespiti durumunda işçinin 5-20 altın ceza ödemesinin gerektiği vurgulanmıştır.¹⁷

Türkiye Cumhuriyeti tarihinde ise çalışma haklarının korunması ile ilgili ilk önlem Cumhuriyet' in kuruluşundan önce 1921 yılına rastlamaktadır. Bu yıllarda kullanılan tek enerji kaynağı kömür olduğundan, kömür üretiminin kesintisiz sürdürülebilmesi önem kazanmıştır. Bu amaçla Zonguldak ve Ereğli Kömür İşletmeleri' nde ağır çalışma koşulları içinde bulunan işçilerin, çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik yasalar çıkarılmıştır.¹⁸ Bunlardan ilki, Zonguldak ve Ereğli

¹⁶ A. Sinan Ünsar, "Türkiye' de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarının Mevcut Durumu ve Konuyla İlgili Yapılan Bir Araştırma," **İstanbul Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Doktora Tezi**, 2003, s. 167.

¹⁷ Gençler, **a g.e.**

¹⁸ Selim Baradan, "Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması," **Dokuz Eylül Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Fen ve Mühendislik Dergisi**, 8 c. , No: 1, Ocak 2006, s. 88, (Çevrimiçi) www.eng.deu.edu.tr/fenmuh/s22/22-07.pdf, 09 Mart 2007.

Havzası Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafı Umumiyesine Furuhtuna dair 28 Nisan 1921 tarihli 114 sayılı yasadır. Bu yasa ile, kömürden arta kalan kömür tozlarının satılması ile elde edilecek gelirin işçilerin gereksinimleri için ayrılması sağlanmıştır. Diğer ise, Ereğli Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik 10 Eylül 1921 tarihli 151 sayılı yasadır. Bu yasa ile kömür işçilerine hastalık ve iş kazaları durumlarında gerekli yardımların yapılması sağlanmıştır.¹⁹

Birinci Türkiye Büyük Millet Meclisi döneminde 4 Mart 1923 tarihinde İzmir’ de toplanan I. İktisat Kongresi’ nde işçi delegeler otuz maddelik bir öneri listesi sunmuştur. Bu öneriler daha sonraları gerçekleşen bir kısım yasaların çekirdeklerini oluşturmuştur. Sanayileşmenin gelişmesi ile birlikte artan sorunların giderilmesi amacı ile Cumhuriyet döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili pek çok yasa, tüzük, yönetmelik çıkarılmıştır. Cumhuriyetin ilanından sonra ilk yasal düzenleme 2 Ocak 1924 tarihli, 394 sayılı Hafta Tatili Yasası olmuştur. Bu yasa Cumhuriyet döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki ilk olumlu düzenlemelerden birisidir. 1926 yılında yürürlüğe giren Borçlar Yasası’ nın 332’ nci maddesi işverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sorumluluğunu getirmiştir.²⁰

Ülkemizde iş yasasının bulunmaması nedeni ile işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili hükümler taşıyan Umumi Hıfzısıhha Yasası ve Belediyeler Yasası 1930 yılında yürürlüğe konulmuştur. 1580 sayılı Belediyeler Yasası’ na göre iş yerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden bazı açılardan denetlenmesi belediyelere verilmiştir. 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Yasası ile, iş yerlerine sağlık hizmeti götürülmesine karar verilmiştir. Yasanın 173-178 maddeleri ile endüstriyel kuruluşlarda, çocuk ve kadınların çalıştırılma koşulları, işçiler için gece hizmetleri,

¹⁹ Yılmaz, **a.g.e.**

²⁰ Baradan, **a.g.e.** , s. 88- 89.

gebe kadınların doğumdan önce ve sonraki çalıştırılma koşulları iş yerlerindeki işçi yasağı konuları hükme bağlanmıştır.²¹

Daha sonra 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Yasası ile ülkemizde ilk kez işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda ayrıntılı ve sistemli bir düzenlemeye gidilmiştir. Bu yasa hükümlerine göre bir yıl sonra kurulması amaçlanan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 1945 yılında kurulabilmiştir. 28 Ocak 1946 tarihli 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı kuruluş yasasının birinci maddesi ile bakanlığın görevleri arasında sosyal güvenlikle yer almıştır. Mevzuatımıza sosyal güvenlik ilk kez bu yasa ile girmiştir.²²

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmaların tek elden yürütülmesi amacı ile Çalışma Bakanlığı' nın kurulması sonrasında bu görev İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü' ne verilmiştir. Bu olayı takiben 81 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin dokuzuncu maddesinin onaylanmasına dair 5690 sayılı yasa 13 Aralık 1950 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu yasa gereği olarak iş yerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden denetimini yapmak, çalışma yaşamını düzene koymak, yol gösterici uyarılarda bulunmak üzere hekim, kimyager ve mühendis gibi teknik elemanların görevlendirilmesi ile ilgili 174 sayılı yasa çıkarılmıştır. Bu yasanın onayından sonra ilk kez 12 Ocak 1963 tarihinde İstanbul ve sonrasında Ankara, Zonguldak, İzmir illerinde İş Güvenliği Müfettişleri Grup Başkanlıkları kurulmuştur. Daha sonra Bursa, Adana, Erzurum gibi illerde de kurulan ve sayıları artırılan Grup Başkanlıkları ile iş yerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden denetimi çalışmaları yapılmaya başlanmıştır.²³

²¹ A.e. , s. 89.

²² A.e.

²³ A.e.

Günün gereksinimlerine yanıt veremez duruma gelen 3008 sayılı İş Yasasının yerine 1967 yılında 931 sayılı İş Yasası çıkarılmıştır. 931 sayılı İş Yasasının Anayasa Mahkemesi tarafından usul yönünden bozulması üzerine hemen hiçbir değişiklik yapılmadan 1971 yılında 1475 sayılı İş Yasası yürürlüğe konulmuştur.²⁴

Daha sonraki yıllarda sosyal güvenlik içerikli yasalar yürürlüğe konulmuştur. 27.06.1954 tarihinde 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası Yasası, 09.07.1946 tarihinde 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Yasası, 1950 yılında 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Yasası, 1957 yılında ise 6700 sayılı İhtiyarlık Sigortası Yasası çıkarılmıştır. Sosyal sigorta uygulamasının bu şekilde değişik yasalar ile dağınık bir biçimde düzenlenmiş olması nedeni ile, bu dağınık yasaları bir araya getirerek sosyal sigortalar sistemini tek bir yasada toplamak amaçlanmış ve 1964 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası yürürlüğe konulmuştur.²⁵

Türkiye’ de meslek hastalıkları üzerine resmi çalışmalar kağıt üzerinde 1946 yılında çıkarılan SSK Yasası ile başlamışsa da, 1964 yılına kadar ciddi ve kapsamlı hiçbir çalışma yapılamamış ve olumlu gelişmeler olmamıştır. 1965 yılında 506 sayılı SSK Yasası’ nın uygulanmasına değin daha çok iş kazaları üzerinde durulmuştur. Zonguldak kömür ocaklarında çalışan işçilerde yaygın olarak pnömokonyoz meslek hastalığının ortaya çıkması ile meslek hastalıkları istatistiklerde yer almaya başlamıştır.²⁶

²⁴ A.e.

²⁵ Yılmaz, a.g.e.

²⁶ A.e.

506 sayılı SSK Yasası' nın yürürlüğe girmesinden sonra Türk Hükümeti ile Birleşmiş Milletler Özel Fon İdaresi İşbirliği' nden yararlanılarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Araştırma Enstitüsü (İSGÜM) kurulmuştur.²⁷

En son yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu' nun beşinci bölümü “İş Sağlığı ve Güvenliği” başlığını taşımakta olup, 77. madde ile 90. madde arasındaki on üç madde bu konuyla ilgilidir. Bu maddelerde kısaca işverenlerin iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ile gerekli her türlü önlemi alması, araç ve gereçleri noksansız bulundurması, işçilerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uyması gerektiği vurgulanmıştır.

4857 sayılı kanundan sonra geçtiğimiz iki yıl içinde çıkan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmelikler Avrupa Birliği (AB) uyum yasaları doğrultusunda düzenlenmiştir. Yeni yönetmelikler genel olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yeni yaptırımlar getirmiştir.²⁸

1.2. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN TANIMI

İşçiler, çalışma yaşamı içinde birçok tehlikeye maruz kalırlar. Bu tehlikeler sonucunda oluşan iş kazaları ve meslek hastalıkları; iş yerlerinin çalışma ortamı ve koşullarından, kullanılan çeşitli makine, araç ve gereçlerden, ham, yarı işlenmiş ve işlenmiş maddelerin yapılarından kaynaklanabilmekte ve iş gücü üzerinde maddi ve manevi büyük kayıplara yol açabilmektedir. Bu nedenle, iş gücünün bu tür mesleki risklere karşı korunabilmesi amacı ile, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin İş Yasasındaki düzenlemelerin iyi uygulanması gerekmektedir. Bu da öncelikle işçi

²⁷ A.e.

²⁸ Baradan, a.g.e. , s. 93- 94.

sağlığı ve iş güvenliği kavramı ve önemi üzerinde bilgi sahibi olmayı gerektirmektedir.²⁹

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ilkelerine göre “işçi sağlığı ve iş güvenliği” tanımı; “Tüm çalışanların bedensel, ruhsal ve toplumsal sağlık ve refahlarının en üst düzeye yükseltilmesi ve bu durumun korunması, iş yeri koşullarının, çevrenin ve üretilen malların meydana getirdiği sağlığa aykırı, sonuçların ortadan kaldırılması; çalışanları yaralanmalara ve kazalara maruz bırakacak risk etmenlerinin önlenmesi, yine çalışanların bedensel ve ruhsal gereksinimlerine uygun bir iş ortamı yaratılmasıdır.”³⁰

Dar anlamda işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramı, işçinin sağlık ve emniyetinin iş yeri sınırları ve iş dolayısıyla doğan tehlikeler karşısında korunmasını kapsamaktadır. Ancak zaman içinde bu tanımın yeterli olmadığı, özellikle yaşama çevresinde de işçinin korunmasının gerekli olduğu savunulmaya başlanmıştır. Çevrenin korunması, sağlıklı bir konutta yaşama hakkı, beslenme ve ulaşım emniyeti, ilk yardım ve sosyal güvenlik, kentleşme gibi konular işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu ile ilişkilendirilmeye başlanmıştır. Böylece işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramının içeriği daha geniş hale gelmiştir. Bu geniş anlama göre ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramı iş yeri ile sınırlı sağlık ve emniyet tedbirlerinin yeterli koruma sağlamayacağını kabul eden ve işçinin sağlığını ve güvenliğini etkileyen ve ilgilendiren ve iş yeri dışından kaynaklanan riskleri de kapsamına dahil eden bir kavram haline gelmiştir.³¹

²⁹ Ömer Zühtü Altan v.d. , **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 79, 26 Temmuz 2001, s. 190, (Eskişehir, Web Ofset Tesisleri, 2001).

³⁰ Haz. Mustafa H. Çolakoğlu, “Kobi Rehberi,” **Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Yayınları**, No: 359, Nisan 2002, s. 222, (Çevrimiçi)
http://www.kosgeb.gov.tr/Ekler/Dosyalar/BilgiBankasi/5/Kobi_Rehberi.pdf, 18 Mart 2007.

³¹ Zeyyat Sabuncuoğlu, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 1. bs. , Bursa, Ezgi Kitabevi Yayınları, 2000, s. 262.

İş sağlığı ve güvenliği denildiğinde; genel anlamda yalnızca çalışanların değil tüm işletmenin ve retimnin güvenliğinin düşünülmesi gerekir. Bu üç ayrı alandaki çalışmaların birlikte mevcut olması halinde çalışanların güvenliğini tam olarak sağlamak mümkün olacaktır.

1475 sayılı İş Yasası'ndaki "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" kavramı yerine, 4857 sayılı yeni İş Yasası'nda daha geniş kapsamlı ve evrensel bir kavram olan "İş Sağlığı ve Güvenliği" kavramı kullanılmıştır. Bunun nedeni, artık sağlık ve güvenlik ihtiyacı ve önlemlerinin sadece işçiyle sınırlanmayıp AB uyum çerçevesinde tüm bağımlı çalışanları kapsar tarzda ele alınmasından kaynaklanmaktadır.³²

İş Sağlığı ve Güvenliği kavramı; İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği kavramından farklı olarak, tehlikelerin önlenmesinin yanında risklerin öngörülmesi, değerlendirilmesi ve bu riskleri tamamen ortadan kaldıracılabilmek ya da zararlarını en aza indirebilmek için yapılacak çalışmaları da içermektedir. Evrensel anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği; henüz bir tehlike oluşmamış, işletmede bir arıza oluşmamışken bile işletmede oluşabilecek tehlikelerin ve risklerin öngörülerek bunların kabul edilebilir olup olmadığına karar verme çalışmalarını da beraberinde getirmektedir, yani yeni kavramla eski "reaktif" yaklaşımlar yerini "proaktif" yaklaşımlara bırakmıştır.³³

1.3. İşçİ SAĞLIğI VE İş GüVENLİğİNİN ÖNEMİ

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kavramı önemi bir toplumsal sorun olarak ilk kez gündeme sanayi devrimi sonrasında gelmiştir. Avrupa' da meydana gelen bilimsel ve teknolojik gelişmeler sonrasında, sanayide yeni üretim yöntemlerine geçilmesi sonucu toplumların sosyal, ekonomik ve siyasal yapılarında değeriklikler olmuştur. Bu dönemde çalışanlar özellikle kadın ve çocuklar son derece olumsuz çalışma koşullarında çalışmak zorunda kalmışlardır. Maden ocaklarında ve dokuma

³² Seyyar, a.g.e.

³³ "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri," **TİSK Yayınları**, (evrimii) <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1394>, 19 Mart 2007.

atölyelerinde çalışan çocukların ve kadınların maruz kaldıkları iş kazaları ve meslek hastalıkları sonuç olarak devletin önce çocuklar ve kadınlar, daha sonra tüm çalışanları kapsayacak koruyucu önlemleri almak suretiyle çalışma hayatına müdahale etmesine neden olmuştur.³⁴

1.3.1. Genel Olarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi

Günümüzde çağdaş yönetim anlayışında örgütü başarılı ya da başarısız yapan en önemli unsur insandır. Bu anlayışa bağlı olarak, çalışanların ruhsal ve bedensel durumları, iş ile ilgili tutumları konusunda artan bir ilgi meydana gelmeye başlamıştır. İnsan, zamanının büyük çoğunluğunu işinde geçirmekte ve işinde mutlu olabildiği oranda üretkenliği artmaktadır. Bu neden ile işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramının önemi günden güne artmaktadır.³⁵ İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile çalışanlara mesleki alandaki tehlikelerden uzak, daha sağlıklı gelişmeleri için olumlu bir ortam sağlanmaktadır.³⁶

İşçi sağlığı, sağlıklı bir yaşam çevresi için gerekli sağlık kurallarını içerirken, iş güvenliği daha çok, işçinin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılmasını hedeflemektedir. Aynı zamanda işçi sağlığı ve iş güvenliği, işin yapılmasından dolayı oluşabilecek olan tehlikelerin ortadan kaldırılması ya da zararlarının azaltılması için uygun yöntemlerin araştırılması ve bu yöntemler çerçevesinde oluşturulan kurallar bütünüdür. Bu nedenle, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki faaliyetler, çalışanın sağlığının, güvenliğinin ve çalışma kapasitesinin korunmasına ve işin ve çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli çalışmaya uygun hale getirilmesine yöneliktir.³⁷

³⁴ Seyyar, a.g.e.

³⁵ Paşa, a.g.e.

³⁶ Gençler, a.g.e.

³⁷ A.e.

Bu korumaların gerçekleşebilmesi için bazı tedbirlerin alınması gerekmektedir. Bu tedbirlerin temelinde bulunan amaç, meslek risklerinin ortaya çıkmadan önlenmesidir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerine gerekli önemin verilmesi, ulusal servetin, sağlığın, üretimin, insan gücünün, verimliliğin korunması anlamına gelmektedir.³⁸

İşçilerin meslek hastalıklarına yakalanmaları; iş kazalarına, küçümsenmeyecek malzeme kayıplarına, makine, araç ve gereçlerin yıpranmasına ve tahrip olmasına, üretimin azalması ve gecikmesine yol açabilmektedir. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının iş gücü üzerindeki olumsuz sonuçlarını daha sonra sigorta yardımları ile ortadan kaldırmak çoğu kez kolay olmamakta ve büyük harcamaları gerektirmektedir. Nitekim, iş kazaları ve meslek hastalıklarının zararlarını ortadan kaldırmak üzere yapılması gereken giderlerin, bu kaza ve hastalıkları önlemek üzere yapılacak giderlerden çok daha yüksek olduğunun anlaşılması, günümüzde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin önemini daha da artırmıştır.³⁹

1.3.2. Karşılaşılan Maliyetler Yönünden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi

Üretim sürecine giren her yeni madde, her yeni makine, araç ve gereç; insan sağlığı, iş yeri güvenliği, çevre sağlığı ve çevre güvenliği için tehdit oluşturmaktadır. Bir bakıma yükselen refahın faturası, insanlığa iş kazaları, meslek hastalıkları ve çevre kirlenmesi olarak kesilmektedir.⁴⁰

İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni ile oluşacak maliyetlerin önemi işçiler, işverenler ve ülke ekonomisi açısından incelenmektedir.

³⁸ Altan v.d. , **a.g.e.** , s. 190.

³⁹ **A.e.** , s. 190- 191.

⁴⁰ 2005 Yılı SSK İstatistikleri, **İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü- SSK İstatistikleri**, (Çevrimiçi) <http://isggm.calisma.gov.tr/haberler/skistatistik2005.asp>, 23 Ocak 2007.

1.3.2.1. İşçi Açısından Önemi

Bugünün sanayileşmiş toplumlarında her yıl milyonlarca iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelmektedir. Bunların sonucunda da işçilerin bazıları hayatını kaybetmekte, bazıları sakat kalmakta bazıları da hafif şekilde yaralanmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ödenen bedel, maddi ve manevi olarak hesaplanamayacak kadar yüksektir.⁴¹

İş kazaları ve meslek hastalıklarından doğrudan ve en çok etkilenenler işçilerdir. İş kazaları ve meslek hastalıkları ile karşılaşan işçiler, iş güçlerinin tümünü ya da bir bölümünü, sürekli veya belirli bir süre kaybetmek gibi bir durumla karşılaşacaklardır. Böyle bir kaybın ise, ücret gelirinin tümünün ya da bir bölümünün sürekli ya da belirli bir süre ile kaybedilmesi anlamına geleceği açıktır. İşçilerin çoğunun ücret gelirinden başkaca bir geliri bulunmayan kişiler olması ise, bu dönemin daha sıkıntılı geçmesine sebep olacaktır.

İşçinin kazaya uğraması ya da hastalığa yakalanması halinde olayın boyutlarına göre farklı derecelerde hem kendisi hem de yakın çevresi bu durumdan etkilenmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının işçi ve ailesi üzerindeki olumsuz etkileri aşağıdaki gibi özetlenebilmektedir.⁴²

- “İşçinin normal tedavi dışında evde bakım, bakıcı temin etme, tedavi veya protez uygulama için sağlık merkezlerine gidip gelme masrafları,
- İlk etapta işçinin çalışmadığı süre içinde ücret kaybı,
- Eğer kaza ya da hastalık işçinin mesleğinde normal çalışmasını ve yükselme imkanlarını önlemiş ise gelecekteki ücret kayıpları,

⁴¹ Gökhan Ofluoğlu- Füsün Uysal, “İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Psiko-sosyal Sorunların Dışsal Maliyeti,” **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 5 c. , No: 4, Temmuz 2000, s. 77.

⁴² Ofluoğlu- Uysal, **a.g.e.** , s. 80.

- İşçinin fiziksel aktivitesindeki azalma nedeniyle sosyal yaşamındaki değişiklikler,
- İş kazası işçinin görevinde değişmeye ve özellikle de daha değişik statüde bir görev almaya neden olmuş ise ortaya çıkan sıkıntı ve ızdırapların maliyeti,
- Sürekli organ kaybında fiziksel ve psikolojik etkilenme ve yeni ilgi alanları bulmada zorluklar,
- Özel bakıma muhtaç ise, ailenin diğer bireylerinin ona bakabilmek amacıyla çalışamaması durumunda oluşabilecek maddi kayıplar,
- Aile üyelerinin moral kaybı ve diğer sosyal ilişkilerinin bozulması, toplumdaki tecrit edilmenin maliyeti,
- Eğer işçi ölmüş ise, eşi ve çocuklarının maruz kaldığı ya da gelecekte ortaya çıkabilecek her türlü sosyal ve ekonomik kayıplar.”

Bu oluşan kayıplar kısa vadede işçiyi ve yakın çevresini etkiliyor gibi görünse de, uzun vadede düşünüldüğünde bütün toplumu etkilediği görülecektir. Bu nedenle iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi ya da en aza indirilmesi gerekmektedir.

Ayrıca güvenlik önlemleri alınmış bir iş yeri ortamında çalışmak her şeyden önce işçinin işe olan motivasyonunu artıracaktır.⁴³ İş yerindeki somut çalışma koşullarının iyileştirilmesi (iş kazası riski, çalışanın hareket alanının genişletilmesi vb.), işçinin üretim sürecine uyum sağlayarak verimli bir şekilde çalışmasını sağlayacaktır.⁴⁴

1.3.2.2. İşveren Açısından Önemi

Çalışma ortamının iyileştirilerek iş güvenliğinin sağlanması, işin akışını durduran insan, malzeme, ürün ve zaman kaybına neden olan koşulların ortadan kalkmasını

⁴³ Sabuncuoğlu, a.g.e. , s. 263- 264.

⁴⁴ Paşa, a.g.e.

ya da minimize edilmesini doğurur. Böylece yüksek verimliliğin ve etkinliğin elde edilmesini sağlar.⁴⁵

Meydana gelen her kaza, büyüklüğü ne olursa olsun işveren açısından bir maliyet yaratmaktadır. Bu maliyetler şöyle sıralanabilmektedir:⁴⁶

- Öncelikle işçiye yapılacak yardımın türü ve miktarı ülkelerin mevzuatına göre değişmektedir.
- Kaza nedeniyle makine ve teçhizatlarda meydana gelen zararlar bu aletlerin iş göremez duruma gelmesine neden olmaktadır. Bazı kazalar ise, makine ve teçhizat pahalı ve uzun zaman gerektiren tamir işlemini gerekli kılmaktadır. Makinenin uzun süre kullanılmaması ise üretim kaybına yol açmaktadır.
- Meydana gelen kaza, kazaya uğrayan işçinin moralini olumsuz olarak etkilediği gibi diğer işçiler açısından da bir huzursuzluk ortamı yaratmaktadır ve moralin düşmesine neden olmaktadır.
- Kazaya uğrayan işçinin çalışamaz duruma gelmesi halinde yeniden işçi alınması gerekmektedir ve yeni işçinin işe alınması, yerleştirilmesi, eğitilmesi, işletmeye uyumunun sağlanması hem zaman hem de para kaybına neden olmaktadır.

İş yerinde çalışan işçisinin, bir iş kazasına uğraması ya da meslek hastalığına yakalanması işveren için de kuşkusuz ayrı bir üzüntü kaynağıdır. Böyle bir durumda işverene büyük sorumluluklar düşmektedir. Her şeyden önce işçinin sigortalı olması gerekmektedir. Eğer sigortalı değilse işçi için yapılacak tüm masraflar işveren tarafından karşılanacaktır.

⁴⁵ Sabuncuoğlu, a.g.e. , s. 264.

⁴⁶ Halil Can- Ahmet Akgün- Şahin Kavuncubaşı, **Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi**, 4. bs. , Ankara, Pano Ofset, 2001, s. 362.

Bunun dışında işçi sigortalıysa işveren işçiyi en kısa zamanda bir sağlık kurumuna teslim etmekle yükümlüdür. Sadece SSK değil, riski dağıtmak açısından özel sigortalara da büyük önem verilmesi gerekmektedir.

Ölümlü kazalarda ise işverenin iki tür sorumluluğu bulunmaktadır. Birincisi ölüm nedeniyle aileye ve mirasçılara ödenecek tazminattır. Bu tazminat kişinin yaşına, çalışma dönemine, aldığı maaşa, kalan mirasçıların yaş durumuna, çocuk durumuna ve anne baba olmasına göre değişmektedir. İkincisi ise işverene yüklenecek cezai sorumluluktur. İşveren tedbirsizlik ve dikkatsizlik sonucu ölüme veya yaralanmaya sebep olmaktan hapis cezasına çarptırılmaktadır. Çoğu zaman bu ceza para cezasına çevrilse bile, işverenin siciline işlediği için, ileriki zamanlarda iş almasına engel olmaktadır. Bunlarda işveren için ciddi kayıplar oluşturmaktadır.⁴⁷

İşletme tarafından planlı ve bilimsel bir şekilde yapılan iş güvenliği harcamaları, güvenlik önlemlerinin alınması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve işçi sağlığı için yapılan harcama ve sigortalar bir noktaya kadar işletmeye bir maliyet getiriyor olsa da iş kazaları ve meslek hastalıklarının sonucunda meydana gelecek zararlardan doğan maliyetler, hasara uğrayan alet ve makinelerin bakımı, işçilerin tedavi masrafları, soruşturma giderleri, tazminatlar, kaza nedeniyle aksayan işlerin yapılması için gereken ek çalışma masrafları, üretimde ve verimlilikte ortaya çıkan azalmaların maliyetleri, bunun sonucunda pazar kaybı ve işletmenin prestijinin kaybolmasının getireceği kayıplar daha fazla maliyet getirecektir.⁴⁸

İşletme tarafından planlı bir şekilde yapılan iş güvenliği harcamalarının aslında işverenlere ek gelir olarak döndüğünü görmekteyiz. Çünkü kendisine değer verildiğini gören ya da hisseden işçi, işini yaparken daha özverili ve dikkatli olacaktır. Sağlıklı ve güvenli bir iş yeri ortamında sorunsuz bir iş hayatı

⁴⁷ Cem Tunçbilek, “İşveren Riskini Paylaşmalı,” **Kariyer ve İş Dünyası Dergisi**, No: 41, Kasım 2006, s. 49.

⁴⁸ Sabuncuoğlu, **a.g.e.** , s. 264.

yaşayacaktır. Kısaca işçi için yapılacak her türlü güvenlik önlemleri ile ilgili yatırımlar, daha sonra doğabilecek masrafları önleyecektir.

1.3.2.3. Ülke Ekonomisi Açısından Önemi

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu gerek maddi ve gerekse manevi kayıplar gelişmekte olan ülkelerin kalkınma çabaları önünde önemli bir engel teşkil etmektedir. Ödenmesi gereken fatura ise bu ülkelerin GSMH' nın önemli bir bölümünü oluşturmaktadır.

“Sosyal Sigortalar Kurumu istatistiklerine göre 2005 yılında 73.923 iş kazası, 519 meslek hastalığı vakası meydana gelmiş, bunların 1.096' sı ölümle sonuçlanmıştır. 2005 yılında iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu kaybedilen iş günü sayısı ise, 1.797.917 dir.”⁴⁹

Ülkemizde, son on yılda 831.248 işçi iş kazası geçirmiş olup, bu işçilerden 10.084' ü iş kazası sonucu hayatını kaybetmiştir. Bu verilere göre yıllık ortalama 83.000 işçi iş kazası geçirmekte ve bu iş kazalarında 1000 işçi yaşamını yitirmektedir. Metalden eşya imalatı, inşaat, dokuma sanayi, kömür madenciliği ve nakil araçları imalatı en yoğun biçimde iş kazası meydana gelen beş riskli faaliyet grubu olarak karşımıza çıkmaktadır.⁵⁰

Bazı kaynaklarca, endüstrileşmiş ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyetinin, bu ülkelerin Gayri Safi Milli Hasılları' nın % 1 ila % 3' ü oranında değiştiği belirtilmektedir. Ülkemizde ise en iyimser yaklaşımla, iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyetinin yılda 4 trilyon YTL olacağı tahmin

⁴⁹ 2005 Yılı SSK İstatistikleri, **a.g.e.**

⁵⁰ Müjdat Şakar, “İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sebebiyle Sosyal Sigortaların İşverene Rücuunda Kusur Şartının Sınırlanması Sorunu,” **Sicil Dergisi**, İstanbul, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları, No: 2, Haziran 2006, s. 129.

edilmektedir. Bu da Gayri Safi Milli Hasıla içinde %0.82, ila %1 oranında bir maliyet oluşturmaktadır.⁵¹

- İş kazaları sonucu ölen ve sakatlanan işçilerin çalışma hayatından çekilmesiyle, onların çalıştıkları sürede sağlanan üretim ve GSMH' ya katkılarında ve çalışırken ödedikleri sosyal sigorta primlerinden yoksun kalınmaktadır.
- İş kazası sonucu bir daha çalışamayacak şekilde sakatlanan işçilere malullük aylığı, iş kazaları sonucu ölen işçilerin geride kalan hak sahiplerine ise dul ve yetim aylığı bağlanmaktadır.
- İş kazaları sonucu yaralanan işçilerle ilgili tedavi, muayene ve teşhis için gerekli olan bütün harcamalar ilaç ve protezler SSK tarafından karşılanmaktadır. Basit yaralanma ve sakatlanmalarda işçiler tekrar çalışabilecek duruma gelene kadar kendilerine geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir.
- Bütün bunların dışında SSK tarafından karşılanmayan zararlar, işverenden talep edilmektedir. Böylece “maddi ve manevi tazminat, destekten yoksun kalma tazminatı” adı altında önemli miktarlarda tazminat ödenmektedir.⁵²

İş kazalarının; bireylerde yarattığı bedensel ve ruhsal çöküntü, ülke ekonomisine zarar vermekte olup, toplumun her bireyini de etkilemektedir. Bunun nedeni ise, iş kazası geçirmiş olan bir birey hem bedensel hem de ruhsal olarak çöküntüye uğrayabilmektedir. Ruh ve beden sağlığı çöküntüye uğramış bireyler, yardıma muhtaç bir hale geldikleri için; ailelerine, çevrelerine ve ülkelerine faydalı olamamaktadırlar. Bu şekilde bireylerin artması ise, önce toplumun her bireyini, daha sonra da toplum refahını tehdit edecektir. Bunun nedeni ise, çalışan her birey ülke ekonomisine katkıda bulunmaktadır. Toplumun refah seviyesi de, sağlıklı bireylerin çalışması ve çevrelerindeki insanları da çalışmaya sevk etmesi ile artacaktır.

⁵¹ 2005 Yılı SSK İstatistikleri, **a.g.e.**

⁵² Altan v.d. , **a.g.e.** , s. 191- 192.

Çalışma yaşamının kalitesi çalışma koşullarının ve işletme yönetiminin kalitesine bağlıdır. İşçinin tatmini, yüksek verimlilik için düşük iş gücü devri ve düşük işe devamsızlık oranları, iş kazası oranlarının düşük olması, işçilerin tutum ve davranışlarının iyi olması sadece işletmeye değil, aynı zamanda ülke ekonomisine de katkı sağlayacaktır.⁵³

Toplum refahının sarsılmaması için, şirketlerin ülke ekonomisini de düşünerek, hukuken gerekli düzenlemeleri yapmaları gerekmektedir.

1.4. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ AÇISINDAN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ

İnsan Kaynakları Yönetimi iş gücünün etkin ve verimli bir şekilde çalışmasını istemektedir. İş gücü verimliliği ile ilgili önemli kriterlerden biri de sağlık ve iş yeri güvenliğidir. Bu nedenle işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu İnsan Kaynakları Yönetiminin koruma işlevini oluşturmaktadır. Bu işlev çalışanların iş yeri ortamında fiziksel ve ruhsal varlıklarını korumaktadır.

İnsan Kaynakları Yönetimi işçi sağlığı ve iş güvenliği ile; iş kazalarının, meslek hastalıklarının nedenlerini saptayıp ortadan kaldırmaya çalışarak, güvenli bir çalışma ortamının yaratılmasını böylelikle kayıp iş günlerini azaltarak iş gücü verimliliğini artırmayı hedeflemektedir.⁵⁴

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması konusunda İnsan Kaynakları Bölümü' ne büyük görevler düşmektedir. Tüm mesleklerde çalışanların fiziki, ruhsal, moral ve sosyal yönden en üst düzeye çıkarılması, çalışma ortamındaki sağlık zararlarının en alt düzeye indirilmesi ve bunlardan korunma yöntemlerinin uygulanması, kişilerin

⁵³ Zerrin Fırat, "İnsan Kaynakları Yönetiminin İş Güvenliğine Yaklaşımı," **Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Öğretim Üyeleri Yazıları**, (Çevrimiçi) <http://sbmyo.uludag.edu.tr/08-sosyalce/zfirat.html>, 29.08.2007.

⁵⁴ Tuğray Kaynak v.d. , **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 2. bs. , İstanbul, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, 2000, s. 395.

fiziksel ve ruhsal yeteneklerine uygun işlerde çalışması, kişinin işine ve işin kişiye tam bir adaptasyonunun sağlanması insan kaynakları fonksiyonlarının sistemli bir şekilde uygulanması ile mümkün olacaktır.⁵⁵

1.5. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN KAZA KAVRAMI VE İŞ KAZASI

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine işletmelerin ciddi biçimde yer vermeleri aslında, insan faktörüne değer vermelerinin bir göstergesidir. Özellikle işletmelerde meydana gelen iş kazaları bir taraftan kazaya uğrayanın acı çekmesine ve belki de işinden olmasına neden olacak, öte yandan kaza sonucu işletme açısından çeşitli maliyetler ortaya çıkacaktır.⁵⁶

1.5.1. Kaza ve İş Kazası Kavramı

Genel tanımıyla kaza; dikkatsizlik, bilgisizlik, ehliyetsizlik, ihmal ve tedbirsizlik gibi nedenlerle arzu edilmeden ve ansızın, beklenmedik bir anda oluşan, insana, hayvana, eşyaya veya doğaya zarar veren bir olaydır. Dar anlamda kaza ise, yalnız vücut bütünlüğünün ihlali ve ölüm hallerini içermektedir.⁵⁷

Türk Hukuku' nda, Borçlar Kanunu ve İş Kanunu' nda iş kazasının tanımını bulunmamaktadır. Sosyal Sigortalar Kanunu' nda verilen tanım ise iş kazasını oluşturan hallerin bazı unsur ve koşullarını belirtmiş bulunmaktadır.⁵⁸ Adı geçen kanunun 11. maddesine göre, “iş kazası”:

- “ Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada,

⁵⁵ Görünmeyen Maliyet: Çalışan Sağlığı, **Kariyer ve İş Dünyası Dergisi**, No: 28, Ekim 2005, s. 32.

⁵⁶ Sabuncuoğlu, **a.g.e.** , s. 264.

⁵⁷ Gürbüz Yılmaz, “İş Kazalarının Hukuksal Boyutu 1,” **Fişek Enstitüsü**, Temmuz 20, 2004, (Çevrimiçi) http://www.isguvenligi.net/yazi.php?yazi_id=60, 26 Mart 2007.

⁵⁸ Yalçın Bostancı , “Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı,” **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 8 c. , No: 1, 2005, s. 40, (Çevrimiçi) <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/813.pdf>, 16 Nisan 2007.

- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, (5510 sayılı Kanunda “veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle iş yeri dışında” ilavesi vardır.)
- Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında,

şeklinde sayılan durumların birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olay” olarak tanımlanmaktadır.⁵⁹

İş kazasının genel olarak tanımı konusunda dört görüş bulunmaktadır. Bir görüşe göre “iş yapılırken veya işin yapılması dolayısıyla meydana gelen kaza iş kazasıdır”. Bu görüş iş kazasını oldukça dar bir çerçeve içine sokmaktadır. “İşçinin iş sözleşmesinin yerine getirilmesi amacıyla günlük yaşantısı içinde bulunduğu sırada meydana gelen kazaların tümü iş kazasıdır” şeklinde tanımlayan görüş ise, iş kazasının çerçevesini aşırı genişletmektedir. Diğer bir görüş ise “işçinin, işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle işçiyi bedence veya ruhça zarara uğratan bir olay” olarak tanımlanmaktadır. İşverenin otoritesinin nerede başlayıp nerede bittiğinin tam olarak belirlenememesi bu görüşün zayıf noktasını oluşturmaktadır. “İşin yarattığı rizikoların neden olduğu tüm kazalar iş kazasıdır.” şeklinde iş kazasını tanımlayan görüşün ise, iş kazasını genel olarak en iyi tanımlayan görüş olduğu söylenebilir.⁶⁰

İşverenler için iş kazası çok büyük risk taşımaktadır. Koşullardan ilki, iş kazasının iş yerinde meydana gelmesidir. Örneğin; öğle arası işçiler top oynarken bir işçinin

⁵⁹ Şevket Tezel, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı**, Ankara, Yaklaşım Yayıncılık, Eylül 2006, s. 252.

⁶⁰ Bostancı, **a.g.e.**, s. 41.

ayağını kırması, bir çalışanın iş yerinde intihar etmesi veya kalp krizi geçirmesi gibi durumlar Yargıtay tarafından iş kazası olarak sayılmaktadır. Bir işçinin iş için başka bir şehre gittiğinde, otelde kalırken bir kaza geçirmesi de iş kazası olarak görülmektedir.⁶¹ Bu konuyla ilgili Yargıtay kararları aşağıdaki gibidir.

- Sosyal Sigortalar Kanunu' na göre, *sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada meydana gelen kaza iş kazasıdır*. Nitekim yüksek mahkeme, iş yerinde çalışmakta olduğu sırada dışarıdan atılan bir kurşunla ölen işçinin durumunu Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında iş kazası olarak değerlendirmiştir. Türk hukukunda iş yerinde gerçekleşen kazanın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için yürütülen işle bir bağlantısının olması aranmamaktadır. Kazanın iş yerinde gerçekleşmesi halinde kanun bu olayı iş kazası olarak nitelendirmektedir. Örneğin, iş yerinde mesleği elektrikçilik olan bir işçinin, işini yaparken geçirdiği kalp krizi iş kazası sayılmaktadır. (Y21HD.13.10.2004, E.2004/21-529-K.2004/527). Bunun yanı sıra işçinin, olayın doğumundaki ağır ihmali yanında kastı dahi, Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında iş kazasının meydana gelmesine engel olmamaktadır. O nedenle işçinin iş yerindeki intiharı, Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında iş kazası sayılmaktadır. (Y9HD.E.2004/4465-K.2004/6425).⁶²

Bu duruma göre, sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada, örneğin avluda koşarken düşmesi sonucu bedence sakatlanması veya yemekhanede kavga etmesi sonucu yaralanması ya da dinlenme yerinde, herhangi bir şahıs tarafından tabanca ile vurulması veya iş yeri sınırları içerisinde bulunan havuz gibi yerlerde boğulma sebebiyle ölüm halleri iş kazası sayılmaktadır.⁶³

⁶¹ Fuat Bayram, "İşverenin Sorumluluğu Çok Büyük," **Kariyer ve İş Dünyası Dergisi**, No: 41, Kasım 2006, s. 50.

⁶² Ömer Faruk Uslu, "İş Kazası ve Meslek Hastalığının Hukuki Yapısı," **İş Hukuku Portalı**, Şubat 14, 2007, (Çevrimiçi) <http://omerfarukuslu.blogcu.com/271850>, 15 Nisan 2007.

⁶³ Bostancı, **a.g.e.**, s. 47.

- *İşveren tarafından görevli olarak başka bir yere gönderilen işçinin, asıl işini yapmadığı bu zaman diliminde uğradığı kaza iş kazası sayılır. Maddede geçen “başka bir yer” kriteri herhangi bir sınırlamaya tabi değildir. İş yeri dışındaki çok yakın bir yer kadar, bir başka ülke de anılan kritere dahildir. Görevli gidilen yerde oluşan kazanın iş kazası sayılabilmesi için aranan temel unsur işverence görevlendirilme olduğundan, bu tür bir otorite ilişkisinin bulunmadığı olayları iş kazası saymak mümkün değildir. Nitekim Yargıtay, işverence bir şeyler alması için toptancıya gönderilen işçinin iş yerine dönerken babasının dükkanına uğraması ve çay içerken silahla vurulup ölmesi iş kazası olarak sayılmıştır. (Y10HD. 05.06.1996, 228/454).⁶⁴ Örneğin; 2004 yılında alınmış olan bir Yargıtay kararında ise, işçinin işverenin görevlendirmesi sonucu işverenin kayınpederine refakatle İzmir’ e gitmekteyken yolda trafik kazası geçirerek ölmesi iş kazası sayılmamıştır. Bunun nedeni ise, işverenin işçiyi görevlendirdiğine dair delil bulunamamasıdır. (Y21HD. 01.07.2004, 5027/6479)*
- *Emzikli kadınlara tanınan süt verme izinleri sırasında meydana gelen kazalar Sosyal Sigortalar Kanunu tarafından iş kazası sayılmaktadır. Sigortalı kadının emzirme izni içinde uğradığı kaza, bulunduğu yere bakılmaksızın iş kazası sayılmaktadır. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, sigortalı kadının emzirme süresi içinde iş yerine gelirken yoldan karşıya geçtiği sırada uğradığı kazayı da iş kazası olarak saymıştır. (YGHK. 10.6.1983, 328/652).⁶⁵*
- *Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında meydana gelen kaza Sosyal Sigortalar Kanunu göre iş kazasıdır. Örneğin, işverenin işçileri işe götürmek üzere*

⁶⁴ Uslu, a.g.e.

⁶⁵ A.e.

kiralanmış olan servis aracının otomatik olmayan kapısına şoförle, inişi esnasında konuşurken parmağını kısıtiran işçinin uğramış olduğu kaza iş kazası olmaktadır. Bu olayda işçi dikkat etmemekten kusurlu bulunmakta, işveren de işçilerin servise iniş ve binişleriyle görevli bir nezaretçi koymamaktan suçlu bulunmaktadır.⁶⁶ Fakat 4857 Sayılı İş Kanunu' na göre 2003 yılında alınan Yargıtay kararında, servis aracını beklerken meydana gelen zararlandırıcı olay iş kazası olarak nitelendirilmemiştir. Çünkü; somut olayda işçi, servis aracına binmek üzere beklediği durağa varmak için yolun karşı tarafına geçerken gerçekleşen zararlandırıcı olayın, servis aracına binerken ya da servis aracı içerisindeyken olmaması durumunda iş kazası sayılamayacağı belirtilmiştir.

1.5.2. İş Kazasının Unsurları

Koruma işlevinin ve dolayısıyla iş güvenliği çalışmalarının başarılı olması için iş kazalarının oluşumunda etkili olan unsurların bilinmesi ve anlaşılması gerekmektedir. Bu unsurların bilinmesi durumunda kaza olayının oluşması veya olan bir kazanın tekrarı önlenebilmektedir.

İş kazaları güvensiz davranış ve güvensiz fiziki koşulların bileşimi ile oluşmaktadır. Kazaların oluşmasında; cinsiyet, yaş, kültür, kişilik, fiziki yapı gibi bireysel unsurlar, iklim, zaman, iş yeri özellikleri, gözetim gibi çevresel unsurlar, mekanik, elektrik, ısı-buhar-termal, radyasyon gibi makinelerden kaynaklanan teknik unsurlar etkili olmaktadır.⁶⁷

⁶⁶ Tezel, **a.g.e.** , s. 257.

⁶⁷ Kaynak v.d. , **a.g.e.** , s. 400.

1.5.3. İş Kazasının Sınıflandırılması

İş kazaları, olayın meydana gelme şekline, olay sonucu oluşan zararın niteliğine, kaza olayının sonuçlarına bağlı olarak değişik şekillerde sınıflandırılmaktadır.⁶⁸

Yaralanmanın Ağırlığına Göre

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

Yaralanmanın Cinsine Göre

- Kafa yaralanmaları (baş, göz, yüz vb.),
- Boyun omurga yaralanmaları,
- Göğüs kafesi ve solunum organları yaralanmaları,
- Kalça, dizkapağı, uyluk kemiği yaralanmaları,
- Omuz, üst kol, dirsek yaralanmaları,
- Ön kol, el bileği, el içi, parmak yaralanmaları,
- Diz kapağı, baldır, ayak yaralanmaları,
- İç organ yaralanmaları,
- Ruhsal ve sinirsel tahribat yapan kazalar.

Kazanın Cinsine Göre

- Düşme, incinme,
- Parça, malzeme düşmesi,
- Göze yabancı cisim kaçması,
- Yanma,
- Makinelerden olan kazalar,
- El aletlerinden olan kazalar,

⁶⁸ Gürbüz Yılmaz, “İş Kazalarının Nedenleri,” **Fişek Enstitüsü**, Şubat 10, 2003, (Çevrimiçi) http://www.isguvenligi.net/yazi.php?yazi_id=23, 30 Mart 2007.

- Elektrik kazaları
- Ezilme, sıkışma,
- Patlamalar,
- Zararlı ve tehlikeli maddelere değme sonucu oluşan kazalar.

1.6. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI VE MESLEK HASTALIKLARI

İş kazalarının kökeninde olduğu gibi, meslek hastalıklarının da kökeninde ekonomik, sosyal, psikolojik ve çevreye ait bir dizi etken rol oynamaktadır.

Sağlık sorunları arasında meslek hastalıklarına çok sık rastlanılmasa da, bu hastalıkların mesleğe özgü ve korunabilir olması nedeniyle iş sağlığı konuları arasında önemli bir yer tutmaktadır.⁶⁹

1.6.1. Meslek Hastalığı Kavramı

Bir kişide, çalışma hayatında karşılaştığı etkenler nedeniyle oluşan hastalığa meslek hastalığı denir. Meslek hastalıkları belirli mesleklere özgü hastalıklardır. Bu hastalıklarda, iş ile hastalık arasında doğrudan nedensel bir ilişki söz konusudur. Nedensel bir ilişki derken, yani kişi bu işte çalışmamış olsa bu hastalık meydana gelmeyecektir. Örneğin pnömokonyoz hastalığı ancak tozlu ortamlarda çalışan kişilerde görülmektedir.⁷⁰

Ülkemizde Sosyal Sigortalar Kurumu yasasında ve bu yasaya bağlı olan Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü’nde meslek hastalığı tanımı şu şekilde yapılmaktadır; “Sigortalının, çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple

⁶⁹ Nazmi Bilir, “Meslek Hastalıkları,” **Ankara, Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Yayınları**, 4 c. , 2004, s. 135.

⁷⁰ A.e.

veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı, geçici veya sürekli hastalık, sakatlık ve ruhi arıza halleri meslek hastalığıdır.”

Bu duruma göre, örneğin kömür madenlerinde çalışan sigortalıların, tutuldukları “Silikoz,” “Pnömokonyoz,” ve “Antrekozis,” tütün işletmelerinde çalışan sigortalıların yakalandıkları “Tabakoz” gibi hastalıklar, işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple meydana gelen meslek hastalıklarından olduğu gibi, sıtma savaş işlerinde çalışan sigortalıların, bataklıkların kurutulması işinde çalıştıkları sırada yakalandıkları “Sıtma” hastalığı veya hayvanlarla ilgili işte çalışanların yakalandıkları “Şarbon” hastalığı da, işin yürütüm şartları yüzünden meydana geldiği için meslek hastalığı sayılmaktadır.

Meslek hastalıkları kısa süreli maruziyetler sonucu değil, aylar yıllar boyu tekrarlanan maruziyetler sonucu oluşmaktadır. Örneğin, pnömokonyoz hastalığına 10 yıl veya daha uzun yıllar tozlu ortamlarda çalışan işçilerde rastlanmaktadır, birkaç kez tozlu ortamlarda bulunmanın bu hastalığın oluşmasına sebep olmadığı görülmektedir.⁷¹

1.6.2. Meslek Hastalığının Tespiti

Sosyal Sigortalar Yasası’ nın 18. maddesinde; “Meslek hastalığı halinde, bu Kanun’ da yazılı yardımlardan yararlanmak için, sigortalının çalıştığı işte meslek hastalığına tutulduğunun hekim raporu ile tespit edilmesi gereklidir. Meslek hastalığı, sigortalı olarak çalıştığı ve böyle bir hastalığa sebep olacak işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ise, sigortalının, bu Kanun’ la sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için Tüzük’ te belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmiş olması şarttır.” hususları belirtilmiştir.

⁷¹ A.e. , s. 136.

Sigortalının meslek hastalığına sebep olan işinden fiilen ayrıldığı gün ile meslek hastalığının meydana çıktığı gün arasındaki azami süreye yükümlülük süresi denmektedir. Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü' nün 63. maddesinin ikinci fıkrasında, herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla kesinleşmesi ve meslek hastalığına yol açan etkenin, iş yeri incelemesiyle kanıtlanması halinde, meslek hastalıklarındaki yükümlülük süresi aşılmış olması halinde dahi, söz konusu hastalığın Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu' nun onayı ile meslek hastalığı sayılabileceği hüküm altına alınmıştır.⁷²

Şöyleki, tozlu ortamlarda çalışmayan bir kişide pnömokonyoz hastalığı rastlansa, bu hastalık meslek hastalığı olarak görülmemektedir. Örneğin, madende çalışan bir işçinin kömür tozu sebebi ile karaciğer hastası olması meslek hastalığı olarak sayılırken, masa başında ofis ortamında çalışan bir işçinin karaciğer hastası olması meslek hastalığı sayılmamaktadır.

1.6.3. Meslek Hastalıklarının Sınıflandırılması

Meslek hastalıkları; kimyasal kaynaklı, fiziksel kaynaklı, biyolojik kaynaklı, psikolojik kaynaklı ve ergonomiye özensizlikten kaynaklanan meslek hastalıkları şeklinde sınıflandırılmaktadır.

- **Kimyasal kaynaklı meslek hastalıkları**
 - Ağır metaller
 - Solventler (Çözücüler)
 - Gazlar
 - Pestisidler
- **Fiziksel kaynaklı meslek hastalıkları**
 - Gürültü ve sarsıntı

⁷² Türker Yalçınduran, “İşkazası ve Meslek Hastalığı,” **Mali Çözüm Dergisi**, No: 48, Mayıs-Haziran- Temmuz 1999, s. 110.

- Yüksek ve alçak basınçta çalışma
- Soğuk ve sıcakta çalışma
- Titreşim
- Radyasyon
- **Biyolojik faktörlere bağlı meslek hastalıkları**
- Bakteri kaynaklı olanlar
- Virus kaynaklı olanlar
- Biyoteknoloji kaynaklı olanlar.
- **Tozlarla meydana gelen meslek hastalıkları**
- **Ergonomik faktörlere bağlı meslek hastalıkları.**⁷³

1.6.4. Meslek Hastalığı ve İş Kazası Ayrımı

Bir hastalığın meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi için, oluşan hastalık ile sigortalının yaptığı iş arasında uygun neden- sonuç ilişkisinin bulunması gereklidir. Meslek hastalığı, iş kazasından farklı olarak tümüyle mesleki özellikler taşımaktadır. İş kazasının yapılan iş ile ilgisinin bulunması zorunluluğu olmadığı halde, meslek hastalığının sigortalının yaptığı iş sonucu ortaya çıkması gerekmektedir. Karbon ve sülfürle çalışılan yerlerde meydana gelen zehirlenmeler sonucu çalışanlarda üreme bozuklukları oluşması, gürültülü iş yerlerinin sağırlığa, sürekli ekran başında çalışmanın göz ve sırt arazlarına neden olması durumları meslek hastalığının birdenbire değil, belirli bir zaman süreci sonrasında oluştuğunu göstermektedir.⁷⁴

İş kazasına çok benzeyen meslek hastalığının ayırıcı yönü sürekli tekrarlanan bir sebeple meydana gelmesidir. Sürekli toza maruz kalma sebebiyle akciğer rahatsızlığına uğramak; gürültüye maruz kalma sebebiyle işitme kaybının ortaya

⁷³ Gürbüz Yılmaz, “İş Güvenliğinin Boyutları,” Ankara, **Fişek Enstitüsü İş Güvenliği Hizmetleri**, (Çevrimiçi) <http://www.fisek.com.tr/isguvenligi/boyut.php>, 2 Nisan 2007.

⁷⁴ Serkan Odaman, “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi,” **Mercek Dergisi**, No: 39, Temmuz 2005, s. 134.

çıkması ya da sıcağa maruz kalma sebebiyle böbrek rahatsızlıklarının oluşması meslek hastalığı sayılmaktadır.⁷⁵ Meslek hastalığının saptanması, tamamen tıbbi ve teknik bir husustur.

Saptanması tıbbi ve teknik hususlara bağlı olan meslek hastalığı, aynı zamanda bazı öğelerden oluşmaktadır. Bu öğeler de, meslek hastalığı kavramının iş kazası kavramına göre farklı bir şekilde incelenmesine neden olmaktadır. Meslek hastalığının temel öğesi hastalıktır; hastalık ise, bedence ya da ruhça bozuma uğrama anlamına gelmektedir. Hastalık *dış etkenle zaman içinde* oluşmaktadır.⁷⁶ Dış etken ve zaman içinde oluşma aşağıda örnekle açıklanmıştır.

- *Dış etken:* “Dış etken kavramı, tıp bilimi verilerine göre belirli kişi veya kişilerin yaptıkları iş nedeniyle, başka kişilerden çok daha yüksek derecede karşı karşıya kaldıkları özel etkenler anlamına gelmektedir. Örneğin kaynakçıların uğradığı göz hastalıkları, asbestle uğraşanların karşılaştıkları kanser hastalığı veya daha çok gürültülü işlerde çalışanların uğradığı işitme bozuklukları, öteki kişilere göre çok daha yüksek derecededir.”⁷⁷
- *Zaman içinde oluşma:* Meslek hastalığı zaman içinde oluşmaktadır. Dış etkenin zaman içinde yinelenmesi gerekmektedir. Ayrıca zaman içinde oluşma, hastalığın beden ya da ruhu giderek artan oranda etkilemesi anlamına gelmektedir. “Örneğin kulağa gelen bir darbe ile işçisağır olmuşsa bu iş kazasıdır. Fakat çok gürültülü ortamda çalışan işçinin zaman içinde işitme duyusunu yitirmesi ve sağır olması meslek hastalığıdır.”⁷⁸

⁷⁵ Ömer Zühtü Altan v.d. , **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:1529, 25 Aralık 2003, s. 273, (Eskişehir, Web Ofset Tesisleri, 2003).

⁷⁶ Ergun İnce, **İş Hukuku**, Secrety.com Yayınları, İstanbul, 2007, s. 254.

⁷⁷ A.e.

⁷⁸ A.e. , s. 254- 255.

Meslek hastalığının diğerk bir öğesi ise, çalışanda *bedensel veya ruhsal bir bozuma neden olarak* işçinin dış etken dolayısı ile sağlığını bozmasıdır.⁷⁹

⁷⁹ **A.e.** , s. 255.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN İŞ KAZALARININ NEDENLERİ VE BUNLARA KARŞI ALINABİLECEK TEDBİRLER

İş kazalarının nedenlerini ortaya koymaya yönelik yapılan araştırmalar sonucu iş kazalarına neden olan birçok etmen olduğu görülmektedir. İş kazalarının azaltılabilmesi için, öncelikle iş kazasına sebep olan etmenlerin bilinmesi gerekmektedir. İş kazaları genellikle ülkelerin sanayileşme biçiminden, işletme şekillerinden, kaza istatistik ve araştırmaların yetersizliğinden, denetim hizmetlerinin eksikliğinden, çalışanların niteliklerinden ve iş güvenliği bilincinin yaratılmamış olmasından kaynaklanmaktadır.⁸⁰

İş kazalarının nedenlerini bilmek, bu kazaların önlenmesi için alınabilecek tedbirlerin anlaşılmasını kolaylaştırmaktadır.

İş kazalarının önlenmesi için yapılan araştırmalar, işveren, işçi ve ülke için oluşabilecek maliyetleri azaltmayı ve çalışanların huzurunun ve mutluluğunun sağlanmasını amaçlamaktadır. Nitekim, işçi sağlığı ve iş güvenliği, işçilerin mesleki tehlikelerden uzak bir ortamda çalışmalarını sağlayarak, onların fizik ve ruh bakımından sağlıklı gelişmelerini gerçekleştirmek istemektedir.⁸¹

⁸⁰ Mehmet Zülfü Camkurt, “İş Kazalarının Nedenleri,” **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, No: 36, Mart-Nisan 2006, (Çevrimiçi) <http://www.camkurt.com/makale003.html>, 24 Nisan 2007.

⁸¹ M. Bülent Alpar, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı ILO Sözleşmesi ile İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı,” **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 7 c. , No: 2, 2003, s. 839.

2.1. İŞ KAZASININ NEDENLERİ İLE İLGİLİ YAKLAŞIMLAR

Bir işletmede üst düzey yönetim başta olmak üzere tüm yönetim kademelerdeki yöneticilerin en genel amacı, işletmeyi, çalışanlar açısından sağlıklı ve güvenilir bir yer haline getirmektir.⁸²

Bu genel amaca rağmen, iş yerlerinde, her yıl binlerce insan iş kazalarına maruz kalmaktadır. Bu insanlar belki de önlenebilecek kazalar yüzünden ölmekte veya yaralanmaktadırlar. Dessler' a göre kazaların üç nedeni bulunmaktadır. Bunlar; şans faktörü, emniyetsiz koşullar ve emniyetsiz davranışlardır. Şans faktörü yöneticinin kontrolü dışında meydana gelen kazalara ilişkindir. Bu nedenle bu faktöre ait söylenecek pek bir şey yoktur. Asıl önemli olan nedenler; iş yerinde emniyetsiz, tehlikeli koşulların varlığı ile işgörenin emniyetsiz davranışlarıdır.⁸³

2.1.1. Emniyetsiz Koşul ve Davranışlar

İş kazalarının sebebi yalnız kaza sırasında yaralanmış insan değildir, birçok faktör iş kazasının meydana gelmesine sebep olmaktadır. Bu noktadan hareketle son yıllarda birçok araştırmacı kazaları emniyetsiz koşullar ve emniyetsiz davranışlar başlığı altında incelemektedir.⁸⁴

Emniyetsiz Koşullar (Güvensiz Durumlar)

Bu koşullara teknik nitelikteki şartlar da denilmektedir.⁸⁵ Koruyucusu yetersiz olan ya da hiç koruyucusu bulunmayan makine, kusurlu ve noksan teçhizat, kaygan zayıf

⁸² Can- Akgün- Kavuncubaşı, **a.g.e.** , s. 360.

⁸³ **A.e.** , s. 360- 361.

⁸⁴ Ercüment N. Dizdar, “Kaza Sebeplendirme Yaklaşımları,” **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Temmuz 2001, s. 27, (Çevrimiçi) <http://www.ttb.org.tr/MSG/temmuz07/kaza.pdf>, 28.04.2007.

⁸⁵ Can- Akgün- Kavuncubaşı, **a.g.e.** , s. 361.

ya da arızalı döşeme yüzeyi, emniyetsiz düzenleme, yetersiz havalandırma ve aydınlatma gibi koşullardır.⁸⁶

Bu faktörlerin her biri kazanın temel nedeni olabilecek kadar önemlidir. Örneğin; yetersiz aydınlatma nedeni ile yaptığını göremeyen bir işçi, duman, toz, buhar ve gaz gibi olumsuz atmosferik koşulları olan ve iyi havalandırılmayan bir çalışma yeri, aşırı gürültü, tamir ve bakımı yapılmamış makine ve teçhizat, temizliği yapılmamış bir çalışma ortamı vb. faktörler, kazalar için kaçınılmayacak bir zemin hazırlamaktadır.⁸⁷

Üretimde kullanılan teknolojinin niteliği, emniyetsiz koşulların başlıca nedenleri arasında bulunmaktadır. Eski teknoloji ile üretim yapan iş yerlerinde iş kazalarının yoğunlaştığı görülmektedir. Eski teknolojiye dayalı olarak kurulan iş yerlerinde, kuruluştaki var olan emniyetsiz koşulların ve sağlıksız durumların sonradan düzeltilmesi ve iş güvenliğinin sağlanması güç ve pahalı olmaktadır.⁸⁸

Makine ve teçhizatların koruyucu sistemlerinin bulunmaması yanında, amacı dışında ve kapasitelerinin üzerinde kullanılması, bakım ve kontrollerinin zamanında ve gereğince yapılmaması emniyetsiz koşulların oluşmasına neden olmaktadır.⁸⁹

Aynı zamanda iş programlarının da düzensiz olması emniyetsiz koşulların oluşmasına sebep olmakta ve iş kazalarını artırmaktadır. Çünkü iş kazalarının daha çok günün ilerleyen saatlerinde, işçinin dikkatinin dağıldığı gece vardiyalarında meydana geldiği araştırmalar sonucu fark edilmiştir.⁹⁰

⁸⁶ Canan Erdönmez, “Türkiye’ de İş Kazaları,” **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi**, 1992, s. 26.

⁸⁷ Can- Akgün- Kavuncubaşı, **a.g.e.** , s. 361.

⁸⁸ Yılmaz, “İş Kazalarının Nedenleri,” **a.g.e.**

⁸⁹ **A.e.**

⁹⁰ Can- Akgün- Kavuncubaşı, **a.g.e.** , s. 361.

Bundan başka uzmanlar, iş yerinin psikolojik ikliminin de kazaları artırdığını savunmaktadırlar. Örneğin; mevsimsel olarak işçi çıkarılan iş yerlerinde, işçiler arasında düşmanlığın olduğu ortamlarda daha çok kaza olmaktadır.⁹¹

Emniyetsiz Davranışlar

İnsanın çalışma hayatına katılması ve üretim araçlarını kullanarak üretimi gerçekleştirmesi; insanın fiziksel ve psikolojik sağlığına bağlı olarak devam etmektedir. Doğal yapısı gereği insan organizmasının tümü günlük çalışma süresince belli bir düzeyde enerji harcayarak, belirli ölçülerde iş yapabilme yeteneğine sahiptir. Belirli düzeyde bir kapasiteye sahip olan bu sistemlerin kapasitelerinin üzerinde çalışması demek, fiziksel olarak işçiye yüklenmek demektir. İnsan organizmasına iş gücü ve fiziksel iş becerisinin üstünde yüklenmek ise yorgunluğa ve yorgunluğun sonucu hareketlerinin ağırlaşmasına neden olmaktadır.⁹² Bu durum ise iş kazalarının olmasına sebep olmaktadır.

Emniyetsiz davranışlar insanın fizyolojik ve psikolojik yapısı ile çevre koşullarından kaynaklanmaktadır. Bu davranışları kişisel nedenler olarak da adlandırmak mümkündür. Örneğin;

- Makine ve teçhizatın güvenliğini sağlayamama,
- Makine ve teçhizatı yanlış kullanma, örneğin; çok hızlı ya da yavaş kullanma,
- Kullanılması tehlikeli olan bir makine veya teçhizatı kullanma,
- Yükleme, yerleştirme ve montajda güvenilir olmayan yöntemleri kullanma vb.

Çalışanların bu tür tehlikeli ve kazaya neden olabilecek davranışları göstermelerinin çeşitli nedenleri vardır. Bunlar; kişilik, zeka, motivasyon, tecrübe ve beceri şeklindeki kişisel özellikler, istenmeyen tutum ve alışkanlıklar, belirli yeteneklerin

⁹¹ A.e.

⁹² Yılmaz, a.g.e.

azlığı, risk alma eğilimi şeklindeki davranış eğilimleri, dikkatsizlik, unutkanlık, yanlış algılama, yöntem kullanmadaki başarısızlık, yetersiz performans şeklindeki davranış tarzları olarak sıralanabilir.⁹³

2.2. İŞ KAZALARININ NEDENLERİ

İş kazalarının çeşitli nedenleri bulunmaktadır ve bu nedenler farklı sınıflandırılmalara tabi tutulmaktadır. Yapılan araştırmalar iş kazalarının; umulmadık olaylardan, insanlardan, makinelerden ve çevre koşullarından kaynaklandığını ortaya koymaktadır. İş kazasında rol oynayan etmenleri fiziksel unsurlar, kişisel unsurlar, fizyolojik, psikolojik ve sosyal unsurlar olarak sınıflandırabilmektedir.

İş kazasında rol oynayan fiziksel, kişisel, fizyolojik, psikolojik ve sosyal unsurlar, iş kazalarının sebeplerini açıklamak için oluşturulmuş bazı kuramların içinde de yer almaktadır. Kaza sebeplerini açıklamaya yönelik kuramlardan epidemiyoloji ve insan faktörleri kuramı hariç, diğerlerinde birkaç unsur – örneğin, fizyolojik ve kişisel unsurları domino kuramı esas almaktadır.- esas alınarak kaza sebepleri açıklanmaktadır. Kaza sebeplerini açıklamak için geliştirilen en genel kuramlar şunlardır:⁹⁴

- *Domino Kuramı:* İlk geliştirilen kaza sebep teorilerinden biridir. Bu teoriye göre, kazalara yol açan beş temel faktör vardır. Bunlar; kalıtsal- sosyal çevre, insan hatası, güvensiz eylemler/ mekanik veya fiziksel tehlikeler, kaza ve yaralanmadır.
- *Kaza/Olay kuramı:* Bu teori insan faktörleri teorisinin genişletilmiş bir halidir. Ek olarak ergonomik yetersizlikleri, hata yapma kararı ve sistem hataları gibi yeni etmenleri ortaya çıkarmaktadır.
- *Epidemiyoloji Kuramı:* Teori; çevre faktörleri ve hastalık arasındaki ilişkiyi belirleme ve çalışma için kullanılan modellerin, çevre faktörleri ile kazalar

⁹³ Can- Akgün- Kavuncubaşı, **a.g.e.** , s. 361- 362.

⁹⁴ Dizdar, **a.g.e.** , s. 28.

arasındaki sebepsel ilişkinin açıklanmasında da kullanılabileceğini savunmaktadır.

- *Sistem Kuramı*: Teori; bir kazanın oluşabileceği herhangi bir durumu, insan, makine ve çevreden oluşan bir sistem olarak görmektedir.
- *Kombinasyon Kuramı*: Bir tek teorinin tek başına bütün hadiseleri açıklayamayacağını savunmaktadır. Teoriye göre kazaların gerçek sebebi iki veya daha fazla modelin kombinasyonu ile elde edilmektedir.
- *İnsan Faktörleri Kuramı*: Bu teori kazaları, eninde sonunda insan hatasından kaynaklanan olaylar zincirine bağlamaktadır. Bu teoride aşırı yük, uygun olmayan tepki ve yerinde olmayan faaliyetler insan hatasına yol açan üç önemli faktördür.

2.2.1. İnsan Davranışlarına Bağlı Kaza Nedenleri

Günümüz dünyasında, bilim ve teknoloji alanındaki gelişmeler çok hızlı olmaktadır. İnsanların tüm çabası da bu gelişme ve değişimlere ayak uydurarak yaşamlarını devam ettirmektir.

Her şeyin hızla değiştiği bu çağda insanların teknik beceriler için davranışlar geliştirmeleri gerekmektedir. Aynı zamanda teknik becerilerle davranışsal becerilerin de uyumlu olması zorunludur. Uyumlu olmadığı zaman büyük sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunların en önemlisi iş kazalarıdır. Gerçekten insanlar, üretim faktörleri olan alet ve makinelere uygun davranışlarda bulunmadıklarında iş kazaları kaçınılmaz olmaktadır.⁹⁵

İnsan davranışlarına bağlı kaza nedenleri kişisel unsurlar, fiziksel unsurlar ve psikolojik unsurlar başlıkları altında incelenecektir.

⁹⁵ Salih Güney, “İş Kazalarının Davranışsal Boyutları,” *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 c. , No: 1- 2, Mart-Kasım 1992, s. 123.

2.2.1.1. Kişisel Unsurlar

İş kazalarının nedenlerini belirlemeye yönelik yapılan araştırmalar, kazaların çoğu üzerinde kişilerin özelliklerinin etkili olduğunu ortaya koymaktadır.

İş kazalarının meydana gelmesine neden olan kişisel unsurlar; yaş, cinsiyet, eğitim, iş deneyimi ve medeni durum gibi faktörlerden oluşmaktadır.⁹⁶ Kişisel unsurlar aşağıdaki gibidir.

- *Yaş:* Yaşın, işgörenlerin çalışma gücü ve performansları üzerinde önemli etkileri vardır. İnsanların; yaşlarının ilerlemesine paralel olarak görme, işitme ve kavrama yeteneklerinde gerilemeler olmaktadır. Yaşlanma ile birlikte ortaya çıkan bu gerilemeler, işgörenlerin verimliliğini ve güvenli davranışlarını olumsuz yönde etkilemektedir.⁹⁷

Fakat işin türüne göre kaza yapan işgörenlerin yaş ortalaması değişiklik göstermektedir. Yapılan Chaney ve Hanna' nın yapmış oldukları bazı araştırmalarda, iş kazalarının yirmi yaş civarında en yüksek noktaya çıktığı, yirmi yaşından sonra azalmaya başladığı ve altmış yaş civarında en aza düştüğü sonucu elde edilmiştir. Genç işgörenlerin yaşlılara göre daha fazla kaza yapmalarının sebepleri arasında; aile sorumluluklarının az olması ya da olmaması, dikkatsiz davranmaları ve riske girmekten hoşlanmaları sayılabilmektedir. Yaşlıların az kaza yapmaları ise; iş deneyimlerinin yüksek olması ve iş güvenliği eğitimi almış olmalarından kaynaklanmaktadır. Buna karşın; kaza sonucu işten uzak kalma ve ölümcül olayların sayısı açısından olaya bakıldığında, yaşlı işgörenlerin kaza sonucu daha fazla sürede işten uzak kaldıkları ve ölüm oranlarının yüksek olduğu görülmektedir.⁹⁸

⁹⁶ Ofluoğlu-Uysal, **a.g.e.** , s. 79.

⁹⁷ Camkurt, **a.g.e.**

⁹⁸ Güney, **a.g.e.** , s. 125- 126.

- *Cinsiyet*: Çalışan kişilerin cinsiyeti ile meydana gelen iş kazaları arasındaki ilişkiyi tespitiye yönelik yapılan çalışmalardan farklı sonuçların ortaya çıkması nedeni ile, iş kazalarının meydana gelmesinde cinsiyet faktörünün tartışmalı bir konu oluşturduğu dikkatleri çekmektedir.⁹⁹

Aynı zamanda kadınların erkeklere oranla daha az kaza yaptıkları söylenebilmektedir. Bunun nedeni ise; kadınların, erkeklere göre daha dikkatli davranmalarıdır. Ayrıca kadınların ağır işlerde ve gece vardiyalarında fazla çalıştırılmamalarıdır.¹⁰⁰

- *Medeni Durum*: Genel olarak aile durumu dikkate alındığında; evlilik faktörünün kaza oranlarında bir azalmaya neden olduğu görülmektedir. Yapılan incelemelerde; evlenme yüzdesi yüksek olan işletmelerde kaza ve yaralanma oranının, evlenme yüzdesi düşük olan işletmelere nazaran daha az olduğu fark edilmiştir.¹⁰¹ Fakat evlilik faktörünün kaza oranlarında azalmaya neden olduğu gibi, bazı araştırmalara göre kaza oranlarında artışa da sebep olduğu dikkatleri çekmektedir. Bunun sebebi ise; bazı evliliklerin mutsuz ve bozulmak üzere olması, işgörenlerin duygusal yapısını etkilemekte ve onların daha fazla kaza yapmalarına neden olmaktadır.¹⁰²

- *Statü*: İşçilerin statüleri ile iş kazaları arasındaki ilişkiler incelendiğinde, daha üst ve daha sorumlu pozisyonlarda çalışanların (beyaz yakalıları) iş kazalarına daha az maruz kaldıkları görülmektedir. İş kazalarına az maruz kalmalarının sebebi ise, tehlikeli-riskli işlerde devamlı ve yakın ilişkide bulunmamalarından kaynaklanmaktadır. Vasıfsız işçiler (mavi yakalıları) yaptıkları iş gereği tehlikeli ortamlarda daha sık bulunduklarından dolayı

⁹⁹ Camkurt, a.g.e.

¹⁰⁰ Güney, a.g.e. , s. 126.

¹⁰¹ Camkurt, a.g.e.

¹⁰² Güney, a.g.e. , s. 127.

daha çok kazaya uğramaktadırlar.¹⁰³ Çünkü beyaz yakalı işçiler daha çok yönetsel görevlerde ve çalışma koşulları daha iyi ortamlarda çalışmayı tercih etmektedirler. Vasıfsız işçiler tercih ettikleri değil, iş bulabildikleri alanlarda çalışabilmektedirler. Bu yüzden vasıfsız işçiler beyaz yakalı işçilere göre daha çok tehlikeli ortamlarda bulunmaktadır ve daha çok iş kazasına maruz kalmaktadırlar.

- *Mesleki Tecrübe:* Yapılan araştırmalar sonucu mesleki deneyimsizlik, kazalara neden olan bir faktör olarak kabul edilmektedir. Tecrübe arttıkça çalışanlar yaptıkları işe karşı yatkınlık ve alışkanlık kazanmaktadır. Aynı zamanda uzun yıllar aynı iş yerinde veya aynı sektörde çalışan işçiler, edindikleri tecrübe ile karşılaşılabilecekleri tehlikeleri ve bu tehlikelerden korunma yollarını bilmektedir.¹⁰⁴ Fakat bazı durumlarda, iş kazası işin özelliğinden kaynaklanmaktadır. Örneğin, çeviklik ve ağır fiziksel çaba gerektiren işlerde yaşlıların çalışması, onların kaza yapma ihtimalini artırmaktadır.¹⁰⁵
- *Eğitim Düzeyi:* Yapılan araştırmalar, eğitim düzeyi yükseldikçe çalışanların kazaya neden olma oranlarının azaldığını göstermektedir. Bunun sebebi ise, eğitim ile birlikte çalışanların, işin doğurabileceği tehlikeleri ve bu tehlikelerin oluşturacağı sonuçları önceden görüp değerlendirme yeteneklerinin ve sorumluluk duygularının artmasındandır.¹⁰⁶
- *Alışkanlıklar:* Çalışanların sigara, alkol ve uyuşturucu gibi sağlığa zararlı alışkanlıkları da iş kazalarının meydana gelmesinde son derece etkili olmaktadır. Örneğin, sigara içenlerin daha sık kazaya uğradıkları yapılan

¹⁰³ Camkurt, **a.g.e.**

¹⁰⁴ **A.e.**

¹⁰⁵ Güney, **a.g.e.** ,s. 126.

¹⁰⁶ Camkurt, **a.g.e.**

araştırmalar sonucunda fark edilmiştir. Bunun nedeni, sigara dumanındaki maddelerin dikkat azalmasına sebep olmasıdır.¹⁰⁷

2.2.1.2. Fizyolojik Unsurlar

Fizyolojik faktörler; işçinin canlılığına özgü işlevleri, diğer işçiler gibi yapmasını ve sürdürmesini engelleyen nedenlerdir. İşğörenlerin iş kazalarına neden olan fizyolojik faktörleri aşağıdaki gibidir.

- *Fiziksel Yetersizlikler*: Fiziksel yetersizlik; işçinin fiziki açıdan yaptığı işe ve çalıştığı ortama uygun olmaması anlamına gelmektedir. Diğer bir ifade ile, işğörenlerin fiziksel niteliklerinin çalıştırılacakları işe göre yeterli olup olmadığının bilinmesi ve buna göre işe yerleştirilmesi, çalışma ortamının daha ergonomik hale getirilmesi demektir.¹⁰⁸

İşin çalışana uygun olmaması, bazı olumsuz sonuçları da beraberinde getirmektedir. Örneğin, güç gerektiren bir işe yeterli gücü olmayan birinin yerleştirilmesi veya kısa boylu bir kişinin yapacağı işi uzun boylu birinin yapması durumunda (iş yaparken uygun duruş biçimi sağlanamadığından) onların zamanından önce yorulmalarına neden olacaktır.¹⁰⁹

Çalışma yaşamı, sadece iş ortamını çalışan insana uyumlaştırmaya yönelik çabalardan ibaret olmayıp, çalışan insanın işin gerekleri ve iş ortamına uyumlaştırılmasından, yönetime katılma modellerine kadar geniş bir faaliyet dizisini içermektedir. Uzun yıllar, genellikle ekonomik ve teknik düşüncelerin ön planda olduğu bir organizasyon anlayışı ile şekillendirilen iş ortamlarında çalışan insanın esnek taraf olduğu ve karşılaştığı ortama

¹⁰⁷ A.e.

¹⁰⁸ Camkurt, a.g.e.

¹⁰⁹ Güney, a.g.e. , s. 130.

kendini uydurmak zorunda kaldığı bilinmektedir.¹¹⁰ Çalışan işe uyumlu hale getirilmeye çalışılırken, işin de çalışana uygun hale getirilmesi gereklidir.

Çalışanların fiziksel açıdan yetersizlikleri, istenmeyen ve önlenemeyen şekillerde iş kazalarına neden olabilmektedir. Bu nedenle, işgörenlerin fiziksel niteliklerinin çalıştırılacakları işe göre yeterli olup olmadığının bilinmesi ve buna göre işe yerleştirilmesi, çalışma ortamının daha ergonomik hale getirilmesi gerekmektedir.¹¹¹

Göz rahatsızlıkları ve görme bozuklukları, sinirsel rahatsızlıklar ve aşırı sinirli bünyeler, daha önceden geçirilmiş bazı hastalık, ameliyat ve yaralanmaların tam iyileşmemesi sonucu fiziksel sorunlar, kalp, kan dolaşımı ve ciğerlerdeki rahatsızlıklar, boy ile kilo arasındaki dengesizlik, işitme kayıpları, yaşlanma gibi faktörler, her zaman için birer kaza nedeni olarak ortaya çıkabilmektedir.¹¹²

- *Yorgunluk*: Yorgunluk iş kazası riskini artıran bir faktördür. Yorgunluk ne kadar fazla ise iş kazalarının meydana gelme ihtimali de o oranda artmaktadır.

Yorgunluğun temel etkisi dikkati dağıtmasıdır. Dikkati dağılan işgörenin kaza yapma olasılığı artmaktadır. Kazaların gün, hafta ve mevsimlere göre değişiklik göstermesi yorgunluğa bağlanmaktadır. Kısaca yorgunluk, çalışanların duyarlılıklarının azalmasına, bilinçli çalışma ve refleks davranışlarında yavaşlamalara neden olarak kaza yapma olasılığını artırmaktadır.¹¹³

¹¹⁰ Paşa, **a.g.e.**

¹¹¹ Camkurt, **a.g.e.**

¹¹² **A.e.**

¹¹³ Güney, **a.g.e.** , s. 130.

- *Uykusuzluk*: Uykusuzluk; toplam uyku saati olarak değil, yeterli süre ve kalitede uyku alamayarak sabaha tazelenmiş kalkamama olarak tanımlanabilmektedir. Uyku problemi çeken işgörenler çalışma ortamında kendilerini işe veremediklerinden, işin gerektirdiği hareketleri zamanında yapamadıkları için kazalara neden olabilmektedirler.¹¹⁴

Örneğin; iş kazaları vardiyalı çalışmalarda uykusuzluğun ve yorgunluğun arttığı belirli periyodik zamanlarda gerçekleşmektedir. Genellikle sabah vardiyasının ilk saatlerinde (işçilerin teknik değişiklikler yaptığı zamanlarda) ya da akşam vardiyasının gece saatlerinde oluşmaktadır.¹¹⁵

- *Monotonluk*: Monotonluk, bir işin aynı tempoda ve sürekli tekrarlanarak yapılmasının kişiye verdiği yoğunluk ve bıkkınlık durumudur. Tekrarlı iş, yavaş ve hafif işler, iş ve işlemlerde dikkatin azalması önemli oranda iş tatmini kayıpları ve organizmanın kapasitesini azaltması sonucunu doğurmaktadır. Bunun sonucunda bedensel ve ruhsal güçsüzlükler oluşmaktadır. Bunlara bağlı olarak da iş kazalarının meydana gelme riski artmaktadır.¹¹⁶

2.2.1.3. Psikolojik Unsurlar

- *Zeka*: Bireylerin zihinsel yeteneklerinin iş kazalarının meydana gelmesindeki etkisi konusunda kesin bilgiler elde edilememiş olmakla beraber, iş yapılması için çalışanların belirli düzeyde bir zihinsel yapıya sahip olmaları kesinlikle gerekmektedir. Zihinsel yeteneğin iş kazalarının meydana gelmesindeki etkisi, işin türüne göre değişiklik göstermektedir. Örneğin, hatalı karar verme sonucu oluşan kazalarda zihinsel yeteneğin

¹¹⁴ A.e.

¹¹⁵ Gerard M.H. Swaen, "Psychosocial Work Characteristics as Risk Factors for Being Injured in an Occupational Accident," **Occupational and Environmental Medicine Journal**, June, 2004, (Çevrimiçi) <http://gateway.ut.ovid.com/gw1/ovidweb.cgi>, 6 Mayıs 2007.

¹¹⁶ Camkurt, a.g.e.

etkisi çoktur. Fakat ağır çaba gerektiren işlerde meydana gelen kazalarda ise zihinsel yeteneğin etkisi fazla olmamaktadır.¹¹⁷

- *Duygusal Durum:* Kişilerin duygusal durumu veya içinde bulundukları duygusal koşullar iş kazalarının meydana gelmesinde büyük önem taşımaktadır. Duygusal durumdan, kişilerin ani heyecan, sinirlilik, korku, endişe, üzüntü ve depresyon gibi halleri anlaşılmaktadır. Çalışanlara kaza yaptıran duygusal uyumsuzluk kaynakları çok çeşitli olabilmektedir. Çalışan ile işvereni, çalışmalarını denetleyen kişi arasındaki yetersiz ilişkiler, kullanılan makinelerden sakınma, iş hakkındaki endişeler, birlikte çalıştığı arkadaşlarıyla arasındaki sorunlar duygusal uyumsuzluğa veya bozukluğa yol açarak kazalara neden olabilmektedir. Çalışma ortamında aşırı duygusallık gösteren, çabuk heyecanlanan, duygusal sorunlar yaşayan kişilerin bu durumları dikkate alınarak, tedavi edilmeleri veya eğitilmeleri sağlanmalıdır.¹¹⁸
- *Kazaya Yatkınlık:* Kazaya yatkınlık bir kuram olarak Gren-Wood ve Marbe tarafından geliştirilmiştir. Bu kurama göre bazı işgörenler kişisel özellikleri nedeni ile daha çok kaza yapmaktadırlar. Bu nedenle, kaza yapmaya yatkın olma iş kazalarının temel bir nedeni olarak kabul edilmektedir.¹¹⁹

Kazaya yatkın olan kişilerde kaza yapma eğilimi daha fazla olmaktadır. Kaza yapma eğilimi daha fazla olan kişilerin özellikleri ise şöyle sıralanmıştır: Geleceğe ait uzak planları yoktur, heyecan ve maceraya düşkünlüdürler, kolayca isyan edip küserler, genellikle iş ve aile hayatının sıkı kurallarından nefret ederler ve güvenlik önlemlerine önem vermezler.¹²⁰

¹¹⁷ Güney, **a.g.e.** , s. 127.

¹¹⁸ Camkurt, **a.g.e.**

¹¹⁹ Güney, **a.g.e.** , s. 128.

¹²⁰ **A.e.**

- *İş Tatmini ve Motivasyon*: İş tatmini genel anlamıyla “bireyin çalışma ortamına karşı reaksiyonu” şeklinde açıklanmaktadır.¹²¹ Yapılan araştırmalarda, iş tatmini ile iş kazaları arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Yani iş tatmini artarken kazalar azalmakta, iş tatmini azalırken de iş kazaları artmaktadır.¹²²

Motivasyon, kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları olarak açıklanmaktadır.¹²³ Çalışanların motivasyonu üretim üzerinde bazen dolaylı bazen de dolaysız etki yapmaktadır. Motivasyonun işletmenin üretim ve yönetim sonuçları üzerindeki etkileri yanında, bireylerin yaşama güçleri üzerindeki etkileri daha çok dikkat çekmektedir. Çünkü, işgörenler düşük motivasyon ile çalıştıkları zaman, vücutlarının dış etkenlere, özellikle hastalıklara karşı direnci azalmaktadır. Yorgun ve kendini dirençsiz hisseden işçilerin, işlerine karşı hevesleri kırılmakta bu da işlerine olan konsantrasyonu düşürerek işlerinde dikkatsiz olmalarına sebep olmaktadır. Bu nedenle, çalışanların kazaya uğrama riskini artmaktadır.¹²⁴

Çalışanlar işlerine uyum sağladıklarında ve beklentilerinin karşılığını aldıkları ölçüde işlerinde tatmine ulaşacaklardır. İş tatmini beraberinde işletmeye bağlılığı ve üretimde verimli olmayı getirecektir. Aynı zamanda çalışanın motivasyonu da artacaktır. İş tatmini ve motivasyonu sağlanmış bir işçi daha dikkatli davranacaktır ve bu da iş kazalarının azalmasına yardımcı olacaktır.¹²⁵

¹²¹ İsmail Bakan- Tuba Büyükbeşe, “Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması,” **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, 2004, s. 2, (Çevrimiçi) <http://www.akdeniz.edu.tr/iibf/yeni/genel/dergi/Sayi07/05Bakan.pdf>, 8 Mayıs 2007.

¹²² Güney, **a.g.e.**, s. 129.

¹²³ Tamer Koçel, **İşletme Yöneticiliği**, 8. bs. , İstanbul, Beta Yayınları, Mart 2001, s. 507.

¹²⁴ Camkurt, **a.g.e.**

¹²⁵ **A.e.**

- *Gerilim (Stres)*: İnsanların esenliği ve huzuru için bir tehlike işareti, bir uyarı olarak algılanan ve dolayısıyla yetersiz bir şekilde ele alınan olaylara gösterilen, belirgin olmayan fizyolojik ve psikolojik tepkiye stres denmektedir.¹²⁶ Yapılan araştırmalar, çalışanların iş ortamlarında, örgüt dışı çevresel faktörlerle birtakım bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilendiğini ve bu etkilere bir tepki olarak farklı düzeylerde stres yaşadıklarını ortaya koymaktadır.¹²⁷ İnsanlar yaşam boyu farklı deneyimler yaşamaktadırlar. Pozitif düşünce ve dayanıklılık insandan insana değişmektedir. Olaylara verilen tepkiler her insanda farklı olmaktadır. Bu nedenle, insanların stres algıları farklı düzeylerde gerçekleşmektedir.
- *Psikolojik Rahatsızlıklar*: Psikolojik rahatsızlıkları olan işgörenler, sorunları ile çok meşgul oldukları için belirlenen güvenlik önlemlerini unutabilmektedirler.¹²⁸ Olağandışı tepkiler veren, saldırgan bir ruh haline sahip olan kişiler kazaya daha çok maruz kalmaktadırlar.¹²⁹

2.2.2. Fizik ve Mekanik Çevre Koşullarına Bağlı Kaza Nedenleri

İş kazalarının meydana gelmesinde çalışanlara bağlı nedenler kadar, fizik ve mekanik çevre koşullarına bağlı faktörler de iş kazalarına neden olmaktadır.

Özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde sanayi ve teknoloji sektörünün yapısı, madencilik, inşaat ve nakliye iş kollarının kendilerine has özellikleri, sanayi işçisinin çoğu kez eğitimsiz ve vasıfsız oluşu, ileri teknolojiye uyum sağlayamama, çevre kirliliği, üretim organizasyon yapısı, kişisel koruma araçları ile makine

¹²⁶ Tahir Akgemci, “Örgütlerde Stres ve Yönetimi,” *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 15 c. , No: 1- 2, 2001, s. 301.

¹²⁷ Camkurt, **a.g.e.**

¹²⁸ Güney, **a.g.e.** , s. 129.

¹²⁹ Camkurt, **a.g.e.**

koruyucularının kullanılmaması gibi faktörler iş kazalarının meydana gelmesinde önemli bir etken olmaktadır.¹³⁰

2.2.2.1. Makinelere Bağlı Kaza Nedenleri

Makinelerin teknolojik gelişmelere bağlı olarak sürekli yenilenmesi, kapasitesinin ve teknolojik özelliklerinin sürekli değişmesi ve üretimde makine kullanımının vazgeçilmez olması, bazı olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.¹³¹

Üretim artışını sağlamak amacıyla, yeni teknolojilerin makinelere uygulanması ve teknolojisi yenilenen makinelerin üretimde kullanılması, üretim miktarını ve kalitesini artırırken, kaza ve hastalık risklerinin artışına neden olmaktadır.¹³²

Ülkemizde teknolojik gelişmelere hemen adapte olabilecek bir iş gücü yapısının olmaması, makine koruyucuları ile kişisel koruma araçlarının kullanımının yoğun olmaması, kazaların sayısını ve boyutunu artırmaktadır. Bu nedenlerden dolayı, makinelerden kaynaklanan kazalarda uzuv kopması ve ölümler çok olmaktadır.¹³³

2.2.2.2. Üretim Organizasyonlarına Bağlı Kaza Nedenleri

İşletmelerde üretim yapılması ve düzenli bir şekilde devam etmesi için insanların ve makinelerin bir organizasyon çerçevesinde bir araya getirilmesine üretim organizasyonu denir.¹³⁴ Üretim organizasyonuna bağlı kaza nedenleri büyük ölçüde işverenden ve iş yerine bağlı faktörlerden kaynaklanmaktadır. Bu faktörler aşağıdaki gibidir.

¹³⁰ A.e.

¹³¹ A.e.

¹³² A.e.

¹³³ A.e.

¹³⁴ A.e.

- *İşyerinin Düzeni:* Bir örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için, geleceğini planlaması ne kadar önemli ise çalışma mekanlarını planlaması da aynı derecede önemlidir. Hayatımızı sınırlayan ve biçimlendiren mekanlar konut, okul, fabrika, hastane, otel gibi yerleşmeler somut ürünlere dönüşerek karşımıza çıkmaktadır. Ofislerin bütün bu mekanlardan farkı, insan eylemlerinin pek çoğunun bir arada gerçekleştiği sosyal yapı özelliğini taşıması ve konut dahil tüm diğer yapıların da içine sızmasıdır. Daha çok yönetsel fonksiyonları hatırlatan bu mekanlarda; hesaplar yapılmakta, projeler, tasarılar, fikirler üretilmekte, teoriler geliştirilmektedir.¹³⁵

İşyeri düzeninden anlaşılması gereken; binaların üretime uygun olması, yerlerdeki döşemeler, taban ve tavan özellikleri, pencereler, kapılar, geçiş yolları, merdivenler, rampalar, iş yerinde kullanılan aletlerin muhafaza düzeni ve iş yerinin temizliği durumudur.

İşyerinin çalışma düzeninin ve ortamının kötü olduğu durumlarda iş kazaları daha fazla meydana gelmektedir. İş yerinin düzenli olması ve çalışma ortamındaki ahenk çalışanların moral ve motivasyon değerlerini etkilemektedir. Her şeyin düzenli olduğu çalışma ortamlarında iş kazalarının meydana gelme ihtimali düşmektedir.¹³⁶

- *İşletmelerin Büyüklüğü:* Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılan araştırmalara göre, küçük ve orta ölçekli işletmelerde kaza oranları yüksek olmakta, işletmeler büyüdükçe kaza oranı azalmaktadır. Bunun nedeni ise; küçük ve orta ölçekli işletmeler, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda çalışanların yasal haklara sahip olma durumlarını işletme sorumluluğu olarak değil, bunu çalışanlar için manevi bir konu olarak görmektedirler. Böyle bir bakış açısının doğal sonucu olarak da, işletme

¹³⁵ Oya Torum, “Çalıştığımız Mekanlar,” **HR İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi**, Nisan, 2004, (Çevrimiçi) <http://www.hrdergi.com/arsiv/month.asp?monthName=Nisan&year=2004&month=4>, 12 Mayıs 2007.

¹³⁶ Camkurt, **a.g.e.**

sahipleri tarafından iş yeri çalışanlarının güvenlik ve sağlıkları dikkate alınmamaktadır.¹³⁷

- *Ergonomi ve Çalışma Sistemi:* İnsanların işyerlerinde sağlıklı, güvenli ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri için çalışma yeri ve gerekli donanımın; ses, aydınlatma, çevre sıcaklığı gibi faktörler ile iş organizasyonu ve yönetime yönelik sistemlerin insanın yapısal, boyutsal ve psikolojik özelliklerine göre düzenlenmesi gerekmektedir. Ergonomi bu amaçlar doğrultusunda bir iş düzenlemesini gerçekleştirmektedir.¹³⁸

Ergonomi ve çalışma sistemi içinde işgören- makine uyumu, çalışma ve dinlenme molalarının süreleri, vardiyalı çalışma sistemi, çalışma hızı ve kapasitesinin üzerinde üretim artışının hedeflenmesi konuları da yer almaktadır. Bu faktörler de iş kazalarının oluşmasına sebep olabilmektedir.¹³⁹

Araç ve gereçlerin tasarımlarının hatalı olması, işçilerin değişik işlerde çalıştırılmaları, çalışma ortamının aydınlatma, havalandırma, ısıtma ve temizliğinin yeterli olmaması, kötü beslenme, gereğinden fazla çalıştırılma gibi faktörler yaralanma ve sakatlanmalara zemin oluşturabilmektedir.¹⁴⁰

2.2.2.3. Çevresel Faktörlere Bağlı Kaza Nedenleri

- *Gürültü:* Gürültü; insanların işitme sağlığını ve duyu organını olumsuz yönde etkileyen, fizyolojik ve psikolojik dengeleri bozan, iş performansını azaltan, çevrenin hoşluğunu ve sakinliğini azaltarak veya bozarak niteliğini

¹³⁷ A.e.

¹³⁸ Ali Oral, "Ergonominin Tanımı ve Amacı," (Çevrimiçi) <http://ali-oral.balikesir.edu.tr/ergonomi/ergon01.html>, 7 Nisan 2007

¹³⁹ Camkurt, a.g.e.

¹⁴⁰ E. Pelin Körfez, "İş Yeriniz Ne Kadar Ergonomik?," **Kariyer ve İş Dünyası Dergisi**, No: 43, Ocak 2007, s. 51.

değiştiren, istenmeyen seslerden oluşan önemli bir çevre kirleticisi olarak tanımlanabilmektedir.¹⁴¹

Gürültünün insan sağlığı üzerinde çok değişik etkileri bulunmaktadır. Bunları genel anlamda; psikolojik etkiler (davranış bozuklukları, öfkelenme, genel rahatsızlık duygusu, sıkılma.), fiziksel etkiler (geçici veya kalıcı işitme hasarları), fizyolojik etkiler (vücut aktivitesinde değişiklikler, kan basıncında artış, dolaşım bozuklukları, solunumda hızlanma, kalp atışlarında hızlanma, ani refleksler), performans etkileri (iş veriminde azalma, konsantrasyon bozukluğu, hareketlerin engellenmesi) şeklinde gruplandırılabilir.¹⁴²

- *Isı ve Nem:* İş yerlerinde çalışma ortamının sıkıntı vermeyecek şekilde rahat olmasının sağlanmasında ısı ve nem miktarı önemli bir etken olmaktadır. Her ne kadar sıcaklık sözcüğü hem yüksek hem de düşük sıcaklık konularını kapsamakta olsa da, çalışma ortamlarında daha çok sorun olan yüksek sıcaklık konusudur. İnsan vücudunun sıcaklığı değişik ortam koşullarında bile oldukça dar bir sınır içinde tutulmaktadır. Vücut sıcaklığındaki çok küçük değişimler dahi insanın konforu, fizik ve mental fonksiyonları bakımından önemlidir.¹⁴³

Yapılan bazı araştırmalar sonucu, ortalama değerdeki sıcaklıklarda çalışan işçilerin kazaya uğrama oranlarının düşük olduğunu, ortalama sıcaklıkta artma veya azalma olduğunda kaza oranlarında da artış ve azalışlar olduğunu ortaya koymaktadır.¹⁴⁴

¹⁴¹ A.e.

¹⁴² A.e.

¹⁴³ Bilir, a.g.e. , s. 164.

¹⁴⁴ Camkurt, a.g.e.

Çalışma ortamındaki nem miktarının insan vücudu üzerindeki etkileri, iş yerinin ısı durumuyla yakından ilgilidir. Çalışma ortamı sıcak, nem oranı düşükse, vücut ısıyı terleyerek dışarıya atmaya çalışmaktadır. Bu durumda kişi kırk derece sıcaklığa kadar dayanabilmektedir. Ancak; çalışma ortamının fazla nemli olması durumunda, vücut fazla ısıyı terleme yoluyla dışarı atamamaktadır. Bu ise, çalışanların otuz derece sıcaklığa kadar dayanmalarını güçleştirmektedir. Fazla sıcaklığın nem ile birleşmesi sonucu, çalışanlarda uyku hali, gözlerin az görmesi ve kulakların az işitmesi gibi etkiler ortaya çıkmaktadır. Bu etkiler ise, iş kazalarına sebep olmaktadır.¹⁴⁵

- *Aydınlatma*: İş yerindeki aydınlatmanın kalitesi, çalışanların verimliliğini, sağlığını ve morallerini önemli ölçüde etkilemektedir. İş yerindeki aydınlatma düzeyi, çalışanların davranış şekli, çalışma gücü ve görme olgularına doğru orantılı etkiler yapmaktadır. Yetersiz aydınlatma, aşırı aydınlatma ve suni aydınlatma; çalışanlar üzerinde genel yorgunluk, göz yorgunluğu ve uyum bozukluğu başta olmak üzere göz kamaşması, dikkat dağılması, baş ağrısı gibi değişik olumsuzluklara neden olmaktadır. Bunlar ise,¹⁴⁶ iş kazalarına sebep olmaktadır.
- *Havalandırma ve Tozlar*: Havadaki başlıca kirleticilerden biri olan toz, havada asılı durumda bulunan katı parçacıkların genel adıdır.¹⁴⁷ Çalışma ortamlarında çeşitli nedenlere bağlı olarak meydana gelen tozlar, çalışanların sağlığını ciddi olarak tehdit ederek hem iş kazalarına zemin hazırlamakta hem de çeşitli meslek hastalıklarına sebep olmaktadır.¹⁴⁸

¹⁴⁵ A.e.

¹⁴⁶ A.e.

¹⁴⁷ Bilir, a.g.e. , s. 205.

¹⁴⁸ Camkurt, a.g.e.

- *Titreşim*: Titreşim, tıpkı ses dalgaları gibi tekrarlayan ve saniyede belirli bir sayısı olan dalgalardır.¹⁴⁹

İşçilerin mekanik titreşimlere maruz kalmaları sonucu bazı rahatsızlıklar oluşmaktadır. Titreşim Yönetmeliği' nde bu rahatsızlıkları el-kol titreşimi (lokal) ve bütün vücut titreşimi olarak ele almaktadır.

Vücudun belli bir bölgesini etkileyen titreşime lokal titreşim etkisi denir. Lokal titreşime neden olan araçlar; taş kırma makineleri, pnömatik çekiçler, taşınabilir testere, parlatma ve rendeleme makineleridir. Tüm vücudu titreşime maruz bırakan titreşim kaynakları ise; traktör ve kamyon kullanımı, dokuma tezgahlarıdır. Titreşime maruz kalan kişilerde, mide ağrısı, sindirim problemi, üriner zorluklar, görme bozukluğu, baş ağrısı ve uykusuzluk gibi sağlık sorunları ortaya çıkmaktadır.¹⁵⁰

2. 2. 3. Umulmadık Olaylara Bağlı Kaza Nedenleri

Deprem, sel, heyelan, yıldırım ve şimşek gibi tabi afetler iş kazalarının %2' sini oluşturmaktadır. Her ne kadar tabi afetlerin önlenmesi mümkün değilse de, bunlara bağlı olarak meydana gelen kaza olaylarının bir dereceye kadar önlenmesi mümkün olmaktadır. Tabi afet tehlikesi olabilecek yerlere işletmelerin kurulmaması, kurulmuş olanların ise taşınması halinde iş kazaları önlenabilmektedir.¹⁵¹ Örneğin, deprem umulmadık olaylara bağlı bir kaza olarak karşımıza çıkmaktadır fakat fay hattı üzerine kurulmuş bir işletme için, aslında deprem bir kaza nedeni olmamakta, deprem tehlikesi olduğu halde işverence işletmenin deprem bölgesine kurulması asıl kaza nedeni olmaktadır.

¹⁴⁹ A.e.

¹⁵⁰ A.e.

¹⁵¹ A.e.

2.3. İŞ KAZALARINI ÖNLEMEDE ALINABİLECEK TEDBİRLER

Hızlı teknolojik gelişmeler; bir yandan insanın refahına hizmet ederken, öte yandan insan hayatı ve çevre için tehlikeleri de beraberinde getirmektedir. Özellikle sanayileşme ve beraberinde getirdiği yoğun makineleşme, üretim sürecine giren binlerce kimyasal madde ile birlikte çalışma hayatının yol açtığı stres ve benzeri yan etkiler, karşımıza iş kazaları ve meslek hastalıkları olarak çıkmaktadır.¹⁵²

İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri, güvenli olmayan koşullara karşı korunma olarak düşünülürse, çalışanların şikayetlerinin minimum düzeye indirilebileceği bir sistemin geliştirilmesi gerekmektedir. Bu da, çalışanlara daha düzenli, daha sağlıklı çalışma koşulları, beslenme, giyim, koruyucu araç-gerecin sağlanmasının yanı sıra birçok ihtiyacın karşılandığı ve yaşam kalitesinin yükseltildiği bir iş yeri ortamı ile mümkün olabilecektir. Her türlü iş yerinde çalışma çevresinin sağlıklı ve güvenli bir hale getirilmesi, çok disiplinli ve karmaşık yaklaşımları gerektirebilmektedir. Bu durum; idari kadrolar, mühendisler, kimyagerler, iş yeri ve koruyucu hekimlik uzmanları, yardımcı sağlık personeli, ergonomistler gibi çok çeşitli uğraş alanlarından gelen pek çok uzmanın birlikte çalışmasını kaçınılmaz bir zorunluluk haline getirmektedir. Temelde ise; gerekli tanımlar yapıldıktan sonra, iş yerinde alınacak basit önlemler dahi, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından önemli yararlar sağlayabilmektedir. İş ortamı koşullarının (iş yerinin aydınlatılması, ısı düzeyi, gürültü ve titreşimlerin yeterli ölçülerde perdelenmiş ve giderilmiş olması gibi) sağlıklı ve güvenli olması, işçilerin çalışmalarının fiziksel yükü ve oluşturacağı psikolojik streslerin onların beden ve ruh sağlığını tehdit edecek boyutlara ulaşmasını önleyebileceği düşünülmektedir.¹⁵³

¹⁵² Erhan Batur, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri,” **Mercek Dergisi**, No: 34, Nisan 2004, s. 58.

¹⁵³ Ayhan Özçifçi- Burhanettin Uysal- Şeref Kurt, “İnsan Davranışlarının İş Kazaları Üzerindeki Etkileri,” **Teknoloji Dergisi**, 8 c. , No: 2, 2005, s. 192, (Çevrimiçi) [http://ktef.karaelmas.edu.tr/teknoloji/1302-0056/2005/Cilt\(8\)/Sayi\(2\)/191-198.pdf](http://ktef.karaelmas.edu.tr/teknoloji/1302-0056/2005/Cilt(8)/Sayi(2)/191-198.pdf), 12 Mayıs 2007.

2.3.1. Ergonomi Biliminden Faydalanma

Günümüzün gelişen teknolojisi ile her alanda bir değişim gözlenmektedir. Söz konusu değişim, bu alanlarda çalışan insanların yeteneklerini bedensel ve düşünsel açıdan çeşitlendirmekte ve zorlamaktadır. Buna karşılık insanların bazı belirli yapısal (anatomik), boyutsal (antropometri), ve psikolojik özellikleri vardır. İnsan iskelet ve kas sisteminin belirli bir hareket yeteneği ve gücü, kasların enerji yaratma şekli, çevreyi algılayabilme ve gerektiğinde ondan korunma özellikleri bulunmaktadır. Bu nedenle, iş yerlerinde insandan yapması beklenenler ile insanın temel özellikleri arasında bir uyum olması gerekmektedir. Aksi yöndeki gelişmeler insanı yormakta, iş verimi ve kalitesini düşürmekte, iş güvenliği ve personel sorunlarına neden olmaktadır.¹⁵⁴

Fiziksel çevre unsurları ile yakından ilişkili olan disiplin ergonomidir. İnsanın fiziksel ve düşünsel yeteneklerini daha etkin ve verimli olarak kullanabilmesini sağlamak amacıyla sürekli olarak makine, takım, aparat ve cihazlar geliştirilmektedir. Ergonomi, bunların, insanın özellik ve yeteneklerini dikkate alarak geliştirilmesini amaçlamaktadır. Bu çerçevede ergonomi en geniş tanımıyla, insanın anatomik özelliklerini, fizyolojik kapasite ve toleranslarını göz önüne alarak, iş yeri yerleşimi ve ortam değişkenlerinin etkisi ile oluşan organik ve psikolojik reaksiyonlara göre insan-makine-çevre ilişkisinin temel yapısını araştıran bir disiplindir.¹⁵⁵

Ergonominin uğraş alanları; insan özellikleri (duyusal, fiziksel, ussal) ve kapasite sınırları, çalışma koşulları (duruş ve hareketler, yorgunluk, gerilim, monotonluk, iş güvenliği, kazalar, motivasyon, vardiya çalışması, çalışma süreleri, otorite, yetki, sorumluluk, grup davranışı, ücret yapısı), insan makine ilişkisi (gösterge-kontrol düzeni, boyut sorunları, mekanik sorunlar), çevresel koşullar (aydınlatma, gürültü,

¹⁵⁴ Oral, a.g.e.

¹⁵⁵ Kurtuluş Kaymaz, “Çalışma Yaşamında Kalite,” **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, (Çevrimiçi) www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=32&pg=m, 01.06.2008.

titreşim, sıcaklık, nem, hava akımı, toksin maddeler, buharlar, gazlar, radyasyon, düzen ve temizlik, renk ve manzara) olarak belirtilmektedir.¹⁵⁶

Bu alanlardaki çalışmalar sonucunda hedeflenen noktalar ise aşağıdaki gibidir:¹⁵⁷

- İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması,
- İşgücü kayıplarının önlenmesi,
- Yorulmanın ve iş stresinin azaltılması,
- İş kazaları ve meslek risklerinin minimizasyonu,
- verimlilik ve kalitenin yükseltilmesi.

Ergonomi konusu gereği, insanın işinde daha verimli olabilmesi için;

- İşçinin, işinde sağlık ve güvenlik içinde çalışması,
- İşin, insanın antropometrik ölçülerine, beden gücüne ve kişisel özelliklerine uygun olarak oluşturulması,
- Her türlü alet, makine ve donanımın insan yetenekleriyle uyumlu bir şekilde tasarlanması,
- Psiko-sosyal açıdan olumlu bir iş ortamının yaratılması ve çalışma hayatının insana önem vermesi gibi işlevleri yerine getirmektedir.¹⁵⁸

İş kazalarının önlenmesi için, çevrenin kazaya olanak vermeyecek şekilde, insanın özelliklerine uygun düzenlenmesi gerekmektedir. Bunlar ise, ergonominin amaçları doğrultusunda gerçekleşmektedir. Bunun için ortamın yeterli şekilde aydınlatılması, sıcaklığın ve termal konfor koşullarının yerinde olması, fazla gürültünün olmaması, makine, araç-gereç ve bütünüyle iş yeri ortamının güvenli hale getirilmesi gerekmektedir.¹⁵⁹

¹⁵⁶ Mehtap Duran Sağocak, "Ergonomik Tasarımda Renk," **Trakya Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi**, Şubat 1, 2005, s. 77- 78, (Çevrimiçi) <http://www.trakya.edu.tr/Enstituler/FenBilimleri/fenbilder/index.php>, 01.06.2007.

¹⁵⁷ A.e.

¹⁵⁸ A.e.

¹⁵⁹ Ali Naci Yıldız, "İş Kazaları," **Ankara, Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Yayınları**, 4 c. , 2004, s. 261.

Kısaca kullanılan aletler, cihazlar, hatta masa ve sandalye dahi kişiye en rahat çalışma imkanını sunabilecek şekilde tasarlanmış ve yerleştirilmiş olmalıdır. Çünkü ışıklandırmadan ortamdaki gürültüye kadar birçok etken çalışanların verimini düşürmektedir. Ergonomi bilimi işte bu bütün olumsuzlukları ortadan kaldırabilmek ve çalışan kişilere en uygun ortamı hazırlayabilmek için çaba harcamaktadır.¹⁶⁰

2.3.2. Otomasyona Gitme ve Kişisel Koruyucu Kullanma

Teknolojik devrim, çalışma yaşamında iki farklı boyutu beraberinde getirmektedir. Bunlardan ilki, makine kullanımı ile, tam otomasyon sağlanarak, çalışan insanın aşırı yüklenim ve zorlanma alanlarını devralarak, yaşamı tehdit eden çalışma koşullarından kurtarmasıdır. İkinci boyut ise, çalışanların işlerini de ellerinden alma risklerine rağmen, otomasyonun farklı ve değişen iş alanları da yaratmasıdır.¹⁶¹

Teknoloji, uzun yıllar çalışma yaşamında insanı uyuma zorlayan değişmez faktör olarak yer almasına rağmen, gelişimin her aşamasında, işgörenleri çalışmanın yaşamı tehdit eden yönlerinden (iş kazası riski, meslek hastalığı) ya da zorluklarından kurtarma konusunda da katkılarda bulunmuştur.¹⁶² Teknoloji sayesinde bazı iş kazalarının önlenmesi için kişisel koruyucu araçlar yapılmış ya da çok tehlikeli işlerin yapılmasına yönelik teknolojik makineler üretilmiştir.

İş kazalarının önlenmesi için kullanılan koruyucu araçlar; solunum sistemini korumaya yönelik ve vücudu korumaya yönelik olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir. Solunum sistemi için filtreli toz maskesi, basınçla temiz hava maskesi, süzgeçli gaz maskesi, hortumlu temiz hava maskesi, basınçlı oksijen solunum cihazı maskeleri gibi maskeler kullanılmaktadır.¹⁶³

¹⁶⁰ Kaymaz, a.g.e.

¹⁶¹ A.e.

¹⁶² Kaymaz, a.g.e.

Maske ve solunum cihazlarında bazı hususlara dikkat etmek gerekmektedir. Bu hususlar aşağıdaki gibidir.¹⁶⁴

- Kullanılacak solunum cihazlarının boyutları kullanacak işçiye uygun olmalıdır.
- Süzgeçli maskeler oksijeni az ortamlarda kullanılmamalıdır.
- Solunum cihazları altı ayda bir kontrol edilmelidir.
- Arızalı solunum cihazları kullanılmamalıdır.

Vücudun korunması için ise; ellere ve kollara uygun eldiven giyilmelidir. Gözlerin korunması için gözlük, başın korunması için başlık ve beretler, ayaklara yapılacak işe uygun olarak ayakkabı ya da metal koruyucu kullanılmalıdır. Kulaklar için uygun tıkaçlar takılmalıdır.¹⁶⁵

2.3.3. İş Güvenliği Çalışmalarının Örgütlenmesi

İş sağlığı ve güvenliği alanında ülkemizde oluşturulan mevzuat düzenlemelerinin kaynaklarını başta Anayasa olmak üzere, ulusal kanunlar ve uluslararası sözleşmeler oluşturmaktadır.¹⁶⁶

İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yasal düzenlemeler kurumsal yapılanma bakımından, 1945 yılında kurulan Çalışma Bakanlığı bünyesinde İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü' nün oluşturulması ilk önemli gelişme olarak kabul edilmektedir. Denetim hizmetlerinin bir başka birimde örgütlenmesi nedeni ile Genel Müdürlük, 1983 tarihinde Daire başkanlığına dönüştürülmüştür. Kurum, 24.07.2003 tarihinde 25178 sayılı resmi gazetede yayımlanan 4947 sayılı Kanunun 17 inci maddesi ile İş

¹⁶³ Şahin Beymem, “İş Güvenliği Kavramı,”
(Çevrimiçi) http://sahinbeymem.gov.tr/dersnotu/insan_sagligi_is_guvenligi.doc, 4 Haziran 2007.

¹⁶⁴ A.e.

¹⁶⁵ A.e.

¹⁶⁶ Gençler, a.g.e.

Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü olarak yeniden teşkilatlandırılmış ve yeni görevlerle güçlendirilmiştir.¹⁶⁷

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü;

- İş sağlığı ve güvenliği konularında, mevzuatın uygulanmasını sağlayarak, mevzuat çalışmasını yapmaktadır.
- Ulusal politikaları belirleyerek, bu politikalar çerçevesinde programlar hazırlamaktadır.
- Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar ile işbirliği ve koordinasyonu sağlamaktadır.
- Etkin denetim sağlamak amacıyla gerekli önerilerde bulunarak, sonuçları izlemektedir.
- Standart çalışmaları yapmak, normlar hazırlamak ve geliştirmek, ölçüm, değerlendirme, teknik kontrol, eğitim, danışmanlık, uzmanlık ve bunları yapan kişi ve kuruluşları incelemek, değerlendirmek ve yetki vermektedir.
- Kişisel koruyucuların ve makine koruyucularının imalatını yapacak kişi ve kuruluşlara yetki vermek, ithal edilecek kişisel koruyucuların ve makine koruyucularının standartlara uygunluğunu ve bu konularda usul ve esasları belirlemektedir.
- İş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlayıp programlayarak ve uygulanmasını sağlamaktadır.
- Faaliyet konuları ile ilgili yayın ve dokümantasyon çalışmaları yapmak buna bağlı istatistikleri düzenlemektedir.
- Mesleki eğitim görenler, rehabilite edilenler, özel risk grupları ve kamu hizmetlerinde çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları amacıyla gerekli çalışmaları yapmak, tedbirlerin alınmasını sağlamaktadır.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi ve Bölge Laboratuvarlarının çalışmalarını düzenlemek, yönetmek ve denetlemektedir.

¹⁶⁷ Batur, **a.g.e.** , s. 59.

- Bakanlıkça verilecek benzeri görevleri yapmaktadır.¹⁶⁸

Modern güvenlik yönetimi sadece tedbirleri ortaya koymakla kalmayan, işin bütün aşamalarına bu önlemlerin entegrasyonunu sağlayıp, uygulama sonuçlarını yakinen takip eden sistem olmaktadır. Bu amacın hedeflendiği bütün iş yönetmenliklerinde de görülebilmektedir.¹⁶⁹

2.3.4. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları

İşçiler; kullandıkları makine, araç ve gereçlerden, sağlığa zararlı parlayıcı ve patlayıcı maddelerden, tehlikeli, tozlu, gürültülü ve yeterli havalandırılmamış yerlerde çalışmak gibi sebeplerden dolayı meydana gelen tehlikelere maruz kalmaktadırlar. Bu tehlikeleri ve riskleri ortadan kaldırmak, işçinin ekonomik ve sosyal varlığını korumak ve iş yerinde meydana gelebilecek maddi ve manevi zararların yanı sıra iş gücü kayıplarını da önlemek için iş yerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin bir takım önlemlerin alınması konusunda kurulların oluşturulması kanunen zorunluluk haline getirilmiştir.¹⁷⁰

“İşçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin beklenen yararı sağlayabilmeleri için tam olarak uygulanmaları gerekmektedir. Tedbirlere uyulup uyulmadığı gerektiği zaman denetlenmektedir. Denetim devlet kuruluşları tarafından yapılmaktadır. Bazen de iş yerlerinin kendi denetimleri olmaktadır. İş yerlerinin kendi yapı ve içlerinde yaptıkları denetimler “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları” tarafından gerçekleştirilmektedir.”¹⁷¹

¹⁶⁸ Baradan, **a.g.e.** , s. 90.

¹⁶⁹ Tezel, **a.g.e.** , s.239.

¹⁷⁰ Abdurrahman Ayhan, “Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi,” **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 7 c. , No: 2, 2003, s. 81.

¹⁷¹ Altan v.d. , **a.g.e.** , No: 79, s. 195.

Nitekim; 1475 sayılı yasada İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu' nun, Çalışma Bakanlığı' nın gerekli gördüğü iş yerlerinde kurulması ve işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışmalar yapması öngörülmüştür. Çalışma esasları ise Çalışma Bakanlığı' nın çıkardığı bir tüzükle düzenlenmiştir. Yeni yasada İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurulu' nun oluşturulması, teknik gereklere dayandırılmış ve kararları işveren için bağlayıcı olan, zorunlu bir kurum haline getirilmiştir. Yasaya göre İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, “Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı iş yerlerinde her işveren bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu (İSİG) kurmakla yükümlüdür.”¹⁷²

Ayrıca bir işverene bağlı fabrika, müessese, işletme ya da işletmeler grubu birden çok iş yerinden oluşuyorsa, bunların her birinde ayrı birer işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu kurulması zorunludur.¹⁷³

İş Yasası' nın 80. maddesi uyarınca çıkarılan “İşçi Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik,” bu kurulların ne şekilde oluşturulacağını, görev, yetki ve sorumluluklarını, çalışma tarzını ayrıntılı hükümlerle düzenlemektedir.

İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından yerine getirilmesi gereken konuları tespit etmekte, işverene bu yolda teklifler götürmektedir. İş yerinin niteliklerine uygun bir “işçi sağlığı ve iş güvenliği iç yönetmeliği” hazırlayarak, bu taslağı işverenin onayına sunmaktadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusu ile ilgili eğitim- öğretim programları hazırlamakta ve uygulanmasını izlemektedir. İşletmenin bakım ve onarımlarında gerekli güvenlik tedbirlerini tespit ve kontrol etmektedir. İşçilerin periyodik sağlık muayene ve kontrollerinin yapılıp yapılmadığını izlemektedir.¹⁷⁴

¹⁷² Pir Ali Kaya, “4857 Sayılı İş Yasası' nın Türk İş Hukuku' nda Meydana Getirdiği Yenilikler,” **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, (Çevrimiçi) http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=174&hit=zend&pg=m, 23 Ocak 2007.

¹⁷³ Ayhan, **a.g.e.** , s. 86.

¹⁷⁴ Altan v.d. , **a.g.e.** , No: 79, s. 199.

Kurullar esas itibari ile inceleme, denetleme ve uyarmayı öngören bir düzen içinde çalışmaktadırlar. Kurulların en az ayda bir kere toplanması gerekmektedir. Ağır iş kazası veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde, üyelerden her biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilmektedir. Toplantıda geçen süreler günlük çalışma süresinden sayılmaktadır. Kurul üye sayısının çoğunluğu ile toplanabilmektedir. Kararlar oy çokluğu ile alınmaktadır.¹⁷⁵

Kurullar yapacakları teklif ve tavsiyelerde iş yerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulundurmaktadırlar. Kurul üyeleri, görevleri nedeni ile öğrendikleri mesleki tekniklere ve çalışma metotlarına ilişkin sırları gizli tutmak zorundadırlar. Ayrıca iş müfettişlerinin kendi iş yerlerinde yapacakları denetim ve teftişlerde onlara yardımcı olmaktadır.¹⁷⁶

2.3.5. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda İşçilerin Eğitimi

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin sorunların çözümünde eğitim öncelikli rol oynamaktadır. Nitekim, iş kazalarının veya meslek hastalıklarının önemli bir nedeni ise, çalışanların iş yerindeki risklere karşı eğitilmemiş olmaları ve eğitimin önemi konusunda yeterli bilince kavuşturulamamış olmalarından kaynaklanmaktadır.¹⁷⁷

İş kazalarının meydana gelmesinde insan faktörünün payı büyük olmaktadır. İşçilerin işletmenin güvenlik kurallarına uygun olmayan davranışları sonucu kazaların oluşmasında, eğitim eksikliğinin önemli bir rolü bulunmaktadır. Tüm kazaların yaklaşık olarak %80' inin insan hatası ya da güvenli olmayan davranıştan meydana geldiği ve kazaların yaklaşık %3' ünün önlenmesi mümkün olmayan, %97' sinin ise önlenebilir kazalar olduğu dikkate alındığında, iş güvenliği alanında

¹⁷⁵ Çalışma Hayatı İle İlgili Mevzuat, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik,” Nisan 7, 2004, (Çevrimiçi) http://www.csgb.gov.tr/birimler/isggm/is_sagligi_guven_kurullari_hak_yon.htm, 14.05.2007.

¹⁷⁶ A.e.

¹⁷⁷ Ömer Ekmekçi, “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları,” **Mercek Dergisi**, No: 41, Ocak 2006, s. 100.

eğitimin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Güvenlik eğitiminin temel işlevi, işçilerin güvenliğe yönelik dikkat derecesini artırmak ve güvenlik bilincini oluşturmaktır. Güvenlik eğitiminin diğer işlevleri ise;

- *Bilgi aktarımı*: İşçide kaza potansiyeli ve sorun alanlarına ilişkin farkındalık yaratmaktadır.
- *Tutumların kazandırılması*: İşçinin davranış değişimini gerçekleştirebilecek potansiyel değeri tahmin etmesini mümkün kılmaktadır.
- *Yetenek gelişimi*: İşçinin güvenli davranış sergilemesine olanak tanımaktadır.¹⁷⁸

Eğitim aracılığı ile, işçilere çalışma ortamında nelerle karşı karşıya oldukları ve bunların kendileri açısından doğurabileceği tehlikeleri tanıma ve öğrenme olanağı ve bilgi edinme hakları sağlanmış olmaktadır.¹⁷⁹

Türkiye’ de klasik anlamda kaza araştırması yapılan firmalarda tespit edilen nedenler genelde yüzeysel sebepler olmaktadır. Örneğin; iletişimsizlik, eğitimsizlik, ekipman eksikliği gibi yüzeysel görünen sorunlar kazada ön plana çıkmaktadır.¹⁸⁰

Eğitim ile birlikte; işçinin işi kavrama gücü ve performansı gelişmekte, hatalı davranışları ve böylelikle iş kazalarının meydana gelme olasılığı azalmaktadır.¹⁸¹

Güvenlik eğitimi, güvenlik sorunları ortaya çıkmadan ve kazalar meydana gelmeden önce verilmelidir. Bu anlamda verilecek eğitim hem genel sağlık ve güvenlik kurallarını, hem de işe ait özel prosedürleri içermelidir. Ayrıca, eğitim bir kaza ya da ucuz atlatılan olay meydana geldiğinde tekrarlanmalıdır.¹⁸²

¹⁷⁸ Tunç Demirbilek, **İş Güvenliği Kültürü**, İzmir, Legal Yayıncılık, Kasım 2005, s. 126- 127.

¹⁷⁹ **A.e.**

¹⁸⁰ Haz. Burcu Özçelik, “Bir Şirkette Ancak Lider İsterse İş Sağlığı ve Güvenliği Sağlanır,” **Hürriyet Gazetesi**, Pazar, Şubat 4, 2007, s. 26.

¹⁸¹ Demirbilek, **a.g.e.** , s. 127.

¹⁸² **A.e.** , s. 128.

2.3.6. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı

“İşletmelerde karşılaşılan en önemli insan kaynakları sorunlarından biri, çalışanların güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamına sahip olmamalarıdır. Günümüzde sağlıklı ve güvenli bir iş yeri ortamının hazırlanmasında işletmelere büyük görevler düşmektedir. Çalışma yaşamında birçok risk bulunmaktadır ve bu riskler işverenleri de etkilemektedir. Bu nedenle, işletmeler iş kazaları ve meslek hastalıklarının yarattığı maddi ve manevi zararları asgari orana indirebilmek için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini daha kapsamlı ve sistematik olarak ele almak durumunda kalmaktadırlar.”¹⁸³

“Tüm yöneticilerin, çalışanlarını ve işi etkileyen sağlık ve güvenlik risklerini analiz etmek ve kontrol altına almak üzere sistematik, sürekliliği sağlanmış bir “yönetim programı” uygulaması gerekmektedir.”¹⁸⁴ Bu amaçla, uluslararası bazı iş sağlığı ve güvenliği kurumları ile bağımsız denetim firmalarının katkılarıyla 1999 yılında “OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi” oluşturulmuştur. Bu sistem, ISO 9001 Kalite ve ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemleri Standartları ile uyumlu bir şekilde geliştirilmiştir.¹⁸⁵

OHSAS 18001, Occupational Health Safety and Assesment Series- İş Sağlığı ve Güvenliği Değerlendirme Serileri anlamına gelmektedir.¹⁸⁶ “OHSAS 18001 “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi,” en genel tanımıyla; iş yerlerinde işlerin gerçekleştirilmesi esnasında, çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek kaza ve diğer etkenlerden korunmak ve daha iyi çalışma ortamı sağlamak amacıyla sistemli ve bilimsel bir şekilde tehlikelerin ve risklerin belirlenmesi ve bu tehlikelere ve risklere yönelik önlemlerin alınması çalışmalarının

¹⁸³ Odaman, **a.g.e.** , s. 138.

¹⁸⁴ **A.e.**

¹⁸⁵ **A.e.**

¹⁸⁶ Bülent Törener, “OHSAS 18001/TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Uygulamaları,” **Kariyer ve İş Dünyası Dergisi**, No: 21, Mart 2005, s. 58.

gerçekleştirildiği yaklaşımdır. OHSAS, evrensel bir standart olduğu için, dünyanın her yerinde sektör ayrımı yapılmaksızın her işletmede uygulanabilmektedir. Sistemi uygulayacak işletme, kuruluşun yapısına, coğrafi konumuna, pazar payına, çalışanlarının ve sektörün yapısına uygun ve sürekli iyileştirmeye açık bir yöntemi seçebilmektedir.”¹⁸⁷

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi’ ni daha iyi anlayabilmek için içerdiği bazı anahtar terim ve tariflerin anlamını bilmek gerekmektedir. Bunlar aşağıdaki gibidir.¹⁸⁸

- *Kaza Kavramı:* Ölüme, hastalığa, yaralanmaya, hasara veya diğer kayıplara sebebiyet veren istenmeyen olaydır.
- *Zarar Kavramı:* İnsanların yaralanması, hastalanması, malın, çalışılan yerin zarar görmesi veya bunların birlikte gerçekleşmesine neden olabilecek kaynak ve durumdur.
- *Vak’ a Kavramı:* Kazaya sebep olan veya kazaya sebep olacak potansiyele sahip olaydır.
- *Uygunsuzluk Kavramı:* Doğrudan ya da dolaylı olarak, yaralanma, hastalık, malın zarar görmesi, çalışılan yerin zarar görmesi veya bunların birlikte gerçekleşmesine neden olabilecek yönetim sistemi performansından, kanunlardan, işlemlerden, uygulamalardan ve çalışma standartlarından veya benzerlerinden herhangi bir sapmadır.
- *Risk Kavramı:* Meydana gelebilecek zararlı olayın sonuçları ve olasılığının bileşkesidir.
- *Risk Değerlendirmesi Kavramı:* Tüm proseslerde, riskin büyüklüğünü tahmin etmek ve riske tahammül edilip edilemeyeceğine karar vermektir.
- *Kabul Edilebilir Risk Kavramı:* Kuruluşun, yasal zorunluluk ve kendi işçi sağlığı ve iş güvenliği politikası dikkate alındığında, dayanabileceği düzeye indirilmiş risktir.

¹⁸⁷ Odaman, **a.g.e.** , s. 139.

¹⁸⁸ Törener, **a.g.e.** , s. 59.

Bu sistemle birlikte; çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği risklerinin belirlendiği ve önlemlerle asgariye indirildiği, yasalara uyan, hedeflerin programlar dahilinde hayata geçirildiği, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygun kişilere verildiği, acil durumlara hazır, performansların izlendiği, izleme sonuçlarını iyileştirme faaliyetleri için kullanan, faaliyetlerini denetleyen, yaptıklarını gözden geçiren ve dokümante eden bir kuruluştaki iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine gereken önemi veren bir sistemin parçası olacaklardır.¹⁸⁹

OHSAS 18001 Yönetim Sistemi' nin en önemli faydası, işletmede iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturmastır. OHSAS yöntemiyle, iş kazası ve meslek hastalıklarının yüksek maliyetleri en aza indirilebilmektedir. Aynı zamanda ulusal yasa ve dünya standartlarına uyum süresini ve maliyetini azaltmaktadır.¹⁹⁰

OHSAS 18001 yönetim sistemi sürekli iyileştirmeyi sağlayan beş elemandan oluşmaktadır.

- *İşçi Sağlığı Güvenliği Politikası (İSG):* İşletmenin üst makamca onaylanan bir İSG politikası olmalıdır. Bu politika ile, iş güvenliği konusunda alt yapı, ekipman, strateji ve yönetim anlayışı bakımından performansının ne olacağını, risk tanımlamaları, risklere karşı tedbirlerini içine alan temel esasları ifade etmektedir.¹⁹¹
- *Planlama:* Planlama kapsamında tehlikeler belirlenmektedir. Risk değerlendirilmesi ve risk kontrol süreçleri dokümante edilmektedir.¹⁹²
- *Uygulama ve İşletim:* İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda en büyük sorumluluk üst yönetime düşmektedir. Kuruluştaki iki yönlü iletişimin sağlanması ve risk altındaki her personelin İSG çalışmalarına katılması gerekmektedir. İSG çalışmalarının dokümante edilmesi ve kuruluş için, kontrol önlemleri alınması gereken yerlerdeki risklerle ilgili uygulama ve

¹⁸⁹ A.e.

¹⁹⁰ Törener, a.g.e. , s. 58- 59.

¹⁹¹ A.e.

¹⁹² Odaman, a.g.e. , s. 140.

faaliyetler tanımlanması yapılması gerekenler arasındadır. Kuruluş, acil durumlara hazırlık ve harekete geçme için planlara sahip olmalıdır.¹⁹³

- *Kontrol ve Düzeltici Faaliyetler:* İSG performansı düzenli bir şekilde izlenip, ölçülerek gerektiğinde düzeltici ve önleyici faaliyetler uygulanmalıdır. Önerilen tüm önleyici ve düzeltici faaliyetler uygulamaya geçmeden önce risk değerlendirme yöntemi ile incelenmelidir. Tüm kayıtlar belirli süre korunarak saklanmalı ve mutlaka dökümanite edilmelidir. İSG yönetim sistemi iç tetkik tarafından denetlenmelidir.¹⁹⁴
- *Yönetimin Gözden Geçirilmesi:* “İşletmenin üst yönetimi; İSG sistemini belirli aralıklarla gözden geçirmeli ve uygunluk, yeterlik ve etkinliğin devamını sağlamalıdır.”¹⁹⁵ Bu kapsamda, iş sağlığı ve güvenliği hedeflerinin sürekli iyileştirme kapsamında revizyonu, kaynakların yeterliliği, teknolojik veya yasal değişikliklerin sistem üzerine etkileri değerlendirilmelidir.¹⁹⁶

2.3.7. İş Güvenliği Araştırmaları ve İş Kazası Analizleri

İş güvenliği araştırmaları iş güvenliği çalışmalarına yön vermektedir. İşletmede tehlike yaratabilecek kaynaklar tanındıktan sonra, bunların sürekli olarak denetimi ve gözden geçirilmesi gerekmektedir. Hatalı ve eksik koşullar araştırma raporlarına kaydedilmektedir. Böylelikle bu raporlar sayesinde sistemdeki yetersizlikler kaza oluşmadan önce tahmin edilebilmekte ve önlemler alınabilmektedir.¹⁹⁷

İş güvenliği araştırmalarının bir diğer amacı ise, işverenler ile en yakın ilişkide bulunan gözetimcileri değerlendirmektir. Dolayısıyla, iş güvenliği sorumlularının yaptığı araştırmaları, gözetimciler daha sık yapmak zorundadır. İş güvenliği

¹⁹³ Törener, **a.g.e.**

¹⁹⁴ **A.e.**

¹⁹⁵ **A.e.**

¹⁹⁶ Odaman, **a.g.e.** , s. 141.

¹⁹⁷ Kaynak v.d. , **a.g.e.** , s. 402.

araştırmaları sayesinde, hem kazaların oluşmasına yol açan nedenleri hem de gzetimcilerin iş güvenliğine verdiği önemi görmek kolaylaşmaktadır.¹⁹⁸

İş güvenliği araştırmaları yanında iş kazaları analizi de kullanılmaktadır. Bu analizlerin amacı, meydana gelen kazaların niçin meydana geldiğini araştırmak ve kazaların tekrarlanmasını önlemektir. İş güvenliği araştırmalarından farkı; iş güvenliği araştırmaları kazalara neden olabilecek tehlikeleri belirleyerek kazanın oluşmasını önlemeye çalışmakta; kaza analizleri ise, kazayı yaratan nedenlerin ortaya çıkarılmasını sağlamaktadır. Benzer türde kazaların tekrar etmesi önlenmektedir.¹⁹⁹

İş kazalarının tekrar etmesini önlemeye yönelik istatistikler; farklı üretim bölümleri, farklı alanlar, ülke ve bölge düzeyinde farklılık göstermektedir. İstatistiklerin hangi amaca yönelik kullanılması gerektiği belirlenip, ona göre hareket edilmesi gerekmektedir. Kaza istatistikleri “kaza önlemeye yönelik” ve “tazminat ödeme” amaçlı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Tazminat deme amaçlı olan istatistikler daha çok idari amaçlarla yapılmakta; kaza sayısı, kaza ağırlığı ve iş göremezlik sürelerini belirlemeye yönelik olmaktadır. Kaza önlemeye yönelik istatistikler ise; teknik tanıma giren türden kazaları işlemektedir. İşletmeler bu tür istatistikleri kendi özel amaçlarına göre tasarlayabilmekte olduğundan bu istatistikler özel nitelikte bir anlam kazanmaktadır.²⁰⁰

2.4. İş KAZALARINA KARşI GERÇEK VE TÜZEL KİşİLERİN ALABİLECEğİ TEDBİRLER

Temel haklar içinde en kutsalı insanın sağlık ve yaşam hakkıdır. Bu esas çalışma yaşamında da geçerlidir. Anayasamızda da herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu garanti altına alınmıştır. 4857 sayılı yeni İş Kanunu’

¹⁹⁸ A.e.

¹⁹⁹ A.e. , s. 403- 404.

²⁰⁰ A.e. , s. 405.

nun beşinci bölümü iş sağlığı ve güvenliği konusuna ayrılmıştır.²⁰¹ Anayasamız, gerçek ve tüzel kişilere iş sağlığı ve güvenliği konusunda bazı yaptırımlar yüklemektedir.

2.4.1. İş Kazalarını Önlenmesinde Devletin Rolü

Çağdaş bir devlet, aynı zamanda sosyal bir hukuk devleti olduğu için vatandaşlarının en kutsal hakkı olan yaşama hakkını güvence altına almak zorundadır. Bu da çalışanlar açısından bakıldığında, tüm tehlikelerden uzak çalışmak anlamına gelmektedir. Bu nedenle, çağdaş devlet, bu görevini yerine getirecek olan tüm önlemleri belirlemek; bunların tüm iş yerlerinde uygulanmasını sağlamakla ve sürekli olarak düzeltmekle yükümlüdür.²⁰² Bunu da yasa, tüzük ve yönetmelikler ile sağlamaktadır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Hükümleri temelini Borçlar Kanunu'ndan (B.K.) almaktadır. Yasa koyucu B.K. Md. 332 de "İşverenin işyerinde çalışan işçisinin karşılaşılabileceği tehlikeleri önlemek, sağlıklı bir iş yeri ortamı oluşturmak zorundadır." hükmünü getirmekle bu konudaki temel düşüncesini ortaya koymaktadır.²⁰³

İş Kanunu hükümlerine göre çıkarılmış olan İş Güvenliği Tüzüğü'nde yasa koyucu Borçlar Kanunu'ndan farklı olarak günümüz koşullarına daha uygun çözümler üretecek olan kusursuz sorumluluk ilkesini benimsemiştir.²⁰⁴

²⁰¹ Murat Başesgioğlu, "Yeni İş Kanunu ve Değerlendirilmesi," **Mercek Dergisi**, No: 35, Temmuz 2004, s. 5.

²⁰² Haydar Kaçmaz, "İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında Devletin İşverenin İşçinin Görev ve Sorumlulukları," **Mühendis ve Makina Dergisi**, No: 520, Mayıs 2003, (Çevrimiçi) <http://www.mmo.org.tr/muhendismakina/arsiv/2003/mayis/makale>, 29 Mayıs 2007.

²⁰³ A.e.

²⁰⁴ A.e.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusuna; Belediyeler Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu, İmar Kanunu ve benzeri kanunlarla da düzenlemeler getirilmiştir.²⁰⁵

Devletin iş güvenliği konusunda denetim yapma ve eğitim verme gibi iki önemli görevi bulunmaktadır. Devlet denetleme görevini iki aşamada yerine getirmektedir. Önce iş yerindeki çalışmanın başlamasından önce denetim yapmaktadır. Diğerini ise, iş yerinin faaliyete geçmesinden sonra programlı bir şekilde yapmaktadır. Eğitim görevi ise; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda üç ayrı kuruluş tarafından yerine getirilmektedir. Bu kuruluşlar; Yakın ve Orta Doğu Çalışma Eğitim Merkezi, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Müfettişleridir.²⁰⁶

2.4.2. İş Kazalarını Önlenmesinde İşverenin Rolü

İşveren, çalıştırdığı sigortalılarını iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korumak için, kanunda, tüzükte ve yönetmelikte belirtilen tedbirleri almakla yükümlüdür.

İş yerinde çalışan işçi, gereken bilgi ve deneyime çoğu kez sahip olmadığı için; işveren, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermekle yükümlü tutulmaktadır.²⁰⁷

Elli ve daha fazla işçi çalıştıran iş yerleri iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla ve iş yerinde bir veya daha fazla iş yeri hekimi çalıştırmakla ve iş yeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür. Bu hekim asıl olarak iş sağlığı ve güvenliği sahasında

²⁰⁵ A.e.

²⁰⁶ A.e.

²⁰⁷ A. Murat Demircioğlu- Tankut Centel, **İş Hukuku**, 10. bs. , İstanbul, Beta Basın Yayım, Ocak 2005, s. 157.

koruyucu hekimlik görevini yürütecek, arta kalan zamanlarında tedavi hizmeti verecektir.²⁰⁸

Aynı zamanda bu özelliklere sahip işletmelerde; işveren, iş yerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere iş yerindeki işçi sayısına, iş yerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdür.²⁰⁹

İşçi sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak acil ve hayati bir durumun varlığı halinde işçinin çalışmama hakkı vardır. Bunun şartları işçinin iş sağlığı ve güvenliği kuruluna; bu kurulun bulunmaması durumunda işveren veya işveren vekiline riskin giderilmesi konusunda talepte bulunması gerekmektedir. Tedbirler alınıncaya kadar ücreti ve diğer hakları saklı tutularak işçinin çalışmakta kaçınma hakkı vardır.²¹⁰

Bir sigortalının meslek hastalığına tutulduğu öğrenildiğinde veya durumu sigortalının işverene bildirmesi durumunda, öğrenilen günden başlayarak iki gün içinde vizite kağıdı ile kuruma bildirilmesi gerekmektedir.²¹¹

2.4.3. İş Kazalarını Önlenmesinde Sendikaların Rolü

Eğer iş yerinde sendika varsa, sendikanında işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda bazı sorumlulukları vardır. Bunlar şu şekildedir.²¹²

²⁰⁸ Tezel, **a.g.e.** , s. 245.

²⁰⁹ Demircioğlu- Centel, **a.g.e.** , s. 158.

²¹⁰ Tezel, **a.g.e.** , s. 245.

²¹¹ **A.e.** , s. 246.

²¹² Mustafa Taşyürek, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu,” **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, No: 2, Nisan 2000, (Çevrimiçi) <http://www.ttb.org.tr/MSG/nisan02/index.html>, 5 Haziran 2007.

- İş yeri iş güvenliği programlarının yürütülmesine “örnek bir liderlik göstererek” katkıda bulunmaktır,
- Üyelerin komitelere girmesini teşvik ederek katılımını sağlamaktır,
- Güvenlik için yönetimin sorumluluklarını kabul edip amaçlara ulaşmak için iş birliğine girmektir,
- Güvenlik programlarını destekleyerek işverene sorumluluklarının tanıtılmasında yardımcı olmaktır,
- Güvenlik konusunda eleman yetiştirerek dayanışmada/ işbirliğinde bulunmaktır.

Sendikaların da iş sağlığı ve güvenliği konusunda hassas davranmaları, hem işçi hem de işletme düzeyinde bir güvenlik bilinci oluşturmaya çalışmaları işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında yapılan çalışmaların daha sistemli bir şekilde ilerlemesine yardımcı olmaktadır. İşçi sağlığı ve güvenliği konusunda destek çalışmaları arttıkça işverenler de kendilerini bu konuda sorumluluk sahibi hissederek daha titiz davranacaklardır. Sonuç olarak, iş sağlığı ve güvenliği alanında her kuruluşun ve bireyin üzerine düşen görevlere sahip çıkarak iş ve güç birliği yapmaları gerekmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN MESLEK HASTALIKLARININ NEDENLERİ VE BUNLARA KARŞI ALINABİLECEK TEDBİRLER

Mesleki bir faaliyetin yürütümü ya da bazı işlerde sürekli çalışma, kişide bu faaliyetler ile doğrudan bağlantılı hastalıklara yol açabilmektedir. Bu sebep ile; meslek hastalıkları, sosyal güvenlik sistemlerince, iş kazaları gibi sosyal bir risk olarak kabul edilmektedir. Meslek hastalığı, çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeni ile ortaya çıkan ve işçinin maruz kaldığı geçici ve sürekli hastalık veya ruhi arıza halleri olarak tanımlanabilmektedir.²¹³ İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeni ile zaman içinde yavaş yavaş ortaya çıkan meslek hastalıklarının oluşmasına neden olan etkenler ve bu etkenleri ortadan kaldırmaya yönelik, alınabilecek tedbirler üzerine çeşitli çalışmalar yapılmıştır.

Çalışmalar sonucunda; meslek hastalıklarının iş kazasından farklı olarak, zaman içinde oluşması ve başlangıç tarihinin kesin olarak bilinmemesi nedeni ile, meydana gelen bir hastalığın meslekten kaynaklandığını ileri sürmenin her zaman kolay olmadığı anlaşılmıştır.²¹⁴ Çünkü, iş kazalarının oluşmasında insan davranışlarının katkı payı olmasına karşın, meslek hastalıkları insan davranışından bağımsız oluşmaktadır.²¹⁵

İş yeri ortamında çalışanlar, toksik ve kansorejen maddeler ve tozlar, ısı, gürültü, fizyolojik ve biyolojik araçlar gibi meslek hastalığına neden olabilecek tipik kaynakların arasında bulunmaktadır. Bu tipik kaynakların bulunduğu ortamda

²¹³ İbrahim Işıklı, “Kadın İşçileri Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı,” Ekim 2005, (Çevrimiçi) [http://www.turmob.org.tr/turmob/basin/05-10-2005\(2\).htm](http://www.turmob.org.tr/turmob/basin/05-10-2005(2).htm), 8 Aralık 2007.

²¹⁴ Ceyhan Aldemir- Alpay Ataol- Gönül Budak, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 4. bs. , İzmir, Barış Yayınları, 2001, s. 237.

²¹⁵ Kaynak v.d. , **a.g.e.** , s. 410.

işgören tamamen savunmasızdır. Gerekli önlemler alınmadığı sürece ise, işçinin meslek hastalığı riskiyle karşılaşması kaçınılmaz olmaktadır.²¹⁶ Böyle bir riski de ortadan kaldırmak için, meslek hastalıklarının nedenlerini bilmek gerekmektedir.

3.1. MESLEK HASTALIKLARININ NEDENLERİ

Meslek hastalıkları çeşitli etkenlere bağlı olarak çeşitli türlerde ve vücutta farklı organlarda olabilmektedir. Bu yüzden meslek hastalıklarının incelenmesinde hastalık tablosuna göre adlandırma ve hastalığın nedenine yönelik sınıflandırma yöntemlerinden faydalanılmaktadır. Hastalık esnasında görülen belirtiler ve hastalığın niteliği itibarıyla bakıldığında en sık görülen meslek hastalığı türünün deri hastalıkları olduğu görülmektedir. Bunun nedeni ise; derinin dış ortamla devamlı temas halinde olmasından kaynaklanmaktadır. Fakat deri hastalıkları, önemli bir sorun olarak algılanmadığı ve önemsenmediği için ve bu sebeple sağlık kuruluşlarına başvurulmadığından meslek hastalığı olarak kayıtlara pek geçmemektedir.²¹⁷

Deri hastalıklarından sonra, en çok görülen meslek hastalığı türü solunum sisteminde meydana gelmektedir. Bunun sebebi ise, hava yoluyla pek çok faktörün akciğerlere ulaşmasından kaynaklanmaktadır.²¹⁸

İş yerlerinde işin niteliğine göre çeşitli etkenler olduğundan, meslek hastalıklarının incelenmesinde diğer bir yaklaşım olan hastalıkları etkenlerine göre sınıflandırma yöntemi kullanılmaktadır. İnceleme kolaylığı bakımından iş yeri ortam faktörleri kimyasal, fiziksel, biyolojik vb. gruplar halinde değerlendirilmektedir. Buna göre başlıca meslek hastalığı grupları şu şekildedir.²¹⁹

²¹⁶ A.e. , s. 409.

²¹⁷ Bilir, a.g.e. , s. 136.

²¹⁸ A.e.

²¹⁹ A.e. , s. 137.

- Fiziksel nedenli meslek hastalıkları,
- Kimyasal nedenli meslek hastalıkları,
- Tozlarla meydana gelen meslek hastalıkları,
- Biyolojik faktörlere bağlı meslek hastalıkları,
- Ergonomik faktörlere bağlı meslek hastalıkları.

3.1.1. Fiziksel Nedenli Meslek Hastalıkları

Meslek hastalıkları önlenabilir nitelikte bir olgu olduğu için bu hastalıkların oluşmasına neden olan etkenlerin bilinmesi önem kazanmaktadır.²²⁰ Fiziksel ortamda ise işgörenlere zarar verebilecek birçok etken bulunmaktadır. Fiziksel nedenli meslek hastalıklarının oluşmasına neden olan etkenlerin başında sıcaklık ve gürültü gelmektedir. Bunun dışında, x ışınları, radyasyon, titreşimler, sarsıntı ve ışık vb. gibi etkenler de meslek hastalığı oluşmasına sebep olmaktadır.²²¹ Bu etkenlere bağlı olarak oluşan sağlık sorunları aşağıdaki gibidir.

- *Gürültüye Bağlı Sağlık Sorunları:* Gürültü çalışma hayatında en sık rastlanan ve insanı rahatsız eden faktörlerden biridir. Gürültü sözlükte “aralarında uyum bulunmayan düzensiz seslerin bütünü” ya da “istenmeyen ve hoş gitmeyen ses” olarak ifade edilmektedir. Hoşa gitmeyen ses kavramı ise kişiden kişiye değişmektedir. Örneğin, normal koşullarda rahatsız etmeyen bir sesin ya da ses düzeyinin yorgun olduğunda rahatsız etmesi gibi. Gürültü kavramına bu açıdan bakıldığında, hoş gitsin ya da gitmesin kişiler üzerinde bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu nedenle gürültü sözcüğü, iş yerinde belirli bir düzeyin üzerinde basınç yaratan ve zaman içinde işitme sistemini olumsuz etkileyen sesler olarak algılanmaktadır.²²² Bununla beraber, gürültünün sağlık üzerindeki etkisi sadece işitme kaybı ile sınırlandırılmamaktadır. Yüksek ses basıncı havada şiddetli titreşime yol

²²⁰ Aldemir- Ataol- Budak, **a.g.e.** , s. 237.

²²¹ **A.e.** , s. 241.

²²² Bilir, **a.g.e.** , s. 153.

açtığı için, vücudun sarsılmasına neden olmaktadır. Bu durum özellikle çocuklarda korku duygusu yaratmaktadır. Aynı zamanda, gürültülü ortamlarda çalışanlar; sıklıkla gün sonunda yorgunluk, baş ağrısı ve kafada sersemlik hissi şeklinde yakınmalarda bulunmaktadırlar. Hipertansiyon hastalığı, gürültülü yerlerde çalışan işçilerde daha fazla görülmektedir.²²³ Bu nedenle, bir iş yerinde gürültünün kontrol altına alınması; başta işitme kaybı olmak üzere oluşabilecek hastalıkları korumak hem de kişiler arası iletişimin sağlanmasında, kazaların azaltılmasında alınması gereken tedbirler arasında olmaktadır.²²⁴

- *Termal Koşullara Bağlı Sağlık Sorunları:* Fizyolojik olarak insanın gereksinme duyduğu ortam koşulları, her zaman işin gerekleri ya da niteliği ile bağdaşmayabilir. Örneğin; soğuk hava deposunda çalışanlar için, işin işçiye değil; işçinin işe uydurulması gerekmektedir.²²⁵ İşçinin işe uydurulmaması durumunda çeşitli sağlık sorunları ile karşılaşmaktadır. Hem düşük hem de yüksek sıcaklığa bağlı olarak oluşan bu sağlık sorunları daha çok yüksek sıcaklığın olduğu çalışma ortamlarında görülmektedir. Sıcaklığa bağlı sağlık sorunları, özellikle metallerin eritilmesi şeklindeki işlerde daha çok görülmektedir. Demir döküm işleri, dökümhane, metalden eşya imali, cam sanayi, porselen ve seramik üretimi, gıda maddeleri imalatı türünden olan işler yüksek sıcaklığın sorun olduğu başlıca işlerdir. Bu iş yerlerinde de özellikle fırın bölümünde, fırınların karşısında ve yanında çalışanlar sıcaklıktan daha fazla etkilenmektedir. Ortam koşulları nedeni ile, vücut sıcaklığında meydana gelen çok küçük değişimler dahi insanın konforunu, fizik ve mental fonksiyonlarını etkilemektedir. Yüksek sıcaklığa bağlı olarak çalışanlarda ısı yorgunluğu, ısı krampı, sıcak çarpması gibi rahatsızlıklar görülmektedir.²²⁶ Soğuk ortamlarda ise, en sık görülen olay

²²³ A.e. , s. 160.

²²⁴ A.e. , s. 153.

²²⁵ Aldemir- Ataol- Budak, a.g.e. , s. 238.

²²⁶ Bilir, a.g.e. , s. 164- 165.

üşümedir. İleri düzeyde olmadığı sürece yalnızca üşüme, ciddi sağlık sorununa yol açmaz. Fakat soğuk ortamlarda çalışanların el ve parmak becerileri zayıflamaktadır. Bunun dışında, uzun süre soğuk ortamlarda kalan kişilerde vücudun uç kısımlarında (el ve ayak parmakları, kulak kepçesi, burun) donma olabilmektedir.²²⁷

- *Radyasyonun Neden Olduğu Sağlık Sorunları:* Radyasyon fiziksel bir enerji türü olduğundan çalışanların uzun süre maruz kalması sonucu bazı hasarlara sebebiyet vermektedir. Bu hasarlar radyasyonun frekansına göre değişmektedir. Örneğin, demir-çelik, dökümhane ya da cam malzeme imalathanelerinde çalışan ve ışın maruziyetine uğrayan işçilerin gözlerinde, eğer koruyucu malzeme kullanılmazsa katarakt oluşmaktadır. Açık havada çalışmak zorunda olan işçilerde (çiftçiler, balıkçılar, denizciler vb.) deri irritasyonu ve yanıklar (ultraviyole ışınlarının etkisi ile) görülmektedir. Radyasyonla ilgili işlerde çalışanların radyasyondan etkilenme düzeyleri sürekli olarak izlenmelidir.²²⁸
- *Yüksek ve Düşük Basınca Bağlı Sağlık Sorunları:* Yüksek basınca bağlı sağlık sorunları su altında veya yapay olarak yaratılmış basınçlı ortamlarda çalışan kişilerde görülmektedir. Örneğin, su altında çalışan işçilerin su yüzeyine yükselişi hızlı olursa “dekompresyon hastalığı” (vurgun) meydana gelmektedir.²²⁹ Düşük basınca bağlı sağlık sorunları ise; yol yapımında, elektrik, telefon, televizyon vb. servis istasyonlarında çalışan ve bu çalışmaları sırasında yüksek rakımlı yerlerde bulunmaları gereken işçilerde meydana gelmektedir. Rakım yükseldiği ölçüde havadaki oksijen basıncı düştüğü için bu kişiler hipoksi nedeniyle sorun yaşayabilmektedirler.²³⁰ Hipoksi; insan vücudundaki doku ve hücrelerde oksijen azalmasına bağlı

²²⁷ A.e. , s. 170- 171.

²²⁸ A.e. , s. 173- 175.

²²⁹ A.e. , s. 176.

²³⁰ A.e.

olarak normal fonksiyonların yerine gelmemesi durumu olarak ifade edilmektedir. Hipoksiye bağlı belirtiler; düşünme yeteneğinde aksaklık, kas kontrollerinin zayıflaması, normalden sık nefes alma ihtiyacı, bilinç kaybı şeklinde kendini göstermektedir.²³¹ Meslek hastalıklarının yaptığı zedelenmelerin, genellikle geri dönüşü olmamaktadır. O yüzden işçiler çalışma ortamlarında karşılaşılabilecekleri riskler konusunda bilgilendirilmelidir.²³²

- *Titreşim Etkisine Bağlı Sağlık Sorunları:* Titreşim, katı bir nesnenin kısa zaman içinde hızlı hareketi sonucu ortaya çıkan fiziksel bir olaydır. Titreşime maruz kalan çalışanlarda çeşitli rahatsızlıklar görülebilmektedir. Titreşim tüm vücudu etkileyebildiği gibi daha sık olmak üzere el ve kolda hissedilen bir titreşim şeklinde de olabilmektedir. Örneğin, çalışan bir motorun üzerinde bulunan kişiler bütün vücutları ile titreşimin etkisinde bulunmaktadırlar. Uçak, gemi personeli, şoförler bu yüzden risk altındadır. Titreşimden en çok omurgalar etkilenmektedir. Omurgalarda erken dejenerasyon meydana gelebilmektedir. Buna bağlı olarak ağırlı kas-iskelet semptomları görülebilmektedir. Çalışma hayatında el-kol vibrasyonuna daha sık rastlanmaktadır. Titreşimli el cihazları kullananlar bu sebeple risk altındadır. Titreşim nedeniyle zaman içerisinde el parmaklarında dolaşım bozukluğu meydana gelebilmektedir.²³³

3.1.2. Kimyasal Nedenli Meslek Hastalıkları

Kimyasal madde; doğal halde bulunan veya üretilen, herhangi bir işlem sırasında atı olarak ortaya çıkan ya da kazara oluşan her türlü element, bileşik veya karışım

²³¹ Zülfikar Ali Aydın, “Hipoksi nedir?,” **Sabah Gazetesi**, Mart 21, 2004, (Çevrimiçi) <http://arsiv.sabah.com.tr/2004/03/21/gnd107.html>, 6 Ekim 2007.

²³² Aldemir- Ataol- Budak, **a.g.e.** , s. 239.

²³³ Bilir, **a.g.e.** , s. 176- 177.

olarak tanımlanmaktadır.²³⁴ Metaller, endüstriyel gazlar, pestisidler ve solventler olarak gruplanan kimyasal maddeler, çeşitli meslek hastalıklarına sebep olabilmektedir.

- *Metaller:* Metaller arasında en sık demir kullanılmaktadır. Demirin sağlık bakımından bir sakıncası olmamakla beraber diğer metaller (kurşun, krom, nikel, magnezyum vb.) ciddi sağlık sorunlarına yol açabilmektedir. Örneğin; kurşun metali plastik yapımında, kristal cam imalinde, televizyon tüpü yapımında ve boya sanayinde kullanılmaktadır. Bu işlerde çalışanlarda kurşun zehirlenmesi görülebilmektedir.²³⁵
- *Gazlar:* Sanayide çeşitli amaçlarla değişik gazlar kullanılmaktadır. Aynı zamanda işlemler sırasında bazı gazlar meydana gelebilmektedir. İş yerlerinde karşılaşılan gazlar; basit boğucu gazlar, kimyasal boğucu gazlar ve iritan (tahriş edici) gazlar olmak üzere üç grupta incelenmektedir. Basit boğucu gazlar, vücutta herhangi kimyasal işleme karışmamakla birlikte ortamda fazla miktarda bulundukları zaman havadaki oksijen miktarının azalmasına neden olmaktadır. Metan, karbondioksit, azot, helyum basit boğucu gazlar grubunda yer almaktadır. Kimyasal boğucu gazlar ise, vücuttaki enzim sistemlerini bloke ettikleri için ciddi zehirlenmelere yol açabilmektedirler. Kimyasal boğucu gazlar grubunda en çok karşılaşılan örnek karbonmonoksit gazıdır. İritan gazlar da, su ile birleştiklerinde asit veya alkali maddeler haline gelerek tahriş edici etki yaratmaktadırlar. Azot oksitleri, kükürtdioksit, amonyak bu grubun örnekleridir.²³⁶
- *Pestisidler:* Zararlı hayvan ve bitkileri yok etmek amacı ile kullanılan maddelere, genel olarak pestisid adı verilmektedir. Bu maddeler; temellerini

²³⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik,” **26 Aralık 2003 Tarihli Resmi Gazete**, Sayı: 25328, (Çevrimiçi) http://www.alomaliye.com/kimyasal_maddeler_yonetmelik.htm, 23.09.2008.

²³⁵ Bilir, **a.g.e.** , s. 182- 181.

²³⁶ **A.e.** , s. 193.

savaş sanayisinden alan çalışmalarla üretilmiş olan kimyasal bileşiklerdir. Dünyada her yıl kayıt altına alınabilen üç milyon akut pestisid zehirlenmesi ve 220.000 ölüm olmaktadır. Pestisid zehirlenmesi nedenli ölümlerin %99' u gelişmekte olan ülkelerden bildirilmektedir. Ülkemizde ise, pestisidlere mesleki maruziyeti olan çalışan sayısı net bilinmemekte, ancak milyonlarla ifade edilmektedir.²³⁷ Pestisidlerin, vücuda girişi genellikle solunum yoluyla olmaktadır. Bunun dışında sindirim kanalından ve deriden de girişi söz konusu olabilmektedir. Bu gibi maruziyetler, zehirlenmelere hatta gerektiğinde müdahale edilemezse, ölümlere neden olabilmektedir.²³⁸

- *Solventler*: Sanayide solvent (çözücü) amaçlı olarak çeşitli maddeler kullanılmaktadır. Bunlardan benzen ve türevleri en yaygın olanlarıdır. Benzenin solvent olarak kullanılması sırasında eğer gerekli tedbirler alınmazsa çalışanlara akut veya kronik etkilenme durumları olabilmektedir. Akut etkilenme de; uyku hali, yorgunluk, baş ağrısı, bilinç bulanıklığı, sarhoşluk hali, denge bozukluğu görülebilmektedir. Kronik etkilenmede ise, lösemi hastalığı oluşabilmektedir.²³⁹

3.1.3. Tozlarla Meydana Gelen Meslek Hastalıkları

Tozlarla meydana gelen hastalıklar, önlenabilir meslek hastalıklarının başında gelmektedir. İş sağlığı hizmetlerinin her basamağında etkin koruma ve önleme yöntemleri ile bu hastalıkların oluşmasını önlemek mümkün olabilmektedir.²⁴⁰ Toz çeşitlerine göre çalışanlarda farklı hastalıklar görülebilmektedir. Tozlar; inert, toksik, alerjik, fibrojenik ve kanserojen tozlar olmak üzere gruplara ayrılmaktadır.

²³⁷ Ö. Kaan Karadağ, “Kolinesteraz İnhibitörü Pestisidlere Maruz Kalınan İşlerde İş Sağlığı Uygulamaları,” Ed. Levent Koşar, **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Ankara, Temmuz 2000, s. 33.

²³⁸ Bilir, **a.g.e.** , s. 197.

²³⁹ **A.e.** , s. 199- 200.

²⁴⁰ İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi, “Ulusal Pnömokonyoz Önleme Eylem Planı,” (Çevrimiçi) <http://maden.isggm.gov.tr/mevzuat/ulusal-pnomokonyoz-onleme-eylem-planı.pdf>, 7 Ekim 2007.

İnert tozlar; en zararsız toz türü olup, vücutta reaksiyona girmeden dışarı atılmaktadır. Toksik tozlar zehirlenmelere, alerjik tozlar ise vücudun bazı organlarında alerjiye sebep olmaktadır. Biyolojik etki ve insan sağlığı bakımından en dikkat edilmesi gereken toz grubu fibronejik tozlardır. Çünkü bu tozlar akciğere ulaştığında orda depolanarak kronik rahatsızlıklara neden olmaktadır. Kanserojen tozlar ise, akciğerlerde ve solunum sisteminin diğer bölümlerinde kansere sebep olabilmektedirler.²⁴¹

Tozlara bağlı olarak meydana gelen meslek hastalıkları arasında en çok akciğer hastalıkları görülmektedir. Bunlar arasında en klasik olanı silis tozunun akciğerlerde depolanmasına karşılık oluşan silikosiz meslek hastalığıdır. Bununla birlikte akciğerlerde toz depolanması sonucu fibrozisin oluşması ile seyreden hastalığa genel olarak pnömokonyoz hastalığı denilmektedir.²⁴²

Örneğin, kömür madenciliği sektöründe, yeraltından kömür çıkarılması işlemi yapılırken işçiler fazla miktarlarda toza maruz kalmaktadır. Bu nedenle; bu işte uzun yıllar çalışan işçilerde, pnömokonyoz denilen bu akciğer hastalığı görülmektedir.²⁴³

3.1.4. Biyolojik Nedenli Meslek Hastalıkları

Biyolojik etkenlere bağlı meslek hastalıkları daha çok tarım ve hayvancılıkla uğraşan kişilerde ve sağlık personelinde görülmektedir. “Virüsler, bakteriler, mantarlar vb. biyolojik maddeler, özellikle yiyecek ve içecek endüstrisinde çalışanları tehdit eder.”²⁴⁴

²⁴¹ Bilir, **a.g.e.** , s. 205- 206.

²⁴² **A.e.** , s. 207.

²⁴³ **A.e.** , s. 217.

²⁴⁴ Aldemir- Ataol- Budak, **a.g.e.** , s. 241.

Sağlık sektöründe işgörenler, hastane ortamında hastalarla olan yakın temas sırasında ve laboratuvarlarda çalışırken, çeşitli enfeksiyon etkenleri ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Hastalardan sağlık personeline geçebilecek bazı hastalıklar Tablo 1’ de gösterilmektedir.²⁴⁵

“ Enfeksiyon hastalıkları arasında mesleksel maruziyete bağlı olarak en sık görülen hastalık hepatit B enfeksiyonudur. Enfeksiyonun kaynağı enfekte kan veya kan ürünleridir. Enfekte, kanın bulaştığı iğnenin batması veya kesici bir alet ile yaralanma, en sık bulaşma yoludur. Hepatit B enfeksiyonunu alanların %5-10 kadarında enfeksiyon kronikleşir. Kronik taşıyıcıların %30’ unda kronik aktif hepatit görülür. Bu olguların bir kısmında da sonunda siroz gelişir.”²⁴⁶

Tablo 1
Sağlık Personelinde Görülebilen Başlıca Bulaşıcı Hastalıklar

Virüslerle Meydana Gelen	Bakterilerle Meydana Gelen	Diğer Etkenlere Bağlı Meydana Gelen
Herpes Simpleks	Tüberküloz	Mikoplazma enfeksiyonu
Hepatit B	Salmonella enfeksiyonu	Chlamydia psittaci
Hepatit C	Menengokok enfeksiyonu	Coxiella burnetii
HIV	Şigella Enfeksiyonu	
Influenza	Difteri	
Kızamık	Bordetella enfeksiyonu	
Kızamıkçık		
Kabakulak		
Suçiçeği		
Sitomegalovirus		

Kaynak: Bilir, A.e. , s. 232.

²⁴⁵ Bilir, a.g.e. , s. 221.

²⁴⁶ A.e. , s. 232.

Tarım ve hayvancılıkla uğraşanlarda en sık görülen meslek hastalığı türü şarbondur. Şarbondan başka brusellozis, salmonella ve tüberküloz görülmektedir. Ayrıca hayvancılıkla ilgili işlerde kuduz riski de söz konusu olabilmektedir. Tipik klinik belirtiler; yüksek ateş, aşırı terleme ve eklem ağrıları şeklinde kendini göstermektedir. Hastalık bazı hastalarda kronik karakter kazanabilmektedir.²⁴⁷

“Bulaşıcı meslek hastalıkları daha ziyade sağlık personeline ve tarım-hayvancılık işlerinde çalışanlarda görülmekle birlikte değişik çalışma alanlarında da görülmesi mümkündür. Bunlar arasında madencilerde parazit hastalıkları ve tüberküloz, inşaat işçilerinde histoplazmozis, çiçekçilerde sporotrikozis, orman işçilerinde kayalık dağlar humması, tularemi, lağım işçilerinde leptospirozis ve parazit hastalıkları vs. sayılabilir.”²⁴⁸

Gelişmekte olan ülkelerde enfeksiyon hastalıkları toplumda yaygın olarak bulunduğu için, çalışanlarda da yukarıda sayılan hastalıklar daha sık görülmektedir. Bu nedenle, bu hastalıklara maruz kalabilecek işçiler; aşı olarak, uygun dezenfeksiyon ve sterilizasyon işlemlerini yaparak, kişisel hijyen kurallarına uyarak, gerektiğinde eldiven ve koruyucu giysi kullanarak kendilerini bu hastalıklardan koruyabilmektedirler.²⁴⁹

3.1.5. Ergonomik Faktörlere Bağlı Meslek Hastalıkları

İş yerindeki ergonomik olmayan koşullar kas iskelet hastalıklarının oluşmasına neden olmaktadır.²⁵⁰

Ergonomi, çeşitli iş ve çevre koşullarında insanların makinelerle ilişkisini konu edinmektedir. Bu ilişki, insanların bedensel ve ruhsal özelliklerini göz önüne

²⁴⁷ A.e. , s. 234.

²⁴⁸ A.e.

²⁴⁹ A.e. , s. 232.

²⁵⁰ Körfez, a.g.e. , s. 50.

almaktadır. İnsan eğilimlerinin, yeteneklerinin ve kısıtlılıklarının bu ilişkideki rolü üzerinde durarak, insan- makine tasarımında, iş yeri ve çalışma ortamının tasarlanmasında bu değerlendirmeler ışığında hareket edilmektedir. Kısaca; ergonomi, yaşamın insana uygun hale getirilmesi ve yaşamın insana uydurulması işiyle uğraşmaktadır.²⁵¹ Amacı, sağlık sorunlarının ortadan kaldırılmasını ya da azaltılmasını sağlamaktır. Bu amacı, çalışma ortamını düzenleyerek ve işgörene adapte ederek gerçekleştirmektedir. Başka bir deyişle, işi işçiye uyarlamaktadır.²⁵²

Ergonomik olmayan çalışma koşullarında çalışmak zorunda kalan işçiler el, bilek, eklem, sırt ve diğer organları ilgilendiren ciddi sakatlanmalar ile karşılaşmaktadırlar. Bu sakatlanmalar aşağıdaki nedenlerden oluşabilmektedir:²⁵³

- Vibrasyon üreten makinelerin uzun süre kullanımı,
- Ellerin ve kasların dönmesine neden olan görev ve aletler,
- Ters yöne güç uygulamalarında,
- Ellere, bileklere, sırtta ve eklemlere fazla yük bindiği hallerde,
- Kolların baş üzerinde çalışmaya zorlandığı zaman,
- Belin eğilmeye zorlandığı işlerde,
- Ağır yüklerin itildiği, kaldırıldığı zaman.

Sakatlanmalar genellikle yavaş gelişmektedir. Ergonomik olmayan çalışma koşulları ve el aleti kullanımı sonucunda sakatlanma ve hastalanma süreci çok yavaş gelişmektedir. Tekrarlanan işler genellikle kas- iskelet sistemi sakatlanmalarına ve hastalıklarına neden olmakta ve bunlara Repetitive Strain Injuries (RSIs) (Tekrarlanan zorlama sakatlıkları) adı verilmektedir. RSIs çok ağrı verici olup daimi sakatlıklarla sonuçlanmaktadır. RSIs' ın oluştuğu ilk günlerde işçi vardiyanın sonunda acı ve yorgunluk hissetmekte, ileri durumlarda ise, vücudun etkilenen bölümlerinde yoğun halsizlik ve ağrı duymaya başlamaktadır. Daha da

²⁵¹ Çağatay Güler- Songül Acar Vaizoğlu- Ömer Faruk Tekbaş, “Temel Ergonomi Kavramları,” **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Temmuz 2000, s. 22.

²⁵² Aldemir- Ataol- Budak, **a.g.e.** , s. 243.

²⁵³ **A.e.** , s. 242.

ileri durumda, bu şikayetler kalıcı olmakta ve işçi işini yapamaz duruma gelmektedir. RSIs; işten kaynaklanan risk faktörlerinin ortadan kaldırılması, iş sırasının değiştirilmesi, işçinin daha az hareketli işe ve tekrarlanan iş sırasında daha fazla dinlenme zamanı verilmesi sağlanarak önlenmektedir.²⁵⁴

Gelişmiş ülkelerde RSIs ameliyat ile önlenmektedir, fakat temel tedavi için, işin ergonomik koşullara uydurulması gerekmektedir.²⁵⁵

Boyun, sırt ve bel ağrısı iş dünyasının değişik sektörlerinde çalışan birçok insanın en fazla şikayet ettiği sağlık sorunları arasında başı çekmektedir. Masa başında çalışan işçiler için, monitörün konumu, monitörle gözün birbirinden uzaklığı, kötü dizayn edilmiş bir sandalye, yetersiz aydınlatma, yanlış çalışma masası yüksekliği gibi birçok faktör fiziksel rahatsızlıklara neden olabilmektedir.

Dolayısıyla ergonomik olmayan çalışma koşulları iş yerindeki verimliliğin düşmesine ve ilerleyen zamanlarda devamsızlıklara yol açmaktadır. Özellikle bilgisayar kullanımında duruş biçimi büyük önem taşımaktadır. Araştırmalar kas iskelet sistemi rahatsızlıklarının çalışan insanlar arasında fonksiyonel kısıtlılıklara yol açan en önemli etken olduğunu göstermektedir. Örneğin; İstanbul Tıp Fakültesi, Fiziksel Tıp ve Rehabilitasyon Anabilim Dalı, Kas İskelet Hastalıkları ve Ergonomi Birimi' nin bilgisayar kullanan 350 kişiyle yaptıkları çalışmada, bu kişilerden %80' inde bazı rahatsızlıklar görülmüştür. Bu rahatsızlıkların; boyunda kas zorlanması (gergin boyun sendromu), el bileğinde sinir sıkışması (karpal tünel sendromu), başparmak, el bileği, omuz ve dirsekte tendon iltihaplanması olduğu tespit edilmiştir.²⁵⁶

²⁵⁴ A.e. , s. 243.

²⁵⁵ A.e.

²⁵⁶ Emel Özcan, "İş Yaşamı Belimizi Büküyor!/Videolu Röportaj," (Çevrimiçi) www.insankaynaklari.com/ikdotnet/IcerikDetay.aspx?BLM=Meslek%20Hastalıkları&KayitNo=7665, 20.08.2007.

3.2. MESLEK HASTALIKLARINI ÖNLEMEDE ALINABİLECEK TEDBİRLER

“Meslek hastalıkları, her ne kadar tıp dalları ile ilgili içeriği yoğun gibi görünüyorsa da; bu görünüm, tıpkı iş kazalarında, mühendislik dalları ile ilgili içeriğinin yoğun görünmesi gibi aldatıcıdır. Çünkü, bu alandaki çalışmalar, üç dev disiplinin tıp, mühendislik ve sosyal bilimlerin elele vermesi, takım oyunuyla birlikte, işletme düzeyinden ülke düzeyine yükselen zincirleme örgütlenmeler oluşturmalarına gereksinme gösterir.”²⁵⁷

Zincirleme örgütlenmeler ile birlikte alınacak önlemlerde basamak basamak takip edilmelidir. İş yerindeki tehlikeler saptandıktan sonra tehlikelerin giderilmesi için çalışmalar yapılmalıdır. İşçiler, tehlikeler ve kendilerinde oluşabilecek meslek hastalıkları belirtilerine karşı eğitilerek sürekli uyarılmalıdır. Erken tanı için periyodik muayeneler ve biyolojik- çevresel ölçümler yapılarak, bu bulgular ışığında çalışma ortamı ve süresi yeniden düzenlenmelidir.²⁵⁸

Meslek hastalıkları korunulması mümkün olan hastalıklardır. Hastalığın nedeni iş yerinde olduğuna göre, iş yerinde etkili önlemler alınmak suretiyle meslek hastalıklarından korunma sağlanabilmektedir. Önlemler arasında etkeni kontrol etmeye yönelik teknik uygulamalar esas olmakla birlikte, korunmada bazı tıbbi uygulamaların da yeri vardır. Meslek hastalıklarındaki koruyucu yaklaşımlar üç başlıkta ele alınmaktadır. Bunlar;²⁵⁹

- Kaynakta Kontrol Yaklaşımları,
- Kişisel Koruyucu Uygulamaları,
- Tıbbi Yaklaşımlardır.

²⁵⁷ A. Gürkan Fişek, “Meslek Hastalıkları,” **Fişek Enstitüsü**, Kasım 18, 2002, (Çevrimiçi) http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=35&Itemid=99999999, 21.08.2007.

²⁵⁸ A.e.

²⁵⁹ Bilir, **a.g.e.** , s. 144.

3.2.1. Kaynakta Kontrol Yaklaşımları

İş yerindeki tehlikelerden korunmak için öncelikle, riskin kaynağından bakılmakta ve riskin kaynağının kontrol altına alınması için, kaynakta kontrol yaklaşımı tercih edilmektedir. Riske kaynağında müdahale edebilmek için çeşitli mühendislik uygulamaları yapılmaktadır.²⁶⁰

Kaynakta kontrol yaklaşımlarında; kapatma, ayırma ve havalandırma veya kullanılan teknolojiyi değiştirme gibi yöntemlerden faydalanılmaktadır. Örneğin tozlu ortamlarda etkili havalandırma yöntemleri ile veya ortamın ıslak tutulması suretiyle tozumanın önüne geçilmesi, toza bağlı hastalıkların önlenmesi bakımından son derece yararlı olmaktadır. Gürültü çıkaran bir makinenin ayarlarının yapılması suretiyle gürültü düzeyinin düşürülmesi veya cihazın kapalı sistem içerisinde çalıştırılması da kaynakta kontrol örnekleridir. Risklerin kaynağından kontrolü amacı ile kullanılan bu yöntemler aşağıdaki gibi özetlenmiştir.²⁶¹

- *Kapatma ve Ayırma:* Kapatma ve ayırma, kaynakta kontrol yaklaşımlarında riskin kaynağından önlenmesi için kullanılan önemli yöntemlerdendir. Bu yöntemlerin riskin kaynağından önlenmesi için, iş yerlerinde uygulanması gerektiği İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün, Meslek Hastalıklarına Karşı Alınabilecek Genel Tedbirler Bölümü'nde belirtilmektedir. Özellikle; zehirli toz, duman, gaz, buhar, sis veya sıvılarla çalışmaların teknik imkanlara göre kapalı sistemde yapılması gerektiği ifade edilmektedir. Aynı zamanda atıkların zararsız hale getirilmeden atmosfere ve dış çevreye verilmemesi gerektiği belirtilmektedir.²⁶² Bunun nedeni ise, iş yerinde sağlığa zarar verecek etkenler zamanla iş yeri içerisine yayılan duman, toz, buhar, talaş vb.

²⁶⁰ A.e.

²⁶¹ A.e.

²⁶² İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, "İşyerlerinde Kullanılan Alet, Edevat, Makine ve Ham Maddeler Yüzünden Çıkabilecek Hastalıklara Engel Olacak Tedbirler," 3. Kısım, 2. Bölüm, Madde 59, No:4.

maddelerden ileri gelmektedir. Bunun önlenmesi içinde, üretimde kullanılan zararlı maddelerin zararsız ya da daha az zararlı maddelerle değiştirilmesi gerekmektedir. Zararlı madde değiştirilemiyorsa tehlike işlerinin tamamının kapalı ortamlarda yapılması ve iş çeşitlerinin ayrılması ile zarar en aza indirilebilmektedir.²⁶³

- *Havalandırma*: Havalandırma bütün iş yerlerinde yapılması gereken bir durumdur. Havalandırma sisteminin etkili olabilmesi için; zararlı maddeyi, kişinin solunum düzeyinin altındaki bir seviyeden emerek ortamdan uzaklaştırması gerekmektedir. Bu tür havalandırmaya yerel boşaltıcı havalandırma denilmektedir.²⁶⁴

3.2.2. Kişisel Koruyucu Uygulamaları

Kişisel koruyucular, varolan ölçütlere ve sağlanan iş güvenliği ortamına rağmen, ortadan kaldırılamayan tehlikelere karşı kişilerin korunması amacı ile yapılan araçlardır.²⁶⁵

Riskin kaynağından kontrolü çalışmaları, korunma bakımından en etkili yaklaşım olmakla birlikte bazı durumlarda ise tam olarak uygulanması mümkün olamamaktadır. Bu nedenle, böyle durumlarda kişisel koruyucular kullanılarak, çalışanların zarar görmesi engellenebilmektedir. Örneğin gürültü sorunu bulunan bir iş yerinde (örneğin dokuma fabrikasında) gürültü çıkaran çok sayıda dokuma tezgahının hepsini ayırmak ya da kapatmak söz konusu olamamaktadır. Bu gibi durumlarda kişisel koruyucu kullanımı gereklidir.²⁶⁶ Benzeri bir şekilde tozlu bir iş

²⁶³ Beymem, **a.g.e.**

²⁶⁴ Bilir, **a.g.e.** , s. 144.

²⁶⁵ İnce, **a.g.e.** , s. 272.

yerinde bütün çabaya rağmen toz tam olarak kontrol altına alınamıyorsa, çeşitli maskelerin kullanımı ile işçilerin zarar görmesi önlenabilmektedir.²⁶⁷

Çalışanları korumaya yönelik işin niteliği gereği çok çeşitli koruyucular yapılmıştır. Bu koruyucular aşağıdaki gibi sınıflandırılmaktadır.²⁶⁸

- *Baş ve yüz koruyucuları:* Genel olarak baş koruyucusu olarak baret, türban ve fileler kullanılmaktadır. Bu başlıklar elektrik iletkenliği taşımamakla beraber; ateş, yağ ve sudan etkilenmemektedirler. Dış bükey, sert ve tek parçadan yapılmaktadırlar.
- *Göz koruyucuları:* Gözlerin uçucu parçalar, toz, rüzgar, kıvılcım, gaz ve sıvı, metal eriyik sıçraması ve morötesi ile kızıl ötesi ışınlardan korunması için kullanılan araçlardır. Gözlüklerin kullanıldığı amaca uygun malzemeden yapılmış olmaları gerekmektedir.
- *Kulak koruyucuları:* Kulak koruyucuları gürültünün şiddetine göre seçilmektedir.
- *Solunum sistemi koruyucuları:* Filtreli toz maskesi, süzgeçli gaz maskesi, basınçlı temiz hava maskesi, hortumlu temiz hava maskesi, basınçlı oksijen solunum aygıtı vb. çeşitli biçimlerde koruyucular bulunmaktadır.
- *El ve ayak koruyucuları:* Kesici ve aşındırıcı maddelerle çalışılan işyerlerinde, bu maddelere dayanıklı ellik, el kılıfı ve eldiven verilmektedir. Su içinde elle yapılan işlerde lastik eldiven kullanılmaktadır. Ağır ve yuvarlanabilen malzemelerle çalışılan işlerde metal koruyucu ve çelik ayakkabılar verilmektedir. Asit ve kostikle çalışılan işlerde; lastik çizme, su ve çamur içindeki işlerde çizme, erimiş maden veya sıcak, aşındırıcı maddelerle çalışılan işlerde tahta tabanlı ayakkabı kullanılmaktadır.

²⁶⁶ Nazmi Bilir- Ali Naci Yıldız, “HÜTF, Dönem 3, 2003- 2004 Öğretim Yılı İş Sağlığı, Ders 3, Meslek Hastalıkları Kavramı,” (Çevrimiçi) <http://www.medinfo.hacettepe.edu.tr/ders/TR/D3/7/3107.doc>, 21.08.2007.

²⁶⁷ Bilir, **a.g.e.** , s. 144.

²⁶⁸ İnce, **a.g.e.** , s. 272- 273.

- *Beden koruyucuları:* Koruyucu giysiler, işverenin malı olup yalnız iş başında ve iş yerinde giyilen koruyucu malzemedir. Önlük, tulum, ceket, pantolon, pardesü, yelek gibi biçimleri bulunmaktadır.

3.2.3. Tıbbi Yaklaşımlar

Tıbbi uygulamaların amacı, başlıca eğitim ve bazı muayenelerle kişilerin riskle karşılaşmalarının önüne geçilmesini sağlamaktır. Ancak bütün çabaya rağmen ortaya çıkabilecek meslek hastalıkları da muayenelerle erken dönemde teşhis edilebilmekte, bu yolla iyileşme olasılığı arttırılabilmektedir.²⁶⁹

Tıbbi yaklaşımlar üç başlıkta incelenmektedir. Bunlar:²⁷⁰

- İşe giriş muayenesi,
- Aralıklı kontrol muayenesi,
- Sağlık eğitimidir.

Çalışacaklar için, işe girerken, o işe bünyeye elverişli olduklarına dair işe giriş muayenesi yapılması gerekmektedir.²⁷¹

Özellikle, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak olan işçiler için işe giriş muayenesi önem arz etmektedir. Örneğin; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi' nin 10.07.1969 tarih ve E.7290, K.8002 Sayılı Kararı' nda, "Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişlerinde bedence bu işe elverişli ve dayanıklı olduklarını belirten hekim raporu alması gerekir. Aksi takdirde bu yüzden hastalanan işçiye yapılan masrafları Sosyal Sigortalar Kurumu' nun işverenden talep etme hakkı vardır." denilmek suretiyle

²⁶⁹ Bilir, **a.g.e.** , s. 145.

²⁷⁰ **A.e.**

²⁷¹ A. Gürkan Fişek, "Çalışma Yaşamında Sağlık Raporu Örnek Olgu: Çalışan Çocuklar," **Sosyal Hizmet Uzmanı Web Sitesi**, (Çevrimiçi) <http://www.sosyalhizmetuzmani.org/calisancocuklar.htm>, 08.10.2007.

ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar için işe giriş sağlık raporu alınmasının zorunluluğu ortaya konulmaktadır.²⁷²

İşçinin işe girerken hekim raporu ile işi yapmaya elverişli bulunması sonrasında, periyodik sağlık muayeneleriyle mesleğe uyumunun izlenmesi gerekmektedir.²⁷³ Yasal olarak işveren tarafından, iş yerinin özelliğine göre 3, 6 veya 12 ay aralıklarla aralıklı kontrol muayenesi yaptırılması zorunluluk olarak görülmektedir.²⁷⁴

Sonuç olarak, günümüzde birçok işletme, işe başlayacak olan adayı; işe giriş muayenesinden geçirmekte ya da tam teşekküllü devlet hastanesinden, işte çalışmaya elverişli olduğuna ilişkin sağlık raporu almasını talep etmektedir. Bununla beraber, işletmelerde yasa gereği iş yeri hekimleri çalışmakta ve bu hekimler aralıklı kontrol muayenelerini gerçekleştirmektedirler. İşe giriş muayenesi ve aralıklı kontrol muayenesi yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda birçok işveren tarafından önemsenmekte ve şirketlerde uygulanmaktadır. Sağlık eğitimi ise, işverenlerin inisiyatifi doğrultusunda ilgili kişiler tarafından işçilere verilebilmektedir.

3.2.3.1. İşe Giriş Muayenesi

İşe giriş muayeneleri; işin riskleri göz önünde bulundurularak, çalışanların sağlık durumunun işe uygun olup olmadığının tespiti çalışmasıdır.²⁷⁵ Bu muayeneden amaç, kişinin niteliklerine uygun olan bir işe yerleştirilmesidir. İşe giriş muayenesi ile, işe başvuran kişiler tıbbi yönden değerlendirmelerden geçirilmektedirler.

²⁷² Işıklı, **a.g.e.**

²⁷³ Fişek, **a.g.e.**

²⁷⁴ Nazif Yeşilleyen, “SSK Meslek Hastalıkları Hastaneleri,” **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Nisan 2000, (Çevrimiçi) <http://www.ttb.org.tr/MSG/nisan02/13.html>, 16.12.2007.

²⁷⁵ Haz. T.C. Sağlık Bakanlığı Ankara Meslek Hastalıkları Hastanesi Baş Hekimleri, “İşe Giriş Muayenesi Nedir?” (Çevrimiçi) http://www.ankarameslek Hastanesi.gov.tr/ssd_detay.asp?sira=17, 08.10.2007.

Kişilerin psikososyal-fizyolojik özellikleri değerlendirilmektedir.²⁷⁶ Örneğin; yüksekte çalışacak olan işçilere fizik muayene, baş-vücut denge işlevinin muayenesi, görme ve işitme muayenesi, ek laboratuvar muayenesi, EKG, metabolizma (kan şekeri), kreatinin, hemog-ram, tam idrar tetkiki, akciğer grafisi (toz riski varsa) ve odiografi (gürültü riski varsa) testleri yapılmaktadır. Bu muayeneye göre kişinin işe uygun olup olmadığı tespit edilmektedir. Bu yaklaşım, meslek hastalıklarından korunma bakımından birincil korunma ilkesine uymaktadır. Örneğin, alerjik deri hastalığı bulunan bir kişinin iritan maddelerle çalışması işe giriş muayenesi sayesinde önlenebilmektedir.²⁷⁷

İşletmelerde işe giriş muayenesi ve uygun işe yerleştirme görevini iş yeri hekimi üstlenmektedir. İş yeri hekimi, mesleki statüsünü işçi sağlığını korumaya yönelik danışmanlık şeklinde kullanması gereken teknik görevlidir.²⁷⁸ İş yeri hekiminin görevleri, 4857 sayılı İş kanunu gereğince oluşturulan İş Yeri Sağlık Birimleri ve İş Yeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında çıkarılan yönetmelikte belirtilmektedir.

3.2.3.2. Aralıklı Kontrol Muayenesi

Aralıklı kontrol muayenesi, işe giriş muayenesinden sonra yapılan periyodik muayenelerdir. Bu muayeneler, işçide erken dönemde gelişebilecek duyarlılıkları tespit etmeye yöneliktir. İşe giriş muayenelerin devamı olan bu muayeneler, aslında olası eksik işlemin tamamlanmasını amaçlamaktadır. Bu muayeneler sayesinde, erken dönemde çalışma ortamından kaynaklanan etkileşimler belirlenmekte ve önlemler alınmaktadır. Örneğin; çimento alerjisi olan bir işçi çimento ile karşılaşmadan günlük yaşamını ve çalışma yaşamını sorunsuz olarak

²⁷⁶ Celal Emiroğlu, “İşe Giriş Muayeneleri ve İşe Yerleştirme,” **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Nisan 2002, (Çevrimiçi) <http://www.ttb.org.tr/MSG/nisan02/3.html>, 07.08.2007.

²⁷⁷ Bilir, **a.g.e.**, s. 145.

²⁷⁸ Emiroğlu, **a.g.e.**

sürdürebilmektedir. Yeni işe giren işçide oluşacak duyarlılığın bir yıl sonraki muayenede değerlendirilmesi için beklemek doğru değildir.²⁷⁹

Risklerin kontrolü amacı ile teknik koruma uygulamalarının yapıldığı durumlarda dahi işçilerin sağlığının olumsuz yönde etkilenmesi söz konusu olabilmektedir. Bunun sonucunda ortaya çıkabilecek meslek hastalığını erken dönemde saptayabilmek için çalışanların belirli aralıklarla muayene edilmesi gerekmektedir. Örneğin, kurşun kullanılan iş yerinde çalışanlarda aralıklarla kan veya idrarda kurşun tayini yapılmak suretiyle, henüz klinik belirtilerin olmadığı bir dönemde kurşundan etkilenme olduğunun bulunması, çalışanın hemen tedaviye alınmasını sağlayarak iyileşme olasılığını yükseltecektir.²⁸⁰

3.2.3.3. Sağlık Eğitimi

Meslek hastalıklarından korunmak için, bütün çalışanlara iş yerindeki sağlık tehlikeleri, bunların yol açacağı hastalıklar ve belirtileri ile nasıl korunacakları konusunda eğitim verilmesi işçilerinde bilinçlendirilmesi açısından yararlı olmaktadır. Çünkü, işçiler çalışma ortamında karşılaşılabilecekleri riskleri bildiklerinde daha dikkatli davranacaklardır. Şayet çalıştıkları yerlerde koruyucu eşyalar kullanılması gerekiyorsa, bu eşyaların kullanılması konusunda daha hassas olacaklardır. Aynı zamanda periyodik kontrollerden geçmeye özen göstererek kendilerine daha çok dikkat edeceklerdir. Daha çok çalışanlar için olan bu eğitimlerin yanı sıra, özellikle iş yerinde alınması gereken önlemler ve bu konuda işverenlerin sorumluluk ve yükümlülükleri konusunda da işverenlere yönelik eğitim yapılması gerekmektedir.²⁸¹

²⁷⁹ A.e.

²⁸⁰ Bilir, a.g.e. , s. 145- 146.

²⁸¹ A.e. , s. 146.

3.3. MESLEK HASTALIKLARININ HUKUKSAL BOYUTU

İş; insanların yaşantısında onlara bir yer kazandıran, onları tatmin eden ve toplum içinde kaynaşmayı sağlayan önemli bir sosyal etmendir. Bunun yanında iş; fiziksel, kimyasal, psikolojik, sosyal ve ekonomik pek çok nitelikleri ile de insan sağlığını etkilemektedir. Çalışanlar; kullandıkları makineler, çalışma ortamındaki zehirli maddeler, insan yapısına uygun olmayan çalışma organizasyonu gibi nedenler ile çeşitli mesleki tehlikelerle karşılaşmaktadırlar. Bu mesleki tehlikeler bazı sağlık sorunlarına neden olmaktadır. Çalışma yaşamının başta gelen sağlık sorunu ise meslek hastalıklarıdır.²⁸²

Meslek hastalığı; iş yerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmaması sonucu meydana geldiği için, hastalığın oluşmasından işveren de sorumlu tutulmaktadır. İşverenler bu sorumluluklarını, işçileri meslek hastalığına karşı sigortalamak suretiyle yerine getirmektedirler. Hastalık meydana geldiğinde, hastanın her türlü tedavisi sigorta sistemi tarafından sağlanmaktadır. Hastanın işe gidemediği günler için; sigorta, hastaya “geçici iş göremezlik ödeneği” adı ile ödeme yapmaktadır. Ayrıca hastalık nedeniyle, sigorta kişiye “sürekli iş göremezlik ödeneği (tazminat)” ödemektedir. İşçilerin sigortalanması, hastalık durumlarında tedavi giderlerinin karşılanması ve tazminat ödenmesi konuları meslek hastalıklarının hukuksal boyutunu oluşturmaktadır.²⁸³

Meslek hastalıklarının hukuksal boyutu ile ilgili bir durum da “yükümlülük süresi” kavramıdır. Yükümlülük süresi, bir meslek hastalığı durumunda işçinin daha önce çalıştığı iş yerinin, dolayısıyla önceki işverenin sorumluluğuna işaret etmektedir. Her meslek hastalığı için yükümlülük süreleri Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü’nde belirtilmektedir. Örneğin, kronik kurşun zehirlenmesi için yükümlülük

²⁸² Mustafa N. İlhan vd. , “Temizlik İşçilerinin Sosyodemografik Özellikleri ve Çalışma Koşulları ile İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sıklığı,” **Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi**, No: 6, 2006, (Çevrimiçi) <http://www.fusabil.org/text.php?id=478>, 10.12.2007.

²⁸³ Bilir, **a.g.e.** , s. 146.

süresi Tüzük’ te 3 yıl olarak belirtilmiştir. Eğer işçi bu süre içinde iş değişimi yaptıysa önceki iş yeri de bu hastalıktan sorumlu tutulmaktadır.²⁸⁴

Türkiye’ de meslek hastalıkları konusu Sosyal Sigortalar Kurumu’ nun (SSK) kurulmasından sonra gündeme gelmiştir. Meslek hastalıkları tespiti, SSK Meslek Hastalıkları Hastaneler’ inden alınan sağlık raporlarına göre yapılmaktadır. Bu raporlara işveren tarafından itiraz edilmesi durumunda Adli Tıp Mercı ve Tıp Fakültesi Konseyler’ inden rapor alınarak sonuca gidilmektedir. Örneğin; bir işgörenin, SSK Zonguldak Meslek hastalıkları hastanesinden aldığı 6.8.2003 tarihli raporunda maluliyetin %12.3 iken, 7.2.2006 tarihli raporunda %19,2 olduğu belirlenmiştir. Bu maluliyetinden doğan maddi ve manevi tazminatın ödetilmesini istemiştir. İşverenin, kısa sürede olan bu maluliyet artışına itiraz etmesi sonucunda, işgörenin Adli Tıp Mercı veya Tıp Fakültesi Konseyler’ inden rapor alınması istenerek, isteğinin kısmen kabul edilmesi hükmünün bozulmasına karar verilmiştir. (Y21HD.29.06.2006, E.2006/8103-K.2006/7117)

Meslek hastalıkları ile ilgili alınmış birçok Yargıtay kararı bulunmaktadır. Son dönemlerde alınan kararlardan bazıları yukarıdaki gibi sıralanmıştır. İşçinin hastalığını, meslek hastalığı olarak nitelendirebilmesi için çeşitli mercilere başvurması gerekmektedir. Daha sonraki süreçte ise, (işçinin meslek hastalığına tutulması durumunda), bu durumdan sorumlu tutulan işveren ya da işverenler, konuyla ilgili kanunda belirtilen yükümlülükleri yerine getirmekle zorunludur.

²⁸⁴ A.e.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİM UYGULAMALARI

İnsan kaynakları yönetimi; bir organizasyonun en değerli olan malvarlığının yönetiminde, insanların bireysel ya da grup halinde başarılı olmalarına katkıda bulunan stratejik ve rasyonel bir yaklaşımdır.²⁸⁵ Genel olarak işletmelerde çalışan işçilerin ihtiyaçlarına yönelik faaliyetlerde bulunmaktadır. Bu ihtiyaçların giderilerek, işletmelerin hedeflerine ulaştırılmasını sağlamaktadır.

İnsan kaynakları yönetimi; insanı temel alarak, onun daha etkili, verimli, iş doyumuna sahip ve mutlu olabilmesi için gereken düzenlemelerin tamamını kapsamaktadır. Çalışma ortamında kişinin işe alınmasından, uyum eğitimi, güvenliğine ve sağlığına, iş yeri ile olan hukuk bağına, performans değerlemesine, maddi ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasına ve nihayet işten ayrılmasına kadarki tüm süreçler insan kaynakları yönetim uygulamaları çerçevesinde gerçekleştirilmektedir.²⁸⁶

4.1. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN TANIMI, AMACI VE İŞLEVİ

İnsan, üretim sürecinin hem olmazsa olmaz nitelikteki parçası hem de hedefidir. İnsan kaynakları terimi, bir işletmedeki en üst kademedeki yöneticiden en alt kademedeki niteliksiz işçiye kadar bütün işgörenleri ifade etmek için kullanılmaktadır. “Bu terim örgütün bünyesinde bulunan iş gücünü kapsadığı gibi örgütün dışında bulunan ve potansiyel olarak yararlanabilecek iş gücünü de ifade

²⁸⁵ “Human Resource Management,” **Wikipedia the free encyclopedia**, (Çevrimiçi) http://en.wikipedia.org/wiki/Human_Resource_Management, 01.01.2008.

²⁸⁶ İlhami Fındıkçı, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 5. bs. , İstanbul, Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti., Nisan 2003, s. 5.

etmektedir.”²⁸⁷ İnsan Kaynakları Yönetimi ise, insan gücü kaynağının verimliliğini esas alan birbirine bağlı faaliyet sistemlerini içermektedir.²⁸⁸

İşletmenin yapısını oluşturan bu faaliyet sistemleri; işletmeyi, güdülenmiş bir iş gücü ile desteklemekte ve geliştirmektedir. Aynı zamanda yasama ve kurallara uygun hareket ederek işçi ve işveren arasındaki ilişkiyi düzenlemektedir.²⁸⁹

4.1.1. İnsan Kaynakları Yönetimi Kavramı ve Kavramın Analizi

İnsan kaynakları bölümü; örgütün değişik düzeylerinde çalışan, görev ve sorumlulukları farklı olan insan kaynağına ilişkin; insan kaynakları planlaması, işe alma, oryantasyon, işe yerleştirme, insan kaynağını eğitme, kariyer geliştirme, sağlık ve güvenliğini koruma, başarısını değerlendirme ve ücretleme gibi işleri yapmaktadır. Ayrıca bu işlevleri yerine getirmede yardımcı olan iş analizleri, güdüleme, iletişimi kolaylaştırma, çalışma ilişkilerini düzenleme görevi de insan kaynakları yönetimi bölümüne aittir.”²⁹⁰

“İnsan kaynakları yönetimi iki temel felsefe üzerine kuruludur. İlk olarak, firmanın hedefi doğrultusunda insan gücünün verimli kullanılmasıdır. Daha sonra ise, işgören gereksinimlerinin karşılanması ve gelişimlerinin sağlanmasıdır. Bu yaklaşım açısından bakıldığında, insan kaynakları; bir yandan insanın firmada yüksek performansla çalışmasını, öte yandan çalışanların yaşam kalitesinin yükselmesini amaçlar.”²⁹¹

²⁸⁷ Kaynak v.d. , **a.g.e.** , s. 15.

²⁸⁸ Fırat, **a.g.e.**

²⁸⁹ “Human Resources Management Overview,”**French HR Council**, November 17, 2004, (Çevrimiçi) http://www.hrcouncil.ca/hr_overview/pg001_e.cfm, 01.01.2008.

²⁹⁰ Aldemir- Ataol- Budak, **a.g.e.** , s. 21.

²⁹¹ Sabuncuoğlu, **a.g.e.** , s. 4.

İş yaşamında kalite yaklaşımı; çalışanla yönetim arasında karşılıklı saygının oluşturulması, işbirliğinin sağlanması ve çalışanların yönetimdeki kararlara katılması süreci ya da çalışanların, organizasyondaki yaşantıları vasıtası ile önemli kişisel ihtiyaçlarını tatmin edebilme derecesi olarak tanımlanabilmektedir. Bu bağlamda çalışma yaşamında kalite yaklaşımının temel amacı; örgütün karlılık, büyüme ve süreklilik gibi temel amaçlarını gerçekleştirmesi sürecinde çalışanlara, verimli bir şekilde faaliyette bulunacakları koşulların sağlanması olarak düşünülebilmektedir.²⁹²

Küreselleşme ve rekabetin artmasıyla birlikte insan kaynakları yönetimi kavramına verilen değerde artmıştır. Bunun sebebi ise, işletmelerin toplumda iyi bir imaj yaratmak istemelerinden kaynaklanmaktadır. İyi bir imajla birlikte işletmeler mal ve hizmeti daha kolay satabilmektedirler. Aynı zamanda uluslararası rekabet, işletmelerde sosyal sorumluluk bilincinin oluşmasını sağlayarak bu konuda insan kaynakları yönetimi bölümlerine bazı görevler yüklemiştir. İlişikte eklenen Tablo 2' ye, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından bakıldığında iç çevrede çalışanların güvenliğe ilişkin korunma çabalarının insan kaynakları yönetiminin “sosyal sorumluluk” görevleri arasında olduğu görülmektedir.²⁹³

²⁹² Kaymaz, **a.g.e.**

²⁹³ Aldemir- Ataol- Budak, **a.g.e.** , s. 25.

Tablo 2
İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu İle İlgili Faaliyetleri

İşletmenin Sosyal Sorumluluğunun Bulunduğu Alanlar	Bu Alanlarda Gerçekleştirilmesi Mümkün Olan Faaliyetler	Bu Sosyal Sorumluluğa Bağlanan Değerler
İÇ ÇEVRE	1. Çalışanları güdülemek • İş doyumu • Daha iyi çalışma koşulları • Sosyal çıkarlar. 2. Çalışanları eğitmek • Kültürel açıdan • Mesleki açıdan eğitmek. 3. Çalışanları korumak • Hijyenik açıdan korumak • Sağlık ve iş güvenliği açısından korumak 4. Çalışanlara eğlendirici faaliyetler sağlamak • Sportif faaliyetler • Sosyal ve kültürel faaliyetler 5. Çalışmaya elverişli bir örgütsel ortam yaratmak. 6. Örgütte küçük grupları teşvik etmek.	1. Çalışanların kendisine saygısını geliştirmek. 2. Çalışanın önünü açarak, kusursuz bir insan olmasını teşvik etmek. 3. Çalışanların önemli kararlara katılmasını sağlamak.
DIŞ ÇEVRE		
İÇ VE DIŞ ÇEVRE		

Kaynak: Aldemir-Ataol-Budak, A.e. , s. 26.

İnsan kaynakları yönetiminin bir işletmeye getireceği katkılar aşağıdaki gibidir.²⁹⁴

- “İnsan kaynaklarını bilinçli yönetmek işletme için bir yatırım ve karlılık getirir.
- İnsan kaynakları yönetimi firmaya sürekli gelişim olanakları sağlar.
- Çalışanların iş güvenliği ve iş sağlığı gibi çıkarlarının korunmasına katkıda bulunur.
- İnsan kaynakları yönetimi her türlü kaygıdan uzaklaşarak değişime açık ve sürekli başarıya yönelik insanlar yaratılmasına yardımcı olur.”

4.1.2. İnsan Kaynakları Yönetiminin Kapsamı ve İşlevleri

“İnsan kaynakları yönetiminin temel amacı insan gücünü en etkin ve en verimli biçimde çalıştırmaktır. Üretimden pazarlamaya kadar işletmede yapılan tüm işlerin etkinliği ve verimliliği çalışan personelin nitelik ve niceliğine bağlıdır. Bu nedenle, işlerin yürütülmesinde gereksinme duyulan personelin işe alınmasından çıkarılmasına kadar insan kaynakları yönetimi, işgören sorunlarının çözümünde etkili yol ve yöntemleri içeren, bütün bu eylemleri kapsamına alan bir işlevdir.”²⁹⁵

Değişen dünya ile birlikte gün geçtikçe insana verilen önem artmaktadır. İnsana verilen önem arttıkça insan kaynakları yönetiminin değeri artmakta buna bağlı olarak da insan kaynakları fonksiyonlarında artış meydana gelmektedir. Günümüzde İnsan kaynakları yönetimi sadece personel özlük işleri ile ilgilenmemekte, insan kaynakları yönetimine yüklenen görevler, insan kaynaklarının işletmenin her alanında söz sahibi olmasına yol açmaktadır. İnsan

²⁹⁴ Sabuncuoğlu, a.g.e. , s. 5.

²⁹⁵ A.e.

kaynakları yönetimi hem işletme içinde hem de işletme dışında önemli fonksiyonlar üstlenmekte; artan amaçları ile beraber birçok faaliyeti gerçekleştirmektedir.²⁹⁶

İnsan kaynaklarının kapsadığı işlevler aşağıdaki gibidir.²⁹⁷

- *İnsan Kaynakları Planlaması*: Mevcut iş gücünün bugünkü envanteri çıkarılarak gelecekte firmanın gereksinme duyacağı insan kaynaklarının niceliği ve niteliği belirlenmektedir.
- *İş Analizleri ve Tanımları*: İşletmede yapılan işler ayrı ayrı ve ayrıntılı biçimde incelendikten sonra işin özellikleri ortaya konmakta ve formlar üzerinde tanımlar yapılmaktadır.
- *İşgören Bulma ve Seçme*: Öncelikle işlerin niteliği belirlendikten sonra işgören gereksinmesi, niteliği ve ünvanlar saptanmakta; görüşme, teknik deneme ve psikoteknik uygulama, sağlık denetimi yapılmaktadır. Daha sonra, adayın gireceği işe ilgisi ölçülmekte, işe yeni alınan işgörenin işe alışması ve işletmeyle bütünleşmesi sağlanmaktadır.
- *İşgören Eğitimi ve Kariyer Geliştirme*: Mevcut personelin daha verimli çalışması için işletme içinde ve dışında çeşitli eğitim programları düzenlenmektedir. Ayrıca kişi ve örgüt açısından kariyer gelişim planları hazırlanmaktadır.
- *Performans Değerlemesi*: Çalışanların belirli dönem sonlarında elde ettikleri başarı düzeyi saptanmakta ve buradan ücret ve terfi gibi ödüllendirmelere gidilmektedir.
- *İş Değerlemesi ve Ücretleme*: Mevcut işler önem derecesine göre öncelikle gruplandırılmakta, daha sonra diğer faktörlerde göz önüne alınarak adil bir ücret sistemi kurulmaktadır.
- *Endüstriyel İlişkiler*: Sendikalarla yapılan görüşme sonucu ücret ve diğer sosyal konularda uzlaşmaya varılması ve nihayet toplu sözleşmelerin düzenlenmesi söz konusu edilmektedir.

²⁹⁶Ufuk Aydın, “İnsan Kaynakları Yönetimi, İş Hukuku ve İşçi Sendikaları,”**Prof. Dr. Nusret Ekin’ e Armağan Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri-sen Yayınları**, No: 38, Ankara, 2000, s. 1008.

²⁹⁷ Sabuncuoğlu, **a.g.e.** , s. 6- 7.

- *İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı*: Çalışanların sağlık ve güvenlik açısından, özellikle iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı koruma altına alınmasına ilişkin çalışmalara yer verilmektedir.
- *Bilgi Sistemleri*: İnsan kaynaklarının giderek karmaşıklaşması nedeniyle işlerin daha düzenli ve sistematik olarak yürütülmesi ve izlenmesi açısından bilgi destek sistemlerinden geniş olarak yararlanılmaktadır.
- *Özlük İşleri*: Personelin işe giriş ve çıkışları, sicil tutma ve bürokratik işlemlerin yapılması gerekmektedir.

4.1.3. İnsan Kaynakları İşlevi Olarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tanımı

İnsan kaynakları yönetimi fonksiyonları ile; verimliliği artırmak, çalışma yaşamındaki kaliteyi yükseltmek, işletmenin işçileri ile ilişkileri bakımından yasalarla uyumunu sağlamak ve bu yollarla rekabetsel avantajlar elde etmek istendiği için her bir işlevin iyi bir şekilde işlemesi önemlidir.²⁹⁸

İnsan kaynakları yönetiminin işçi sağlığı ve iş güvenliği fonksiyonu ya da diğer bir deyişle sağlık ve korunma ise, işçiler için güvenli bir ortamın yaratılmasını, iş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşma sebeplerinin saptanmasını ve bu sebeplerin ortadan kaldırılmasını sağlayarak işçilerin çalışma verimliliğini artırmayı amaçlamaktadır.²⁹⁹

Özellikle bazı iş kolları için insan kaynakları yönetiminin işçi sağlığı ve iş güvenliği fonksiyonu hayati önem arz ettiği için 4857 sayılı İş Kanunu'nda, eski kanunda olduğu gibi, bazı değişiklikler ile İşçi Sağlığı ve Güvenliği adı altında ayrı bir bölüm (5. bölüm) olarak yer almaktadır.³⁰⁰

²⁹⁸ Aydın, a.g.e. , s. 1009.

²⁹⁹ A. Oya Özçelik, "4857 Sayılı İş Kanunun İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonlarına Etkileri ve Konuyla İlgili Bir Araştırma," *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, No: 1, Nisan 2006, s. 92.

³⁰⁰ A.e.

Sonuç olarak insan kaynakları yönetiminin önemli çalışma alanlarından biri olan işçi sağlığı ve iş güvenliği, çalışma yaşamının daha kaliteli olması için, işçilerin çalıştıkları ortama güven duymalarını ve verimli bir şekilde çalışmalarını sağlamaktadır. Böylelikle, verimli çalışan işçilerle hedeflere daha kolay ulaşılması sağlanmış olacaktır.

4.2. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN PERSONEL YÖNETİMİNDEN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNE GEÇİŞİN ÖNEMİ

“İnsan kaynakları yönetimi, personel yönetiminin uzantısı olarak kabul edilebilir. Ancak insan kaynaklarının kazandığı boyut bugün personel yönetimini aşmıştır. İki kavram arasında en önemli farklılık, personel yönetiminin daha çok işletme çıkarlarını gözetmiş olması ya da iş gücü verimliliğini temel amaç olarak seçmesine karşılık insan kaynakları yönetiminin iş gücü verimliliği yanında bir iç müşteri olarak tanımlanan çalışan insanın memnuniyetini de amaçlamış olmasında görülebilir.”³⁰¹ Şöyleki; personel yönetimi esas olarak organizasyonun çalışanlarını hedef alırken, insan kaynakları yönetimi organizasyonun gereksinimi olan insan kaynağını da hedef almaktadır. Böylece insan kaynakları yönetimi, mevcut çalışanlarının dışına çıkarak potansiyel adayları da içerisine alan, daha geniş bir hedef kitleye hitap etmektedir.³⁰²

Çalışan insanın memnuniyeti söz konusu olunca, işverenlere büyük görevler düşmektedir. İşgörenin iş yerinden memnun olması sadece maddi olanaklara bağlı olmamakta, aynı zamanda işletme içerisinde, işçinin kendini değerli hissetmesine de bağlı olmaktadır. İşverenin, işçilere güven duyabileceği bir ortam hazırlaması, onları her türlü tehlikelerden korumaya çalışması işçilerin kendilerini daha değerli hissetmelerini sağlayarak, aynı zamanda memnuniyetlerini artıracaktır. Bu konuda

³⁰¹ Sabuncuoğlu, **a.g.e.** , s. 7.

³⁰² Mehmet Cemil Özden, “Personel- İnsan Kaynakları Yönetimi Arasındaki İlişki ve Farklar,” **Peryon.org.tr Web Sitesi**, (Çevrimiçi) http://www.mozden.com/INSANKAYNAKLARI/ikf10_pikyaivf.htm, 17.01.2008.

da işçi sağlığı ve iş güvenliği fonksiyonunun işletmelerde etkin bir şekilde işlemesi gerekmektedir.

4.2.1. Personel Yönetimi Kavramı

Personel yönetimi kavramı, işletmelerde işe alma, işten çıkarma ve personel kayıtlarının tutulması gibi işlemleri ifade etmektedir. Personel yönetiminin, az sayıda işlevi kapsamaması ve örgütsel kararlarda herhangi bir görev üstlenememesi sebebi ile işletmelerde stratejik bir role de sahip olamadığı görülmüştür.³⁰³ Hatta başlangıçta personel yönetimi çalışanlar hakkında kayıt tutma faaliyeti olarak görülmüş, personelin ücreti, yan ödemeleri, sigorta kesenekleri, izinler, raporlu olduğu gün sayısı, işe devamsızlık ve geç kalma gibi konularda kayıt tutmadan öteye gitmemiştir.³⁰⁴

4.2.2. İnsan Kaynakları Yönetimi Kavramı

1980'lerden sonra ortaya çıkan küreselleşme kavramından işletmelerin personel departmanları da etkilenmiştir. Personel yönetimi kavramı gerek uygulamanın gerekse akademisyenlerin de geniş kabulü ile günümüzde “İnsan Kaynakları Yönetimi” adını almıştır.³⁰⁵

İnsan kaynakları yönetimi ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Bunlar içerisinde; “İKY, herhangi bir örgütsel ortamda insan kaynaklarının örgüte, bireye ve çevreye yararlı olacak şekilde, yasalara da uyularak, etkin yönetilmesini sağlayan işlev ve çalışmaların tümüdür.”³⁰⁶ şeklindeki tanımı benimsemek mümkündür. Kısaca, insan

³⁰³ Aşkın Keser, “Değişen Yönleriyle Personel Yönetimi: İnsan Kaynakları Yönetimi,” **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, (Çevrimiçi) http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=118&pg=m, 16.09.2007.

³⁰⁴ Sabuncuoğlu, **a.g.e.**, s. 8.

³⁰⁵ Aydın, **a.g.e.**, s. 1004.

³⁰⁶ Ömer Sadullah, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ünite 1, Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, No: 567, Eskişehir, 1997, s. 2.

kaynakları yönetimi, bir örgütteki insanları ve çalışanları olabildiğince etkin şekilde yönetmek anlamına gelmektedir.³⁰⁷

Günümüzde insan kaynakları yönetimi üç alanda kendini göstermektedir. Bunlar aşağıdaki gibi özetlenmiştir.³⁰⁸

- Tüm fonksiyonel departmanlardaki ve tüm hiyerarşik kademelerdeki yöneticiler birer insan kaynağı yöneticisi olarak da kabul edilmektedir. Çünkü yöneticiler astlarına yönelik araştırmalar yapmakta, kariyerlerini planlamakta, performanslarını değerlendirmek ve katılımı teşvik edici tutumlar geliştirmektedirler.
- Çalışanlar birer örgütsel değer olarak kabul edilmektedirler. Binalar ya da makineler değil, çalışanlar firmanın rekabet avantajını oluşturmaktadır.
- İnsan kaynakları yönetimi, organizasyonel amaçlarla çalışanların ihtiyaçları arasında bir uyumlaştırma süreci biçiminde işlemektedir.

Bu maddelerden de anlaşılacağı gibi insan kaynakları yönetimi ile, insana ve insanın ihtiyaçlarına daha çok önem vermeye başlanmıştır. Sonuçta insan kaynakları yönetimi yönetsel anlamda bir gelişmenin sonucu oluşmuştur. Ancak bu faktöre ek olarak; iş gücü ile ilgili maliyetlerdeki değişimler, verimliliğin önem kazanması, değişimler ve iş gücünü olumsuz etkileyen her türlü faktör (yabancılaşma, çalışma koşulları, verimsizlik, iş kazaları, sağlık vb.) insan kaynakları yönetimi' ne geçişi hızlandırmıştır.³⁰⁹

İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından bakıldığında; insan kaynakları yönetiminin temel fonksiyonlarını sürdürebilmesi, iş yerindeki çalışma koşullarının düzenli ve güvenli olmasına bağlıdır. Böylelikle insan kaynakları yönetimi, sağlık ve güvenlik programları aracılığı ile sadece güvenli bir iş çevresi sağlamakla kalmaz,

³⁰⁷ Aydın, **a.g.e.**

³⁰⁸ Sabuncuoğlu, **a.g.e.** , s. 9.

³⁰⁹ Keser, **a.g.e.**

ayrıca çok sayıdaki sağlık ve güvenlik yasaları doğrultusunda çalışanları koruma altına alır.³¹⁰

4.2.3. Personel Yönetimi ile İnsan Kaynakları Yönetimi Arasındaki Farklar

Geleneksel personel yönetimi ile çağın çizgilerine uygun insan kaynakları yönetimi arasında bir takım benzerlikler olmasına karşın özde önemli farklılıklar bulunmaktadır.³¹¹ Aslında her iki disiplinin de ilgi alanı insandır. İkisi de insanı ele alarak, işletmede çalışanlarla ilgili sorunları çözmeye çalışmaktadır. Fakat insan kaynakları yönetimi, personel yönetimine göre daha gelişmiş olup, günün gereklerine daha iyi uyum sağlamış ve personel yönetimine göre işletmede zamanla daha çok söz sahibi olmuştur. Bunun yanında, insan kaynakları yönetimi çoğu yönden geleneksel uygulamaları reddetmekte, insanı işletmenin çok önemli bir kaynağı olarak görmektedir.³¹²

Yaşanan hızlı değişim sürecinden en çok etkilenen kavramların başında hiç şüphesiz insan kaynakları yönetimi gelmektedir. Geçen yıllarda insan kaynakları yönetimi alanında pek çok değişiklik meydana gelmiş ve birçok model geliştirilmiştir. Meydana gelen değişiklikleri analiz etmek, geleneksel yönetim modelinden potansiyel insan kaynakları modeline kadar olan süreci bilmek, şimdi ve geleceği planlamak açısından önemlidir.³¹³

Bu nedenle, geleneksel yönetim modelinden potansiyel insan kaynakları modeline kadar olan süreç aşağıdaki gibi özetlenmiştir.³¹⁴

³¹⁰ Fırat, **a.g.e.**

³¹¹ Sabuncuoğlu, **a.g.e.** , s. 10.

³¹² Aydın, **a.g.e.** , s. 1004.

³¹³ Abdulkadir Şenkal, “Yeni Bin Yılda İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Fonksiyonları,” **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, (Çevrimiçi) http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=220&pg=m, 06.01.2008.

³¹⁴ Sabuncuoğlu, **a.g.e.** , s. 12.

Geleneksel Yönetim Modeli:

- Yöneticilerin beklentilerini, işgören itaatı ve denetimi sağlamaktadır.
- Yöneticiler işi basit, tekrarlamalı ve kolay öğrenebilir şekle sokmak istemektedir.
- İşler ve prosedürler yönetici tarafından düzenlenmekte ve normal düzeyde güçlendirilmektedir.

İnsan İlişkileri Modeli:

- Yöneticinin görevi her bir işgörene önemli olduğunu hissettirmektir.
- Yönetici hazırladığı planları astlarına bildirerek, onların da görüşlerini almaktadır.
- Yönetici astlarının bazı rutin işlerde kendi kararlarını verebilmelerini ve kendi kendilerini denetlemelerine olanak sağlamaktadır.

İnsan Kaynakları Modeli:

- Yöneticinin görevi insan kaynaklarının kullanılmayan yönlerini kullanır hale getirmektir.
- Yönetici, astlarının yeteneklerini geliştirecek bir ortam yaratmaktadır.
- Yönetici astlarının önemli kararlarda sürekli olarak katılımını sağlayarak, oto- kontrol konusunda onları cesaretlendirmektedir.

Geleneksel yönetim modelinden insan kaynakları modeline kadar olan süreçte zamanla insana daha fazla değer verildiği görülmektedir. İnsan kaynakları yönetimi ile insanın daha verimli, aktif, dinamik, katılımcı, kendini sürekli geliştiren ve yine kendisini kontrol edebilen bir düzeye gelmesi için çabalar harcanmaktadır. Bu çabaların sonuç vermesi için öncelikle çalışma koşullarının düzgün ve düzenli, insan sağlığını tehdit etmeyecek şekilde olması gerekmektedir. Bu nedenle insan kaynakları yönetimi ile, iş sağlığı ve güvenliği konusu daha da önem kazanmıştır.

4.3. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN İNSAN KAYNAKLARI ÖRGÜTLENMESİNİN İÇİNDEKİ YERİ

“Uğraş alanı, amacı, kullandığı teknoloji ve büyüklüğü ne olursa olsun her kurumdaki en önemli ögenin insan unsuru olduğu belirlenmiştir. Bu durum, aynı amacı gerçekleştirmek üzere bir araya gelerek bir örgüt oluşturan insanların arasındaki ilişkilerin, farklı bir gözle ve yeniden ele alınmasını gerektirmiştir. İnsan kaynakları yönetimi bu farklı bakış açısını sunmak üzere ortaya çıkmıştır.”³¹⁵ Bir organizasyonun başarısı ise, bu organizasyonu oluşturan birimlerin sağlam ve amaca uygun bir yapılanmaya sahip olmalarına bağlıdır.³¹⁶ Bu yüzden insan kaynakları bölümü de kendi içinde evrim geçirerek, zaman içinde örgütlenmeye başlamıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği de, insan kaynakları yönetiminin uygulanması gereken fonksiyonlarından biri olduğu için bu örgütlenme içerisinde yerini almıştır.

4.3.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından İnsan Kaynakları Bölümünün Kendi İçinde Örgütlenmesi

İnsan kaynakları yönetimi çerçevesinde yapılacak çalışmalar oldukça geniş bir perspektife yayılmıştır. Çünkü, kurumun varlığını sürdürebilmesi için yapılan etkinliklerin çoğu insanlar yoluyla yapılmaktadır. “Bir yandan mevcut çalışanların verimlerinin artırılması ve amaçlarına ulaştırılmaları gerekirken diğer yandan organizasyonun insan kaynağı yoluyla amaçladığı hedeflerine ulaştırılması gereklidir. Bütün bu süreçte çalışanların mutlu ve uyumlu olmaları ve rahat hissetmeleri için gereken önlemlerin alınması ve ihtiyaçlarının karşılanması gereklidir.”³¹⁷

³¹⁵ Fındıkçı, **a.g.e.** , s. 12- 13.

³¹⁶ **A.e.** , s. 33.

³¹⁷ **A.e.** , s. 34.

Bu ihtiyaçların karşılanması için insan kaynakları bölümü kendi içinde örgütlenmiştir. İnsan kaynakları bölümünün kendi içinde örgütlenmesi işletmenin büyüklüğüne, yapısına, sektörüne ve üst yönetimin insan kaynaklarına bakış açısına göre farklılık göstermektedir.³¹⁸ Her işletme; kendi yapısına, personel işlevine verilen öneme, çalışan personel sayısı, eğitim düzeyi gibi faktörlere bağlı olarak örgütlenmeye gitmektedir. Böyle bir örgütlenmede ilk olarak yapılacak işler saptanmaktadır. Örneğin, işgören bulma ve seçme işleri için bir işe alma müdürlüğü, iş sağlığı ve güvenliği işleri için bir sağlık ve güvenlik müdürlüğü vb. alt birimler kurulabilmektedir.³¹⁹ Bu müdürlükler insan kaynakları departmanları ile koordineli bir şekilde çalışmaktadırlar.

Koruma işlevinin örgütlenmesi sonrasında görev, ilke ve sorumluluklar belirlenmektedir. Bu ilke ve sorumluluklar işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarının planlı bir şekilde yürütülmesini, denetlenmesini ve koordinasyonunu sağlamaktadır. Koruma işlevinin temel görev ilke ve sorumlulukları aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir.³²⁰

- *Yönetim:* Sorumluluğun yüklenilmesi ve iş güvenliği politikalarının duyurulmasını sağlamaktadır.
- *Sorumluluk Dağıtımı:* İş güvenliği sorumluluğu yöneticilere, gözetimcilere, işgörenlere dağıtılmaktadır.
- *Güvenli çalışma koşulları için gerekli bakım ve çalışmalar:* Denetim ve mühendislik çalışmaları yapılarak, gerekli donanımın sağlanması ve satın alınması gerekmektedir.
- İş güvenliği için gerekli *eğitim* sistemi kurulmaktadır.
- *Kayıt sistemleri* geliştirilmekte ve yerleştirilmektedir.
- *Tıbbi ve ilk yardım sistemleri* bulunmaktadır.

³¹⁸ Harun Demirkaya, “İnsan Kaynakları Bölümünün Organizasyonu,” **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2006, (Çevrimiçi) <http://kosbed.kou.edu.tr/sayi12/demirkaya.pdf>, 24.09.2008.

³¹⁹ Sabuncuoğlu, **a.g.e.**, s. 13.

³²⁰ Kaynak v.d. , **a.g.e.**, s. 413.

- *İşgörenlerin bireysel sorumlulukları:* Eğitim sonuçlarını değerlendirerek, iş güvenliğine karşı ilginin korunmasını sağlamaktadırlar.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından bakıldığında, bu fonksiyonun insan kaynakları bölümünde alt birim olarak kurulması, iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılması gereken işlemlerin daha detaylı ve amacına uygun bir şekilde olmasını sağlayacaktır. Sağlık ve güvenlik konusunda çalışanlar kendilerini daha güvende hissederek çalışacaklardır.

4.3.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından İnsan Kaynakları Bölümüne Yardımcı Organlar

İnsan kaynakları bölümünde görev yapan part-time veya full-time yardımcı organlar yer alabilmektedir. Bu yardımcı organlar; işletme doktoru, sosyal asistan ve danışman, psikoteknisyen, stres danışmanı olabilmektedir. Bu organların işlevleri kısaca aşağıdaki gibi özetlenmektedir.³²¹

- *İşletme Doktoru:* İşgörenlerin sağlık sorunlarıyla yakından ilgilenmekle sorumlu organdır. İşletme doktorlarının görevleri arasında; işe alma sırasında sağlık kontrolünden geçirme, yıllık düzenli sağlık denetimi, hastalık sonrası bakım, ilk yardım, koruma, iş yerlerinin sağlık koşullarına uygunluğu, fiziksel ortam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi görevler bulunmaktadır. İşletme doktoru insan kaynakları müdürlüğüne bağlı işlevsel bir organdır.³²²
- *“Sosyal Asistan ve Danışman:* Sosyal asistan ve danışman olarak yararlanılan organın işlevi, genelde personelin işe uyumunu

³²¹ Sabuncuoğlu, a.g.e. , s. 15.

³²² A.e.

sağlamaktır.”³²³ Bununla birlikte, sosyal asistan ve danışman organ arasında farklılıklar bulunmaktadır. Sosyal asistan daha çok personelin sosyal sorunlarına yardımcı olmaktadır. Örneğin; yeni işe alınan işçinin karşılanması, personel bölümü ve çalışacağı atölye yetkilileriyle ilişkilerin kurulması gibi işlerle ilgilenmektedir. Bunun dışında, özellikle genç ve bayan işçiler ile yaşlı ya da sakat elemanlara yardımcı olmak, ailesel sorunlarla ilgilenmek, yardım sandıkları kurmak ve işletmek gibi görevleri yürütmektedirler. Sosyal danışmanlar ise; daha çok bir teknisyen olarak nitelendirilmekte olup, personel ve yönetim arasında uyum ve işbirliği sağlamaktadır. Bu organ, işletmede sosyal bir havanın oluşmasına ve ilişkilerin geliştirilmesine yardımcı olmaktadır. Örneğin, insan kaynakları bölümü yetkilileri ile diğer bölüm yöneticileri arasında iyi ilişkiler geliştirilmesini sağlamaktadır.³²⁴

- *Psikoteknisyen*: İnsan kaynakları yönetiminde, özellikle işe başvuran adayların işe alım sürecinde çok yönlü değerlendirmelerden geçirilmeleri gerekebilmektedir. Çünkü, bazen adayla yapılan görüşmelere göre adayın işe uygun olup olmadığı anlaşılamamaktadır.³²⁵ Bu nedenle bazı örgütlerde psikoteknisyenler bulunmaktadır. Psikoteknisyen; işe alma, iş değiştirme, yönlendirme ve işe uyarlama gibi konularda psikoteknik uygulamalardan sorumlu olan organdır.³²⁶ Psikoteknisyenler, işe başvuran adayları psikoteknik uygulamalardan geçirmektedirler. Psikoteknik uygulamalar; bireylerin kişilik, yetenek ve davranışsal becerilerinin belirlenmesi amacıyla kullanılan testleri içermektedir. Bu testler arasında bilgi, dikkat, psikomotor, muhakeme,

³²³ A.e.

³²⁴ A.e. , s. 15- 16.

³²⁵ Fındıkçı, a.g.e. , s. 55- 56.

³²⁶ Sabuncuoğlu, a.g.e. , s. 16.

hafıza, algı gibi testler öncelikli olarak sayılabilmektedir.³²⁷ Örneğin, algılama düzeyi düşük olan bir aday, iş kazası riski içeren bir işe alınırsa, çalışma ortamına ve makinelere uyum sağlama sürecinde zorluklar yaşayabilir. Özellikle dikkat gerektiren işlerde personelin iş kazası riskine karşı daha temkinli davranması gerekebilmektedir. Bunun dışında, eğer çalışma ortamı meslek hastalığı oluşmasına sebebiyet veren bir işletme ise, personel çalışırken bu riske karşı kendini koruma konusunda gerekli hassasiyeti göstermeyebilir ya da kendisinde oluşan hastalığı geç fark edebilir.

- *Stres Danışmanı*: Stres içinde olan kişi, kişisel başa çıkma teknikleriyle çözemediği sorunları danışarak, yardım alacağı profesyonel bir kişiye gerek duyabilmektedir. Stresle ilgili uzman bir psikoloğun kişilere yol göstermesi son derece başarılı sonuçlar yaratabilmektedir.³²⁸

4.4. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDEKİ TEMEL İLKELER

İlkeler, belirli zaman süreci içinde çeşitli deneyimler sonucunda elde edilerek uygulanan kurallardır.³²⁹ İşletmeler, faaliyet konuları ne olursa olsun mutlaka insan çalıştırmak zorundadırlar. İnsan da bir işletmenin en önemli girdisidir. Çünkü diğer girdilerden (makine, ekipman, donanım, mal varlığı, bilgi, taşınmazlar vb.) ayrı bir işlevinin olmasının yanı sıra, o girdileri kullanma gibi önemli bir işlevi de bulunmaktadır.³³⁰ Aynı zamanda, bu girdilerin etkin yönetilebilmesi için insan kaynaklarının çalışmalarını yönlendiren çeşitli ilkelere söz edilebilmektedir.³³¹

³²⁷ Fındıkçı, **a.g.e.** , s. 56.

³²⁸ Sabuncuoğlu, **a.g.e.** , s. 16.

³²⁹ **A.e.**

³³⁰ Burhan Baloğlu, “Rasyonel İnsan Kaynakları Yönetimi,” Ocak, 2003, (Çevrimiçi) http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=572, 06 Ocak 2008.

³³¹ Fındıkçı, **a.g.e.** , s. 59.

İnsan kaynakları ilkelerinden; verimlilik ilkesi, insancıl davranış ilkesi ve güvence ilkesi işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu ile ilişkilendirilebilmektedir.

- *Verimlilik İlkesi:* İşgörenin fiziksel ve düşünsel gücünden en yüksek düzeyde yararlanmayı ve elde edilen bu çalışma temposunun sürekliliğini korumayı amaçlamaktadır. İşletmelerin etkin bir performans gösterebilmeleri için, yöneticilerin kritik başarı faktörleri üzerinde dikkatlerini yoğunlaştırmaları gerekmektedir. Bu faktörler; sağlam pazar stratejileri üretebilmek için müşteri ve rakip firmalar hakkında bilgi toplamak, problemleri ortadan kaldıracak yalın ve esnek örgüt yapısı oluşturmak ve verimli ve kendilerini işletmeye adanmış bir iş gücü elde etmektir.³³² İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından bakıldığında; verimli ve kendilerini işletmeye adanmış bir iş gücü için, işverenin işletme içerisinde oluşabilecek her türlü gereksinimine karşı hassas ve duyarlı olarak, işçilerin ihtiyaçlarını dikkate alarak, sağlık ve güvenliklerini ön planda tutarak hareket etmesi gerekmektedir. Çünkü, bir işçinin verimli olabilmesi için, çalışma ortamının işçinin ihtiyaçlarına uygun hale getirilmesi öncelikler arasındadır.
- *İnsancıl Davranış İlkesi:* Bir işletmenin izlediği insan kaynakları politikasında etkinlik ve verimlilik ilkesi büyük ölçüde ekonomik amaçlara dönük olmaktadır. Bu politikanın uzun dönemde başarılı olabilmesi için, ekonomik amaçlar ile sosyal ve insancıl amaçların birlikte izlenmesi gerekmektedir. İnsan kaynaklarından maksimum sonuç alabilmek için insanı ve beklentilerini doğru tanımlamak gerekmektedir.³³³ Şu halde, kişinin özellikleri ve beklentileri ile yapılan iş arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Yani kişi işten, iş kişiden etkilenmektedir. Bu karşılıklı etkileşim iş ortamı içinde cereyan etmektedir. Bu nedenle; işin gelişmesi

³³² Sabuncuoğlu, a.g.e. , s. 17.

³³³ A.e.

bunu yapan kişiye bağılı olmaktadır. Bu anlamda, kişi bilgisini, yetenek ve becerilerini, arzu ve hırsını işe getirmekte ve iş performansını yükseltmeye çalışmaktadır.³³⁴ Kişi, iş performansını yükseltmeye çalışırken bazı faktörler ile motive olmaktadır. Philippe Villemus' un yazdığı bir kaynakta insanı motive eden altı önemli faktörden söz edilmektedir. Bunlar; 1) Yaşam kalitesini yükseltmek, 2) Güvenliğı sağlamak, 3) Kişilerarası ilişkileri geliştirmek ve kurumsal bağılılığı artırmak, 4) Bireyin kendini tanınmasına yardımcı olmak, 5) Yönetmel güç kazandırmak, 6) Bağımsız çalışma ortamı yaratmaktır.³³⁵ İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından bakıldığında, kişilerin kendilerini çalışma ortamında güvende hissetmeleri, verimli çalışabilmeleri için önemli bir etken olmaktadır.

- *Güvence İlkesi:* İşçiyi koruma amacına dayanmaktadır. Bu ilke; iş yerinin verimliliğini gözeterek ve yönlendiren işlevi ile iktisadi düzeni sağlayan hukukun önemli bir parçası haline gelmiştir.³³⁶ Amacı; İşgörene, güven içinde çalışabileceğı bir ortam hazırlanmasını ve geleceğine ekonomik ve sosyal yönden güvenceyle bakabilmesi sağlamaktır. ³³⁷ Bu ilkeye; işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından bakıldığında, işverenin işçiyi koruma ve özellikle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemlerini alma borcunu düzenleyen kanun ve tüzük hükümleri içermektedir. İş Kanunu bu borca ilişkin genel kuralı koyarak, her işverenin iş yerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli her türlü tedbiri almasını, araç ve gereçleri noksansız bulundurmasını şart koşmaktadır.³³⁸ Böylelikle; işgören, iş yerinde gönül rahatlığı içinde verimli bir şekilde çalışabilme imkanı bulabilecektir.

³³⁴ Koçel, **a.g.e.** , s. 508.

³³⁵ Sabuncuoğlu, **a.g.e.** , s. 18.

³³⁶ Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 18. bs. , Beta Basım A. Ş., Ağustos 2005, s. 17.

³³⁷ Sabuncuoğlu, **a.g.e.** , s. 19.

³³⁸ Çelik, **a.g.e.** , s. 154.

4.5. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ AÇISINDAN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN HUKUKSAL BOYUTUNUN İNCELENMESİ

İnsan kaynakları yönetimi kavramı, insan kaynakları yönetiminin amaçları, fonksiyonları ve gerekse faaliyetleri, insan kaynakları yönetiminin iş hukuku ile yakından ilişkisi olduğunu göstermektedir. İnsan kaynakları yönetiminin temelini oluşturan işe alma, eğitim, geliştirme, sağlık ve koruma, gerektiğinde iş ilişkisinin sona erdirilmesi çoğunlukla ve önemli ölçüde iş hukukunun konuları arasında yer almaktadır.³³⁹

İş sözleşmesi ile işverene işçiye koruma borcu yüklendiği için, işveren işçiye sağlığına uygun bir iş vermek zorundadır. Aynı zamanda iş yerinde gerekli güvenlik tedbirlerini almakla yükümlüdür. Bu hususların da, insan kaynakları yönetimi tarafından önemle göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bunun nedeni ise, sağlık ve güvenlik tedbirleri almayan ve uygulamayan işveren ve vekilleri hakkında çeşitli tazminatlar öngörülmektedir. Kanuna uyulmaması sebebi ile, herhangi bir iş kazasının meydana gelmesi durumunda bu tazminat miktarları daha da artmaktadır.³⁴⁰

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin hukuksal boyutunun insan kaynakları yönetimi fonksiyonları üzerindeki etkisi; işletmelerde yetkili sendika olup olmamasına ya da işletmelerin ulusal ya da uluslararası pazarda faaliyet gösterip göstermemesine göre farklılık göstermektedir. Çünkü, bir işletmede çalışanların sendikalaşmış olması, yönetim üzerinde sendikal etkiyi de beraberinde getirmektedir. Bu durumda işveren, çalışanlara hakkaniyete uygun ve eşit muamele yapabilmek için insan kaynakları politika ve faaliyetlerini geliştirmek ve uygulamak yolunda daha çok gayret sarf etmektedir. Bununla birlikte, uluslararası pazarlarda yer alan işletmelerin, verimliliğin ve kalitenin geliştirilmesi için sürekli yeni yollar aramaları ve bununda

³³⁹ Aydın, **a.g.e.** , s. 1010.

³⁴⁰ A. Oya Özçelik, **a.g.e.** , s. 93.

beraberinde emeğe önem vermeyi ve insan odaklı bir yönetim felsefesi oluşturmayı gerektirmesi nedeniyle; bu işletmeler de insan kaynakları fonksiyon ve faaliyetlerinin etkin bir şekilde işlenmesine dikkat etmektedirler.³⁴¹

4.6. İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARINA NEDEN OLAN ETMENLERİ ORTADAN KALDIRMAYA YÖNELİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİM UYGULAMALARI

İnsan kaynakları yönetimi, bir işletmenin faaliyete geçebilmesi için gerekli olan üretim faktörlerinden insan unsurunun; işe alınmasından başlayarak, işe yerleştirilmesine, görevinin kapsamının belirlenmesine, motivasyonunun sağlanmasına, eğitim ihtiyacının giderilerek kariyer planının oluşturulmasına, performans ölçümünden, ücretlendirilmesine ve işten çıkarılmasına kadar birçok konuda söz sahibidir.³⁴²

Birçok konuda söz sahibi olan insan kaynakları; işe personel alırken o işin hakkını verebilecek birilerini, yetenekleri ve kabiliyetleri doğrultusunda işe almaktadır ve işe aldığı personelin etkin ve verimli çalışabilmesi için, ona iyi bir çalışma ortamı sağlayarak, sağlığını ve güvenliğini düşünmek zorundadır.³⁴³ Bu nedenle, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu, hem insan kaynaklarında hemde İş Kanunu'nda ayrı bir bölüm olarak ele alınmaktadır.

Bir insan kaynakları fonksiyonu olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunun işletmelerde etkin bir şekilde uygulanabilmesi için diğer insan kaynakları fonksiyonları ile koordineli bir şekilde uygulamalarını yürütmesi gerekmektedir. Bu fonksiyonlardan; insan kaynakları planlaması, iş analizi ve iş tanımları, işgören bulma ve seçme, eğitim yönetimi ve kariyer geliştirme, performans değerlemesi iş

³⁴¹ A.e. , s. 93- 94.

³⁴² Nuran Öze, “İşletmenin Hayat Kaynağı Olarak İnsan,” Nisan 5, 2005, (Çevrimiçi) <http://www.kariyerara.com/Kaynaklar/articles.aspx?all=0&show=19>, 17 Kasım 2007.

³⁴³ A.e.

kazaları ve meslek hastalıklarına neden olan etmenleri ortadan kaldırmaya yönelik işçi sağlığı ve iş güvenliği fonksiyonuna destek olan insan kaynakları yönetim uygulamalarıdır.

4.6.1. İnsan Kaynakları Planlaması Aşamasında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Yönelik Faaliyetler

Planlama her etkinlikte olduğu gibi insan kaynakları yönetiminde de önemli ve belirleyici bir süreçtir. Kurumun kaderini etkileme gücüne sahip olan insan kaynağının seçimi, işe alınması, işe uyumu, ihtiyaçlarının karşılanması ve nihayetinde kurum içinde başarılı çalışmaların yapılması bu konudaki planlamanın başarısına bağlı olmaktadır.³⁴⁴

İnsan kaynakları planlamasında güdülen amaçlar şöyle özetlenebilmektedir:³⁴⁵

- “İnsan kaynaklarındaki iç değişiklikler ve kısıtlamalar,
- İşgörenlerin eğitim ve gelişimini sağlamak,
- Boş kadroları doldurmak,
- Yeni işgören bulmak ve işe almak,
- Toplumda hızlı değişen koşullara uyum sağlamak,
- Teknolojik yeniliklere ve piyasa koşullarına uyum sağlamak,
- Yasal düzenlemelere ve değişimlere uygun hareket etmek.”

Yukarıda belirtilen maddelerden, “Yasal düzenlemelere ve değişimlere uygun hareket etmek” başlığı altında belirtilen madde, aynı zamanda işçi sağlığı ve iş güvenliği konusuyla ilgili birçok düzenlemelerin yapılabilmesi için yol gösterici olmaktadır. Öncelikle, yasal düzenlemeler işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda da yapılmaktadır. Bu durumda, işgörenlerin içinde bulunduğu fiziksel ve moral koşullarını iyileştirmek insan kaynakları planlamasının görevleri içinde yer almaktadır. Bunun dışında, planlama sürecinde işçilerin sahip oldukları becerilerine

³⁴⁴ Findıkçı, **a.g.e.** , s. 123.

³⁴⁵ Sabuncuoğlu, **a.g.e.** , s. 30.

uygun işlere yerleştirilmesi gerekmektedir. Bu konu, aynı zamanda iş güvenliğinin de şartları arasında yer almaktadır.³⁴⁶

4.6.2. İş Analizi

İş analizi, bir işteki sistemli faaliyetlerin araştırılması ya da bir işin kapsadığı görevlerin ve sorumlulukların tanımlanması için yapılan teknik işlemler olarak tanımlanabilmektedir. Kısaca, iş analizi, bir işte nelerin yapıldığını belirleme ve saptama işidir. Yerine getirilen görevleri, bunları yapabilmek için sahip olunması gereken bilgi ve becerileri ve de işin yapıldığı koşulları kapsamaktadır.³⁴⁷

İş analizinin temel hedefi, iş ile bu işi gerçekleştirecek birey arasında uyum sağlayacak bilgilerin elde edilmesini sağlamaktır. İş analizinin içermesi gereken bilgiler şu şekildedir.³⁴⁸

- “İşin içeriği,
- İşin gerçekleştirilmesi sırasında ihtiyaç duyulan araç-gereçler,
- Üretilen mamul ya da hizmetin türü ve nitelikleri,
- İşin yapılabilmesi için gereken aşamalar, işin yapılabilmesi için gereken davranışlar,
- İşin gerçekleştirilmesi süreci, çalışmanın gerçekleştirildiği ortam ve koşulları,
- İşin gerektirdiği bireysel özellikler (yaş, cinsiyet, eğitim, zihinsel yetenekler, özel yetenekler, kişilik özellikleri vb.),
- İşin gerektirdiği kurum içi ve kurum dışı ilişkiler,
- İşte kime karşı sorumlu olunduğu,
- İşin sorumluluğu, riski ve tehlikeleri,
- İşin yürütülmesi için gerekli yetki.”

³⁴⁶ Adnan Gülerman, “İşyeri Güvenliği ve İş Güvenliğinde Öncelik Tartışması,” **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 7 c. , No: 2, 2003, s. 136.

³⁴⁷ Ergin, **a.g.e.** , s. 17.

³⁴⁸ Fındıkçı, **a.g.e.** , s. 143- 144.

“Bir insan kaynakları yönetimi aracı olarak iş analizi, organizasyonel amaçlara uygun çok sayıda bilginin elde edilmesini sağlamaktadır.” İş analizinden beklenen amaçlar aşağıdaki gibi özetlenebilmektedir.³⁴⁹

- İnsan kaynakları planlamasına yardımcı olarak, gelecekte duyulabilecek iş gücü ihtiyacını ve bu iş gücünün özelliklerinin belirlenmesi,
- İşe alma kararı verirken kullanılacak kesin ve açık kriterler oluşturulması,
- İş performansını geliştirmek için mevcut olan ya da gelecekte ortaya çıkabilecek eğitim ihtiyacını tespit edilmesi,
- Performans değerlendirme sisteminin temelini oluşturan iş bilgisini sağlanması,
- Her bir işe ve pozisyona ilişkin bilgileri net biçimde açıklayarak buralarda çalışacak kişilerin kariyer planlarının sağlıklı biçimde yapılması,
- İşler arasındaki ilişkilerin ve iş yükü dengelerinin kurulmasına yardımcı olunması,
- **İş performansını etkileyen olumsuz çalışma koşullarının ortadan kaldırılması ve iş ortamının geliştirilmesi,**
- Ücretleme sistemi açısından her bir işin görelî önemini ortaya koymayı sağlayacak temel bilgilere ulaşılmasının sağlanması,
- Ücretleme ve performans değerlendirme süreçleri için iş grupları oluşturulmasına yardımcı olunması,
- **İş ve işçilere ilişkin yasal düzenlemelerin yapılmasında gerekli verilerin sağlanmasıdır.**

İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından bakıldığında; iş analizi ile elde edilen detaylı bilgiler, işlerin gerçekleşme sürecindeki aksaklıkların, sorunların ve gereksiz çalışmaların farkına varılmasını sağlamaktadır.³⁵⁰ Örneğin, iş analizi sonucunda çalışmanın gerçekleştirildiği ortam ve koşulların iş kazası riskini artırdığı ya da işin gerektirdiği bireysel özelliklerin yapılan iş için uygun olmadığı ve bu nedenle daha fazla iş kazası gerçekleştiği bilgisine varılabilir. Bu durumda iş kazasını ortadan

³⁴⁹ Sabuncuoğlu, a.g.e. , s. 55.

³⁵⁰ Fındıkçı, a.g.e. , s. 144.

kaldırmaya yönelik önlemler alınabilir. İş analizi yapılmadığında, işin yapılabilmesi için gereken nitelikler tespit edilemeyecektir. Örneğin, kaza riski içeren bir işletmede bazı makineler ile çalışmak çok fazla dikkat gerektirebilir. Eğer işe alınacak aday gerekli testlerden geçirilmezse ve algılama seviyesi düşükse, bu durum çeşitli kazalara sebebiyet verebilir. Dolayısıyla iş analizi, işe ilişkin düzenlemelerin ve işin en etkin yolla yapılmasında yardımcı olmaktadır.

4.6.3. İşgören Bulma ve Seçme

İşgören bulma ve seçme, insan kaynakları merkezinin önemli bir çalışma konusudur. Bu fonksiyon; mevcut eleman ihtiyaçlarının tespiti, bu ihtiyacın uygun yollar ve araçlarla duyurulması, başvuruların alınması, görüşmelerin yapılması ve uygun adayların işe yerleştirilmeleri sürecini içermektedir.³⁵¹

Bir işletmeye yön veren ve onu başarıya ya da başarısızlığa götüren en önemli öge, insan gücüdür. Söz konusu ögenin işletmenin gerçek gereksinmesini karşılayacak düzeyde ve yetenekte bulunması ve bunlar arasında en yararlı olanların seçilmesi insan kaynakları yönetiminde önemli bir konu ya da sorun olarak değerlendirilmektedir.³⁵²

İşgören bulma ve seçme, işletmenin işe alma politika ve planlarına uygun biçimde gerçekleştirilmektedir. Tutarlı bir insan kaynakları politikası, boş kadrolara en yetenekli ve kişilikli elemanların alınması ile gerçekleştirilmektedir. İşletmeye ve işin gereklerine uygun olmayan bir kişinin işe alınması hem işletmeye hem de işgörene zarar vermektedir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından bakıldığında, işletmenin çalışma şartlarına uygun kişi işe alınmadığı takdirde (örneğin, ağır çalışma koşulları olan bir işe kadın işçinin seçilmesi) iş-kişisi veya kişiler arası uyumsuzluk nedeniyle verimlilik düşüşü, çatışma ve buna bağlı olarak iş kazalarında artış olabilmektedir. Örneğin; D. Wechsler' in taksi şoförleri için

³⁵¹ A.e. , s. 167.

³⁵² Sabuncuoğlu, a.g.e. , s. 72.

yaptığı bir araştırmada, taksi şoförlerine psikoteknik testler uygulanmış. Bu testlerde beş ve üzeri yanlış yapan şoförlerin ortalama 3 kaza yaptıkları, birkaç yanlış yapanların ise ortalama 1.3 oranında kaza yaptıkları ortaya konulmuştur.³⁵³ İşe alım sürecinde uygulanacak testler ya da iş analizi sonucu belirlenen nitelikler işe alım sürecinde doğru adayların işe alınmasını sağlayacaktır. Doğru adayların işe alınması ise, meydana gelebilecek birçok kazayı önleyebilecektir.

Bu nedenle, işgören seçimine gereken önemi vermeyen işletmeler kendi yıkımlarını hazırlamaktadırlar.³⁵⁴

4.6.4. Eğitim Yönetimi

Eğitim, en kısa anlatımla bir değişim süreci olarak nitelendirilmektedir. Bu değişim; bireylerin bilgi, düşünce, yetenek ve davranışlarında görülen gelişimi ifade etmektedir. İşletmeler; ekonomik, sosyal, teknolojik ve organizasyonel alanda gerçekleşen değişimlere sürekli ve planlı olarak yapılan eğitimler ile uyum sağlayabilmektedirler.³⁵⁵

Yeterli ve istenen düzeyde bilgi, beceri ve yeteneklerle donanmış personel, değişim sürecinde daha aktif rol almaktadır. Çalışma yaşamının kalitesinin artırılmasını sağlamak üzere; iş kazalarının azaldığı, katılımcı yönetim anlayışının sergilendiği, fire oranlarının azaldığı, maliyetlerde düşüşlerin sağlandığı seviyenin yakalanmasında eğitim faaliyetleri büyük önem taşımaktadır. “Eğitim adeta altın bir zincir gibi, getirdiği verimlilik, kalite ve istihdam süreçleri ile bir yandan firmaların gelişmesine, rekabet gücü yoluyla zenginleşmesine yardımcı olurken, diğer yandan istihdamı genişleterek, çağımızın zenginliklere doğru uzanan yolları açmaktadır. Bu yeni dünyalar beraberinde özgürlükleri, korkusuz toplumu, insanca çalışma ve yaşama koşullarını getirmektedir.” Gerçekten, bilgi çağına yönelmiş bir küresel

³⁵³ Gary Dessler, **Human Resources Management**, 7. bs. , New Jersey, 1997, s. 632.

³⁵⁴ Sabuncuoğlu, **a.g.e.**

³⁵⁵ **A.e.** , s. 110.

ekonomide, çalışma yaşamındaki sorunlara getirilecek temel çözümler, stratejik olarak sürekli eğitim faktöründen geçmektedir.³⁵⁶

Aynı şekilde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda da, yaşanan sorunların bir kısmı eğitim ile bertaraf edilebilmektedir. Örneğin; inşaat sektöründe çalışan bir işçi, çelik kalıplara beton döküldükten sonra, bu kalıpların vinçlerle taşınırken yönlendirilmesine yardım etmektedir. Ancak bu yönlendirmeyi yaparken, çelik kalıpların işçinin diz hizasına indirilmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından dikkat edilmesi gereken önemli bir husustur. Aksi halde, çelik kalıplar işçinin üzerindeyken yönlendirmeler yapıldığında, halatların kopması halinde iş kazası yaşanabilmektedir. Bu gibi kazaların önlenebilmesi için, işçiler karşılaşılabilecekleri tehlikeli durumlara karşı eğitilmektedir.

İşveren öncelikle iş yerinin özelliğine göre ne tür tedbirler alması gerektiğini araştırarak, tespit edilen risk faktörlerinden kurtulmak üzere gerekli araç-gereç ve organizasyonu sağlamalıdır. Daha sonra, işçilerine eğitim vererek işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda iş yeri kurallarına uyulması gerektiğini açıkça vurgulamalıdır.³⁵⁷

³⁵⁶ Kaymaz, a.g.e.

³⁵⁷ Ömer Zühtü Altan v.d., **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 1694, Temmuz 2006, s. 56, (Eskişehir, Web Ofset Tesisleri, 2006).

BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞGÖRENLERİN İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ KAZALARI İLE İLGİLİ BİLGİ, TUTUM VE DAVRANIŞLARINA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

5.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU VE AMACI

Günümüzde gelişen endüstriye paralel olarak, iş yerlerinde kullanılan makinelerin çeşit ve sayılarının artışı, işin niteliğine özgü çevresel faktörler beraberinde iş kazaları riskini artırmaktadır. İş kazaları, beklenmedik bir anda birden oluşan yaralanma, sakatlık ya da ölümle; işçiyi etkileyen ve mal kaybı, hasar ya da üretimin durması ile ortaya çıkan bir durum olarak ifade edilmektedir.³⁵⁸ İş kazaları sonuçlarında ise; başta bireyde olmak üzere, ailede, toplumda ve işletmelerde büyük kayıplar meydana gelmektedir. Bu nedenle, çalışanların iş güvenliği ve iş kazaları konusuna olan yaklaşımları önem arz etmektedir.

Araştırmada, en çok iş kazası yaşanan sektörlerden, inşaat ve maden sektöründe çalışan işçilerin, iş güvenliği ve iş kazaları ile ilgili bilgi, tutum ve davranışlarının belirlenmesine yönelik bir örnek uygulama yapılmıştır. Bu örnek uygulamada, işgörenlerin işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda bakış açıları öğrenilmeye çalışılmış ve bu konudaki tutumlarının; yaş, eğitim ve hizmet süresi değişkenlerine göre nasıl bir farklılık gösterdiği istatistiki veriler neticesinde değerlendirilmiştir.

Yukarıda da bahsedildiği gibi araştırmanın temel amacı, işgörenlerin, iş güvenliği ve iş kazaları ile ilgili bilgi, tutum ve davranışlarının araştırılmasına yöneliktir. Bu temel amaç çerçevesinde ayrıntılı alt amaçlar olarak da, işgörenlerin, iş güvenliği ve iş kazaları konusundaki tutumlarının yaş gruplarına, eğitim durumlarına ve hizmet sürelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır.

³⁵⁸ Elçin Balcı v.d. , “ Kayseri’ de Bir Mobilya Fabrikasındaki İşçilerin İş Güvenliği Konusunda Bilgi-Tutum ve Davranışlarının Değerlendirilmesi,” **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Ekim-Kasım-Aralık 2005, s. 29.

5.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Toplumsal beklentilere uygunluk gösteren, kazanılmış davranış yeteneği olarak tanımlanabilen sosyal gelişme (toplumsal gelişim) geniş anlamda; kişinin sosyal uyarıcıya, özellikle grup yaşamının baskı ve zorluklarına karşı duyarlık geliştirmesi anlamına gelmektedir.³⁵⁹

Sosyal gelişmenin en temel iki ögesi sağlık ve güvenlidir. “İş yerleri çeşitli sağlık ve güvenlik tehlikelerinin bulunduğu ortamlardır.”³⁶⁰ İş güvenliği çalışmalarının hedefi ise, işçilerin bulunduğu tehlikeli ortamlarda iş kazalarının en aza indirilmesi ya da hiç gerçekleşmemesidir. Bunun sağlanabilmesi ise, çalışanların kendi sağlıklarını koruma ve güvenliklerine önem verme bilincine erişmeleri ile olabilecektir. Böylelikle sosyal gelişme de sağlanabilecektir.³⁶¹

İş kazaları ve meslek hastalıkları; iş yerlerinin çalışma ortamı ve koşullarından, kullanılan çeşitli makine, araç ve gereçlerden ya da işçilerin iş güvenliğine ve iş kazalarına karşı olan bilgi, tutum ve davranışlarından kaynaklanabilmektedir.

“Tutum: somut bir objeye veya soyut bir kavrama ilişkin, ona karşı ya da ondan yana olma şeklinde beliren, bireyin düşünce ve duygularına yön veren, öğrenilmiş öz eğilimler olarak ifade edilmektedir.”³⁶² Kişiyi her yönden kuşatan iç ve dış faktörler, onu belirli tutum ve eğilimler taşımaya zorlamaktadır. Zamanla geliştirilen tutum ve eğilimler başka faktörlerle de (motivler, dürtüler vb.) etkileşerek kişiyi olumlu ya da olumsuz olarak adlandırılan çeşitli davranış

³⁵⁹ Ruhi Çakır, “Sosyal Gelişim,” (Çevrimiçi) <http://www.sosyalhizmetuzmani.org/cocuklardaruhsalgelisim.htm>, 24.04.2008.

³⁶⁰ Nazmi Bilir, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çağdaş Bir Yaklaşım: Risk Değerlendirilmesi ve Risk Yönetimi,” **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, No: 25, Mayıs- Haziran 2005, s. 9.

³⁶¹ Murat Başesgioğlu, “Önsöz,” **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, No: 25, Mayıs- Haziran 2005, s. 2.

³⁶² Bayram Tay, Betül Akyürek Tay, “Sosyal Bilgiler Dersine Yönelik Tutumun Başarıya Etkisi,” 2006, (Çevrimiçi) <http://www.tebd.gazi.edu.tr/arsiv/2006-cilt4/sayi-1/73-84pdf>, 12.04.2007.

biçimlerine doğru yönlendirmektedir. Genel olarak olumlu tutumların kişiyi olumlu davranışlara, olumsuz tutumların ise olumsuz davranışlara yönelttiği kabul edilmektedir.³⁶³

Bu nedenle; işçilerin bilgi, tutum ve davranışlarının kazalar üzerindeki etkisi yadsınamaz bir gerçektir.

Yaptığımız çalışma sonucunda, en çok iş kazası yaşanan sektörlerden inşaat ve maden sektöründe çalışan işçilerden elde edilen veriler doğrultusunda, işçilerin konuya nasıl baktıkları ve bu konudaki tutumları belirlenebilecektir. Böylece, işçilerin hangi konularda olumlu tutum hangi konularda olumsuz tutum geliştirdikleri öğrenilebilecektir. Olumsuz tutumların ve davranışların iş kazalarına sebep olduğunu kabul ederek, hangi konularda olumsuz bir bakış açısı varsa bu konularda işçilerin çeşitli yöntemlerle ve eğitimlerle aydınlatılması sağlanarak, olumsuz tutumların olumlu hale gelmesi söz konusu olabilecektir.

5.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

İşgörenlerin, iş güvenliği ve iş kazaları ile ilgili bilgi, tutum ve davranışlarının araştırılmasına yönelik araştırmanın hipotezleri şöyledir:

1. H0: İşgörenlerin, iş güvenliği ve iş kazaları konusundaki tutumları ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1: İşgörenlerin, iş güvenliği ve iş kazaları konusundaki tutumları ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

³⁶³ Pınar Sayaner, “ İşletmelerde İş Kazalarını Önlemeye Yönelik İş Güvenliği Düzenlemeleri ve İşgörenlerin İş Güvenliğine İlişkin Tutumlarıyla İlgili Araştırma” **İstanbul Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Tezi**, 1997, s. 161.

2. H0: İşgörenlerin, iş güvenliği ve iş kazaları konusundaki tutumları ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1: İşgörenlerin, iş güvenliği ve iş kazaları konusundaki tutumları ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

3. H0: İşgörenlerin, iş güvenliği ve iş kazaları konusundaki tutumları ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1: İşgörenlerin, iş güvenliği ve iş kazaları konusundaki tutumları ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

5.4. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Araştırma, en çok iş kazası gerçekleşen sektörlerden; Adana’ da bulunan beş inşaat şirketi ve Konya’ da bulunan bir maden şirketi ile sınırlıdır.

Araştırma için oluşturulan anketler, kolayda örnekleme tekniğinden faydalanılarak, yukarıda da belirtildiği gibi en çok iş kazası gerçekleşen sektörlerden maden ve inşaat sektörlerinde çalışan personel tarafından cevaplandırılmıştır. Şirketlere dağıtılan anketlerden, toplam 110 anket formu tarafıma iletilmiştir. Bu formlardan, eksik doldurulmuş olanlar değerlendirilme dışı bırakıldıktan sonra, kalan 100 adet anket formundaki bilgiler SPSS’ te sisteme aktarılmıştır. Bu formlardan 50 tanesi inşaat işçilerinin, 50 tanesi de maden işçilerinin cevaplandığı formlardır.

5.5. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ VE VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

“Araştırmanın amacına uygun bilgilerin bizzat araştırmacının kendisi veya onun yönettiği kişilerce toplanmasına birincil kaynaklardan bilgi toplama denir.”³⁶⁴ Araştırmada, istenilen bilgilerin toplanmasında, anket tekniği kullanılmıştır. “Anket

³⁶⁴ Kemal Kurtuluş, “Pazarlama Araştırmaları,” **Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayınları**, 4. bs. , İstanbul, 1992, s. 243.

tekniki, değişik nitelikte basılı formlar kullanılarak bilgi toplama yöntemidir.”³⁶⁵ Bu yöntemin seçilmesindeki amaç, araştırmanın güvenilirliğini artırmak ve objektif bilgi toplayabilmek olmuştur. Bununla beraber, objektif sonuçlara da ulaşılmış olacaktır.

İşçilerin, iş güvenliği ve iş kazaları ile ilgili düşüncelerini öğrenmeye yönelik 13 tane yargı içeren bir ölçek hazırlanmıştır. Anketin güvenilirliğini artırmak için, ankete katılanların kimlikleri gizli tutulmuş ve anket formuna isimlerini yazmamaları istenmiştir.

Anket, araştırmanın amacına uygun bir şekilde zaman kısıtı nedeniyle kapalı uçlu sorulardan oluşturulmuştur. Bu evrede, konuyla ilgili benzer araştırmalar incelenmiş, çeşitli soru ve örnek kalıplarından yararlanılmıştır.³⁶⁶

Anket formunda yer alan ve araştırma değişkenlerini ifade eden soruları; demografik özellikleri belirlemeye yönelik, davranış ve durum saptamaya ve bilgi edinmeye yönelik sorular ve tutum soruları olmak üzere konularına göre gruplandırmak mümkündür. **Demografik Özellikleri Belirlemeye Yönelik Sorular:** Anketi cevaplayan katılımcıların yaş, eğitim durumu ve hizmet süresini belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur. Birinci, ikinci ve üçüncü sorular bu gruba girmektedir. **Davranış ve Durum Saptamaya ve Bilgi Edinmeye Yönelik Sorular:** Kişilerin konuyla ilgili durum ve davranışını belirlemeye ve bilgi edinmeye yönelik dördüncü ve beşinci sorular sorulmuştur. **Tutum Soruları:** Anket formunun ikinci bölümünde yanıtlayıcılara, iş güvenliği ve iş kazaları ile ilgili olumlu ve olumsuz on üç tane ifadeden oluşan bir tutum anketi uygulanmıştır.

³⁶⁵ Hüner Şencan, İşletmeler ve İktisatçılar İçin Rapor Yazımı: Tez, Araştırma, Rapor, İş Mektubu, Dilekçe, Tutanak, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları**, No: 264, İstanbul. 1995, s. 11.

³⁶⁶ Sayaner, **a.g.e.**, Bkz. “İşgörenlerin İş Güvenliği ve İş Kazalarına İlişkin Görüş ve Tutumlarının Araştırılmasına Yönelik Anket Çalışması” Konulu Anket.

5.6. VARSAYIM VE SINIRLILIKLAR

Araştırma, en çok iş kazası gerçekleşen sektörlerden maden ve inşaat sektörlerinde çalışan işgörenlere uygulanmıştır. Anket uygulanan işgörenlerin, ölçek üzerindeki ifadeleri doğru anladığı, yani herkesin soruları aynı şekilde anlayarak cevaplandığı varsayılmıştır. İşgörenlerin, ölçekte bulunan ifadeleri doğru olarak cevaplandığı düşünülerek istatistiki veriler yorumlanmıştır.

Anket sorularının mümkün olduğunca çok işgören üzerinde gerçekleştirilmesi düşünülmese rağmen, zaman kısıtı ve mali sebepler nedeni ile yapılamamış olması araştırma için bir sınırlılık oluşturmaktadır. Bu nedenle, araştırma, Konya’ da bulunan maden işletmesi ve Adana’ da bulunan inşaat şirketi ile sınırlıdır.

5.7. ARAŞTIRMADA KULLANILAN İSTATİSTİKSEL TEKNİKLER

Ankete katılan işçilerin; demografik bilgileri incelenirken, frekans ve yüzde dağılımı tablolarından faydalanılmıştır. Frekans tablolarında; işçilerin yaş, eğitim ve hizmet sürelerine göre dağılımları incelenmiştir.

Demografik özelliklerin incelenmesinden sonra; ölçekte bulunan 13 adet yargıdan oluşan ifadelere, kaç işçinin ne oranda katılıp katılmadığına grafikler yardımıyla bakılmıştır. Her ifade için kişilerin ne oranda katıldıklarını gösteren grafikler oluşturulmuştur. Bu grafiklerde, işçilerin her bir ifadeye katılma oranları yüzdelik ve kişi sayısı olarak belirtilmiştir.

Hipotezlerin sınanması için ise, Tek Faktörlü Varyans Analizi (One- Way Anova) uygulanmıştır. Anova tabloları ile; ankete katılan işçilerin yaş, eğitim durumu ve hizmet seviyesine ilişkin durumları ile ölçekte bulunan 13 ifade arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakılmıştır. Anlamlı bir farklılık bulunduktan sonra, bu

farklılığın daha çok hangi özellikteki işçiler için anlamlı olduğuna karar verebilmek için ise, Scheffe testlerinden faydalanılmıştır.

Kısaca, sorulara verilen cevaplar neticesinde, veriler SPSS 12.0 istatistik paket programında veri kısmına girilmiştir ve daha sonra bu programdan yararlanılarak değerlendirmeler yapılmış, bulgular ve analiz kısmında sunulmuştur.

5.8. BULGULAR VE ANALİZ

Araştırmada, anket formunun uygulanmasıyla elde edilen verilerin değerlendirilmesiyle oluşan bulgular, dört ayrı grupta ele alınarak incelenecektir.

Birinci grupta ankete katılan işgörenlerin demografik özellikleri, ikinci grupta iş kazası geçirme durumları ve sebepleri, üçüncü kısımda işgörenlerin iş kazası ve iş güvenliği hakkındaki çeşitli görüşlere katılıp katılmadıkları yer almaktadır. İşgörenlerin tutumlarının yaşlarına, eğitim durumlarına ve hizmet sürelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgu ve değerlendirmeler ise, Anova Sonuçları kısmında incelenmiştir.

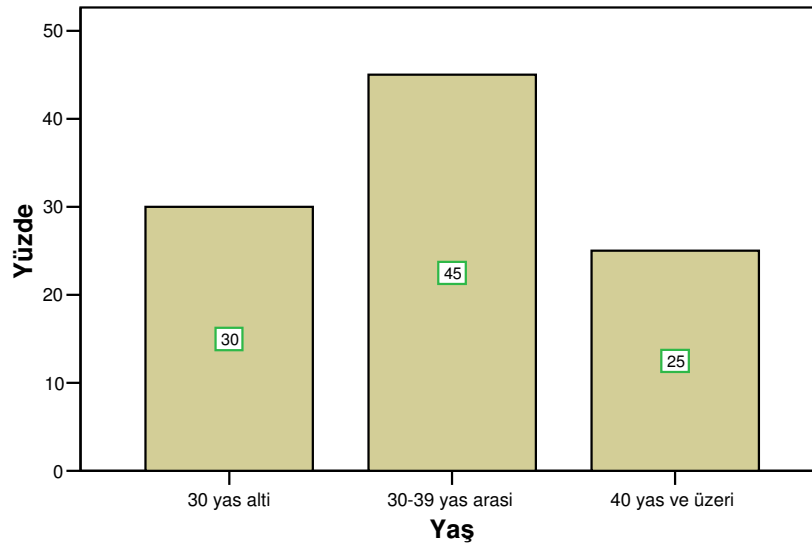
5.8.1. Demografik Özellikler

Ankete katılan çalışanların yaş grupları, eğitim durumları ve çalışma süreleri aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

Tablo 3
İşgörenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

YAŞ	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
30 yaş altı	30	30	30
30- 39 yaş arası	45	45	75
40 yaş ve üzeri	25	25	100
Toplam	100	100	

İşgörenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

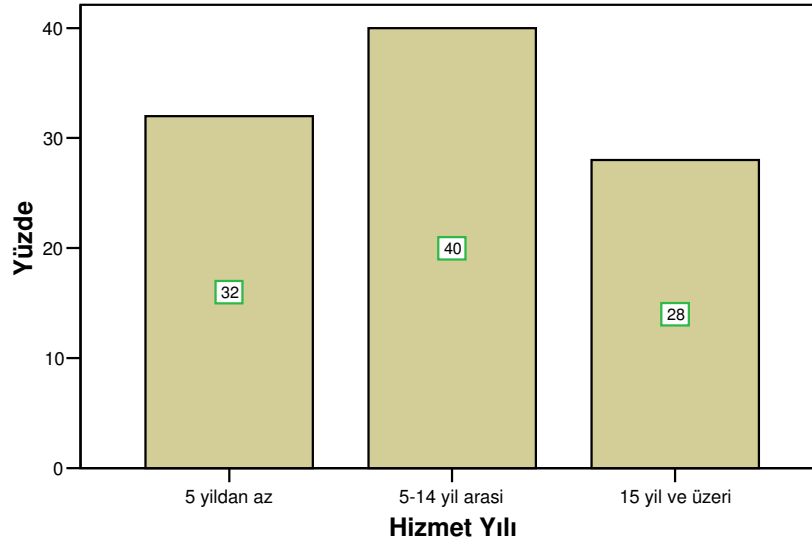


Tablo 3’ ten ve yaş grafiğinden görüldüğü gibi, ankete katılan işgörenlerin % 30’ u (30 kişi) 30 yaşın altındadır. % 45’ i (45 kişi) 30- 39 yaş aralığında, % 25’ i (25 kişi) 40 yaş ve üzeri yaş grubu arasındadır. Ankete katılanların çoğunluğu 30- 39 yaş aralığındadır.

Tablo 4
İşgörenlerin Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı

HİZMET SÜRESİ	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
5 yıldan az	32	32	32
5-14 yıl arası	40	40	72
15 yıl ve üzeri	28	28	100
Toplam	100	100	

İşgörenlerin Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı

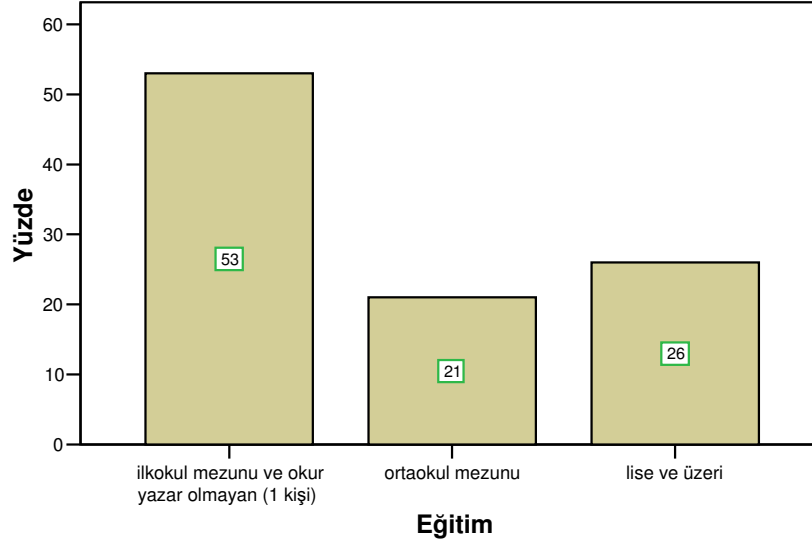


Tablo 4' ten ve grafikten de görüldüğü gibi, ankete katılan işgörenlerin %32' sinin (32 kişi) hizmet süresi 5 yıldan azdır, %40' ı (40 kişi) 5- 15 yıldan az, %28' i (28 kişi) 15 yıl ve üzeri yıldan beri belirtilen sektörlerde (inşaat ve maden) çalışmaktadır. Ankete katılanların çoğunluğunu, 5-15 yıldan az hizmet süresi bulunan işçiler oluşturmaktadır.

Tablo 5
İşgörenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

EĞİTİM DURUMLARI	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
İlkokul mezunu	53	53	53
Ortaokul mezunu	21	21	74
Lise mezunu ve üzeri	26	26	100
Toplam	100	100	

İşgörenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı



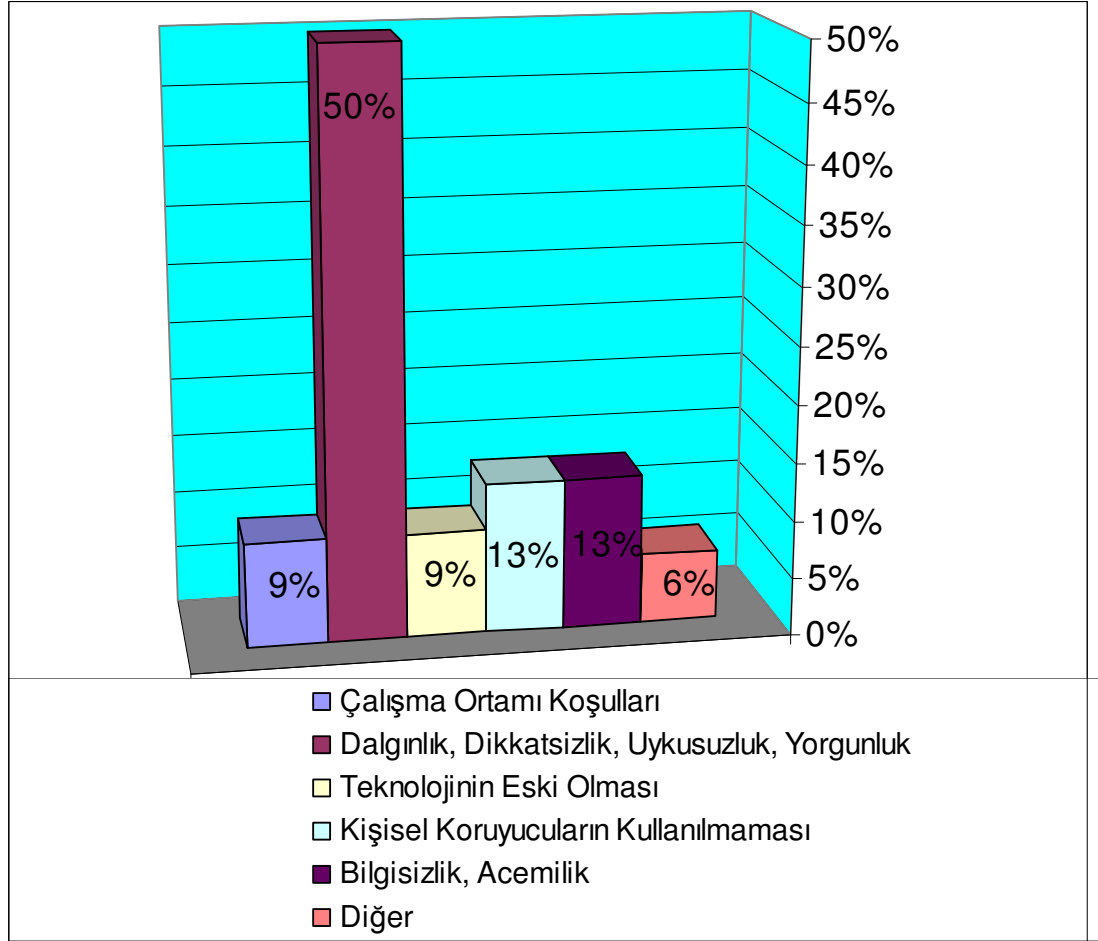
Ankete katılan işçilerin; Tablo 5 ve grafikte de görüldüğü gibi, %53' ü (53 kişi) ilkokul mezunudur, işlerinde sadece bir işçinin okur- yazar olmadığı tespit edilmiş ve bu kişinin ilkokul mezunu kategorisine eklenmesi uygun görülmüştür. %21' i (21 kişi) ortaokul mezunudur. %26' sı (26 kişi) lise ve üzeri eğitimini tamamlamıştır. Ankete katılan işçilerin çoğunluğunu, ilkokul mezunları oluşturmaktadır.

5.8.2. İş Kazası Geçirme Durumları ve Sebepleri

Anket sonuçlarına göre, iş kazası geçiren 54 işçi bulunmaktadır. İlişikte Tablo 6' de ve grafikte de görüldüğü gibi, işçilerin %9' u çalışma ortamı koşullarından, %50'si dalgınlık, uykusuzluk, dikkatsizlik, yorgunluk veya hastalık, %9' u iş yerindeki teknolojinin eski olması, %13'ü kişisel koruyucuların kullanılmaması, %13' ü bilgisizlik, acemilik ve %6' sı diğer sebepler nedeni ile iş kazası geçirmişlerdir.

Tablo 6
İşgörenlerin Kaza Geçirme Durumları ve Sebepleri

İŞ KAZASI GEÇİREN İŞÇİLERİN İŞ KAZASI GEÇİRME NEDENLERİ	TOPLAM	YÜZDE
Çalışma ortamı koşulları (Aydınlatma, havalandırma, ısıtma ve ya gürültü vb. den kaynaklanan sorunlar)	5	9
Dalgınlık, dikkatsizlik, uykusuzluk, yorgunluk veya hastalık	27	50
Teknolojinin eski olması	5	9
Kişisel koruyucuların (Eldiven, özel ayakkabı vb. koruyucu eşya) kullanılmaması	7	13
Bilgisizlik, acemilik	7	13
Diğer	3	6



Tablo 6' ya bakıldığında iş kazası geçiren işçilerin en çok (% 50 oranında- 27 kişi) dalgınlık, dikkatsizlik, uykusuzluk ve yorgunluk sebebi ile iş kazası geçirdikleri görülmektedir. Bu kaza geçirme nedeninden sonra %13 oranında (7 kişi) kişisel koruyucuların kullanılmaması ve yine aynı oranda bilgisizlik, acemilik faktörlerinin iş kazalarına sebep olduğu belirtilmektedir. Bu nedenlerin arkasından %9' luk oranla (5 kişi) teknolojinin eski olması ve yine aynı oranla çalışma ortamı koşulları iş kazalarına neden olan etkenler arasında gösterilmektedir. Aynı zamanda 3 işçi (%6) tarafından, diğer sebepler nedeni ile iş kazası geçirdikleri görülmektedir.

5.8.3. İşgörenlerin İş Güvenliğine ve İş Kazalarına İlişkin Tutumları

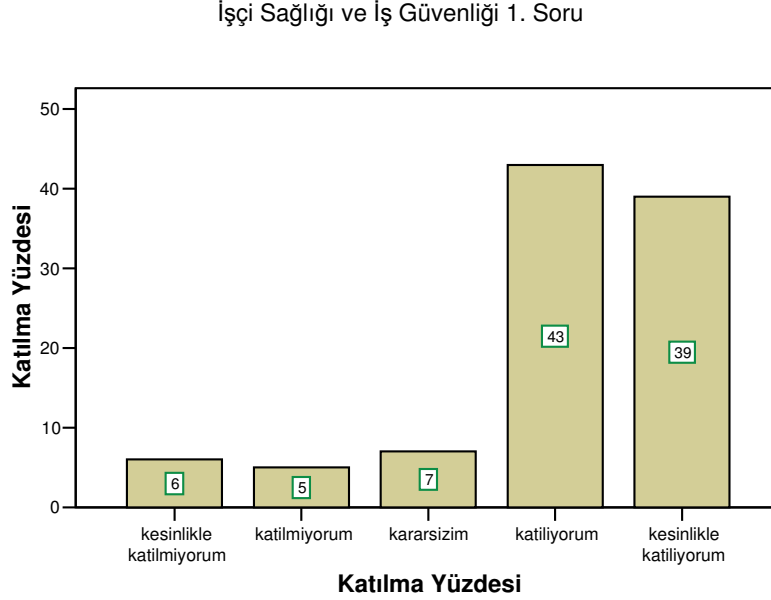
Bu bölümde, işgörenlerin iş güvenliğine ve iş kazalarına ilişkin, anketteki ifadelerle katılıp katılmama durumlarına göre tutumları değerlendirilecektir. Yargıya katılanların yüzdesini “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” diyen işçiler, yargıya katılmayanların yüzdesini ise, “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” diyen işçiler oluşturmaktadır.

1. İş yerindeki emniyetsiz koşullar (Koruyucusu yetersiz olan ya da hiç koruyucusu bulunmayan makine, kusurlu ve noksan teçhizat, kaygan zayıf ya da arızalı döşeme yüzeyi, emniyetsiz düzenleme, yetersiz havalandırma ve aydınlatma vb.) iş kazalarının artmasındaki başlıca nedenlerdir.

“İş Kazalarının Nedenleri ve Bunlara Karşı Alınabilecek Tedbirler” başlıklı bölümde iş kazalarının meydana gelmesinde birçok faktörün bulunduğu ve son yıllarda araştırmacıların da kazaları emniyetsiz koşullar ve emniyetsiz davranışlar başlığı altında incelediklerinden bahsedilmiştir. Emniyetsiz koşulların iş kazalarını artırdığı verilen örneklerle vurgulanmıştır.

Ölçekteki 1. ifadeyi yanıtlayan 100 kişinin bu yargıyı destekleyip desteklemediğine ilişkin verdiği cevaplar ilişkideki grafikte gösterilmiştir.

Şekil 1
İşgörenlerin Ölçekte Bulunan 1. İfadeye Katılma Oranları



Verilen yanıtlara göre, işgörenlerin %82' si (82 kişi) söz konusu yargıya katıldıklarını belirtmiştir. (Bunlardan %43' ü “katılıyorum,” %39' u “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermişlerdir.) Bunun yanında çalışanların %7' si kararsız kalmış, %11' i ise, söz konusu yargıya katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Katılmadıklarını ifade eden 5 kişi “katılmıyorum”, 6 kişi ise “kesinlikle katılmıyorum” cevabını vermişlerdir.

Bu durum; işgörenlerin, iş yerindeki emniyetsiz koşulların iş kazalarının artmasındaki başlıca neden olarak gördüklerini göstermektedir.

2. Yorgunluk iş kazalarını etkilemez.

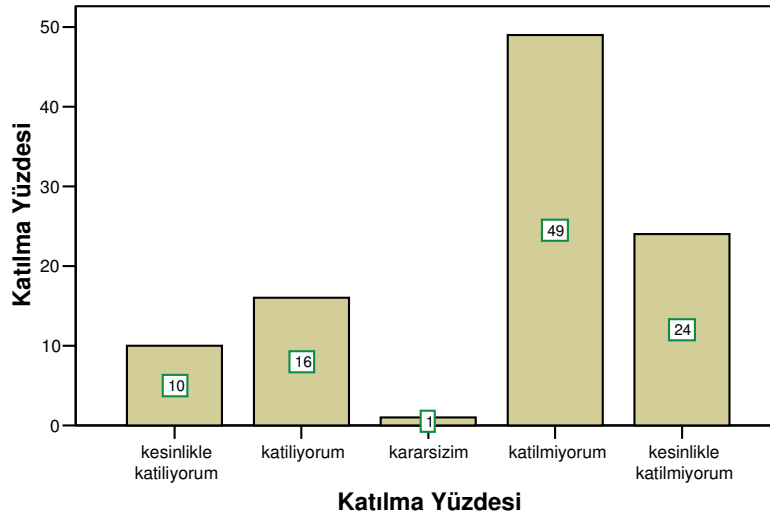
“İş Kazalarının Nedenleri ve Bunlara Karşı Alınabilecek Tedbirler” başlıklı bölümde yorgunluk emniyetsiz davranışlar başlığı altında incelenmiştir. Doğal yapısı gereği insan organizmasının tümünün günlük çalışma süresince belli bir düzeyde enerji harcadığı, belirli ölçülerde iş yapabilme yeteneğine sahip olduğu ve kapasitesinin üzerinde çalışmasının yorgunluğa, yorgunluğun da işçinin

hareketlerinin ağırlaşmasına neden olabileceği açıklanmıştır. Böyle bir durumun da, iş kazalarına sebebiyet verdiği ifade edilmiştir.

Ölçekteki 2. ifadeyi yanıtlayan 100 kişinin bu yargıyı destekleyip desteklemediğine ilişkin verdiği cevaplar aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.

Şekil 2
İşgörenlerin Ölçekte Bulunan 2. İfadeye Katılma Oranları

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği 2. Soru



Verilen yanıtlara göre, işgörenlerin %73' ü (73 kişi), söz konusu yargıya katılmadıklarını belirtmişlerdir. (Bunlardan %49' u “katılmıyorum,” %24' ü “kesinlikle katılmıyorum” cevabını vermişlerdir.) Bunun yanında çalışanların %1' i kararsız kalmış, %26' sı ise, söz konusu yargıya katıldıklarını ifade etmişlerdir. Katıldıklarını ifade eden 16 kişi “katılıyorum”, 10 kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermişlerdir.

Bu durum; işgörenlerin çoğunluğunun (%73), yorgunluğun iş kazalarını etkilediği düşüncesinde olduklarını göstermektedir.

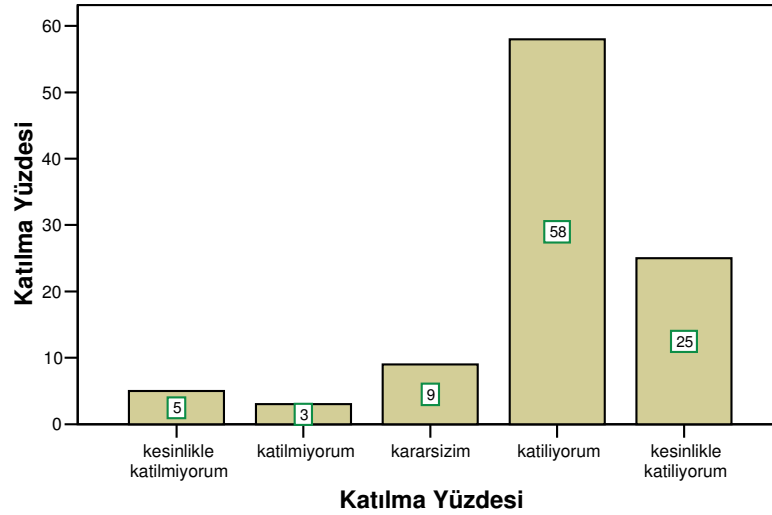
3. Dikkat dağıldığı zamanlarda, iş kazalarına sebep olan davranışlar, daha çok ortaya çıkmaktadır.

Çeşitli nedenlerle dikkat azalması durumunda iş kazası riskinin arttığından önceki bölümlerde bahsedilmiştir.

Ölçekteki 3. ifadeyi yanıtlayan 100 kişinin bu yargıyı destekleyip desteklemediğine ilişkin verdiği cevaplar aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.

Şekil 3
İşgörenlerin Ölçekte Bulunan 3. İfadeye Katılma Oranları

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği 3. Soru



Verilen yanıtlara göre, işgörenlerin %83' ü (83 kişi) söz konusu yargıya katıldıklarını belirtmiştir. (Bunlardan %58' i “katılıyorum,” %25' i “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermişlerdir.) Bunun yanında çalışanların %9' u kararsız kalmış, %8' i ise, söz konusu yargıya katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Katılmadıklarını ifade eden 3 kişi “katılmıyorum”, 5 kişi ise “kesinlikle katılmıyorum” cevabını vermişlerdir.

Bu durum; işgörenlerin, dikkat dağıldığı zamanlarda iş kazalarına sebep olan davranışların daha çok ortaya çıktığı fikrinde olduklarını göstermektedir.

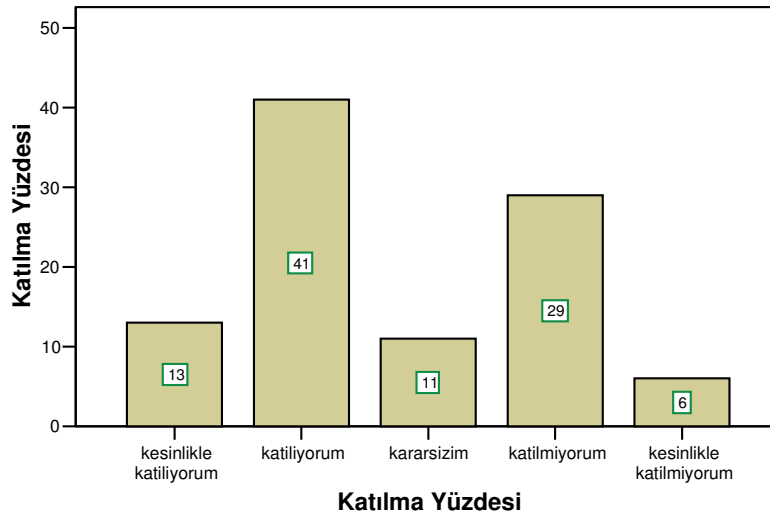
4. Yapılan iş, gereken tedbirler alınsa da, iş kazası yaşanmasına müsaittir.

Sn. Cihan Çiftlikli' nin yaptığı araştırmalar sonucu, iş kazalarının %50' si kolayca önlenebilecek, %48' i sistemli bir çalışma ile önlenebilecek niteliktedir. İş kazalarının %2' sinin ise önlenemeyeceği ortaya çıkmıştır. Yani, iş kazalarının %98' i önlenebilecek özelliktedir.³⁶⁷ Bu nedenle, iş kazalarını önlemeye yönelik çalışmalar büyük önem taşımakta ve ne kadar tedbir alınırsa alınsın kazalara engel olunamaz şeklindeki yaklaşım iş güvenliği çalışmalarının özüne aykırı olmaktadır. Böyle bir yaklaşım, iş güvenliği kavramını inkar etmek ve iş güvenliği çalışmalarını önemsememektir. İş güvenliği çalışmalarının önemsenmemesi demek, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda gereken hassasiyeti göstermemesi ve bu sebeple daha fazla iş kazası yaşanması anlamına gelmektedir.

Ölçekteki 4. ifadeyi yanıtlayan 100 kişinin bu yargıyı destekleyip desteklemediğine ilişkin verdiği cevaplar aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.

Şekil 4
İşgörenlerin Ölçekte Bulunan 4. İfadeye Katılma Oranları

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği 4. Soru



³⁶⁷ Cihan Çiftlikli, "İş kazalarının %98' i önlenebilir," **Kayseri Genç Sanayici ve İşadamları Derneği Bakış Dergisi**, 29.03.2008, (Çevrimiçi) <http://www.habersaati.com/?m=map5302&c=9&s=20946>, 21.04.2008.

Verilen yanıtlara göre, işgörenlerin %54' ü (54 kişi), söz konusu yargıya katıldıklarını belirtmiştir. (Bunlardan %41' i “katılıyorum,” %13' ü “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermişlerdir.) Bunun yanında çalışanların %11' i kararsız kalmış, %35' i ise, söz konusu yargıya katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Katılmadıklarını ifade eden 29 kişi “katılmıyorum”, 6 kişi ise “ kesinlikle katılmıyorum” cevabını vermişlerdir.

Bu durum; işgörenlerin çoğunluğunun (%54), gereken tedbirler alınsa da yapılan iş gereği hep iş kazası yaşanabileceğini düşündüğünü göstermektedir. İşgörenlerin bu şekilde düşünmeleri, iş güvenliği ve iş kazaları hakkında eksik ya da yanlış bilgiye sahip olduklarını ya da iş güvenliği konusunda eğitim almadıklarını ortaya çıkarmaktadır.

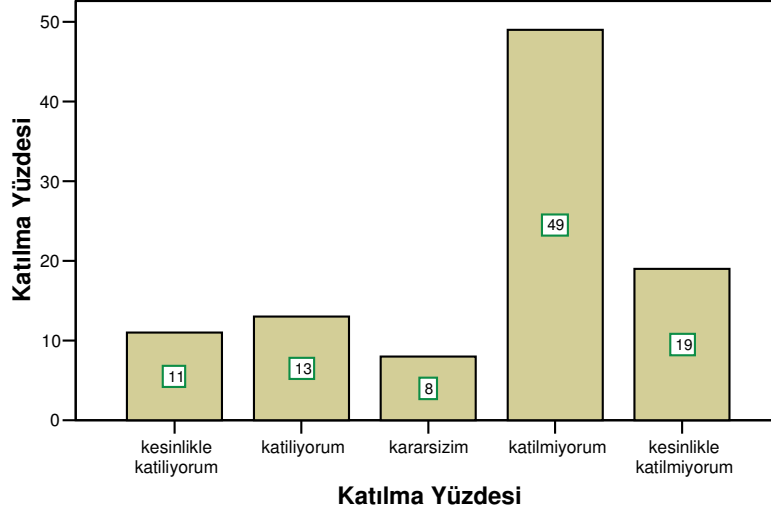
5. İşgörenin tedbirli ve temkinli olmasının, iş kazalarının azalmasına etkisi yoktur.

Bazı iş kazalarının, emniyetsiz davranışlarda bulunulması sebebiyle kaynaklandığından önceki bölümlerde bahsedilmiştir. Bu davranışlar kişisel nedenler olarak da adlandırılmaktadır. Kişisel nedenlerle (aşırı cesaret, gereksiz riske girme, güvenlik kurallarına uymama, kişisel koruyucuları ve makine koruyucularını kullanmaktan kaçınma, dikkatsiz ve ihmalkar bir hareket tarzı içinde olma vb.) ortaya çıkan iş kazalarını önlemek ancak işçinin güvenli çalışmayı kendine ilke edinerek yaptığı işin gereğine uygun davranışlar sergilemesi sonucu olabilmektedir.

Ölçekteki 5. ifadeyi yanıtlayan 100 kişinin bu yargıyı destekleyip desteklemediğine ilişkin verdiği cevaplar ilişikteki grafikte gösterilmiştir.

Şekil 5
İşgörenlerin Ölçekte Bulunan 5. İfadeye Katılma Oranları

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği 5. Soru



Verilen yanıtlara göre, işgörenlerin %68' i (68 kişi), söz konusu yargıya katılmadıklarını belirtmişlerdir. (Bunlardan %49' u “katılmıyorum,” %19' u “kesinlikle katılmıyorum” cevabını vermişlerdir.) Bunun yanında çalışanların %8' i kararsız kalmış, %24' ü ise, söz konusu yargıya katıldıklarını ifade etmişlerdir. Katıldıklarını ifade eden 13 kişi “katılıyorum”, 11 kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermişlerdir.

Bu durum; işgörenlerin çoğunluğunun (%68), tedbirli ve temkinli olmanın iş kazalarının azalmasına etkisi olduğunu düşündüğünü göstermektedir.

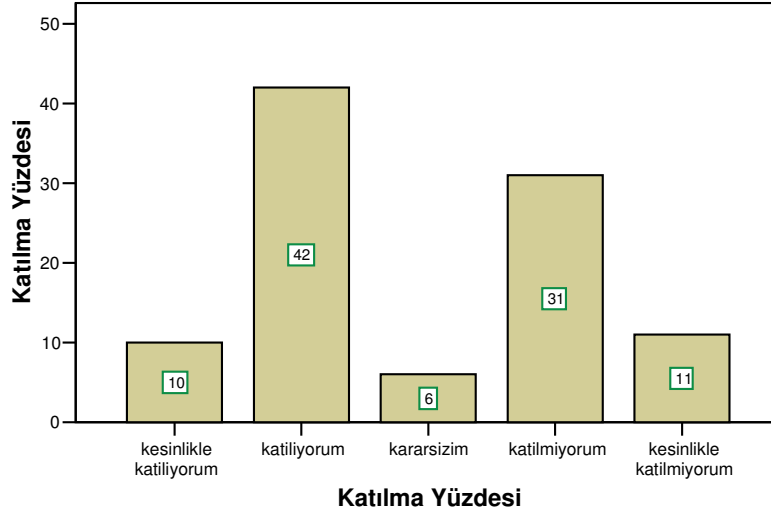
6. İş kazalarını önleme çalışmalarında, gerekli tedbirler alınsa da iş kazası olur.

Bu yargıda da; 4. yargıda olduğu gibi, işçilerin iş güvenliği çalışmalarına bakış açıları ve iş kazalarını önleme çalışmalarında, işveren tarafından alınan tedbirleri, ne kadar gerekli gördükleri öğrenilmeye çalışılmıştır.

Ölçekteki 6. ifadeyi yanıtlayan 100 kişinin bu yargıyı destekleyip desteklemediğine ilişkin verdiği cevaplar ilişikteki grafikte gösterilmiştir.

Şekil 6
İşgörenlerin Ölçekte Bulunan 6. İfadeye Katılma Oranları

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği 6. Soru



Verilen yanıtlara göre, işgörenlerin %52' si (52 kişi), söz konusu yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. (Bunlardan %42' si “katılıyorum,” %10' u “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermişlerdir.) Bunun yanında çalışanların %6' sı kararsız kalmış, %42' si ise, söz konusu yargıya katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Katılmadıklarını ifade eden 31 kişi “katılmıyorum”, 11 kişi ise “ kesinlikle katılmıyorum” cevabını vermişlerdir.

Bu durum, işçilerin çoğunluğunun (%52) gerekli tedbirler alınsa da iş kazası olabileceğini düşündüklerini, bu yargıyı reddedenlerin ise, gerekli tedbirler alındığında iş kazası olmayacağını düşündüklerin göstermektedir.

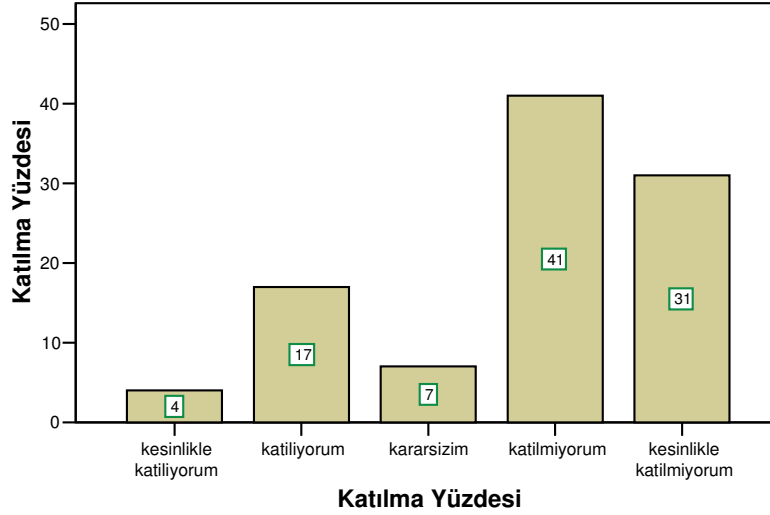
7. Çalışanın moral bozukluğunun, iş kazaları üzerinde fazla etkisi yoktur.

İnsan davranışlarına bağlı kaza nedenlerinde, psikolojik unsurlar arasında incelenen moral bozukluğu, iş kazalarının oluşmasında büyük önem taşımaktadır.

Ölçekteki 7. ifadeyi yanıtlayan 100 kişinin bu yargıyı destekleyip desteklemediğine ilişkin verdiği cevaplar ilişikteki grafikte gösterilmiştir.

Şekil 7
İşgörenlerin Ölçekte Bulunan 7. İfadeye Katılma Oranları

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği 7. Soru



Verilen yanıtlara göre, işgörenlerin %72' si (72 kişi), söz konusu yargıya katılmadıklarını belirtmişlerdir. (Bunlardan %41' i “katılmıyorum,” %31' i “kesinlikle katılmıyorum” cevabını vermişlerdir.) Bunun yanında çalışanların %7' si kararsız kalmış, %21' i ise, söz konusu yargıya katıldıklarını ifade etmişlerdir. Katıldıklarını ifade eden 17 kişi “katılıyorum”, 4 kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermişlerdir.

Bu durum, işgörenlerin çoğunluğunun (%72), çalışanın moral bozukluğunun iş kazaları üzerinde etkisinin olduğunu düşündüklerini göstermektedir.

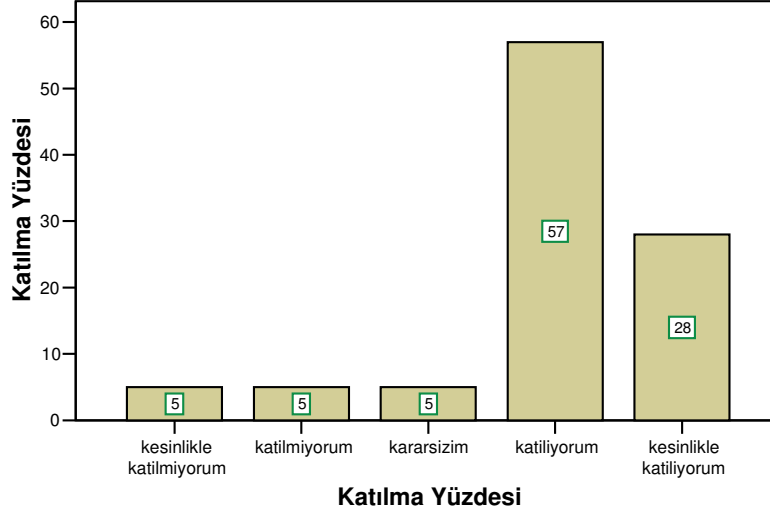
8. İşteki stres, iş kazalarının artmasına sebep olabilir.

Moral bozukluğu gibi psikolojik unsurlar arasında incelenen stresin, yapılan araştırmalar sonucu iş kazası riskini artırdığı daha önceki bölümlerde incelenmiştir.

Ölçekteki 8. ifadeyi yanıtlayan 100 kişinin bu yargıyı destekleyip desteklemediğine ilişkin verdiği cevaplar ilişikteki grafikte gösterilmiştir.

Şekil 8
İşgörenlerin Ölçekte Bulunan 8. İfadeye Katılma Oranları

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği 8. Soru



Verilen yanıtlara göre, işgörenlerin %85' i (85 kişi), söz konusu yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. (Bunlardan %57' si “katılıyorum,” %28' i “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermişlerdir.) Bunun yanında çalışanların %5' i kararsız kalmış, %10' u ise, söz konusu yargıya katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Katılmadıklarını ifade eden 5 kişi “katılmıyorum”, 5 kişi ise “kesinlikle katılmıyorum” cevabını vermişlerdir.

Bu durum, ankete katılan işçilerin çoğunluğunun (%85), stresin iş kazalarının artmasına sebep olduğunu düşündüklerini göstermektedir.

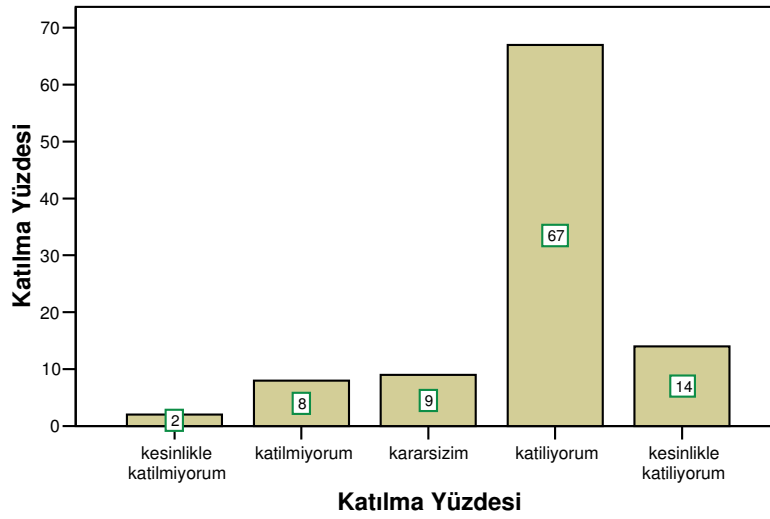
9. İş yerindeki çalışma düzeninin (makine, alet, vb. cihazların uygun düzenlenmesi) rahat olmasının iş kazalarını azaltıcı etkisi vardır.

Daha önceki bölümlerde, iş yerindeki çalışma düzeni üretim organizasyonlarına bağlı kaza nedenleri arasında incelenmiştir.

Ölçekteki 9. ifadeyi yanıtlayan 100 kişinin bu yargıyı destekleyip desteklemediğine ilişkin verdiği cevaplar aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.

Şekil 9
İşgörenlerin Ölçekte Bulunan 9. İfadeye Katılma Oranları

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği 9. Soru



Verilen yanıtlara göre, işgörenlerin %81' i (81 kişi), söz konusu yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. (Bunlardan %67' si “katılıyorum,” %14' ü “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermişlerdir.) Bunun yanında çalışanların %9' u kararsız kalmış, %10' u ise, söz konusu yargıya katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Katılmadıklarını ifade eden 8 kişi “katılmıyorum”, 2 kişi ise “ kesinlikle katılmıyorum” cevabını vermişlerdir.

Bu durum, ankete katılan işçilerin çoğunluğunun (%81), çalışma düzeninin rahat olmasının iş kazalarını azaltıcı etkisi olduğunu düşündüklerini göstermektedir.

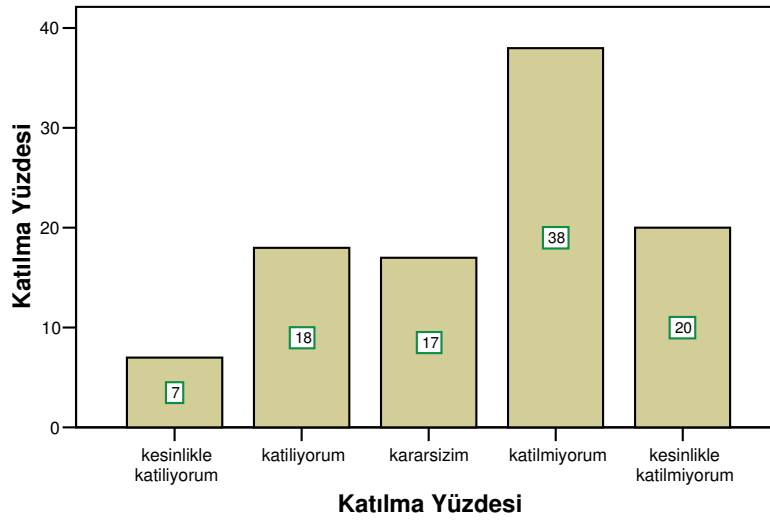
10. İş yerindeki çevresel faktörlerin (gürültü, aydınlatma, sıcaklık, havalandırma, nem vb.) iş kazalarının artmasına fazla etkisi yoktur.

Daha önceki bölümlerde, çevresel faktörlere bağlı kaza nedenlerinden bahsedilmiştir.

Ölçekteki 10. ifadeyi yanıtlayan 100 kişinin bu yargıyı destekleyip desteklemediğine ilişkin verdiği cevaplar aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.

Şekil 10
İşgörenlerin Ölçekte Bulunan 10. İfadeye Katılma Oranları

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği 10. Soru



Verilen yanıtlara göre, işgörenlerin %68' i (68 kişi), söz konusu yargıya katılmadıklarını belirtmişlerdir. (Bunlardan %38' i “katılmıyorum,” %20' si “kesinlikle katılmıyorum” cevabını vermişlerdir.) Bunun yanında çalışanların %17' si kararsız kalmış, %25' i ise, söz konusu yargıya katıldıklarını ifade etmişlerdir. Katıldıklarını ifade eden 18 kişi “katılıyorum”, 7 kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermişlerdir.

Bu durum, ankete katılan işçilerin çoğunluğunun (%68), çevresel faktörleri önemsediklerini ve bu etmenlerin iş kazalarına sebep olduğunu düşündüklerini göstermektedir.

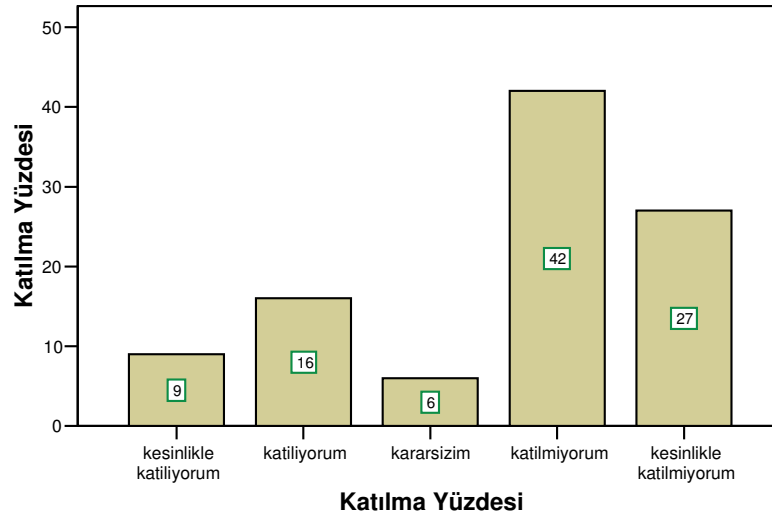
11. İş güvenliği konusunda eğitim almak ya da bilgi sahibi olmak iş kazalarını azaltmaz

Daha önceki bölümlerde, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda işçilerin eğitimi bölümünde de belirtildiği gibi eğitimin, işçilerin işi kavrama gücü ve performansını artırdığı böylelikle de hatalı davranışların yapılmasını önleyerek iş kazalarını azalttığı ifade edilmiştir.

Ölçekteki 11. ifadeyi yanıtlayan 100 kişinin bu yargıyı destekleyip desteklemediğine ilişkin verdiği cevaplar aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.

Şekil 11
İşgörenlerin Ölçekte Bulunan 11. İfadeye Katılma Oranları

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği 11. Soru



Verilen yanıtlara göre, işgörenlerin %69' u (69 kişi), söz konusu yargıya katılmadıklarını belirtmişlerdir. (Bunlardan %42' si “katılmıyorum,” %27' si “kesinlikle katılmıyorum” cevabını vermişlerdir.) Bunun yanında çalışanların %6' sı kararsız kalmış, %25' i ise, söz konusu yargıya katıldıklarını ifade etmişlerdir. Katıldıklarını ifade eden 16 kişi “katılıyorum”, 9 kişi ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermişlerdir.

Bu durum, işgörenlerin çoğunluğunun (%69), iş güvenliği konusunda eğitim almanın ya da bilgi sahibi olmanın iş kazalarını azalttığını düşündüklerini göstermektedir.

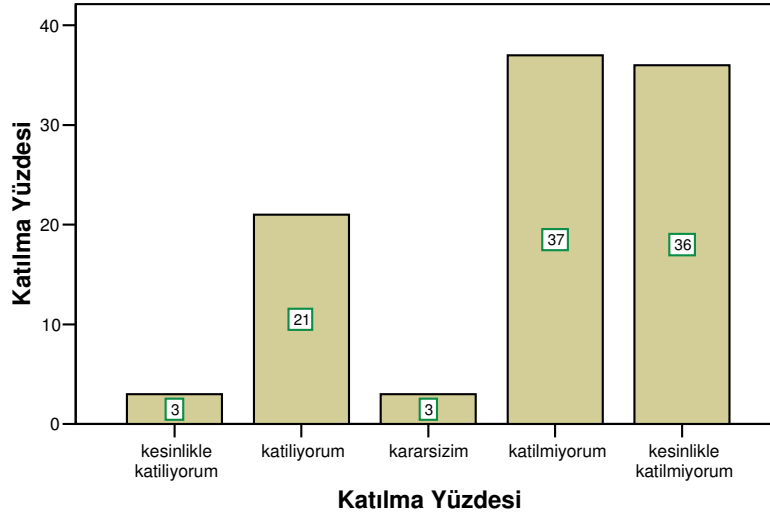
12. Sonucunda bir yaralanma veya ölüm olmadığı sürece iş kazalarının pek önemi yoktur.

Bütün iş kazaları önemlidir ve ciddiyetle ele alınması gerekir. İş güvenliği çalışmaları da bu görüşü desteklemektedir. Bu yargı, işçilerin iş kazalarını ne kadar önemsediklerini ve ciddiye aldıklarını öğrenmek amacıyla sorulmuştur.

Ölçekteki 12. ifadeyi yanıtlayan 100 kişinin bu yargıyı destekleyip desteklemediğine ilişkin verdiği cevaplar aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.

Şekil 12
İşgörenlerin Ölçekte Bulunan 12. İfadeye Katılma Oranları

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği 12. Soru



Verilen yanıtlara göre, işgörenlerin %73' ü (73 kişi), söz konusu yargıya katılmadıklarını belirtmişlerdir. (Bunlardan %37' si "katılmıyorum," %36' si "kesinlikle katılmıyorum" cevabını vermişlerdir.) Bunun yanında çalışanların %3' ü kararsız kalmış, %24' ü ise, söz konusu yargıya katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Katıldıklarını ifade eden 21 kişi “katılıyorum”, 3 kişi ise “ kesinlikle katılıyorum” cevabını vermişlerdir.

Bu durum, işgörenlerin çoğunluğunun (%73), yaralanma ya da ölüm olmasa bile iş kazalarını önemsediklerini göstermektedir.

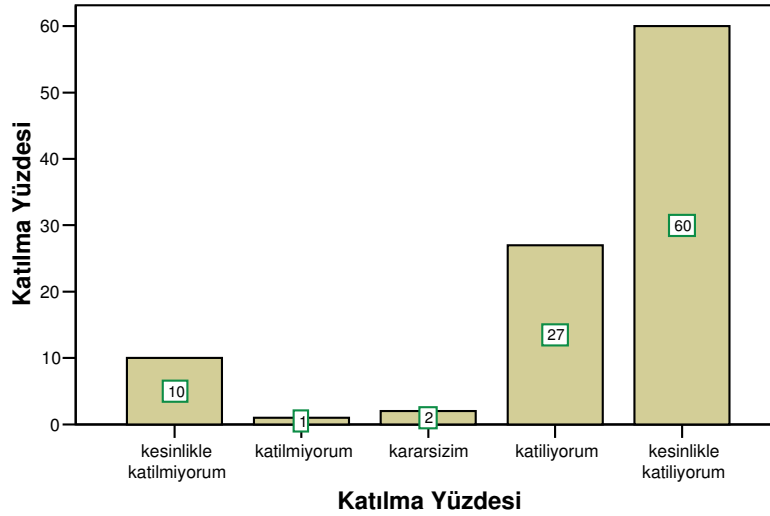
13. İş kazalarını azaltmada en önemli husus onları ciddiye almaktır.

İş kazalarını ortaya çıkaran emniyetsiz davranışlara yol açan etmenlerin başında iş kazalarını ciddiye almamak ve bu sebeple tedbirli ve temkinli davranmamak gelmektedir. İş kazalarının azalabilmesi için ilk önce işçiler tarafından bu konunun ciddiye alınması gerekmektedir.

Ölçekteki 13. ifadeyi yanıtlayan 100 kişinin bu yargıyı destekleyip desteklemediğine ilişkin verdiği cevaplar aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.

Şekil 13
İşgörenlerin Ölçekte Bulunan 13. İfadeye Katılma Oranları

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği 13. Soru



Verilen yanıtlara göre, işgörenlerin %87’ i (87 kişi), söz konusu yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. (Bunlardan %27’ si “katılıyorum,” %60’ ı “kesinlikle

katılıyorum” cevabını vermişlerdir.) Bunun yanında çalışanların %2’ si kararsız kalmış, %11’ i ise, söz konusu yargıya katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Katılmadıklarını ifade eden 1 kişi “katılmıyorum”, 10 kişi ise “ kesinlikle katılmıyorum” cevabını vermişlerdir.

Bu durum, ankete katılan işçilerin çoğunluğunun (%87), iş kazalarını azaltmada en önemli hususun onları ciddiye almak gerektiğini düşündüklerini göstermektedir.

Yukarıdaki grafiklerde, anket formunda bulunan her bir ifade için işçilerin ne oranda katılıp katılmadıkları görülmektedir. Bu ifadeler içinde “**İş kazalarını azaltmada en önemli husus onları ciddiye almaktır.**” yargısına diğer sorulara oranla %87 (87 kişi) oranında daha fazla katılım olmuştur. Bu katılım oranından yola çıkarak, işgörenlerin bu soruda olumlu tutum geliştirdikleri söylenebilmektedir. En olumsuz tutumun ise, %35 (35 kişi) katılmama oranıyla “**Yapılan iş, gereken tedbirler alınsa da, iş kazası yaşanmasına müsaittir.**” yargısına geliştirildiği görülmektedir. İş kazalarının istatistik verilerine göre %98’ i, tedbir alınarak önlenemediği için, işçilerin de bu olumsuz tutumlarının ortadan kalkabilmesi için, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda daha çok bilgilendirilmeleri gerektiği ortadadır.

5.9. İŞGÖRENLERİN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KONUSUNDA OLAN TUTUMLARINDAKİ FARKLILIKLARIN İNCELENMESİ (ANOVA ANALİZİ SONUÇLARI)

İşgörenlerin iş güvenliği ve iş kazalarına karşı olan tutumları ile demografik özellikleri (yaş, eğitim, hizmet süresi) arasında anlamlı bir fark olup olmadığı, ölçekte bulunan her bir ifade için ayrı ayrı incelenmiş, anova sonuçlarına göre tablolar yorumlanmıştır.

5.9.1. İşgörenlerin İş Güvenliği ve İş Kazalarına Karşı Olan Tutumlarının Yaşlarına Göre Farklılaşması

İşgörenlerin iş güvenliği ve iş kazalarına karşı olan tutumları ile yaş değişkenleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı Tek Faktörlü Varyans Analizi (One- way Anova) uygulanarak tespit edilmeye çalışılmıştır.

İlişikte Tablo 7’ de verilen anova sonuçlarına göre, ölçekte bulunan 13 ifade ile işçilerin yaşlarına göre anlamlı bir fark olup olmadığına bakılmıştır. Yani yaş değişkeninin; işçilerin, ankette verilen ifadelere olan tutumları ile farklılıkları olup olmadığı araştırılmıştır.

İşgörenlerin iş güvenliği ve iş kazalarına karşı olan tutumları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark olup olmadığına dair, Tablo 7’ ye bakılırken önemli olan nokta, hangi ifade için hangi seviyede anlamlılık olduğudur. Bu durumda, anlamlılık seviyesinin 0,1’ den küçük olması gerekmektedir. Ayrıca, Sosyal Bilimler alanına göre de, anlamlılık seviyesinin yani alfa değerinin 0,1’ den küçük olması durumu (%10 anlamlılık düzeyi), iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir.³⁶⁸ Tablodaki değerler buna göre yorumlanabilmektedir.

Bu bilgiler ışığında, Tablo 7’ de, işgörenlerin iş güvenliği ve iş kazalarına karşı olan tutumları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı gözlemlenmiştir.

³⁶⁸ Abdullah Karakaya, “Yönetmel Bilginin Özellikleri Üzerine Bir Araştırma,” **Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Teknoloji Dergisi**, 7 c. , No: 4, s. 610, (Çevrimiçi) [http://teknoloji.karabuk.edu.tr/1302-0056/2004/Cilt\(7\)/Sayi\(4\)/605-614.pdf](http://teknoloji.karabuk.edu.tr/1302-0056/2004/Cilt(7)/Sayi(4)/605-614.pdf), 24.07.2008.

Tablo 7
İşgörenlerin Yaş Gruplarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

İşgörenlerin, iş güvenliği ve iş kazaları konusundaki tutumlarının yaşlarına göre farklılaşması						
Sorular		Karelerin	sd	Ortalama	F	Anlamlılık
		toplamı		kareler		
isig1	Gruplar arası	2,67	2	1,33	1,1	0,34
	Gruplar içi	117,17	97	1,21		
	Toplam	119,84	99			
isig2	Gruplar arası	0,65	2	0,32	0,19	0,83
	Gruplar içi	163,14	97	1,68		
	Toplam	163,79	99			
isig3	Gruplar arası	1,48	2	0,74	0,8	0,45
	Gruplar içi	89,27	97	0,92		
	Toplam	90,75	99			
isig4	Gruplar arası	0,9	2	0,45	0,32	0,73
	Gruplar içi	138,34	97	1,43		
	Toplam	139,24	99			
isig5	Gruplar arası	0,14	2	0,07	0,04	0,96
	Gruplar içi	154,82	97	1,6		
	Toplam	154,96	99			
isig6	Gruplar arası	1,77	2	0,89	0,56	0,57
	Gruplar içi	154,42	97	1,59		
	Toplam	156,19	99			
isig7	Gruplar arası	0,35	2	0,18	0,13	0,88
	Gruplar içi	136,81	97	1,41		
	Toplam	137,16	99			
isig8	Gruplar arası	0,66	2	0,33	0,33	0,72
	Gruplar içi	97,3	97	1		
	Toplam	97,96	99			
isig9	Gruplar arası	2,45	2	1,23	1,76	0,18
	Gruplar içi	67,66	97	0,7		
	Toplam	70,11	99			
isig10	Gruplar arası	5,03	2	2,51	1,77	0,18
	Gruplar içi	137,81	97	1,42		
	Toplam	142,84	99			
isig11	Gruplar arası	6,58	2	3,29	2,03	0,14
	Gruplar içi	156,98	97	1,62		
	Toplam	163,56	99			
isig12	Gruplar arası	1,62	2	0,81	0,54	0,58
	Gruplar içi	145,14	97	1,5		
	Toplam	146,76	99			
isig13	Gruplar arası	0,24	2	0,12	0,08	0,93
	Gruplar içi	149	97	1,54		
	Toplam	149,24	99			

Tablo 7' ye bakıldığında anlamlılık değerlerinin 0,1' den büyük olduğu görülmektedir. Anlamlı bir fark olabilmesi için, anlamlılık değerlerinin 0,1' den küçük olması gerekmektedir.

Tablo 7' ye göre, işgörenlerin iş güvenliği ve iş kazaları konusundaki tutumları ile yaşları arasında 13 ifade de anlamlı bir fark bulunamadığı söylenebilmektedir.

5.9.2. İşgörenlerin İş Güvenliği ve İş Kazalarına Karşı Olan Tutumlarının Eğitim Durumlarına Göre Farklılaşması

İşgörenlerin iş güvenliği ve iş kazalarına karşı olan tutumları ile eğitim durumları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı Tek Faktörlü Varyans Analizi (One- way Anova) uygulanarak tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 8' de anlamlılık değerlerine bakıldığında, “8- İşteki stres iş kazalarının artmasına sebep olabilir.” ve “12- Sonucunda bir yaralanma veya ölüm olmadığı sürece iş kazalarının pek önemi yoktur.” ifadelerinde anlamlılık değerinin 0,1'den küçük olduğu görülmektedir. Bu durumda, işgörenlerin, iş güvenliği ve iş kazaları konusundaki tutumlarının anket formunun 8. ve 12. sorularında, eğitim durumlarına göre farklılaştığı görülmektedir. Yani, işgörenlerin, “İşteki stres iş kazalarının artmasına sebep olabilir.” ve “Sonucunda bir yaralanma veya ölüm olmadığı sürece iş kazalarının pek önemi yoktur.” ifadelerine karşı tutumları ile eğitim durumları arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilebilmektedir.

Eğitim durumu değişkenlerine göre, işçilerin anket sorularına olan tutumları arasındaki farklılık Anova sonuçlarına göre incelenirken, hangi eğitim seviyesindeki işgörenlerin, 8. ve 12. soruda daha çok olumlu tutum geliştirdikleri ise Scheffe testi sonuçlarına bakılarak anlaşılmaktadır.

Anova sonuçlarına göre, alfa değerine göre anlamlı bulunan yargılar, yani alfa değeri 0,1' den küçük olan yargılar için Scheffe testi sonuçlarına bakılmıştır.

Böylelikle, Scheffe testi sonuçlarına göre, 8. ve 12. sorularda hangi eğitim düzeyindeki işçilerin, bu yargılara daha çok olumlu tutum geliştirdiği söylenebilmektedir. Scheffe testi ile ilgili sonuçlar ise, tablo 9’ da verilmiştir.

Tablo 8
İşgörenlerin Eğitim Durumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

İşgörenlerin, iş güvenliği ve iş kazaları konusundaki tutumlarının eğitim durumlarına göre farklılaşması						
Sorular		Karelerin toplamı	sd	Ortalama kareler	F	Anlamlılık
isig1	Gruplar arası	2,12	2	1,06	0,87	0,42
	Gruplar içi	117,72	97	1,21		
	Toplam	119,84	99			
isig2	Gruplar arası	2,89	2	1,44	0,87	0,42
	Gruplar içi	160,9	97	1,66		
	Toplam	163,79	99			
isig3	Gruplar arası	0,54	2	0,27	0,29	0,75
	Gruplar içi	90,21	97	0,93		
	Toplam	90,75	99			
isig4	Gruplar arası	2,55	2	1,27	0,9	0,41
	Gruplar içi	136,69	97	1,41		
	Toplam	139,24	99			
isig5	Gruplar arası	2,75	2	1,37	0,88	0,42
	Gruplar içi	152,21	97	1,57		
	Toplam	154,96	99			
isig6	Gruplar arası	2,2	2	1,1	0,69	0,5
	Gruplar içi	153,99	97	1,59		
	Toplam	156,19	99			
isig7	Gruplar arası	5,67	2	2,83	2,09	0,13
	Gruplar içi	131,49	97	1,36		
	Toplam	137,16	99			
isig8	Gruplar arası	4,88	2	2,44	2,54	0,08
	Gruplar içi	93,08	97	0,96		
	Toplam	97,96	99			
isig9	Gruplar arası	1,11	2	0,55	0,78	0,46
	Gruplar içi	69	97	0,71		
	Toplam	70,11	99			
isig10	Gruplar arası	1,5	2	0,75	0,52	0,6
	Gruplar içi	141,34	97	1,46		
	Toplam	142,84	99			
isig11	Gruplar arası	6,11	2	3,05	1,88	0,16
	Gruplar içi	157,45	97	1,62		
	Toplam	163,56	99			
isig12	Gruplar arası	9,01	2	4,51	3,17	0,05
	Gruplar içi	137,75	97	1,42		
	Toplam	146,76	99			
isig13	Gruplar arası	3,07	2	1,54	1,02	0,36
	Gruplar içi	146,17	97	1,51		
	Toplam	149,24	99			

Bu sorulara hangi eğitim seviyesindeki işçilerin daha olumlu yaklaştığını görebilmek için scheffe testi uygulanmıştır. Scheffe tabloları ilişikteki gibidir.

Tablo 9
İşgörenlerin Eğitim Durumlarına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

		EĞİTİM	EĞİTİM	ORTALAMA FARK	STANDART HATA	ANLAMLILIK
isig8	Scheffe	İlkokul mezunu	ortaokul mezunu	0,55	0,25	0,10
			lise ve üzeri	0,29	0,23	0,48
		Ortaokul mezunu	ilkokul mezunu	-0,55	0,25	0,10
			lise ve üzeri	-0,27	0,29	0,65
		Lise ve üzeri	ilkokul mezunu	-0,29	0,23	0,48
			ortaokul mezunu	0,27	0,29	0,65
isig12	Scheffe	İlkokul mezunu	ortaokul mezunu	-0,45	0,31	0,34
			lise ve üzeri	-0,68	0,29	0,06
		Ortaokul mezunu	ilkokul mezunu	0,45	0,31	0,34
			lise ve üzeri	-0,23	0,35	0,80
		Lise ve üzeri	ilkokul mezunu	0,68	0,29	0,06
			ortaokul mezunu	0,23	0,35	0,80

Tablo 10
8. Soruda İşgörenlerin Eğitim Durumlarına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

İşteki stres iş kazalarının artmasına sebep olabilir.				
	Eğitim	N	Alpha Anlamlılık = .05	
			1	
Scheffe(a,b)	Ortaokul mezunu	21	3,61	
	Lise ve üzeri	26	3,88	
	İlkokul mezunu	53	4,16	
	Anlamlılık		0,10	

Tablo 11
12. Soruda İşgörenlerin Eğitim Durumlarına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Sonucunda bir yaralanma veya ölüm olmadığı sürece iş kazalarının pek önemi yoktur.				
	Eğitim	N	Alpha Anlamlılık = .05	
			1,00	
Scheffe(a,b)	İlkokul mezunu	53,00	3,55	
	Ortaokul mezunu	21,00	4,00	
	Lise ve üzeri	26,00	4,23	
	Anlamlılık		0,10	

Yukarıda Tablo 9’ da verilen Scheffe testi sonuçlarına göre, “8- İşteki stres iş kazalarının artmasına sebep olabilir.” yargısı için, ilkokul mezunları ve ortaokul mezunları arasında, yargıya katılma oranlarına göre anlamlı bir fark olduğu (Ortalama Fark: 0,55, Anlamlılık: 0,1) söylenebilmektedir. Anlamlı bir sonuç olduğu gözlenen 8. ifade için, hangi eğitim seviyesindeki işçilerin daha fazla olumlu tutum geliştirdiğini söyleyebilmek için, Tablo 10’ da Scheffe sonuçlarına bakılmaktadır. Tablo 10 incelendiğinde ise, ortalamanın ilkokul mezunları için 4,16, ortaokul mezunları için 3,61 olduğu gözlemlenmektedir. Bu sonuçlar neticesinde, ilkokul mezunlarının ortaokul mezunlarına göre, işteki stresin iş kazalarının artmasına sebep olabileceği yargısına daha olumlu tutum geliştirdikleri söylenebilmektedir.

Aynı zamanda Tablo 9’ da, “12- Sonucunda bir yaralanma veya ölüm olmadığı sürece iş kazalarının pek önemi yoktur.” yargısı için de, ilkokul mezunları ve lise ve üzeri eğitim seviyesindeki işçiler arasında, yargıya katılma oranlarına göre anlamlı bir fark olduğu (Ortalama Fark: 0,68, Anlamlılık: 0,06) görülebilmektedir. Anlamlı bir fark olduğu gözlenen 12. ifade için, hangi eğitim seviyesindeki işçilerin daha fazla olumlu tutum geliştirdiğini söyleyebilmek için, Tablo 11’ de Scheffe sonuçlarına bakılmaktadır. Tablo 11 incelendiğinde, her bir eğitim seviyesi için, ortalama sonuçları ilkokul mezunu için 3.55, ortaokul mezununda bu oran 4,00, lise ve üzeri mezunlarda ise 4.23 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara bakılarak, lise ve üzeri eğitim seviyesinde olan işgörenlerin “Sonucunda bir yaralanma veya ölüm olmadığı sürece iş kazalarının pek önemi yoktur.” yargısına karşı ilkokul mezunlarına göre daha olumlu yaklaştıkları ya da olumlu bir tutum geliştirdikleri söylenebilmektedir. Bu sonuç ise, eğitim seviyesi arttıkça iş kazalarının ne şekilde olursa olsun önemsendiğini göstermektedir.

5.9.3. İşgörenlerin İş Güvenliği ve İş Kazalarına Karşı Olan Tutumlarının Hizmet Sürelerine Göre Farklılaşması

İşgörenlerin iş güvenliği ve iş kazalarına karşı olan tutumları ile hizmet süresi değişkenleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı Tek Faktörlü Varyans Analizi (One- way Anova) uygulanarak tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 12’ de anlamlılık değerlerine bakıldığında, “11- İş güvenliği konusunda eğitim almak ya da bilgi sahibi olmak iş kazalarını azaltmaz.” ifadesinde anlamlılık değerinin 0,1’den küçük olduğu görülmektedir. Bu durumda, işgörenlerin, iş güvenliği ve iş kazaları konusundaki tutumlarının anket formunun 11. ifadesinde, hizmet sürelerine göre farklılaştığı görülmektedir. Yani, işgörenlerin, “İş güvenliği konusunda eğitim almak ya da bilgi sahibi olmak iş kazalarını azaltmaz.” ifadelerine karşı tutumları ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilebilmektedir.

Hizmet süresi değişkenine göre, işçilerin anket sorularına olan tutumları arasındaki fark Anova sonuçlarına göre incelenirken, hangi hizmet seviyesindeki işgörenlerin, 11. soruda daha çok olumlu tutum geliştirdikleri ise Scheffe testi sonuçlarına bakılarak anlaşılmaktadır.

Anova sonuçlarına göre, alfa değerine göre anlamlı bulunan yargılar, yani alfa değeri 0,1’ den küçük olan yargılar için Scheffe testi sonuçlarına bakılmıştır. Böylelikle, Scheffe testi sonuçlarına göre, eğer anlamlı bir sonuca ulaşılabilirse, 11. soruda hangi kıdem düzeyindeki işçilerin, bu yargıya daha çok olumlu tutum geliştirdiği söylenebilecektir. Scheffe testi ile ilgili sonuçlar ise, tablo 13’ de verilmiştir.

Tablo 12
İşgörenlerin Hizmet Sürelerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

İşgörenlerin, iş güvenliği ve iş kazaları konusundaki tutumlarının hizmet sürelerine göre farklılaşması						
Sorular		Karelerin toplamı	sd	Ortalama kareler	F	Anlamlılık
isig1	Gruplar arası	1,04	2	0,52	0,43	0,65
	Gruplar içi	118,8	97	1,22		
	Toplam	119,84	99			
isig2	Gruplar arası	4,68	2	2,34	1,43	0,24
	Gruplar içi	159,11	97	1,64		
	Toplam	163,79	99			
isig3	Gruplar arası	0,7	2	0,35	0,38	0,69
	Gruplar içi	90,05	97	0,93		
	Toplam	90,75	99			
isig4	Gruplar arası	5,71	2	2,86	2,07	0,13
	Gruplar içi	133,53	97	1,38		
	Toplam	139,24	99			
isig5	Gruplar arası	1,73	2	0,87	0,55	0,58
	Gruplar içi	153,23	97	1,58		
	Toplam	154,96	99			
isig6	Gruplar arası	5,44	2	2,72	1,75	0,18
	Gruplar içi	150,75	97	1,55		
	Toplam	156,19	99			
isig7	Gruplar arası	0,04	2	0,02	0,01	0,99
	Gruplar içi	137,12	97	1,41		
	Toplam	137,16	99			
isig8	Gruplar arası	1,73	2	0,87	0,87	0,42
	Gruplar içi	96,23	97	0,99		
	Toplam	97,96	99			
isig9	Gruplar arası	0,91	2	0,45	0,64	0,53
	Gruplar içi	69,2	97	0,71		
	Toplam	70,11	99			
isig10	Gruplar arası	0,58	2	0,29	0,2	0,82
	Gruplar içi	142,26	97	1,47		
	Toplam	142,84	99			
isig11	Gruplar arası	8	2	4	2,49	0,09
	Gruplar içi	155,56	97	1,6		
	Toplam	163,56	99			
isig12	Gruplar arası	1,6	2	0,8	0,54	0,59
	Gruplar içi	145,16	97	1,5		
	Toplam	146,76	99			
isig13	Gruplar arası	2,14	2	1,07	0,71	0,5
	Gruplar içi	147,1	97	1,52		
	Toplam	149,24	99			

Tablo 12’ e bakıldığında; işgörenlerin, “İş güvenliği konusunda eğitim almak ya da bilgi sahibi olmak iş kazalarını azaltmaz.” yargısına, hizmet seviyelerine göre olumlu tutum geliştirdikleri görülmektedir.

Bu soruya hangi hizmet seviyesindeki işçilerin daha olumlu yaklaştığını görebilmek için scheffe testi uygulanmıştır. Scheffe tabloları aşağıdaki gibidir.

Tablo 13
İşgörenlerin Hizmet Süresi Durumlarına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

		HİZMET YILI	HİZMET YILI	ORTALAMA FARK	STANDART HATA	ANLAMLILIK
isig11	Scheffe	5 yıldan az	5-14 yıl arası	-0,66	0,30	0,10
			15 yıl ve üzeri	-0,50	0,33	0,32
		5-14 yıl arası	5 yıldan az	0,66	0,30	0,10
			15 yıl ve üzeri	0,16	0,31	0,88
		15 yıl ve üzeri	5 yıldan az	0,50	0,33	0,32
			5-14 yıl arası	-0,16	0,31	0,88

Tablo 14
11. Soruda İşgörenlerin Eğitim Durumlarına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

İş güvenliği konusunda eğitim almak ya da bilgi sahibi olmak iş kazalarını azaltmaz.				
	Hizmet Yılı	N	Alpha Anlamlılık = .05	
			1	
Scheffe(a,b)	5 yıldan az	32	3,21	
	15 yıl ve üzeri	28	3,71	
	5-14 yıl arası	40	3,87	
	Anlamlılık		0,11	

Hizmet durumu değişkenlerine göre, işçilerin anket sorularına olan tutumları arasındaki fark Anova sonuçlarına göre incelenirken, hangi hizmet yılı seviyesindeki işgörenlerin 11. yargıya daha çok olumlu tutum geliştirdikleri ise, Scheffe testi sonuçlarına bakılarak anlaşılmaktadır.

Öncelikle hangi hizmet seviyesindeki işgörenler arasında anlamlı bir fark olduğuna bakılmaktadır. Tablo 13' e göre 5 yıldan az çalışan ve 5- 14 yıl arası çalışan işçiler arasında 11. ifadeye katılma oranlarına göre anlamlı bir fark olduğu (Ortalama Fark: 0,66, Anlamlılık: 0,1) söylenebilmektedir.

Tablo 14 incelendiğinde ise, 5 yıldan az çalışan işçiler için ortalamanın 3,21, 5-14 yıl arası çalışan işçiler için ise ortalamanın 3,87 olduğu görülmektedir.

Bu sonuca göre ise, 5-14 yıl arası çalışan işçilerin 5 yıldan az çalışan işçilere göre 11. ifadeye daha olumlu bir tutum geliştirdikleri yani iş güvenliği konusunda eğitim almanın ya da bilgi sahibi olmanın iş kazalarını azalttığını düşündükleri söylenebilmektedir.

Araştırmanın önemli bir bölümünü oluşturan Anova Sonuçları kısmında, işgörenlerin iş güvenliği ve iş kazalarına karşı olan tutumlarının yaş, eğitim ve hizmet süresi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bunun içinde, her bir değişken ayrı ayrı ele alınmıştır. Sonuç olarak, işçilerin ölçekte bulunan 13 ifadeye geliştirdikleri tutum ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamamış, eğitim ve hizmet durumu değişkenlerine göre anlamlı sonuçlar elde edilebilmiştir. Bu konuyla ilgili, gerekli ve detaylı açıklamalar anova ve scheffe tabloları sayesinde oluşturulmuştur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Gelişen ve değişen dünya ile birlikte, yeni iş alanları oluşmakta, beraberinde işverenler arasındaki rekabet de artmaktadır. Böyle bir rekabet ortamında, işverenlerin maksimum oranda kar elde etmeyi istemesi kaçınılmazdır. Örgütü başarılı ve başarısız yapan unsurun insan olduğu düşünüldüğünde ise, işletmelerin uzun vadede maksimum oranda kar elde edebilmelerinin, çalışanlar için hem fiziksel hem de ruhsal, moral ve sosyal yönden en uygun iş ortamlarını oluşturmalarına bağlı olduğu söylenebilmektedir. Bu nedenle, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu ile ilgili çalışmalar gün geçtikçe önem kazanmaktadır. Bu tez çalışmasının genelinde de bu önem vurgulanmaktadır.

Bu çalışmada; işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramlarına genel bir bakış yapılmış, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin işçi, işveren, ülke ekonomisi ve insan kaynakları yönetimi açısından önemi vurgulanmış, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının nedenleri ve bunlara karşı alınabilecek tedbirler araştırılmıştır. Buna ek olarak özellikle, insan kaynakları yönetimi uygulamalarına işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından bakılmış, işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının insan kaynakları yönetimi içerisindeki yeri ve buna bağlı olarak yapılan çalışmalar ortaya konulmuştur.

Bu çalışmada, inşaat ve maden sektöründe çalışan işçiler üzerinde gerçekleştirilen örnek uygulama ise, işçilerin iş güvenliği ve iş kazalarına karşı olan tutumlarına yönelik bir araştırmayı kapsamaktadır. Araştırma sonrasında; işçilerin ölçekte bulunan 13 ifadeye geliştirdikleri tutum ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamamış, eğitim ve hizmet durumu değişkenlerine göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu tutumların ölçülmesi; ilgili sektörlerdeki iş kazalarının nedenlerini ortaya çıkararak, bunları önlemeye ve azaltmaya yönelik tedbirlerin alınması açısından önem taşımaktadır.

Çalışmanın genelinde, iş kazalarının büyük çoğunluğunun önlenabilir nitelikte olduğu belirtilmiştir. Özellikle, gerekli önlemler alındığında iş kazalarının yaşanmayacağı vurgulanmıştır. Bununla beraber, çalışanların işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda bilgilendirilmesi, kanun ve standartlara uymaları ve iş güvenliği çalışmalarına olumlu bir tutum ile yaklaşmaları gerektiği dile getirilmiştir.

Yapılan bu araştırma sonucunda; maden ve inşaat sektöründe bulunan işçilerin görüşlerine göre, kazaların büyük çoğunluğunun dalgınlık, dikkatsizlik, yorgunluk ve uykusuzluktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Bu konuda da, işverene büyük görevler düşmektedir. Çünkü, dikkatsizlik, yorgunluk, dalgınlık ya da uykusuzluk işe bağlı ya da bağlı olmayan birçok sebepten (çalışma ve dinlenme sürelerinin iyi ayarlanmaması, çalışma programının ve hızının düzensizliği, işe uygun eleman seçilmemesi, işgörenin işini sevmemesi ve olumsuz tutumu vb.) kaynaklanabilmektedir.

Bu nedenle, işveren, işçilerin işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda bilgi sahibi olmaları için konuyla ilgili eğitimler almalarını sağlamalıdır. Diğer önemli konu ise; işçilerin ruhsal, moral yönünden durumları ile ilgilenilmesi ve iş yerine güven duymalarının sağlanmasıdır. Bu konuda da insan kaynaklarının eğitim ve iletişim, işe uygun eleman seçilmesi, disiplin ve motivasyon uygulamalarından faydalanmak gereklidir.

Bu uygulamalardan bahsetmek gerekirse; eğitim, işçilerin iş güvenliği uygulamalarına karşı olan tutumlarının olumlu hale getirebilmesi için en etkili yöntemdir. İşçilerin işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda detaylı bir şekilde toplantılarda ya da seminerlerde periyodik olarak bilgilendirilmeleri eğitim programları çerçevesinde mümkün olacaktır. Bundan sonra, bu bilgilerin taze tutulması için iletişim teknikleri yöntemlerinden faydalanılarak (güvenlik panoları oluşturma, iş güvenliği konusunda dergi ve gazetelerinin çıkarılması vb.) işçilerin iş güvenliği ve iş kazaları konusunda daha çok bilinçlendirilmeleri gerekmektedir. İşe

alım sürecinde ise, iŖe uygun özellikte iŖg renlerin seçilmesine  zen gösterilmeli, özellikle algılama seviyesine yönelik testler uygulanmalıdır. Aynı zamanda iŖe alınan iŖ iler gözlemlenmeli, güvensiz davranma alışkanlığı geliŖtirmiş iŖ ilerin saptanarak bunları düzeltme yoluna gidilmesi zorunludur. Motivasyon toplantıları yapılarak iŖ ilerin konuyla ilgili sıkıntılarının dinlenmesi ve iŖ güvenliğine olumlu tutum geliŖtiren iŖ ilerin ödüllendirilmesi de iŖ ilerin konuyu  nemsemesini sağlayacaktır.

Sonuç olarak, iŖ i sağlığı ve iŖ güvenliği konusunda gerekli tedbirlerin alınarak; iŖ yeri ortamının güvenilir hale getirilmesi aynı zamanda insana verilen değerin önemini göstermektedir. Kendini iŖ yerinde değerli hissederek iŖg ren, olaylara karŖı olumlu tutum geliŖtirmeye baŖlayacaktır. Bütün bunlar ise, insan kaynakları yönetiminden sorumlu birimler tarafından ger ekleŖtirilecektir.

KAYNAKÇA

Akgemci, Tahir:

"Örgütlerde Stres ve Yönetimi," **Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 15 c., No: 1-2, 2001, s. 301.

Aldemir, Ceyhan,
Alpay Ataol, Gönül
Budak:

İnsan Kaynakları Yönetimi, 4. bs. , İzmir, Barış Yayınları, 2001.

Alpar, M. Bülent:

"İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı ILO Sözleşmesi ile İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı," **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 7 c. No: 2, 2003, s. 839.

Altan, Ömer Zühtü, v.d.: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, **Anadolu Üniversitesi Yayınları**, No: 79, 26 Temmuz 2001, (Eskişehir, Web Ofset Tesisleri, 2001).

Altan, Ömer Zühtü, v.d.: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, **Anadolu Üniversitesi Yayınları**, No:1529, 25 Aralık 2003, (Eskişehir, Web Ofset Tesisleri, 2003).

Altan, Ömer Zühtü, v.d.: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, **Anadolu Üniversitesi Yayınları**, No: 1694, Temmuz 2006, (Eskişehir, Web Ofset Tesisleri, 2006).

Aydın, Ufuk:

"İnsan Kaynakları Yönetimi, İş Hukuku ve İşçi Sendikaları," **Prof. Dr. Nusret Ekin' e Armağan Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri-sen Yayınları**, No: 38, Ankara, 2000, s. 1008.

Aydın, Zülfikar Ali:

"Hipoksi nedir?," **Sabah Gazetesi**, Mart 21, 2004, (Çevrimiçi) <http://arsiv.sabah.com.tr/2004/03/21/gnd107.html>, 6 Ekim 2007.

Ayhan, Abdurrahman:

"Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi," **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 7 c. , No: 2, 2003, s. 81.

- Bakan, İsmail, Tuba Büyükbeşe: “Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması,” **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, 2004, s. 2, (Çevrimiçi) <http://www.akdeniz.edu.tr/iibf/yeni/genel/dergi/Sayi07/05Bakan.pdf>, 8 Mayıs 2007.
- Balcı, Elçin, v.d.: “Kayseri’ de Bir Mobilya Fabrikasındaki İşçilerin İş Güvenliği Konusunda Bilgi-Tutum ve Davranışlarının Değerlendirilmesi,” **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Ekim-Kasım-Aralık 2005, s. 29.
- Baloğlu, Burhan: “Rasyonel İnsan Kaynakları Yönetimi,” Ocak, 2003, (Çevrimiçi) http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=572, 06 Ocak 2008.
- Baradan, Selim: “Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması,” **Dokuz Eylül Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Fen ve Mühendislik Dergisi**, 8 c. , No: 1, Ocak 2006, s. 88, (Çevrimiçi) www.eng.deu.edu.tr/fenmuh/s_22/22-07.pdf, 09 Mart 2007.
- Başesgioğlu, Murat: “Yeni İş Kanunu ve Değerlendirilmesi,” **Mercek Dergisi**, No: 35, Temmuz 2004, s. 5.
- Başesgioğlu, Murat: “Önsöz,” **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, No: 25, Mayıs- Haziran 2005, s. 2.
- Batur, Erhan: “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri,” **Mercek Dergisi**, No: 34, Nisan 2004, s. 58.
- Bayram, Fuat: “İşverenin Sorumluluğu Çok Büyük,” **Kariyer ve İş Dünyası Dergisi**, No: 41, Kasım 2006, s. 50.

- Beymem, Şahin: “İş Güvenliği Kavramı,”(Çevrimiçi)
http://sahinbeymem.gov.tr/dersnotu/insan_sagligi_is_guv_enligi.doc, 4 Haziran 2007.
- Bilir, Nazmi, Ali Naci Yıldız: “HÜTF, Dönem 3, 2003- 2004 Öğretim Yılı İş Sağlığı, Ders 3, Meslek Hastalıkları Kavramı,” (Çevrimiçi)
<http://www.medinfo.hacettepe.edu.tr/ders/TR/D3/7/3107.doc>, 21.08.2007.
- Bilir, Nazmi: “Meslek Hastalıkları,” **Ankara Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Yayınları**, 4 c. , 2004, s. 135.
- Bilir, Nazmi: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çağdaş Bir Yaklaşım: Risk Değerlendirilmesi ve Risk Yönetimi,” **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, No: 25, Mayıs-Haziran 2005, s. 9.
- Bostancı, Yalçın: “Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı,” **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 8 c. , No: 1, 2005, s. 40, (Çevrimiçi) <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/813.pdf>, 16 Nisan 2007.
- Camkurt, Mehmet Zülfü: “İş Kazalarının Nedenleri,” **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, No: 36, Mart-Nisan 2006, (Çevrimiçi)
<http://www.camkurt.com/makale003.html>, 24 Nisan 2007.
- Can, Halil, Ahmet Akgün, Şahin Kavuncubaşı: **Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi**, 4. bs. , Ankara, Pano Ofset, 2001.
- Çakır, Ruhi: “Sosyal Gelişim,” (Çevrimiçi)
<http://www.sosyalhizmetuzmani.org/cocuklardaruhsalgelisin.htm>, 24.04.2008.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: “Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik,” **26 Aralık 2003 Tarihli Resmi Gazete**, Sayı: 25328, (Çevrimiçi)
http://www.alomaliye.com/kimyasal_maddeler_yonetmelik.htm, 23.09.2008.

- Çelik, Nuri: **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 18. bs. , Beta Basım A. Ş., Ağustos 2005.
- Çiflikli, Cihan: “İş kazalarının %98’ i önlenabilir,” **Kayseri Genç Sanayici ve İşadamları Derneği Bakış Dergisi**, 29.03.2008,(Çevrimiçi)<http://www.habersaati.com/?m=map5302&c=9&s=20946>, 21.04.2008.
- Çolakoğlu, Mustafa H.: “Kobi Rehberi,” **Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Yayınları**, No: 359, Nisan 2002, s. 222, (Çevrimiçi)http://www.kosgeb.gov.tr/Ekler/Dosyalar/BilgiBankasi/5/Kobi_Rehberi.pdf, 18 Mart 2007.
- Demirbilek, Tunç: **İş Güvenliği Kültürü**, İzmir, Legal Yayıncılık, Kasım 2005.
- Demircioğlu, Murat, Tankut Centel: **İş Hukuku**, 10. bs. , İstanbul, Beta Basın Yayım, Ocak 2005.
- Demirkaya, Harun: “İnsan Kaynakları Bölümünün Organizasyonu,” **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2006, (Çevrimiçi) <http://kosbed.kou.edu.tr/sayi12/demirkaya.pdf>, 24.09.2008.
- Dessler, Gary: **Human Resources Management**, 7. bs. , New Jersey, 1997.
- Dizdar, Ercüment N: “Kaza Sebeplendirme Yaklaşımları,” **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Temmuz 2001, s. 27, (Çevrimiçi) <http://www.ttb.org.tr/MSG/temmuz07/kaza.pdf>, 28.04.2007.
- Ekmekçi, Ömer: “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları,” **Mercek Dergisi**, No: 41,Ocak 2006, s. 100.
- Emiroğlu, Celal: “İşe Giriş Muayeneleri ve İşe Yerleştirme,” **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Nisan 2002, (Çevrimiçi) <http://www.ttb.org.tr/MSG/nisan02/3.html>, 07.08.2007.
- Erdönmez, Canan: “Türkiye’ de İş Kazaları,” **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi**, 1992, s. 26.

- Fırat, Zerrin: “İnsan Kaynakları Yönetiminin İş Güvenliğine Yaklaşımı,” **Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Öğretim Üyeleri Yazıları**, (Çevrimiçi) <http://sbmyo.uludag.edu.tr/08-sosyalce/zfirat.html>, 29.08.2007.
- Findıkçı, İlhami: **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 5. bs. , İstanbul, Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti., Nisan 2003.
- Fişek, A. Gürkan: “Meslek Hastalıkları,” **Fişek Enstitüsü**, Kasım 18, 2002, (Çevrimiçi) http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=35&Itemid=99999999, 21.08.2007.
- Fişek, A. Gürkan: “Çalışma Yaşamında Sağlık Raporu Örnek Olgu: Çalışan Çocuklar,” **Sosyal Hizmet Uzmanı Web Sitesi**, (Çevrimiçi) <http://www.sosyalhizmetuzmani.org/calisancocuklar.htm>, 08.10.2007.
- French HR Council: “Human Resources Management Overview,” November 17, 2004, (Çevrimiçi) http://www.hrcouncil.ca/hr_overview/pg001_e.cfm, 01.01.2008.
- Gençler, Ayhan: “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler,” (Çevrimiçi) http://www.geocities.com/ceteris_paribus_tr/a_gencler2.doc, 17 Mart 2007.
- Güler, Çağatay, Songül Acar Vaizoglu, Ömer Faruk Tekbaş: “Temel Ergonomi Kavramları,” **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Temmuz 2000, s. 22.
- Gülberman, Adnan: “İşyeri Güvenliği ve İş Güvenliğinde Öncelik Tartışması,” **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 7 c. , No: 2, 2003, s. 136.
- Güney, Salih: “İş Kazalarının Davranışsal Boyutları,” **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 13 c. , No: 1- 2, Mart-Kasım 1992, s. 123.

- Haz. T.C. Sağlık Bakanlığı Ankara Meslek Hastalıkları Hastanesi Baş Hekimleri: “İşe Giriş Muayenesi Nedir?” (Çevrimiçi) http://www.ankarameslek Hastanesi.gov.tr/sss_detay.asp?sira=17, 08.10.2007.
- Işıklı, İbrahim: “Kadın İşçileri Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı,” Ekim 2005, (Çevrimiçi) [http://www.turmob.org.tr/turmob/basin/05-10-2005\(2\).htm](http://www.turmob.org.tr/turmob/basin/05-10-2005(2).htm), 8 Aralık 2007.
- İlhan, Mustafa N., vd.: “Temizlik İşçilerinin Sosyodemografik Özellikleri ve Çalışma Koşulları ile İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sıklığı,” **Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi**, No: 6, 2006, (Çevrimiçi) <http://www.fusabil.org/text.php3?id=478>, 10.12.2007.
- İnce, Ergun: **İş Hukuku**, Secreter.com Yayınları, İstanbul, 2007.
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi: “Ulusal Pnömonokonyoz Önleme Eylem Planı,” (Çevrimiçi) <http://maden.isggm.gov.tr/mevzuat/ulusal-pnomokonyoz-onleme-eylem-planı.pdf>, 7 Ekim 2007.
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü: “İşyerlerinde Kullanılan Alet, Edevat, Makine ve Ham Maddeler Yüzünden Çıkabilecek Hastalıklara Engel Olacak Tedbirler,” 3. Kısım, 2. Bölüm, Madde 59, No:4.
- Kaçmaz, Haydar: “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında Devletin İşverenin İşçinin Görev ve Sorumlulukları,” **Mühendis ve Makina Dergisi**, No: 520, Mayıs 2003, (Çevrimiçi) <http://www.mmo.org.tr/muhendismakina/arsiv/2003/mayis/makale>, 29 Mayıs 2007.
- Karadağ, Ö. Kaan: “Kolinesteraz İnhibitörü Pestisidlere Maruz Kalınan İşlerde İş Sağlığı Uygulamaları,” Ed. Levent Koşar, **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Ankara, Temmuz 2000, s. 33.
- Karakaya, Abdullah: “Yönetmelik Bilginin Özellikleri Üzerine Bir Araştırma,” **Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Teknoloji Dergisi**, 7 c. , No: 4, s. 610, (Çevrimiçi) [http://teknoloji.karabuk.edu.tr/1302-0056/2004/Cilt\(7\)/Sayi\(4\)/605-614.pdf](http://teknoloji.karabuk.edu.tr/1302-0056/2004/Cilt(7)/Sayi(4)/605-614.pdf), 24.07.2008.

- Kariyer ve İş Dünyası Dergisi: Görünmeyen Maliyet: Çalışan Sağlığı, , No: 28, Ekim 2005,s. 32.
- Kaya, Pir Ali: “4857 Sayılı İş Yasası’ nın Türk İş Hukuku’ nda Meydana Getirdiği Yenilikler,” **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, (Çevrimiçi) http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=174&hit=zend&pg=m, 23 Ocak 2007.
- Kaymaz, Kurtuluş: “Çalışma Yaşamında Kalite,” **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, (Çevrimiçi) www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=32&pg=m, 01.06.2008.
- Kaynak, Tuğray, vd.: **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 2. bs. , İstanbul, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, 2000.
- Keser, Aşkın: “Değişen Yönleriyle Personel Yönetimi: İnsan Kaynakları Yönetimi,” **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, (Çevrimiçi) http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=118&pg=m, 16.09.2007.
- Koçel, Tamer: **İşletme Yöneticiliği**, 8. bs. , İstanbul, Beta Yayınları, Mart2001.
- Körfez, E. Pelin: “İş Yeriniz Ne Kadar Ergonomik?,” **Kariyer ve İş Dünyası Dergisi**, No: 43, Ocak 2007, s. 51.
- Kurtuluş, Kemal: “Pazarlama Araştırmaları,” **Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayınları**, 4. bs. , İstanbul, 1992.
- Odaman, Serkan: “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi,” **Mercek Dergisi**, No: 39, Temmuz 2005, s. 134.
- Ofluoğlu, Gökhan, Füsun Uysal: “İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Psiko-sosyal Sorunların Dışsal Maliyeti,” **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 5 c. , No: 4, Temmuz 2000, s. 77.

- Oral, Ali: “Ergonominin Tanımı ve Amacı,” (Çevrimiçi) http://ali-oral.balikesir.edu.tr/ergonomi/ergon_01.html, 7 Nisan 2007.
- Özcan, Emel: “İş Yaşamı Belimizi Büküyor!/Videolu Röportaj,” (Çevrimiçi) www.insankaynaklari.com/ikdotnet/IcerikDetay.aspx?BLM=Meslek%20Hastaliklari&KayitNo=7665, 20.08.2007.
- Özçelik, A. Oya: “4857 Sayılı İş Kanunun İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonlarına Etkileri ve Konuyla İlgili Bir Araştırma,” **İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi**, No: 1, Nisan 2006, s. 92.
- Özçelik, Burcu: “Bir Şirkette Ancak Lider İsterse İş Sağlığı ve Güvenliği Sağlanır,” **Hürriyet Gazetesi**, Pazar, Şubat 4, 2007, s. 26.
- Özçifçi, Ayhan,
Burhanettin Uysal, Şeref
Kurt: “İnsan Davranışlarının İş Kazaları Üzerindeki Etkileri,” **Teknoloji Dergisi**, 8 c. , No: 2, 2005, s. 192, (Çevrimiçi) [http://ktef.karaelmas.edu.tr/teknoloji/1302-0056/2005/Cilt\(8\)/Sayi\(2\)/191-198.pdf](http://ktef.karaelmas.edu.tr/teknoloji/1302-0056/2005/Cilt(8)/Sayi(2)/191-198.pdf), 12 Mayıs 2007.
- Özden, Mehmet Cemil: “Personel- İnsan Kaynakları Yönetimi Arasındaki İlişki ve Farklar,” **Peryon.org.tr Web Sitesi**, (Çevrimiçi) http://www.mozden.com/INSANKAYNAKLARI/ikf10_pikyaivf.htm, 17.01.2008.
- Öze, Nuran: “İşletmenin Hayat Kaynağı Olarak İnsan,” Nisan 5, 2005,(Çevrimiçi)<http://www.kariyerara.com/Kaynaklar/articles.aspx?all=0&show=19>, 17 Kasım 2007.
- Paşa, Muammer: “Yaşam Kalitesini Yükselten Temel Unsur Olarak İşin İnsancıllaştırılması,” **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, (Çevrimiçi) http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=123&pg=m, 5 Şubat 2007.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat: **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 1. bs. , Bursa, Ezgi Kitabevi Yayınları, 2000.

- Sadullah, Ömer: **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ünite 1, Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, No: 567, Eskişehir, 1997.
- Sağocak, Mehtap Duran: “Ergonomik Tasarımda Renk,” **Trakya Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi**, Şubat 1, 2005, s. 77-78, (Çevrimiçi)
<http://www.trakya.edu.tr/Enstituler/FenBilimleri/fenbilder/index.php>, 01.06.2007
- Sayaner, Pınar: “İşletmelerde İş Kazalarını Önlemeye Yönelik İş Güvenliği Düzenlemeleri ve İşgörenlerin İş Güvenliğine İlişkin Tutumlarıyla İlgili Araştırma” **İstanbul Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Tezi**, 1997, s. 161.
- Seyyar, Ali: “Ulusal ve Uluslararası Mevzuat Açısından İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sisteminde İş Yeri Hekimliği ve İşyeri Hemşireliği Uygulamaları,” **1. Ulusal Sağlığı Geliştirme ve Sağlık Eğitimi Sempozyumu**, Kasım 24-26, 2004, (Çevrimiçi)
http://www.sosyalsiyaset.com/documents/issagligi_guvenligi.htm, 26 Şubat 2007.
- SSK İstatistikleri: 2005 Yılı SSK İstatistikleri, **İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü- SSK İstatistikleri**, (Çevrimiçi)
<http://isggm.calisma.gov.tr/haberler/skistatistik2005.asp>, 23 Ocak 2007.
- Swaen, Gerard M.H.: “Psychosocial Work Characteristics as Risk Factors for Being Injured in an Occupational Accident,” **Occupational and Environmental Medicine Journal**, June, 2004, (Çevrimiçi)
<http://gateway.ut.ovid.com/gw1/ovidweb.cgi>, 6 Mayıs 2007.
- Şakar, Müjdat: “İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sebebiyle Sosyal Sigortaların İşverene Rücuunda Kusur Şartının Sınırlanması Sorunu,” **Sicil Dergisi**, İstanbul, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları, No: 2, Haziran 2006, s. 129.

- Şencan, Hüner: İşletmeler ve İktisatçılar İçin Rapor Yazımı: Tez, Araştırma, Rapor, İş Mektubu, Dilekçe, Tutanak, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları**, No: 264, İstanbul. 1995, s. 11.
- Şenkal, Abdullah: “Yeni Bin Yılda İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Fonksiyonları,” **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, (Çevrimiçi) http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=220&pg=m, 06.01.2008.
- Taşyürek, Mustafa: “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu,” **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, No: 2, Nisan 2000, (Çevrimiçi) <http://www.ttb.org.tr/MSG/nisan02/index.html>, 5 Haziran 2007.
- Tay, Bayram, Betül Akyürek Tay: “Sosyal Bilgiler Dersine Yönelik Tutumun Başarıya Etkisi,” 2006, (Çevrimiçi) <http://www.tebd.gazi.edu.tr/arsiv/2006-cilt4/sayi-1/73-84pdf>, 12.04.2007.
- Tezel, Şevket: **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı**, Ankara, Yaklaşım Yayıncılık, Eylül 2006.
- TİSK Yayınları: “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri,” (Çevrimiçi) <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1394>, 19 Mart 2007.
- Torum, Oya: “Çalıştığımız Mekanlar,” **HR İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi**, Nisan, 2004, (Çevrimiçi) <http://www.hrdergi.com/arsiv/month.asp?monthName=Nisan&year=2004&month=4>, 12 Mayıs 2007.
- Törener, Bülent: “OHSAS 18001/TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Uygulamaları,” **Kariyer ve İş Dünyası Dergisi**, No: 21, Mart 2005, s. 58.
- Tunçbilek, Cem: “İşveren Riskini Paylaşmalı,” **Kariyer ve İş Dünyası Dergisi**, No: 41, Kasım 2006, s. 49.

- Uslu, Ömer Faruk: “İş Kazası ve Meslek Hastalığının Hukuki Yapısı,” **İş Hukuku Portalı**, Şubat 14, 2007, (Çevrimiçi) <http://omerfarukuslu.blogcu.com/271850>, 15 Nisan 2007.
- Ünsar, A. Sinan: “Türkiye’ de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarının Mevcut Durumu ve Konuyla İlgili Yapılan Bir Araştırma,” **İstanbul Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Doktora Tezi**, 2003, s. 167.
- Wikipedia the free encyclopedia: “Human Resource Management,” (Çevrimiçi) http://en.wikipedia.org/wiki/Human_Resource_Management, 01.01.2008.
- Yalçınduran, Türker: “İşkazası ve Meslek Hastalığı,” **Mali Çözüm Dergisi**, No: 48, Mayıs-Haziran- Temmuz 1999, s. 110.
- Yeşilleyen, Nazif: “SSK Meslek Hastalıkları Hastaneleri,” **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Nisan 2000, (Çevrimiçi) <http://www.ttb.org.tr/MSG/nisan02/13.html>, 16.12.2007.
- Yıldız, Ali Naci: “İş Kazaları,” **Ankara, Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Yayınları**, 4 c. , 2004,s. 261.
- Yılmaz, Gürbüz: “İş Güvenliğinin Boyutları,” Ankara, **Fişek Enstitüsü İş Güvenliği Hizmetleri**, (Çevrimiçi) <http://www.fisek.com.tr/isguvenligi/boyut.php>, 2 Nisan 2007.
- Yılmaz, Gürbüz: “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi,” **Fişek Enstitüsü**, (Çevrimiçi) http://www.isguvenligi.net/yazi.php?yazi_id=34, 17 Mart 2007.
- Yılmaz, Gürbüz: “İş Kazalarının Hukuksal Boyutu 1,” **Fişek Enstitüsü**, Temmuz 20, 2004, (Çevrimiçi) http://www.isguvenligi.net/yazi.php?yazi_id=60, 26 Mart 2007.
- Yılmaz, Gürbüz: “İş Kazalarının Nedenleri,” **Fişek Enstitüsü**, Şubat 10, 2003, (Çevrimiçi) http://www.isguvenligi.net/yazi.php?yazi_id=23, 30 Mart 2007.

EK-1 ANKET FORMU

İŞGÖRENLERİN İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ KAZALARI İLE İLGİLİ BİLGİ, TUTUM VE DAVRANIŞLARININ ARAŞTIRILMASINA YÖNELİK ANKET ÇALIŞMASI

1) Yaşınız?

2) Eğitim durumunuz?

☐ Okur-yazar değil

☐ İlk Okul Mezunu

☐ Orta Okul Mezunu

☐ Lise ve üzeri

3) Kaç yıldır bu işi yapmaktasınız?

4) Hiç iş kazası geçirdiniz mi?

☐ Evet

☐ Hayır

5) Bir iş kazası geçirdiyseniz, kazanın sebebi veya sebepleri nelerdi?

Aşağıdakilerden birini lütfen seçiniz.

☐ Çalışma ortamı koşulları (aydınlatma, havalandırma, ısıtma ve ya gürültü vb. den kaynaklanan sorunlar)

☐ Dalgınlık, dikkatsizlik, uykusuzluk, yorgunluk veya hastalık

☐ Teknolojinin eski olması

☐ Kişisel koruyucuların (eldiven, özel ayakkabı vb. koruyucu eşya) kullanılmaması

☐ Bilgisizlik, acemilik

☐ Diğer (Lütfen belirtiniz.).....

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Aşağıdaki ifadelerin her birine, katılıp katılmadığınızı belirtiniz.					
İş yerindeki emniyetsiz koşullar (Koruyucusu yetersiz olan ya da hiç koruyucusu bulunmayan makine, kusurlu ve noksan teçhizat, kaygan zayıf ya da arızalı döşeme yüzeyi, emniyetsiz düzenleme, yetersiz havalandırma ve aydınlatma vb.) iş kazalarının artmasındaki başlıca nedenlerdir.					
Yorgunluk iş kazalarını etkilemez.					
Dikkat dağıldığı zamanlarda, iş kazalarına sebep olan davranışlar, daha çok ortaya çıkmaktadır.					
Yapılan iş, gereken tedbirler alınsa da, iş kazası yaşanmasına müsaittir.					
İşgörenin tedbirli ve temkinli olmasının, iş kazalarının azalmasına etkisi yoktur.					
İş kazalarını önleme çalışmalarında, gerekli tedbirler alınsa da iş kazası olur.					
Çalışanın moral bozukluğunun, iş kazaları üzerinde fazla etkisi yoktur.					
İşteki stres iş kazalarının artmasına sebep olabilir.					
İş yerindeki çalışma düzeninin (makine, alet, vb. cihazların uygun düzenlenmesi) rahat olmasının iş kazalarını azaltıcı etkisi vardır.					
İş yerindeki çevresel faktörlerin (gürültü, aydınlatma, sıcaklık, havalandırma, nem vb.) iş kazalarının artmasına fazla etkisi yoktur.					
İş güvenliği konusunda eğitim almak ya da bilgi sahibi olmak iş kazalarını azaltmaz.					
Sonucunda bir yaralanma veya ölüm olmadığı sürece iş kazalarının pek önemi yoktur.					
İş kazalarını azaltmada en önemli husus onları ciddiye almaktır.					