

**T.C.
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
UYGULAMALARINDA İNSAN KAYNAKLARI
YÖNETİMİNİN ROLÜ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

ASLI USTA

İZMİR- 2019

**T.C.
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
UYGULAMALARINDA İNSAN KAYNAKLARI
YÖNETİMİNİN ROLÜ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

ASLI USTA

DANIŞMAN: DOÇ. DR. EVRİM MAYATÜRK AKYOL

İZMİR- 2019

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarında İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolü Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

25.06.2019

Ash USTA

İmza



TS EN ISO
9001:2015

T.C.
İZMİR KÂTİP CELEBİ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü



TEZ SINAVI TUTANAK FORMU

Dok. No: FR/604/21

İlk Yayın Tar.: 03.10.2017

Rev. No/Tar.: 00/..

Sayfa 1 / 1

GÖNDEREN : İşletme Anabilim Dalı Başkanlığı
GÖNDERİLEN : Sosyal Bilimler Enstitüsü

Anabilim Dalımız Yüksek Lisans Programı öğrencisi Aslı USTA ile ilgili Tez Sınav Tutanağı aşağıdadır.

Tarih:
Sayı :

Prof. Dr. Hayrettin ÖSÜL
İşletme Anabilim Dalı Başkanı
İmza

SINAV TUTANAĞI

Tez Sınav Jürimiz tarafından incelenen “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarında İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolü Üzerine Bir Araştırma” başlıklı tezli yüksek lisans tezi ile ilgili olarak jürimiz 04.07.2019 tarihinde toplanmış ve adı geçen öğrenciyi Tez Sınavına tabi tutmuştur. Sınav sonucunda adayın tezi hakkında **OYBİRLİĞİ ÇOKLUĞU** ile aşağıdaki karar verilmiştir.

KABUL

Kabul Edilen Tezli Yüksek Lisans tezi:

- i) Bilime yenilik getirmiştir
- ii) Yeni bir bilimsel yöntem geliştirmiştir
- iii) Bilinen bir yöntemi yeni bir alana uygulamıştır
- iv) Uygulama yapmıştır (sadece Yüksek Lisans'ta geçerlidir)

RED

DÜZELTME *

Tez Sınav Jürisi	Unvanı ve Adı Soyadı	İmza
Tez Danışmanı	Doç. Dr. Evrim MAYATÜRK AKYOL	E. Mayatürk
Üye	Doç. Dr. Elif Türkan ARSLAN	Elif Arslan
Üye	Doç. Dr. Olca SURGEVİL DALKILIÇ	Olca Dalkılıç
Üye		
Üye		

Eki : Tez Değerlendirme Formu (Her bir jüri için).

* Tez sınavında düzeltme kararı verilmesi halinde jüri tarafından öngörülen düzeltmelere ilişkin bir jüri raporu eklenmelidir. Düzeltmeler için Ek süre her defasında en fazla yüksek lisans öğrencileri için 3 ay, doktora öğrencileri için 6 aydır.

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINDA İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN ROLÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

ASLI USTA

İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Gelişen teknoloji insanlığın refahını arttırmakla beraber çalışma yaşamında sağlık ve güvenlik konusunda bazı olumsuzluklara sebep olmaktadır. Dolayısıyla insanlık tarihi boyunca var olan İş Sağlığı ve Güvenliğine (İSG'ye) yönelik çalışmalar zaman içerisinde gelişmiştir. Sağlık ve güvenlik kavramlarına önem vererek çalışanlarına kaliteli bir ortam sağlayan işletmeler, bağlılığın ve verimliliğin de artmasını sağlamaktadır. Bu bağlamda İnsan kaynakları yönetimi (İKY); işe alma, iş analizi, eğitim, performans yönetimi gibi fonksiyonlarının yanı sıra iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin faaliyetleri de üstlenmektedir. Diğer bir deyişle; işletmelerin İKY departmanlarına, İSG ile ilgili mevzuat gelişmelerini takip etmek ve bunları uygulamaya geçirmek konusunda önemli görevler düşmektedir.

Bu çalışmada, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işletmelerin sağlamakla yükümlü oldukları İSG uygulamalarında İKY'nin üzerine düşen roller araştırılmıştır. Araştırma Manisa ilinde çok tehlikeli sınıf kapsamında yer alan bir işletmede gerçekleştirilmiştir. İSG çalışmalarında İKY'nin aktif rolünü görmek amacıyla söz konusu işletmenin İK müdürü ile mülakat yapılmıştır. Bu doğrultuda mevzuatta yer alan yükümlülüklerin çalışma hayatında uygulanma durumunu tespit etmek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda edinilen bilgiler kapsamında, söz konusu işletmede mevzuat hükümlerinin usulüne uygun şekilde

yerine getirildiği görülmüştür. Ayrıca ilgili işletmede İKY'nin, İSG uygulamalarının çoğunda doğrudan; bir kısmında ise dolaylı olarak yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: İnsan kaynakları yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği, 6331 işg kanunu.

ABSTRACT

Master's Thesis

A RESEARCH ON THE ROLE OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PRACTICES

ASLI USTA

İzmir Katip Çelebi University

Graduate School of Social Sciences

Department of Business Administration

Program

While developing technology increases the welfare of humanity, it causes some negative effects on health and safety in working life. Consequently, studies on Occupational Health and Safety (OHS), which existed throughout human history, have developed over time. Enterprises that provide a quality environment to their employees by paying attention to the concepts of health and safety ensure the increase in loyalty and efficiency. In this context, human resources management (HRM); In addition to its functions such as recruitment, job analysis, training, performance management, it also undertakes activities related to occupational health and safety. In other words; The HRM departments of the enterprises have important duties to monitor and implement the OHS-related legitimate developments.

In this study, the roles of HRM in OHS practices that enterprises are obliged to provide within the scope of Occupational Health and Safety Law No. 6331 were investigated. The research was carried out in an enterprise classified as very hazardous in Manisa. In order to see the active role of HRM in OHS studies, an interview was made with the HR manager of the enterprise. Accordingly, it is aimed to determine the implementation of the obligations in the legislation in working life. Within the scope of the information obtained as a result of the research, it has been

observed that the provisions of the legislation are duly fulfilled. In addition, HRM is directly involved in most OHS practices; and some of them indirectly.

Key words: Human resource management, occupational health and safety, 6331 ohs law.

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ	II
TEZ SINAV TUTANAĞI.....	III
ÖZET.....	IV
ABSTRACT.....	VI
İÇİNDEKİLER	VIII
TABLO LİSTESİ	XI
KISALTMA LİSTESİ	XII
ÖNSÖZ.....	XIII
GİRİŞ	1
1. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN BİR FONKSİYONU OLARAK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ.....	3
1.1. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ.....	3
1.1.1. İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı ve Tarihçesi	4
1.1.2. İnsan Kaynakları Yönetiminin Amacı ve Önemi.....	7
1.1.3. İnsan Kaynakları Yönetiminde Temel İlkeler.....	8
1.1.4. İnsan Kaynakları Yönetiminin Fonksiyonları	9
1.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	14
1.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı	14
1.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihçesi.....	16
1.2.2.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişim Süreci.....	16
1.2.2.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişim Süreci.....	18
1.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ve Amacı	20
1.2.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel İlkeleri.....	22
1.2.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Yasal Dayanakları	24
1.2.5.1. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	24
1.2.5.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Dayanılarak Çıkarılan Çeşitli Yönetmelikler ve Tebliğler	27
1.2.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarının Örgütlenmesi	30
1.2.6.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu	30
1.2.6.2. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi	33

1.2.6.3.	İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi	34
1.2.6.4.	Çalışan Temsilcisi	35
1.2.6.5.	Destek Elemanları	36
1.2.7.	İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin Yaptığı Çalışmalar	36
1.2.7.1.	Risk Değerlendirmesi	39
1.2.7.2.	Sağlık Gözetimi	40
1.2.7.3.	Çalışanların Eğitimi	41
1.2.7.4.	Acil Durum Planı	43
1.2.7.5.	İşyeri Ortam Ölçümlerinin Analizi ve Değerlendirilmesi	43
1.2.7.6.	Kişisel Koruyucu Donanım	44
1.2.7.7.	İş Ekipmanı Kontrolleri ve Değerlendirilmesi.....	46
1.2.8.	İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Kapsamında Özel Politika Gerektiren ve Özel Risk Taşıyan İşleri Yapan Gruplar	46
1.2.8.1.	Kadın Çalışanlar	48
1.2.8.2.	Çocuk ve Genç Çalışanlar.....	49
1.2.8.3.	Engelli Çalışanlar.....	50
1.2.8.4.	Gece Çalışmaları.....	51
1.2.8.5.	Geçici veya Belirli Süreli İşlerde Çalışanlar.....	52
2.	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞMALARININ UYGULANMASINDA İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN ROLÜNÜN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA	54
2.1.	ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	54
2.2.	ARAŞTIRMANIN ÖN KABULLERİ VE SINIRLILIKLARI.....	55
2.3.	ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ.....	55
2.4.	ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	57
2.5.	ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	58
2.5.1.	İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarının Örgütlenmesine İlişkin Bulgular	58
2.5.2.	İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin Yaptıkları Çalışmalara İlişkin Bulgular	63
2.5.3.	İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Kapsamında Özel Politika Gerektiren ve Özel Risk Taşıyan İşleri Yapan Gruplara İlişkin Bulgular	74
2.5.4.	İş Güvenliği Kültürünün Gelişmesinin Üretime Etkisine İlişkin Bulgular	75

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	77
KAYNAKLAR	84
EK: Mülakat Soruları.....	100

TABLO LİSTESİ

Tablo-1: İSG Kuruluna Yönelik Bulgular	58
Tablo-2: OSGB' ye Yönelik Bulgular.....	59
Tablo-3: İSGB' ye Yönelik Bulgular	60
Tablo-4: Çalışan Temsilcisine Yönelik Bulgular.....	60
Tablo-5: Destek Elemanına Yönelik Bulgular	61
Tablo-6: Risk Değerlendirmesine Yönelik Bulgular	64
Tablo-7: Sağlık Gözetimine Yönelik Bulgular	65
Tablo-8: İSG Eğitime Yönelik Bulgular	66
Tablo-9: Acil Durum Planına/Tatbikatına İlişkin Bulgular	67
Tablo-10: Ortam Ölçümlerine İlişkin Bulgular.....	69
Tablo-11: KKD Kullanımına Yönelik Bulgular.....	69
Tablo-12: İş Ekipmanlarına Yönelik Bulgular.....	71
Tablo-13: İGU ve İH den Alınan Desteklere Yönelik Bulgular	72
Tablo-14: Özel Politika Gerektiren Gruplara Yönelik Bulgular.....	74
Tablo-15: Özel Risk Taşıyan İşlere Yönelik Bulgular.....	75
Tablo-16: İş Güvenliği Kültürünün Üretime Olumlu Etkilerine Yönelik Bulgular..	75
Tablo-17: İş Güvenliği Kültürünün Üretime Olumsuz Etkilerine Yönelik Bulgular	76

KISALTMA LİSTESİ

DSP	:Diğer Sağlık Personeli
HRM	:Human Resource Management
ILO	:Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
İGU	:İş Güvenliği Uzmanı
İH	:İş Yeri Hekimi
İK	:İnsan Kaynakları
İKY	:İnsan Kaynakları Yönetimi
İSGB	:İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi
İSG	:İş Sağlığı ve Güvenliği
KKD	:Kişisel Koruyucu Donanım
OSGB	:Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
OHS	:Occupational Health and Safety
RD	:Risk Değerlendirmesi
WHO	:Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization)
SİKY	:Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi
TY	:Tarih Yok

ÖNSÖZ

İş sağlığı ve güvenliği, sadece çalışan kesimi değil toplumun tamamını etkileyen bir kavramdır. Çalışma hayatında sağlığın korunması ve güvenliğin sağlanması, kişinin yaşam hakkının sürdürülebilmesi açısından büyük önem arz etmektedir. Çođu lke çalışma hayatında güvenliği sağlamak amacıyla yasalar çıkarmaktadır. Ülkemizde alışma yaşamına ilişkin dağınık halde bulunan mevzuat, nihayet 2012 yılında 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliđi Kanunu'nda tek çatı altında birleştirilmiştir. Bu bağlamda araştırma konusu, ilgili Kanun'un uygulamaya geçirilmesinde İKY'ye dūřen roller olarak tespit edilmiştir. Çalışmamda bana bilgisi, desteği ve yönlendirmeleri ile yardımcı olan değerli danışman hocam Sayın Doç. Dr. Evrim Mayatürk Akyol'a teşekkür ederim. Farklı şehirler de yaşasak da her zaman yanımda olan annem Ayten Dündar, babam Süleyman Dündar ve ablam Ebru Dündar Yenilmez'e, çalışmalarım sırasında bana yol gösteren, benden yardımlarını esirgemeyen ablam Esra Dündar Aravacık'a, çalışmamın uygulama kısmında bana yardımcı olan eşimin iş arkadaşı M.Fatih elik'e, tüm zor zamanlarımda yanımda olan ve beni hep destekleyen eřim Hüseyin Usta'ya çok teşekkür ederim.

Aşlı USTA

04.07.2019

İZMİR

GİRİŞ

Dünyada yaşanan gelişmeler kapsamında çalışma hayatında her geçen gün koşullar değişmekte ve ağırlaşmaktadır. Bu doğrultuda çalışanlar sağlık ve güvenlik açısından sorunlar yaşamakta ve bu durum işletmelerin verimliliğini olumsuz biçimde etkilemektedir. Dolayısıyla İSG kavramı hem çalışan hem işveren hem de toplum açısından önem kazanmaktadır. Diğer bir deyişle; çalışma koşullarının değişimine paralel olarak gelişme gösteren bu konu, insan sağlığına verilen değer doğrultusunda oldukça önemli hale gelmiştir. Çünkü insan, diğer tüm işletme girdilerinin temeli olup; aynı zamanda bu girdileri işleyen varlıktır. Bu bağlamda işletmeler, insan unsuruna yeni bir bakış açısı getirmiş; insan kaynağı ile daha fazla rekabet gücü elde edeceklerini düşünmüşlerdir. Böylece insan kaynağının en verimli şekilde kullanılması, diğer tüm işletme girdileri üzerinde olumlu bir etki yaratmakta ve bu durum, işletmeler için stratejik bir husus olmaktadır.

İşletmeler en önemli kaynakları olan çalışanlarının sağlığını koruyup, güvenliğini sağlamak amacıyla gerekli önlemleri almalıdırlar. İSG yükümlülüklerinin uygulanmasında ise, İKY çalışanlarına büyük görevler düşmektedir. Uygun kişinin uygun işe alınması, çalışanların çalıştıkları kuruma karşı güven duyması, çalışanların motive edilmesi, düzenli eğitim periyotları ile İSG eğitimlerinin sağlanması, çalışanlara gerekli araç gereçlerin temin edilmesi gibi süreçlerin tümünde İKY doğrudan ya da dolaylı olarak yer almaktadır. İKY, gerek işveren ve çalışanlar; gerekse işveren ve İSG profesyonelleri, ortak sağlık güvenlik birimi (OSGB) ve diğer gerekli kurumlar arasında iletişim sağlamaktadır.

Bu çalışmada, ülkemizde 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında getirilen zorunlulukların uygulamaya geçirilmesinde İKY'ye düşen roller araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, ilgili Kanun kapsamında yönetim ve çalışanlar arasında köprü kuran, gerekli önlemleri alan birimin İKY

olduğu anlaşılmıştır. Bu bağlamda İKY; mevzuatın hayata geçirilmesi, gerekli ihtiyaçların saptanması ve bu ihtiyaçların giderilmesi gibi önemli noktalarda yer almaktadır.

Çalışma, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümün iki temel alt başlığı bulunmaktadır. İlk başlık, insan kaynakları yönetimi olup; bu kısımda İKY'nin tanımı verilmiş, tarihinden söz edilmiş, amaç ve önemi belirtilerek temel ilkeleri ve fonksiyonları ayrıntılı şekilde açıklanmıştır. İkinci temel başlık ise, iş sağlığı ve güvenliğidir. Bu başlık altında ilgili kavramın tanımı yapılmış, Dünya'da ve Türkiye'deki gelişim süreci anlatılmış, önemi ve amaı belirtilmiş, temel ilkelerine yer verilmiştir. Ayrıca İSG konusunun yasal dayanakları kapsamında 6331 Sayılı Kanun'un ilgili hükümlerine değinilmiş ve kanun kapsamında çıkarılan yönetmelikler açıklanmıştır. İSG çalışmalarının örgütlenmesi ile ilgili olarak, kanun kapsamında kurulması gerekli birimler belirtilirken; İSG profesyonellerinin yaptığı çalışmalar hususunda ise; iş yeri hekimi (İH), iş güvenliği uzmanı (İGU) ve diğer sağlık personelinin (DSP) görev alanları ayrıntılı şekilde ifade edilmiştir. Mevzuat kapsamında özel politika gerektiren ve özel risk taşıyan işleri yapan gruplar da ayrıca ele alınmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise; araştırmanın amaı, sınırlılıkları, örnekleme ve yöntemine yer verilmiştir. Veri toplamada mülakat tekniğinin kullanılması ile elde edilen bilgiler, araştırmanın bulguları kısmında açıklanmıştır. Söz konusu bulgular, çalışmanın sonuç kısmında değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN BİR FONKSİYONU OLARAK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İşletmelerin entelektüel sermayesinin temelini oluşturan insan kaynağını temin eden ve bu kaynağın işletmede en verimli şekilde kullanılmasını sağlayan faaliyetler bütünü olarak tanımlanan İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) kavramı birçok fonksiyonu içinde barındırmaktadır. Çalışanların sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışmasını sağlayan iş sağlığı ve güvenliği (İSG) kavramı söz konusu fonksiyonlardan birisidir. Bu bölümde İKY'nin tanımı yapılmış, tarihçesi, amacı, temel ilkeleri ve fonksiyonları alt başlıklarda detaylandırılmıştır. İKY'nin bir fonksiyonu olarak İSG kavramı ayrı bir başlık altında incelenmiş; ilgili kavramın tanımı, Dünya'daki ve Türkiye'deki gelişim süreci, amacı, ilkeleri ve ülkemizdeki yasal dayanakları ayrı başlıklarda anlatılmıştır.

1.1. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi için var olan insan kaynaklarının elde tutulması yeni kaynak sağlanması ve çalışanların her zaman bir adım öne taşınmasına ilişkin faaliyetlerin tümü İKY olarak tanımlanmaktadır. İlgili kavram aynı zamanda; rakiplere karşı (Şimşek ve Öge, 2007: 2) rekabetçi avantaj sağlamak adına örgüte yeni istihdam edilen insan kaynağının geliştirilmesi ile ilgili planlama, örgütleme, yönlendirme ve denetleme faaliyetleri olarak da adlandırılmaktadır (Gedik, 2008: 4). Bu bağlamda, çalışanların verimliliğini arttırmak ve iş yaşamında kaliteyi yükselterek rekabet üstünlüğü sağlamak; İKY'nin iki temel amacı olup; söz konusu fonksiyon, kullandığı çeşitli göstergeleri kontrol altında tutarak bu amaçlarını

gerçekleştirmektedir (Sadullah, 2008: 2-3). İKY fonksiyonunun kapsamına ilişkin detaylı açıklamalar ise aşağıda yer almaktadır.

1.1.1. İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı ve Tarihçesi

Hızlı bir değişimle yüzleşen güçlü çalışanlar, küresel ortamda rekabet avantajı kaynağı haline gelmektedir Dolayısıyla bu kaynağı inceleme konusu yapan İKY fonksiyonu, kritik bir rol üstlenmektedir (Decenzo ve Robbins, 2010: 4). Örgüt içinde çalışan kişilerin istihdamını, gelişimini, refahını sağlayan stratejik, bütünlük ve tutarlı bir yaklaşım olarak İKY (Armstrong, 2009: 4) çalışanların örgüte nasıl çekileceği, kimlerin işe alınacağı, eğitileceği, motive edileceği ve bu durumun sürdürülebilirliği üzerine odaklanan bir yönetim çalışmasının alt kümesidir (Decenzo ve Robbins, 2010: 4). Bunun yanı sıra örgütteki işlerin yürütülmesinde gerek duyulan çalışanın işe alınmasından çıkarılmasına kadar olan süreci kapsayan İKY aynı zamanda, çalışan sorunlarının çözümü için gerekli yöntemleri barındıran ve bu eylemleri kapsayan bir işlevdir (Sabuncuoğlu, 2005: 5).

Diğer bir deyişle artan rekabet şartları ve teknolojik gelişmelerin iş ortamlarını ve iş yapılarını değiştirmesi, küreselleşme, işletmenin toplum içindeki niteliğinin değişmesi, ekonomik yapılarıdaki dönüşümler, iş görenlerin farklılaşan beklentileri gibi gelişmeler sonucu ortaya çıkan ve işletmede yer alan insan kaynağına yönelik kapsamlı bir yaklaşımı ifade eden İKY (Çetin, Elmalı ve Arslan, 2017: 6); personel yönetimine modern bir bakış açısını temsil etmektedir (Tortop ve diğerleri, 2007: 28). 1960'lı yıllara kadar personel yönetimi, çalışanların kayıtlarının tutulduğu bir işlev olup; 1970'li yıllarda ise çalışanların seçimi, eğitimi, değerlemesi, sosyal hizmetler, çalışan motivasyonu, liderlik gibi faaliyetleri kapsamaya başlamıştır. Bununla birlikte 1970'lerde yaşanan petrol krizi, işletmeleri küçülmeye zorlamış; toplu işten çıkarmalara daha esnek çözümler aranmış ve personel yönetimi işlevi bu konuda yetersiz kalmıştır (Çetin, Elmalı ve Arslan, 2017: 5-6). Zira 1980'li yıllara kadar kullanılan personel yönetimi kavramı; bir işletmedeki insan unsurunun planlanması, organize edilmesi, yönlendirilmesi, koordine edilmesi ve denetlenmesi süreçlerinden oluşmaktadır (Kaya ve Taş, 2015: 22). Daha çok kayıt tutma faaliyeti olarak görülen personel yönetimi ayrıca; çalışanların sicil dosyalarının oluşturulması, yıllık izin ve rapor kayıtlarının tutulması, ücret bordrolarının hazırlanması gibi

işlemlerin takibini sağlayan bir sistemi ifade etmektedir (Sabuncuoğlu, 2005: 8). Başka bir ifadeyle personel yönetimi; örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için örgütün ihtiyacına uygun nitelikte personelin bulunması ile başlayan, örgüt içi faaliyetlerin etkin ve verimli şekilde ilerlemesini sağlayan ve personelin örgüt dışına çıkarılmasına kadar devam eden süreci kapsayan bir disiplin olarak tanımlanabilmekte (Kayar, 2013: 1) ve dolayısıyla ağırlıklı olarak kayıt tutma işlevini üstlenip işletme ile ilgili diğer kararlara katılım hususunda sınırlı kalmaktadır (Sadullah, 2008: 2).

Bu sebeple İKY'nin tarihsel gelişimi, esasen personel yönetimi dönemi ile başlayan ve gelişip zenginleşen bir süreci yansıtmaktadır. Yaşanan sanayi devrimleri, sendikalaşma hareketleri ve dünya savaşları da İKY'nin gelişme sürecine etki eden önemli olaylardır. Nitekim insanın üretmeye başladığı zamandan itibaren bu fonksiyon anlam kazanmaya başlamıştır. (Kağnıcıoğlu, 2000-2001: 16).

Sanayileşme sürecinin başlangıcında insan, üretimi kas gücüne dayanan bir maliyet unsuru olarak görülmüş (Benligiray, 2017: 4); fabrikalaşma sonucu büyük ölçekli üretim birimlerinde çok sayıda kişi istihdam edilmiş; küçük ve dağınık şekilde gerçekleşen üretim, zamanla makineleşmiş ve toplu çalışma şekilleri ortaya çıkmıştır. Sonraki aşamada çalışanlar, daha iyi yaşam koşullarına sahip olabilmek için örgütlenmişler ve sonuç olarak toplu pazarlık uygulamaları ortaya çıkmıştır (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2005: 5). Büyük fabrikaların ortaya çıkması ve işçi hareketleri ile sendikaların etkisi sonucu yaşanan bir gelişme de; çalışanların sorunlarına çözüm getirmek, yaşam koşullarını iyileştirmek ve çalışanların yöneticilerle olan iletişimlerini geliştirmek amacıyla “sosyal yardım sekreteri” olarak anılan uzmanlaşmış personel görevlilerinin istihdam edilmesi olmuştur (Çetin, Elmalı ve Arslan, 2017: 4).

Aynı dönemlerde Bilimsel Yönetim anlayışının kurucusu Frederick Taylor, verimlilik ve etkinlik kavramları üzerinde durmuş; 1911'de yayınladığı “*Bilimsel Yönetimin İlkeleri*” (*The Principles Of Scientific Management*) adlı çalışmasında işletmelerde etkinliğin sağlanması için ekonomik kaynakların en verimli şekilde nasıl kullanılabileceğini araştırmıştır. Taylor' un bu araştırmayı yapmasının sebepleri arasında, emeğin nasıl daha etkin kullanılabilir hale getirilebileceği de yer

almaktadır. Bununla birlikte Taylor'un görüşleri, insana makine gibi davranıldığı iddiasıyla eleştirilmiştir (Taylor, 1911: 17-35).

Ardından 1920'li yıllarda Mayo öncülüğünde yapılan Hawthorne Araştırmaları ile çalışana önem verilmesi gerekliliği ortaya konmuştur. Araştırmaların sonucunda, çalışanın verimliliği üzerinde sosyal çevrenin fiziksel çevreden daha yüksek bir etkiye sahip olduğu keşfedilmiştir (Şimşek ve Öge, 2007: 81).

1. Dünya Savaşı döneminde; yönetimin daha etkin, personelin daha verimli olması hususu dikkat çekmiştir. Çalışanın seçimi ve yerleştirilmesi konularında Binet ve Simon'un geliştirdiği zekâ testleri gibi yeni teknik ve yöntemlerin geliştirilmesi söz konusu olmuştur. Aynı dönemde Rusya'da Çarlık Rejimi'nin yıkılması ile gündeme gelen Bolşevik Devrimi, endüstriyel ilişkilere yeni bir boyut kazandırmıştır. İşçi ve işveren arasında yaşanmaya başlayan çatışmalar, çalışanlar için iyileştirmelere yol açmış; sendika kavramının da önem kazanması ile çalışanlar, ulusal ve uluslararası boyutta haklarını arama imkânı yakalamışlardır (Kaufman, 2007: 21). 2. Dünya Savaşı döneminde Amerikan ordusunun eleman seçme ve yerleştirme yöntemleri, 1950'li ve 1960'lı yıllarda özel sektör tarafından kullanılmıştır (Aydın, 2000: 1006-1007).

1980'lerin başlarında gelişen teknolojinin de etkisiyle İKY kavramından söz edilir olmuştur. Bu noktada sanayileşmiş güçlü ülke ekonomilerinin kötüye gitmesi, uluslararası rekabetin hızla artması, ekonomik faaliyetlerin global hale gelmesi ve dolayısıyla mevcut uygulamaların yetersiz kalması gibi faktörler etkili olmuştur (Aydın, 2000: 1007). 1984 yılında Michael Beer ve arkadaşlarının kaleme aldıkları "İnsan Kaynakları Yönetimi: Endüstriyel İlişkiler ve Örgütsel Gelişim Bütünleşmesi" başlıklı makalede günümüzdeki İKY anlayışı dile getirilmiştir. Beer'ın çalışma arkadaşı Lawrence' a göre insan kaynağı; zanaat, piyasa teknik ve kariyer dönemlerini tamamladıktan sonra bağlılık sürecine girmekte ve söz konusu örgütsel bağlılık modeli, İKY'yi personel yönetiminden farklı kılmaktadır (Çetin, Elmalı ve Arslan, 2017: 6-7). Örgütsel bağlılık modeli bağlamında İKY uygulamalarından, bireylerden örgüte sadık çalışanlar olma isteği yaratması ve çalışanları örgütün değerlerine inanan kişiler olarak yetiştirmesi beklenmektedir (Duygulu ve Abaan, 2007: 62).

1990'lı yıllara doğru İKY'nin önemi artmış ve işlev, işletmelerin stratejik amaçlarına ulaşmasında araç olarak kullanılmaya başlanmıştır (Aydın, 2000: 1007). Nitekim günümüzde İKY, işletmelerin stratejik gereksinimleriyle bütünleşmiş şekilde tanımlanmakta ve çalışanların kariyer hedeflerinin örgütsel hedeflerle entegre edilmesini amaç edinerek rekabet üstünlüğü sağlamada önemli rol oynamaktadır. Bu durum Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi (SİKY) adı altında yeni bir bakış açısı meydana getirmiştir. SİKY kavramında yeni olan; birçok farklı düşünceyi bir araya getirmesi ve işletmenin içinde bulunduğu yapı ile stratejilerinin uyumlaştırılması için örgütsel değişimi gerekli kılmasıdır. Bu bağlamda SİKY'yi; işletmenin örgüt içi ve dışı hedeflere ulaşabilmesi için insan kaynakları faaliyetlerini planlayan bir model olarak tanımlamak mümkündür (Erdut, 2002: 6). Başka bir deyişle SİKY bir işletmenin tüm kademelerindeki çalışanların yönetilmesine ve rekabetçi üstünlük yaratacak stratejilerin uygulanmasına yönelik tüm karar ve hareketlerdir (Bingöl, 2010: 12).

1.1.2. İnsan Kaynakları Yönetiminin Amacı ve Önemi

Teknolojinin gelişmesi ve küreselleşmeye bağlı olarak rekabetin artması, işletmelerin bu yeni duruma uyum sağlamalarını ve değişimi gerçekleştirmelerini kaçınılmaz kılmış, bugünkü rekabet koşullarında işletmelerin hayatta kalabilmelerinde kilit noktanın “insan” olduğu anlaşılmıştır. Dolayısıyla insan faktörü, yönetim uygulamalarında merkezi bir konuma yerleşmiştir (Deniz ve Ünal, 2007: 102). Bir başka deyişle insan kaynağının yeri, diğer hiçbir işletme girdisi ile doldurulamamaktadır. Çünkü insan, diğer tüm girdileri bulan, araştıran, planlayan, organize eden ve yöneten bir kaynaktır. Bu doğrultuda İKY; insanı çalışma ortamında verimli kılmayı amaçlarken aynı zamanda, çalışma hayatı dışında da onun yaşamının daha kaliteli olmasını amaç edinmektedir (Sabuncuoğlu, 2005: 3). Bir diğer açıdan insan kaynağına önem veren ve yatırımlarında ona ciddi bir yer ayıran bir işletme, iş ortamı içerisinde bir değer yaratırken; dış ilişkilerinde de marka değerini ve itibarını arttırmaktadır. İnsan kaynakları uygulamaları başarılı olan bir işletme, iç ve dış çevrede kişi ve kurumların dikkatini çekerek; rakiplerinden ayrılmayı başarmaktadır (Keçecioğlu ve Yılmaz, 2012: 134-135).

Diğer bir deyişle İKY, işletmenin faaliyette bulunduğu her alanda fark yaratabildiği ölçüde önem kazanmaktadır. Ayrıca iş gücü maliyetleri, verimlilik, değişimler ve iş gücündeki olumsuzluk belirtileri de; İKY'nin önemini arttırmaktadır. İKY'nin etkinliği ise iş gücü devir oranını ve devamsızlık oranını düşürmekte, iş kazaları sonucu hayatını kaybeden kişi sayısı minimum seviyeye inmektedir. Diğer yandan da üretimdeki hata oranında azalma, çıktı kalitesinde yükselme, motivasyonda artma, çalışan ve yönetici çatışmasında azalma gibi olumlu sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Tortop ve diğerleri, 2010: 19-20). Özetle İKY'nin amaçları; işletmeyi adaylar için cezbedici hale getirmek, nitelikli çalışanların işe devamlılığını sağlamak, çalışanları eğitmek ve sürekli motive etmek olarak sıralanabilmektedir. Önemli olan, bu amaçlar gerçekleştirilirken yasal gereklere uyum sağlanmasıdır (Tüzüner, 2011: 12-13).

Bunların yanı sıra toplumsal, kültürel, ekonomik, teknolojik alanlarda yaşanan değişimler; azla yetinmeyen, daha bilgili, ihtiyaçları ve beklentileri farklılaşan, kendine zaman ayırmanın önemini fark eden yeni kuşak bir iş gücü yaratmıştır (Sadullah, 2008: 5-9). Çok uluslu işletmelerde ise, global pazarlarda rekabet edebilecek yüksek performanslı çalışanlardan oluşan bir kadroya ihtiyaç duyulmaktadır (Tüzüner, 2008: 703). Bu durumda İKY, işletmelerin başarısız olmamaları için değişimlere ayak uydurmalı ve olumsuzlukların temel sebeplerini araştırarak çözüm yolları bulmalıdır (Çetin, Elmalı ve Arslan, 2017: 15).

Bu açıklamalardan hareketle yöneticilerin; iş için yanlış insanı seçmeyi, elinden geleni yapmayan kişileri işe almayı ve bunun için zaman harcamayı istemeyeceği söylenebilmektedir (Dessler, 2013: 5).

1.1.3. İnsan Kaynakları Yönetiminde Temel İlkeler

İKY ilkeleri; zaman içinde yapılan araştırmalar, incelemeler, denemeler sonucu geliştirilmiştir. İnsan davranışlarının önceden tahmin edilememesi, davranışların insandan insana değişiklik gösterebilmesi gibi sebeplerden dolayı İKY ilkeleri her duruma uygulanabilecek kesinlikte değildir (Tortop ve diğerleri, 2010: 64). Ancak yönetimin belirli ilkelere bağlı bir anlayışının olması, ilkesiz bir yönetim anlayışına sahip olmasına nazaran üstünlük sağlayacaktır (Sabuncuoğlu, 2005: 19). Ayrıca ilkeler, yöneticilere kesin kararlar vermede yardımcı olmakla birlikte zaman

kayıplarını en aza indirerek bilgilerin kuşaktan kuşağa aktarılmasına da yardımcı olmaktadır (Çetin, Elmalı ve Arslan, 2017: 3). İKY'nin etkili olmasında önem taşıyan söz konusu ilkeler aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (Yüksel, 2007: 22-29):

Verimlilik: Üretim faktörleri ile üretilen çıktı arasındaki ilişki olup, insan kaynağı açısından az sayıda çalışan ile en yüksek düzeyde çıktının alınmasını amaç edinmektedir. Çalışan verimliliğinin sürekliliğini sağlamada; çalışanın ücret yönünden tatmin olması, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, iş güvenliğinin artırılması gibi faktörler önem taşımaktadır (Sabuncuoğlu, 2005: 19).

Eşitlik: İşe girişte ya da yükselmede din, dil, ırk, düşünce, cinsiyet, inanç ayrımı yapılmaması ve hiçbir kişi veya gruba ayrıcalık tanınmamasıdır. Söz konusu eşitlik, iş görenin yeteneği, bilgisi, becerisi ve işe uygunluğu açısından değerlendirilmesini ifade etmektedir. Bu ilkeye uyulmadığı durumda, diğer çalışanların verimliliği de olumsuz şekilde etkilenecektir (Yüksel, 2007: 22-29).

Güvence: Her çalışan, çalışma şartlarından memnun olduğu ve kendini güvende hissettiği sürece çalışma hayatını sürdürmeyi istemektedir. Geleceğe güvenle bakabilen, hak ettiği ücret ve davranış ile karşılaştığını düşünen kişi oldukça verimli bir çalışma hayatı sürecektir (Sabuncuoğlu, 2005: 22). İş güvencesi, kişinin haklı bir sebep olmaksızın işten çıkarılamamasını ve kişinin kariyerinde yükselip bulunduğu makamı koruyabileceğini ifade etmektedir (Yüksel, 2007: 22-29).

Kariyer: İKY işletmede bulunan pozisyonlara uygun yetenek, bilgi ve beceriye sahip kişileri işe alırken aynı zamanda, bu kişilerin işletmede kalmalarını da sağlamalıdır. Bunun için de kişileri motive edip yükselmelerini sağlayacak olanaklar yaratmalıdır (Yüksel, 2007: 22-29).

Yansızlık: Hem siyasal amaçlı atamalardan sakınmayı ifade etmekte hem de yönetimin astlara karşı tutumunu belirtmektedir. Yönetimin çalışanlar arasında ayrım yapmaması gerektiğini öne süren bir ilkedir (Yüksel, 2007: 22-29).

1.1.4. İnsan Kaynakları Yönetiminin Fonksiyonları

İKY; planlama ve iş analizleri ile faaliyetlerine başlamakta; daha sonra çalışanın seçimi, işe alınması, eğitimi, gelişimi, performansının artırılması, sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması ile çalışmalarına devam etmektedir (Sabuncuoğlu,

2005: 5). Farklı bir görüşe göre ise İKY; çalışanlara eşit davranarak onları motive etmekte, işletme içinde sağlıklı bir iletişim sistemi oluşturmakta, çalışanların performansını değerlendirerek adil bir ücret politikası yürütmekte, çalışanların sağlığı ile ilgili çalışmalar yapmaktadır. Diğer taraftan da yaptığı iş analizinin sonuçlarını çalışan seçiminde kullanmakta, çalışan adaylarına eşit fırsat sunmakta, işe başlayacak çalışanlara eğitim vermekte ve onların işletmeye uyum sağlayabilmeleri için gereken çalışmaları yapmaktadır (Aydın, 2000: 1008-1009). Sözü edilen faaliyetler, sistematik bir şekilde aşağıda açıklanmaktadır:

İnsan Kaynakları Planlaması: İşletmede hangi pozisyonun nasıl doldurulması gerektiğine yönelik stratejik bir karar verme sürecidir ve istihdam sağlamanın temelini oluşturduğundan işletmeler için oldukça önemli bir basamaktır (Dessler, 2013: 138). Mathis ve Jackson'a göre insan kaynakları planlamasının temel amacı; doğru yerde, doğru zamanda, doğru sayı da ve yetenekteki insanların işe alınmasını sağlamaktır (Çetin, Elmalı ve Arslan, 2017: 53). Cascio ve Aguinus'a göre ise insan kaynakları planlamasının amacı; işletmedeki insan kaynağı ihtiyacını tahmin ederek öncelikleri belirlemek ve beşerî kaynakları en etkin olabilecekleri yerlere tahsis etmektir. Böylece nihai amaç olan kıt ve değerli insan kaynağının, işletmenin amaçları doğrultusunda, en doğru şekilde kullanılması sağlanmaktadır. Bu durum, işgücü eksikliği veya fazlalığına sebebiyet vermeden işletmenin amaç ve planlarının etkin şekilde gerçekleştirilmesini mümkün kılmaktadır (Acar, 2008: 103-104). İhtiyaç duyulan insan kaynağının saptanmasının yanı sıra; performans ve kariyer yönetimi, yönetimde devamlılık, kişisel kariyer planlaması, ödüllendirme yapısı da planlama süreci içerisinde yer almaktadır (Tortop ve diğerleri, 2010: 98).

İş Analizi; İş analizi ile işin tanımı, nasıl yapılacağı ve gerektirdiği bilgi, yetenek ve sorumlulukların neler olduğu belirlenmektedir (Sabuncuoğlu, 2005: 60). Rekabet ortamında varlığını sürdürmek isteyen işletmeler sağlıklı ve tutarlı iş analizleri yaparak doğru işe doğru kişiyi yerleştirmelidir. Günümüzde işin yapısını bilmeden ve işi doğru tanımlamadan; çalışan seçimi, eğitimi ve değerlendirmesinden söz etmek oldukça zordur. Bir başka deyişle işin gerekliliğinin ve çalışan niteliğinin yakından incelenmesi ile iş ve çalışan eşleşmelerinin doğru yapılması sağlanacaktır (Çelikten, 2005: 128). Özetle, iş analizi, insan kaynakları planlaması ve çalışan seçimi faaliyetlerinde oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Diğer yandan

teknolojinin getirdiği makineleşmenin iş süreçlerini monoton hale getirmesi, yapılan iş analizleriyle tespit edilerek iş yapılarının bu rutin süreçten kurtarılması amaçlanmakta ve böylece çalışan motivasyonu arttırılmaktadır. Yine iş analizleri doğrultusunda çalışanlar için eğitim programları planlanmaktadır. Ayrıca iş analizleri sonucu işten kaynaklı tehlikelere karşı önlem alınması da kolaylaşmaktadır (Uyargil, 2008: 59-65).

İş Gören Bulma ve Seçme: İşletmenin etkinliği, yaptığı veya yapacağı çalışan seçiminin ne kadar etkin olduğuna bağlıdır (Çavdar, 2010: 79). Önemli olan, doğru iş için doğru kişiyi bulmaktır. Bu durum sağlanmadığı takdirde yüksek maliyet, verimlilik kaybı, iş kazaları, zaman kaybı gibi olumsuzluklar yaşanırken; çalışanlar açısından da örgüt kültürüne uyumsuzluk, devamsızlık, motivasyon düşüklüğü ve sonunda işsizlik benzeri istenmeyen sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Sabuncuoğlu, 2005: 78-79). Dolayısıyla çalışan seçiminde oldukça titiz davranılmalı ve kişinin aranılan iş niteliklerinin yanı sıra örgüt kültürüne uygun bir kişiliğe sahip olmasına da dikkat edilmelidir. İş gören seçiminde iç ve dış kaynaklardan yararlanılmaktadır. Armstrong'a göre adayların kolayca ve maliyetsiz şekilde bulunması ve işletme içinde kariyer fırsatlarının olduğunun diğer çalışanlara gösterilmesi, iç kaynak transferinin avantajlarıdır. Ayrıca bu kişilerin işe ve çalışma ortamına alışma süreleri oldukça kısadır (Çetin, Elmalı ve Arslan, 2017: 72). İş gören gerekliliğinin işletme içi çalışanlardan karşılanmasının uygun olmadığı durumlarda dış çevrede bulunan kaynaklara başvurulmaktadır. Dış çevreden aday sağlama araçları ise; duyuru ve ilanlar, resmi-özel iş bulma kuruluşları, eğitim kurumları, staj uygulamalarıdır (Acar, 2008: 139-147).

İş Gören Eğitimi: İşletmenin en değerli kaynağı olan insan, yetenekleri, donanımı, eğitimi ile diğer işletme girdilerine anlam katacaktır. Bilhan'a göre insan kaynağı eğitimle değer kazanmalıdır, boşa harcanmamalıdır (İşcan, 2000: 233). Zira eğitim; kişilerin bilgi, düşünce, yetenek ve davranışlarında gelişim sağlayan bir süreçtir. Diğer bir deyişle çalışanların yüklenecekleri görevleri daha etkili ve başarılı şekilde yerine getirmeleri eğitim ile mümkün olmaktadır. İşletmeler tarafından yönetilen eğitim sürecinin amaçları, ekonomik ve insancıl olup; iş görenleri motive eden, onların özgüvenlerini arttıran, yaratıcılıklarını geliştiren eğitimler aynı zamanda; personel devir hızını ve devamsızlıkları azaltarak ürün ve hizmet kalitesini

arttırmaktadır (Şimşek ve Öge, 2007: 231-235). Özetle eğitim ile motive olan, bilgi ve yeteneği artan bireyin yüksek performans göstermesi, işletmenin etkinliğini olumlu yönde etkiler (Özçelik, 2008: 195). Ayrıca işletmelerin entelektüel sermayesini temsil eden çalışanlar, kendilerini geliştiren eğitim ile mevcut görevlerinde kalıcılıklarını koruduklarından; işletmeler çalışanlarını kaybetmemek adına da eğitim programları düzenlemektedir (Bingöl, 2010: 282-283). Kısaca eğitim; değişikliklere uyum sağlamada, yeteneklerin geliştirilmesinde ve iş kazalarının önlenmesinde kullanılmaktadır. Günümüz koşullarında tüm işletmelerin ve çalışanların sürekli eğitime gereksinimi vardır. Etkin ve verimli bir çalışan eğitimi için tüm çalışanlara ihtiyaç analizi yapılmalı; böylece giderilmek istenen sorunlar netleştirilerek eğitimle ulaşılmak istenen amaçlar belirlenmelidir (İşcan, 2000: 236-241).

Performans Yönetimi: Örgütsel performansın, takım performansını ve bireysel performansı geliştirerek sistematik bir şekilde artırılmasını amaçlamaktadır. Bu amaca ulaşmak için ise; gerekli yetkinliklerin, standartların ve hedeflerin uygun biçimde yönetilmesi önem taşımaktadır (Armstrong, 2009: 618). Diğer bir deyişle örgütsel etkinliği sağlama, çalışanları motive etme, çalışan eğitimini ve gelişimini mükemmel hale getirme şeklindeki İKY amaçlarını gerçekleştirilmede; işe alınacak çalışan sayısını belirleme, çalışanların eğitim ihtiyacını saptama, ücretle ilgili alınacak kararlarda yöneticilere yardımcı olma, iş veren çalışan ilişkilerini geliştirme, çalışanların gelişimini sağlayarak motivasyonlarını artırma ve başarısız kişileri işten uzaklaştırma gibi hususlara temel oluşturan performans yönetimine ihtiyaç duyulmaktadır (Bingöl, 2010: 382; Sabuncuoğlu, 2005: 185). Bu denli kritik bir rolü olan performans yönetiminin etkili ve verimli biçimde gerçekleştirilmesi için; örgütün beklentisi açıkça tanımlanmalı, çalışanlara performanslarıyla ilgili bilgi verilmeli, başarı ve ihtiyaç duyulan gelişim aşamaları belirlenmeli ve performans bilgileri belgelendirilmelidir (Mathis ve Jackson, 2008: 327). Performans yönetiminin kimler tarafından yapılacağı ise, işletmenin insan kaynakları politikalarına bağlı olup; üstün üst tarafından, bir arada çalışan eşitlerin birbirleri tarafından, üstün astlar tarafından, çalışanların müşteriler ya da kendileri tarafından değerlendirilmesi söz konusu olabilmektedir (Uyargil, 2008: 248-252).

İş Değerlemesi ve Ücret Yönetimi: Mevcut işler arasındaki değer farklarını ortaya çıkararak söz konusu değerlerin işletmenin örgütsel amaçlarına ulaşmasında ne derece önemli rol oynadığını tanımlayan iş değerlendirme süreci iş analizleri ile başlamakta ve ücretlendirme çalışması ile son bulmaktadır. (Şimşek ve Öge 2007: 159-160). Bu bağlamda yapılan iş ile değeri arasında ilişki kuran ve doğabilecek ücret adaletsizliklerine çözüm getiren iş değerlendirme, ücret yapısına esas oluşturan çalışmaların ilk aşamasıdır (Ataay, 2008: 348). Ücret ise, zihinsel veya bedensel olarak emek harcayan çalışanın bu emeği karşılığında almış olduğu bedeldir (Çakır, 2006: 14). Çalışanı ve işvereni ilgilendiren oldukça önemli bir konu olarak ücret yönetiminin temel amacı, işletmede bulunan çalışanların tamamı için tatmin sağlayacak bir ücret yapısı oluşturmaktır (Çetin, Elmalı ve Arslan, 2017: 185). Nitekim ekonomik ve sosyal bakımdan tatmin edici bir ücret alan çalışan, işini yapma konusunda daha titiz davranacak; böylece iş kazası yaşama ve meslek hastalığına yakalanma riski de azalacaktır. (Karacan ve Erdoğan, 2011: 115). Ayrıca ücretin işe alma, kariyer planlama, performans değerlendirme gibi fonksiyonlara da doğrudan etkisi bulunmaktadır. Bu nedenle ücret konusu, ücret eşitliği ve ücretin piyasa koşullarına uygunluğu gibi hususlar göz önüne alınarak yönetilmelidir (Demir, 2016: 30).

Kariyer Yönetimi: Harwey ve Bowin kariyeri, kişinin çalışma hayatı boyunca belirli bir mesleki alanda ilerlemesi ve bu yolla deneyim ve beceri kazanması olarak tanımlamışlardır. Kariyer yönetimi ise; birbiriyle örtüşen bireysel ve örgütsel çıkarların gerçekleşmesi için planlar ve stratejiler oluşturularak bunları yürürlüğe koymaktır (Zaim ve Polat, 2013: 42). Kariyer yönetiminde yetenekli bireylere rehberlik edilip bu çalışanların kariyerlerini örgüt ihtiyaçları doğrultusunda şekillendirmesi ve hedeflere ulaşılması amaçlanmaktadır (Çalık ve Ereş, 2006: 81). Zira işletmelerin başarısı, gereksinim duyulan nitelik ve nicelikteki kişilerin işletmeye alınması ve devamlılıklarının sağlanması ile gerçekleştirilmektedir. Bu süreçte önemli rol oynayan kariyer yönetimi, sistemli şekilde hedeflerine ulaşabilmeleri konusunda kişilere ve örgüte yardımcı olmaktadır (Dündar, 2008: 305-340).

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG): Schuler'e göre bir işletme; çalışanlarına sağlıklı, güvenli, konforlu bir çalışma ortamı sağlayabildiği ölçüde gereksinim duyduğu insan

kaynağını bulacaktır (Sadullah, 2008: 514). Bu doğrultuda İKY; iş yerindeki riskleri azaltmak, gibi çalışma güvencesi vermek, çalışanın fiziksel ve ruhsal yönden sağlıklı olmasını sağlamak gibi çalışmalar yapmaktadır (Sabuncuoğlu, 2005: 309). İSG konusunun hem çalışan hem de işveren açısından çok önemli olması sebebiyle çalışanların sağlığı ve güvenliği 2012 yılında özel bir kanun olarak çıkarılan “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” ile yasal açıdan korunmaktadır (Horozoğlu, 2017: 265-281). Dolayısıyla bu yasanın faaliyete geçirilmesi hususunda İKY’ye oldukça ciddi bir görev düşmektedir (Karacan ve Erdoğan, 2011: 116). Çalışmanın bundan sonraki kısmında İSG konusu ayrıntılı bir biçimde incelenecektir.

1.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Yaşama hakkı, insan hakları arasında en üst sıradadır ve diğer tüm hakların kullanımını ona bağlıdır (Çiftçioğlu, 2012: 138). Uluslararası belgelerde “herkesin yaşama hakkının yasayla korunacağı” açıkça belirtildiğinden dolayı, tüm devletler bu temel hakkı korumayı ve garanti altına almayı sağlayacak hukuki düzenlemeleri yapma çabasındadırlar (Kalkış, 2016: 3).

Yaşama hakkı ile doğrudan ilişkili olan İSG konusu da, hem insani hem de ekonomik boyutu ile Türkiye’de ve diğer birçok ülkede yasalar ve yönetsel süreçler ile yürürlüğe girmiştir. İSG kapsamındaki düzenlemeler, özellikle işverenler tarafından uyulması gereken kuralları içermekte ve böylece çalışanların sağlığını korumayı ve güvenliğini sağlamayı amaçlamaktadır (Bingöl, 2010: 608).

Sağlık ve güvenlik politika ve programları, hem işletmede çalışanları hem de işletme dışındaki diğer insanları olası tehlikelere karşı korumak için düzenlenmektedir. İşletmelerde meydana gelebilecek herhangi bir kazaya veya zarara karşı güvenlik programları devreye girerken; mesleki sağlık programları, çalışma koşullarından kaynaklı sağlık sorunlarını önlemekle ilgilenmektedir (Armstrong, 2009: 960).

1.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı

İSG; işin yürütülmesi esnasında farklı nedenlerle ortaya çıkabilecek, sağlığa zararlı koşullardan korunmak amacıyla sistemli şekilde yapılan bilimsel çalışmalar olarak tanımlanmaktadır (Tanır, 2016: 1). Buna göre; “çalışanlara en yüksek sağlık

kapasitesini sunarak onları olumsuz çalışma koşullarından korumak ve çalışan ile iş arasındaki uyumu sağlamak” şeklinde ifade edilen “işçi sağlığı” kavramını “*Dünya Sağlık Örgütü*” (WHO) ise, “insanın yalnızca bedenen değil, ruhsal ve sosyal yönden de tam bir iyilik halinde olması” biçiminde tanımlamaktadır. İş güvenliği ise; çalışanın çalışma esnasında karşılaşılabileceği tehlikelerin bertaraf edilmesi veya mümkün olduğunca azaltılması yönünde uygulanan teknik kurallar bütünüdür (Altınel, 2015: 6). Bu bağlamda İSG kavramı, işin yapılması sırasında işyerindeki fiziki çevre koşulları nedeniyle çalışanların karşılaştıkları sağlık problemleri ve mesleki risklerin ortadan kaldırılması veya mümkün olan en az seviyeye indirilmesine yönelik çalışmalar şeklinde açıklanmaktadır (Balkır, 2012: 58). Daha geniş anlamda İSG; işletme çalışanlarına ek olarak alt işveren çalışanlarının, ziyaretçilerin, müşterilerin, işyerindeki herhangi bir kişinin veya toplumun sağlığına ve güvenliğine olumsuz şekilde etki eden unsurların ortadan kaldırılması veya en aza indirgenmesi çalışmalarıdır. Burada ulaşılmak istenen sonuç, çalışanları iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı koruyan uygun bir çalışma ortamı oluşturmak, üretimin güvenliğini sağlamak ve toplum sağlığını korumaktır (Kılış, 2016: 5-6). Nitekim “*Uluslararası Çalışma Örgütü*” (ILO) 1950 yılında tanımlamış olduğu işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramı ile hangi meslekten olursa olsun çalışanların bedenen, ruhen ve sosyal yönden en üst düzeyde olmaları ve bu seviyelerinin korunmasının önemine vurgu yapmıştır. Çalışma esnasında sağlığa zarar verebilecek ortamlardan çalışanları korumak ve işin insana, insanın da işe uyum sağlayabilmesi için uygun ortamı oluşturmak ise; bir diğer önemli noktadır. Buna göre; çalışanların iyi hallerinin süreklilik arz etmesi ve daima geliştirilmesi oldukça kritiktir. Çünkü çalışanların iş ve yaşam koşulları birbirini önemli derecede etkilemektedir (Birleşik metal, 2002: 5).

Çalışanların ruhi ve bedeni varlığına zarar verecek olan tehlikelere ve risklere karşı önlem almanın asıl amaç olduğu İSG kavramı, iş yerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı hazırlamanın yanı sıra çalışanın verimini azaltacak olumsuz dış çevre şartlarının iyileştirilmesine yönelik uygulamaları da içermektedir (Bostancı, 2004: 67). Ekin ve Kılıç’a göre ise İSG kavramı, yalnızca iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesini değil; çalışanın psikolojik sağlığının, sosyal çevresinin ve kişilik haklarının korunmasını da kapsamaktadır (Ulusoy, 2013: 11). Tanımlardan anlaşılacağı üzere, ilk amacı çalışan sağlığını korumak olan İSG kavramı aynı

zamanda üretimin ve işletmenin de güvenliğini sağlamayı hedeflemektedir. Ayrıca günümüzde İSG; mühendislik, tıp, psikoloji, sosyoloji, iktisat, istatistik ve ergonomi gibi birçok bilim dalını ilgilendiren bir alan haline gelmiştir (Yiğit, 2015: 2-3).

1.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihçesi

İnsanların çeşitli araç ve gereçleri kullanmaları, toprağı ve topraktan çıkarttıkları taş ve madenleri işlemeleri sağlık sorunlarında artışlara sebep olmuştur. Bununla birlikte eski yıllarda, çalışma hayatının bugünkü anlamını taşımamasından dolayı İSG kavramı yeterince gelişmemiştir. Tarihsel süreç içerisinde işi yapan çalışanın sağlığının önemi, sanayi devrimi sonrasında dikkate alınmaya başlanmıştır (Kılıkş, 2016: 29). Bu bağlamda İSG'nin farklı aşamalardan geçip günümüzde bir bilim dalı haline gelmesi, üretim sürecinde meydana gelen değişimlere ve toplum yaşamındaki gelişmelere bağlıdır (Akpınar, 2013: 1).

1.2.2.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişim Süreci

Konunun tarihi gelişim sürecine bakıldığında; yazılı olan ilk kaynakların, Yunan düşünür Herodot zamanına dayandığı anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda; çalışanların verimli olabilmeleri için zengin şekilde beslenmeleri gerektiğini ortaya çıkaran ilk kişi, Herodot olmuştur. Madenlerdeki kurşun zehirlenmesini tanımlayan Hipokrat ise, çalışan sağlığının yapılan işten zarar görebileceğini ilk defa öne süren kişi olmuştur (Yiğit, 2015: 5). M.S. 23-79 yılları arasında yaşamış olan Plini, zararlı tozlara karşı çalışanların korunmasını sağlayan maske görevi görececek bir torba önermiştir. Yapılan işler sebebiyle çeşitli göz hastalıklarının ve uzun süre ayakta durma sonucu varislerin oluşabileceğini açıklayan kişi ise Juvenal olmuştur (Akpınar, 2013: 4).

17. yüzyılda yaşamış olan İtalyan tıp profesörü Berdardino Ramazzini, “De Morbis Artificum Diatriba” (Çalışanların Hastalıkları) isimli kitabında çok sayıdaki meslek grubuna dair hastalıkları tanımlamış ve sağlık önlemlerini açıklayan çalışmalar ortaya koymuştur. Ramazzini, bu çalışmalarından dolayı, modern iş tıbbının öncüsü sayılmaktadır (Kontosic ve Skrobonja, 2002: 31-36).

19. yüzyılda sanayi devrimi ile birlikte çalışanları sadece üretim elemanı ve maliyet unsuru olarak gören işverenler, en az maliyetle üretim yapmak amacıyla insanları ağır koşullar altında hiçbir iş güvenliği önlemi almaksızın çalıştırmışlardır. Zaman içerisinde çeşitli sağlık sorunları ve iş kazaları ile karşılaşan çalışanlar, bu durumdan direkt ve en çok etkilenen kesim olsa da İSG sorunu; işveren, toplum, ekonomi açısından da oldukça önemli bir problem haline gelmiştir (Karacan ve Erdoğan, 2011: 103).

Nitekim, fabrika sistemine geçişle birlikte çalışma yaşamında görülen değişiklikler toplumsal huzursuzluklara yol açmıştır. Çalışma sürelerinin uzun olması, ücretlerin düşüklüğü, çalışma koşullarının sağlıksızlığı, kadın ve çocuk çalışan sayısındaki artış ve bu kişilerin ağır işlerde çalıştırılması tepki toplamıştır (Çiçek ve Öçal, 2016: 115). 1802 yılında yürürlüğe konulan ilk Fabrikalar Yasası ile günlük çalışma süresi 12 saat ve haftalık çalışma süresi 58 saat olarak sınırlandırılmıştır. Ayrıca bu yasa ile işyerlerinin havalandırılması da öngörülmüştür (Gençler, 2007: 16). Michel Sadler sayesinde 1833 yılında kabul edilen Fabrikalar Yasası'nda ise; fabrika denetiminde müfettiş atanması zorunlu kılınmış, işe alınma yaşı en az 9 olarak belirlenmiş ve 18 yaş altında olanların gece çalışması olmamak kaydıyla günde en fazla 12 saat çalıştırılabileceği kabul edilmiştir. Bu yasanın çıkışından yaklaşık 10 yıl sonra kadınların ve 10 yaşın altındaki çocukların maden ocaklarında çalıştırılmaları yasaklanmıştır. İşyerinde hekim bulundurulması zorunluluğu ise, 1844 yılında getirilerek hekimlerin sorumlulukları genişletilmiş ve tehlikeli alanlarda çalışanların sağlık kontrollerinin yapılması işyeri hekimlerinin görevleri arasına eklenmiştir (Tmmob, 2017: 8).

Avrupa'da bu gelişmeler yaşanırken sanayinin hızla ilerlediği Amerika'da, çalışma hayatının olumsuzluklarının düzeltilmesi için eyalet yöneticileri gerekli tedbirleri almaya başlamışlardır. İlk olarak 1836 yılında Amerika'nın Massachusetts eyaletinde çocuk işçiler ile ilgili bir yasa çıkarılmıştır. Bunun yanı sıra Harvard Üniversitesi'ndeki ilk kadın öğretim üyesi olan Alice Hamilton, 1910 yılında işverenlerin tepkilerine rağmen kurşun sanayinde meydana gelen zehirlenmeleri inceleyerek; çalışma koşullarının daha iyi hale getirilmesi için uygulanacak kontrol yöntemlerinin geliştirilmesini sağlamıştır (Tanır, 2016: 4).

Ayrıca 19. yüzyıldan itibaren yaygınlaşan sosyal güvenlik ilkeleri sonucu çeşitli sigorta kurumları açılmış ve iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortası uygulanmaya başlanmıştır. Sendikalar da, söz konusu olumsuzlukları gidermeye yönelik çalışmalar yapmışlardır (Çetindağ, 2010: 1). Uluslararası sahada önemli çalışmalar yapmak üzere 1919 yılında “*Uluslararası Çalışma Örgütü*” (ILO) kurulmuştur. 1946 yılına kadar Birleşmiş Milletlere bağlı olan ILO, daha sonra bağımsız bir organizasyon şeklini almıştır (Çiçek ve Öçal, 2016: 116). En önemli çalışma alanlarından biri, iş yaşamı ve sosyal koşullarla ilgili uluslararası standartları oluşturmak olan ILO; zaman içerisinde çok sayıda uluslararası sözleşme ve tavsiye kararı ortaya koymuştur. Söz konusu uluslararası sözleşmeler, ILO sözleşmelerini kabul eden devletleri bağlayıcıdır ve sözleşmeyle tanınan hakların yerine getirilmesi bir zorunluluktur (Tmmob, 2017: 8-9).

1.2.2.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişim Süreci

Türkiye’de de çalışma hayatında meydana gelen gelişmelere paralel olarak İSG konusu farklı aşamalar kat etmiştir. Ülkemizde gerçek anlamda sanayileşme hareketinin Cumhuriyet döneminin başlangıcına rastlaması ile konuya dair mevzuatın gelişimi geç olmuştur. Bununla birlikte Cumhuriyet öncesi dönemde de, sınırlı düzeyde İSG hükümleri bulunmaktadır (Kılış, 2016: 45).

Osmanlı Devleti zamanında Sanayi devrimi öncesinde, kömür üretimi dışında tersane, dökümhane, baruthane, fişekhane gibi askeri amaçlı işyerleri ile çeşitli dokuma fabrikalarının yanı sıra küçük zanaat ve atölye üretimine dayalı işler yaygındır. Bu dönemde Lonca adı verilen kuruluşlar; usta, çırak, kalfa gibi çalışanlar arasındaki ilişkileri ve çalışma koşullarını belirlemiştir (Tmmob, 2017: 9).

Bununla birlikte 1867 yılında uygulanmaya başlayan Dilaver Paşa Nizamnamesi, Osmanlı Devleti’nde çalışma hayatına yönelik ilk düzenlemedir. Önemli bir ekonomik değer taşıyan kömür üretiminde düşük ücret ve ağır çalışma koşullarının olması sebebiyle, üretimin devamı için çalışma hayatına yönelik düzenlemelerin yapılmasına gerek duyulmuştur. Bu bağlamda Dilaver Paşa Nizamnamesi’nde; günde 10 saat çalışma süresinin belirlenmesi, barınma yerlerinin işverenlerce sağlanması, ücret alacaklarına öncelik verilmesi, işçilerin hastalıklarının tedavi edilmesi, ağır hastalık durumunda işçilerin evlerine gönderilmesi gibi

düzenlemelere yer verilmiştir (Yüksel, 2017: 155-175). 1908 yılına kadar yürürlükte kalan Dilaver Paşa Nizamnamesi, her ne kadar işçilerin haklarını korumak yönünden başarısız olsa da yazılı bir hukuki metin olması sebebiyle oldukça önemlidir (Kara, 2013: 223-250).

Bunun yanı sıra 1869 yılında yürürlüğe giren Maadin Nizamnamesi ile maden ocaklarında zorunlu çalışma yükümlülüğü kalkmış, iş kazalarına karşı alınacak önlemler belirlenmiş, madenlerde doktor ve ilaç bulundurmak zorunlu hale getirilmiştir (Kaştan, 2016: 12). Maadin Nizamnamesi, iş güvenliği ile ilgili koruyucu hükümlere daha fazla yer veren bir düzenleme olması açısından kritiktir. Bununla birlikte Sanayileşme hareketi, Cumhuriyet dönemi ile birlikte gerçek anlamda başlamış; bu durum üretim ve çalışma hayatında değişiklikler meydana getirmiştir. Bu dönemden itibaren işçilerin haklarının korunması konusunda İSG alanında ciddi düzenlemeler yapılmıştır (Kılış, 2016: 47).

Örneğin; 1921 yılında çıkarılan “151 Sayılı Maden İşçisinin Hukukuna Dair Kanun”, oldukça önemli bir düzenlemedir. Bu yasa ile madende çalışanlar için yaş ve saat konusunda düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre; minimum çalışma yaşı 18, çalışma süresi ise günde en fazla 8 saat olarak belirlenmiştir. İki tarafın isteği ile 8 saatten fazla çalışma yapılması durumunda, çalışana iki katı ücret ödenmesi gibi uygulamalar söz konusu olmuştur. Ayrıca maden işleten işverenler, hastalık veya kaza durumunda çalışanları tedavi ettirmek zorunda tutulmuştur. Ölümlü iş kazalarında, ölen çalışanların vasilerine işverene karşı tazminat davası açabilme hakkı tanınmıştır (Tmmob, 2017: 11).

1923 yılında gerçekleştirilen “1. İzmir İktisat Kongresi” sırasında İSG ile ilgili yasal mevzuatın temeli atılmıştır. 2 Ocak 1924 yılında ilk yasal düzenleme olan “394 Sayılı Hafta Tatili Yasası” yürürlüğe girmiştir. 1926 yılında, “Borçlar Kanunu” ile işverenin sorumlulukları düzenlenmiştir. 1930 yılında yürürlüğe giren “Umumi Hıfzıssıhha Kanunu” ve “Belediyeler Kanunu” ise, günümüzde de önem taşıyan konulara dair hükümler getirmiştir. Bu kanunlar, özel politika gerektiren grupların çalışma koşullarını ve gece çalışma şartlarını düzenlemektedir (Tüzüner ve Özasan, 2011: 141).

1936 yılında “3008 Sayılı İş Yasası” yürürlüğe girmiş, bu yasa ile ülkemizde ilk defa İSG konusunda detaylı ve sistematik bir düzenleme yapılmıştır. 1945 yılında

İşçi Sigortaları Kurumu, 1946 yılına gelindiğinde ise Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. Ayrıca 1971 tarihinde “1475 Sayılı İş Yasası” yürürlüğe girmiştir (Altınel, 2015: 179).

Avrupa Birliği’ne uyum sürecinin etkisi ile 2003 yılında “4857 Sayılı İş Kanunu” kabul edilmiş (Kabakçı, 2009: 3), bu kanunla birlikte ülkemizde İSG mevzuatında değişim yaşanmıştır (Çetindağ, 2010: 3). İlgili kanunda “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” ifadesi yerine “İş Sağlığı ve Güvenliği” ifadesi kullanılmış ve konuya farklı bir bakış açısı getirilmiştir. Zaman içerisinde İSG ile ilgili kanun çıkarılması gerekliliği doğmuştur. Bu doğrultuda, 2012 yılında yürürlüğe giren “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”; sektör ve çalışan ayrımı yapmaksızın işveren yükümlülükleri üzerine şekillenmiştir. İlgili kanunun yürürlüğe girmesi ile “4857 Sayılı İş Kanunu”nun İSG ile ilgili maddeleri yürürlükten kalkmıştır (Kılıkış, 2016: 53). “6331 Sayılı Kanun”un kabulü ile birlikte ayrıca; İSG koşullarının iyileştirilmesi amacıyla çok sayıda yönetmelik çıkarılmış, mevcut yönetmeliklerde değişikliklere ya da güncellemelere gidilmiştir (Balkır, 2012: 25).

1.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ve Amacı

Sanayideki ilerlemelerin ve teknolojik gelişmelerin etkisi ile çalışanların güvenliği konusunda birtakım problemler ortaya çıkmakta, bu durumda çeşitli tedbirlerin alınması gerekmekte, dolayısıyla iş güvenliği konusu bu noktada önem arz etmektedir (Altınel, 2015: 80). Bir başka deyişle, Allı’nın de belirttiği gibi, İSG’ye gerekli önemin verilmemesi sonucu yaşanan olumsuzluklara hoşgörü göstermek mümkün değildir (Kılıkış, 2016: 22-24).

Nitekim, olası bir can kaybının telafisi olmadığı gibi; herhangi bir sakatlık durumunda da, hem çalışan hem de ailesi olumsuz şekilde etkilenecektir. Diğer bir deyişle, sakat kalan veya bazı uzuvlarını kaybeden çalışanlar; gerek maddi gerekse psikolojik yönden zor durumda kalacak, söz konusu olumsuzluklar zaman içerisinde topluma da yansiyacaktır (Yiğit, 2015: 4). Dolayısıyla İSG konusu, iş ortamında her an risk altında olan çalışanlar açısından oldukça önemlidir.

Bu bağlamda, sağlık ve güvenlik konusuna önem veren bir işletme; çalışanlarını riskli durumlara karşı korumakla yükümlüdür (Bingöl, 2010: 610). Zira temel dayanağı yaşama hakkını korumak olan İSG kavramının amacı da, çalışanları

olası iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korumaktır. Bu koruma eylemi kapsamında; çalışma ortamında tehlike oluşturan unsurları en aza indirmek ve kazalara sebebiyet verecek riskleri zamanında tespit ederek önlenmesi mümkün iş kazalarını engellemek yer almaktadır (Akıllı ve Aydoğdu, 2013: 245).

Bunların yanı sıra bir işyerinde İSG hizmetlerinin sürekli verilmesi, çalışanların tehlikelerden korunduğu güvenli bir ortam oluşturmaktadır (Güven, 2010: 1). Bu doğrultuda, güvenli bir çalışma ortamının sağlanması için işverenlerin yapacağı harcamalar maliyet kalemi olarak görülse de, alınacak önlemler uzun dönemde iş kazalarını azaltarak üretimde verimliliği arttıracaktır. Özetle, İSG çalışmaları işletmeler için kalite ve verimlilik unsuru olmaktadır ve önlem almak, olası zararları tazmin etmekten daha az maliyetlidir (Yılmaz, 2010: 94). İş güvenliğine yönelik bu çabalar ayrıca; hem çalışanı hem de makine, hammadde ve donanımları korumaktadır (Gerek, 2012: 10-20, Karacan ve Erdoğan, 2011: 102-106). Gerekli sağlık önlemlerini alan işletmenin iş kazaları ile karşılaşma olasılığı düşük olacak ve bu durum, işletmenin piyasa koşullarında da olumlu tanınmasını sağlayacaktır (Altınel, 2015: 7). Tekin'e göre ise, sağlık ve güvenlik konusuna önem veren bir işletmede çalışanların; işyerine duydukları güven artacaktır (Horozoğlu, 2017: 267).

İSG konusu, çalışandan başlamakta; ancak ülke ekonomisine kadar uzanmaktadır. Nitekim sağlık ve güvenlik maliyetleri, ülkelerin gayri safi milli gelirlerinde önemli bir yer tutmaktadır ve ekonomik ve sosyal hedeflerin şekillenmesinde etkilidir (Kılıkış, 2016: 24). Aksi durumda oluşabilecek iş kazaları ise, ülke ekonomisini üretkenlikten durağanlığa sürüklemekte ve ülke kaynaklarında, iş gününde ve iş gücünde kayıplara sebep olmaktadır. Söz konusu kayıplar da, ülke içinde yaratılan katma değeri düşürmektedir (Tmmob, 2017: 119). Bu sebeple gerekli İSG önlemlerinin alınması, öncelikle işyerlerinin yararına olan iktisadi bir gerekliliktir (Demircioğlu ve Centel, 2013: 145). Kaza sonrası oluşan zararı tazminatla karşılamaktan ziyade, iş kazasına sebebiyet vermeyecek önlemler almak en önemli noktadır (Turan ve Müezzinoğlu, 2006: 32). Bu doğrultuda, harcama yapılan kaynakların bir kısmının İSG uygulamalarına ayrılması ile sosyal tarafların yararını arttırmak ve ülke ekonomisine olumlu katkı sağlamak oldukça kritiktir (Kılıkış, 2016: 25-26; Gerek, 2012: 18-20).

Sonuç olarak, İSG'nin temel amaçları; çalışanlara en yüksek seviyede sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak, çalışan ve yaptığı iş arasında en iyi ahengi yakalamak, iş ortamındaki riskleri ve oluşması muhtemel zararları en aza indirgeyerek çalışan verimini arttırmak şeklindedir (Akpınar, 2013: 35-36). Ayrıca çalışma ortamında her daim oluşabilecek tehlikelere karşı tedbirli olmak ve çalışma ortamının refahını sürekli geliştirmek önem taşımaktadır (Akıllı ve Aydoğdu, 2013: 245).

Uluslararası mevzuatta da, işten kaynaklanacak tehlikelerin önlenmesi ve işin çalışanlara uyumlu hale getirilmesi gerekliliğine dikkat çekilmektedir. 6331 Sayılı Kanun'un 3. Maddesinde ifade edilen "önleme" kavramı da, aynı amaca vurgu yapmaktadır (Kılış, 2013: 23-41). Diğer bir deyişle söz konusu kanun, sistemin var olan bozukluğuyla ilgilenmekten ziyade; olayın gerçekleşmesinden önceki safhada alınabilecek önlemleri odak noktası yapmaktadır (Akıllı ve Aydoğdu, 2013: 245). Dolayısıyla iş, insan unsurunun gereklerine uygun şekilde yapılandırılabilir; işten kaynaklı sağlığı bozucu etmenler henüz ortaya çıkmadan engellenebilecektir (Kabakçı, 2013: 72).

1.2.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel İlkeleri

Çok disiplinli ve çeşitliliği olan İSG kavramı, aşağıda sıralanan temel ilkeleri içermektedir (Alli, 2008: 17-19):

- Çalışılan ortamın sağlıklı ve güvenli olması, her çalışan için bir haktır. Bu bağlamda işi yapan kişinin kendini geliştirmesi için imkânlar sunulmalı, insana yaraşır şekilde bir çalışma ortamı oluşturulması için işverenler, çalışanlar ve hükümetler ortak çaba göstermelidir.
- Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması için İSG'nin önemi hakkında bilgi sahibi olan çalışanlara ve işverenlere ihtiyaç vardır. Bu noktada eğitimin önemi yadsınmaz. Dolayısıyla çalışanlar ve işverenler; bu konular hakkında bilgilendirilmeli, eğiticiler ise; sağlık ve güvenlik bakımından farklı işkollarındaki özel durumlarla ilgili eğitilmelidirler.

- Farkındalık yaratma ve bilgilendirme, bu alana yönelik program ve politikaların oluşturulmasında hayati öneme sahiptir. Amacı işin yarattığı olumsuz etkilerden çalışanları korumak olan İSG uygulamaları, toplumsal sağlığın her açıdan korunması ve geliştirilmesi için gösterilen çabaları içermektedir.
- Öncelikli amacı, mevcut sağlık ve iyilik durumunu koruyarak gerekli durumlarda önleme çalışmaları yapmak olan sağlık ve güvenlik politikaları; iş yerinin mümkün olan en az düzeyde risk içerecek şekilde planlanmasına ve tasarlanmasına yardımcı olmaktadır.
- İSG konusunda her kesimin ayrı sorumlulukları vardır. İşverenler; işyerlerini güvenli kılmalı, ilk yardım olanakları sağlamalıdır. Çalışanlar, alınmış olan bu güvenlik önlemlerine uymalı; yetkili birimler ise, İSG politikalarını geliştirerek bu politikaları belli dönemlerde güncellemeli ve ilgilileri bu konuda bilgilendirmelidirler. Bu bağlamda, oluşturulan politikaların hem ulusal düzeyde hem de işletme düzeyinde uygulanmasını sağlamak amacıyla mevzuata yönelik denetim mekanizmaları oluşturulmalıdır. Kurulan ulusal iş sağlığı ve güvenliği sistemi, koruyucu bir sağlık ve güvenlik kültürü oluşturmak için gerekli tüm unsurları içermelidir. Oluşturulan program uygulanmalı, izlenmeli, değerlendirilmeli ve kontrol edilerek sürekli iyileştirilmesi sağlanmalıdır. Böylece mesleki hastalıkların ve iş kazalarının önlenmesine yönelik düzenlemeler ve standartlar oluşturulacaktır. Ayrıca belirlenen bu politikalar kapsamında; bir kaza veya hastalık yaşayan çalışanlar için tazmin, tedavi ve iyileştirme olanakları sağlanacaktır.

İSG politikalarının geliştirilmesi konusunda genel fikir veren bu ilkeler birbirini tamamlayıcı niteliktedir. Nitekim İSG, insani bir gereklilik olduğu kadar yasal bir yükümlülüktür. Günümüzde çalışanlara uygun koşullar sağlayarak onların sağlıklarını korumak ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin geleceğini daha güvenli bir şekilde inşa etmek mümkündür. Böylece işletmeler; iş kazalarından doğacak olası kayıplarını azaltacak, üretimin kesintisiz olarak sürmesini sağlayacak, çalışan devir sayısını en aza indirecek, yaratacağı çalışan verimiyle ülke üretimine yardımcı olacaktır (Tmmob, 2017:121).

1.2.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Yasal Dayanakları

Ülkemizde yıllar boyunca İSG ile ilgili hususlar, birden çok kanunda çeşitli hükümlerle düzenlenmiştir (Demircioğlu, 2007: 9). Bununla birlikte Türkiye, İSG alanında 80 yılı geçkin mevzuat ve uygulama geçmişine sahip olmasına rağmen; konuya yönelik çalışmalar, 2000’li yıllarda ivme kazanmış ve birçok kanun taslağı hazırlanmıştır. Bu dönemlerde mevzuatın dağınık olması, uygulamaya dair yönetmeliklerin sürekli değişmesi, kişisel boyutta güvenlik kültürünün gelişmemiş olması, uygulamaya yönelik denetimlerin zayıflığı gibi pek çok sebep; yeni ve özel bir kanunun varlığını zorunlu kılmıştır. Bu doğrultuda, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun’u; 30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Böylece Türkiye’de bütün sağlık ve güvenlik mevzuatı ilk kez özel bir kanun ile düzenlenmiştir (Kılış, 2013: 20). Koruma ve önleme anlayışı üzerine kurulu bu yeni kanun, olası kaza veya meslek hastalıklarının ortaya çıkmasını engellemek adına gerekli önlemlerin alınmasını sağlamaya yöneliktir. Söz konusu kanun ile belli tanımlar yapılmış, kapsam genişletilmiş, çalışan ve işveren yükümlülükleri detaylandırılmıştır (Korkut ve Tetik, 2013: 456).

Bunların yanı sıra İlgili Kanun’a dayalı olarak çıkarılan 42 adet yönetmelik ve 7 adet tebliğ mevcuttur. 6331 Sayılı Yasa ile çalışma hayatında işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 77. ila 89. Maddelerinde beşinci bölümü oluşturan iş sağlığı ve güvenliği kısmı, artık bir bölüm olmaktan çıkıp bağımsız bir kanuna dönüşmüştür. Kanunun yayımlanması, bu konudaki dağınık mevzuatın sebep olduğu zorlukları azaltmaya yönelik yararlı bir gelişme olmuştur (Gerek, 2012: 10).

1.2.5.1. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

6331 Sayılı Kanun; 5 bölüm, 39 madde ve 10 geçici madde olarak düzenlenmiştir. Kanunun amacı, kapsamı ve çok sayıda kavramın tanımı birinci bölümde yer almaktadır. İkinci bölümde, çalışan ve işveren yükümlülükleri detaylı olarak düzenlenmiştir. Üçüncü bölümde sağlık ve güvenlik hizmetlerinin koordinasyonu ile ilgili düzenlemeler yer alırken, dördüncü bölümde idari denetim ve yaptırımlara yer verilmiştir. Son bölümde ise; ilgili alanda çıkarılacak yönetmelikler, değiştirilecek maddeler bulunmaktadır (Kılış, 2016: 80).

Kanunun genel çerçevesinde İSG konusu, yalnızca çalışan ve işyeri bağlamında şekillenmemiş; tüm toplumu doğrudan ilgilendiren bir öncelik olarak ifade edilmiştir (Aydın, 2012: 11). Ayrıca önceki kuralcı tutum yerine iyileştirici, önleyici, geliştirici ve koruyucu bir anlayış söz konusu olmuştur (Polat, 2013: 1-4). Bunun yanı sıra her iş yeri için risk değerlendirmesi yapılmasını zorunlu tutan kanun, işyerlerinin tamamına hekim ve uzman görevlendirme yükümlülüğü getirmiştir (Akpınar ve Çakmakkaya, 2014: 273-275). Yeni düzenleme ile denetim faaliyetleri artırılarak idari para cezaları daha etkin kılınmış, İSG hizmetlerinin yerine getirilmesinde devlet desteğinden söz edilmiştir (Aydın ve Ezer, 2014: 13-14). Kanun; işveren yükümlülükleri üzerine şekillenmiş, çalışanların iş güvenliği konusunda eğitilmesi ve bilgilendirilmesi, görüşlerinin alınması için çeşitli yaptırımlara yer vermiştir (Ertürk, 2012: 13-15).

Diğer bir deyişle; Kanun ile çalışma hayatındaki düzenlemelere çeşitli yenilikler getirilmiştir. Kanun'un birinci bölümünün tanımlar başlıklı 3. Maddesinde, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda yer alan "işçi" kavramı yerine "çalışan" kavramı kullanılmıştır. 6331 sayılı İSG Kanunu'nda "*Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel iş yerlerinde istihdam edilen gerçek kişi*" olarak tanımlanan çalışan kavramı, kamu ve özel sektör ayrımı gözetilmeksizin herkesi kapsamına almaktadır. Aynı zamanda Kanun'da "çalışan" kavramı içerisine çırak ve stajyerler de dâhil edilmiştir (Baycık, 2013: 107).

Bunların yanı sıra, Avrupa Birliği ve ILO sözleşmelerine paralel olarak kanunda bazı istisnalar yer almaktadır. Kanun'un 2. Maddesine göre; "*Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel Kolluk Kuvvetleri, Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı ve afet ve acil durum birimleri kendine özgü faaliyetleri olan kurum ve kuruluşlar ile ev hizmetlerinde çalışanlar, çalışan istihdam etmeden kendi nam ve hesabına hizmet üretimi yapanlar ile hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetlerinde çalışanlar*" Kanun kapsamı dışında bırakılmıştır (Alpagut, 2014: 32)

Önleyici yaklaşımın temelinde yer alan risk değerlendirmesinin yapılması; çalışan sayısı, tehlike sınıfı ve iş kolu ayrımı yapılmaksızın her işyeri için zorunlu tutulmuştur. Yapılması işverenin yükümlülüğünde olan risk değerlendirmesinin, olası

tehlikelerin sürekli olarak izlenebilmesi için belirli aralıklarla revize edilmesi gerekliliği belirtilmiştir (Akpınar ve Çakmakkaya, 2014: 275).

Yeni Kanun'da yer alan "çalışan" kavramı ile mevzuata yerleşen bir diğer yeni kavram ise, "çalışan temsilcisi" olmuştur. Buna göre; çalışan sayısı ve risk durumları göz önünde bulundurularak çalışanlar arasından, seçim yoluyla çalışan temsilcisi seçilmesi zorunlu kılınmıştır. Çalışan temsilcileri, İSG kurul toplantılarına katılmakta ve risk değerlendirmesi sürecinde yer almaktadırlar. Böylece çalışanların İSG konularında etkin olmaları sağlanacaktır (Polat, 2013: 3).

4857 Sayılı İş Kanunu'nun mülga olan 81. Maddesinde iş yeri sağlık güvenlik birimi (İSGB) oluşturmak ve iş yeri hekimi (İH), diğer sağlık personeli (DSP), iş güvenliği uzmanı (İGU) buldurmak; elliden fazla çalışanın olması, işin sanayiden sayılması ve sürekli işlerin yapılması gibi koşullara bağlanmıştır. Ancak 6331 sayılı Kanun ile bu zorunluluklar; çalışan sayısı, faaliyet alanı ve işin süresi fark etmeksizin düzenlenmiştir (Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 9-10).

4857 Sayılı Kanun'da belirtilen ağır ve tehlikeli iş kavramları değiştirilerek, 26.12.2012 tarihinde "*İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği*" çıkarılmıştır. İşyerlerinin yer aldıkları tehlike sınıfları, ilgili tebliğin Ek-1'inde belirtilmiştir. Bu bağlamda iş yerleri; az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olarak üç sınıfa ayrılmıştır. İSG profesyonelleri olarak görevlendirilen İGU, İH ve DSP çalışma süreleri; İH tarafından verilen sağlık raporları, risk değerlendirmesi ve İSG eğitimlerinin periyotları; tehlike sınıfları baz alınarak belirlenmiştir. Bu uygulama ile risk durumu fazla olan iş yerlerinde önlem alma yükümlülüğü arttırılmıştır. Kamu kurum ve kuruluşlarının hariç tutulması ile çalışan sayısı ondan az olan çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerine maddi yardım yapılacaktır. Ancak Cumhurbaşkanı, ondan az çalışan istihdam eden az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinin de bu destekten faydalanmasına karar verebilir (Kılış, 2016: 167).

Kanun'a bağlı olarak çıkarılan "*İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelikte*" yer alan "*arama, kurtarma ve tahliye, yangınla mücadele ve ilkyardım*" konularında acil durumlara müdahale edilmesi için her iş yerinde destek elemanı görevlendirilmesi ve destek elemanlarının özel olarak eğitilmesi zorunlu kılınmıştır (Baloğlu, 2013: 109).

6331 sayılı Kanun'un 29. Maddesi ise, büyük çapta endüstriyel kazaların meydana gelmesi ve buna bağlı olarak yaşanacak yıkıcı kayıpların oluşmasını engellemek amacıyla tasarlanmıştır. Bu bağlamda işveren tarafından bu riski taşıyan işyerlerinde iş yeri büyüklüğüne göre “*kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu*”, iş yeri aktif hale gelmeden önce hazırlanmalıdır (Kılıkış, 2013: 31).

1.2.5.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Dayanılarak Çıkarılan Çeşitli Yönetmelikler ve Tebliğler

6331 Sayılı İSG Kanunu öncesi yönetmelikler ve tebliğler, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun beşinci bölümünde yer alan 77. ila 89. Maddelere bağlı olarak çıkarılmıştır. Bununla birlikte, 6331 Sayılı kanuna dayanılarak çıkarılmış 42 adet yönetmelik ve 7 adet tebliğ bulunmaktadır. Yönetmeliklerin tam adları aşağıdaki gibidir¹:

1. “*Asansör İşletme, Bakım ve Periyodik Kontrol Yönetmeliği*”
2. “*Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik*”
3. “*Askerî İşyerleri İle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik*”
4. “*Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik*”
5. “*Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik*”
6. “*Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik*”
7. “*Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik*”
8. “*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*”
9. “*Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik*”
10. “*Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik*”

¹ <http://www.mevzuat.gov.tr/Yonetmelikler.aspx>, Erişim tarihi: 14.02.2019.

11. *“Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik”*
12. *“Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği”*
13. *“Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”*
14. *“Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik”*
15. *“İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği”*
16. *“İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”*
17. *“İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analiz Laboratuvarları Hakkında Yönetmelik”*
18. *“İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği”*
19. *“İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı Görev, Yetki ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik”*
20. *“İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği”*
21. *“İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik”*
22. *“İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik”*
23. *“İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği”*
24. *“İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik”*
25. *“İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”*
26. *“İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik”*
27. *“İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik”*
28. *“İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik”*
29. *“Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik”*
30. *“Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik”*

31. “Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik”
 32. “Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik”
 33. “Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği”
 34. “Millî Eğitim Bakanlığı Kurum Açma, Kapatma ve Ad Verme Yönetmeliği”
 35. “Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği”
 36. “Millî Savunma Bakanlığı Askerî İş Müfettişleri Yönetmeliği”
 37. “Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik”
 38. “Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği”
 39. “Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik”
 40. “Tozla Mücadele Yönetmeliği”
 41. “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği”
 42. “Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği”
- 6331 Sayılı Kanun’a dayalı olarak çıkarılan tebliğ adları ise şu şekildedir²:
1. “Asbest Sökümü ile İlgili Eğitim Programlarına İlişkin Tebliğ”
 2. “İş Ekipmanlarının Periyodik Kontrollerini Yapmaya Yetkili Kişilerin Kayıt ve Eğitimlerine İlişkin Tebliğ”
 3. “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ”
 4. “İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ”
 5. “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği”
 6. “Tozla Mücadele ile İlgili Uygulamalara İlişkin Tebliğ”
 7. “Yeraltı Maden İşyerlerinde Kurulacak Sığınma Odaları Hakkında Tebliğ”

² <http://www.mevzuat.gov.tr/Tebliğ.aspx>, Erişim tarihi: 14.02.2019.

1.2.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarının Örgütlenmesi

İSG mevzuatı çerçevesinde işveren; çalışanın kişiliğini, sağlığını ve beden bütünlüğünü korumak zorundadır (Balkır, 2012: 30). Bu bağlamda işyerinde İSG önlemlerini belirlemek, uygulamak, uygulamayı denetlemek, iş kazası ve meslek hastalıklarını önleyici çalışmalar yapmak, ilkyardım ve koruyucu sağlık hizmetlerini vermek amacıyla örgütlenmeler oluşturulmuştur (Kılıkış, 2016: 131). Yasa kapsamında sağlık ve güvenlik önlemlerinin uygulamaya geçirilmesi ile işyerinde meydana gelebilecek olası tehlikeleri somut manada önleme politikası geliştirilmiş olacaktır (Kabakçı, 2013: 65-67). Bununla birlikte İSG önlemi almak ve bunları uygulamak tüm işverenlere getirilen bir yükümlülük olsa da; İSG kurulu ve işyeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB) oluşturmak; çalışan sayısına bağlanmıştır. Bu sayı kapsamında işyeri, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden (OSGB) veya bağımsız İH'den ve İGU'dan destek alabilmektedir. Ayrıca çalışan temsilcisi ve destek elemanı kavramları ile işyerindeki tehlikelerin belirlenmesi ve risklerin önlenmesinde çalışanların da İSG organizasyonuna katılımı sağlanmış ve bütüncül bir yapı söz konusu olmuştur (Kılıkış, 2013: 25-26).

1.2.6.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

Çalışma hayatı için önem arz eden sağlık ve güvenlik önlemlerinin uygulanabilmesinde tehlikelerin azaltılması amacıyla kurulan İSG kurulu, çalışanı ve işvereni ortak zeminde buluşturan bir yapılanmadır (Alper ve Demir, 2006: 6-7). Diğer bir deyişle; işverenin ve çalışanın ortak iletişiminden hareketle sağlık ve güvenlik önlemleri ile ilgili program yapılabilmesi, faaliyetlerin değerlendirilmesi, sorunlara çözüm bulunabilmesi amacıyla İSG kurulları oluşturulmaktadır (ÇSGB, 2016: 5-6).

6331 Sayılı Kanun'un 22. Maddesi, "*elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren işlerin yapıldığı işyerlerinde*" İSG ile ilgili çalışmalarını yürütmesi adına kurul oluşturulmasını hükme bağlamıştır (Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 10). Başka bir deyişle; elliden az çalışanı olan veya çalışma süresi altı aydan az olan işlerin yapıldığı iş yerlerinin işverenleri dışında kalan tüm işverenler, İSG kurulu oluşturmak zorundadırlar. Ayrıca yeni düzenlemede sanayiden sayılma koşulu kaldırıldığı için kurul oluşturma yükümlülüğünün kapsamı genişletilmiştir. Bu

bağlamda hizmet sektöründe bulunan işyerleri de, çalışan sayısı ve işin yapılma süresi gerektiriyorsa, kurul oluşturma yükümlülüğü altına girmiş bulunmaktadır (Kılıkış, 2016: 132). Mevzuatta kurulların işyeri bazında oluşturulacağı belirtilmiş olup; işverene bağlı birden fazla işyeri bulunması durumunda veya aynı sermaye kapsamında bulunan şirketlerin aynı çalışma alanında faaliyet göstermeleri halinde, elli ve üzeri çalışanı bulunan her işyerinde ayrı kurul oluşturulması zorunlu tutulmuştur (Centel, 2013: 14). Elli çalışan sayısı kapsamında işverene bağlı olarak çalışanlar dikkate alınmış; geçici çalışanlar, işyeri çalışan sayısına dahil edilmemiştir (Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 9).

İSG kurulu oluşturulması konusunda asıl işveren ve alt işveren üzerine düşen görevler, “*İş Sağlığı ve Güvenliği Kurul Yönetmeliği*”nin 4. Maddesinde ayrıntılı olarak belirtilmektedir. İlgili maddede; çalışan sayısına göre hangi işverenin kurul kurmada öncelikli sorumlu olduğu ve her iki işverenin de kurul kurması gereken durumlarda kurulların entegre biçimde çalışması gerekliliği belirtilmiştir. Altı aydan fazla süren asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda; tarafların çalışan sayıları elli ve üzeri ise ayrı ayrı kurul oluşturulmalı, ellinin altında çalışanı olan taraf kurul oluşturan tarafla iş birliğini sağlamak üzere vekaleten bir temsilci atamalı ve tarafların ellinin altında çalışan sayısına sahip olmasına rağmen toplamdaki sayının ellinin üzerinde olması halinde birlikte kurul oluşturulmalıdır (Centel, 2013: 14-16). Bu düzenleme ile elliden fazla çalışanı olan asıl işverenin, çalışanlarını alt işverene devrederek birtakım yükümlülüklerden kurtulmasının önüne geçilmiş ve iş kazalarını önleme yolunda olumlu bir adım atılmıştır (Baloğlu, 2013:116-117).

Bunun yanı sıra; birden fazla işverenin kullandığı organize sanayi bölgeleri, iş hanları veya alışveriş merkezleri gibi ortak çalışma alanlarında kimi işyerlerinin taşıdığı mesleki riskler diğerlerini de etkilemektedir (Kılıkış, 2013: 31). Bu sebeple işverenler, kendi kurullarında aldıkları kararlar hakkında diğerlerini bilgilendirmek zorundadırlar (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 165). Belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda ise idari yaptırım uygulanacağı kanunda yer almaktadır (Aydınlı, 2013: 39).

İlgili yönetmeliğin 6. Maddesinde kurulda yer alacak kişiler düzenlenmiştir. İSG kurullarında; “işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, (varsa) sivil savunma uzmanı, (varsa) formen, ustabaşı veya usta, çalışan temsilcisi (birden fazla çalışan temsilcisi varsa baş temsilci)” yer almaktadır. Yine aynı maddenin 2. Fıkrasında kurulun başkanının işveren veya işveren vekili, kurulun sekreterinin ise İGU olduğu belirtilmiştir (Akı, 2014: 16). Yönetmeliğin 7. Maddesinde kurul üye ve yedeklerinin eğitim konuları açıklanmış ve eğitimin işverence sağlanması gerektiği ifade edilmiştir (Centel, 2013: 16).

Sağlık ve güvenlik konularına yönelik inceleme, izleme ve uyarmayı dikkate alarak çalışan kurulun; işyerinin tehlike sınıfına bağlı olarak bir aydan üç aya kadar değişen aralıklarla toplantılarını yapması gerektiği hükme bağlanmıştır. Çalışma saati içerisinde yapılan toplantılarda karar alınması esastır, alınan kararlar imzalanarak işverene bildirilmiş sayılır, gerekli görülenler işyerinde ilan edilir ve bu kararlar tarafları bağlar (Kılış, 2016: 136).

İSG ile ilgili her konuda etkin görevler üstlenen kurulun görev ve yetkileri, ilgili yönetmeliğin 8. Maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; kurulun öncelikli görevi, iç yönerge taslağı hazırlamaktır. İç yönerge taslağı, işyerinde alınması gereken tüm tedbirleri içermekte; bu bağlamda kişisel koruyucu donanımların kullanımı, acil durum planının hazırlanması gibi önlemler belirlenerek rapor haline getirilmekte ve kurul gündemine alınmaktadır. Kurul gündemine getirilen bu konuların, sürekli uygulanacak davranış biçimi haline getirilmesi amaçlanmaktadır (Tiftik ve Adıgüzel, 2016: 340). Çalışanlara yol gösteren kurul ayrıca, iş yerinde meydana gelebilecek tehlikeleri tespit etmekte ve yapılması gerekenleri planlamaktadır (Baloğlu, 2013: 116). Kurul, işyerinde alınması gerekli önlemler için İSG konusunda çalışanlara verilecek eğitimi de planlamaktadır. Eğitimin uygulanması aşamasında ise, eksiklikleri tespit etmek amacıyla gözlemde bulunmakta ve eksik bulunduğu kısımlar hakkında bildirimde bulunarak eksikliğin giderilmesi için müdahale etmektedir. Bakım onarım işlerinden kaynaklanabilecek tehlikelerle ilgili olarak önceden önlem alma sorumluluğu da kurula aittir. Ayrıca doğal afet gibi olağanüstü durumlarda da kurul tedbir almakta ve uygulanması gereken yöntemleri belirlemektedir (Centel, 2013: 18). Bunun yanı sıra kurul, İSG

uygulamaları ile ilgili yıllık rapor hazırlayarak; işyerinde yıl içinde yapılmış olan çalışmaları değerlendirmektedir. Aynı zamanda gelecek yılın çalışma programında yer alacak noktaları saptayarak işverene önerilerde bulunmaktadır. Özetle kurul, planlanan gündemin yürütülmesini sağlayıp; uygulanmasını değerlendirmektedir (Akı, 2014: 18).

6331 Sayılı Kanun'un 13. Maddesinde belirtildiği üzere, tehlike durumunda çalışanlar; çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmekte, ancak hakkın kullanılabilmesi için kurula başvuru yapmaları gerekmektedir. Bu durumda kurul, sözü geçen tehlike ve tehditleri ortadan kaldırmak adına işverenin de desteğini alarak girişimlerde bulunmaktadır (Alpagut, 2014: 44-54, Balkır, 2012: 26).

Son olarak, kurulun çalışma usulleri; ilgili yönetmeliğin 9. Maddesinde düzenlenmiştir. İş yerinin tehlike sınıfına göre kurulun hangi sıklıkla toplanacağı, kurul kararlarının nasıl alındığı, alınan kararların tutanağının tutulması, tutanağın imzalanması, tutanakta alınan kararların duyurulması konuları ilgili maddede yer almaktadır.

1.2.6.2. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi

“İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin” 4. Maddesinde ve 6331 Sayılı Yasa'nın 3. Maddesinde Ortak sağlık ve güvenlik birimi (OSGB), *“Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birim”* olarak tanımlanmıştır (Kılıkış, 2016: 120).

İşverenlerin OSGB'den tamamen veya kısmen hizmet almaları mümkündür. Buna göre; İH istihdam eden bir işyeri, İGU hizmetlerini dışarıdan temin edebilmekte; birden fazla İGU bulundurması gereken işyeri, bunlardan birini istihdam ederken diğerini OSGB'den sağlayabilmektedir (Ekmekçi, 2009: 68). Kanun'un tüm işyerlerinde İSG profesyonelleri çalıştırılmasını öngörmesi ile işyerlerinde belirli niteliklere sahip yeterli sayıda uzman ve hekimin mevcut olmaması sonucu OSGB'lerin kurulması öngörülmüştür (Kılıkış, 2016: 121). Yönetmelik doğrultusunda; tam zamanlı çalışan bir İH, bir İGU ve DSP'nin bulunması şartı ile OSGB kurulabilmekte ve hizmet sunabilmektedir.

Birimler, sağlık ve güvenlik hizmetlerinin sunulmasını sağlayacak ve çalışan sayısının ihtiyacını karşılayacak nitelikte uzman; hekim, ilk yardım ve acil müdahale, arşiv ve bekleme odaları ile tuvalet ve lavabodan oluşmaktadır. Ayrıca “İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik nlemlerine İlişkin Yönetmelik” Ek-1’de belirtilen araç ve gereçlerin ilgili birimde olması gerekmektedir (Demircioğlu ve Kaplan, 2016: 204).

İşyerinin hizmet aldığı ilgili birimler; İH, DSP ve İGU’nun görevlerini yerine getirip getirmediğini kontrol etmek, çalışanların sağlık gözetimi, iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin bilgilerinin ve yıllık çalışma planı ve değerlendirme raporunun kayıtlarını tutmak, acil durumları belirleyerek gerekli organizasyonu kurmak, çalışanların eğitimleri konusunda uygulamalarda bulunmak, iş ortamındaki risklere karşı önleyici ve düzeltici faaliyetler için işverene yardımcı olmak gibi sorumluluklara sahiptir (Kılıkış, 2016: 122, Akı, 2013: 19).

“İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği”nin 14. Maddesi gereğince OSGB’den hizmet alacak olan işyerleri ile ilgili birim arasında İSG-KATİP sistemi üzerinden sözleşme imzalanmaktadır. İşyerleri OSGB’den tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre belirlenen srelerde hizmet alabilecektir. OSGB’den hizmet alınması, işveren üzerine düşen yükümlülükleri ortadan kaldırmayacaktır (Demircioğlu ve Kaplan, 2016: 204).

1.2.6.3. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi

6331 Sayılı Kanun’un 3. Maddesinde İş yeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB); “İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birim” olarak tanımlanmıştır (Akı, 2014: 14).

İşveren İSGB’yi, İH ve İGU’nun tam zamanlı görevlendirilmesi gereken durumlarda kurmaktadır. Yasaya göre, İH’nin tam zamanlı görevlendirildiği durumlarda; DSP görevlendirme zorunluluğu bulunmamaktadır (Demircioğlu ve Kaplan, 2016: 92).

“İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği”ne göre; İSGB’nin uygun büyüklükte olması, asıl işin yrtldğu mekânda ve giriş katta bulunması gerekmektedir. Aynı maddede, işyerinde tam zamanlı alışan İH ve İGU için temin

edilecek odaların donanımsal özelliklerinin nasıl olması gerektiği de belirtilmiştir. Ayrıca İSGB'nin çalışanlar tarafından kolayca bulunabilmesi için, gerekli işaretlerle belirlenmesi hususu da açıklanmıştır (Tanır, 2016: 171). İlgili yönetmeliğin Ek-1 kısmında İSGB'de bulunması gereken araç ve gereçlerin listesi yer almaktadır. Bu araç ve gereçler, birden fazla İH'nin bir arada çalıştığı birimlerde her İH için ayrı ayrı bulundurulur.

Özetle İSGB yapılanması ile mevcut riskler belirlenerek gerekli önlemlerin alınması sağlanmaktadır. Ayrıca çalışanların sağlık gözetimleri daha yakından gerçekleştirilmekte ve acil tedavi gerektiren durumlarda zaman kayıplarının önlenmesi mümkün olmaktadır (Kılıkış, 2016: 141).

1.2.6.4. Çalışan Temsilcisi

6331 Sayılı Yasa ile literatüre giren çalışan temsilcisi; *“iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma konularında çalışanları temsil etmeye yetkili çalışan”* olarak tanımlanmıştır. İlgili kavram, çalışanın İSG süreçlerine katılımını sağlaması açısından oldukça önemli bir mekanizmadır (Esen, 2013: 264). Çalışan temsilcisi belirleme yükümlülüğü, en az iki çalışanı olan iş yerlerinde zorunlu hale getirilmiştir. Ayrıca çalışan sayısı kıstas alınıp, seçilen temsilci sayısı altıya kadar çıkabilmektedir (Kılıkış, 2013: 30). İşyerinde sendika bulunması halinde ise, sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak görev yapabilmektedir (Tiftik ve Adıgüzel, 2016: 342). Çalışan temsilcisinin taşıması gereken nitelikler, seçimini veya atanmasını belirleyen usul ve esaslar, İSG Kanuna dayanarak çıkarılan *“Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ”*de yayımlanmıştır. Buna göre; çalışma alanında bulunan risk ve tehlikelerin tespit edilmesi amacıyla sağlık ve güvenlik çalışmalarına katılarak çalışanları temsil eden söz konusu bireyin, İSG konularında özel eğitim alması sağlanmaktadır. Gerekli eğitimin yanında, çalışan temsilcisinin görüşleri alınmalı ve önlem sürecine aktif katılımı sağlanmalıdır. Bu çerçevede ilgili Kanununun 18. Maddesinde işverenin çalışan temsilcisine tanınması zorunlu haklar belirtilmiştir (Alpagut, 2014: 42-43). Bir diğer yandan çalışan temsilcisi de görevi gereği, işverene ve işyerine ait mesleki sırlar ile çalışanlara ait özel bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür (Esen, 2013: 271).

1.2.6.5. Destek Elemanları

6331 Sayılı İSG Kanunu'nun 3. Maddesinde destek elemanı, “*Asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişi*” olarak tanımlanmıştır. İşverenin; tüm önlemleri almasına rağmen meydana gelebilecek ve önceden kestirilemeyen doğal afet durumlarında önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele ve ilkyardım gibi faaliyetlerin her biri için uygun donanıma sahip ve özel eğitilmiş çalışanları destek elemanı olarak görevlendirmesi gerekmektedir (Kılıkış, 2016: 129).

Destek elemanı sayısı, işyerinin tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre değişmektedir. “*İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik*” kapsamında; “*çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 30 çalışana, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 40 çalışana ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 50 çalışana bir destek elemanı*” sağlanmalıdır. “*Bunları aşan sayılarda çalışan bulunması halinde ise tehlike sınıfına göre her 30, 40 ve 50'ye kadar çalışan için birer destek elemanı*” daha görevlendirilmelidir (Baloğlu, 2013: 109).

İşveren ayrıca, “*İlkyardım Yönetmeliği*”nin 19. Maddesi doğrultusunda destek elemanı görevlendirmektedir. Görevlendirilecek destek elemanı sayısı tehlike sınıfı baz alınarak belirlenmektedir. Yönetmelik kapsamında; “*az tehlikeli işyerlerinde, her 20 çalışan için 1 ilkyardımcı; tehlikeli işyerlerinde, her 15 çalışana kadar 1 ilkyardımcı; çok tehlikeli işyerlerinde, her 10 çalışana kadar 1 ilkyardımcı*” bulundurulması zorunludur (Kılıkış, 2016: 130).

1.2.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin Yaptığı Çalışmalar

İSG mevzuatının en uygun şekilde yürütülebilmesi için işverenler, işyerlerinde İSG profesyonellerini görevlendirmekle yükümlü kılınmışlardır (Yılmaz, 2013: 13). İSG profesyonelleri kapsamında ise; İGU, İH ve DSP yer almaktadır (Kılıkış, 2016: 106).

6331 Sayılı Kanun'a bağlı çıkarılan “*İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik*” 4. Maddesinde İGU, “*iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği*

uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanı” olarak tanımlanmıştır (Tiftik ve Adıgüzel, 2016: 341). Bu bağlamda İGU'nun, işten kaynaklı kaza ve hastalıkları önleyici çözüm yolları ve mevzuat konusunda bilgi sahibi olması sebebiyle; işyerindeki teknik boyutta çalışmaları yürüterek işverene rehberlik ve danışmanlık yapması beklenmektedir (Kılıkış, 2016: 108).

İşyerlerinin tehlike sınıfları ise, “*İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği*” ile belirlenmektedir (Polat, 2013: 7). Bu kapsamda ilgili yönetmeliğin 7. Maddesi gereğince, İGU'lardan “(C) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli sınıfta, (B) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda, (A) sınıfı belgeye sahip olanlar ise bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışabilirler” (Kılıkış ve Alper, 2015: 48). Bunun yanı sıra, Yönetmeliğin 12. Maddesi gereği; az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde her bir çalışan için ayda en az sırasıyla 10, 20 ve 40 dakika süreyle İGU görev alacaktır. Ayrıca az tehlikelide 1000, tehlikelide 500, çok tehlikelide 250'den fazla çalışana sahip işyerleri için tam gün çalışacak en az bir İGU bulundurma zorunluluğu vardır. Aynı maddede, bu sayılardan daha fazla çalışan olması durumunda geriye kalan kişiler için de İGU görevlendirilmesi yapılacağı belirtilmiştir (Demircioğlu ve Kaplan, 2016: 135-136).

İGU'nun görevleri, Yönetmeliğin 9. Maddesinde yer almaktadır. Maddede yer alan başlıklara göre İGU, İSG önlemleri konusunda çalışmalar yapmak; kişisel koruyucu donanım (KKD) seçimi, kullanımı, bakımı, temini ile ilgili yapılması gerekenleri planlamak ve organize etmek ve tüm bu konularda işverene rehberlik etmekle görevlidir (Akpınar, 2013: 327). Ayrıca risk değerlendirmesi çalışmalarına katılmalı, değerlendirme sonuçlarına göre alınması gereken tedbirler konusunda işverene önerilerde bulunmalıdır (Akı, 2014: 22) İGU, çalışma ortamı gözetimi gereğince zorunlu olan periyodik kontrol, bakım ve ölçümleri planlamak; bunların uygulanmasını kontrol etmek; kazaların ve olası tehlikelerin önlenmesi için çalışmalar yapmak; acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılmakla da görevlidir (Demircioğlu ve Kaplan, 2016: 133). Ek olarak; çalışanların İSG eğitimlerini mevzuata uygun olarak planlamak ve bunu işverenin onayına sunmak ve

işyerinde görev alan diğer çalışanlar ile (İH, çalışan temsilcisi, destek elemanı, İSGB) iş birliği yapmak; yine İGU'nun görev tanımında yer almaktadır (Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 18).

“İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” kapsamında, işin sağlık yönüyle ilgili hususlarda işverene rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görev alan kişi İH olarak ifade edilmektedir. Hekimlerin içinde buldukları sektör ile ilgili sağlık sorunlarına hâkim olmaları gerekmektedir. İH olmaya hak kazanma şartları ise, ilgili yönetmelikte yer almaktadır (Demircioğlu ve Kaplan, 2013: 14).

İH'nin çalışma süreleri, işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısı göz önüne alınarak, ilgili yönetmeliğin 12. Maddesinde belirlenmiştir. Az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde her bir çalışan için ayda en az sırasıyla 5, 10 ve 15 dakika süreyle İH görev alacaktır. Ayrıca az tehlikelide 2000, tehlikelide 1000, çok tehlikelide 750'den fazla çalışana sahip işyerleri için tam gün süreyle çalışacak en az bir İH bulundurma zorunluluğu vardır. Bu sayılardan daha fazla çalışan olması durumunda, geriye kalan çalışan sayısı için de ayrıca İH görevlendirmesi yapılacağı aynı maddede belirtilmiştir (Kılış, 2016: 115). İH'nin görevlerinin başında, çalışanların sağlık gözetiminin yapılması gelmektedir. Sağlık gözetimi kapsamında İH; işe girişlerde periyodik muayeneler yaparak çalışanları bilgilendirmekte, bu muayeneleri tekrarlamakta, işyerindeki mesleki hastalıklarla ilgili değerlendirme yapmakta ve sağlık raporu vermektedir (Ertürk, 2012: 20).

İlgili yönetmelikte *“İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile Bakanlıkça verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişiler”* olarak ifade edilen DSP ise; sadece 10 ve üzeri çalışanı olan ve çok tehlikeli sınıf kapsamında bulunan işyerlerinde çalışması zorunlu olan kişilerdir. Ayrıca tam zamanlı İH bulunduran işyerlerinde, DSP görevlendirilmesi zorunlu değildir (Demircioğlu ve Kaplan, 2016: 115).

İH ve İGU, işyerinde İSG ile ilgili yapılması gerekenleri; işverene yazılı şekilde bildirmek zorundadır (Kurt ve Kurt, 2012: 220; Alpagut, 2014: 36). Hayati tehlike içeren ve acil durdurulması gereken aksaklıklar için işverence gerekli önlemler alınmadığı zamanlarda; durumun İH ve İGU tarafından Bakanlığın yetkili

birimine, çalışan temsilcisine ya da varsa sendika temsilcisine bildirilmesi gerekmektedir. Kanun; İSG profesyonellerinin bu bildirimlerinden dolayı iş sözleşmelerine son verilemeyeceğini, hak kaybına uğratılmayacaklarını; aksi bir durumda işverenin en az bir yıllık ücret tutarında tazminat ödemek zorunda kalacağını hüküm altına almıştır. Son olarak İH ve İGU, sadece bildirim ile yükümlü olup; eksikliklerin yerine getirilmemesinden işveren sorumludur (Tiftik ve Adıgüzel, 2016: 341, Aktürk, 2015: 189).

Yukarıda sözü edilen profesyonellerin yaptıkları çalışmalar, aşağıdaki alt başlıklarda detaylı bir biçimde anlatılmaktadır.

1.2.7.1. Risk Değerlendirmesi

Mevzuatın 3. Maddesinde “*İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar*” olarak tanımlanmış olan Risk Değerlendirmesi (RD), çalışan sınıfı ve tehlike sınıfı ayrımı yapılmaksızın tüm işverenlerin yükümlülüğü kapsamındadır (Alpagut, 2014: 33). Risk ve tehlikeleri ortadan kaldırmaya yönelik önleyici bir yaklaşımı benimseyen İSG Kanunu’nda risk değerlendirme oldukça önemli bir kavramdır (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 155).

Bununla birlikte her işyeri, kendine özgü tehlikeler ve tehditler içermektedir; dolayısıyla her birinde farklı güvenlik önlemlerinin alınması esastır. Bu doğrultuda RD, çalışma ortamındaki koşulların doğru şekilde değerlendirilmesi ile risklerin belirlenmesini içeren ve hangi yöntemle ne şekilde önlem alınacağını ifade eden bir aşamadır (Özkılıç, 2007: 57-60).

Nitekim kanunun öncelikli amacı, risklerin tespiti ve bunların bertaraf edilmesidir. Eğer bu mümkün değil ise, riskin veya doğması olası zararların azaltılmasına yönelik tedbir alınması öngörülmüştür (Ertürk, 2012: 15). Bu bağlamda Kanun’da işveren, RD yapmak veya yaptırmakla yükümlü kılınmıştır. “*İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği’nde*” ise, değerlendirmenin işveren tarafından oluşturulan bir ekip aracılığıyla gerçekleştirilmesi durumu ifade edilmektedir. Yönetmeliğin 6. Maddesi uyarınca bu ekipte; başta işveren veya vekili

olmak üzere, İGU ile İH, çalışan temsilcisi, destek elemanları ve işyerindeki muhtemel riskler hakkında bilgi sahibi olan çalışanlar yer almaktadır (Alpagut, 2014: 34). Yönetmeliğin aynı maddesi doğrultusunda; RD çalışmaları sırasında işveren, ekibe gerekli araç, gereç, mekân ve benzeri kaynakları sağlamakla yükümlü tutulmuştur. Gerek duyulması durumunda işveren, işyerinden bağımsız kişi veya kuruluşlardan hizmet alabilmektedir. RD çalışmalarının organizasyonu, işveren veya işverenin ekip içinden görevlendireceği bir kişi tarafından sağlanabilmekte ve çalışmalarda yer alan bireylere sağlanan bilgilerin gizli tutulması önem taşımaktadır (Akı, 2014: 22).

Bunların yanı sıra, ilgili yönetmeliğin 10. Maddesinde, risk kontrolünde uygulanacak adımlar yer almaktadır. Bu doğrultuda, planlama yapılarak riskin ortadan kaldırılması veya mümkün olan en az düzeye indirilmesi için risk kontrol tedbirleri kararlaştırılmaktadır. Sonrasında tedbirlerin uygulanması, uygulamaların izlenmesi, aksayan yönlerin saptanıp düzeltilmesi aşamaları gerçekleştirilmektedir. Risk seviyesinin kabul edilebilir düzeyin üzerinde olduğu durumlarda ise, bu adımlar tekrarlanmaktadır (Çavuş, 2015: 8).

Sonuç olarak, kanunun öncelikli amacı; tehlikelerin minimize edilmesidir. Tehlikelerin ortadan kaldırılamadığı durumda ise, bunlarla kaynağında mücadele edip; teknik boyuttaki önlemlere başvurulması gerekmektedir. Söz konusu önlemler, toplu koruma ve kişisel koruma şeklinde gerçekleştirilip; aksi durumda kanunun önleme anlayışına ters hareket edilmiş olunmaktadır (Kabakçı, 2013: 71). Yönetmeliğe göre ayrıca, aynı çalışma ortamını paylaşan birden fazla işverenin olması halinde; her işveren kendi alanında RD'yi yaparak birbirlerini ve çalışan temsilcilerini söz konusu riskler hakkında bilgilendirmektedir (Alpagut, 2014: 34-35).

1.2.7.2. Sağlık Gözetimi

Sağlık gözetimi kavramı ile çalışanların ruhsal ve bedensel sağlıklarının korunmasının önemi vurgulanmaktadır. Bu kapsamda, çalışanın sağlığı ile görev alacağı işin uyumu göz önüne alınmalı ve çalışanların sağlık durumları her daim gözetim altında tutulmalıdır (Kılış, 2016: 142). Bu durumun getirdiği bir zorunluluk olarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 15. Maddesi ile “*çalışanların işe girişlerinde,*

iş değişikliklerinde ve iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde işverenin çalışanların sağlık gözetimini yapmasını” zorunlu kılmıştır (Akpınar, 2013: 272).

Kanunda, az tehlikeli sınıf haricinde çalışacak kişilerin; işe uygunluk raporu alma şartı ile işe başlayabilecekleri belirtilmiştir (Tanır, 2016: 157). Ayrıca çalışanların sağlık muayenelerinin periyotları hakkındaki detaylı düzenleme, “*İş Yeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev Yetki Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkındaki Yönetmelik*” 9. Maddede yer almaktadır. Söz konusu madde; işin niteliği, işyerinin tehlike sınıfı ve çalışanın sağlık durumu doğrultusunda düzenli aralıklarla sağlık muayenelerinin yapılmasını gerekli görmüştür. İlgili maddenin c (3) bendi gereğince; “*uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda; az tehlikeli sınıftaki işlerde en geç beş yılda bir, tehlikeli sınıftaki işlerde en geç üç yılda bir, çok tehlikeli sınıftaki işlerde en geç yılda bir, özel politika gerektiren grupta yer alanlardan çocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç altı ayda bir defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlanır. Ancak işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır*”. Yine kanunda belirtildiği üzere, sağlık gözetiminden doğan her türlü maliyet; işverence karşılanacak ve çalışana yansıtılmayacaktır (Alpagut, 2014: 40).

Bunların yanı sıra, “*Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik*” 7. Maddede; “*Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce, gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu işyerinde görevli işyeri hekiminden alınır. Ayrıca işveren, işin devamı süresince, çalışanın özel durumunu, işyerinde maruz kalınan sağlık ve güvenlik risklerini de dikkate alarak işyeri hekimince belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür*” ifadesi yer almakta ve böylece sağlık gözetimi kapsamında İH’nin görevi belirtilmektedir (Şen ve Tunç, 2017: 580).

1.2.7.3. Çalışanların Eğitimi

Çalışan sayısına ve yapılan işin niteliğine bağlı olmadan tüm işverenlerin; çalışanlarına İSG eğitimi verme, onları bilgilendirme, görüşlerini alarak sağlık ve güvenlik süreçlerine katılımlarını sağlama yükümlülüğü vardır. Çalışanlarda

güvenlik kültürü, tehlikeleri önleme anlayışı ve kendi hayatına önem verme bilincinin gelişmesini sağlayan eğitim; önleyici yaklaşımın en önemli uygulama basamağıdır (Kılış, 2016: 122).

Kanunun 17. Maddesi'ne göre, çalışan eğitimi; işe başlama öncesinde, işyeri veya çalışma değişikliğinde, iş ekipmanı ya da yeni teknoloji uygulanması halinde verilmektedir (Akpınar, 2013: 273). Ayrıca risk oluşum durumlarına göre eğitimler, düzenli aralıklarla tekrarlanmaktadır (Alpagut, 2014: 42).

Çalışanlara İSG bilinci ile hareket etme davranışı kazandırmanın asıl amaç olduğu eğitim aşamasının verimliliği için eğitim konuları özenle seçilmelidir. Yıllık eğitim programlarında; eğitimlerin konusu, tarihi, süresi, katılacakların listesi, eğitimin hedef ve amacı planlanmalıdır. “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Çıkmış Olan Yönetmelik” gereğince temel İSG eğitiminin; çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde bulunan her çalışan için yılda toplam 16 saat, tehlikeli sınıftaki her çalışan için iki yılda toplam 12 saat, az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde her çalışan için üç yılda toplam 8 saat verilmesi zorunludur. Toplam eğitim süreleri, belirtilen yıllar içinde bir saatten az olmamak üzere farklı zamanlarda verilerek tamamlanabilmektedir (Baloğlu, 2013: 113). İlgili yönetmeliğin 6. Maddesi kapsamında her çalışan için en az iki saat olan “işe başlama eğitimleri” ise, temel İSG eğitiminden sayılmamaktadır.

Ayrıca ilgili yönetmeliğin 5. Maddesinde, işverenin İSG eğitimleri ile ilgili genel yükümlülükleri belirtilmiştir. Bu bağlamda işveren; eğitimler için uygun yer sağlamakla, araç ve gereç temin etmekle, çalışanların eğitime katılmasını mümkün kılmakla, eğitimleri kayıt altına almakla ve eğitim sonunda belge düzenlemekle yükümlüdür.

“Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik” 4. Maddede mesleki eğitim, “Örgün veya yaygın eğitim yoluyla bireyleri mesleğe hazırlamak, meslek sahibi olanların mesleklerindeki gelişmelerini ve yeni mesleklere uyumlarını sağlamak amacıyla gerekli bilgi, beceri, tavır ve değer duygularını geliştiren ve bireylerin fiziki, sosyal, kültürel ve ekonomik yeteneklerinin gelişim sürecinin bir plan içerisinde yürütülmesini sağlayan eğitim” olarak ifade edilmiştir. Buna bağlı olarak, Kanunun 17. Maddesinde; “tehlikeli ve çok

tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz” hükmü yer almaktadır (Alpagut, 2014: 42).

1.2.7.4. Acil Durum Planı

“*İş Yerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik*” 4. Maddesinde; “*İşyerinin tamamında veya bir kısmında meydana gelebilecek yangın, patlama, tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanan yayılım, doğal afet gibi acil müdahale, mücadele, ilkyardım veya tahliye gerektiren olaylar*” acil durum olarak ifade edilmiştir. Bu bağlamda, tanıtımda ifade edilen olaylardan herhangi birinin yaşanması durumunda; işyerinde bulunan herkesin güvenli bir yere nakledilmesini sağlayacak bir sistemin oluşturulması işverenin yükümlülüğündedir (Kılıkış, 2016: 129). İşveren, bu yükümlülüğü yerine getirebilmek için, ilk yardım vb. konularda gerekli eğitimi almış olan ve dolayısıyla acil durumlara müdahale edebilecek yeterli sayıda kişiyi görevlendirmekte ve onlara gerekli malzemeleri temin ederek, tatbikat yapılmasını olanaklı hale getirmektedir (Akı, 2014: 20). Ayrıca işveren, acil durumlarda yapılması gereken işlemleri uygulamaya dökerek; acil durum planı hazırlamakla da yükümlüdür. Bu plan; olası bir acil durumda işyeri içerisinde nasıl davranılacağını ve gerekli ekipmanların nerede yer aldığını detaylı şekilde göstermektedir (Baloğlu, 2013: 107-108). Bunun yanı sıra, ilgili yönetmeliğin 13. Maddesi gereğince; planın geçerliliğinin kontrol edilmesi amacıyla yılda en az bir defa tatbikat yapılmalıdır.

Son olarak acil durum planları, işyerlerinin tehlike sınıfları dâhilinde belirli sürelerle yenilenmek zorundadır. Yapılan tatbikat doğrultusunda; tatbikatın tarihi, eksiklikler ve yapılacak düzenlemeleri içeren tatbikat raporu hazırlanmaktadır (Baloğlu, 2013: 109).

1.2.7.5. İşyeri Ortam Ölçümlerinin Analizi ve Değerlendirilmesi

İşveren; çalışma alanında bulunan, işlem gören ve çalışma anında ortaya çıkan maddelerin zarar verici sonuçlarından çalışanları korumakla yükümlüdür. Diğer bir deyişle, çalışanların sağlığına zarar vermeyecek bir ortam oluşturmak için işyerinde bulunan riskleri kaynağında tespit etmek amacıyla risk değerlendirmesi yapılmalıdır. Bu bağlamda; işyeri ortamının fiziksel, kimyasal ve biyolojik risk etkenleri tespit edilmelidir (Tanır, 2016: 83).

“İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analiz Laboratuvarları Hakkında Yönetmelik” 4. Maddesine göre iş hijyeni ölçüm, test ve analizi; “her türlü gürültü, titreşim, aydınlatma, iyonlaştırıcı olmayan radyasyon gibi fiziksel; toz, gaz, buhar gibi kimyasal ve virüs, bakteri, mantar gibi biyolojik etkenlerin nicelik ve nitelik tayininin” yapılmasını sağlamaktadır.

Analiz sonuçları doğrultusunda işveren, çalışanların sağlığını korumak adına önlemler almak zorundadır (Kılıkş, 2013: 28).

“Tozla Mücadele Yönetmeliği” 5. Maddesine göre uygun mühendislik yöntemlerinin kullanılması ile tehlike, kaynağında tespit edilerek önlenmeli; önlenemediği durumda en aza indirilmelidir. Kimyasal maddelerin kullanımında; mümkünse zararlı maddelerin daha az zararlı olanı ile değiştirilmesine, işyeri ortamında o an için kullanılacak malzemeden daha fazlasının ortamda bulundurulmamasına, mümkün olan en az sayıda kişi ile işin tamamlanmasına dikkat edilmelidir. Böylece çalışanların maruz kaldıkları zararlı madde miktarı ve bu maddeye maruz kaldıkları süreler azaltılmış olmaktadır. Atık malzemelerin kullanılması, taşınması ve depolanması; en uygun şekilde gerçekleştirilmelidir. Uygun iş organizasyonu ve sağlıklı havalandırma sistemleri gibi toplu koruma önlemlerine öncelik verilmelidir. Toplu koruma önlemlerinin yeterli olmadığı işyeri ortamlarında KKD kullanılması sağlanmalıdır.

Son olarak işveren, “İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analiz Laboratuvarları Hakkında Yönetmelik” 5. Maddesi gereğince yapılan “iş hijyeni ölçüm, test, analiz kayıtlarını” mevzuatta belirlenen sürelerle uygun olarak denetimlerde göstermek üzere işyerinde saklamak zorundadır.

1.2.7.6. Kişisel Koruyucu Donanım

KKD kullanımı, işverenin işyerindeki risklerden çalışanları korumaya yönelik almış olduğu önlemlerden biridir (Akpınar, 2013: 263). “Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği” 4. Maddesi kapsamında; “çalışanı, sağlık ve güvenliği etkileyen bir veya birden fazla riske karşı koruyan, çalışanların giymeleri, takmaları, taşımaları, tutmaları için amacına uygun olarak tasarlanan tüm alet, araç, gereç ve cihazlar” kişisel koruyucu donanım olarak ifade edilmektedir (Demirbilek ve Çakır, 2008: 175).

Çalışanlar, kişisel koruyucu malzemeleri kurallara uygun olarak kullanmak ve korumak zorundadırlar (Gerek, 2012: 11-12). Diğer bir deyişle; kendilerine sağlanan bu ekipmanların temizlik ve bakımlarını yapmak, kullandıktan sonra onları uygun şekilde muhafaza etmek ve her kullanım öncesi ekipmanları kontrol ederek olası arızaları işverene bildirmek çalışanın sorumluluğundadır (Kılıkış, 2016: 156, Alpagut, 2014: 44).

KKD kullanımına yeterince önem verilmeyen işyerlerinde, iş kazası yaşanma riski oldukça yüksektir (Güvel ve Laptalı Oral, 2018: 190). Çalışanın iş ortamı ve koşullarının tespit edilmesi ve olası risklerin değerlendirilmesi ile ihtiyaçlar doğru şekilde saptanmaktadır. Bu bağlamda; ihtiyaca uygun KKD seçimi yapılması, koruma ve konforun bir arada sağlanması, kullanıcıların onayı alınarak ekipmanların etkin kullanımına yönelik eğitimlerin verilmesi oldukça önemlidir. KKD seçiminde bir diğer önemli nokta, ekipmanların standartlara uygun olmasıdır (Sezginer, 2014: 57). KKD seçiminde göz önüne alınması gerekli detaylar, ilgili yönetmeliğin 6. Maddesinde belirtilmiştir. Aynı maddede, ürünlerin “*CE işareti*” taşıması gerektiği de yer almaktadır. Ürünlerin CE uygunluk işareti taşıması; “*sağlık, çevre, tüketicinin korunması*” ile ilgili kriterleri içermeleri anlamına gelmektedir. “Avrupa’ya uygunluk” anlamına gelen bu işaret dışında başka bir uygunluk işareti ürünlerde kullanılamamaktadır (Dostlar, 2016: 300).

Bunların yanı sıra koruyucu donanımın etkinliği, doğru kullanımına bağlıdır. İlgili yönetmeliğin 8. Maddesinde KKD kullanım kuralları yer almaktadır (Demirbilek ve Çakır, 2008: 175). Koruyucu ekipmanlardan istenilen faydanın elde edilmesi ancak; donanım temini, muhafazası, bakım onarımı, kullanımı gibi konularda işverenler ve çalışanlara düşen sorumlulukların yerine getirilmesi ile mümkündür. Koruyucu donanımlar, tehlikeyi yok etmemekte sadece çalışanların tehlikelerden olumsuz şekilde etkilenmelerini önlemekte veya en aza indirmektedirler (Sezginer, 2014: 58).

İşverenler, işyerindeki riskleri belirleyerek, uygun koruyucu ekipmanları ücretsiz sağlamakla ve çalışanı KKD kullanımı, bakımı, temizliği konusunda bilgilendirmekle yükümlüdür. Ayrıca yeterli miktarda ekipmanı kolay erişilebilecek bir yerde bulundurmamak ve hasarlı olanların değişimini sağlamak da işverenin görevidir. Çalışanlar; verilen eğitimlere katılıp koruyucu ekipmanları gerektiği

şekilde ve devamlı kullanmak, her kullanım öncesi kontrol etmek ve korumakla yükümlüdürler (Taşyürek, 2007: 20, Dostlar, 2016: 301).

1.2.7.7. İş Ekipmanı Kontrolleri ve Değerlendirilmesi

İşveren tarafından işyerinde risk değerlendirmesi yapılırken, acil durum planı hazırlanırken, çalışanlar işyeri ortamı ve olası tehlikeler hakkında bilgilendirilirken; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereği, iş ekipmanlarının doğru seçimi, kullanımı ve korunması oldukça önemlidir. “*İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği*” 4. Madde kapsamında iş ekipmanı, “*işin yapılmasında kullanılan herhangi bir makine, alet, tesis ve tesisatı*” ifade etmektedir.

Çalışanlar, sağlık ve güvenlikleri gereği, iş ekipmanlarını kurallar çerçevesinde kullanmak zorundadır. Bu bağlamda, uygun iş için uygun ekipmanın kullanılmasını sağlamak ve ekipmanın İSG koşullarını içermesi için gerekli olan tedbirleri almak; işverenin yükümlülüğündedir. İlgili yönetmelik doğrultusunda; ekipmanın kullanımı süresince bakımı yaptırılmalıdır. Çalışanlar, ekipmanların kullanımı hakkında bilgilendirilmeli; olası riskler ve kaçınma yolları ile ilgili eğitim almaları sağlanmalıdır. İş ekipmanlarının kurulması, ilk kullanımı ve her yer değişikliğinde periyodik kontrolleri yetkili kişilerce yapılmalı ve güvenli olduklarını gösterir belgenin düzenlenmesi sağlanmalıdır. Ayrıca olası tehlikeler, kazalar, doğal olaylar veya ekipmanın uzun süre kullanılmamasından sonra da düzenli kontrolleri yapılmalıdır (Bayat, 2016: 288-289).

Son olarak; “*İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği*” EK-1’de “*iş ekipmanlarında bulunması gerekli asgari özellikler*”, EK-2’de “*ekipmanların kullanım hususları*”, EK-3’te “*basınçlı kaplar ve tesisatlarının, kaldırma ve iletme ekipmanlarının, elektrik tesisatları ve tezgahların bakım, onarım, kontrol sıklıkları*” yer almaktadır.

1.2.8. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Kapsamında Özel Politika Gerektiren ve Özel Risk Taşıyan İşleri Yapan Gruplar

Özel politika gerektiren gruplar, Türkiye’de İSG açısından ayrı bir yer ve öneme sahiptir. “*Kadınlar, genç, çocuk ve engelli çalışanlar*” çalışma hayatında özel politika gerektiren gruplar içerisinde yer almaktadır ve İSG politikası kapsamında

söz konusu çalışanlar için ayrıca düzenlenmiş yönetmelikler bulunmaktadır (Güler, 2015: 119).

Ülkemizde çalışma hayatı içerisinde kadını, hem çalışma ortam ve koşullarından kaynaklanan risklerden hem de gebelik, doğum, emzirme gibi özel dönemlerde korumaya yönelik mevzuat hükümleri bulunmaktadır. Bu özel dönemlerde olan kadın çalışanlar için İSG açısından yapılan düzenlemelerin çoğu “*Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik*”te ve çalışan kadınların gece saatlerinde çalışma koşullarını içeren “*Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik*”te düzenlenmiştir (Dostlar, 2016: 102-105).

ILO “çocuk işçiliği” kavramını, “*çocukları çocukluklarını yaşamaktan alıkoyan, potansiyellerini ve saygınlıklarını eksilten, fiziksel ve zihinsel gelişimleri açısından zararlı işler*” olarak tanımlamaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında çıkarılan “*Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*” ise, çocuk ve gençlerin sağlıklarını tehlikeye atmadan, olması gereken çalışma şekillerinin esaslarını düzenlemiştir (Civan, 2017: 226).

Dezavantajlı kesim içinde en büyük gruplardan biri olan engellilere yönelik sosyal politikaların oluşturulması, ciddi bir zaman almıştır. Dünya genelinde engelli istihdamı ve mesleki eğitimine yönelik pek çok düzenleme ILO tarafından yapılmıştır (Dostlar, 2016: 106).

Özel politika gerektiren grupların yanı sıra özel risk taşıyan işler de sağlık ve güvenlik yönünden ülkemiz mevzuatında özel olarak düzenlenmiştir. “*Gece çalışmaları, geçici veya belirli süreli işler ve sağlık kuralları bakımından günde azami yedi buçuk saat çalışılabilecek işler, yer ve su altı çalışmaları*” bu kapsamdadır. Söz konusu başlıklardan gece çalışmaları ile yer ve su altı çalışmaları, 4857 Sayılı İş Kanunu ile düzenlenmişken; geçici veya belirli süreli işler ile günlük azami yedi buçuk saat çalışılacak işler, kendilerine özel yönetmeliklerde yapılandırılmıştır.

1.2.8.1. Kadın Çalışanlar

Kadınlar çalışma hayatında yer almaya başladıkları dönemden itibaren uzun çalışma saatleri, düşük ücret, ağır çalışma koşulları, işe yerleştirme ve devamında ayrımcılık gibi pek çok kötü muameleye maruz kalmışlardır (Şen ve Tunç, 2017: 577). Tüm bu zorluklardan kaynaklı olarak, toplumda oluşan duyarlılığın da etkisiyle, uluslararası ve ulusal mevzuatlarda kadınların çalışma hayatında özel olarak korunmaları ile ilgili hukuki düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Nitekim hamile, emzirmekte olan veya yeni çocuk sahibi olmuş kadın çalışanlar; diğer çalışanlara kıyasla daha farklı fiziki ve kimyevi risklerle iç içedirler. Bu sebeple kadın çalışanlar için tehlike ve riskleri önlemek adına özel düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur (Güler, 2015: 119).

Uluslararası mevzuat kapsamında ILO tarafından çıkarılan ve Türkiye'nin kabul ettiği, kadınlara yönelik ayrımcılığı önleyici “100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi ve 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi” başlıklı iki adet sözleşme bulunmaktadır (Dostlar, 2016: 101). Ayrıca, 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 72. Maddesi gereğince “Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde” kaç yaşında olursa olsun kadınların çalıştırılması yasaktır (Civan, 2017: 215). “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” 8. Madde gereğince; “Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar” ve “Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz” (Şen ve Tunç, 2017: 580). Yönetmeliğin 9. Maddesinde ise, gebe ve emziren kadınların günde azami yedi buçuk saat çalışabilecekleri yer almaktadır (Güler, 2015: 121).

İlgili yönetmelikte ayrıca, işyerindeki kadın çalışan sayısı göz önünde bulundurularak; onların çocukları için oda ve yurt açma yükümlülüğü düzenlenmiştir. Bu kapsamda, emzirme odaları ve yurtlar işyerine belli bir mesafede olmalı ve yönetmelik eklerinde yer alan özellikleri taşımalıdır. “Kadın çalışan sayısı hesaplanırken bu hesaba, erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya

velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilir” ifadesi de yönetmelikte yer almaktadır.

1.2.8.2. Çocuk ve Genç Çalışanlar

Çocuk ve gençlerin çalışma hayatında işgücü olarak kullanılmasını etkileyen en önemli faktör ekonomik nedenlerdir. Bu bağlamda, ekonomik gücü yeterli olmayan ailelerde çocuklar ve gençler, çalışma hayatına katılmak zorunda kalmaktadırlar (Bilir, T.Y: 1).

Çocuklar ve gençler; deneyimsizlik, meraklılık/dikkat eksikliği, fiziksel ve ruhsal açıdan yetersizlik, çalışma düzenine adaptasyon güçlüğü, işyerindeki kimyasal ve ergonomik etkenler gibi tehlike ve risklerden dolayı çalışma hayatı içerisinde özen gösterilmesi gereken bir gruptur. Uluslararası mevzuatta ILO, 1973 tarihinde (Türkiye’de 1998 yılında yürürlüğe girmiştir) “138 No’lu İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşme” ile asgari çalışma yaşını 15 kabul etmiştir. 1999 yılında (Türkiye’de 2001 yılında yürürlüğe girmiştir) ise, “182 No’lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi” ile çocuklar için engel olunması gereken çalışma alanları belirtilmiştir (Güler, 2015: 124-126).

Bununla birlikte Türkiye’de çocuk ve genç çalışanlar ile ilgili doğrudan bir yasal düzenleme bulunmamaktadır (Yıldız, 2017: 135). Ancak 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 71. Maddesinde “çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı” başlığı altında çocukların çalışma yaşı ve çalışabileceği işler hakkında bir hüküm yer almaktadır (Civan, 2017: 226). Ayrıca, ilgili maddeye dayanarak çıkarılan “Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”te³; “14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi çocuk işçi, 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişi ise genç işçi” olarak ifade edilmiştir. 6331 sayılı İSG Kanunu’nda ise, genç işçi yerine “genç çalışan (15 yaşını bitirmiş ancak 18 yaşını doldurmamış çalışan)” kavramı kullanılmıştır (Yıldız, 2017: 133). Bunun yanı sıra ilgili yönetmelikte bu gruptaki kişilerin çalıştırılabilecekleri ve

³ “Bu Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 71. Maddesi gereğince, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, 14 yaşını bitirmiş ve ilköğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşullarına ilişkin usul ve esasları kapsar”.

çalıştırılmayacakları işlerin listesini, çalışma koşullarının nasıl olması gerektiğini (çalışma saatleri, hafta tatilleri, yıllık izinler ile ilgili düzenlemeler) ve işveren ile devletin yükümlülüklerini içeren düzenlemeler bulunmaktadır (Gümrükçüoğlu, 2014: 517). Yönetmelikte işverenler, çocuk ve genç işçileri; tecrübe eksikliği ve bilgisizlik dolayısıyla olası risklere karşı korumakla yükümlü kılınmışlardır. Aynı sebeplerden ötürü işverenler, çocuk ve genç işçilere işin niteliğine uygun olarak mesleki eğitim vermek zorundadırlar (Şen ve Tunç, 2017: 586).

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 72. Maddesi'nde ise, "*Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altı veya su altı işlerinde*" on sekiz yaşını bitirmemiş kişilerin çalıştırılmayacağı hüküm altına alınmıştır.

Sonuç olarak, çocuk ve genç işçiliği hem ulusal hem de uluslararası boyutlarda düzenlemeler gerektiren ciddi bir sorundur (Gümrükçüoğlu, 2014: 540). Nitekim sağlık ve güvenliklerine önem verilen çocuk ve genç çalışanlar; gelecekte sağlıklı, donanımlı, üretken bireyler olarak çalışma hayatında yer alacaklardır. Dolayısıyla alınan sağlık ve güvenlik önlemleri, olası iş kazası ve meslek hastalıklarının azalmasına katkı sağlayacaktır (Güler, 2015: 126).

1.2.8.3. Engelli Çalışanlar

"5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanunu"nun 3. Maddesinde engelli kişi, "*Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey*" olarak tanımlanmıştır (Dostlar, 2016: 105).

İşyeri ortamının engelli kişiler için uygun kılınması ve engelli istihdamını artırıcı önlemlerin alınması, toplumun gelişmişlik düzeyi yönünden oldukça önemli bir kriterdir. Engelli kişilerin çalıştırılabileceği işler, yasal düzenlemelerde⁴ yer almaktadır. Nitekim çalışan engelinin, iş kazalarının meydana gelme ihtimalini artırıcı bir öge olması sebebiyle söz konusu bireyler, çalışma yaşamı açısından özel politika gerektiren grupların içerisinde yer almaktadır (Güler, 2015: 126).

⁴ "Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik", 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30 uncu maddesine dayanılarak hazırlanmıştır".

Türkiye’de engelli çalışan sayısını arttırmaya yönelik olarak 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 30. Maddesine göre, “50 ve daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işyerlerinde %3, kamu işyerlerinde ise %4 engelli çalıştırılması gerekmektedir” (Şen ve Tunç, 2017: 581). Yine aynı maddede “Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılmaz” ifadesi yer almaktadır. İSG Kanunu’na bağlı olarak çıkarılan “İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik” 61. Madde ise, çalışma ortamının engelliler açısından ne şekilde düzenlenmesi gerektiği ile ilgilidir. Bu bağlamda ilgili madde gereği, “engelli çalışanların bulunduğu işyerlerinde bu çalışanların durumlarına ilişkin düzenleme; TS 9111- TS 12460⁵ standartları göz önünde bulundurularak yapılmaktadır. Bu düzenleme özellikle engelli çalışanların doğrudan çalıştığı yerlerde ve kullandıkları kapı, geçiş yeri, merdiven, servis araçları, duş, lavabo ve tuvaletlerde yapılır”.

1.2.8.4. Gece Çalışmaları

Teknolojinin gelişmesi, daha çok kazanç elde etme ve kamuya yarar sağlama adına kesintisiz üretim yapma zorunluluğu gibi hususlar; standart olmayan çalışma saatlerini içermeleri sebebi ile vardiyalı çalışma sistemini ortaya çıkarmıştır (Demirbilek, 2004: 78). Vardiyalı çalışma sisteminde, gündüz çalışmasından farklı olarak, gece çalışmaları yer almaktadır (Yüksel, 2006: 44). 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 69. Maddesinde gece kavramı ise, “en geç saat 20.00’de başlayarak en erken saat 06.00’ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönem” olarak tanımlanmıştır (Köseoğlu ve Kabul, 2014: 253).

Gece çalışması; çalışanlar üzerinde fiziki, ruhsal ve toplumsal açıdan olumsuz etkiler yaratmaktadır. Gece çalışmasının, gündüz çalışmasına kıyasla daha yorucu olması, çalışanların sosyal hayata uyum sağlama çabası ve aile ilişkileri gibi konular göz önünde bulundurularak; gece dönemi çalışmaları için birtakım düzenlemeler getirilmiştir (Bacak ve Kazancı, 2014: 133-146). Nitekim turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmetleri dışındaki işlerde; çalışanın yazılı onayı alınmadan gece çalışmalarının yedi buçuk saati geçemeyeceği, İş Kanunu’nda hükme bağlanmıştır. Yine ilgili kanunun 73. Maddesi gereği, sanayi işlerinde 18 yaşını doldurmamış erkek çocukların gece çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Kadın çalışanlar ile ilgili

⁵ “http://www.mku.edu.tr/files/307_dosya_1460704401.pdf, Erişim tarihi: 27.02.2019”.

düzenleme ise, “*Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik*”te yer almaktadır. Yönetmelik gereği kadın çalışanlar gece çalışmalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmamaktadırlar (Demircioğlu ve Centel, 2013: 128). Ayrıca kadın çalışanların, gece çalışmalarında iş yerine ulaşımının; işverence sağlanacağı hükmü yönetmeliğin 6. Maddesinde düzenlenmiştir.

1.2.8.5. Geçici veya Belirli Süreli İşlerde Çalışanlar

Geçici iş ve belirli süreli iş ilişkisi, ilk kez 4857 Sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiştir. Bu bağlamda işveren, geçici iş ilişkisinde iş sözleşmesi ile çalıştırdığı işçisini; rızasını da almak kaydı ile, belli bir zaman dilimi için başka bir işverene devretmektedir. Belirli süreli iş ilişkisi ise, belirli bir süre içinde tamamlanmak suretiyle, işçi ile işveren arasında yazılı şekle dayanan iş sözleşmesidir. İşyerindeki daimi çalışanlar ile geçici iş ilişkisi kapsamında çalışanların İSG açısından eşit korumaya tabi tutulması amacıyla, “*Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik*” çıkarılmıştır (Erdoğan, 2017: 152).

Nitekim yeni bir istihdam kavramı olan geçici iş ilişkisi, çalışma hayatında elastikiyet sağlarken; işverene önemli sorumluluklar yüklemektedir (İren, 2011: 302). İlgili yönetmeliğin 5. Maddesi gereğince işveren, asıl çalışanları için almış olduğu sağlık ve güvenlik önlemlerinin aynısını geçici çalışanları için de almak zorundadır. Yönetmeliğin 6. Maddesi gereğince işveren; işin içerdiği tehlikeler, riskler ile ilgili olarak çalışanları bilgilendirmekle yükümlü tutulmuştur. Aynı maddede ayrıca, 6331 Sayılı Kanun’un 16. Maddesine işaret edilmiş ve bu madde gereği geçici işveren doğrudan geçici çalışanı değil, asıl işvereni bilgilendirmekle yükümlü tutulmuştur. Böylece asıl işveren çalışanını gönderdiği işyeri hakkında bilgi sahibi olabilecek ve gerektiği durumda önlem alınmasını talep edebilecektir.

Bunun yanı sıra İSG Kanununun 17. Maddesi ve ilgili yönetmeliğin 7. Maddesi yükümlülüğü gereği işveren, geçici çalışanın niteliğine ve çalışılacak olan işe uygun olarak, geçici iş ilişkisi sebebiyle çalıştırdığı kişiye eğitim vermekle yükümlüdür. Yönetmeliğin 8. Maddesi gereğince belirli veya geçici süreli iş ilişkisi sebebiyle

istihdam edilen çalışanlar, geçici işveren tarafından özel sağlık gözetimine de tabi tutulacaklardır.

Geçici işverenin ilgili önlemleri almaması durumunda, İSG Kanunu'nun 13. Maddesi gereği çalışan, iş yapmaktan kaçınma hakkını kullanabilmektedir. Diğer yandan, işverene yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda bazı yaptırımlar uygulanmaktadır. İSG Kanunu kapsamında yer alan idari para cezaları ve işin durdurulması gibi yaptırımların yanında, Türk Ceza Kanunu gereğince düzenlenen yaptırımlar da bulunmaktadır (Erdoğan, 2017: 130-153).

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞMALARININ UYGULANMASINDA İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN ROLÜNÜN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Araştırmanın genel amacı; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun işletmelere yüklemiş olduğu sorumluluklar çerçevesinde, işletmelerin sağlamlaştırmakla yükümlü oldukları İSG uygulamalarında İKY'nin üzerine düşen rollerin incelenmesidir. Söz konusu amaç, daha detaylı olarak; işletmelerde bulunan İKY departmanlarının İSG faaliyetleri kapsamında uygulanmakta olan; İSG Kurulu oluşturma, İSGB kurma, OSGB'den hizmet alma, çalışan temsilcisi ve destek elemanı seçme, risk değerlendirmesi yapma, çalışanlara eğitim verme, ortam ölçümü yapma ve acil durum planı hazırlama, İGU ve İH bulundurma, çalışanlara KKD temin etme durumlarında üstlendiği rolleri tespit etmek şeklinde ifade edilebilmektedir.

Araştırmada yanıt aranan temel sorular; “6331 Sayılı Kanun'un işverene yüklediği sorumlulukların yerine getirilmesinde İKY nasıl bir aracı rol üstlenmektedir?”, “Kurumsal firmalarda İKY, ilgili kanun kapsamında yerine getirilmesi gereken İSG faaliyetlerinde gerek işveren ve çalışanlar arasında gerekse İGU, İH, OSGB ve işletme (işverenler) arasında nasıl bir eşgüdüm sağlamaktadır?” şeklindedir.

Bu çalışma ile İSG konusuna yönelik literatür taraması yapılmış, söz konusu İSG faaliyetlerini içeren 6331 Sayılı Yasa, ilgili yönetmelik ve tebliğler de araştırmaya dahil edilmiştir. İşletmelerde alınması zorunlu İSG önlemlerinin önemi üzerine farkındalık yaratmak adına kanun kapsamında yer alan tanımlar açıklanmıştır. İlgili çalışma ile; işletmelerin rekabet avantajı sağlamaları ve sağlıklı çalışanlara sahip olmaları için İSG uygulamalarına önem vermeleri ve İKY'nin bu

konuda üstlendiği roller hususlarında gerek teorik gerekse uygulama açısından katkı sağlanması umulmaktadır.

2.2. ARAŞTIRMANIN ÖN KABULLERİ VE SINIRLILIKLARI

İlgili çalışma, İSG konusunun önemine dair farkındalığın sağlanması ve İSG uygulamalarında İKY'nin rolünün anlaşılması amacıyla işletmenin insan kaynakları müdürü ve yarı zamanlı çalışan iş güvenliği uzmanı ile yüz yüze mülakat tekniği kullanılarak yapılmıştır. Mülakata katılan kişilerin, sorulan sorulara doğru ve tarafsız olarak yanıt verdikleri varsayılmıştır.

Araştırmanın temel sınırlılığı; mülakatın tek bir işletmede yapılmış olmasıdır. Söz konusu işletmenin seçilme sebepleri; işyerinin kurumsal olması, İKY'nin işletmede ayrı bir departman olarak faaliyet yürütmesi ve işletmenin çok tehlikeli sınıfta yer almasıdır. Araştırmanın bir diğer sınırlılığı; işletmede uygulanan İSG çalışmaları hakkında bilgi edinmek üzere İSG Kanunu çerçevesinde hazırlanmış 28 adet açık uçlu sorudur. Mülakatın işletmenin insan kaynakları müdürü ve yarı zamanlı çalışan iş güvenliği uzmanı ile yapılması ise, bir diğer sınırlılıktır. Araştırmanın amacı ve verilerin gizliliği konusunda mülakat yapılan kişilere güvence verilmiştir.

2.3. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

İlgili çalışma seramik sektöründe yer alan bir işletmede yapılmıştır. Seramik, kullanılan en eski gereçlerden biridir. Hammaddenin bol olması, kolay işlenmesi, basit imalat, nispeten düşük maliyet ve kullanımının rahat olması sebepleri, seramiği kullanım alanları bakımından önemli kılmaktadır (İSGÜM, 2018: 1).

Seramik, Türkiye'de 1950'li yıllardan başlayarak bir sanayi sektörü haline gelmiştir. Türk seramik sektörü, 1980'li yıllardan itibaren ise hızlı bir gelişme içerisine girmiş ve günümüzde seramik sanayi, katma değer açısından ülkemizin önde gelen sektörlerinden birisi olmuştur. Türkiye'nin en eski ve en hızlı ilerleyen sektörlerinden birisi olan seramik sektörü, her geçen yıl ürünlerini geliştirmekte ve ürünlerinin çeşitliliğini artırmaktadır (Türkiye Seramik Federasyonu, 2010: 4).

Seramik sektörü; seramik yer ve duvar karoları, banyolarda ve mutfaklarda kullanılan lavabolar, klozetler, rezervuarlar, tuğla ve kiremit gibi inşaat sektörünün

girdisi olan malzemeleri, refrakter harç ve tuğla malzemeleri, günlük hayatımızda kullanılan süs, sofrta ve mutfak eşyaları ile modern bilim ve tekniğin ürünlerini ve teknolojilerini üreten seramik kaplama malzemeleri, seramik sağlık gereçleri, refrakter, seramik sofrta ve süs eşyaları, teknik seramikler, tuğla ve kiremit alt sektörlerinden oluşmaktadır (Onuncu Kalkınma Planı, 2015: 5).

İSG kapsamında seramik sektörüne yönelik birçok tehlike bulunmaktadır. Bu tehlikeler; fiziksel etkenler (toz, gürültü, termal konfor, aydınlatma, titreşim), kimyasal etkenler (ağır metal, gazlar), elektrik, ergonomi, atıklar, biyolojik etkenler, yüksekte, kapalı alanda, sıcak işlerde çalışma şeklindeki genel başlıklar altında toplanabilmektedir (İSGÜM, 2018: 1-75).

İlgili çalışma, 1990 yılında Manisa ilinde kurulan ve 1994 yılında faaliyete geçen, ana faaliyet konusu seramik sağlık gereçleri (vitrikiye ürünler) olan, çok tehlikeli sınıf kapsamına giren bir işletmede yapılmıştır. İşletme 500 bin m² açık ve 150 bin m² kapalı alana sahip fabrikası ile Organize Sanayi Bölgesinde faaliyetlerini sürdürmektedir. Yüksek üretim kapasitesiyle Türkiye ve dünyada sayılı üreticiler arasında yerini alan işletme, seramik sağlık gereçleri (vitrikiye), yer karosu, duvar karosu, sırlı granit, teknik granit, dış cephe kaplaması ve yapı kimyasalları ürünleri üretmektedir. Dünyanın farklı ülkelerine ihracat yapan işletme, dünyada kabul gören standartlara uygun ürünler üretmektedir.

Seramik sağlık gereçleri (vitrikiye ürünler) üreten fabrikaya yönelik 06.02.2019 tarihli veriler kapsamında; söz konusu işletmede 50 kadın ve 246 erkek olmak üzere toplam 296 çalışan bulunmaktadır. İşletmede haftalık olarak değişen; 08.00-16.00, 16.00-24.00 ve 00.00-08.00 şeklinde uygulanan 3 vardiyalı sistem ile üretim yapılmaktadır. İşletme alt işveren ile çalışma yapmamaktadır.

1994 yılında kurulan işletmede var olan personel yönetimi, işletmenin ihtiyaçları doğrultusunda gelişme gösterip; 2011 yılından itibaren İKY olarak çalışmalarına devam etmektedir. Söz konusu işletmede insan kaynakları departmanı, insan kaynakları müdürüne bağlı olarak; özlük işleri (çalışanların sosyal hakları, ücretleri), insan kaynakları faaliyetleri (işe giriş ve çıkışlar, performans ile ilgili işler) ve idari faaliyetler (yemekhane ve güvenlik) olmak üzere 3 bölümden oluşmaktadır.

Tehlike sınıfı olarak çok tehlikeli sınıfta yer alan işletme, 250 çalışana için tam zamanlı olarak İGU ve İH hizmetini OSGB'den almaktadır. Geriye kalan 46 kişi içinse kendi bünyesinde yarı zamanlı İGU ve DSP bulundurmaktadır.

İşletme, çalışanları ile ortak amaç doğrultusunda hareket etmeyi amaçlamakta ve personeline sosyal güvenlik ve iş güvenliği konusunda en uygun şartlarda çalışma ortamı sunmaktadır. Performans doğrultusunda ücretlendirme, kabiliyetlere göre kariyer ve sorumlulukları artırma şeklinde gelişmeye açık, dinamik bir insan kaynakları politikası yürütmektedir. İşletmede uygulanan İSG faaliyetleri sadece İK departmanında değil, yönetici pozisyonundaki herkesin görev tanımında yer almaktadır. Şirketteki her yönetici hem kendi altında çalışanların hem de diğer çalışanların İSG faaliyetlerinden sorumludur.

İşletmenin İSG uygulamaları ile ilgili olarak edinilen bilgi doğrultusunda; 2011 yılında 4857 Sayılı İş Kanunu ve 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu kapsamında 634 çalışana, işletmenin konferans salonunda 3 gün süreyle İSG eğitimi verilmiştir. Eğitim; iş kazaları, meslek hastalıkları, İSG'nin önemi, iş kazalarının nedeni, kazaları önlemenin yolları ve kazalardan doğan zararlar gibi konuları kapsamıştır. Çalışanlara ayrıca meslek hastalıklarına karşı alınabilecek önlemler, İSG'nin hukuki boyutları ve işyerinde emniyetli, güvenli bir iş ortamı sağlanması için işverenin ve işçilerin yükümlülükleri hakkında bilgiler de aktarılmıştır. Bu bağlamda, işletmenin 6331 Sayılı Kanun öncesinde de İSG konusuna önem vermekte olduğu çıkarımı yapılmaktadır.

İşletmede yapılan mülakat ile edinilen bilgiler dışında işletme hakkında yapılan ön araştırmalarda işletmenin İSG uygulamaları ile ilgili detaylı bir bilgiye ulaşılamamıştır. İşletmenin internet sitesinde İSG ile ilgili edinilen tek bilgi İK kısmında yer almaktadır. Bununla birlikte; aynı sektörde yer alan bir başka işletmenin internet sitesinde, İSG uygulamalarının detaylı şekilde anlatıldığı gözlemlenmiştir.

2.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

İlgili çalışmada veri toplama aracı olarak görüşme/mülakat tekniği kullanılmıştır. 28 sorunun tamamı işletmenin insan kaynakları müdürü tarafından

bizzat cevaplandırılmıştır. Teknik bilgi gerektiren sorularda iş yerinde yarı zamanlı olarak çalışan İGU'dan destek alınmıştır.

Araştırmanın yüz yüze olması ve önceden hazırlanmış açık uçlu soruların yöneltmesi, cevaplayan kişinin soruları kendi cümleleriyle yanıtlamasına imkân vermiştir (Erdoğan, 2003: 190). Yüz yüze mülakat aracılığı ile işletme hakkında daha detaylı bilgi elde edilmesi mümkün olmuştur. Dolayısıyla ilgili çalışma, konu ile ilgili bir uzmanın mülakat tekniği aracılığıyla sunduğu görüşler çerçevesinde yapılandırılmıştır. Edinilen bilgiler ses kaydı alınarak depolanmış, ardından belirli kategorilere ayrılarak tablolar halinde sunulmuştur. Tablolarda yer alan bilgiler, diğer bir deyişle katılımcının cevapları, okuyucuya doğrudan sunulmuştur.

2.5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

2.5.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarının Örgütlenmesine İlişkin Bulgular

İSG çalışmalarının yürütülmesi amacıyla işyerinde; İSG kurulu kurulması, gerekirse OSGB'den hizmet alınması, İSGB kurulması, çalışan temsilcisi ve destek elemanı bulundurulması gerekmektedir.

Tablo-1: İSG Kuruluna Yönelik Bulgular

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu	
Kurulun toplanma sıklığı	“Kurulumuz ayda bir toplanıyor”.
Kurulun toplanmasında İK organizasyonu	“İnsan kaynakları bölümünde çalışan özlük işleri bu organizasyonu sağlıyor. Toplantının gününü, saatini ve yerini tayin ediyor, ilgililere mümkün olduğu kadar bir gün öncesinden haber ediyor”.
İSG Kurulunda yer alan kişiler	“Kurul toplantılarını iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, diğer sağlık personeli, fabrikanın müdüründen yöneticilerine kadar olan kişiler, çalışan temsilcileri ve insan kaynaklarının özlük işlerinden sorumlu bir kişi oluşturuyor”.

Görüşme yapılan işyerinde; kurulun toplanma zamanı, kurulda kimlerin yer aldığı ve organizasyonun İKY tarafından ne şekilde sağlandığı hakkında bilgi alınmıştır.

Tablo-2: OSGB’ ye Yönelik Bulgular

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB)	
OSGB ‘den hizmet almanın avantajı	“Dışarıdan hizmet almak (OSGB Firmasından) maliyet açısından daha ekonomik oluyor”.
İşletmenin kendi bünyesinde personel bulundurmasının avantajı	“İşi sadece OSGB firmasına da teslim etme niyetinde değiliz. Çünkü üretimle ve kişilerle ilgili bilgileri teslim etmiş oluyoruz. Sonuçta onlar da gelip geçici oluyor ve sirkülasyon fazla oluyor. O yüzden biz de kendimizden birilerinin de aktif olarak görev almasını istiyoruz ki iş sürdürülebilir olsun. İleride başka bir OSGB firması ile çalışmak zorunda kalırsak en azından bizim çalışmamız için tarihini anlatsın”.
OSGB Firması bulma süreci	“Fiyat alma faaliyetini İnsan kaynakları olarak biz yürütüyoruz. Manisa ve İzmir bölgesindeki firmalardan o anki duruma göre, çalışan sayısına göre teklif topluyoruz. Genelde bunlar senelik oluyor. Bu teklifler bize geldikten sonra biz mevcut tekliflerin bir tablosunu yapıyoruz ve bunu satın alma birimine iletiyoruz. Satın alma birimi onların içerisinden değerlendirmeleri yapıyor”. “OSGB firması buraya geldiğinde satın alma bu işin detaylarını bilmediğinden anlaşma ve pazarlık aşamasında biz (İK) burada oluyoruz”.
OSGB Firması seçiminde dikkate alınan hususlar	“Tabi bu konuda özel bir notumuz varsa fiyat öncelikli olmayabilir. Son çalıştığımız firmadan ve tecrübelerinden memnunuzdur fakat fiyatı diğer firmalara göre biraz yüksekse bile o firmayla çalışmaya devam ederiz. Ama çok büyük fiyat farkı varsa ve bu hizmet diğer firmalardan aynı seviyede alınabileceyse o zaman daha az maliyetli olana yönelmemiz mantıklıdır”.
OSGB Firması ile iletişimin kurulması	“OSGB çalışmaları için iletişime geçerken özlük işleri irtibata geçer”.

Katılımcı OSGB firması ile iletişim kurulması konusunda şu şekilde bir örnek vermiştir; “mesela işletme de 296 çalışan sayısında bir artış oldu bununla ilgili ilave süre görevlendirme yapmamız lazım. Bunun kontrolünü ben yapıp özlük işleri elemanına söylerim, OSGB ile görüşüp süreyi güncellemesini isteriz. O firma süre

güncellemelerini yapıp evrak ve faturalarını gönderir, biz İSG-KATİP sisteminden gözüken sürelerin kontrollerini yaptıktan sonra ödeme için onay veririz”.

Tablo-3: İSGB’ ye Yönelik Bulgular

İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi- İSGB	
İşyerindeki İSGB kapsamı	“İş Sağlığı ve Güvenliği Birimimizde mevzuat çerçevesindeki koşulların tamamı sağlanıyor. İş güvenliği uzmanı odası, İşyeri hekimi muayene odası, ilkyardım ve acil müdahale odası, muayene odasında olması gereken asgari düzeydeki sağlık ve güvenlik araç gereçlerimiz mevcuttur”.
İşyerinin acil durumlarda sağlayacağı hizmetler	“Acil durumlarda en yakın sağlık birimine ulaştırılması için boşa bekleyen araçlarımız bulunmaktadır. Bu araçlarla herhangi bir iş kazası olması halinde, personelin acil bir yere gitmesi durumunda, çocuğu hasta olabilir, cenazesi olabilir veya fazla mesai yaptıklarında servisi kaçırmaması durumunda kullanılabilir. Herhangi bir iş kazası gerçekleşmesi durumunda, durum ciddi ise zaten önce 112’i arıyoruz. İlkyardımcı sertifikası olan çalışanlarımız da mevcuttur. İşyeri hekimi ve diğer sağlık personeli de burada olduğu için müdahale etmesi gerekiyorsa hemen ilk müdahale ediyor. Durumun aciliyetine göre buradaki araçlarımızla da sevk edebiliyoruz”.

İSG hizmeti sunmada önemli rolü bulunan İSGB, işyerinde belirtilen biçimlerde acil durumlara müdahale edebilmektedir. İşletme, İSGB mevzuat çerçevesindeki koşulları sağlamaktadır.

Tablo-4: Çalışan Temsilcisine Yönelik Bulgular

Çalışan Temsilcisi	
Adayları belirleme süreci	“Yasal mevzuata göre kaç tane çalıştırmamız gerektiğine bakıyoruz. Önce çalışan temsilcisine aday olmak isteyen var mı diye duyuru panolarına yazıyoruz. Yaklaşık bir hafta kadar ilanları duyuru panosunda bırakıyoruz. Bölüm yöneticilerini de bilgilendiriyoruz ki bağlı olan çalışanlarından aday varsa bize göndersinler. Aday olmak isteyenler bize (İK) gelip yazılı olarak başvuru yapıyorlar”.

Aday sayısının çok olması durumunda yapılan uygulama	“Şayet adaylar istediğimiz sayıdan fazla olursa bu seferde çalışanlar arasında oylama yapıyoruz. Ama genelde çok fazla aday çıkmıyor”.
Aday olmaması durumunda yapılan uygulama	“Şayet aday olarak kimse çıkmaz ise çalışanın tecrübesine, eğitim düzeyine göre bizim atamamız gerekiyor. O zaman da iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynaklarından bir kişi ve fabrika yönetiminden bir müdür ile birlikte atama işlemini gerçekleştiriyoruz”.
Baş temsilcinin seçilmesi	“Çalışanlar arasından temsilcileri belirledikten sonra bunlardan bir tanesinin sorumlu olması gerekiyor. Bu çalışanlar kendi aralarında anlaşarak bir baş temsilci seçiyorlar. Burada da genelde tecrübesi ve yaşı fazla olan seçiliyor”.
Çalışan temsilcisi seçilirken önemsenen noktalar	“Çalışan temsilcilerini mümkün olduğu kadar farklı bölümlerden ve vardiyalardan seçmeye özen gösteriyoruz. Baş temsilcinin de mümkün olduğunca gündüz vardiyasında olmasına özen gösteriyoruz. Çünkü baş temsilci genelde resmi işlerde devreye giriyor. Ne kadar gündüzde olursa yöneticilerle ve İSG profesyonelleri ile iletişime geçilmesi o kadar kolay oluyor”.

6331 Sayılı İSG Kanununun getirdiği yeniliklerden birisi de çalışanların İSG süreçlerinde aktif yer almasını sağlamak olmuştur. Bu amaçla “çalışan temsilcisi” kavramı oldukça önemlidir.

Katılımcı çalışan temsilcilerinin işten ayrılma durumlarında eksik kalan çalışan temsilcisi seçimi için ilgili sürecin tekrarlandığını belirtmiştir. Bunun yanında süreçte anlatıldığı üzere İK yönetiminin çalışan temsilcisi seçim sürecinin tamamını yönetmekte olduğunu vurgulamıştır.

Tablo-5: Destek Elemanına Yönelik Bulgular

Destek Elemanı	
Destek elemanı seçim süreci	“Uygun olan çalışanların onayını alıyoruz. Bazı çalışanlar istemeyebiliyor ya da sınavları geçemiyor. Bu yüzden bu işi yapmak isteyen birilerinin olup olmadığını soruyoruz”.

<p>İlkyardımcı seçilirken dikkat edilen hususlar</p>	<p>“İlkyardımcı çalışanlarımızı seçerken vardiyalarına dikkat ediyoruz. Bu işi yapabilecek kişileri seçmeye gayret ediyoruz. Çalışanları seçerken, soğukkanlı olmasına, tecrübeli olmasına, eğitim seviyesinin belirli bir düzeyde olmasına ve mümkün olduğunca eski çalışanlarımızdan olmasına özen gösteriyoruz. Çünkü hem iş kazasının oluş şekli ve sonuçlarını daha iyi bilir hem de kısa süreli burada çalışıp bizden ayrılırsa bir daha birine eğitim aldırma sürecimiz olur. Bu yüzden de uzun süreli çalışanlarımızla bu işi yürütmeye gayret gösteriyoruz”.</p>
<p>İlkyardımcı eğitimi</p>	<p>“İlkyardım eğitimi konusunu özlük işleri takip ediyor. İlkyardım sertifikası alması gereken çalışanlara ilkyardım eğitimini almasını sağlıyoruz. Eğitime ve sınavına gitmesi için gerekli yönlendirmeleri yapıyoruz”. Ayrıca “Senede bir veya iki mutlaka ilkyardımcı sayılarını kontrol edip güncelliyoruz”.</p>
<p>İlkyardımcı kişilere ulaşım sağlanması</p>	<p>“Bu ilkyardım eğitimi almış kişilerin özel bilgilerini saklamak koşulu ile ilan ediyoruz ki diğer çalışanlarda bilgi sahibi olsun. İlkyardımcıların tamamının telefon numaraları danışmada var. Bir acil durum olursa da danışma onlara ulaşabilir”.</p>
<p>Arama, kurtarma ve tahliye ekipleri seçimi</p>	<p>“Arama, kurtarma ve tahliye ekipleri ile alakalı da yasal mevzuatta belirtilen kişi sayılarına göre ekiplerimizi seçiyoruz. Farklı Bölümlerden seçmeye özen gösteriyoruz”.</p>
<p>Yangınla mücadele ekibi seçimi</p>	<p>“Yangınla mücadele ile ilgili de mümkün olduğu kadar elektrik ekibinden kuruyoruz. Bunun sebebi, buradaki elektrik elektronik faaliyeti çok fazla ve bu arkadaşlarımız aynı zamanda yardımcı tesislerden de sorumludur. Doğalgazın, elektriğin açılıp kapanması gibi de görevleri vardır. Bu yüzden yangın ekibinin elektrikçilerden olması işletme için faydalı oluyor. Çünkü enerjinin kaynağı onlarda oluyor. Bir yangın çıktığında birinin elektriği kesmesi gerekiyor. Yangın olma riski muhtemel olan yerlerde olan çalışanlardan seçiyoruz”.</p>
<p>Yangın eğitimi</p>	<p>“Yangın eğitimini mutlaka ve mutlaka itfaiyeden alıyoruz, kesinlikle özel bir firmayla çalışmıyoruz. Bu işi yapan çok özel firma var. Hatta daha ucuz yapıyorlar. Ama biz itfaiye ile çalışıyoruz. Bunun sebebi de şu sonuç itibarıyla burada bir yangın çıkacak olursa bu fabrikaya gelecek olan itfaiyedir. Yangın olmadığı sürece itfaiye bir yerin adresini bilmez. En azından senede bir iki kere buraya geliyorlar, fabrikayı görüyorlar. Dolayısıyla bu konuda itfaiye ile çalışmak bizim olmazsa olmazımızdır”.</p>

Katılımcının belirttiği üzere; destek elemanı kapsamında işyerinde yasal mevzuatta belirtilen ekipler arama, kurtarma ve tahliye, yangınla mücadele ve ilkyardım konularında eğitim almış çalışanlar bulunmaktadır.

İşletmede ilkyardım eğitimi konusu ile İK departmanının özlük işleri bölümü ilgilenmektedir. İlkyardımcı sayısında eksik olması halinde işyerinde insan kaynakları uzmanı ilkyardım eğitiminin nereden alınabileceğinin araştırmasını yaparak oluşturduğu fiyat teklifini satın alma birimine sunmaktadır. Satın alma birimi eğitim alınacak firma ile anlaştıktan sonra İK ilgili firma ile eğitim organizasyonunu yapmaktadır. İK uzmanı aynı zamanda ilkyardımcı belgesi olup yenileme zamanı gelen çalışanları sistemden takip ederek yine eğitim sürecini organize etmektedir.

Katılımcı yangın ekibinin oluşturulmasında seçici davrandıklarını bir örnekle açıklamıştır; “sırlama bantlarımız yanıcı malzemenin olmadığı bir yer orada yangın çıkması çok düşük bir ihtimaldir. Ama fırınlar öyle değil. Çünkü orada doğalgaz var. Hazırlama bölümü toprak gibi hammaddemizin olduğu bir yer olduğu için çok fazla yangın çıkma ihtimali olan bir yer değil. O yüzden yangın ekibini seçerken seçici davranıyoruz”.

2.5.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin Yaptıkları Çalışmalara İlişkin Bulgular

Risk değerlendirmesi, sağlık gözetimi, İSG eğitimleri, acil durum planı, ortam ölçümleri, KKD kullanımı, iş ekipmanları kontrolü başlıklarının tamamı İSG profesyonelleri ile ilişkili çalışmalar olarak belirtilebilir.

İSG Profesyonellerine ilişkin olarak işletmede yer alan düzeni katılımcı İK müdürü şu şekilde aktarmıştır; “Konu ile ilgili hem OSGB den hizmet alıyoruz hem de kendi bünyemizde çalışan bulunmaktadır. İşyeri hekimi için OSGB den hizmet almaktayız. DSP’yi kendi bünyemizde istihdam etmekteyiz. İGU için ise 250 çalışanı geçtiğimiz için bir tam süreli, bir de kalan süreler için kısmi süreli İGU var. Tam zamanlı uzman için bir OSGB firması ile çalışıyoruz, kalan süreleri kendimize ait personelden sağlıyoruz”. Katılımcı bu durumda işletmede ki işlerin sadece OSGB firmasına devredilmediğini ve işletme bünyesinde çalışan kişinin OSGB firması ve işletme arasında bir köprü oluşturduğunu belirtmiştir.

Tablo-6: Risk Değerlendirmesine Yönelik Bulgular

Risk Değerlendirmesi-RD	
Risk değerlendirme ekibi	“İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, çalışan temsilcisi, destek elemanı, varsa diğer sağlık personeli, o bölümün fabrikanın yöneticisi, işveren veya işveren vekili, bir de o bölümün teknisyeni, mühendisi veya uzmanı yer alıyor. Çünkü oradaki riskleri en iyi bilen onlar oluyor”.
Risk değerlendirmesinin yenilenmesi	“Belirli dönemlerde bu risk değerlendirmeleri yenileniyor. Yasal olarak yenileme süreleri takip ediliyor. Ek olarak iş kazası geçirirsek de yenilemeye gidiyoruz. Gözden kaçırdığımız bir husus var mı yok mu diye kontrol ediyoruz”.
Risklerin belirlenmesi	“Risk değerlendirme her bölüme göre hazırlanıyor. Risklerin belirlenmesini ekip yapıyor”.
Risklerin giderilmesi	“Risklerin giderilmesi sürecini o bölüm çözebiliyor ise onlar çözüyor. Mekanik veya elektriksel bir ihtiyaç varsa bakım ekibi çözüyor. Bir ihtiyaç varsa bir değişiklik yapılması gerekiyorsa sorumlu müdüre iletilip fabrika müdürüne iletiliyor. Fabrika müdürü o bölümle işi çözemiyorsa dışarıdan hizmet alıyor”.
Risk değerlendirme çalışmaları ve İK bağlantısı	“İş güvenliği uzmanları vasıtasıyla biz bu sürece dahil oluyoruz. Risk değerlendirme evrakı bize de geliyor, biz de kontrol ediyoruz. Sonuç da orada işten ayrılmış bir çalışan varsa diyoruz ki bu kişi işten ayrıldığı için bu ismi başka biriyle değiştirelim. Doğrudan olmasa da dolaylı olarak sürece dahil oluyoruz. Sorumlu kişilerin belirlenmesini sadece uzmanlara bırakmıyoruz. Hatta kurul toplantılarında bile bu konuları konuşuyoruz”.

İşletmedeki her bir bölümün içerdiği riskler farklı olduğundan dolayı her bölüme göre ayrı risk değerlendirme yapılmaktadır. Risklerin belirlenmesinde risk değerlendirme ekibi yer almaktadır. İKY doğrudan ekip içerisinde yer almamakta ancak kurul toplantılarında konuya dahil olmaktadır.

Tablo-7: Sağlık Gözetimine Yönelik Bulgular

Sağlık Gözetimi	
Sağlık gözetimi yapılma sıklığı	“Çok tehlikeli sınıfta yer aldığımız için yılda bir yapıyoruz”.
Sağlık gözetimi hizmetinin sağlanması/süresi	“Dışarıdan bir hizmet alıyoruz. Dışarıdan bir araç gelip burada hizmet veriyor. Yaklaşık bir hafta sürüyor”.
Sağlık gözetimi kapsamı	“Akciğer grafisi, solunum fonksiyon testi, kulak odyogramı, pinemokonyoz testi, gıda ile ilgili portör muayeneleri yapılıyor. Eğer mesleki özel bir yapılması gereken bir test varsa kanla alakalı gibi onlar yapılıyor”.
Sonuçların değerlendirilme aşaması	“Gelen raporlar işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli tarafından değerlendiriliyor. Eğer raporda dikkat çeken bir problem varsa geriye dönük raporlar inceleniyor. Bazen yanlış çıkabiliyor bu yüzden yeniden ölçüm yapılıyor”.
İK'nin sağlık gözetimi organizasyonundaki rolü	“İnsan kaynakları uzmanı çalışanların sağlık raporlarının periyotlarının takibini yapıyor. Onu yaparken İSG profesyonelleri ile beraber çalışıyor. Hangi taramaların yapılması gerektiği belirleniyor. Fiyatlandırma çalışmalarını yapıyorlar. İşin organizasyonunu yapıyor. Araç ne zaman gelecek ne kadar sürecek, katılmayan bir çalışan olursa nasıl bir yaptırım yapılacak. Muayene yapılacağı gün çalışanlara ilan ediliyor. Gelmeyen çalışan olduğunda uygulamamız şu şekilde oluyor; ilk tetkiklere gelemese bir iki ay içerisinde ikinci tetkikler oluyor. Şayet çalışan buna da katılamıyorsa kendisinin hastaneden yaptırmasını istiyoruz. Biz elimizden geleni yapmış oluyoruz. Eğer onu da yapmıyorsa mecbur yollarımızı ayırmak zorunda kalırız. Bu zamana kadar hiç bu noktaya gelmedik. Ama hastaneye gönderdiğimiz oldu. Bu şekilde takiplerini yapıyoruz”.
İşe giriş öncesi yapılan sağlık gözetimi	“İşbaşı için gerekli evrak listemiz sağlık tetkikleri olduğu için çalışmak için gelenler bu belgeleri getiriyorlar. Çalışanlar genelde devlet hastanelerinden tetkikleri yaptırıyorlar. Her işe giriş öncesinde işyeri hekimi tarafından muayeneler yapılır ve ondan sonra işe alınır”.

Sağlık gözetimi sonrası iş değişikliği gerekliliği	“Sağlık raporu sonucuna göre iş değişikliği yaptığımız çalışanlarımız oldu. Periyodik olarak birtakım rahatsızlıkları baş göstermeye başlayan çalışanlarımız oldu. Başka bölüme daha uygun çalışabileceği bir bölüme gönderiyoruz”.
Uzun süre işten uzaklaşma sonucu yapılan sağlık gözetimi sonrası uygulama	“İş kazası geçirip uzun süre raporlu olan çalışanları işe döndükten sonra sağlık muayenesinden geçiriyoruz. İşyeri hekimimiz şüpheli bir durum görürse tetkiklerin yapılması için hastaneye gönderiyor. Yine işe uzun süre gelmemiş bir iki ay geçmiş çalışanlarda gelince sağlık muayenelerini oluyorlar”.

Çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmede yılda bir kez sağlık gözetimi yapılmaktadır. Sağlık gözetiminden tüm çalışanların geçmesi zorunludur ve bu durumun takibini İKY yapmaktadır. İşletmenin gerektiğinde iş değişikliğine gitmesi sağlık gözetimine verdiği önemi göstermektedir.

Tablo-8: İSG Eğitimine Yönelik Bulgular

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi	
İSG eğitimlerinin süresi	“Her sene 16 saat eğitim vermemiz gerekiyor. Eğitimleri çalışanlar çalışma saatlerinde değil de mesai sonrası alıyorlar. Eğitimin tam olarak bitmesi aylar sürüyor. 08.00-16.00 arası vardiyada çalışanlar eğitimi alıyor. 16.00-18.00 arası eğitimi alıyorlar. Örneğin martta başlayan eğitim ağustosa kadar sürebilir. Herkesin vardiya değişimlerinde gündüze dönmesi gerekiyor ki bu eğitimi alsınlar. Bu yüzden çok uzun sürüyor”.
İSG eğitim yeri	“İş sağlığı ve güvenliği eğitimi burada şirketimizde veriliyor. Bir eğitim salonumuz var ayrıca kalabalık katılımlar için yemekhanemizi uygun hale getirip araç gereçlerimizi yerleştiriyoruz”.
İSG eğitmenleri	“İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi eğitim süresini bölünmesi gerekli periyotlara göre bölüyor ve ona göre veriyorlar”.
Eğitim sonrası belge	“Eğitim katılım tutanaklarını imzalıyorlar fakat özel bir sertifika hazırlamıyoruz”.

Eğitim organizasyonu	“Bu işi planlamak da zor oluyor. Bunu İnsan kaynakları uzmanımız bölüm yöneticileri ve eğitim verecek kişilerle planlıyor. Gününü, yerini saatini ve konusunu belirliyoruz”.
İSG eğitimi ile çalışanda bilinç oluşturma	“Ben bu işin yanlış yapıldığını düşünüyorum. İş sağlığı ve güvenliği bilincinin yılda 16 saat çalışana eğitim vererek oluşacağını düşünmüyorum. Bu iş öncelikle okullarda olması gerekir. İlköğretim düzeyinde başlasın ki o bilinçle buraya gelsin. Örneğin, kırk yaşına gelmiş bir adam siz 16 saat eğitim verseniz de çok fazla değişmez. Bu imkânsız yani. Onların çoğu ben zaten bu yaşına gelmişim bu saatten sona bana eğitim vermeye çalışıyorlar diye düşünüyorlar”.

İSG eğitimleri yasal olarak zorunludur ve işletmede yasal sürelerle uygun şekilde verilmektedir. Eğitim sürelerinin uzun olması ve verilen eğitimin çalışanlar tarafından yeterince önemsenmemesi gibi durumlar eğitim konusunda daha farklı girişimler yapılmasını gerektirmektedir. Nitekim katılımcı çalışanların İSG bilinci kazanabilmesi için kişilerin bu konuda küçük yaşlardan itibaren eğitilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

Tablo-9: Acil Durum Planına/Tatbikatına İlişkin Bulgular

Acil Durum Planı/ Acil Durum Tatbikatı	
Acil durum planının uygulanması	“İşyerinde acil durum planı var. Gerçek durum hiçbir zaman acil durum planlarındaki gibi olmuyor”.
Acil durum planına uygun davranılması/davranılmaması	“O acil durum planları hazırlanırken deprem yangın, sel gibi durumlar için senaryo kurularak yapılıyor. Ama gerçek anda o plana uygun mu davrandık diye kontrol edemiyorsunuz. Onu bunu yapalım deme şansınız olmuyor”.
Acil durum tatbikatının yapılması	“İşyerinde acil durum tatbikatı mümkün olduğu kadar yapılıyor. Bir senaryoya sadık kalarak yapmaya gayret gösteriyoruz”.

Acil durum tatbikatını yapma amacı	“Bazı sistemlerin çalışıp çalışmadığını kontrol ediyoruz. Bizim alarm sistemimiz çalışıyor mu, haber verilmesi gereken yerlere haber gidiyor mu? Tatbikatı yapıyoruz, fabrikanın farklı yerlerinde acil toplanma yerlerinde toplanılıyor. En azından çalışanlar acil toplanma alanlarının nereler olduğunun farkında oluyor. Mümkün olduğu kadar senaryoya sadık kalmaya çalışıyoruz. Her vardiyada yapılmasına özen gösteriyoruz. Diğer gece vardiyalarında da yangın dahil acil durum tatbikatlarını gerçekleştiriyoruz. Gece geliyorlar belirli periyotlarla bir tatbikat yapıyorlar. En azından gece ne oluyor, ışıklandırmalar yeterli mi? Dolayısıyla her vardiya tatbikatı gerçekleştiriyoruz”.
Acil durum tatbikatına verilen önem	“Ne yazık ki insanımızın çok büyük gevşekliği oluyor. Dolayısıyla acil toplanma yerine eli cebinde gidenler ve unutanlar oluyor. Çünkü çalışan tatbikatın gerçek olmadığını farkında oluyor ve çok umursamaz davranıyor”.
Acil durumlar için alınan önlemler	“Acil çıkışların önünün açık olmasına dikkat ediyoruz. Açık çıkış kapılarını, acil çıkış merdivenlerini önünde engel olmamasına özen gösteriyoruz. Çalışanların acil durumlarda çıkışlara kolay ulaşmalarını sağlıyoruz. Acil çıkış kapılarının yakınında oturan çalışanlar bu işten sorumlu kişiler oluyor. Acil durum olduğunda kapıyı açıp insanların tahliye olmasına yardımcı oluyor. Yönlendirmeler levhalarımız zaten bulunmaktadır. Binalarımız akıllı binadır. Merdiven sadece acil çıkışlar için var. Onun haricinde bir merdiven yok, sadece asansör var. Dolayısıyla tahliye anında herkes merdivenleri kullanmak zorunda oluyor. Onların da çıkış yönlendirmeleri levhaları tamamdır”.
Acil bir durumda çalışanların organize olması	“Fabrikada kaç çalışan olduğunu biliyoruz. Kapıdan giren insanlar kart okuttukları için belli de oluyor. Acil bir durumda toplanma yerlerinde toplananlar yerinde sayılıyor. Eğer bir eksik olursa fabrikadan çıkmadığını anlıyoruz. Acil bir durumda işyerinde kaç kişinin olduğunu sayabilmek, dışardan kimlerin geldiğini, kimlerle beraber olduğunu bilmek, içerde kimlerin olduğunu bilmek önemli oluyor.

Katılımcı işyerinde acil durum olarak sadece yangın tehlikesi atlatıldığını ve bu durumda da herkesin gerekeni yaptığını böylece tehlikenin kısa sürede giderildiğini belirtmiştir.

Tablo-10: Ortam Ölçümlerine İlişkin Bulgular

Ortam Ölçümleri	
İşyerinde yapılan ortam ölçümleri	“İşyerinde gürültü, toz, aydınlatma, termal ve titreşim ölçümleri bizim için en önemlileridir. Ölçümlerin hangi alanlarda, hangi bölümlerde yapılacağı işletmenin içindeki tehlikelere göre belirleniyor”.
Ölçüm yapan firma	“Ölçümleri genelde akredite olmuş ölçüm yapan firmalarla anlaşıyoruz”.
Ölçüm sırasında bulunanlar	“O firmalar buraya ölçüm yapmaya geldiğinde mutlaka İSGB ekibinden bir kişi onların yanında oluyor”.
Ölçüm yapmada temel amaç	“İşyerinde toz ölçümlerinde yüksek çıkan noktalar oluyor. Onunla ilgili, tozu kaynağında önlemeye çalışıyoruz. Temel mantığımız budur. Toz bizim sektörün temel problemi oluyor. Kaynağında önleme ile ilgili toz emme sistemlerimiz var”.

Katılımcı, OSGB ve uzmanlar vasıtasıyla ölçüm yapan firmalarla iletişime geçildiğini belirtmiştir. Bu bağlamda yapılacak ölçüm ihtiyacından İKY'nin öncelikle haberi olmaktadır. İKY fiyat alma işlemlerini gerçekleştirerek satın alma birimi ile iletişim kurmaktadır.

Tablo-11: KKD Kullanımına Yönelik Bulgular

Kişisel Koruyucu Donanım-KKD	
KKD seçiminde kriterler	“Birincisi fonksiyonel, kullanışlı, dayanıklı ve gerçekten amaca hizmet etmiş olmasına dikkat ederiz. Standartlara uygun olup, CE belgesi olmasına dikkat ediyoruz”.

<p>İşyerinde en çok kullanılan KKDler</p>	<p>“Bizim buradaki en büyük tüketimimiz toz maske, kulaklık, bazı bölümlerde iş ayakkabısı oluyor. Çoğu çalışanlarda çoğunlukla çelik burunlu ayakkabılarımız var. Elektrikçilerde sadece elektrikçi ayakkabı var”.</p>
<p>KKD seçimi</p>	<p>“Kişisel koruyucu malzemeleri alacağımız zaman farklı firmalardan gelen ürünleri burada çalışanlara da denetiyoruz. Onlar bize hangisinin daha kullanışlı olduğunu, daha rahat kullanabildiklerini söylüyor. Onlardan geri dönüş olarak bu süreci devam ettiriyoruz. İş ayakkabısında bile böyle oluyor”.</p>
<p>KKD yenileme süresi</p>	<p>“Şayet çalışan memnun değil ise değiştiriyoruz. Kişisel koruyucu donanımlar belirli periyotlara değil de koruyucuları ne zaman zarar görürse istedikleri zaman alabiliyorlar. Daha önceden belirli periyotlarla veriliyordu. Çalışanın ayakkabısı yırtılsa bile hakkım gelmedi diye almıyordu. Şimdi ne zaman isterse o zaman veriyoruz. Tabi bunun takibini de yapıyoruz suistimal edenler olmasın diye”.</p>
<p>KKD kullanımının takibi</p>	<p>“Bölüm yöneticileri bunların kullanılmasının takibinden birinci derecede sorumlu oluyor. Fabrikada kim kişisel koruyucularını sürekli kullanıyor bilme şansımız yok. Üretim alanına girdiğimiz de hemen koruyucularını takıyorlar. Ama sonra çıkarabilirler. Bu konuda sorumluluk öncelikle çalışanın kendisinde olmalıdır. Onunla beraber çalışan arkadaşları ve bölüm yöneticileri de sorumlu oluyor. Silsile yoluyla yukarı kadar gider. Takibini yaparken birinci olarak biz çalışma alanlarında kullanıp kullanmadıklarını görüyoruz. Birinci takip gözle oluyor”.</p>
<p>KKD kullanımında çalışanın bilinci</p>	<p>“Bizim çalışanların kişisel koruyucu kullanımını zorunlu hale getirmemizden çok, onların bizden talep etmesini istediğimiz bir ortam olmalıdır. Toz maskesinin değişmesi gerektiğini kendisi söylesin. Ama şu an da ne yazık ki öyle bir bilinç yok. Kişisel koruyucuyu kullanmayacak çalışan sürekli bahane uydurabiliyor. Toz maskesi ile çalışırken rahat nefes alamıyorum, kulağımı acıtıyor gibi”.</p>

<p>KKD kullanımında işverenin yükümlülüğü</p>	<p>“Bu işin sadece işverene yüklenmesine karşıyım. Çünkü orada birinci derece önlem alması gereken çalışanlardır. Sonuçta onların hayatı söz konusudur. Kişisel Koruyucu donanımları yanında olup da takmıyorsa o noktada çok da yapacak bir şey kalmıyor. O noktada sistemde değişmesi gereken şeyler oluyor. Bu işin cezası filanda yok. Hiç kimseyi işten çıkartamazsınız da kişisel koruyucusunu takmadığı için”.</p>
<p>Çalışanın KKD’ye ulaşabilme kolaylığı</p>	<p>“Kulaklıkla ilgili olarak, soyunma odalarında makineden istediği kadar alabilirler. Bunu soyunma odasına koymamızdaki amaç çalışanın işletme alanına girerken takabilmesi ve kolay ulaşılabilir olmasıdır. Kulaklık bulamıyorum gibi bahaneler olmasın istiyoruz. Bu konu için böyle bir çözüm bulduk. Toz maskeleri de mümkün olduğunca kullanıyoruz. Eskiyen toz maskelerini getirip yenilerini almalarını sağlıyoruz”.</p>

İşletme çalışan sağlığı için KKD tedarikine ve kullanımına oldukça önem vermektedir. Çalışanların rahat edebileceği donanımları sağlamakta ve malzemelerin değişiminde herhangi bir sınır koymamaktadır. Nitekim zorunluluktan öte öncelikle çalışanların kendi sağlık ve güvenliklerine önem vererek KKD kullanmaları gerekmektedir.

Tablo-12: İş Ekipmanlarına Yönelik Bulgular

<p>İş Ekipmanları</p>	
<p>İş ekipmanlarının kontrolü</p>	<p>“Biz genelde makine mühendisleri odasıyla çalışıyoruz. Uzun süredir de onlarla çalıştığımız için karşılıklı birbirimizi biliyoruz. Özel şirketlerle çalışmamaya gayret ediyoruz. Çünkü çok fazla detaylı kontrol etmeden bir günde hazırlıyorlar. Biz makine mühendisleri odasıyla çalışıyoruz ve bir problem yaşamıyoruz”.</p>

İş ekipmanlarının kontrol sıklığı	“Yasalarla belirlenmiş periyotlar bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği ekibimiz bu ekipmanların kontrolü ile ilgili raporları ara ara kontrol ediyorlar. Süresi geçmiş olanlar varsa, süresi geçmeye yakınsa bu raporların güncellenmesi gerektiğini iletiyor. Ayrıca süresi yaklaşan ekipmanla ilgili genelde raporlamayı yapan karşı tarafta (MMO) bize sürenin biteceğini haber veriyor. Sonuç da onlarda bu işten para kazanıyorlar. Bizi arayıp bu makinelerin raporlarının süresi doluyor diyor”.
--	---

İşletme iş ekipmanlarını kontrolü için Makine mühendisleri odasıyla (MMO) çalışmaktadır. İSG ekibinin de takip ettiği kontrollerin süreleri yaklaştıkça MMO işletme ile iletişime geçmektedir. İşletme bu durumdan memnundur.

Tablo-13: İGU ve İH den Alınan Desteklere Yönelik Bulgular

İK departmanının İGU ve İH den aldığı destekler	
Çalışan işe başlamadan önce alınan destekler	“Çalışanların sağlık muayenelerinin yapılması konusunda destek alıyoruz. Çalışan işe başlamadan önce muayene olurken işyeri hekimine hangi bölümde çalışacağını söylüyor. Hekim de ona göre muayenesini yapıyor. Şayet çalışan o bölüm için uygun değilse işyeri hekimi bize onu bildiriyor ve çalışanın bölümünü değiştiriyoruz. Yani daha işe başlamadan, yerleştirilmeden önce müdahale edebilmiş oluyoruz”.
Çalışanı işe yerleştirme ve işe alım aşamasında alınan destekler	“İşe yerleştirme aşamasında tabi ki uzmanın ve hekimin görüşlerini alıyoruz. Onun dışında iş görüşmesinde çok riskli bir durum görürsek şayet onların fikirlerini soruyoruz. İşe alım sürecinde ne doğrudan ne dolaylı ama mutlaka işin içerisinde oluyorlar”.
İş değişikliklerinde alınan destekler	“İşe aldıktan sonraki iş değişikliklerine zaten direk onlar karar veriyor. Çalışan bir rapor getirdiğinde biz kesinlikle insan kaynakları olarak mesleki olarak bilmediğimiz bir durum olduğundan hemen işyeri hekimine ve uzmana soruyoruz. Biz de böyle bir rapor var ne yapalım diye. Bizim uzmanlarımızda, çalışan ekibimiz de uzun yıllardır burada çalıştıkları için fabrikaya hakimlerdir. İşte dışarıdan hizmet almamanın faydası bu oluyor. Kendi bünyemizde çalışanlar olduğu için işyerini ve işi biliyorlar. Onun için yönlendirmeleri daha kolay oluyor”.

Engelli çalışanın çalışma yerinin belirlenmesi	“Engelli çalışanlarımız içinde; kişinin engelli sağlık raporu varsa onun çalışacağı bölümün kararlaştırılmasında işyeri hekiminin kararları önemli oluyor. Biz engelli çalışanlarımızı zaten belli başlı işler dışında çalıştırmıyoruz. Bunlar temizlik işleri, mamul hazırlama ve palet tamirati gibi oluyor. Üretim de çalışan birkaç kişi var ama onlar çok eskiden beri orada çalışıyor. Onlara da işyeri hekimi müsaade ettiği için devam ediyorlar”.
---	--

Katılımcı, hastanelerden çok kolay bir şekilde sağlık raporlarının alındığını belirtmiştir. Bu durumu şu örnekle açıklamıştır; “bizim burada engelli statüsünde çalışan arkadaşımızın raporu yenileme döneminde engelliliği ortadan kalktı. Bu engellilik raporu engelliliğinin iyileşme durumu olan bir hastalık da değildi. Böyle bir şey mümkün olamaz. Bir önceki raporlarda engellilik oranını yüksek vermişler”. Ayrıca katılımcı İK müdürü özellikle yaz aylarında işyerinde sirkülasyonun yaşandığını, çalışanların kendi işlerini yapmak için çok sayıda rapor aldıklarını belirtmiştir.

Katılımcı, İK departmanı olarak uygun işe uygun çalışanın yerleştirilmesi amacıyla İSG konusunda doğrudan karar almamak için çalışanı hastaneye yönlendirdiklerini şu örnekle açıklamıştır; “bir çalışan elimde yaralar var o bölümde çalışmam derse raporunu getirmesini istiyoruz. Çünkü çalışan burada günün 8 saatini geçiriyor ve geri kalanında ne yaptığını biz bilemeyiz. O problemin burada olup olmadığını biz bilemeyiz. Bizdeki en büyük problem bel ağrıları oluyor. Çalışanın bu işyerinin dışında da bir yerlerde çalıştığını görüyorum, Nereden bileceğiz bu işyerinde olduğunu. Diyoruz ki bize belge getir. Desin ki üç ay süreyle ağır kaldırması yasaktır. Ben seni hemen başka bir bölüme veririm. Onun için de biz belgeye göre işlem yaparız kesinlikle sözlü olarak hareket etmeyiz. Mümkün olduğunca çalışanları kendi doktorumuza değil hastaneye yönlendiririz. Çünkü bizim buradaki işyeri hekiminin de objektif davranmama durumu var. En iyisi adamı tanımayan, çalıştığı ortamı bilmeyen, adamın anlatacakları ile karar verecek bir doktor olsun o raporu versin. Sonra bizim hekimimiz değerlendirsın”. Yine başka bir örnek olarak şu durumu aktarmıştır; “bir engelli çalışanımız bizi şikâyet etmiş. Ben işyerinde engelime uygun bir iş yapmıyorum diye. Engelli raporunun altında çalıştırılıp çalıştırılmayacağı işler var. Bütün raporları getirdik. Raporların çoğunda

çalıştırılmayacağı işler bölümü boş. Çalıştırılabileceği işler de boş. Biz de bu durumda işyeri hekimi raporlara bakmış değerlendirmelerini yapmış, çalışanla konuşmuş, çalışanı o bölüme vermiş. Çalışan da kabul etmiş ve işe başlamış. Üzerinden yıllar geçmiş, adam bizi şikâyet etmiş. Hemen de değil. Biz bütün engelli çalışanlarımızı önce devlet hastanesine yönlendirdik. Birçoğunun raporunda o bölümler boş oluyor. Sağlık raporundan dolayı işe başlatmadıklarımız oldu”.

2.5.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Kapsamında Özel Politika Gerektiren ve Özel Risk Taşıyan İşleri Yapan Gruplara İlişkin Bulgular

İşyerinde bulunan kadın çalışanlar özel politika gerektiren gruplar içinde yer almaktadır. Bu bağlamda bu kişilere yönelik işletmedeki uygulamalar şu şekilde ifade edilmiştir:

Tablo-14: Özel Politika Gerektiren Gruplara Yönelik Bulgular

Özel Politika Gerektiren Gruplar-Gebe, Emziren Çalışan	
Emzirme odası/Kreş	“Emzirme odası ve kreş zorunluluğumuz yok. Özel bir emzirme odamız yok ama bu konuda bir ihtiyaç olursa işyeri hekimi ve diğer sağlık personelimizin bir odası var orayı kullanabilirler ama bu zamana kadar hiç ihtiyaç duyulmadı”.
Süt izni kullanımı	“Emziren çalışanlar günde iki saat süt izinlerini kullanıyorlar. Bu süreleri toplu kullandırmıyoruz. Her gün kullanması gerekir. Çünkü süt izni anne için değil çocuk için bir izindir. Bu süreyi kullanırken işe ister geç gelebilir ister erken çıkabilir ister öğle arası kullanabilir hiç problem değil. Çok acil bir durum olursa biz ona fiziksel destek de veririz. Ama yeter ki o sürede çocuğunu emzirsin, izni başka bir amaç için kullanılmasın”.

Katılımcı; an itibariyle işyerinde gebe çalışanın bulunmadığını ancak gebe çalışanlar olduğu zaman mümkün olduğu kadar onları hoş tutmaya, çok fazla zorlamamaya, çalışma saatlerine dikkat edildiğini belirtmiştir. İşletmede ilgili konuya yönelik bu zamana dek hiçbir problemin yaşanmadığını vurgulamıştır.

Tablo-15: Özel Risk Taşıyan İşlere Yönelik Bulgular

Özel Risk Taşıyan İşler-Gece Çalışmaları	
Aydınlatma/ortam ölçümleri	“Gece çalışmalarında iş sağlığı ve güvenliği yönünden en önemli husus aydınlatma oluyor. İşyerinde ortam ölçümleri yapılırken özellikle gece ölçümleri de yapılmaktadır. Açık alanlarda dahil olmak üzere aydınlatma ölçümleri yapılmaktadır”.
Sorumlu kişiler	“Gece çalışmalarında da vardiya amiri var. Fabrikadan sorumlu kişiler vardiya amirleri oluyor. Onlar iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu, acil durum gibi konularda sorumludur”.

İşyerinde vardiya sistemi dolayısıyla gece çalışması yapılmaktadır, gece çalışması özel risk taşıyan işler grubunda yer almaktadır.

2.5.4. İş Güvenliği Kültürünün Gelişmesinin Üretime Etkisine İlişkin Bulgular

İş yerinde gelişen ve zamanla yerleşen İSG kültürünün üretimi, çalışanları ve işletmeyi olumlu yönden etkilediğine dair katılımcı görüşü şu şekildedir:

Tablo-16: İş Güvenliği Kültürünün Üretime Olumlu Etkilerine Yönelik Bulgular

Gelişen İş Güvenliği Kültürünün Üretime Olumlu Etkileri	
İş günü kaybında azalış	“Bilinç düzeyi yükseldi. İş kazası az olduğu için raporlu gün sayıları azaldı. İş günü kaybı sayımız azaldı”.
Çalışan motivasyonunda artış	“İş kazaları moral motivasyonu da düşürebiliyor. Çalışanlar telaşlanıyor. Bir bölümde çok fazla iş kazası oluyorsa o bölüme müdahale ediyoruz. O bölümle ilgili bir iyileştirmeye gidiyoruz”.
Üretimde artış yaşanması	“İş güvenliğini arttıran teknolojik gelişmeler ve çalışanların buna adapte olması üretime de katkı sağlamaktadır. Daha güvenli ve daha hızlı çalışma yöntemleri geliştiriyorsunuz. Üretimle ilgili en büyük katkısı bu oluyor”.

Katılımcı, yaptıkları işte “tozun” sektörün temel problemi olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda işyerindeki tozun kaynağında önlenmesi amacıyla işyerinde toz emme sistemleri bulunmaktadır. İşyerinde alınan İSG önlemleri

sebebiyle toz emme sistemleriyle alakalı olarak İtalya'dan daha yeni bir teknoloji getirdiklerini ve işyerinde kurulumunun yapılmakta olduğunu aktarmıştır. Bu durum artan İSG önlemlerinin çalışma yöntemlerinin geliştirdiğini ve üretimi olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

İşyerin de uygulanan İSG çalışmaları zamanla geliştirilerek işletme de bir İSG kültürünün oluşmasını sağlamıştır. Bu durum çalışanlara kendi güvenliklerini önemsemeleri konusunda bilinç kazandırmıştır. Bu bağlamda iş kazalarında azalma görüldükçe çalışan motivasyonu artmış, raporlu gün sayısı azalmış ve üretimde verimlilik artışı yaşanmıştır. Bu durum katılımcı tarafından şu şekilde ifade edilmiştir; “örneğin, çalışanlar ağır kalıpları kaldırırken bellerinde ağrı oldu, sağlık raporu aldılar ve iş kaybı oldu. Bu yüzden siz de oraya bir mekanizma/makina koyuyorsunuz ve bu şekilde olunca çalışan da motive oluyor. Bu işin hızlanmasına da sebep oluyor”.

İSG kültürünün yukarıda belirtilen olumlu etkilerinin yanı sıra eskiye nazaran bazı prosedürlerin uzaması konusunda üretimde zaman kayıplarına yol açması katılımcı tarafından şu şekilde belirtilmiştir:

Tablo-17: İş Güvenliği Kültürünün Üretime Olumsuz Etkilerine Yönelik Bulgular

Gelişen İş Güvenliği Kültürünün Üretime Olumsuz Etkileri	
Üretimde zaman kaybı yaşanması/ işin yavaşlaması	“Önceden taşeron firmanın çalışanları işyerine hemen girebilirken, şimdi eğitimler alıyor, raporlarına bakılıyor evraklarının gelmesi bekleniyor. Bir sürü prosedür oluyor. Belki adam yarım günde bitireceği işe bir gününü harcamak zorunda oluyor”.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İnsan dışındaki tüm girdilerin benzer hale geldiği günümüzde işletmelerin rekabet avantajı sağlamaları, nitelikli çalışanlara sahip olmaları ile doğru orantılıdır. Bu bağlamda nitelikli insan kaynağının sağlanması, eğitilmesi, geliştirilmesi, sağlık ve güvenliğine yönelik önlemlerin alınması için yürütülen faaliyetlerin tümü insan kaynakları yönetimi (İKY) olarak adlandırılmaktadır.

Bu faaliyetlerden iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile ilgili alınacak önlemler, başta çalışanlar olmak üzere işverenler açısından da oldukça önemlidir ve bu doğrultuda, insan kaynağına yapılan yatırımlar işletmeler tarafından maliyet olarak görülmemelidir.

Türkiye’de de zaman içerisinde İSG konusuna yönelik çok sayıda düzenleme getirilmiştir. Ancak 30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İSG alanındaki en son ve en ayrıntılı kanuni düzenlemedir. Böylece uzun zamandır dağınık halde bulunan İSG konusu ilk defa tek bir kanunda toplanmıştır. İSG konusunda mevzuat yetersizliğinin giderilmesinin yanında mevzuatın uygulanması ve denetlemenin usulüne uygun yapılması oldukça önemlidir.

Kuralcı yaklaşım yerine önleyici yaklaşımı benimseyen 6331 Sayılı Kanun’un getirdiği birçok yenilik bulunmaktadır. Kanun, işveren yükümlülükleri üzerine şekillenmiş olsa da önleyici yaklaşımı esas almış; İSG hizmetlerinde profesyonellerden yardım alınması ile önlemlerin kalitesi artmış ve katılımcı yaklaşımın benimsenmesi ile çalışanlar aktif kılınmıştır. Ayrıca, önlemlerin alınmasında özel-kamu ayrımı yapılmaksızın çalışan sayısı sınırı kaldırılmıştır.

Getirilen yeniliklerin yanında kanuna yönelik eksikliklere de dikkat çekilmiştir. Bu bağlamda, kanun hükümlerinin hayata geçirilmesi için yeterli hazırlıkların olmaması ve gerekli düzenlemelerin nasıl gerçekleşeceğine dair açıklamaların bulunmaması kanun hükümlerinin uygulanmasını güçleştirmektedir. Bu durumdan

işverenler de olumsuz etkilenmektedir (Korkut ve Tetik, 2013: 473). Örneğin; işyerinde yapılacak risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm, araştırma, acil durum planı gibi hazırlıklar tüm işverenlere getirilen zorunluluklar olup; söz konusu önlemlerin büyük küçük tüm işverenlerce alınması oldukça güçtür (Aydın, 2012: 17). Bunun yanı sıra kanun, önleyici yaklaşımı benimsemiş; ancak çalışanlara güvenlik bilinci kazandırmaya yönelik teşvik edici herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Eleştirilen bir diğer nokta da, sektör ve çalışan sayısı ayrımı yapılmaksızın İSG profesyoneli çalıştırma zorunluluğunun getirilmiş olmasıdır. Bu durum, hem küçük işyerleri için mali açıdan zorluk yaratmakta hem de sayısı yetersiz olan uzman ve hekim istihdamında sorun oluşturmaktadır (Kılıkış, 2013: 38-39). Zaman içerisinde, uzman sayısının yetersizliğinden dolayı, İGU görevlendirme yükümlülüğüyle ilgili uygulamalara yönelik ertelemeler olmuştur. İGU tecrübe isteyen bir iştir ve alınan eğitim son derece önemlidir. Ancak yaşanan mevzuat değişiklikleriyle İGU, pek çok kişi tarafından ticari bir olgu olarak görülmeye başlanmıştır (Kılıkış, 2015: 63).

Hizmetinin bedelini işverenden alan İSG profesyonellerinin mesleki bağımsızlıkları ise bir başka konu başlığıdır. Bu bağlamda, uzman ve hekime fesih ve ayrımcılık konularında diğer çalışanlardan farklı bir koruma sağlanmalıdır (Alpagut, 2014: 36). Söz konusu durum ile ilgili düzenleme, ancak 2015 yılında getirilmiş olup; 6331 Sayılı Kanun'un 8.maddesinin 2. Fıkrasına eklenmiştir. Diğer bir konu başlığı da, İSG Kurullarının oluşturulmasında en az 50 çalışan sınırının konmasıdır. İç denetim mekanizması olarak görülen kurullar için bu durum, kanunun amaçlarına ulaşmasında zorluk yaratacaktır (Kılıkış, 2013: 38-39).

Bu doğrultuda, alınan İSG önlemlerinin başarıya ulaşması için öncelikle eğitimin önemi hem işveren hem de çalışanlar tarafından iyi anlaşılmalıdır (Kılıkış ve Demir, 2012: 42-43). Nitekim 6331 Sayılı Kanun, işveren veya işveren vekiline İSG konusu ile ilgili yasal düzenlemelerin yerine getirilmesi için birtakım zorunluluklar yüklemiştir. Ancak birçok büyük işletmede İKY, işveren adına İSG çalışmalarını yerine getirmektedir (Demir, 2016: 95). Benzer şekilde Yıldırım ve Bakır da, İSG tedbirlerinin alınmasında İKY'ye büyük görevler düştüğünü belirtmişlerdir (2014: 1).

Söz konusu çalışma kapsamında da; Manisa ilinde çok tehlikeli sınıfta yer alan ve vitrifiye ürünler üreten bir işletmenin İK müdürü ile yüz yüze mülakat gerçekleştirilmiş, İSG ile ilgili yaptırımların tüm adımlarında İKY departmanının

aktif rol oynadığı ve işveren adına gerekli yükümlülükleri yerine getirdiği görülmüştür. İKY departmanı, ilgili yükümlülükleri yerine getirirken OSGB, İH, İGU ve DSP'den yardım almaktadır. Bu kişi ve kurumlar da, işyeri hakkında gerekli bilgilere ulaşmak istediklerinde İKY departmanı ile iletişime geçmektedirler.

İlgili işletmede alınan İSG önlemleri, yasal açıdan uygun şekilde yerine getirilmektedir. İKY, İSG kurulunun toplanmasını ve ilkyardım eğitimini organize etmekte; çalışan temsilcisi seçim sürecinde aktif rol oynamaktadır. Bununla birlikte işletmede, çalışan temsilciliğine aday sayısı çok fazla değildir. Buna göre, çalışanların sorumluluk almak istemedikleri veya çalışanlar tarafından çalışan temsilcisinin görevlerinin tam olarak bilinmediği sonucuna varılabilir.

Bunların yanı sıra işletmede, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı doğrultusunda yasal anlamda gereken sayıda İGU ve İH bulunmaktadır. Görüşmede elde edilen bilgilere göre, işletmenin İH ve İGU için hem OSGB firmasından destek almakta hem de kendi bünyesinde İGU ve DSP bulundurmakta olduğu anlaşılmaktadır. Bünyesinde İSG profesyonelleri bulundurmanın maliyetli olması sebebiyle OSGB'den destek alan işletme, çalışanları ve yapılan işi daha iyi tanıması açısından kendi bünyesinde de mutlaka İGU ve DSP bulundurmaktadır. Çalışılacak OSGB firması ve satın alma birimi arasında iletişim kuran, çalışan sayısı takibi yaparak güncel durumu OSGB firmasına bildiren birim yine İKY'dir.

Görüşme yapılan işletme vardiyalı sistemle çalışmaktadır. İSG profesyonelleri ise vardiyalı çalışmadıklarından dolayı, gece saatlerindeki çalışma koşullarını göremeyebilir ve olası riskleri değerlendirmekte zorlanabilirler. Bu durum, İSG hizmetinin iyi bir şekilde verilmesine engel teşkil edebilir. Nitekim kanun doğrultusunda işverenin yükümlülüklerinden birisi de risk değerlendirmesidir. İşletmede risk değerlendirmesi sürecine İKY dolaylı da olsa dâhil olmaktadır. Değerlendirmenin sadece uzmanlara bırakılmadığı ve kurul toplantılarında konu hakkında konuşulduğu belirtilmiştir. Bu noktada risk değerlendirmesi için dışarıdan alınan hizmet, ticari amaçlar nedeniyle gerektiği gibi yerine getirilmeyebilir ve tedbir alma konusunda oldukça büyük hassasiyet taşıyan risk değerlendirmesinin işverence takibi oldukça önemlidir (Akpınar ve Çakmakkaya, 2014: 302).

Sağlık gözetimi konusuna önem verilen işletmede, konu ile ilgili dışarıdan hizmet alınmakta ve organizasyon İKY tarafından yapılmaktadır. Yapılan sağlık

gözetimleri dikkate alınmakta, gözetimleri kaçırın çalışanlar tespit edilmekte ve mutlaka gözetimden geçmeleri sağlanmaktadır. Sağlık gözetimleri sonuçlarına bağı olarak iş değişikliklerinin yapılması, söz konusu gözetimlerin dikkate alındığını göstermektedir.

İşletmede İSG eğitimi, İKY tarafından organize edilmektedir. Vardiyalara göre eğitim saatlerinin ayarlanması sonucu eğitimler uzun sürmekte ve gerekli İSG bilinci oluşturmak için bu eğitimlerin tek başına yeterli olmadığı görülmektedir. İSG kültürü sadece çalışanlara değil, küçük yaştan itibaren toplumun tamamına aşılmalıdır. İSG eğitiminin İSG kültürüne etkisini araştıran bir çalışmada da, İSG eğitimlerinin çalışanlara bir güvenlik kültürü kazandırmanın yanı sıra işletmelere de rekabet avantajı sağladığı öne sürülmektedir. Yine çalışmada belirtildiği üzere; kişilerde ve toplumda güvenlik kültürünün yerleşebilmesi için İSG eğitimleri üzerinde önemle durulmalı, sağlık ve güvenlik bilinci toplumun tamamına küçük yaştan itibaren aşılmalı, eğitimler sadece bir prosedür olarak algılanmamalıdır. Bu noktada, eğitim için yeteri kadar emek, zaman ve kaynak harcamaktan kaçınılmamalıdır (Aktay, 2014: 146). Nitekim eğitim sayesinde çalışanlarda bir farkındalık oluşsa da, bu farkındalık alışkanlık haline getirildiğinde anlam kazanmaktadır. Bu konuda yapılan bir başka araştırmada; çalışanların aldıkları eğitimi sadece zorunluluk olarak gördükleri, herhangi bir kazanın kendi başlarına gelmeyeceğini düşünerek hareket ettikleri sonucuna ulaşılmıştır (Yar, 2018: 40). Eğitim konusunda üzerinde durulması gereken bir diğer husus, eğitimcilerin nitelikleridir. İlgili kanunun çıkış tarihini takiben yayımlanan bir makalede, İGU sayısının az olması sebebiyle İSG meslek yüksekokulu mezunlarına hızla İGU sertifikası verildiği ve mesleki anlamda niteliksiz personel yetiştirildiği bilgisine ulaşılmıştır (Fişek, 2012: 9).

Eğitim bilincinin eksikliğine bağı olarak çalışanlar, acil durum tatbikatlarını da yeterince önemsememektedirler. Bununla birlikte işletme, acil durum tatbikatlarını düzenli olarak yapıp; çalışanlara bu bilinci kazandırmaya gayret etmektedir. Zira 6331 Sayılı Kanun, işveren yükümlülükleri üzerine şekillenmiş olsa da; çalışanlar İSG ile ilgili aldıkları eğitim doğrultusunda kendilerinin ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmamakla yükümlü kılınmışlardır.

İşletme, KKD seçiminde çalışanların kullanabilecekleri ürünleri tercih etmektedir. KKD seçiminde çalışanların tercihi ön planda olmaktadır. Çalışanlar

durumu kötüye kullanmadıkları sürece KKD değişimi yapabilmektedirler. Ayrıca KKD kullanma bilinci oluşması amacıyla, KKD'lere erişim kolaylaştırılmıştır. Burada önemli olan nokta, çalışanların güvenlik bilinci ile hareket etmeleri gerektiğidir. Bununla birlikte işletmede KKD kullanılmaması durumunda ise, çalışanları uyardıktan öte bir yaptırım uygulanmamaktadır. Konu ile ilgili bir araştırmada; güvensiz davranışların tespiti halinde çalışan ile bilgi alışverişinde bulunarak önlem alınmasının önemi vurgulanmıştır. Denetim elemanları sahada dolaşarak, “senin güvenliğinin bizim için önemli” ve “İSG için birlikte çalışma” mesajlarını çalışanlara vermektedirler. Böylece katılım odaklı uygulama ile çalışanların kendi sağlıklarının farkında olmaları sağlanacak ve mevzuattaki yükümlülüklerin uygulanması daha kolay hale gelecektir (Kılıkış, 2016: 96).

Görüşmede; İKY'nin işe başlamadan önce, işe alım esnasında ve iş değişikliklerinde İGU ve İH'den çalışan sağlığı açısından destek aldığı belirtilmiştir. İGU ve İH'nin işyeri ve çalışanlar hakkında doğru karar alabilmesinde, uzun süredir işletmede çalışıyor olmaları oldukça önemlidir. Her ne kadar uzman kişi, devlet hastanesinin İH'a göre daha objektif olacağını belirtse de; hastanelerden rapor alınmasının oldukça kolay olduğunu da ifade etmiş ve bu durumla ilgili yaşadıkları sorunu örnek olarak paylaşmıştır. Bu noktada çalışanların uzun süreli rapor alarak çalışmaktan kaçınmaları veya sadece bazı avantajlardan yararlanmak için engelli raporu almaları, işletmede verimlilik ve iş günü kaybı açısından çeşitli sorunlar doğurmaktadır.

Özetle, yapılan mülakat doğrultusunda araştırmanın temel soruları olan; “6331 Sayılı Kanun'un işverene yüklediği sorumlulukların yerine getirilmesinde İKY nasıl bir aracı rol üstlenmektedir?” ve “İKY, ilgili kanun kapsamında yerine getirilmesi gereken İSG faaliyetlerinde gerek işveren ve çalışanlar arasında gerekse İGU, İH, OSGB ve işletme (işverenler) arasında nasıl bir eşgüdüm sağlamaktadır?” sorularına yanıt olarak; İKY'nin; işletmedeki tüm İSG faaliyetlerini planlamak, İSG faaliyetleri hakkında karar almak, İSG faaliyetlerine bağlı olarak çeşitli yükümlülükleri organize etmek ve yapılan tüm uygulamaların takibini yapmak şeklindeki rollere sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Yapılan açıklamalar ve ulaşılan bulgular doğrultusunda öncelikle, çalışanların İSG eğitimlerine ilgisinin artırılması önerilebilmektedir. Bu bağlamda işletmede

görsel farkındalık yaratmak adına yönlendiriciler, işaretler kullanılabilir ve böylece hem çalışanlar hem de dışarıdan gelen müşteriler için farkındalık yaratılabilir. İKY, verilen eğitimin takibini yaparak yetersiz ve aksayan kısımlarda gerekli müdahaleleri yapabilmelidir.

Eğitim bilinci doğrultusunda kendi sağlık ve güvenliğinin farkına varan çalışanlar, KKD kullanımı konusunda da daha bilinçli davranabilecektir. Bu doğrultuda, KKD kullanımı ile ilgili olarak işletmede ceza-ödül sistemi uygulanabilir. KKD kullanan çalışanları motive edici, kullanmayanları ise özendirici çalışmalar yapılabilir.

Ayrıca, işletmede çalışan temsilciğine daha fazla aday çıkması için İKY; çalışanları konu ile ilgili daha detaylı bilgilendirebilir.

Sonuç olarak, 6331 Sayılı Kanun çalışma yaşamına ilişkin sağlık ve güvenlik önlemlerini oldukça detaylı şekilde ele almıştır. Önemli olan nokta ise, bu önlemlerin ne kadarının ne şekilde hayata geçirilebildiğidir. İSG konusu, insan hayatını ele alması bakımından oldukça önemlidir. Konu ile ilgili toplumsal bilincin artırılması yönünde daha çok çalışma yapılmalı ve yapılan çalışmalar uygulanabilir olmalıdır. Nitekim çıkarılan kanun ve yönetmelikler, kazalar olduktan sonra hatırlanmak için değil; kazalara sebebiyet vermemek için düzenlenmiştir.

Konunun öneminin anlaşılması için daha fazla akademik çalışma yapılmalı; İSG eğitimi, ilkokuldan itibaren verilmeye başlanmalıdır. Yazılı ve görsel basında, herhangi bir iş kazası yaşanması beklenmeden, düzenli aralıklarla kamu spotu yapılmalıdır. Ayrıca kadın çalışan, çocuk çalışan ve engelli çalışanlar için yapılan düzenlemelere uyulmalı; bu konuda daha hassas davranılmalıdır. Söz konusu özel grupların çalışma koşullarına ilişkin denetimlere özen gösterilmelidir. Yine yüksek tehlike riski taşıyan maden, inşaat gibi işkollarında denetimler artırılmalıdır.

Çalışma yaşamında insan sağlığı ve güvenliğine yönelik hayati önlemler aldırın ve büyük bir ihtiyaç olan 6331 Sayılı Kanun, yürürlüğe girdiği tarihten itibaren hem eleştirilmiş hem de desteklenmiştir. Bununla birlikte kanunda yazılı maddeler gerçek hayatta uygulanabilir olduğu sürece iş kazaları ve meslek hastalıkları azalacaktır. Kanunda var olan yükümlülükler; işveren, çalışan ve devlet açısından yalnızca yerine getirilmesi gereken prosedürler olarak görülmeyip;

gerçekten insan hayatı önemsendiği için yapılan uygulamalar şeklinde değerlendirildiği müddetçe istenilen sonuçlara ulaşılacağı düşünölmektedir.

Sonuç olarak, insan hayatının söz konusu olması dolayısıyla işverenler, çalışanlar ve ilgili tüm kişilerin konunun önemi hakkında daha özverili olmaları gerekmektedir.

KAYNAKLAR

Kitaplar

ALLI, Benjamin O. (2008). Fundamental Principles Of Occupational Health And Safety, Geneva, 2Th Edition, <https://www.pdfdrive.com/fundamental-principles-of-occupational-health-and-safety-e62079738.html>, (Erişim Tarihi 04.01.2019).

ALTINEL, Hüseyin. (2015). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Ankara: Detay Yayıncılık.

AKPINAR, Teoman. (2013). İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

ARMSTRONG, Michael. (2009). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Prtactice, 11 Th Edition, <https://www.pdfdrive.com/armstrongs-handbook-of-human-resource-management-practice-11th-edition-d156895299.html>, (Erişim Tarihi 02.01.2019).

BAYAT, Ali. (2016). Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, Ankara: Akademisyen Kitabevi Yayın Dağıtım.

BENLİGİRAY, Serap. (2017). İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütlenmesi, Ünite 1, Anadolu Üniversitesi AÖF.

BİNGÖL, Dursun. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta Basım Yayım.

ÇALIK, Temel ve EREŞ, Figen. (2006). Kariyer Yönetimi, Ankara: Gazi Kitabevi.

ÇETİN, Canan., DİNÇ ELMALI, Esra ve Arslan, Mehmet Lütfi. (2017). İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta Basım Yayım.

DECENZO, A. David ve ROBBİNS, P. Stephen. (2010). Fundamentals Of Human Resource Management, 10Th Edition. <https://www.pdfdrive.com/fundamentals-of-human-resource-management-10th-edition-e165272227.html>, (Erişim Tarihi 02.01.2019).

- DEMİRCİOĞLU, Murat ve KAPLAN, Hasan Ali. (2016). Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- DEMİRCİOĞLU, Murat ve CENTEL, Tankut. (2013). İş Hukuku, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- DESSLER, GARY. (2013). Human Resource Management, 13Th Edition. <https://www.pdfdrive.com/human-resource-management-13th-edition-by-gary-dessler-e42361023.html> (Erişim Tarihi 02.01.2019).
- DOSTLAR, Semiha. (2016). Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, Ankara: Akademisyen Kitabevi Yayın Dağıtım.
- ERDOĞAN, İrfan. (2003). Pozitivist Metodoloji, Ankara: Pozitif Matbaacılık.
- KABAKÇI, Mahmut. (2009). Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- KAUFMAN, E. Bruce. (2007). The Oxford Handbook Of Human Resource Management. <https://www.pdfdrive.com/oxford-handbook-of-human-resource-management-e24456789.html> (Erişim Tarihi 02.01.2019).
- KAYAR, Nihat. (2013). Kamu Personel Yönetimi, Bursa: Ekin Yayınevi.
- KILKIŞ, İlknur. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa: Dora Basım Yayım.
- MATHIS, Robert L. ve JACKSON, John H. (2008). Human Resource Management, 12Th Edition. <https://www.pdfdrive.com/human-resources-management-12th-ed-e117421144.html> (Erişim Tarihi 03.01.2019).
- ÖZGEN, Hüseyin., ÖZTÜRK, Azim ve YALÇIN, Azmi. (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi, Kapsamı, Tanımı, Amaçları ve İşlevleri, Adana: Nobel Kitabevi.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat. (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalı, Bursa: Furkan Ofset.
- ŞİMŞEK, M.Şerif ve ÖGE, H.Serdar. (2007). Stratejik ve Uluslararası Boyutları ile İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara: Baran Ofset.
- TANIR, Ferdi. (2016). Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, Ankara: Akademisyen Kitabevi Yayın Dağıtım.
- TAYLOR, Frederick.W. (1911). The Principles of Scientific Management).

TORTOP, Nuri., AYKAÇ, Burhan., YAYMAN, Hüseyin ve ÖZER, M.Akif. (2007). (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

TÜZÜNER, Lale. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Ölçme ve Değerlendirme, İstanbul: Beta Basım Yayım.

UYARGİL, Cavide., ÖZÇELİK, Oya., ADAL, Zeki., SADULLAH, Ömer., ATAAY Durak, İsmail., DÜNDAR, Gönen., ACAR, Ahmet Cevat ve TÜZÜNER, Lale. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi, İ.Ü İşletme Fakültesi, İstanbul: Beta Basım Yayım.

YİĞİT, Abdulvahap. (2015). İş Güvenliği, Bursa: Alfa Akademi Basım Yayım.

YÜKSEL, Öznur. (2007). İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara: Gazi Kitabevi.

Makaleler

ALPAGUT, Gülsevil. (2014). 6331sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 72 Sayı 2, s.31-46, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/97914> (Erişim Tarihi 18.02.2019).

AKI, Erol. (2014). 6331sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Ve Çalışma Yaşamına Etkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 15, s.3-24, <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz-15-ozel/1-ishukuku/1-erolaki.pdf>, (Erişim Tarihi 13.12.2018).

AKPINAR, Teoman; ÇAKMAKKAYA, Baki Yiğit. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü, Çalışma ve Toplum / 1. s.273-304, <http://calismatoplum.org/sayi40/akpinar.pdf> (Erişim Tarihi 14.12.2018).

AKTÜRK, Bekir. (2015). 6645 Sayılı Son Torba Kanun ile İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yapılan Değişiklikler, Mali Çözüm Dergisi, s.189-193, http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/128malicozum/021_Bekir_AKT%C3%9CRK.pdf (Erişim Tarihi 23.02.2019).

ALPER, Yusuf ve DEMİR, Günnur. (2006). Dünyada ve Türkiye’ de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Kanada, ABD Ve İngiltere Uygulaması, Çimento İşveren Sendikası Dergisi, s.4-17, <https://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale122.pdf> (Erişim Tarihi 14.12.2018).

AYDIN, Ufuk. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi, İş Hukuku ve İşçi Sendikaları, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Yayın No: 38, s.1003-1024, <http://tuhis.org.tr/resim/files/nekinarmagan.pdf> (Erişim Tarihi 14.10.2018).

AYDIN, Ufuk. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Üzerine, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 7 Sayı 26, https://www.mess.org.tr/media/files/6312_EX48J8XNUV26.pdf, s.10-18 (Erişim Tarihi 18.12.2018).

AYDIN, Ufuk ve EZER, Burcu. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 4, s.11-32, <http://www.calismatoplum.org/sayi43/aydin-ezer.pdf> (Erişim Tarihi 13.02.2019).

AYDINLI, İbrahim. (2013). 6331 Sayılı Kanun'da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 30, s.37-42, https://www.mess.org.tr/media/files/407_2AO6M3TX0Jsicil_30.pdf (Erişim Tarihi 15.02.2019).

BACAK, Bünyamin ve KAZANCI, Ecehan. (2014). Türk Çalışma Hayatında Vardiyalı Gece Çalışan İşçilerin Karşılaştığı Fizyolojik, Psikolojik ve Sosyolojik Etkilerin Değerlendirilmesi, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 6, s.132-149, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/84805> (Erişim Tarihi 27.02.2019).

BALKIR, Z.Gönül. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İş Verenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Organizasyonu, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt 2 Sayı 1, s.56-91, http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/cc66fd6c-ce69-4114-9436-ed2b1cf82af4/SGD_02_03.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=cc66fd6c-ce69-4114-9436-ed2b1cf82af4 (Erişim Tarihi 10.12.2018).

BALKIR, Z.Gönül. (2012). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 7, Sayı 28, s.20-41,

https://www.mess.org.tr/media/files/409_MVNC0R3E0Usicil_28.pdf (Erişim Tarihi 10.02.2019).

BALOĞLU, Cem. (2013). İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar. Kamu-iş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 13 Sayı 2, s.99-125, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1324.pdf> (Erişim Tarihi 25.02.2019).

BAYCIK, Gaye. (2013). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, Ankara Barosu Dergisi, 2013/3, s.103-170, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2013-3/2013-3-4.pdf> (Erişim Tarihi 11.01.2018).

BİLİR, Nazmi. (Tarihsiz). Çalışma Hayatında Bir Risk Grubu: Genç Çalışanlar (Çalışan Gençlik), http://www.tr.undp.org/content/dam/turkey/docs/Publications/nhdrs/backgroundpapersforNHDR2008/NHDR_BP_Nazmi_Bilir_Doc2.pdf (Erişim Tarihi 27.02.2019).

BOSTANCI, Yalçın. (2004). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 12 Sayı 1-2, s.67-86, http://www.selcuk.edu.tr/dosyalar/files/004/cilt_12_sayi_1-2.pdf (Erişim Tarihi 12.02.2019).

CENTEL, Tankut. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 8, Sayı 29, s.13-23, https://www.mess.org.tr/media/files/408_T2WH7HUOYZsicil_29.pdf (Erişim Tarihi 12.01.2019).

CİVAN, Orhan Ersun. (2017). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar, Ankara Barosu Dergisi, s.204-290, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2017-4/8.pdf> (Erişim Tarihi 25.02.2019).

ÇAKIR, Özlem. (2006). Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara, s.1-135, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/ucretadaletinin.pdf> (Erişim Tarihi 25.11.2018).

ÇAVDAR, Hava ve ÇAVDAR, Mehmet. (2010). İşletmelerde İş Gören Bulma ve Seçme Aşamaları, Journal of Naval Science and Engineering , Vol. 6, No.1, pp. 79-93, <https://docplayer.biz.tr/1324183-Isletmelerde-isgoren-bulma-ve-secme-asamalari.html> (Erişim Tarihi 11.11.2018).

ÇAVUŞ, Özgür Hakan. (2015). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Ofis İşyerlerinde Risk Değerlendirmesi, Çalışma İlişkileri Dergisi Cilt 6, Sayı 2, s.1-14, http://www.calismailiskileri.org/?menu=pages&p=issue_details&id=11 (Erişim Tarihi 11.01.2019).

CELİKİTEN, Mustafa. (2005). Neden İş Analizi Yapılmalı?. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı 18, s.127-135, http://sbedergi.erciyes.edu.tr/sayi_18/08_celikiten.pdf (Erişim Tarihi 11.11.2018).

ÇETİNDAG, Şerif. (2010). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum, Toprak İşveren Sendikası Dergisi, Sayı 86, s.26-29, <http://toprakisveren.org.tr/tr-tr/alt-sayfalar/359/sayi-86> (Erişim Tarihi 19.01.2019).

ÇİÇEK, Özal ve ÖÇAL, Mehmet. (2016). Dünyada Ve Türkiye’de İş Sağlığı Ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt 5, Sayı 11, s.105-129, <https://dergipark.org.tr/download/article-file/263389> (Erişim Tarihi 19.01.2019).

ÇİFTÇİOĞLU, Cengiz Topel. (2012). Yaşama Hakkı, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 103, s.137-168, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-103-1230> (Erişim Tarihi 15.01.2019).

DEMİRBILEK, Tunç. (2004) Vardiyalı Çalışmanın Kadının Aile ve Sosyal Yaşamına Etkisi, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Sayı 7, s.77-98, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/289616> (Erişim Tarihi 27.02.2019).

DEMİRBILEK, Tunç ve ÇAKIR, Özlem. (2008). Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Değişkenler, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 23, Sayı 2, s.173-191, https://iibfdergi.deu.edu.tr/index.php/cilt1-sayi1/article/view/238/pdf_219 (Erişim Tarihi 23.02.2019).

DEMİRCİOĞLU, Murat. (2007). İş Güvenliği Uzmanlığı Yönünden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın İncelenmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 2, Sayı 5, s.9-18, https://www.mess.org.tr/media/files/6343_DD89MC6QFB5.pdf, (Erişim Tarihi 27.02.2019).

DEMİRCİOĞLU, Murat ve KAPLAN, Hasan Ali. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Örgütlenmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 30, s.5-23, https://www.mess.org.tr/media/files/407_2AO6M3TX0Jsicil_30.pdf (Erişim Tarihi 20.02.2019).

DENİZ, Mehmet ve ÜNAL, Ahmet. (2007). İnsan Kaynaklarının Bir Fonksiyonu Olarak Örgütsel Kariyer Yönetimi ve Bir Uygulama, E-Journal of New World Sciences Academy, Cilt 2, Sayı 2, s.101.119, <https://docplayer.biz.tr/4467192-Insan-kaynaklarinin-bir-fonksiyonu-olarak-orgutsel-kariyer-yonetimi-ve-bir-uygulama.html> (Erişim Tarihi 10.11.2018).

DUYGULU, Sergül ve ABAAN, Süheyla. (2007). Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma Ya Da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi, Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, s.61-73, <http://www.hyodergi.hacettepe.edu.tr/icindekiler/2007cilt14sayi2/06.pdf> (Erişim Tarihi 07.11.2018).

EKMEKÇİ, Ömer. (2009). İşyeri Sağlık Ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık Ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 4, Sayı 16 s.63-69, https://www.mess.org.tr/media/files/6325_0OPP5QIRTJ16.pdf (Erişim Tarihi 21.02.2019).

ERDOĞAN, Canan. (2017). Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Sayı 2. s.127-158. <https://www.aybu.edu.tr/hukuk/ybhd/contents/files/YBHD-4-baski.pdf> (Erişim Tarihi 25.02.2019).

ERTÜRK, Şükran. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 7, Sayı 27, s.13-24, https://www.mess.org.tr/media/files/410_ESH40ZYHAVsicil_27.pdf (Erişim Tarihi 12.01.2019).

ESEN, Bünyamin. (2013). Örneklerle 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uyarınca Çalışan Temsilcilerinin Seçim Usulleri ve İşverenlerin Sorumlulukları, İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, Mali Çözüm Dergisi, Sayı 118, s.263-272,

http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/118malicozum/22_bunyaminesen.pdf, (Erişim Tarihi 22.02.2019).

FİŞEK, A. Gürhan. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, Çalışma Ortamı Dergisi, Sayı 123, s.6-10, https://calismaortami.fisek.org.tr/wp-content/uploads/2012/05/calisma_ortami123.pdf (Erişim Tarihi 22.03.2019).

GENÇLER, Ayhan. (2007). İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı 35, s.14-27, <http://www.isgdergisi.com/pdf/lowr/35.pdf> (Erişim Tarihi 08.02.2019).

GEREK, Nüvit. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 7, Sayı 28, s.10-19, https://www.mess.org.tr/media/files/409_MVNC0R3E0Usicil_28.pdf (Erişim Tarihi 10.01.2019).

GÜLER, Zeliha, (2015). Özel Politika Gerektiren Grupların İş Yaşamındaki Sağlık ve Güvenlik Riskleri ile Kontrol Tedbirleri, Çalışma Dünyası Dergisi, Sayı 2, s.117-134, <http://www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayi7/07.pdf> (Erişim Tarihi 20.02.2019).

GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz Bozkurt. (2014). Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel Sayı, s.481-545, <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz-15-ozel/1-ishukuku/19-yelizbozkurt.pdf> (Erişim Tarihi 27.02.2019).

GÜVEL, Şahin Tolga ve LAPTALI ORAL, Emel. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Yasal Mevzuatının Türkiye İnşaat Sektöründe Uygulanma Düzeyi, Çukurova Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi, 33(1), s.189-198, [https://mmf.cu.edu.tr/tr/Dergi/\(33_1_2018\)/18.pdf](https://mmf.cu.edu.tr/tr/Dergi/(33_1_2018)/18.pdf) (Erişim Tarihi 23.02.2019).

GÜVEN, Rana. (2010). İş Yerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri, Toprak İşveren Sendikası Dergisi, Sayı 86, s.4-8,

<http://dosya.toprakisveren.org.tr/makale/2010-86-ranaguven.pdf> (Erişim Tarihi 11.02.2019).

HOROZOĞLU, Kâmil. (2017). İş Kazalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Analizi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 7, Sayı 1, s.265-281,

http://joiss.karabuk.edu.tr/Makaleler/2112130968_16.%20Kamil%20Horuzo%C4%9Flu.pdf (Erişim Tarihi 23.01.2019).

İREN, Ertan. (2011). Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 60, s.281-307, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/1585/17179.pdf> (Erişim Tarihi 26.02.2019).

İŞCAN, Ömer Faruk. (2000). Stratejik Yönetim ve İş Gören Eğitimi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 14, Sayı 1, s.231-242, <http://e-dergi.atauni.edu.tr/atauniiibd/article/view/1025003495/1025003324> (Erişim Tarihi 14.11.2018).

KABAKÇI, Mahmut. (2013). 6331 Sayılı Kanun'un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Koruma İlkelerinin (m.5) İşlevi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 8, Sayı 29, s.61-76, https://www.mess.org.tr/media/files/408_T2WH7HUOYZsicil_29.pdf (Erişim Tarihi 26.02.2019).

KAĞNICIOĞLU, Deniz. (2000-2001). İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Değişen Endüstri İlişkileri, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, s.13-42, <https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11421/524/153740.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Erişim Tarihi 12.11.2018).

KARA, Murat. (2013). Osmanlı Devleti'nin Son Döneminde Ereğli Kömür Havzası, International Journal Of History, volume 5, issue 1, s.223-250, <http://www.historystudies.net/dergi/tar2015129ab23.pdf> (Erişim Tarihi 09.02.2019).

KARACAN, Esin ve ERDOĞAN, Özlem Nazan. (2011). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (21) 2011 / 1, s.102-116, <http://kosbed.kocaeli.edu.tr/sayi21/6EsinveErdogan.pdf> (Erişim Tarihi 05.11.2018).

- KAŞTAN, Yüksel. (2016). Osmanlı İmparatorluğu'nda Kömür Ocaklarının İşletilmesi, Osmanlı Medeniyeti Araştırmaları Dergisi Cilt 2, Sayı 2, s.1-26, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/190562> (Erişim Tarihi 09.02.2019).
- KAYA, Esra Nur; TAŞ, İbrahim Ethem. (2015). Personel Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetimi Ayrımı, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt 5, Sayı 1, s.21-28, <http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/download/article-file/107732> (Erişim Tarihi 05.11.2018).
- KEÇECİOĞLU, Tamer ve YILMAZ, Mustafa Kemal. (2012). İnsan Kaynaklarına Bakış Açısının Saptanmasına Yönelik Bir Araştırma, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 15, Sayı 27, s.129-155, <http://sbe.balikesir.edu.tr/dergi/edergi/c15s27/makaleler/c15s27m7.pdf> (Erişim Tarihi 07.11.2018).
- KILKIŞ, İlknur. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK), İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 15, Sayı 1, s.17-41, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/235263> (Erişim Tarihi 11.02.2019).
- KILKIŞ, İlknur ve ALPER, Yusuf. (2015). 6331 Sayılı Kanun'da İş Güvenliği Uzmanlığı Nitelikleri, Görevlendirilmeleri ve Yetkilendirilmeleri, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, s.32-67, http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/d92e564e-1303-4f45-a592-9f610e2f3a7e/SGD_08_02.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=d92e564e-1303-4f45-a592-9f610e2f3a7e (Erişim Tarihi 18.01.2019).
- KORKMAZ, Âdem ve AVSALLI, Hüseyin. (2012). Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 26, s.153-167.
- KORKUT, Gülsüm; TETİK, Alim. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Getirdiği Yenilikler ve Temel Sorunlar, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 18, Sayı 3. s.455-474.
- KONTOSIC, Ivica ve SKROBONJA, Ante. (2002). Bernardino Ramazzini's De Morbis Artificum Diatriba Or Three Hundred Years From The Beginning Of Modern

Occupational Medicine, Arh Hig Rada Toksikol, 53, s.31-36, <https://hrcak.srce.hr/file/1037> (Erişim Tarihi 08.02.2019).

KÖSEOĞLU, Ali Cengiz ve KABUL, Sibel. (2014). 4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 72, Sayı 2, s.233-268, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/97926> (Erişim Tarihi 27.02.2019).

KURT, Resul ve KURT, Dilek. (2012). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İşverenlere Getirilen Yükümlülükler ve İdari Yaptırımlar, Mali Çözüm Dergisi, Sayı 113, s.217-234, http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/113malicozum/13_resulkurt.pdf (Erişim Tarihi 24.02.2019).

ÖZKILIÇ, Özlem. (2007). İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatında İşverenin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü ve Risk Değerlendirme Uygulamaları, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 2, Sayı 6, s.56-61, https://www.mess.org.tr/media/files/6342_2Q3O2M04L76.pdf (Erişim Tarihi 21.02.2019).

POLAT, Halil. (2013). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Genel Bakış, Toprak İşveren Sendikası Dergisi, Sayı 97, s.7-10, <http://dosya.toprakisveren.org.tr/dergi/2013-97.pdf> (Erişim Tarihi 11.02.2019).

SEZGİNER, Sadettin. (2014). Kişisel Koruyucu Donanımların Doğru Seçimi, Doğru Kullanılması ve Kişisel Koruyucu Malzemelerin Taşınması Gereken Özellikleri, Mühendis ve Makine Dergisi, Cilt 55, Sayı 655, s.57-69, http://www1.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/e0720fe4623c306_ek.pdf?dergi=1467 (Erişim Tarihi 23.02.2019).

ŞEN, Mustafa ve TUNÇ, Yusuf Erdem. (2017). Türkiye'de Çalışma Yaşamında Özel Grupların İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Değerlendirilmesi, Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt 6, Sayı 16, s.569-595, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/390739> (Erişim Tarihi 25.02.2019).

TAŞYÜREK, Mustafa. (2007). Kişisel Koruyucu Donanımlar, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Cilt 8, Sayı 30, s.38-47,

<http://www.ttb.org.tr/dergi/index.php/msg/article/view/232/214> (Erişim Tarihi 23.02.2019).

TİFTİK, Mustafa ve ADIGÜZEL, Ayşe. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Sayı 1, s.319-356, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/145044> (Erişim Tarihi 20.02.2019).

TURAN, Ali ve MÜEZZİNOĞLU, Arif. (2006). Risk Değerlendirme Yöntemleri, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, (Ocak-Şubat-Mart), s.32-36. <http://www.ttb.org.tr/msg/dergi/mart25/risk.pdf> (Erişim Tarihi 11.02.2019).

TÜZÜNER, Vala Lale ve ÖZASLAN, Burcu Özge. (2011). Hastanelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının değerlendirilmesine yönelik bir araştırma, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 40, Sayı 2, s.138-154, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/98182> (Erişim Tarihi 09.02.2019).

YILDIZ, Naciye. (2017). AB ve Türkiye Mevzuatında Çocuk İşgücünün İş Sağlığı ve Güvenliği, Mülkiye Dergisi, 41 (3), s.111-145. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/486742> (Erişim Tarihi 26.02.2019).

YILMAZ, Fatih. (2010). Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve örgütlenmesi: Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirmesi, Kamu İş Dergisi, Cilt 11, Sayı 2, s.89-112, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1124.pdf> (Erişim Tarihi 10.01.2019).

YILMAZ, Fatih. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşveren ve Çalışanların Yükümlülükleri, Toprak İşveren Dergisi Sayı 97, s.11-19, <http://dosya.toprakisveren.org.tr/dergi/2013-97.pdf> (Erişim Tarihi 12.02.2019).

YÜKSEL, Büşra. (2017). Çalışma İlişkilerine Yönelik İlk Düzenleme: Dilaver Paşa Nizamnamesi ve Çalışma Hayatına Etkileri, İş ve Hayat Dergisi, Sayı 6, s.155-178. ISSN: 2547-9873,

http://www.sekeris.org.tr/dergi/multimedia/dergi/86_calisma_iliskilerine_yonelik_ilk_duzenleme_dilaver_pasa_nizamnamesi_ve_calisma_hayatina_etkileri.pdf (Erişim Tarihi 03.01.2019).

ZAİM, Halil ve POLAT, Mehmet. (2013). İnsan Kaynakları Fonksiyonlarının Mukayeseli Önem Derecelerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Uygulama, Journal of

Social Policy Conferences Issue: 64-65, s.35-59,
<https://dergipark.org.tr/download/article-file/357235> (Erişim Tarihi 14.11.2018).

Diğerleri

AKILLI, Hafize; AYDOĞDU, Önder. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi, Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü, Enerji Hammadde Etüt ve Arama Dairesi Başkanlığı, MTA Doğal Kaynaklar ve Ekonomi Bülteni, Ankara.
http://www.mta.gov.tr/v3.0/sayfalar/hizmetler/kutuphane/ekonomi-bultenleri/2013_16/245.pdf (Erişim Tarihi 20 Ekim 2017).

AKTAY, Necdet. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Güvenliği Kültürüne Etkisi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Erişim Tarihi 20.01.2019).

ÇSGB, (2016). T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İşyerleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Çalışma Rehberi, Yayın No: 24. <https://www.cs.gb.gov.tr/media/4588/rehber08.pdf> (Erişim Tarihi 11.11.2017).

DEMİR, Seçil. (2016). İnsan Kaynakları Yönetiminin Bir Fonksiyonu Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Bursa.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Erişim Tarihi 10.08.2018).

ERDUT, Tijen. (2002). İnsan Kaynakları Yönetimi ve Değişen Endüstri İlişkilerinde Değişim. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İzmir.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Erişim Tarihi 08.08.2018).

GEDİK, Demet. (2008). İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitiminin Performans Üzerine Etkileri ve Örnek Bir Uygulama. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Çalışma Ekonomisi ve

Endüstri İlişkileri Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Erişim Tarihi 07.08.2018).

ULUSOY, Muharrem Emre. (2013). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Örgütlenme Yükümlülüğü. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Konya.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Erişim Tarihi 14.11.2018).

YAR, Nur Selin. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı Üzerine Etkilerinin İncelenmesi. Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Erişim Tarihi 18.01.2019).

YILDIRIM, Arzu ve BAKIR, M. Şirin. (2014). İnsan Kaynakları Uygulamaları Açısından İşçi Sağlığı ve İşçi Güvenliği Tedbirleri Üzerine Bir Değerlendirme, Üretim Ekonomisi Kongresi, Bildiri, <http://openaccess.iku.edu.tr/bitstream/handle/11413/1168/ArzuY%C4%B1ld%C4%B1r%C4%B1mUEK2014.pdf?sequence=3&isAllowed=y> (Erişim Tarihi 12.11.2018).

YÜKSEL, Selim. (2006). Vardiyalı Çalışma Sistemi ve Türk İş Mevzuatındaki Yeri. Çığ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, Mersin. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Erişim Tarihi 27.02.2019).

İş Yerleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Çalışma Rehberi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Genel Yayın No: 24, 2016. http://www.gelisimosgb.com.tr/Assets/images/Isyerleri_Is_Sagligi_ve_Guvenligi_Kurullari_Calisma_Rehberi_20170725_103243.pdf (Erişim Tarihi 27.11.2018).

Onuncu Kalkınma Planı, T.C. Kalkınma Bakanlığı, Seramik Çalışma Grubu Raporu, Ankara, 2015, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/10_SeramikCalismaGurubu.pdf (Erişim Tarihi 04.07.2019).

Seramik Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İSG Genel Müdürlüğü, İSGÜM, Ankara, 2018,

<https://birim.ailevecalisma.gov.tr/media/11147/seramik-sektoerue-rehberi-duezeltme.pdf> (Erişim Tarihi 04.07.2019).

Türkiye Seramik Federasyonu, Türk Seramik Sanayi, İstanbul, 2010, file:///C:/Users/ASUS/Desktop/Seramik_Fed_17310_Seramik_Sanayi_Raporu_2009_DUZE_LTME-540.pdf (Erişim Tarihi 04.07.2019).

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_02/2002-7.pdf (Erişim Tarihi 4 Ekim 2017).

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Oda Raporu, TMMOB, Makine Mühendisleri Odası, 2016, https://www.mmo.org.tr/sites/default/files/1ab0f9cc68c38fb_ek.pdf (Erişim Tarihi 5 Ekim 2017).

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Oda Raporu, TMMOB, Makine Mühendisleri Odası, 2017, https://www.mmo.org.tr/sites/default/files/isg_rapor_2017.pdf (Erişim Tarihi 15 Ekim 2017).

4857 sayılı İş Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857-20111011.pdf>, (Erişim Tarihi 12.02.2019).

Türkiye'nin onayladığı İLO sözleşmeleri, <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm> (Erişim Tarihi 26.02.2019).

5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf> (Erişim Tarihi 27.02.2019).

Özür, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/03/20040324.htm#10> (Erişim Tarihi 27.02.2019).

TS 9111- TS 12460 standartları, http://www.mku.edu.tr/files/307_dosya_1460704401.pdf (Erişim Tarihi 27.02.2019).

<http://www.mevzuat.gov.tr/Tebliğ.aspx>, (Erişim Tarihi 15.02.2019).

<http://www.mevzuat.gov.tr/Yonetmelikler.aspx>, (Erişim Tarihi 15.02.2019).

Mevzuat

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (R.G. 30.06.2012)

4857 Sayılı İş Kanunu (R.G. 10.06.2003)

Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik (R.G. 16.07.2013)

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (R.G. 15.05.2013)

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (R.G.06.04.2004)

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (R.G. 16.08.2013)

Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik (R.G. 23.08.2013)

İlkyardım Yönetmeliği (R.G. 22.05.2002)

İşyerlerinde Acil Durumlar Yönetmeliği (R.G. 18.06.2013)

İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (R.G. 25.04.2013)

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (R.G. 30.04.2015)

İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analiz Laboratuvarları Hakkında Yönetmelik (R.G. 24.01.2017)

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (R.G. 30.04.2015)

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliği (R.G. 18.01.2013)

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (R.G. 18.12.2014)

İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri Ve Seçilme Usul Ve Esaslarına İlişkin Tebliğ (R.G. 29.08.2013)

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (RG 29.12.2012)

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik (R.G.24.07.2013)

Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (R.G. 02.07.2013)

Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik (R.G. 13.07.2013)

Tozla Mücadele Yönetmeliği (R.G. 05.11.2013)

EK

EK-1: İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarında İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolü- Mülakat Soruları

1. İş yerinin ana faaliyet konusu nedir? Hangi tehlike sınıfına girmektedir?
2. Çalışan sayınız kaçtır? Kadın ve erkek çalışan sayısı kaçtır?
3. Günlük çalışma saatleriniz nedir? Vardiya uygulaması var mıdır?
4. Alt işveren ile çalışıyor musunuz?
5. İş yeri organizasyon şeması nasıldır?
6. İK Departmanınız ne kadar süredir faaliyettedir, kaç kişiden oluşmaktadır?
7. İSG faaliyetleri İK departmanının görev tanımında yer almakta mıdır?
8. İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulma süreci nasıl olmuştur? Kurulda kimler yer almaktadır ve ne kadar sürede bir toplanır?
9. İşyeri bünyesinde İSG profesyonelleri var mıdır yoksa OSGB'lerden mi hizmet alıyorsunuz?
10. OSGB ile çalışıyorsanız, çalıştığınız OSGB ile iletişime geçerken İK yetkililerinin rolü ne olmuştur, süreci anlatabilir misiniz?
11. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği birimi oluşturulmuş mudur? Bu birimde mevzuat çerçevesinde yer alan koşullar sağlanmış mıdır?
12. Çalışan temsilcisi seçme sürecinde İK'nın rolü ne olmuştur, süreci anlatır mısınız?
13. İşyerinde destek elemanlarının belirlenmesi nasıl olmuştur? İşyerinde yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel eğitim almış çalışanlarınız var mıdır?
14. Risk değerlendirmesi ekibinde kimler vardır?
15. İşyerinde risklerin belirlenme süreci ve belirlenen risk kontrol tedbirlerinin uygulanmasında İK'nın rolü nedir?
16. İşyerinde çalışanların sağlık gözetimi nasıl yapılmaktadır? Çalışanların sağlık raporlarının periyotlarının takibi nasıl gerçekleşir? Rapor sonucuna göre iş değişikliği yaptığınız çalışanınız oldu mu?
17. İşyerinde İSG eğitimleri kim tarafından ve nerede verildi? Eğitim sertifikası verildi mi?

18. İşyerinde İSG eğitimleri ne kadar sürede verildi? Verilecek eğitimlerin planlanmasında üretimin aksamaması için İK'nın rolü ne olmuştur?
19. İşyerinde acil durum planı var mıdır? İşyerinde herhangi bir acil durum meydana geldi mi?
20. İşyerinde acil durum tatbikatı yapıldı mı? Çalışanlar acil durum tatbikatında gerekli müdahaleleri yapabildi mi?
21. İşyerinde hangi ortam ölçümleri yaptırılmıştır? Ölçümü yapacak kişilerin/kurumların belirlenme süreci nasıl gerçekleşmiştir?
22. İşyerinde çalışanlara verilecek kişisel koruyucu donanımların seçiminde nelere dikkat edilir?
23. İşyerinde çalışanların kişisel koruyucu donanımları kullanmalarının takibi nasıl yapılır? Kişisel koruyucu donanımları kullanmayan çalışanlara ne gibi yaptırımlar uygulanmaktadır?
24. İşyerinde bulunan iş ekipmanlarının kontrolü kimler tarafından yapılmaktadır? Periyodik Kontrollerin takibi nasıl gerçekleşmektedir?
25. İşyerinde gebe ve emziren kadınlar için emzirme odası ve kreş bulunmakta mıdır?
26. İşyerinde gece çalışması yapılmakta mıdır? Gece çalışmalarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ne gibi önlemler alınmaktadır?
27. Uygun işe uygun kişinin yerleştirilmesi konusunda İK departmanı iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminden ne gibi destekler almaktadır?
28. İş yerinde iş güvenliği kültürünün gelişmesinin üretime nasıl bir etkisi olmuştur?

ÖZGEÇMİŞ

Aslı Dünder Usta, 1989 yılında Adana'da doğmuş, ilköğretim ve lise hayatını Adana'da tamamlamıştır. Lisans eğitimini 2007-2012 tarihleri arasında Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümünde tamamlamış, 2010-2011 yılları arasında Erasmus Programı kapsamında Fachhochschule Worms üniversitesinde eğitim almıştır. 2014-2017 yılları arasında Socar Turkey Petrol A.Ş firmasında Bölge Destek Uzmanı olarak görev yapmış, 2019 yılı itibariyle İzmir ilinde Gelir Uzman Yardımcısı olarak göreve başlamaya hak kazanmıştır.