

T.C
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERDE İŞ GÜVENLİĞİ
VE İŞÇİ SAĞLIĞI UYGULAMALARININ İŞ KAZALARININ
ÖNLENMESİ AÇISINDAN İNCELENMESİ**

**İŞLETME ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan
Tuğçe Şükran AYDIN**

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Ömür Şakir BABAĞLU**

İSTANBUL-2015

TEZ TANITIM FORMU

YAZAR ADI SOYADI	:Tuğçe Şükran AYDIN
TEZ DİLİ	:Türkçe
TEZİN ADI	:Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmelerde İş Güvenliği Ve İşçi Sağlığı Uygulamalarının İş Kazalarının Önlenmesi Açısından İncelenmesi
ENSTİTÜ	:Sosyal Bilimler Enstitüsü
ANABİLİM DALI	:İşletme
TEZİN TÜRÜ	:Tezli Yüksek Lisans
TEZİN TARİHİ	: 29.04.2015
SAYFA SAYISI	:84
TEZ DANIŞMANI	:Prof. Dr. Ömür Şakir Babaoğlu
TÜRKÇE ÖZET	:Bu çalışmanın amacı Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmelerde İş Güvenliği Ve İşçi Sağlığı Uygulamalarının İş Kazalarının Önlenmesi Açısından İncelenmesini araştırmaktır.
DİZİN TERİMLERİ	:İş güvenliği, işçi sağlığı, iş kazaları, sigorta; Job security,employee health, job accidents, insurance
DAĞITIM LİSTESİ	: 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne 2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

Tuğçe Şükran AYDIN

T.C
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERDE İŞ GÜVENLİĞİ
VE İŞÇİ SAĞLIĞI UYGULAMALARININ İŞ KAZALARININ
ÖNLENMESİ AÇISINDAN İNCELENMESİ**

**İŞLETME ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan
Tuğçe Şükran AYDIN**

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Ömür Şakir BABAOĞLU**

İSTANBUL-2015

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının ederlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Tuğçe Şükran AYDIN

29/04/2015

İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Tuğçe Şükran AYDIN'ın Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmelerde İş Güvenliği Ve İşçi Sağlığı Uygulamalarının İş Kazalarının Önlenmesi Açısından İncelenmesi adlı tez çalışması, jürimiz tarafından İŞLETME anabilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan *Prof.Dr Ömür Şakir*
BABAOĞLU
(Danışman)

Üye *Prof.Dr İzzet GÜMÜŞ*

Üye *Yrd.Doç.Dr Mustafa*
YURTTADUR

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

..... /... / 2015

Doç.Dr.Ragıp Kutay KARACA
Enstitü Müdürü

ÖZET

Bu çalışmada,Hızlı sanayileşme ve teknolojik gelişmeler ile dogru orantılı olarak ülkemizde, özellikle iş yerlerinde çalışan kişilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bazı sorunlar açığa çıkmaktadır.İş kazaların çoğu Küçük ve orta ölçekli işletmelerde gerçekleşmektedir.Her yıl azımsanmayacak kadar iş kazaları ve işçi sağlığı ile ilgili aksaklıklar meydana gelmektedir.İşçi sağlığı ve iş güvenliği yalnızca teknik ve tıbbi bir çalışma değil aynı zamanda işçinin beslenme,barınma olanakları, doğal çevrenin yaşam şartlarına uygun, elverişli olması gibi birçok konu,işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini doğrudan etkilemektedir.İşçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarının gelişmesinde işçi mücadeleleri de önemli bir etken olmuştur.İşçi sağlığı ve iş güvenliğine önem verilmesinin esas nedenleri arasında işçinin yaşı, cinsiyeti, ırkı,meslek durumu gözetilmeksizin her işçinin sağlıklı yaşama hakkının en üst düzeyde önlem altına alınmasının gerekliliğidir.

Sosyalleşmenin, ekonominin ve sanayileşmenin sonuçlarından biri olan kentleşme ile çekirdek aile yaşamına geçmekte iş kazaları ve işçi sağlığını etkileyen önemli faktörler olmuştur.İşçinin iş kazası sonucu iş göremez hale gelmesi maddi manevi toplumsal etkileri, güvensiz çalışma ortam koşullarına yol açmıştır.Bunların sonucunda işçinin işyerinde yabancılaşmaya başlaması ve iş verimliliğinin düşmesinede neden olmaktadır.

Bu sebeple işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarının amacı işyerlerinde yeterli güvenlik önlemlerinin alınarak,işçinin ruhsal ve fiziksel açıdan korunmasının en üst seviyeye çıkarılması,işyeri ortamında sağlığa zarar verebilecek unsurların kaynağında yok edilmesi veya en az seviyeye indirgenmesi, ergonomik açıdan işçi ile iş arasındaki uyumun sağlanması,var ise hastalıkların tespit edilerek işçinin tedavi olmalarınının sağlanması,karşılaşılan zararlar var ise belirleyip değerlendirerek işyeri güvenliğinin de sağlanması ile birlikte olası iş kazaları engelleyerek denetimin ve düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bunlardan dolayı bu konu üzerine bir çalışma yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş güvenliği, küçük işletmeler, iş kazaları

SUMMARY

In this study, in direct proportion to fast industrialization and technological advancements, some issues about occupational health and safety of persons working at workplaces are discovered in our country. Most of the occupational accidents happen at small and medium scale business places. A considerable amount of occupational accidents and complications related to the workers' health occur every year. Occupational health and safety is not only a technical and medical study but it is also about the issues directly affecting worker's health and safety such as nutrition and sheltering in labour, whether the natural environment is appropriate and convenient for the natural living conditions. In the development of occupational health and safety studies, worker-class struggles have played an important role. One of the main reasons of that much importance given to occupational health and safety is the necessity that health of every worker, as a human right to life, regardless of his age, gender, race or profession must be preserved.

Urbanization, which is a consequence of socialization, economy and industrialization, and transition to the nuclear family pattern are also important factors that have affected the occupational health and safety. The material, moral and social effects of becoming disabled through an occupational accident, has created insecure working environment conditions. And as a result of this, workers have become alienated from the workplace and labour productivity has decreased.

Due to all these reasons, the need for social security has increased and the purpose of occupational health and safety studies has become; the maximization of the protection of workers in terms of mental and physical aspects by taking the necessary security precautions; pre-elimination or minimization of the elements that can damage health; ergonomic compliance between the work and the worker; identifying workers' diseases and providing treatment for workers if they have any; ensuring workplace safety by identifying and evaluating suffered loss; preventing possible occupational accidents; and conduction of supervisions and regulations. The reasons mentioned are the motives of this study.

Key words: Occupational safety, small scale businesses, occupational accidents

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	I
SUMMARY.....	II
İÇİNDEKİLER.....	III
KISALTMALAR LİSTESİ	V
TABLOLAR LİSTESİ.....	VI
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	VIII
GRAFİKLER LİSTESİ	IX
ÖNSÖZ.....	X
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
1.KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR.....	3
1.1. Küçük İşletme ve Orta Ölçekli İşletme Tanımı ve Kapsamı	3
1.1.1. Avrupa Birliği'nde KOBİ Tanımı	3
1.1.2. Türkiye'de KOBİ Tanımı	3
1.2. Türkiye'de KOBİ'lerin Gelişimi	5
1.2.1. Cumhuriyet Dönemi KOBİ'ler	5
1.2.2. 1923 -1950 Dönemi KOBİ'ler	6
1.2.3. 1950 – 1980 Dönemi KOBİ'ler	7
1.2.4. 1980 Sonrası Dönemde KOBİ'ler	7
1.3. Türkiye Ekonomisinde KOBİ'lerin Etkisi	8
1.4. KOBİ'lerde İşçinin Tanımı.....	10
1.5. KOBİ'lerde İşçi Sağlığı.....	11
1.5.1. İş Sağlığı Sistemi.....	15
1.6. İş Güvenliği	18
1.6.1. İş Güvenliği Çalışmalarının Amaçları	19
1.7. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel İlkeleri	20
İKİNCİ BÖLÜM	22
2.1. Türkiye'de İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğinin Gelişimi	22
2.2. Türkiye'de İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Önemi	25
2.3. Türkiye'de İş Kazaları	27
2.3.1. İş Kazalarının Sınıflandırılması	28
2.3.2. İş Kazalarının Nedenleri	29

2.4.KOBİ'lerde İşçi Sağlığı ve Meslek Hastalıkları	34
2.4.1. Meslek Hastalıklarının Nedenleri	35
2.5. KOBİ'lerde İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Mevzuatı	39
2.6. KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği	48
2.7. KOBİ'lerde Ergonominin Önemi ve İşçi Sağlığı – İş Güvenliği.....	51
2.8. KOBİ'lerde İş Kazalarının Önlenmesi.....	51
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	54
YÖNTEM VE BULGULAR.....	54
3.1. Araştırma Problemleri.....	54
3.2. Varsayımları	54
3.3. Sınırlılıkları	54
3.4. Araştırma Yöntemi	54
3.5. Evren ve Örneklem.....	55
3.6. Verilerin Toplanması ve Analizi	55
3.7. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular.....	56
3.8. Anket Maddelerine İlişkin Bulgular	59
3.9. Problem Cümlelerine İlişkin Bulgular	69
3.9.1. Birinci Alt Problem Cümlesine İlişkin Bulgular	69
3.9.2. İkinci Alt Problem Cümlesine İlişkin Bulgular	74
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	76
KAYNAKÇA.....	82
EK-A.....	_
ÖZGEÇMİŞ	_

KISALTMALAR LİSTESİ

- AB:** Avrupa Birliği
ILO: Uluslararası alışma Örgütü
İSG: İş Sağlığı ve Güvenliği
SSK: Sosyal Güvenlik Kurumu
TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu
WHO: Dünya Sağlık Örgütü
KOBİ: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler

TABLolar LİSTESİ

SAYFA

Tablo-1 Türkiye'deki İşletmelerin Büyüklüklerine Göre Dağılımı.....	4
Tablo-2 İş Sağlığı Sisteminin Girdileri ve Çıktıları	15
Tablo-3 İş Sağlığı Sistemi ve Sistem Bileşenleri	16
Tablo-4 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili Bazı Kanun ve Hükümler	24
Tablo-6 İşyerinde İşçi Sağlığını Tehdit Eden 10 Temel Madde	36
Tablo-7 İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Faaliyet Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımları	37
Tablo-8 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Konusu Hakkında Yayımlanan Yönetmelikler	42
Tablo-9 Cinsiyet Değişkenine İlişkin Frekans Dağılım	56
Tablo-10 Yaş Değişkenine İlişkin Frekans Dağılım	56
Tablo-11 Mesleki Deneyim Değişkenine İlişkin Frekans Dağılım	57
Tablo-12 Kurumdaki Görev Değişkenine İlişkin Frekans Dağılım	57
Tablo-13 Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Frekans Dağılım	58
Tablo-14 Kurumda Çalışılan Birim Değişkenine İlişkin Frekans Dağılım	58
Tablo-15 İş yeri Güvenliği ve İşçi Sağlığı Eğitimleri ile İlgili Maddelere İlişkin Frekans Dağılımı (1).....	59
Tablo-16 İş Yeri ve Güvenliği ve İşçi Sağlığı Konusunda Çalışan Sorumluluğuna İlişkin Maddelerin Frekans Dağılımı (2).....	60
Tablo-17 İş Yeri ve Güvenliği ve İşçi Sağlığı Konusunda Yönetimin sorumluluğuna İlişkin Maddelerin Frekans dağılımı (3).....	62
Tablo-18 İş Yeri ve Güvenliği ve İşçi Sağlığı Konusunda Kurum Sorumluluğuna İlişkin Maddelerin Frekans Dağılımı (4).....	64
Tablo-19 İş Yeri ve Güvenliği ve İşçi Sağlığı Konusunda Acil Plan Durumuna İlişkin Maddelerin Frekans Dağılımı (5)	66
Tablo-20 İş Yeri ve Güvenliği ve İşçi Sağlığı Konusundaki Düşüncelere İlişkin Maddelerin Frekans Dağılımı (6)	67
Tablo-21 İş Yeri ve Güvenliği ve İşçi Sağlığı Konusunda Ödüllendirme Maddesine İlişkin Frekans Dağılımı (7)	68
Tablo-22 Çalıştığını Kurumda İş Yeri ve Güvenliği ve İşçi Sağlığı ile İlgili uygulamalar iş kazalarını önlemektedir” Maddesine İlişkin Frekans Dağılımı	68
Tablo-23 Güvenilirlik Analizi	69

Tablo-24 Cinsiyete Göre Ölçekte Yer Alan 2, 4, 6, 18, 22, 24 Nolu Maddelere Katılım Düzeylerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının Tespiti İçin Yapılan Mann Whitney U Testi.....	69
Tablo-25 Mesleki Deneyime Göre Ölçekte Yer Alan 2, 4, 6, 18, 22, 24 Nolu Maddelere Katılım Düzeylerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının Tespiti İçin Yapılan Kruskall Wallis H Testi	70
Tablo-26 Eğitim Düzeyine Göre Ölçekte Yer Alan 2, 4, 6, 18, 22, 24 Nolu Maddelere Katılım Düzeylerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının Tespiti İçin Yapılan Kruskall Wallis H Testi	72
Tablo-27 Cinsiyete göre “Çalıştığım kurumda işyeri güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili yapılan uygulamalar iş kazalarını önlemektedir.” İfadesine katılım düzeylerinde farklılaşma olup olmadığının tespiti için yapılan Mann Whitney U Testi.....	74
Tablo-28 Mesleki Kıdem Yılına Göre “Çalıştığım kurumda işyeri güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili yapılan uygulamalar iş kazalarını önlemektedir.” İfadesine Katılım Düzeyinin Farklılaşp Farklılaşmadığının tespiti için Yapılan Kuruskall Wallis H Testi	75
Tablo-29 Eğitim Durumuna Göre “Çalıştığım kurumda işyeri güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili yapılan uygulamalar iş kazalarını önlemektedir.” İfadesine katılım düzeyinin farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için Yapılan Kruskall Wallis H Testi	75

ŞEKİLLER LİSTESİ

SAYFA

Şekil-1 İş Kazasının Nedenleri	30
--------------------------------------	----

GRAFİKLER LİSTESİ

SAYFA

Grafik-1 Yıllara Göre İş Kazası ve Sıklık ve Ağırlık Hızları	31
Grafik-2 Sektörlere Göre İş Kazası Geçirenlerin Oranı, 2009-2014	33

ÖNSÖZ

Bu çalışmamamda bana bilgi, tecrübe ve yönlendirmeleriyle yardımcı olan, birlikte çalışmaktan büyük onur duyduğum ve keyif aldığım, tez danışmanım Prof.Dr.Ömür Şakir Babaoğlu'na

Çalışmalarım sırasında fikirleriyle bana yardımcı olan Ömer Faruk Gülay'a, beni motive eden hep yanımda olan kızkardeşim Ece Aydın'a, çalışma arkadaşlarıma, tüm dostlarıma ve her zaman olduğu gibi büyük desteğini gördüğüm aileme;

Sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tuğçe AYDIN

GİRİŞ

Ülkemizde teknolojinin ve sanayileşmenin gelişmesi beraberinde Küçük ve Orta Ölçekli işletmelerde çalışanların iş güvenliği ve iş sağlığı ile ilgili bir takım problemleri de yanında getirmiştir. İlk zamanlar önemsenmeyen bu konu, zamanla kurumu ve çalışanları zor duruma soktuğu için dikkate alınmaya başlanmıştır. En önemli sorunlardan biride iş kazaları nedeni ile binlerce insanımızın ölmesi, yaralanması, sağlığını geri dönülemez ölçüde kaybetmesi, sakat kalması ile ömür boyu acı çekmesidir. Bu durumun en önemli nedenleri; işçi sağlığı ve iş güvenliğine yeterli önemin verilmemesi, denetimin eksik yapıyor olması, yasaların konuyla ilgili henüz yeterli gelmemesidir. Ayrıca sermayenin işçi sağlığı ve iş güvenliği alanını maliyetli bulması nedeni ve kar hırsı ile birlikte bu konuyu yeterince önemsenmemeside iş kazalarının oluşumuna zemin hazırlamaktadır.

İşçinin sağlığının korunması yönünde bazı risklerle ve iş yaşantılarında iş kazaları ile karşı karşıya gelebilmektedirler.

Bu risklerin tamamen ortadan kalkması ya da en aza indirilmesi için ise çeşitli güvenlik ve sağlık önlemlerinin alınması şarttır. Bu noktada, çalışanların iş güvenliğinin sağlanması ve yönetilmesi hususunda, özellikle çalışanlara mümkün olabilecek en güvenli çalışma ortamının tasarlanması aşamasında en büyük pay işverenlere düşmektedir. Önlemlerin en başında iş görenlerin konuyla ilgili bilgilendirmeleri gelmektedir. Bununla birlikte iş ortamı ve işverenleri konuyla ilgili hassasiyetleri de önlem alınması açısından ayrıca önem taşımaktadır. Her iş kazası hem iş kazasına uğrayanda hem de toplumda büyük kayıplara yol açmaktadır. İş kazası sonucu, gerek işçi gerek işveren ve gerekse toplum oluşan iş kazası sonucundan etkilenmektedir.

İş kazalarının çoğu Küçük ve Orta Ölçekli işletmelerde meydana gelmektedir. Bu durum bu konunun hayati önem taşıdığına bir kanıttır. İş kazasına uğrayan veya sağlığı bozulmuş , herhangi bir meslek hastalığına yakalanan işçiyi bedeni veya ruhi hasar içerisinde bırakmakla kalmamaktadır. Aynı zamanda işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin geçimlerinin zorlaşmasına, derin hüznün ve elem duymalarına neden olmaktadır. Diğer yandan üretimde çalışmakta olan işçisinden yoksun kalan işletmede; üretimin ve siparişlerin aksamasına, kazaya maruz kalan işçinin yerine yeni işçinin ikame edilmesi ve eğitilmesi gibi durumlarla karşı karşıya kalınmaktadır.

Bu araştırmada,ilk bölümde Kobilerde işçinin tanımı ile Kobilerde işçi sağlığı ve İş sağlığı ile ilgili güvenlik temel ilkeleri açıkladıktan sonra,ikinci bölümde Kobilerde işçinin,iş sağlığı ve güvenliğinin önemi, meydana gelen iş kazaları ile işçi sağlığını korumak adına ve meslek hastalıklarını engellemek için yapılan çalışmalar incelenecektir.

İş kazalarının önlenmesi açısından “Küçük Ve Orta lekli İşletmelerde İş Sağlığı Ve İşçi Güvenliği Uygulamalarının İş Kazalarının nlenmesi”açısından incelenecektir. Bu alışma ile iş kazalarının önlenmesi ve literatüre katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR

1.1. Küçük İşletme ve Orta Ölçekli İşletme Tanımı ve Kapsamı

Ülkemizdeki işletmeler; çok küçük, küçük, orta ve büyük ölçekli işletmeler olarak sınıflandırılmıştır. Bu tanıma dair ortak bir uzlaşma bulunmamaktadır ve çeşitli kurumlar işletmeleri ölçeklendirme hususunda farklı tanımlamalar kullanmaktadır. Bu çalışmada Avrupa Birliği ve Türkiye'deki Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ) tanımı kullanılacaktır.

1.1.1. Avrupa Birliği'nde KOBİ Tanımı

AB, küçük işletmeleri şu şekilde tanımlamıştır:

“50 kişiden az işçi çalıştıran, yıllık cirosu 7 milyon Euro'yu geçmeyen veya arsa hariç mevcut sabit sermaye tutarı, bilanço net değeri itibarı ile 5 milyon Euro'yu geçmeyen ve bağımsızlık kriterine uygun olan işletmelerdir”¹.

“AB kriterlerine göre ise KOBİ, 250 kişiden az işçi çalıştıran, yıllık satış cirosu 40 milyon Euro'yu geçmeyen veya arsa ve bina hariç mevcut sabit sermaye tutarı, bilanço net değeri itibarıyla 27 milyon Euro'yu geçmeyen işletmelerdir”².

AB'nin KOBİ tanımlamalarına göre, 50 kişiden az işçi çalıştıran yerler küçük işletmeler olarak adlandırılmaktadır. Orta ölçekli işletmelerin tanımlamasında ise 250 kişiden az işçi çalıştıran işletmeleri temel almaktadır.

1.1.2. Türkiye'de KOBİ Tanımı

Türkiye'de küçük ve orta ölçekli işletmelerin tanımı çeşitleri kurumlarca farklı şekilde yapılmıştır. Bu kurumlarının tanımlamalarına göre Türkiye'deki KOBİ'ler şu şekilde ifade edilmiştir.

Devlet İstatistik Enstitüsü: 1-9 arası personel çalıştıran işletmeleri çok küçük işletme, 10-49 arası personel çalıştıran işletmeleri küçük işletme, olarak tanımlamıştır³.

¹ Gündüz Selim ve Gökhan E. Ertem, “Küçük Ölçekli İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirlerinin Uygulanabilirliği”, *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi*, Elazığ, 2007, s.55.

² Mustafa H. Çolakoğlu, *Kobi Rehberi*, Nisan 2002, s. 3.

³ Nevin Yörük ve Ünsal Ban, *Kobilerin Finansman Sorunlarının Kaynaklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama*, Gazi Kitapevi, Ankara, 2003 s.65

KOSGEB (3624 Sayılı Kanun): Küçük sanayi işletmelerini, 1-50 işçi çalıştıran imalat sanayi işletmeleri olarak tanımlamıştır. 51-150 arası işçi çalıştıran imalat sanayi işletmelerini ise orta ölçekli sanayi işletmeleri tanımlaması yapmıştır.

Devlet Planlama Teşkilatı: 1-9 arası personel çalıştıran işletmeleri çok küçük işletme, 10-49 arası personel çalıştıran işletmeleri küçük işletme, olarak tanımlamıştır⁴.

Bu noktada, farklı kurumlara göre çok küçük, küçük ve orta ölçekli işletme kriterleri değişkenlik göstermekte, ancak bu tanımlamaların her birinde ortak olarak, işletme büyüklüğünün belirlenmesinde personel sayıları esas alınmaktadır. Yani bir işletmenin bünyesinde çalıştırdığı personel adeti, o çalışma ortamının kapsamını, diğer işletmelere oranla görece büyüklüğünü ve sınırlarını belirleyen en önemli dinamik halini almaktadır. Buradan da personel diziliminin ve personeller arası ilişki ve iletişim ağlarının bir işletmenin karakteristik özelliklerini, yapısını ve niteliklerini belirlemede ne denli etkin olduğunu anlamak mümkün olabilir.

Tablo - 1 Türkiye'deki İşletmelerin Büyüklüklerine Göre Dağılımı

	Çalışan sayısına göre işyerleri	Dağılım
Mikro	0	1,38
Mikro	1-9	94,94
Küçük	10-49	3,09
Küçükler Toplam		99,31
Orta	50-99	0,30
Orta	50-150	0,10
Orta	151-250	0,08
Büyük	251+	0,11

Kaynak: DİE 2010 Genel Sanayi İşyerleri Sayımı

İşletme büyüklüklerinin iş güvenliğinin sağlanabilirliği üzerindeki etkisini incelerken oldukça hassas bir noktaya dikkat çekmek gerekmektedir. İşletme büyüklüğü arttıkça şirketin daha kurumsal bir yapıya kavuştuğu varsayılırsa, böylesine kurumsal bir yapıda işçi güvenliğinin daha sıkı şartlarla denetlendiğini ve daha etkin bir şekilde korunduğunu söylemek mümkün olabilir. Ancak öte yandan çalışan sayısı arttıkça birim çalışan üzerindeki kontrol ve denetim azalmakta, dikkatsizlikten ya da ihmalden doğan iş kazalarının oranı artabilmektedir. Çalışan sayısının fazla olduğu büyük ölçekli işletmelerde genellikle manuel sistemlerin otomasyonuna ve insan gücünün makineyle değişimine gidilmiş olduğunu söylemek mümkün olabilir. Bu noktada insan gücünün makineleştirilmesi işçilerin teknik bir makinenin parçalarıymış gibi algılanmalarına ve bir birey olarak tek tek güvenliklerinin sağlanmasının gerekliliğinin göz ardı edilmesine yol açabilmektedir. Buna bağlı olarak makinelerin bakım ve onarımına ve yeni teknolojilere yapılan yatırımların insan gücü güvenliğine yapılan yatırımların önüne geçtiği örneklere rastlanabilmektedir. Bu noktada unutulmaması gereken husus, bir işletmenin rakiplerine fark atabileceği ve marka değerini arttırabileceği en önemli değerinin makineleri ya da teknolojisi değil, elinde tuttuğu insan gücünün kalitesi olduğu, bozulan ya da yıpranan makinelerin yerine yenilerinin koyulabileceği, ancak çalışan güvenliğini tehdit eden ya da çalışan sağlığına zarar veren herhangi bir durum ortaya çıktığında bunun geri dönüşünün olmayan bir hasar ve itibar kaybına yol açacağıdır.

1.2. Türkiye’de KOBİ’lerin Gelişimi

Sanayi Devrimi ortaya çıkana kadar tüm dünyada ekonomi tarıma dayalı idi. Ülkemizde KOBİ’lerin tarihi incelendiğinde Cumhuriyet öncesi dönemde, Selçuklu ve Osmanlı İmparatorluğu dönemlerinde birçok alanda etkili olan “ahilik” teşkilatı karşımıza çıkmaktadır. Sanayi Devrimi’nin ardından ekonomik ve sosyal değişimlere ayak uyduramayan ahilik kurumu varlığını daha fazla sürdürememiştir.

1.2.1.Cumhuriyet Dönemi KOBİ’ler

Türkiye Cumhuriyeti kurulduğunda, gelişmiş bir sanayi ve çok sayıda işletmeye dayalı bir ekonomiyi devralmamıştır. Osmanlı İmparatorluğu döneminde Sanayi Devrimi’ndeki ekonomik ve sosyal gelişmeler istenilen düzeyi ve hızı yakalamamıştır.

Cumhuriyet döneminde KOBİ’lerin gelişimi üç ana başlıkta incelenecektir. Bunlar: 1923 – 1950 Dönemi, 1950 – 1980 Dönemi ve 1980 Sonrası Dönem.

1.2.2.1923 -1950 Dönemi KOBİ'ler

“Türkiye Cumhuriyeti, kuruluşundan itibaren önce piyasa ekonomisi, sonra devletçilik, daha sonra planlı karma ekonomi ve sonunda özelleştirme ile sosyal piyasa ekonomisine geçiş çabalarında bulunmuş bir ülkedir⁵.” Bu noktada, Türkiye’de birbirinden farklı birçok ekonomik modelin denendiğini ve tam da bu sebeple modeller arası göreceli ve karşılaştırmalı bir değerlendirme yapabilmenin mümkün olduğunu söylemek doğru olur. Cumhuriyet tarihi boyunca ülkemizde farklı ekonomik modellerin uygulanmasında birçok nedenler bulunmaktadır. İlk kurulduğu yıllarda piyasa ekonomisine yönelmiştir, bunun da nedeni batı modeli liberal bir ekonomi politikasıyla yeni kurulan ülke ekonomisini şekillendirme düşüncesiydi. Nitekim bu politikanın uygulanmasının önünde birçok sorunlar çıkmıştır, çünkü genç cumhuriyetin girişimciler kesimi yetersiz kalmaktaydı ve 1929 yılında meydana gelen büyük ekonomik bunalımı ülkemizde devletçilik politikalarının uygulanmasına sebep olmuştur.

Devlet bir yandan özel sektörü ve girişimciliği teşvik ederken, bir yandan da mevcut boşluğu doldurmak üzere kamu iktisadi teşekkülleri oluşturarak bizzat ekonomide rol almaya başlamıştır. Öyle ki, devlet ekonomide bir an önce kalkınma sağlamak amacıyla yerli bir girişimciler grubunun yaratılmasının şart olduğu bilinciyle hareket ederek, girişimciliğin desteklenmesi amacıyla teşebbüslerde bulunmuştur. Aslında, o döneme hâkim olan düşünce, daha Cumhuriyet kurulmadan dokuz ay önce gerçekleştirilen İzmir İktisat Kongresi'ne de hâkim olmuştur. Kongre'nin öne çıkarttığı temel ilkelerden bir tanesi, Türk insanının girişimci yönünün geliştirilmesi amacıyla gerekenlerin yapılması olmuştur⁶. Türk insanının girişimciliğe teşvik edilmesi noktasında, Türk insanının yaratıcı, atılımcı ve girişken yapısıyla yıllardan beri süregelen, ülkenin içerisinde bulunduğu kriz ortamının getirdiği belirsizlik sebebiyle insanların cesur hamlelerde bulunmaya korkar hale gelmeleri bir çelişki yaratmakta, bu sebeple kişilerin girişimciliğe yönelmeleri için yoğun bir cesaretlendirme ve teşvik süreci gerekmektedir.

Sermaye birikiminin yetersizliği gidermek, altyapı yatırımları ihtiyacını karşılamak için devlet ekonomi içerisinde önemli yer edinmiştir. Devletin ekonomideki ağırlığına rağmen, özel sektör ve girişimciliğin teşvikinden vazgeçilmemiştir. Bunları desteklemek için, Teşvik-i Sanayi Kanunu, Ticaret ve Sanayi Odaları Kanunu, Sümerbank ve Türkiye Halk Bankası kurulmuştur.

⁵ Mustafa,Aykaç Zeki Parlak ve Süleyman,Özdemir **Küreselleşme Sürecinde Rekabet Gücünün Artırılması ve Türkiye’de KOBİ’ler**, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2008-24, s.134.

⁶ Ayşen Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2005, s. 26-30.

1.2.3.1950 – 1980 Dönemi KOBİ'ler

1950 sonrası dönemde özel sektör eliyle girişimci yaratmak, mevcut olanları destekleme politikaları ideolojik olarak benimsenmiştir. Bu dönemde her ne kadar bir girişimci grubu oluşsa da istenilen seviyede olmamıştır.

1980'e kadar Türk girişimciliği durgun bir dönem geçirmiştir. Bu dönemde girişimciliğe verilen destek artmış, ekonomi büyümüş, nüfus çoğalmış ve kişi başına düşen milli gelir seviyesi artmıştır.

1.2.4.1980 Sonrası Dönemde KOBİ'ler

1980 sonrası dönemde gerçekleşen ekonomik düzenlemelerde girişimciliğin ve KOBİ'lerin önemi artmıştır. 24 Ocak 1980 Kararı'yla Türkiye piyasa ekonomisini tercih etmiştir ve tercihiyle girişimciliğe ve girişimcilere ciddi destekler sağlamıştır. Bu dönemin en belirgin özelliği ise özelleştirmeler olmuştur. Devletin ekonomik alanda küçülmesi hedeflenmiştir. Fakat bu dönemdeki özelleştirmeler istenilen düzeyde olamamış ve devletin ekonomideki hacmi küçültülememiştir. Bundan dolayı bu dönemdeki ekonomi "sosyal piyasa ekonomisi" (sosyal devlet) olarak adlandırılmıştır.

Türkiye'nin "devletçi bir karma ekonomi" olduğunu savunanlara göre, ülkemiz, hem bir kalkınma ekonomisi, hem de kapalı bir karma ekonomik modelden dışa açık bir piyasa ekonomisine doğru yönelen, küresel piyasayla ve AB ile bütünleşmeye çalışan bir ülkedir. Türk ekonomisinin karma / devletçi ekonomi yapısı, toplam GSMH'nin yarısından fazlasının konsolide kamu sektörü tarafından kullanılmasına yol açmaktadır. Kamu hacminin ekonomide çok büyük olduğu bu tür bir yapı, büyük israflara yol açmakta, Türk ekonomisinin önündeki en büyük sorun olarak durmaktadır⁷. Direk olarak konsolide kamu sektörüne giden bu GSMH tutarı yeni girişimlerde ya da alternatif yatırım yollarında kullanılabilecek olan kapital miktarını azaltmakta, ekonomik dinamikleri belirlerken bir kısıt olarak karşımıza çıkmaktadır.

Hanehalkı İşgücü İstatistikleri sonuçlarına göre "2013 yılında Türkiye'de istihdam edilenlerin %23,6'sı tarım, %19,4'ü sanayi, %7'si inşaat, %50'si ise hizmetler sektöründe yer almaktadır."⁸ Böyle bir yapıda, sanayi ve hizmetler sektörlerinde faaliyette bulunan KOBİ'lerin, ülkenin kalkınması ve büyümesi açısından, daha fazla desteklenmelerinin ve geliştirilmelerinin ne kadar önemli

⁷ Güneri Akalın, *Türkiye'de Piyasa Ekonomisine Geçiş Süreci ve Ekonomik Kriz*, TISK Yay., Ankara, 2002, s. 107-108,256.

⁸ Türkiye İstatistik Kurumu, www.sgk.gov.tr E.T 13.04.2013,s.14

olduğu açıktır. Türkiye’de iş gücünün büyük bir yoğunlukla hizmet sektöründe toplanmış olması ve hizmet sektörünün emek ve işçi yoğun bir sektör olması ise, işgücü güvenliğinin artırılması hususunu daha da önemli bir mesele haline getirmektedir.

1.3. Türkiye’de KOBİ’lerin Yeri

Gelişmeler ve küreselleşmenin etkisi KOBİ’lerin ekonomideki önemini artırmıştır. Tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi ülkemizde de KOBİ’ler önemli bir yere sahiptir. Türkiye ekonomisinin %96’sını küçük ve orta ölçekli işletmeler oluşturmaktadır. KOBİ’ler küçük olmaları ve yönetimde hızlı mobilite sağlamaları sebebiyle pazara ve yeniliklere uyum sağlamada oldukça esnekler ve ülke ekonomisindeki değişikliklere hızlı bir şekilde uyum sağlarlar. KOBİ’ler Türk iş dünyasının en dinamik bölümünü teşkil etmektedirler ve hizmet ve imalat sektörlerinin hemen hemen tüm alanlarında faaliyet göstermektedirler. Tekstil, giyim, metal işleme, makine, gıda, plastik ve kauçuk ürünleri imalatı ve mobilya alanları en fazla faaliyet gösterilen sektörlerdir. Yoğun olarak KOBİ’lerin bulunduğu iller, İstanbul, İzmir, Bursa, Denizli, Gaziantep, Kayseri ve Eskişehir’dir. Mikro ölçekli işletmeler ise daha ziyade tarım, giyim, gıda, perakende ticaret, ulaştırma ve inşaat sektörlerindedir. Daha çok emek yoğun faaliyet gösteren işletmeleri kapsayan mikro ölçekli işletmeler genellikle aile işletmeleri olup en büyük zaafları, zayıf insan gücü kapasiteleridir⁹. Bunun sebebi emek yoğun faaliyet gösteren işletmelerin rakiplerine fark atabilmelerinin ve üstünlük elde ederek ön plana çıkabilmelerinin en etkin yolunun kaliteli ve verimli insan gücü kullanmaları olmasıdır. Bu noktada iş sağlığı ve işçi güvenliğinin bir işletme için ne denli belirleyici bir faktör olduğu bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

Ortalama bir işletme modelinde yapılan bir birimlik bir yatırımın, karlılığın artırılması, maliyetin azaltılması, kalitenin artırımı, vb. gibi amaçlanan herhangi bir başarı kriterinin sağlanması noktasında yapılan yatırıma denk gelen bir birimlik bir kazanıma yol açacağı varsayılır. Ancak söz konusu yatırım şirketin insan kaynaklarına ve çalışan gücüne yapılmışsa, bu yatırımın karşılığının katlanarak alınacağı varsayılabilir. Şöyle ki, tek bir çalışanına değer katılması ya da tek bir çalışanın içerisindeki mevcut potansiyelin artırılmış olması şirket bünyesinde zincirleme bir etki yaratacak, her bir çalışanın kendisine katılmış olan değeri direk olarak altında yer alan ekibe çoğaltarak aktarması sonucunda şirket bünyesinde genel bir kalite artırımı ve iyileşme sağlanabilecektir.

⁹ Zerrin Özbek, “KOBİ’lerin Türk Ekonomisine Etkileri”, *Uluslararası Ekonomik Sorunlar*, 2014 s.52.

Ülkemizdeki işletmeler 1996'da başlayan Gümrük Birliği ile rekabet ortamına girmiştir. Küreselleşmenin etkisiyle ekonomide artan rekabet ve Asya ekonomisiyle baskısıyla rekabet edebilmek için birçok önlemler alınmaya başlanmış ve bu hususta politikalar geliştirilmeye çalışılmıştır.

"Bu politikalar doğrultusunda, 2010-2013 yıllarını kapsayan Kalkınma Planı'nda, ülkenin rekabet gücünün artırılması üzerinde durulmuştur. Bu plana göre¹⁰,"

- KOBİ'lerin, AB rekabet ortamına uyum sağlayabilmesi ve rekabet edebilirliklerinin artırılması,
- Ar-Ge harcamalarının artırılması ve yeniliklere odaklanması,
- KOBİ'lere destek sağlayan kamu ve özel sektörlerdeki kurumlar ile koordinasyonun artırılması,
- KOBİ politikalarının oluşturulması, uygulanması ve izlenmesi hedeflenmiştir.

Küçük işletmeler değişik yönlerden ekonomik sisteme önemli katkılarda bulunurlar. Bu katkıların başlıcaları şunlardır¹¹.

- Küçük işletmeler gelir yelpazesinin içinde denge ögesinin kuvvetini sağlamaktadırlar. Bu denge yalnız sosyal yönden değil, aynı zamanda ekonomik açıdan da önem taşımaktadır.
- Küçük işletmeler yeni fikirlerin ve buluşların kaynağı olup, endüstride gereken esnekliğin sağlanmasına katkıda bulunurlar.
- Çabuk karar verme olanaklarına sahip oldukları gibi, daha az yönetim ve işletme giderleri ile çalıştıklarılarından bu konuda çabuk ve ucuz üretim işlevinde bulunurlar.
- Küçük işletmeler, kişisel inisiyatiflerin ortaya çıkmasında büyük rol oynadıkları gibi, istihdam ve eğitimde de büyük paya sahiptirler. Birçok kalifiye eleman teknik eğitimlerini önce bu kuruluşlarda yapar.
- Üretim ve sanayileşmeyi ülke düzeyine yaymada bu tür işletmeler araç olarak kullanılabilirler.
- Uzun dönemli olarak bakıldığında büyük endüstri işletmelerine girdi ve ara malı üretirler.
- Küçük işletmeler, sosyal ve politik bakımda kullanılan işgücü, hammadde, finansman kaynaklarının daha küçük yatırımlarla işletilmesi olanaklarını sağlayarak yaşam düzeyinin yükseltilmesinde de etkili olurlar.

¹⁰ Dokuzuncu Kalkınma Planı (2010-2013), **KOBİ Özel İhtisas Komisyonu**, s. 1.

¹¹ Oktay Alpugan. ve M.H Demir. ve M Oktav., ve N Üner, **İşletme Ekonomisi ve Yönetimi**, 2 Baskı, Beta Yayınları Dağıtım A.Ş., İzmir, 1990, s. 64.

- Küçük birikimlerle aile birikimlerinin doğrudan yatırımlara yansıtılmasında küçük işletmeler yararlı işlevleri yerine getirirler.
- Bu tür işletmelerde işçi – işveren ilişkilerinin daha yakın ve olumlu bir ortam içinde geliştiği gözlemlenmektedir. Bu durum, bu kesimdeki sosyal patlamaların ortaya çıkmasını önleyici niteliktedir.
- Savaş ekonomisinde büyük endüstrilerin zedelenmesi durumunda, küçük işletmeler yararlı bir işlevi yerine getirirler. Bu tür işletmeler küçük çapta da olsa, üretime devam ederek belirli bir gereksinmeyi karşılayabilirler.

KOBİ'ler, gelişmekte olan ülkelerde, Türkiye gibi işsizliğin azaltılmasında, istihdam alanlarının yaratılmasında önemli roller oynamaktadır. Dengeli ekonomik ve sosyal kalkınmanın sağlanması ve sürdürülmesine yaptıkları katkılar göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Bunun yanı sıra, KOBİ'ler sosyal hayata yönelik faaliyetlerinde, gelir dağılımındaki etkisiyle, toplumsal bütünleşmeyi sağlamadaki işleviyle ve istihdam arttırmadaki rolüyle ekonomide önemli bir yer edinmektedir.

1.4. KOBİ'lerde İşçinin Tanımı

4857 sayılı iş kanununda yer alan tanımlamaya göre işçi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye verilen isimdir. Bu maddeye göre işçi geçerli bir anlaşmaya ve iş ilişkisine göre çalışmalıdır. Buradan da anlaşılacağı üzere, her iş ilişkisi işçi sayılmak için hukuken yeterli gelmemektedir. İş ilişkisinin, öncelikle, hukuken geçerli bir iş ilişkisi olması şarttır. Hukuka ve ahlaka aykırı, yürürlükteki hukuk düzeninin temel görüşleriyle bağdaşmadığı durumlarda, geçerli bir iş ilişkisinin doğması, ilgili bir kişinin işçi sayılması mümkün değildir. Kısaca işçi kavramının unsurlarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

- Geçerli bir iş ilişkisinin olması gerekmektedir.
- Herhangi bir işin yapılması şarttır.
- Bir karşılık için çalışılmalıdır.
- Zamana göre ücret almalıdırlar.
- Parça başı ücret olmalıdır.
- Prim ücret sistemi mevcut olmalıdır.
- İşverene bağımlı olarak çalışılması şarttır.

1.5. KOBİ'lerde İşçi Sağlığı

Tüm dünyada her alanda yaşanan değişim olgusu, çalışma hayatında hızlı ve etkin biçimde kendini göstermektedir. Bir işletmenin değişim süreci içinde yer alabilmesi ve rekabet ortamında varlığını koruyabilmesi için, çalışanlarına önem vermesi gerekmektedir. Üretim teknolojilerinde, sanayileşmede ve örgütlenme modellerindeki değişim, çalışma ilişkilerini değiştirmekle kalmamış aynı zamanda üretim alanında karşılaşılan geleneksel sağlık ve güvenlik sorunlarına yeni ve farklı sorunların eklenmesine de sebep olmuştur¹². Üretimde makineleşmeye ve otomasyona geçilmesiyle yeni teknolojilerin etkin bir şekilde kullanılmaya başlanması işçi güvenliği açısından hem olumlu hem de olumsuz bir faktör olarak ortaya çıkmıştır. Şöyle ki, iş yerinde otomasyonun sağlanması bazı noktalarda işçinin manuel olarak yaptığı işlerin otomatik olarak yapılmasını sağlayarak işçi sağlığını güvence altına almış, ancak öte yandan yeni teknolojiye sahip bu makineler doğru bir şekilde kullanılmadığında işçi sağlığı açısından daha büyük tehditler oluşturmaya başlamışlardır. Buna ek olarak, yeni teknolojinin getirdiği bazı kimyasal maddeler, ya da radyasyon vb. etkenler de işçi sağlığı üzerindeki tehditleri artırıcı unsurlar olarak ortaya çıkmıştır.

İlk başlarda fazla önemsenmeyen işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunları iş verimini, işletme karını ve dolayısıyla işletmenin yükselen grafiğini tehlikeye sokması ile önem kazanmaya başlamıştır. Tüm bu gelişmelerin ardından, işletmelerde iş görenin sağlığı ve iş güvenliği hakkında yapılan çalışmalar sonucunda, işyerlerinde çalışma düzeni koşullarını kapsayan bir takım kurallar ortaya çıkmıştır. Ayrıca çalışanların sağlığı ve güvenlikleri hakkında kanunlar ve kanunlarda belirli maddeler ve bunlara uygun yönetmelikler ile tüzükler yürürlüğe konmuştur. Her geçen gün artan değişim ve teknolojinin ilerlemesi kanunlarda değişikliği getirdiği gibi işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarına da değişik açılardan yaklaşılması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.

Bu noktada iş güvenliği olgusuna yaklaşımdaki en temel algı değişimi, iş güvenliğinin asıl hedefinin iş kazalarının en aza indirgenmesi ya da iş kazalarının sonucunda oluşması muhtemel hasarın azaltılması değil, iş kazalarına yol açması olası koşulların tamamının ortadan tamamen kaldırılması olarak belirlenmelidir. Bunun sağlanması aşamasında, bir işletmede ya da bir üretim sisteminde iş kazalarının oluşmasına yol açabilecek ya da herhangi bir şekilde iş güvenliğini tehdit edebilecek tüm olası durumlar üzerinden "en kötü durum senaryoları" denemeleri

¹² Zerrin Fırat, "İnsan Kaynakları Yönetiminin İş Güvenliğine Yaklaşımı", *PARADOKS, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, Yıl:4, Sayı:1, Ocak 2008, s.1.

yapılmalı, böylelikle iş güvenliğini tehdit edebilecek bir durumun oluşmasına yönelik tüm riskler tamamen ortadan kaldırılmalıdır.

Genel olarak sağlık kelimesinin anlamına bakıldığında, Dünya Sağlık Örgütü tarafından, sadece hastalık veya sakatlık halinin var olmaması değil, bununla birlikte sosyal ve ruhsal olarak da tam iyilik hali olarak tanımlanmıştır. Sağlığı geliştirmek, korumak, hastalananları tedavi etmek sağlık hizmetleri olarak tanımlanmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü Anayasası sağlığın, ırk, din, dil, politik inanç, ekonomik ve sosyal durum ayrımı yapmaksızın doğuştan kazanılan temel bir hak olduğunu ifade etmiştir¹³.

Tam da bu tanım kapsamında işçi sağlığına da sadece çalışanların iş kazasına uğramamış olmaları ya da fiziksel sağlıklarının korunması bağlamında değil, aynı zamanda psikolojik ve mental sağlıklarının da güvence altında olması bağlamında bakılması gerekmektedir. Bu noktada iş yerinde çalışanların uğrayabilecekleri her çeşit psikolojik baskı, 'mobbing', sömürü, taciz, aşırı iş yükü, tehdit ve korku unsuru oluşturabilecek faktörler vs. çalışan sağlığını ve iş güvenliğini tehdit eden faktörler olarak ele alınmalıdır.

İş yerinde 'adalet' kavramının önemi de bu noktada ortaya çıkmaktadır. Çalışma ortamında işçilerin maruz kalabilecekleri her türlü eşitsizlik, adaletsiz uygulama, dengesiz gelir dağılımı, haksız prim, terfi ve ödüllendirme vb. her türlü uygulama otomatik olarak işçi psikolojisini olumsuz etkileyen faktörler olarak ortaya çıkmakta, dolayısıyla da iş güvenliği ve çalışan sağlığına tehdit oluşturmaktadır. Dolayısıyla işverenlerin seçilmesi aşamasında liderlik vasıfları ve yönetim becerilerinin yanı sıra adil olabilmenin, empati kurabilmenin ve tarafsız, nesnel değerlendirmeler yapabilmenin önemi bir kez daha açığa çıkmaktadır.

"1948 İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi"nde 2. Maddede vurgulandığı gibi¹⁴; herkes, işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi denetiminin dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına da sahiptir. Herkesin, kendisi ve ailesinin sağlık ve refahı için beslenme, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkı da olmalıdır. Bu bildirmede çalışmak bir hak olarak tanımlanmış, sendikal haklar güvence altına alınmıştır. Böylelikle bu haklar ile birlikte iş güvenliği konusunda ilk adımlar atılmış ve bu haklar insan hakları olarak tanımlanmış ve altı çizilmiştir.

¹³ Hüseyin Gökçek, "Avrupa Topluluğu'nda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", Cilt.5, **Çalışma Ortamı Dergisi**, 1995,s.41

¹⁴ Semih Aktuğ, "İş Güvencesinin Uluslararası Dayanakları", **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: XIII, 2009, s. 217-218

Sonuç itibari ile tüm sağlık ve güvenlik hakkında yapılan çalışmalar ve araştırmalar sonucunda önem arz eden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği kavramı ortaya çıkmıştır ve konuya bilimsel olarak yaklaşılmaya başlanmıştır, iş sağlığını aşağıdaki gibi tanımlamıştır.

“Çalışan bir kişinin, iş koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin asgari düzeye indirilebildiği bir iş çevresinde, huzurlu bir biçimde çalışabilmesini amaçlayan çalışmaları kapsarken, iş güvenliği ise; işin yapılması sırasında işçilerin karşılaştıkları tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda işverene getirilen yükümlölüklerle ilişkin teknik yükümlölüklerin bütününü ifade eder.”¹⁵

İş sağlığının amaçlarını aşağıdaki gibi özetleyebiliriz¹⁶;

- İş ortamında bulun risklerin ortadan kaldırılarak en aza indirilmesi,
- Üretim güvenliğini oluşturularak, zamanın ve kişisel performansın maksimum seviyede artırılması,
- Meslek elemanlarının, işyerlerinde kullanılan donanım ve ekipmanların, binanın, iş ortamının ve kendilerinin güvenliğini sağlayabilecek seviyede eğitilmesi,
- İşçilerin, ruhsal, fiziksel ve sosyal yönden iyilik hallerinin tam olarak denetlenmesi,
- Çalışma koşullarından dolayı işçilerin sağlıklarının tehlikeye atılmaması,
- İşçilerin, sağlıklarını olumsuz yönde etkileyecek etmenlerden çalışma sırasında korunması,
- İşçilerin psikolojik ve fizyolojik yapıları tespit edilerek işe yerleştirilmelerinin yapılmasıdır.

Bu noktada, yukarıda belirtilen amaçların gerçekteştirilebilir hale getirilmesindeki en önemli faktörün işçi sağlığı ve güvenliği algısının değiştirilerek bu algıların işverenlerin zihninde en öncelikli sıraya, daha çok para kazanmak ve kar etmek gibi ticari amaçların çok daha öncesine yerleştirilmesi ve tüm işletme modellerinin bunu temel alarak tasarlanması olduğu söylenebilir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kavramlarının kapsamını genişletir ve bir iş yeri bünyesinde bulunan personellerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarının korunması, potansiyellerinin olabilecek en üst seviyede ortaya çıkarttırılması ve

¹⁵ Murat Demircioğlu. ve Tankut Centel., *İş Hukuku*, Yenilenmiş 9. Baskı, Beta Yayınları, 2003, s. 154.

¹⁶ H Altinel., *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Ankara, Detay Yayıncılık, Ekim 2011, s. 7

motivasyonlarının artırılması olarak tanımlarsak, işçi sağlığının gerçekleştirilmesi için sağlanması gereken faktörler;

- Ekonomik motivasyon araçlarının sağlanması
- Sosyo-psikolojik motivasyon araçlarının sağlanması
- Örgütsel- yönetsel motivasyon araçlarının sağlanması

olarak ifade edilebilir.

Bu noktada işçilerinin ekonomik motivasyonunun sağlanması için gerekli koşullar,

- Ücret beklentisinin sağlanması
- Ekonomik ödüllerin varlığı
- Primli ücret sistemi
- Kara katılma olanağı

olarak ifade edilebilir.

Benzer şekilde sosyo-psikolojik motivasyonun sağlanması için gerekli araçlar,

- Çalışmada bağımsızlığın sağlanması
- Sosyal ortamlara katılım
- Değer ve statü sahibi olabilme
- Gelişme ve başarı sağlama olanakları
- Çevreye uyum
- Öneri sistemi
- Psikolojik güvence
- Sosyal imkânların varlığı
- Çalışmada bağımsızlığın sağlanabilmesi
- Kendine güven
- Kişisel yetenek
- Özel yaşama saygı duyulabilmesi
- Şeffaflığın ve dürüstlüğün ilke olarak benimsenmesi
- Fiziksel ve sosyal güvenliğin sağlanması
- Terfi olanakları olarak belirtilebilir.

İşçi sağlığının oluşturulabilmesini ve korunabilmesini sağlayabilecek örgütsel yönetsel motivasyon araçları ise,

- Amaç birliğinin sağlanabilmesi
- Yetki ve sorumluluk dengesinin korunması
- İnisiyatif sağlanması ve yetkilendirme

- Eğitim ve kişisel gelişim
- Kararlara katılım
- Etkili iletişim ağının varlığı
- İş genişletilmesi olanakları
- İş zenginleştirme olanakları
- Yarı otonom çalışma gruplarının kurulması
- Patron- çalışan yer değiştirmesi
- Çalışma ortamının geliştirilmesi olarak ifade edilebilir.

1.5.1.KOBİ'lerde İş Sağlığı Sistemi

Belli bir çevrede gerçekleştirdiği girişimler ile çalışan kişilerin sağlıklı hayat ile iş şartlarının oluşturulmasına direkt ya da dolaylı olarak katkı sağlayan, işçilerin çalışma şartlarını olumlu ya da olumsuz etkileyen bireylerin ve kurumların meydana getirdiği sistemlerin tümü iş sağlığı sistemidir¹⁷.

Çalışanların iş ve yaşama koşullarının olumsuz olarak etkileyen risklerin kaynakları da işletme birimlerinin oluşum yapılarına ve işçiye olan yaklaşım ve algılarına dayanır. İş sağlığı sisteminin işlevi riskleri önlemektir.

Bu değerlendirme iki aşamada gerçekleşmektedir. **İlk aşama;** İşletme ve alt sistemlerinin çözümlenmesidir.

- İnsani alt sistem (İşverenler – çalışanlar)
- Teknik alt sistem (teknoloji – makineler)
- Örgütsel alt sistem (Yönetim ve üretim örgütlenmeleri)¹⁸

İkinci aşama; Sistemin girdileri çıktılarının nicel ve nitel olarak sorgulanmasıdır. Her sistemdeki gibi iş sağlığı sisteminin de girdileri ve çıktıları bulunmaktadır.

¹⁷ Gökçek, a.g.e., s.65.

¹⁸ P. Durmuşoğlu., *Türkiye Ve Avrupa Birliğinin İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Açısından Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2008, s. 3

Tablo-2 İş Sağlığı Sisteminin Girdileri ve Çıktıları

Girdiler	Çıktılar
<ul style="list-style-type: none">• Bilimsel teknik gelişmeler• Aktarılan bilgi ve kaynaklar	<ul style="list-style-type: none">• Çalışanların sağlık düzeyi• Üretkenlik ve verimlilik düzeyi• Ürün kalitesi• İşletme saygınlığı

Kaynak: Durmuşoğlu P. Türkiye Ve Avrupa Birliğinin İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Açısından Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2008,s.3

İş sağlığı sisteminin başlıca dört adet bileşeni vardır¹⁹:

1. **Siyasi Kararlar:** sistemin oluşumunu siyasi gücün kararları belirlemektedir. Sistemin amaçlarını belirleyen siyasi güç, sistem üzerinde etkisini özellikle sistemin görevlerini ve birincil görevlerini tanımlayarak göstermektedir.
2. **Stratejik Kararları:** öncelikli görevlerin gerçekleştirilmesi amacıyla alınan kararlardır.
3. **Yönetmelik kararlar:** Stratejik kararların yaşama geçirilmesi için yönetim kademelerinde hazırlanıp, denetim departmanlarınca yürütülen kararlardır.
4. **İşlemler:** Siyasi kararlar ve bu kararlara göre alınan yönetmelik ve stratejik kararlar denetim sisteminin en temel bileşenleridir

¹⁹ Durmuşoğlu, **a.g.e.**, s. 5-6.

Tablo-3 İş Sağlığı Sistemi ve Sistem Bileşenleri

Çevre	Öncelikli Görevler	Özgün Yöntemler	Atma Siyasetleri	Sistem Girişimleri	Sonuç
Ekonomik	Sağlık ve Güvenliğin Korunmasına Katkı Yapmalı	Durum Sapması, Tanı, Siyasal Eylem Planı, Bilgi, öneri, Kural Uygulamak	Personel Niteliği Yeterli sayıda, Uygun nitelikte, Kamuda Görevli, Bağımsız.	Durum saptama: Eksiklikler, Kuraldışılıklar,	Daha sağlıklı ve güvenli çalışma: Ortamı, Koşulları, İlişkileri,
Siyasi		Hizmet Örgütlenmesi	Eğitim Siyasetleri	Tanı: Tüm riskler, Tüm öneriler, Öncelikler,	Daha sağlıklı çalışanlar
Toplumsal	Çalışma Ortamının Koşullarının İlişkilerinin Katkı Yapmak	Görevle uyumlu, En geniş ölçekli, Yerinde üretilen, Düzenli yürütülen	Görevi önceleyen, Üretime dönük, Geliştirme amaçlı, Üretime dönük.	Siyasa ve eylem planı: Kim, kimle, Neyi, Nerede, Ne zaman, Kaça,	Üretimi sürdürmek için toplumsal barış koşulları
		Dış İlişkiler	Çalışma Örgütlenmesi		
Kültürel		İşbirliği, katılım, İşverenler, İşçiler Yönetimler, Kişi ve kurumlar	Ekip çalışması, Uzmanların birliği, Yeterli maddi olanak, Uygun çalışma yeri, Gerekli araç, belge	Bilgi ve öneri sağlamak	Daha verimli ve kaliteli üretim
Ekolojik				İşbirliği katılım uzlaşma	

Kaynak: Durmuşoğlu P. Türkiye Ve Avrupa Birliğinin İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Açısından Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2008, s.6.

1.6. İş Güvenliği

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kavramlarına Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) 1950 yılında açıklık getirmişlerdir²⁰;

“Tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalıştırılmaları sırasında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korunmak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleksi ortamlara yerleştirmek ve bu durumları sürdürmek, özet olarak işin insana ve her insanın kendi işine uyumunu sağlamaktır.”

Bu tanım kapsamında işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sadece kişilerin güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamaktan ibaret olmadığı, aynı zamanda kişilerin kendi fiziksel, sosyolojik ve psikolojik özelliklerine göre en yüksek potansiyeli gösterebilecekleri doğru işe yerleştirilmeleri sürecini de kapsadığı, hatta bu noktada insan kaynakları süreçleriyle paralel hareket eden olgular oldukları rahatlıkla söylenebilir.

İş güvenliği, işçileri işin yapılmasından doğan tehlikelere karşı koruma amacını taşımaktadır. Bu tehlikeler, işçinin yaşamının yanında, beden ve ruh sağlığı bakımından da tehlikeler oluşturmaktadır. Durum böyle olduğu içinde, iş sağlığı ve güvenliğinin asıl amacı iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenip işçilerin sağlık ve yaşamlarının korunmasıdır²¹. Bunun yanında, iş sağlığı sağlıklı bir yaşam çevresi için gerekli olan sağlık şartlarını da içermektedir. İş güvenliği ise, çalışanın yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik olan tehlikelerin ortadan kaldırılmasına yarayan kuralları içermektedir²². Bu aşamada ayırtına varılması gereken husus, iş güvenliği ve iş sağlığı kavramlarının sadece her işletmenin kendi bünyesinde sağladığı bazı kriterlerden ibaret olmadığı olmalıdır. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, aslında genel olarak kamu sektörü ve özel sektörün dinamiklerini belirleyen, piyasayı ve pazar koşullarını şekillendiren ve genel iş ahlakının esaslarını belirleyen etkenler olarak ele alınmalıdır.

İş güvenliğinin temel taşı insandır. Ayrıca, tüm çalışanların en temel hakkıdır. İş güvenliği, çalışanlar ile birlikte işletmenin ve üretimin de güvenliğini kapsamaktadır.

²⁰ Özlem Özkılıç, “İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Ve Risk Değerlendirme Metodolojileri”, **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları**, Yayın No: 246, Mart 2005, s.31.

²¹ Rojhat Genç, **Metalürji Sektöründe İş Güvenliği Ve İşçi Sağlığının İstatistiksel Analizi**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2012, s.4

²² Tankut Centel., **Bireysel İş Hukuku**, Beta Yayınları, İstanbul,1994,s.25

Temel sosyo-ekonomik güvencenin ayrılmaz bir parçası olan güvenlik, çalışma hayatında bazı koşulları sağlamaktadır. Bunlar²³;

- İşle ilgili güvenlik, sağlık ve çevresel iyileştirmelerle hastalık ve sakatlıklardan korumak,
- İşle ya da diğer nedenlerden oluşabilecek sakatlıklara, cinsiyet, dini ve etnik grup sebebiyle ayrımcılığa karşı korumak.
- Taciz, şiddet, uygun olmayan çalışma saatleri, strese karşı koruma, çalışma saatlerinin, gece işinin, çalışma yaşının sınırlandırılmasını sağlamak,
- Ücretle ve istihdam ile ilgili haklar, emeklilik güvencesi, tazminat, uzun süreli bakım, tatil, mantıklı iş planlaması ve iş düzenlemesini sağlamak,
- Yasalar, devlet yaptırım ve teftiş yoluyla korumak,
- Örgütlenme hakkının olması,
- Toplu pazarlık hakkının sunulması,
- Sağlık hizmetine ulaşma, eğitim, çocuk bakımı gibi sosyal destek hakkının sunulması,
- Güvensiz işi reddetme hakkının olması,
- Ortak işçi-yönetim sağlık ve güvenlik kurulları ve diğer temsil mekanizmaları yoluyla katılım hakkının olması,
- İşle ilgili olası tehlikeleri bildirme hakkı,
- İşyerinde yanlış yapılan işleri bildiren kişiler için koruma hakkının olması.

1.6.1. İş Güvenliği Çalışmalarının Amaçları

İş güvenliği çalışmalarının amaçları;

1. Çalışanları korumak,
 2. Üretim güvenliğini sağlamak
 3. İşletme güvenliğini sağlamak olmak üzere üç başlık altında incelemek mümkündür.
- **Çalışanları Korumak;** Çalışanları korumak işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarının amacıdır. Çalışanları işyerinin olumsuz etkisinden korumak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını temin etmek, yani çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruyarak ruh ve beden bütünlüklerini sağlanması amaçlanmaktadır²⁴. Bu noktada çalışanların bir işletmenin sahip olduğu en değerli, yerine başka bir şey konulamayan, en hassas ve

²³<http://www.ilo.org/public/english/protection/ses/download/docs/turkeyfoot.pdf>.

E.T: 07.04.2015

²⁴ B Taniş., *İşçi Sağlığı ve Güvenliğinden İş Sağlığı ve Güvenliğine*, 2010,s.17

rakiplerine üstünlük sağlama konusunda en belirleyici özellik taşıyan sermayesi oldukları unutulmamalıdır.

- **Üretim Güvenliğini Sağlamak;** Bir işyerinde üretim güvenliğinin sağlanması beraberinde verimin artması sonucunu doğuracağından özellikle ekonomik açıdan önem taşımaktadır. İşyerinde çalışan işçilerin korunmasıyla meslek hastalıkları ve iş kazaları sonucu ortaya çıkan işgücü ve iş günü kayıpları azalacaktır. Böylece üretim korunacak ve daha sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının işçiye verdiği güvenle iş veriminde artış olacaktır²⁵. Uzun vadede ise iş güvenliğinin sağlandığı işletmelerin marka değeri ve itibarı artacak, bu işletmeler en kaliteli iş gücünü çekme ve en yüksek çalışan bağlılığını kazanma noktasında avantaj elde edeceklerdir.
- **İşletme Güvenliğini Sağlamak;** İşyerlerinde alınacak tedbirler, işletmeyi tehlikeye düşürebilecek durumları ortadan kaldıracığı gibi işletme, iş yerinde güvenliği de sağlamış olacaktır. İş güvenliğini sağlama yöntemleri, üretimi engellememekle birlikte, verimliliği arttırmaktadır. Bu doğrultuda üretim etkinliğini sağlamakta iş güvenliğine dönük harcamalardan kaçınılmamalıdır. Tabi ki, bu harcama düzeyinin iyi belirlenmesi de gerekmektedir. Belli bir noktadan sonra yapılan harcamalar maliyet unsuru olarak şirketin karşısına çıkabilmektedir²⁶.

1.7. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel İlkeleri

İşçilerin sağlığının korunması ve geliştirilmesi, toplumun sağlığına yönelik çalışmalar içinde önemli ve vazgeçilmezdir. İşçi sağlığının temel ilkeleri aynı zamanda boyutlarını da ortaya koymaktadır. Bu ilkeler aşağıdaki gibidir²⁷:

- Temel görev ve koruyucu hizmetlerdir.
- İş ile onun sağlık yönü birbirinden ayrılmamalıdır.
- Öncelikle üzerinde durulması gereken insandır ki üretim ikinci plan gelir.
- İşçi sağlığı iş güvenliği, her işte çalışanların sağlığı ile ilgili bir durumdur.
- İşçi sağlığı iş güvenliği, yalnızca iş kazalarıyla meslek hastalıklarından kapsamaz.

²⁵ Yusuf Alper., "Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye'deki Uygulama ile Karşılaştırılması", **Sosyal Siyaset Konferansları**, 37-38'nci Kitaplar, İstanbul Üniv. Yay., No:3662.,1992.

²⁶ Y Alper., "İşçi sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Problemlere Genel Bir Bakış", **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı Yayını**, Ankara,1992,s.214

²⁷ S Gökpınar., "İşçi Sağlığı İş Güvenliğinin Temel İlkeleri", **İş Sağlığı Ve Güvenliği Dergisi**, Sayı: 19 Mayıs-Haziran, 2004,s.20.

- İş kazalarıyla meslek hastalıkları önlenebilir özellikle olgulardır. Dolayısıyla varlıkları, gerekli önlemlerin alınmadığına kanıttır.
- İşçi sağlığı iş güvenliği konusunda, sürekli olarak savunma hali yoktur. İşçinin sağlığının korunmasının yanında, geliştirilmesi de amaçlanmalıdır.
- Yaşama ve çekişme koşulları birbirinden ayrılmamalıdır.
- Çalışmaları ve çalışmayan dönemler birbirinden ayrılmaz.
- İşçi ve ailesinin sağlığı arasında doğrudan bağlantılar bulunmaktadır.
- İşçi sağlığı iş güvenliği bir bütündür.
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği birçok bilimi kapsamaktadır.
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği bir ekip hizmetidir.
- İşçi sağlığı hizmetlerinde kurumlar arası işbirliği şarttır.
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği tüzesisinin odak noktasında işyeri hekimi olmalıdır.
- İş hukuku tüzesi bir bütündür.
- Hukuka saygı bir bütündür.
- Konunun ekonomik boyutu, hizmet planlayıcılarından sunucularına kadar herkesi ilgilendirmektedir.
- Bilim ve teknoloji alanındaki hızlı gelişmeler, işçi sağlığı alanındaki ilgilerin de sürekli olarak yenilenmesini getirmektedir. Dolayısıyla sürekli eğitimi zorunlu kılmaktadır.
- İşçi sağlığı iş güvenliğinde, araştırma, istatistik ve tarama çalışmaları çok önemli bir yer tutar.
- İşçilerin sağlığını korumak ve geliştirmek, temelde bir işveren yükümlülüğüdür. İşçi sağlığı iş güvenliği hizmetlerinin başarısı, bundan yarar sağlayanların sahiplenmesi ile doğru orantılıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

2.1. Türkiye’de İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğinin Gelişimi

Ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği, üretim sürecindeki ve toplum yaşamındaki değişimlere ve gelişimlere bağlı olarak önemi gittikçe artmaktadır. Çeşitli aşamalardan geçen çalışma yaşamındaki gelişmeler, işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarının da gündeme gelmesine sebep olmaktadır. Bu noktada herhangi bir işletme modelinin kurulum, misyon, vizyon ve hedeflerinin belirlenmesi aşamasında merkeze kar elde etme ve daha çok para kazanma amaçları yerine öncelikli olarak o işletmenin iş gücünü her türlü dış etkiye ve olumsuz faktöre karşı koruyacak sistemin tasarlanması amacının konulması gerekmektedir.

Devletin ilk ciddi müdahalesi fabrikalardaki çalışma sürelerini düzenleyen çırakların sağlık ve moral bakımından korunmalarını sağlayan 1802 tarihli “Factory Act” kanunu ile olmuştur²⁸. Bu kanunla çırakların çalışma saatleri günde 12 saat ile sınırlandırılarak, yılda bir kez yeni bir elbise verilmesi, ayda bir kez kiliseye gönderilebilmeleri, fabrikaların iyi havalandırılmaları ve yılda iki defa fabrikaların badana edilmeleri zorunlu hale getirilmiştir.

Türkiyede ise İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yapılan çalışmalar, ilk olarak Osmanlı İmparatorluğu döneminde yapılmıştır. 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesinden günümüze kadar işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yapılan çalışmalar çözümün hep hukuki yollarla arandığını göstermektedir²⁹. Dilaver Paşa Nizamnamesi iş güvenliği ve sağlığı konusunda ilk belge olarak kabul edilmektedir. Kömür üretimini artırmak amacı ile düzenlenmiş olan bu nizamname de işçiye ait çalışma, dinlenme ve tatil sürelerine ilişkin hükümler içermektedir. “Bunun ile birlikte, bu belgenin sadece Ereğli Kömür havasına yönelik bir takım düzenlemeler içermesi nedeniyle genel etkinliğinin de sınırlı kalmasına neden olmuştur. Buna karşın Maadin Nizamnamesi iş güvenliğine yönelik olarak önemli hususlar içermektedir³⁰.” Maadin Nizamnamesinin yayınlanmasıyla birlikte bir önceki düzenlemelerin eksik yönleri giderilmeye çalışılmıştır.

²⁹ A. Sinan Ünsar, *Türkiye’ de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarının Mevcut Durumu ve Konuyla İlgili Yapılan Bir Araştırma*, İstanbul Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Doktora Tezi, 2003, s. 167.

³⁰ Alpay Hekimler, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Düzenleme Bulmuş Olan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşverenlerin Temel Yükümlülükleri”, *Tekirdağ S.M.M.M. Odası Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 1, 2012, s.4.

Ülkemizde sanayi gelişmeleri ile birlikte iş güvenliğine ait düzenlemeler görülmektedir. Milli Mücadele Dönemi'nden itibaren 1936 tarihli ilk iş kanununa kadar iş hayatını düzenleyen ve işçileri koruyucu maddeler içeren pek çok kanun oluşturulmuştur. 10 Eylül 1921'de 151 sayılı "Ereğli Kömür Havzası Maden Amelesi'nin Hukukuna Müteallik Kanun"unun kabul edilmesi, bazı araştırmacılar tarafından ilk iş kanunu olarak da nitelenmektedir³¹. Sanayinin geliştirilmesine yönelik pek çok yatırımlar göze çarpmaktadır. Özellikle kalkınma planları ortaya konularak uzun dönemli planlar ve stratejiler planlanmıştır. Sanayileşmede sağlanan gelişmelerin yarattığı sorunları gidermek için pek çok yasa, tüzük ve yönetmelik ortaya konulmuştur.

Cumhuriyetin ilanından sonra ilk yasal düzenleme 1924 tarih 394 sayılı "Hafta Tatili Kanunu" ile olmuştur. Resmi ve özel kurumlarda çalışanların tümüne haftada bir gün süre ile tatil hakkı tanıyan bu yasa ile iş sağlığı açısından atılmış önemli bir adım olarak kabul edilmektedir. 1926 tarihinde yürürlüğe giren 818 sayılı Borçlar Kanununun 332.nci maddesi ile işverene, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda hukuki sorumluluklar yüklenmiştir. Ülkemizde o dönemde iş yasasının bulunmaması sebebi ile işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili pek çok maddenin yer aldığı 1593 sayılı "Umumi Hıfzısıhha Kanunu" 1930 tarihinde oluşturulmuştur³².

Türkiye'nin ilk iş kanunu olan 3008 sayılı kanun 08.06.1936 yılında çıkarılmış olup, 15.06.1937 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Böylece, ilk kez devlet, bütün yönleri ile işçi ve işveren ilişkilerine doğrudan müdahale etmiştir. Bu yasa ile iş güvenliği ilk kez düzenli, ayrıntılı ve sistemli bir düzenlemeye kavuşmuş, işçilerin işyeri tehlikesine karşı bütün yönleri ile korunması amacı güdülmüştür³³. Bu kanunları aşağıdaki kanunlar izlemiştir³⁴;

- 28 Ocak 1946 tarih 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı kuruluş yasasının birinci maddesi ile Bakanlığın görevleri arasında sosyal güvenlikte yer almıştır.
- 81 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin 9. maddesinin onanmasına dair 5690 sayılı Yasa 13 Aralık 1950 tarihinde yürürlüğe girmiştir

³¹ N Özbek., *Cumhuriyet Türkiye'sinde Sosyal Güvenlik ve Sosyal Politikalar*, İstanbul, Tarih Vakfı Yayınları, 2006, s. 117.

³² İsmail Karakulle., a.g.e.,s.12

³³ S,Şardan *Risk Değerlendirilmesi ve OHSAS 18001*, Çimento Üstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayınları. 2005.

³⁴ İ Karakulle., a.g.e., s.13

- 12 Ocak 1963 tarihinde İstanbul ve sonrasında Ankara, Zonguldak, İzmir illerinde İş Güvenliği Müfettişleri Grup Başkanlıkları kurulmuştur.
- 1967 yılında 1936 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu sosyal ve ekonomik gelişmeler karşısında yetersiz kaldığı için yerine 931 Sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Bir süre sonra Anayasa Mahkemesi 931 Sayılı İş Kanunu'nu şekil yönünden iptal etmiştir. Bu yasa sadece 39 ay süreyle yürürlükte kalabilmiştir³⁵.

Tablo-4 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili Bazı Kanun ve Hükümler

No	İlgili Kanun	İlgili Yönetmelik
1	1982 Anayasası	Sağlık Kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat veya daha az çalışması gereken işlere dair yönetmelik
2	506 Sayılı Sigorta Kanunu	Hazırlama Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği
3	4857 Sayılı İş Kanunu	Çocuk ve genç işçilerin Çalıştırılma esas ve usulleri hakkında yönetmelik
4	Umumi Hıfzısıhha Kanunu	Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği Eğitimleri ile ilgili Usul ve Esasları hakkında yönetmelik
5	Belediye Kanunu	İş sağlığı e güvenliği Yönetmeliği
6	Deniz İş kanunu	Gürültü Yönetmeliği
7	Çıracılık Ve Mesleki Eğitim Kanunu	Ağır ve tehlikeli işler yönetmeliği
8	Sendikalar Kanunu	Patlayıcı ortamların tehlikelerinden Çalışanların Korunması hakkında yönetmelik
9	Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt Kanunu	İş ekipmanlarının kullanımında sağlık ve güvenlik şartları hakkında Yönetmelik

Kaynak: Uslu, M. Kazaların Oluş Sebepleri (Kaza Zinciri), Meyil Matbaa, Ankara, 2008, s.9

³⁵ Kadir Arıcı., **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Ankara, 2008, s. 56

2.2. KOBİ'lerde İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Önemi

Sanayileşme ve gelişen teknoloji ile birlikte işletmelerdeki çalışma koşullarının kötü olması, iş sağlığı ve güvenliğini ve bununla beraber olarak da toplum sağlığını da etkilemiştir. Sanayileşmiş ülkelerde, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışmalar yapılmak zorunda kalınmış, bu ülkeler meslek hastalıklarını ve iş kazalarını en düşük seviyede tutmak için uğraşmışlardır³⁶.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin taşıdığı önem iş gören ve işveren açısından incelenmektedir³⁷. Bu noktada bu incelemelerin yapılması esnasında iş güvenliğinin hem işçilerin, hem de işin kalitesi ve çalışan bağlılığı açısından en belirleyici faktör olması sebebiyle işverenlerin yararına bir olgu olduğuna dikkat çekmek gerekmektedir.

İş gören açısından önemi; meslek hastalıkları ve iş kazalarından doğrudan ve en çok maruz kalanlar, bu meslek riskleri ile karşılaşan çalışanlardır. İş kazaları birçok kez yaralanmalara ve daha da ilerisi ölümlere yol açabilmektedir. Bir yandan da çalışanlar yakalandıkları hastalıklarından ve geçirdikleri kazalardan dolayı maddi kayıplar da yaşamaktadırlar. Bir işçi meslek hastalığına ve iş kazasına maruz kaldığında, çalışanın hem gelir düzeyinde düşüklük yaşamakta, hem de bu durum kişinin bünyesinde ruhsal ve psikolojik sorunlara yol açmaktadır³⁸. Bir işçinin maruz kaldığı bir iş güvenliği ihlali aslında yalnızca o işçi ve o işletmeyle sınırlı kalmamakta, hem o işçinin ilerideki iş performansını, hem de bu duruma şahit olmuş olan diğer işçilerin de moral ve motivasyonunu düşürerek piyasadaki genel iş memnuniyeti ve işe bağlılık algılarını yıpratmakta, bir bakıma zincirleme bir etki yaratmaktadır.

Tekin, meslek hastalıklarının ve iş kazalarının işçi ve ailesi üzerindeki olumsuz etkileri aşağıdaki gibi özetlemiştir³⁹:

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

³⁶ İsmail Karakulle, a.g.e., s.23.

³⁷ E.Yıldırım, **İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğinde Eğitimin Rolü Ve İş görenlerin İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Eğitimi Konusundaki Bilinç Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, 2010, s.41.

³⁸ E.Yıldırım., a.g.e.,s.42.

³⁹ A. F Tekin., "İş Güvenliği Ve Önemi", **Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt:9, Sayı:1-2,1991, s. 332-333.

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

İşveren Açısından Önemi; bir işletme de işyeri içerisinde her hangi bir kazaya maruz kalan işçinin durumu işveren açısından da önem teşkil etmektedir. İş kazası sonuç olarak bir işçiyi yakından etkilese de, işin gidişatını durdurmakta ve üretimin akışını da yavaşlatmaktadır. Bu durumda, üretim ve verimliliğin kayıp olmasına sebep olmaktadır. Oluşan her türlü kaza, küçük ya da büyük işveren bakımından sonuçta bir maliyet oluşturmaktadır. Bu maliyetleri şöyle özetleyebiliriz:

- Kaza mağduru işçiye ilk yapılacak olan, ilkyardımların miktarı ve türü ülkeler arasında mevzuatına göre de değiştiği dikkat çekmektedir.
- Kaza sebebiyle teçhizatlar ve makinelerde oluşabilecek zararlar bu aletlerin de iş göremez duruma gelmesine sebep olmaktadır. Bazı kazalarsa, teçhizat ve makinelerde uzun zaman gerektirebilecek tamir işlemini gerektirmektedir.
- Oluşan kaza, kazaya mağduru işçinin motivasyon ve moralini olumsuz etkilediği için diğer işçiler bakımında da bir huzursuzluk meydana gelecektir. Bu ortam da işlerin aksamasına neden olmaktadır.
- İşçinin kazaya uğraması, onun çalışamaz hale gelmesi durumunda işletmeye yeni bir işçi alınmasını gerektirmektedir. Bu yeni işçinin işe alınması süresi, yerleştirilmesi, oryantasyonu işletme açısından para ve zaman kaybına sebep olmaktadır.

2.3. KOBİ'lerde İş Kazaları

Kaza, dikkatsizlik, ehliyetsizlik, bilgisizlik, ihmâl ve tedbirsizlik gibi sebeplerle istemeden ve ansızın, beklenmedik bir zamanda oluşan, insana, eşyaya veya doğaya, hayvana zarar veren bir olaydır⁴⁰. Genel itibari ile kaza, herhangi bir kasıt olmaksızın oluşan, beklenmedik ve sonucu kötü olan bir olayı belirtmektedir⁴¹. Şayet bu kaza, işyerinde, iş görürken ve işçinin işi ile ilgili bir sebeple oluşmuş ise iş kazası olarak nitelendirilmektedir⁴². İş kazasında asıl önemli olan, iş görenin hemen veya daha sonradan ruhsal ve bedensel açıdan bir sıkıntı ile karşılaşmasıdır. Ancak bu noktada maddi zararların ötesinde manevi zararların da farkına varılması ve azımsanmaması son derece kritik bir önem taşımaktadır.

Akyüz (1982), bir kazanın beş adet temel sebebin arka arkaya dizilmesi ile meydana geldiğini vurgulamaktadır.⁴³ Kaza olabilmesi için bu dizilerin sırası ile oluşması gerekmektedir. Bu beş faktöre "kaza zinciri" adı verilmektedir.⁴⁴

Kaza zincirini oluşturan etmenler aşağıdaki gibidir:⁴⁵



⁴⁰ İsmail Karakulle, *Kobilerde İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Ve Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2012, s.26-27.

⁴¹ Genç R., a.g.e. s.22

⁴² I.Karakulle , a.g.e., s.27.

⁴³ Yıldırım, a.g.e., s.17.

⁴⁴ Yıldırım, a.g.e., s.17.

⁴⁵ B.Arık, ve N. A Akçın,, İş Kazalarının Önlenmesi Ve İş Güvenliği Analiz Tekniğinin Uygulanması, *Türkiye 13. Kömür Kongresi Bildiriler Kitabı*, Zonguldak, 29 – 31 Mayıs 2008, s.77

Türk Hukuku'nda, İş Kanunu'nda iş kazasının tanımı yapılmamıştır. Sosyal Sigortalar Kanunu'na bakıldığında iş kazasını oluşturan durumların bazı koşul ve unsurları belirtmiştir. Bu kanunda madde 11'de yer alan, iş kazası⁴⁶:

Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada,

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

Şeklinde sayılan durumların birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olay" olarak belirtilmektedir⁴⁷.

2.3.1. İş Kazalarının Sınıflandırılması

İş kazaları üç başlık olarak sınıflandırılmaktadır⁴⁸;

1. Yaralanmanın Ağırlığına Göre

- Yaralanmayla sonuçlanmaktadır,
- İşten bir günden fazla uzaklaşmaya neden olabilecek kazalar,
- Devamlı iş göremezliğe sebep olan kazalar,
- Tedavi gerektirmeyebilen kazalar,
- İş yerinden bir günden fazla uzaklaşmayı gerektiren kazalar,
- Vefat ile sonuçlanabilen kazalar.

2. Yaralanmanın Cinsine Göre

- Baş, yüz, göz gibi yaralanmaları,
- Solunum organları ve göğüs kafesi yaralanmaları,
- Omurga ve boyun yaralanmaları,
- Dizkapağı ve kalça yaralanmaları,
- El içi, el bileği, ön kol ve parmak yaralanmaları,

⁴⁶ İ.Karakulle, a.g.e., s.27-28.

⁴⁷ Ş., Tezel *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı*, Ankara, Yaklaşım Yayıncılık, Eylül 2006, s. 252.

⁴⁸ Y., Gürbüz "İş Kazalarının Nedenleri", *Fişek Enstitüsü*, Şubat 10, 2003- 30 Mart 2007.

- Ayak, diz kapağı ve baldır yaralanmaları,
- Dirsek, omuz ve üst kol yaralanmaları,
- Sinirsel ve ruhsal tahribat yapan kazalar.
- İç organ yaralanmaları.

3. Kazanın Cinsine Göre

- İncinme, düşme,
- Sıkışma ve ezilme kazaları.
- Malzeme ve parça düşmesi,
- Göze yabancı cisim kaçması,
- Makinelere olan kazalar,
- Yanma,
- El aletlerinden olan kazalar,
- Zehirlenmeler,
- Elektrik kazaları.

2.3.2. İş Kazalarının Nedenleri

Bütün kazaların beş temel unsurun ardı ardına sıralandığı bir kaza zincirinden araştırmacıların tespitleri arasındadır. Kaza zincirinin tanımı iş kazaları başlığında verilmiştir. Burada kaza zinciri için domino taşları örneği gösterilecektir.

Şekil 1'de gösterilen beş faktörün en önemlisinin güvensiz davranış ve durumların olduğu söylenebilir. Bu faktör ortadan kalkarsa şayet diğer faktörlerin herhangi bir etkisi söz konusu olmayacaktır. Bu faktörler aşağıdaki gerçekleri de beraberinde getirmektedir:

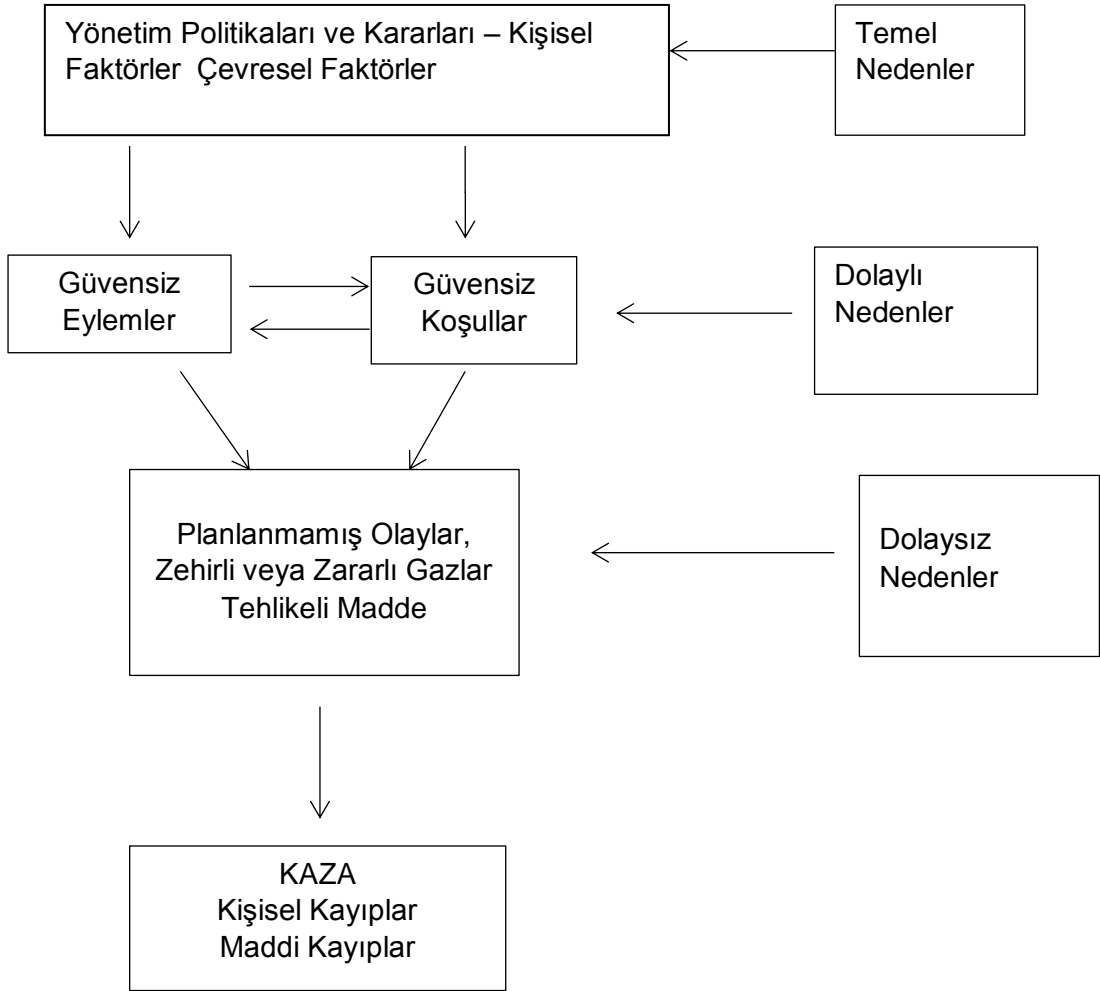
- Doğaya karşı olan zayıflık ortadan kalkmaz. Bunun anlamı, kazalardan kurtuluşun imkânsız olmasıdır.
- Hemen hemen her kazada insanın mutlaka kusurlu olabilecek bir davranışı söz konusudur. Bundan kaçınılamaz.
- Güvensiz davranış ve koşullar, kazalarda önemlidir. İş güvenliğinin çalışma alanı güvensiz koşulların ve güvensiz davranışlarının azaltılması veya

- ortadan kaldırılmasıdır⁴⁹. Bu açıdan bir işletmenin güvenliği ölçülürken sadece iş kazalarının görülme sıklığına değil, görülebilme olasılığının yüksekliğine, yani herhangi bir iş kazasının gerçekleşmesine ortam sağlayacak riskleri taşıyıp taşımadığına da bakılması gerekmektedir.

İş kazalarının sebeplerini üç grupta toplayabiliriz⁵⁰ (Şekil 2):

1. Temel Nedenler
2. Dolaylı Nedenler
3. Dolaysız Nedenler

Şekil-1 İş Kazasının Nedenleri



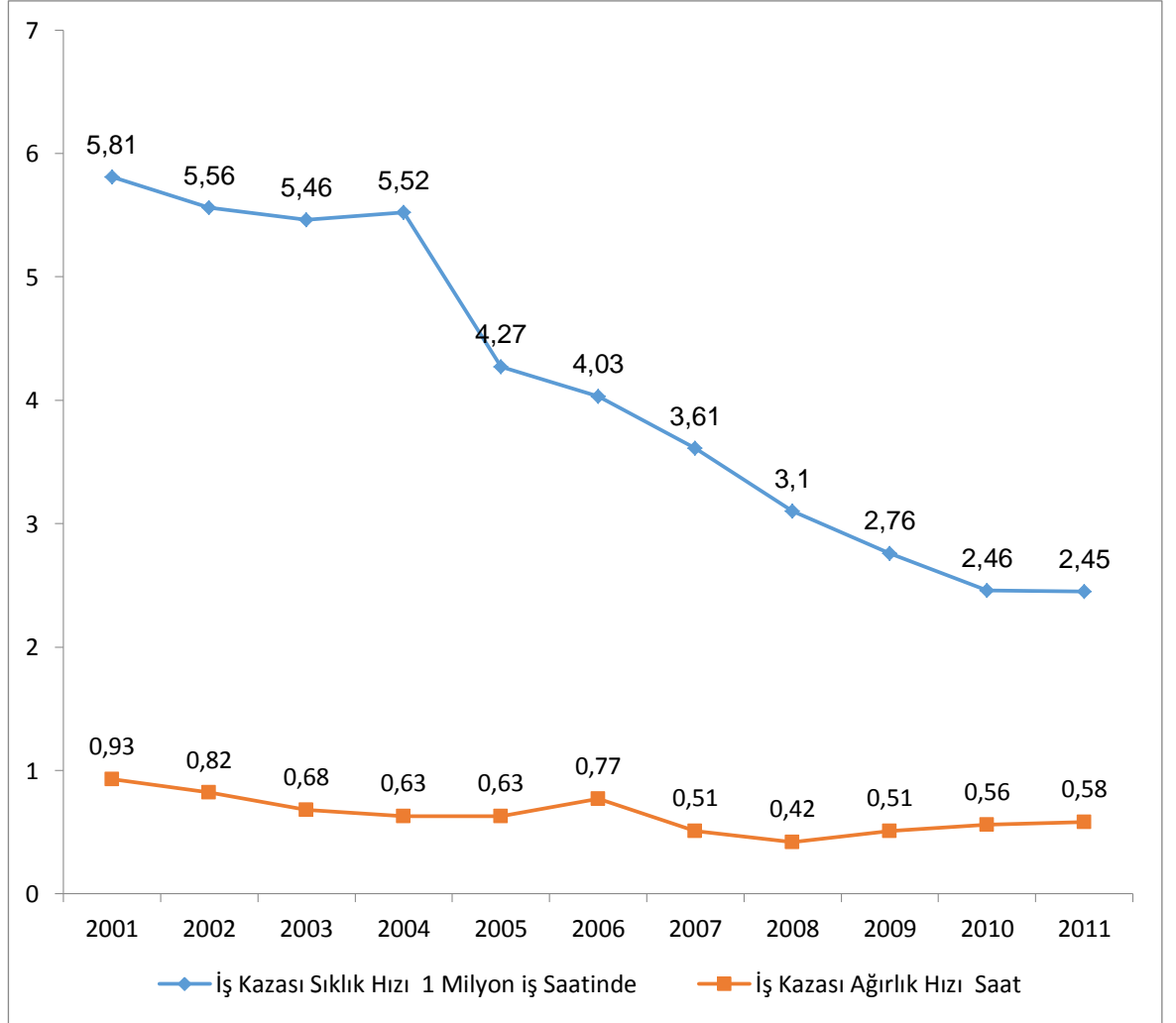
Kaynak: Arık B. ve Akçın N. A., İş Kazalarının Önlenmesi Ve İş Güvenliği Analiz Tekniğinin Uygulanması, *Türkiye 13. Kömür Kongresi Bildiriler Kitabı*, Zonguldak, 29 – 31 Mayıs 2007, s. 77.

⁴⁹ R Ezgin., "İş Sağlığı Ve Güvenliği Kavramının İrdelenmesi İle Otomotiv Sanayinde İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Uygulamaları Üzerine Bir Araştırma", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, SBE, 1995), s.41.

⁵⁰ B Arık. ve N. A Akçın., a.g.e., s.76.

Ülkemizde, 2009 – 2013 Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi'ne göre, beklenen ancak tespit edilememiş meslek hastalığı vaka sayısı tespitinin yüzde 500 artırılması ve yüz bin işçide iş kazası oranının yüzde 20 azaltılması hedeflenmektedir⁵¹. Yüz bin işçide meydana gelen kaza oranı 2009'da 712, 2010 ve 2011 yıllarındaysa 627 olarak hesaplanmıştır. Bununla birlikte azalma yüzde 12'dir. Aynı zamanda beklenen düzeyde de olmadığı söylenebilir.

Grafik-1 Yıllara Göre İş Kazası ve Sıklık ve Ağırlık Hızları



Kaynak: Çetinkal A., MESS İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürü-MESS İşveren Gazetesi Ocak 2013 sayısı

⁵¹ A Çetinkal., MESS İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürü-MESS İşveren Gazetesi Ocak 2013 sayısı.

**Tablo-5 Son 12 Ay İçerisinde İstihdam Edilenlerden İş Kazası Geirenler,
2007 – 2013**

Bin Kişi, 15+yaş

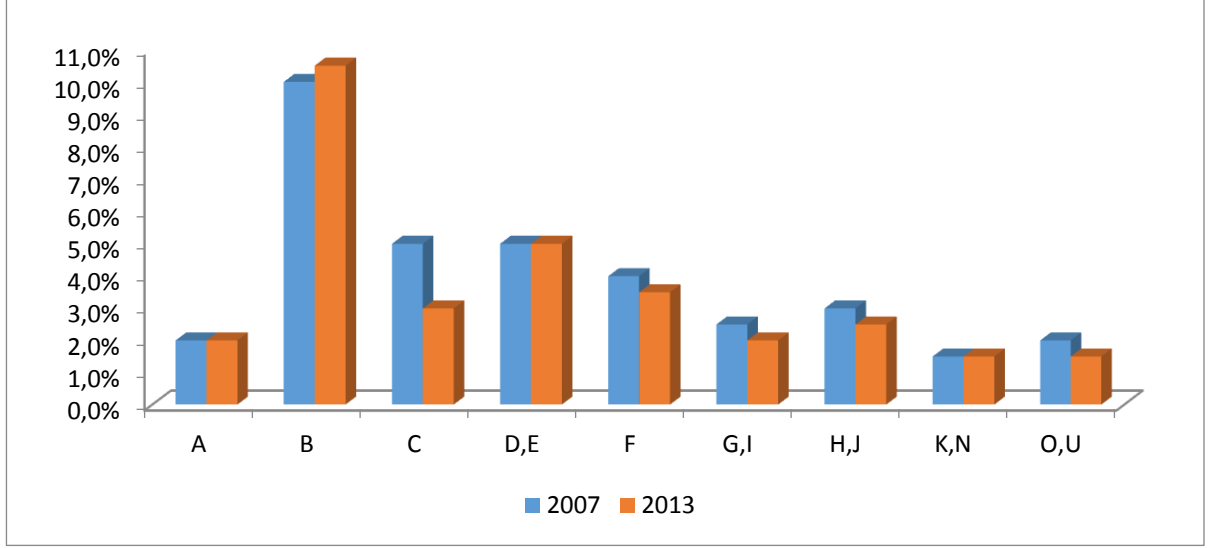
Son 12 Ay
İçerisinde İstihdam Edilenler Son 12 Ay İçerisinde İş Kazası Geirenler

	Sayı		Sayı		Oran (%)	
	2007 ⁽¹⁾	2013	2007 ⁽¹⁾	2013	2007 ⁽¹⁾	2013
TOPLAM	24.470	30.614	725	706	3	2,3
ERKEK	17.419	20.428	632	576	3,6	2,8
KADIN	7.051	10.187	93	131	1,3	1,3

2007 sonuçları,2008 bazlı nüfus projeksiyonuna göre revize edilmiştir.

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, *İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları*, 2014, s.5.

Grafik-2 Sektörlere Göre İş Kazası Geçirenlerin Oranı, 2007-2013



Ekonomik Faaliyetler

A	Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık
B	Madencilik ve Taş Ocakçılığı
C	İmalat
D,E	Elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon
F	İnşaat
G,I	Toptan ve Perakende ticaret, lokanta ve oteller
H,J	Ulaştırma, depolama ve haberleşme
K,N	Mali Kurumlar, Sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları yardımcı iş hizmetleri
O,U	Toplum Hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmet faaliyetleri

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları, 2014, s.6.

2.4. KOBİ'lerde İşçi Sağlığının Korunması ve Meslek Hastalıkları

Meslek hastalıkları sanayileşme ile önem kazanmış, sanayideki gelişme ve değişimlere paralel olarak da yeni teknolojilerin ve maddelerin kullanılmaya başlanması ile yeni hastalıklar meydana gelmiştir. Bütün bunlara meslek hastalığı ismi verilmiştir⁵². Meslek hastalığı, genel olarak, bir işin yapılması esnasında mesleki etkenlerin oluşturduğu, bu faktörlerin devamı durumunda gittikçe ilerlemesi sebebi ile işlerde çalışanlarda ve belirli mesleklerde görülen hastalıkları ifade etmektedir⁵³. Meslek hastalıklarının da temel koşulu işçinin sürekli olarak bir işte çalışması sebebi ile sağlığının bozulmasıdır⁵⁴. Örneğin iş yerinde radyoaktif maddelerin bulunduğu bir yerde çalışan bir işçinin onu koruyan donanımının bozulması veya yırtılması sebebi ile aşırı radyasyona maruz kalması durumunda ölmesi bir iş kazası olmakla birlikte, aynı iş yerinde devamlı olarak çalışan başka bir çalışanın gelecekte kanser olması bir meslek hastalığıdır⁵⁵.

Bu noktada “meslek hastalığı” tanımını yaparken oldukça dikkatli olmak gerekmektedir. Nitekim meslek hastalığı kavramı içi doldurulmadan kullanıldığında belirli bir meslek grubuna mensup olan kişilerin belirli hastalıklara sahip olmasının normal bir süreç olarak algılanmasına yol açabilmektedir. Oysa iş güvenliğinin sağlanması noktasında atılması gereken ilk adım, meslek hastalıklarının kaçınılmaz bir son değil, önlemi alındığında elimine edilebilecek faktörler olduklarının iyice anlaşılmasıdır.

506 sayılı SSK Yasası Madde 11-B ve aynı yasa içerisinde bulunan Madde 135 gereği olarak SSK Sağlık İşlemleri Tüzüğü Madde 62’de meslek hastalıkları tanımı aşağıdaki gibi yapılmıştır⁵⁶:

“Sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza hâlleri meslek hastalığıdır.”

⁵² Genç, **a.g.e.**, s.37.

⁵³ MEB, Mesleki Gelişim: **İş Güvenliği Ve İşçi Sağlığı**, Ankara, 2013, s.24.

⁵⁴ Genç, **a.g.e.**, s.37.

⁵⁵ Akyüz N., **İş Güvenliği**, İstanbul, 1980; Aktr: Genç, a.g.e.,s.37.

⁵⁶ MEB, **a.g.e.**,s.24.

Meslek hastalıkları Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü Madde 64'e (Değişik Fıkra: 12.11.1978 – 7/16989 K.) göre aşağıdaki gruplarda sınırlandırılmıştır⁵⁷:

1. Kimyasal maddelerden olanlar
 - Ağır metaller
 - Çözücüler
 - Gazlar
2. Mesleki deri hastalıkları
 - Çeşitli kimyasallar
3. Promokonyozlar ve diğer meslek solunum sistemi hastalıkları
 - Silikoz
 - Asbestoz
 - Sideroz
 - K.İ.P. (Kömür İşçisi Pnömonyozu)
4. Mesleki bulaşıcı hastalıklar
 - Şarbon, ruam vb.
 - Parazit ve bakteriler
5. Fiziki etkenlerle olan meslek hastalıkları
 - Gürültü ve sarsıntı
 - Yüksek ve alçak basınçta çalışma
 - Soğuk ve sıcakta çalışma
 - Tozlar
 - Radyasyon

2.4.1.KOBİ'lerde Meslek Hastalıklarının Nedenleri

Meslek hastalığına sebep olabilecek etmenler genel olarak 6 grupta toplanmaktadır. Bunlar⁵⁸;

1. Madensel cisimlerden oluşanlar,
2. Organik cisimlerden oluşanlar,
3. Fizik ve mekanik etkilerden oluşanlar,

⁵⁷ Yıldırım, **a.g.e.**, s.13-14.

⁵⁸ Karakule, **a.g.e.**,s.36.

4. Tozlardan oluşunlar,
5. Bakterilerden oluşunlar,
6. Örgütün psiko sosyal ortamı.

Meslek hastalıkları genellikle ilerleyişi yavaştır ve oluşun hasarların birçok zaman geriye dönüşü mümkün değildir. Meslek hastalıkları konusunda genellikle üç ayrı terminoloji bulunmaktadır.

Bunlar⁵⁹;

1. Sakatlık; Bir bireyin sağlıklı bir kişiye göre, sürdürebileceği işlevlerini ve aktivitelerini yaparken kısıtlılık çekmesidir.
2. Yetersizlik; Bir anatomik yapı veya fizyolojik ya da psikolojik fonksiyon kaybıdır. Normal olmayandır.
3. Handikap; Belli bir sosyal yapıda kişi olarak, engelli veya dezavantajlı halde olmasıdır.

Meslek hastalıklarının tespiti çoğu zaman gecikmektedir. Meslek hastalıkları, mesleki sebepli olmayan başka hastalıklarla karışabilmektedir. Bununla birlikte, binlerce meslek ve binlerce maruz kalınabilecek madde bulunmakta, dolayısıyla çok fazla sayıda, içerikte ve seviyede meslek hastalığı oluşmaktadır⁶⁰.

Tablo-6 İşyerinde İşçi Sağlığını Tehdit Eden 10 Temel Madde

Maddenin Adı	Neden Olduğu Hastalık	Karşılaşılan İş Görenler
Arsenik	Akciğer ve Lenf Kanseri	Petrokimya İşçileri, aşerat İlaçları Üretiminde Çalışanlar, Ergitme İşlerinde Çalışanlar
Asbest	Asbestosis, Akciğer ve Diğer Organ Kanseri	Maden, Tekstil, Yatırım Ve Tersanelerde Çalışan İş Görenler
Benzen	Lösemi, Anemi	Rafineri İşçileri, Ayakkabı Üretimindeki İş Görenler, Boya Ve Distilasyon İş Görenler

⁵⁹ Karakule, a.g.e.,s.36.

⁶⁰ A Mandıracıoğlu., "İşçi Sağlığı- İş Hijyeni ve Meslek Hastalıkları Ders Notları", *Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Yayını*, İzmir, 2007, s.45.

Bisklorometileter (BCME)	Akciğer Kanseri	Kimya Endüstri İş örenleri
Kömür Tozu	Madenci Hastalığı	Kömür Madeni İş örenleri
Kok Fırını İfrazatı	Akciğer Ve Böbrek Kanseri	Kok Fırınlarında Çalışan İş Görenler
Pamuk Tozu	Bisinosis, Kronik Bronşit Ve Anfizemi	Tekstil İş Görenleri
Kurşun	Çeşitli Böbrek hastalıkları, Anemi, Merkez Sinir Sistemi Bozuklukları, Kısırlık, Kusurlu Doğumlar	Madeni Eşya retimindeki İş Görenler, Kurşun Ergitme İş Görenleri, Akü Ve Pil Üretimindeki İş Görenler
Radyasyon	Tiroid, Akciğer, Kemik, Kan Kanseri, Genetik Hasarlar, Düşük	Top Teknisyenler, Uranyum Madencileri, Nükleer Enerji Kullanılan İşyerlerindeki İş Görenleri
Vinik Klorid	Karaciğer ve Beyin kanseri	Plastik Sanayi İş örenleri

Kaynak: U.S.News and World Report, February, 1979 Aktr: Kaynak T. Vd., *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 2. Baskı, İstanbul: Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, 2000, s.4

Tablo-7 İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Faaliyet Gruplarına ve CinsiyeteGöre Dağılımları

FAALİYET GRUPLARI	İŞ KAZASI SAYISI			MESLEK HASTALIĞI SAYISI		
	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM
Kömür ve Linyit Çıkartılması	9.211	6	9.217	170	0	170
Bina İnşaatı	3.792	44	3.836	4	0	4
BinaDışıYapıların İnşaatı	1.715	3	1.718	2	0	2
Özel İnşaat Faaliyetleri	2.167	28	2.195	10	0	10
Farika Meta Ürün (Mak. Tec. Har.)	7.126	142	7.268	36	0	36
Ana Metal Sanayi	5.224	46	5.272	18	0	18
Metalik Olmayan Ürünler İma.	4.037	203	4.240	16	0	16
Tekstil Ürünleri İmalatı	2.542	697	3.239	2	0	2
Kara Taşıma ve Boru Hattı Taş.	2.299	64	2.363	3	0	3
Gıda Ürünleri İmalatı	2.037	553	2.590	3	0	3
Makine ve Ekipman Kurulumu ve On.	1.043	12	1.055	86	0	86
Metal Cevheri Madenciliği	449	0	449	257	0	257

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllığı, 2011.

2.5. Türkiye’de İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Mevzuatı

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinde temel hedef çalışanın, üretimin korunması ile güvenliği olmasından kanyaklı bu hususta hazırlanan bütün mevzuatta işçinin korunması ve işçi faydasına ilkesi en önemli faktör olmuştur.

Bütün anayasalarda olduğu gibi şuan halen yürürlükte olan 1982 Anayasasında 18, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 60, 61, 62 ve 173. Maddeleri iş hayatının düzenlenmesiyle ilgili konuları içermektedir. Örneğin, 50. madde; “hiç kimsenin, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırmayacağını”, 51. Ve 53. maddede; “işçiler, sendika kurma ve toplu iş sözleşmesi”, 55. madde, “işçi ücretleri”, 56. Madde; “herkesin, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkı”na sahip olduğu vurgulanmaktadır. 60. Madde; “herkesin sosyal güvenlik hakkı”na sahip olması gerektiği ve “devletin bu güvenliği sağlamakla yükümlü” olduğunu belirtir. Madde 173 de ise; “Devlet, esnaf ve sanatkârı koruyucu ve destekleyici” tedbirleri almakta ve hükümlerini içermektedir.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği bakımında hükümlere bakıldığında en önemli kanunun 1475 sayılı İş Kanunu’dur. Burada, İş Güvenliği Mevzuatı’na dair düzenlemelerin büyük bir bölümü kanun ve ilgili maddeleri baz alınarak yapılmıştır. Bu kanunda işçi ve işverene yaptırım hükümleri getirmektedir. “2003’de 1475 sayılı İş Kanunu, 4857 sayılı kanunla değiştirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu 22 Mayıs 2003 tarihinde T.B.M.M.’de kabul edilmiştir ve 10 Haziran 2003 günü 25134 sayılı Resmi Gazete’ de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir⁶¹”. 4857 sayılı İş Kanununun beşinci kısmında “İş Sağlığı ve Güvenliği” başlığını taşımaktadır ve 77. ile 90.maddeleri arasındaki 13 maddenin tamamı işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunu içermektedir.

Anayasanın ardından “Borçlar Kanunu, Belediyeler Kanunu, Umumi Hıfızısıhha Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu” vb. kanunlarla da işçi sağlığı ve iş güvenliği için alınacak önlemler düzenlenmiştir. Bu kanunların iş sağlığı ve güvenliği konusunda getirdiği düzenlemelerden bahsedilecektir⁶².

- **Borçlar Kanunu:** 1926’da çıkarılan 818 sayılı kanunda 332. maddesinde İşçi sağlığı ve İş Güvenliğine ilişkin bir hüküm bulunmaktadır. “İşveren, çalışanların güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” 6763 sayılı kanun ile eklenen bir fıkrada; “İşçinin kaza sonucu ölmesi halinde

⁶¹ Kanun No: 4857 Kabul Tarihi: 22.05.2003 Resmi Gazete 10.06.2003-25134

⁶² Ayşeğül Yaprak Oğuz, *Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye’de İşçi Sağlığı ve Güvenliği, İşgören ve İşverenin Hukuki Yükümlülükleri*, Atılım Üniversitesi, YYLT, Ankara, 2013 s. 62-64.

işyerinde yeterli güvenlik önlemlerinin alınmaması dolayısıyla geride kalan ailesine kendilerinin istemi üzerine tazminat verilir.” Hükmü gereğince, işçiyi, iş ortamında başına gelebilecek kazalara ve tehlikelere karşı korumak için gerekli olan tedbirleri almak ile işçiye sağlıklı ve uygun bir iş ortamı sağlamak zorundadır. Bu madde de, işçi sağlığı ve iş güvenliği hükümlerinin aslı Borçlar Kanunu’ndan almaktadır.

- **Umumi Hıfzıssıhha Kanunu:** 1930’da çıkarılan 1593 sayılı kanun, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine ile ilgili hükümler getirmiştir. İşçilerin sağlığı, 7.bölüm işçiler hıfzıssıhhasında 173. ile 180. maddeleri arasında düzenlenmiştir. 173. ve 174. maddeler 12 yaşındaki çocukların çalışma sürelerine sınır getirmiştir ve gece çalışmalarını yasaklamıştır.176. madde de 18 yaş altında çalışanların çalışma koşulları düzenlenmiştir. 177. madde de hamile bayanlar hakkında düzenlenmiştir. Madde 180’nde, 50 işçi çalıştıran işletmelerde hekim bulundurulmaları konusu yer almaktadır.
- **Belediyeler Kanunu:** yine 1930 yılında çıkan, 1580 sayılı kanunda 15.- 38.- 76. maddeleri İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine ilişkin hükümler yer almaktadır. 38. Madde; “Sanayii müessese ve fabrikalarının elektrik-tenvirat ve tesisatının, makine-motor ve diğer akşamların fenni muayenelerini yapmak ve etrafındakilerin sıhhatleri üzerine zararlı etki yaratıp yaratmadığını incelemek ve gerekli önlemleri aldirmek belediyelerin görevlerindedir.” şeklindeyken. 15. – 76. maddeleri i; “fabrika ve işyerlerinin ve konutların sıhhi denetimini yapmak belediyelerin görevlerindedir.” denmektedir.
- **Sosyal Sigortalar Kanunu:** 1964’da çıkan 506 sayılı kanunun Bölüm II İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları Sigortası maddeleri İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine ile ilgili haklar belirtmektedir. Bu maddelerde iş kazası, meslek hastalıkları tanımları açıkça yapılmakla birlikte; iş kazası ve meslek hastalığıyla ilgili olarak işçi, işveren ve SSK’nın yükümlülükleri esasa bağlanmıştır. Kanunun hedefi; madde 1’e göre, İş kazalarıyla meslek hastalıkları, analık, hastalık, malullük, yaşlılık ve vefat hallerinde bu kanunda yazılı koşullarla sosyal sigorta yardımları sağlanmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığının tarifinde, İş kazaları, meslek hastalıkları, işçiye ve ailesine yapılacak yardımlar hükme bağlan

Böylece işverenlerin üzerlerine düşen vazifeler artarken işçinin de tazminat güvencesi oluşmuştur. “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu; 31.05.2006 kabul tarihli, 16.06.2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 5510 Sayılı Kanun’un değişik 106. maddesi ile 506 Sayılı Sosyal

Sigortalar Kanunu'nun 142,143; Ek 36.Madde; Geçici 20.81.87.Maddeleri hariç yürürlükten kaldırılmıştır"⁶³.

- **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu:** SSK, BAĞ-KUR ile Emekli Sandığının birleşmesi ile ortaya çıkan Sosyal Güvenlik Kurumunun Kanunu 31.05.2006'da yayımlanmıştır. 1 Ekim 2008'de yürürlüğe girmiştir. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunuyla SSK'ya bağlı insanlar gibi, BAĞ-KUR ve Emekli Sandığına bağlı olanlar da meslek hastalığı ve iş kazası haklarından yararlanacaklardır. 5510 sayılı SGK Kanununda iş kazası ile meslek hastalıkları sigortasının kimlere uygulanacağı, iş kazası ve meslek hastalığının tanımıyla bildirim, soruşturulması, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde sağlanan haklar hükümlerini içermektedir.
- **Sendikalar Kanunu:** 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 33/3 maddesine göre; sağlık ve spor tesisleri kurma, işçilerin boş zamanlarını nezih ve iyi biçimde geçirmeleri için olanaklar sağlamalıdır. Bu kanunda, sosyal olanakları iyileştirilen işçinin işine verdiği önem, iş konsantresi ve iş verimi artarken, iş kazalarının azalması amaçlanır. Sendikalar işçilerin hak ve menfaatlerini korumak için oluşturulduğundan kanunda işçilerin sosyal olanaklarının yanında mesleki eğitimleri konusunda da hükümleri bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Yasasıyla birlikte Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı değişmiştir. Bu İş Yasasıyla beraber 50'ye yakın tebliğ ve yönetmelik yayınlanırken bunların bir bölümü yürürlüğe girmiştir⁶⁴. 4857 sayılı İş Kanununun 78. Maddesinde, 26 adet AB Direktifine karşılık 26 adet İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmelikleri, 16 adet işin yürütümü ile ilgili Yönetmelikler çıkartılmıştır⁶⁵.

⁶³ 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu s.9

⁶⁴ İş Sağlığı Ve Güvenliği Oda Raporu, **TMMOB**, s. 2.

⁶⁵ L Alpsoy., "İş Sağlığı ve Güvenliği", İstanbul, 2007, s. 5.

Tablo-8 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Konusu Hakkında Yayımlanan Yönetmelikler

Sayı	Yönetmeliğin Adı	4857 Sayılı İş Kanunu İlgili Maddesi	Resmi Gazete Tarih/Sayı	Yürütme Tarihi
1	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri ile İlgili Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	77. Md.	7.4.2004 ; 25426	Yayımlı Tarihinde
2	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (89/391/EEC)	78. Md.	9.12.2003 25311	Yayımlı tarihinde (Danıştay 10. Dairesinin 15.06.06 2006/3007 sayılı kararı ile iptal)
3	Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği (92/58/EEC)	78. Md.	23.12.2003 25325	Yayımlı Tarihinde
4	Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik 90/270/EEC)	78. Md.	23.12.2003; 25325	Yayımlı Tarihinde

5	Gürültü Yönetmeliği (2003/10/EC- (86/188/EEC)	78. Md.	23.12.2003 25325	23.12.2006
6	Titreşim Yönetmeliği (2002/44/EC)	78. Md.	23.12.2003 25325	23.12.2006
7	Yapı İşlerinde Sağlık veGüvenlik Yönetmeliği (92/57/EEC)	78. Md.	23.12.2003 25325	Yayımlı Tarihinde
8	Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (98/24/EC–2000/39/EC Sınır Değer)	78. Md.	26.12.2003 25328 Değişiklik 19.10.2005 25971	Yayımlı Tarihinde
9	Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik (99/92/EC)	78. Md.	26.12.2003 25328	Yayımlı Tarihinde

10	Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (90/394/EEC–97/42/EEC–99/38/EC)	78. Md.	26.12.2003 25328	Yayımlı Tarihinde
11	Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (83/477/EEC)	78. Md.	26.12.2003 25328 (Değişiklik 17.2.2004 25376)	15.4.2006
	İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (89/654/EEC)	78. Md.	10.2.2004 25369	Yayımlı Tarihinde
13	İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında Yönetmelik (89/655/EEC)	78. Md.	11.2.2004 25370	Yayımlı Tarihinde

14	Elle Taşıma İşleri Hakkında Yönetmelik (90/269/EEC)	78. Md.	11.2.2004 25370	Yayımlı Tarihinde
15	Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (89/656/EEC)	78. Md.	11.2.2004 25370	Yayımlı Tarihinde
16	Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında Yönetmelik (92/104/EEC)	78. Md.	21.2.2004 25380	Yayımlı Tarihinde
17	Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında Yönetmelik (92/91/EEC)	78. Md.	22.2.20 04 25381	Yayımlı Tarihinde

18	Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik (91/383/EEC)	78. Md.	15.5.2004 25463	Yayımlı Tarihinde
19	Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik (2000/54/EC-93/88/EEC-97/59/EC-97/65/EC)	78. Md.	10.6.2004 25488	Yayımlı Tarihinde
20	Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (93/103/EEC)	78. Md.	27.11.2004 25653	Yayımlı tarihinden 2 yıl sonra
21	İşyeri Kurma İzni ve İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik	78/2. Md.	17.12.2004	Yayımlı Tarihinde

22	İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik	79. Md.	15.3.2004 25393	Yayımlı Tarihinde
23	İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik	80. Md.	7.4.2004 25426	Yayımlı Tarihinde
24	İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik	81. Md.	15.08.2009 27320	Yayımlı Tarihinde
25	Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği	85. Md.	16.6.2004 25494 Değişiklik 23.10.2004 25622	Yayımlı Tarihinde
26	Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (92/85/EEC)	88. Md.	14.7.2004 25522	Yayımlı Tarihinde

Kaynak: 113TMMOB Makina Mühendisleri Odası, "4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Yayımlanan Yönetmelikler", İş Sağlığı ve Güvenliği 2013

2.6. KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği

Literatürde farklı tanımlamalara rağmen, genel olarak iki yüz elliden az işçi çalıştıran işletmeler KOBİ olarak adlandırılmaktadır. Ülkemizde işletmelerin %98'i elliden az işçi çalıştıran işletmeler oluşturmakta ve bu işletmeler çalışan nüfusun yarısından fazlasını istihdam etmektedir. Günümüzde, KOBİ'lerin ülke ekonomilerinde sahip olduğu oransal büyüklük bir yana, toplam istihdam, katma değer, yatırım, vergi, ihracat ve krediler içindeki paylarının da önemli boyutlara ulaştığı görülmektedir. Dünya'daki mevcut ülke ekonomilerine bakıldığında, işletmelerin neredeyse % 95–99'unun KOBİ'lerden oluştuğu, istihdamın %40–80'inin, GSMH'nin % 30–70'inin, yatırımların %30–60'ının, ihracatın %10–40'ının KOBİ'ler tarafından gerçekleştirildiği tespit edilmektedir. KOBİ'lerin ülkemizde de işletmelerin hemen hemen hepsini (% 99,8), istihdamın % 80'e yakın bir kısmını, üretilen toplam katma değer % 38'ini gerçekleştirdiği bilinmektedir. Ayrıca küreselleşme süreciyle birlikte KOBİ'ler; piyasa ekonomisine, esnek üretime, ürün çeşitliliğine, pazardaki değişimlere kolay uyum sağladığı ve sık görülen ekonomik krizlerle daha kolay başa çıkabildiğinden, iktisadi açıdan daha fazla önem kazanmaktadır⁶⁶. Araştırmalara göre ülkemizde meydana gelen iş kazalarının %61'i elliden az işçi çalıştıran işletmelerde, %82 ise iki yüz elliden az işçi çalıştıran işletmelerde meydana geldiği tespit edilmiştir. Bu olumsuz tabloya neden olan etmenler;

- İşletmecilerin ve çalışanlarının eğitim seviyesinin yetersizliği
 - KOBİ'lerin finansal yapılarının büyük işletmelere göre zayıf olması
 - Rekabet koşullarından kısa zamanda ve daha fazla etkilenmesi
 - Yeteri kadar denetimin olmaması
- Olarak ifade edilmektedir.

Başka bir etmen ise ülkemizdeki kayıt dışı istihdamın çoğunun elliden az işçi çalıştıran işletmelerde yoğunlaşmasıdır. Bilindiği üzere ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) yönünden mevzuatla getirilen özel hükümler elliden fazla işçi çalıştıran işletmeler için uygulanmaktadır. Elliden az işçi çalıştıran yerlerde İSG yönetimi ve denetiminin etkinleştirilmesini sağlayacak düzenlemelerin olmamasından dolayı bu küçük işletmelerde iş kazaları ve meslek hastalıkları daha fazla görülmektedir. KOBİ'lerin önemli bir kısmı, yüksek risk içeren üretim

⁶⁶ Süleyman Özdemir ve ERSÖZ, H. Yunus ve SARIOĞLU H. İbrahim, "Küçük Girişimciliğin Artan Önemi ve KOBİ'lerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Prof. Dr. Haşmet Başar'a Armağan Özel Sayısı, D.Ü. İktisat Fakültesi Yayını, No: 595, 53. Kitap, İstanbul, 2007, s. 174–176.

süreçlerine sahip olup, İSG açısından yetersiz durumdadır. Sermaye yapılarının yetersizliği sonucu İSG organizasyonuna yeterli kaynak ayıramamaları, eğitim eksikliği ve devletin ekonomik kaygılarla KOBİ'ler için etkili bir yönetim sistemi geliştirememesi, KOBİ'lerdeki iş kazalarının yüksek olmasının başlıca nedenleridir. Bilhassa bu tür işletmelere İSG hizmetlerinin daha kolay sunulmasını sağlayacak, örneklerini AB ülkelerinde gördüğümüz Ortak İSG birimleri konusunda bir gelişme sağlanamamıştır. KOBİ'lerde İSG sorunları üzerine etkili biçimde gidilmediği sürece ülkemizde iş kazası sayısını düşürmek mümkün görünmemektedir. 2014 yılı istatistiklerine göre; iş kazalarının önceki yıla göre % 15,5 arttığı, bunların % 61'inin KOBİ'lerde meydana geldiği görülmektedir⁶⁷.

Ancak KOBİ'lerin kendine özgü kimi handikapları, iş kazalarının artışı başta olmak üzere bir dizi sosyal sorunu da beraberinde getirmektedir. KOBİ'ler için önleyici bir sistem geliştirilmediği sürece, ülkemizde iş kazalarının azaltılması mümkün görünmemektedir. Sorunun çözümünde öncelikle, ulusal ekonomik ve sosyal koşullar dikkate alınarak, mevzuata KOBİ'lere özel ek düzenlemeler konmalıdır. Ayrıca, KOBİ'lere teknik danışmanlık sağlayacak kuruluşların oluşturulması, desteklenmesi ve özerk bir İSG Enstitüsünün kurulması gerekmektedir.

“Ülkemizde yasal olarak çalışma süresi haftalık 45 saat olmasına rağmen, özellikle KOBİ'lerde işçilerin uzun sürelerle çalıştırılması bir başka önemli sorundur⁶⁸.” Özel sektörde hizmet veren kurumsal firmalarda bile kayıt dışı ve iş hukukuna aykırı fazla mesailer yaşanmaktadır; bu noktada bu çalışma saati ihlallerinin özellikle daha küçük ölçekli ve kurumsallıktan uzak işletmeler olan KOBİ'lerde çok daha fazla yaşandığı şaşırtıcı olmayan bir gerçektir.

Bahsedildiği gibi haftalık çalışma süresi 45 saat olarak mevzuatlarda düzenlenmiştir; ancak belirlenen haftalık çalışma süresinin aşılması iş kazaların daha fazla artmasına sebep olmaktadır. Uzun çalışma saatleri, özellikle yüksek kaza riski içeriyorsa, iş kazalarının artmasına neden olmakta, ayrıca küçük işletmelerde, çocuk ve genç işçilerin, stajyerlerin, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması ve bu işletmelerde İSG önlemlerinin alınmaması iş kazalarını arttırmaktadır. Bu grup yeni iş hayatına atıldığı için deneyimsizliğin ve yetersiz eğitimin olmamasından dolayı kaza riski en fazla taşıyan grup haline gelmektedir. Her ne kadar hukuki olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda düzenlemeler yapılmış olsa da, KOBİ'lerde 50 kişi altında işçi çalıştıran yerlerde bu denetimler göz ardı edilmektedir. Bu sebepten

⁶⁷ SGK, 2014 Yılı İstatistikleri, Bkz. www.sgk.gov.tr E.T:13.04.2014

⁶⁸ Fatih Yılmaz, Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: *Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi*, İstanbul Üniversitesi, Doktora Tezi, s. 88.

dolayı yukarı bahsedilen huşular konusunda KOBİ'lerde iş kazaları daha fazla yaşanmakta ve meydana gelmektedir.

Türkiye'de, AB'ye giriş süreciyle yeniden düzenlenen İş Kanunu ile ilk defa getirilen düzenlemelerden bazıları, son olarak 2008 Mayıs ayında yasalaşan İstihdam Paketi ile yeniden düzenlenmiştir. Özellikle iş kanununun 81. maddesi değiştirilerek, elliden fazla işçi çalıştıran tüm işyerleri bir işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurmakla, işyeri hekimi ve gerekirse diğer sağlık personeli çalıştırmakla; ayrıca bunların sanayiden sayılanları, İSG uzmanı olan bir mühendis ya da teknik elemanı çalıştırmakla yükümlü tutulmuştur. Devamında işverenlere, İSG hizmetlerini isterlerse bünyelerinde çalıştırabilecekleri uzman personelle veya işletme dışındaki İSG birimlerinden hizmet alımı şeklinde yerine getirebilme imkânı sağlanmıştır. Ancak yeni düzenlemelerde de KOBİ'ler için özel bir hükme yer verilmediği gibi, elli işçi sınırında da herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. Ülkemizde İSG hizmetlerinin sunumu, yönetimi ve denetiminde KOBİ'lere yönelik bir sistem geliştirilmemiştir. Ortak sağlık birimi kavramı beş yıldır mevzuatta bulunduğu halde yaygınlaştırılamamıştır. Bu konu, ortak sağlık ve güvenlik birimleri şeklinde istihdam paketinde de tekrarlanmıştır. Ancak bunların nasıl, nerelerde ve hangi koşullarda kurulacağı, İSG hizmetlerinin kimlerce sunulacağı, hangi koşullarda bunlardan yararlanılacağı netleştirilmemiştir. En önemlisi de buralardan yararlanma konusunda küçük işletmelere zorunluluk getirilmemiştir. Birkaç yıldır tartışılan İSG Yasası taslağında ise, İSG hizmetleri için yukarıda sayılan sınırlamalara yer verilmediği ve daha esnek bir anlayışın benimsendiği memnuniyetle görülmektedir. Taslak işyerinde İSG hizmetlerinin nasıl sunulacağı konusunu genel hükümlerle ele almakta, bu hizmetlerin hangi işyerlerine zorunlu tutulacağı konusunun işyerinin büyüklüğü, tehlike sınıfı, işin niteliği ve çalışan sayısı dikkate alınarak bir yönetmelikle tespit edileceği belirtilmektedir. Ayrıca bu hizmetlerin işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan alınabileceği de hüküm altına alınmaktadır. İSG kurulu zorunluluğu için elli işçi sınırı korunmakla birlikte "sanayiden sayılan işyeri" kısıtlaması kaldırılmaktadır. Ancak yasa taslağı Bakanlıkça pek çok kez değiştirilmiş ve uzun süredir de çıkarılamamıştır⁶⁹.

⁶⁹ Fatih Yılmaz, "Ülkemizde KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği: Avrupa Birliği Ülkelerle Karşılaştırılmalı Bir İnceleme", Yıldız Teknik Üniversitesi, Meslek Yüksek Okulu, s. 456-457.

2.7. KOBİ'lerde Ergonominin Önemi ve İşçi Sağlığı – İş Güvenliği

Ergonominin başlıca amaçlarından birinin işin, iş yerinin ve çalışma koşullarının bilimsel esaslara dayanarak düzenlenmesi, iş kazalarını önlenmesi ve çalışanların güvenliğinin sağlanması olduğu söylenebilir.

Tüm sektörlerde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin etkin denetimi için iş kazalarının oluşmasının nedenleri ayrıntılı bir şekilde araştırılmalıdır. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki iş kazalarına neden olan iki temel etmen, çalışma ortamındaki güvensiz durum ve hareketler ile çalışma ortamındaki güvensiz davranışlardır. Ergonomi, tanımı gereği iş kazalarına neden olan bu iki temel etmen ile ilgilenir. Zira çalışma yerlerinde iş güvenliğini bozan ve iş ortamında tehlike arz eden bütün koşullar, genel olarak çevre, makine ve malzemeden kaynaklanır.

Ergonomi, çalışma ortamının olumsuzluklarını barındıran koşulların ortadan kaldırmasına yönelik bir bakış açısına sahiptir. Çalışma ortamının insanın fizyolojik ve psikolojik yapısına uygun olarak düzenlenmesi esastır. Burada konunun, geniş kapsamlı olan psikolojik yönü üzerinde durulmamış, çalışma ortamındaki fiziksel koşullarla ilgili esaslar açıklanmış ve tartışılmıştır. Öte yandan, ağır ve tehlikeli işlerin çok olduğu sektörlerin özellikleri göz önünde bulundurulduğunda, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından önem taşıyan bazı ergonomik koşulların ön plana çıktığı ve bunlara öncelik verilmesi gerektiği dikkati çekmektedir. İş kalemlerinin gerçekleştirildiği çalışma ortamındaki iklim koşulları ve özellikle hava sıcaklığı, nem oranı faktörleri, aydınlatma faktörü, gürültü ve titreşim faktörleri, çeşitli tertibatlar ve ekipmanlara ilişkin özellikler, boyutlandırılmalar önem taşımaktadır.

2.8. KOBİ'lerde İş Kazalarının Önlenmesi

Kaza önleme çalışmaları tanım olarak iş gücü performansının, alet-cihaz-makme performansının ve fiziki çevrenin kontrol altında tutulabilmesi anlamına gelmektedir. Kontrol sözcüğünün kullanılmasındaki amaç; onun, önleme ve güvenli olmayan koşulların ve olayların düzeltilmesi olgularının her ikisini de içeriyor olmasıdır. Kaza önleme, her endüstriyel kuruluş için yaşamsal bir öneme sahiptir. Kazalarla yeterince ilgilenilmemesi halinde yaralanma, ölüm ve maddi kayıplara yol açacağından işletmeyi olumsuz yönde etkileyecektir. Ayrıca kaza önleme çalışmaları; üretim ya da hizmetin sürekliliği, üretimin artırılması, verimliliğin iyileştirilmesi ve işçi-işveren arasındaki ilişkilerin iyileştirilmesi konularında olumlu ve yararlı sonuçları beraberinde getirmektedir.

Kaza önleme programlarında çevresel ve davranışsal nedenlerin kontrol altında tutulmasının büyük önemi vardır. Bazı durumlarda çevresel nedenlerin (ya da tehlikelerin) kontrolü, yönetimin kazaları önlemeye olan isteğini iş görenlere kanıtlaması açısından çok yararlıdır. Çünkü, bir işletmede kaza önlemeye yönelik olarak yapılacak çalışmaların basan ya da başarısızlığı, üst yönetimin tutumu ile yakından ilişkilidir.

Yapılan istatistikler, meydana gelen iş kazalarının %50'sinin kolaylıkla önenebilir mahiyette olduğunu, %48'inin ancak bir etüt ve metotlu çalışma ile önenebileceğini, %2'sinin ise önlenmesinin mümkün olmayacağını göstermiştir.

Gelişmiş ülkelerde öncelikli olarak karşılaşılan sağlık ve güvenlik problemleri içinde ergonomik problemler büyük oranda yer almıyorsa da, giderek artan sayıda işçi kötü işyeri dizaynı gibi ergonomik problemlerden etkilenmektedir. Sonuç olarak, sağlık problemlerinin sıklığı ve önemi zayıf ergonomik ilişkilerden doğmaktadır.

İnsan biyolojik bir varlık olarak, belli yapısal özellikler gösterir, insanın çalışacağı yerin çevresinde ve onun kolayca hareket edebileceği boyutların saptanmasında, daima beden ölçüleri esas alınır. Dar alanda çalışma, dar geçitlerden geçerek yer değiştirme, insanların normal ve sağlıklı durumunu zorlaştıran yerlere sığmak zorunluluğunun getirilmesi İnsan işinin verimini azaltır, akıcılığını bozar.

İnsan-makine sistemlerinin karmaşıklığı ölçüsünde sinyalleri algılama ve kontrol elemanlarını yeniden düzenleme sorumluluğu da büyük ölçülerde artar. Devamlı algılama ve reaksiyon gösterme işlevi, merkezi sinir sisteminden uyanıklık ister ve bu uyanıklık İse belli ölçülerin ötesine geçemez, insanın beden gücü yanı sıra zihinsel gücü de dikkate alınarak, iş gücü buna göre düzenlenmelidir. Herhangi bir yüklemeye ya da yetenek ötesi İstek, insanın makine İle ahenkli bir şekilde çalışmasına olumsuz etki yapar, insan ve makine sistemleri imalat türüne bağlı olarak; sıcak, soğuk, rutubetli, toz, is, gaz, radyasyon, gürültü, titreşim ya da yetersiz aydınlatma gibi çevresel sorunları olan bir iş yerinde bulunabilir. Söz konusu çevre faktörleri sağlık açısından çeşitli sakıncalar getirdiğinde, insan organizmasının normal işleyişini zorladığı için, iş verimi üstünde olumsuz etkiler yapar. Çevre koşulları, gerçekte kısa ya da uzun bir süreç içinde zararlı etkilerini gösterebilir ve insanın önceleri pek fark etmeden manız kaldığı bu zararlı etkenler, belli bir düzeyden sonra iş verimini olumsuz şekilde etkiler.

Ayrıca, insanın iş, aile ve arkadaş çevresi ile günlük yaşamının getirdiği psiko-sosyal sorunlar, insan-makine-çevre kompleksinde çeşitli etkileşimlere sebep olur. Sosyal ve psiko-sosyal konular sadece insan ve onun ruh halini etkiliyor gibi görünmesine rağmen, makinelerini işletmek, işini devamlı ve eksiksiz bir şekilde

gerçekleřtirmek zorunda olan insan için çeřitli uyumsuzluklar sistemi de etkilemeye bařlar, iř verimi dūřer, iř hevesi kaybolur, davranıřlar deęiřir ve insan içinde bulunduęu ruh halini iřine de aksettirir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM VE BULGULAR

3.1. Araştırmanın Amacı

Türkiye’de İstanbul ilinde Çatalca İlçesinde yer alan Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerinde iş kazası ve meslek hastalıklarının işverene sorumlulukları hakkında çalışanların düşünceleri, iş güvenliği ve işçi sağlığı ve iş kazası kavramları ve bu kavramların hususlarını tespit etmek amacıyla işçi çalışanların görüşlerine yönelik bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

3.2. Varsayımları

1- Araştırmaya katılan deneklerin ankette yer alan ifadelere katılım düzeylerini belirtirken doğru ve tarafsız oldukları varsayılmaktadır.

2- Araştırma İstanbul ilinde Çatalca İlçesinde yer alan Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerinde yapıldığı için bu coğrafi alan üzerine genelleme yapılabilir. Farklı coğrafi alanda farklı sonuçlar ortaya çıkabilir.

3- Araştırmaya katılan deneklerin soruları doğru anladıkları varsayılmaktadır.

3.3. Sınırlılıkları

1- Araştırma sadece iş güvenliği ve işçi sağlığı uygulamaları hakkında mevcut durumu ortaya koymak ve bu uygulamaların araştırmaya katılanların düşüncelerinden hareketle iş kazalarını önlemedeki rolü üzerine etkisi araştırılmıştır.

2- Araştırma İstanbul ili Çatalca İlçesinde yapılmıştır.

3- Maddi imkânsızlıklardan dolayı örneklem grubu üzerinde çalışılmıştır.

4-Anket birçok KOBİ ye gönderilmiş cevaplanan anket formları üzerinden değerlendirme yapılmıştır.Sonuç olarak toplam 20 KOBİ den yanıt gelmiş ve değerlendirme bu 20 KOBİ nin verileri altında yapılmıştır.

3.4. Araştırma Yöntemi

Araştırma yöntemi olarak iş güvenliği ve işçi sağlığı uygulamalarının varlığını ve bu uygulamalarını iş kazalarını önleyip önlemediklerini belirlemek için genel tarama modeli uygulanarak mevcut durum ortaya konmaya çalışılmıştır. İş güvenliği ve işçi sağlığı uygulamalarının varlığı ve iş kazalarını önlemedeki etkisinin demografik özelliklere göre değişip değişmediğini tespit etmek amacıyla ilişkisel tarama modeli uygulanmıştır.

3.5. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni İstanbul ilinde Çatalca İlçesinde yer alan Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde işçi olarak çalışan kişilerden oluşan sanayi işletmeleridir. Çalışanlar arasında uygulanan anket çalışması ile konu amacına ulaştırılmıştır. Çalışmada kullanılacak verilerin hazırlanmış olan anket formundan elde edilen verilerden üretilmesine karar verilmiştir. Rastgele seçilen 20 KOBİ ile görüşülerek kendilerine Ek'de yer alan anket formunu çalışanlarına dağıtması istenmiştir. Toplam 200 anket yapılması hedeflense de araştırmaya katılmaya gönüllü olan kişilerden 130 geçerli katılıma ulaşılmıştır.

3.6. Verilerin Toplanması ve Analizi

Veri toplama aracı olarak iki bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır.

Birinci bölümde 6'sı örneklemin demografik özelliklerini ölçmek amaçlı, 1'i katılımcıların iş güvenliği ve sağlığı uygulamalarının iş kazalarına etkisi konusunda düşüncelerini tespit edebilmek amaçlı araştırmacı tarafından oluşturulan 7 sorudan oluşmaktadır.

İkinci bölümde ise araştırmacı tarafından literatüre dayalı olarak iş güvenliği ve işçi sağlığı uygulamalarını tespit edebilmek amaçlı oluşturulan 24 soru yer almaktadır. Literatüre dayalı oluşturulan bu sorular 5'li likert ölçeği ile derecelendirilmiş ve Kesinlikle katılmıyorum ile kesinlikle katılıyorum arasında ifadeler almaktadır.

Araştırmada kullanılan 5'li likert derecelendirmesinde olan maddelerin, 12, 15, 18, 20, 21, 23 24 nolu maddeleri Tozkoparan ve Taşoğlunun (2011) "İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili iş görenlerin tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma" adlı makalesinden, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 16, 17, 22 nolu maddeler ise Erol Aydın'ın Çalışma ve sosyal güvenlik Bakanlığı sitesinde yayınladığı "Dünya klasında iş güvenliği uygulamaları" adlı eserinden uyarlanarak alınmıştır. 13, 14 ve 9 nolu maddeler ise araştırmacı tarafından literatüre dayalı olarak oluşturulmuştur.

Verilerin analizinde SPSS 20 programı kullanılmıştır. Deneklerden elde edilen nicel verilerin Yüzde, frekans, ortalama değerleri hesaplanmış ve bu değerlere ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Anket maddeleri ile elde edilen verilerin iç tutarlılığı için güvenilirlik katsayısı olan Cronbach Alfa değeri hesaplanmıştır.

Verilerin normal dağılım sınaması Kolmogorov Smirnov testi ile sınanmış ve verilerin normal dağılım sergilemediği tespit edilerek demografik özelliklere göre yapılan karşılaştırmalı analizlerde iki bağımsız grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U testi kullanılmış, İki'den fazla bağımsız grup karşılaştırmalarında ise Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Yapılan bütün analizler 05 anlamlılık düzeyine göre yapılmıştır.

3.7. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Tablo-9 Cinsiyet Değişkenine İlişkin Frekans Dağılımı

		F	%	%yıg.
Cinsiyet	Kadın	33	28.2	28.2
	Erkek	84	71.8	100.0
	Total	117	100.0	

Örneklemin cinsiyet dağılımı incelendiğinde erkek(%71.8) katılımcıların kadın(%28.2) katılımcılardan daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Tablo-10 Yaş Değişkenine İlişkin Frekans Dağılımı

		F	%	%yıg.
Yaş	20-30 Yaş arası	54	46.2	46.2
	31-40 Yaş arası	45	38.5	84.6
	41-50 Yaş Arası	15	12.8	97.4
	51 Yaş ve Üzeri	3	2.6	100.0
	Total	117	100.0	

Katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde en fazla frekansa sahip yaş grubunun %38.5 ile 31-40 yaş grubu olduğu tespit edilmiştir. Örneklemin %84.6 sı 20 ile 40 yaş aralığındadır.

Tablo-11 Mesleki Deneyim Değişkenine İlişkin Frekans Dağılım

		F	%	%yığı.
Mesleki Deneyim	5 Yıldan az	45	38.5	38.5
	6-10 Yıl	39	33.3	71.8
	11-15 Yıl	18	15.4	87.2
	16 Yıl ve Üzeri	15	12.8	100.0
	Total	117	100.0	

Katılımcılar mesleki deneyime göre incelendiğinde en fazla frekansa sahip olan kıdem yılının %38.5 ile 5 yıldan az olanların olduğu tespit edilmiştir. 6- 10 yıl kıdeme sahip olanlar ise %33.3 olarak tespit edilmiştir. yukarıdaki tabloda dikkat çeken nokta yıl arttıkça frekans değerinin düşmesidir.

Tablo-12 Kurumdaki Görev Değişkenine İlişkin Frekans Dağılım

		F	%	%yığı.
Kurumdaki Görev	Yönetici	18	15.4	15.4
	Uzman-Şef	66	56.4	71.8
	Personel İşçi	33	28.2	100.0
	Total	117	100.0	

Katılımcıların %56.4'ü uzman- şef pozisyonunda bulunmaktadır. Personel işçi olan katılımcıların oranı ise %28.2 olarak tespit edilmiştir.

Tablo-13 Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Frekans Dağılım

		F	%	%yığ.
Eğitim Durumu	Ortaokul	15	12.8	12.8
	Lise	12	10.3	23.1
	Ön lisans	6	5.1	28.2
	Lisans	60	51.3	79.5
	Lisans Üstü	21	17.9	97.4
	Doktora	3	2.6	100.0
	Total	117	100.0	

Katılımcıların eğitim durum dağılımı incelendiğinde lisans mezunlarının katılımcılar içerisinde en fazla frekansa sahip eğitim düzeyini oluşturduğu tespit edilmiştir (%51.3). İkinci en yüksek frekansa sahip eğitim düzeyi ise Lisans Üstü olarak tespit edilmiştir (%17.9).

Tablo-14 Kurumda Çalışılan Birim Değişkenine İlişkin Frekans Dağılım

		F	%	%yığ.
Kurumda Çalışılan Birim	Satış	6	5.1	5.1
	Pazarlama	3	2.6	7.7
	Sevkiyat	3	2.6	10.3
	İdari	36	30.8	41.0
	Yapı İşleri	24	20.5	61.5
	Üretim	24	20.5	82.1
	Teknik Hizmetler	18	15.4	97.4
	Diğer	3	2.6	100.0
	Total	117	100.0	

Kurumda çalışılan birim bazında yapılan değerlendirmede ise katılımcılar içerisinde en çok idari birimde çalışanlar katılmıştır (%30.8). Katılımcıların %20.5'i idari birimden ve üretimden gelmişlerdir.

3.8. Anket Maddelerine İlişkin Bulgular

Tablo-15 İş yeri Güvenliği ve İşçi Sağlığı Eğitimleri ile İlgili Maddelere İlişkin Frekans Dağılımı (1)

	Kesinlikle Katılmıyorum		Kısmen Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		\bar{x}	Ss		
	N	%	N	%	n	%	n	%				
1.İşe başlarken İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı ile ilgili bir eğitim verilir	6	5.13	12	10.26	12	10.26	39	33.33	48	41.03	3.95	1.18
2.İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı ile ilgili düzenli bir eğitim verilir	0	.00	3	2.56	21	17.95	39	33.33	54	46.15	4.23	.83
3.İş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili tatbikatlar yapılmaktadır	0	.00	3	2.56	36	30.77	39	33.33	39	33.33	3.97	.87

İş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili anket maddeleri incelendiğinde en yüksek ortalamaya “İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı ile ilgili düzenli bir eğitim verilir” ifadesi sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer ifadelere olan katılım düzeyleri incelendiğinde katılma oranlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bilgilerden hareketle katılımcıların buldukları kurumlarda iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda eğitimlerin ve tatbikatların yapıldığını ifade edebiliriz.

Tablo-16 İş Yeri ve Güvenliği ve İşçi Sağlığı Konusunda Çalışan Sorumluluğuna İlişkin Maddelerin Frekans Dağılımı (2)

	Kesinlikle Katılmıyorum		Kısmen Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		\bar{X}	Ss		
	n	%	N	%	n	%	n	%				
9.Mesai esnasında çalışma arkadaşlarımızdan biri iş güvenliği ve işçi sağlığı sorumluluğunu alarak ekip arkadaşlarını bu konuda sürekli uyarır	3	2.56	15	12.82	42	35.90	36	30.77	21	17.95	3.49	1.01
10.Mesai esnasında tüm çalışanlar bir birlerini iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda uyararak yardımcı olur	3	2.56	12	10.26	45	38.46	45	38.46	12	10.26	3.44	.90

11.Günlük vardiyanız başlamadan önce vardiya başında makine ekipman kontrolü yapılır	3	2.56	21	17.95	48	41.03	33	28.21	12	10.26	3.26	.96
16.Mesai arkadaşlarımız bir takım olarak iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda toplantı yaparak tehlike ve tedbirleri tartışır ve belirleriz	9	7.69	18	15.38	57	48.72	15	12.82	18	15.38	3.13	1.09
24.İşçiler, işyeri güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili alınan kararların uygulanmasında yeterli özeni gösteriyor	6	5.13	9	7.69	45	38.46	39	33.33	18	15.38	3.46	1.01

Çalışan sorumluluğuna ilişkin maddelerin ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalamayı $\bar{x} = 3.49$ ile “Mesai esnasında çalışma arkadaşlarımızdan biri iş güvenliği ve işçi sağlığı sorumluluğunu alarak ekip arkadaşlarını bu konuda sürekli uyarır” ifadesi ve $\bar{x} = 3.46$ ile “.İşçiler, işyeri güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili alınan kararların uygulanmasında yeterli özeni gösteriyor” ifadesinin sahip olduğu tespit edilmiştir. En düşük ortalamaya ise $\bar{x} = 3.13$ ile “.İşçiler, işyeri güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili alınan kararların uygulanmasında yeterli özeni gösteriyor” ifadesinin sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo-17 İş Yeri ve Güvenliği ve İşçi Sağlığı Konusunda Yönetimin sorumluluğuna ilişkin Maddelerin Frekans dağılımı(3)

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		\bar{X}	Ss
	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%		
	5.İş kazalarının önlenmesinde ve İşçi sağlığını tehdit eden olumsuz koşulların giderilmesinde Üst yönetimin tam destek verdiğine inanıyorum	3	2.56	12	10.26	48	41.03	24	20.51	30		
6.Yönetimde yer alan kişiler çalışma alanında güvensiz davranışları ve uygunsuz çalışma koşullarını tespit etmek amaçlı düzenli olarak denetim yapmaktadırlar	3	2.56	12	10.26	45	38.46	42	35.90	15	12.82	3.46	.93

7.İş sağlığı ve işçi güvenliği konusunda yönetimde bulunan çalışanlar diğer kademedeki çalışanlarla bilgi alışverişinde bulunarak iş güvenliği ve işçi sağlığının önemi vurgularlar	6	5.13	6	5.13	69	58.97	24	20.51	12	10.26	3.26	.90
8.Üst yönetim, çalışma alanı ile ilgili uygunsuzlukları ve güvensiz durumların giderilmesi için alanın ilgilileri ile fikir alışverişinde bulunur	3	2.56	12	10.26	36	30.77	54	46.15	12	10.26	3.51	.91
22.Üst yönetimin (veya işyeri sahiplerinin) işyerindeki iş güvenliği ve işçi sağlığı çalışmalarını desteklediğine inanıyorum	0	.00	9	7.69	45	38.46	48	41.03	15	12.82	3.59	.81

Yönetimin sorumluluğuna ilişkin maddeler incelendiğinde katılımcılar en yüksek ortalamayı $\bar{x} = 3.59$ ile “Üst yönetimin (veya işyeri sahiplerinin) işyerindeki iş güvenliği ve işçi sağlığı çalışmalarını desteklediğine inanıyorum.” ifadesi ve $\bar{x} = 3.56$ ortalama ile “İş kazalarının önlenmesinde ve işçi sağlığını tehdit eden olumsuz koşulların giderilmesinde Üst yönetimin tam destek verdiğiğine inanıyorum” ifadesi sahip olmuştur. En düşük ortalamaya ise $\bar{x} = 3.26$ ortalama ile “İş güvenliği ve işçi güvenliği konusunda yönetimde bulunan çalışanlar diğer kademedeki çalışanlarla bilgi alışverişinde bulunarak iş güvenliği ve işçi sağlığının önemi vurgularlar.” ifadesi sahip olmuştur.

Tablo-18 İş Yeri ve Güvenliği ve İşçi Sağlığı Konusunda Kurum Sorumluluğuna İlişkin Maddelerin Frekans Dağılımı (4)

	Kesinlikle Katılmıyorum		Kısmen Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		\bar{x}	Ss		
	n	%	n	%	n	%	n	%				
	4.Düzenli olarak kaza ve risk analizleri yapılıyor	6	5.13	15	12.82	33	28.21	36			30.77	27
12.Çalışma alanında görmüş olduğunuz güvensiz koşulları raporlayacağımız bir sistem mevcuttur	3	2.56	15	12.82	39	33.33	51	43.59	9	7.69	3.41	.90
13.Çalışma Alanında rapor ettiğiniz uygunsuz ve güvensiz çalışma koşulları süratle düzeltilir	3	2.56	18	15.38	54	46.15	21	17.95	21	17.95	3.33	1.03

21.İşyeri güvenliği ile ilgili görevleri yerine getirmek üzere ayrı bir birim (bölüm) var	3	2.56	15	12.82	36	30.77	39	33.33	24	20.51	3.56	1.04
23.İşyerinizin büyüklüğü, risk durumu, çalışan sayısı vb. unsurları göz önüne alarak, işyerinizde yürütülen İş güvenliği ve işçi sağlığı çalışmalarının yeterli olduğunu düşünüyorum	3	2.56	12	10.26	57	48.72	30	25.64	15	12.82	3.36	.92

Kurumun sorumluluğuna ilişkin maddeler incelendiğinde katılımcılar en yüksek ortalamayı $\bar{x} = 3.56$ ile “İşyeri güvenliği ile ilgili görevleri yerine getirmek üzere ayrı bir birim (bölüm) var.” ifadesi ve $\bar{x} = 3.54$ ortalama ile “Düzenli olarak kaza ve risk analizleri yapılıyor” ifadesi sahip olmuştur. En düşük ortalamaya ise $\bar{x} = 3.33$ ortalama ile “Çalışma Alanında rapor ettiğiniz uygunsuz ve güvensiz çalışma koşulları süratle düzeltilir.” İfadesi sahip olmuştur.

Tablo-19 İş Yeri ve Güvenliği ve İşçi Sağlığı Konusunda Acil Plan Durumuna İlişkin Maddelerin Frekans Dağılımı (5)

	Kesinlikle Katılmıyorum		Kısmen Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		\bar{X}	Ss		
	n	%	N	%	n	%	n	%				
18. Herhangi bir kaza durumu için acil durum planı bulunmaktadır.	9	7.69	6	5.13	30	25.64	48	41.03	24	20.51	3.62	1.11
19. Acil durum planları hakkında bilgilendirme yapmaktadır	3	2.56	15	12.82	15	12.82	54	46.15	30	25.64	3.79	1.05
20. İlk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayarak gerekli düzenlemeleri yapmaktadır.	3	2.56	9	7.69	36	30.77	48	41.03	21	17.95	3.64	.95

Acil durum planlarına ilişkin maddeler incelendiğinde katılımcılar en yüksek ortalamayı $\bar{x} = 3.79$ ile “.Acil durum planları hakkında bilgilendirme yapmaktadır” ifadesi sahip olmuştur. En düşük ortalamaya ise $\bar{x} = 3.62$ ortalama ile “Herhangi bir kaza durumu için acil durum planı bulunmaktadır.” İfadesi sahip olmuştur.

Tablo-20 İş Yeri ve Güvenliği ve İşçi Sağlığı Konusundaki Düşüncelere İlişkin Maddelerin Frekans Dağılımı (6)

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		\bar{x}	Ss
	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%		
	14.İş Güvenliği ve işçi sağlığı sadece bu konunun uzmanlarına ait bir görevdir.	3	2.56	18	15.38	36	30.77	27	23.08	33		
15.İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasından sadece işveren sorumludur	0	.00	33	28.21	45	38.46	24	20.51	15	12.82	3.18	.99
6.77												

Katılımcıların iş yeri güvenliği ve işçi sağlığına ilişkin görüşlerini tespit etmek amaçlı ankette yer alan maddeler incelendiğinde en yüksek ortalamayı $\bar{x} = 3.59$ ile “İş Güvenliği ve işçi sağlığı sadece bu konunun uzmanlarına ait bir görevdir.” ifadesi sahip olurken, en düşük ortalamaya ise $\bar{x} = 3.18$ ortalama ile “.İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasından sadece işveren sorumludur.” İfadesi sahip olmuştur. Buradan hareketle katılımcıların iş sağlığı ve güvenliğinin sorumluluğunun sadece işverene ait olması noktasında yüksek bir katılım göstermediklerini söyleyebiliriz.

Tablo-21 İş Yeri ve Güvenliği ve İşçi Sağlığı Konusunda Ödüllendirme Maddesine İlişkin Frekans Dağılımı (7)

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		\bar{X}	Ss
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
	17.İş kazası olmaması durumunda o alandaki tüm takıma kurum tarafından bir ödüllendirme olmaktadır	21	17.95	45	38.46	27	23.08	18	15.38	6		

İş yeri güvenliği sağlığı konusunda ödüllendirme yapılıp yapılmadığını tespit etmek amaçlı yöneltilen soru maddesine katılım tüm anket maddeleri içerisinde en düşük ortalamaya sahip olmuştur ($\bar{X} = 2.51$), bu ortalama değeri ile katılımcıların yer aldığı kurumlarda iş sağlığı ve güvenliğinde herhangi bir ödüllendirmenin olmadığını söyleyebiliriz.

Tablo-22 Çalıştığını Kurumda İş Yeri ve Güvenliği ve İşçi Sağlığı ile İlgili uygulamalar iş kazalarını önlemektedir” Maddesine İlişkin Frekans Dağılımı

	f	%	% _{oyg.}
Evet	72	61.5	61.5
Hayır	18	15.4	76.9
Kısmen	27	23.1	100.0
Toplam	117	100.0	

Tablo incelendiğinde uygulamaların kazaları önlediğini düşünenlerin oranı %61.5 ile örneklemin çoğunu oluşturmaktadır. hayır diyenler ise %15.4 ile en düşük orana sahip olmuşlardır.

Tablo-23 Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N
.912	24

İşyeri güvenliği ve sağlığı konusundaki uygulamaları tespit edebilmek üzere oluşturduğumuz soru maddelerimize ilişkin güvenilirlik ve iç tutarlılık analizi sonucunda güvenilirlik katsayımız 912 gibi elde ettiğimiz verilerimizin iç tutarlılığının ve güvenilirliğinin oldukça yüksek derecede olduğunu ifade etmektedir.

3.9. Problem Cümlelerine İlişkin Bulgular

3.9.1. Birinci Alt Problem Cümlesine İlişkin Bulgular

1a- Cinsiyete göre, ölçekte yer alan 2, 4, 6, 18, 22, 24 nolu maddelere katılım düzeyi farklılaşmakta mıdır?

Tablo-24 Cinsiyete Göre Ölçekte Yer Alan 2, 4, 6, 18, 22, 24 Nolu Maddelere Katılım Düzeylerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının Tespiti İçin Yapılan Mann Whitney U Testi

	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	z	p
2. İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı ile ilgili düzenli bir eğitim verilir	Kadın	33	50.14	-1.912	.056
	Erkek	84	62.48		
	Total	117			
4. Düzenli olarak kaza ve risk analizleri yapılıyor	Kadın	33	48.36	-2.200	.028
	Erkek	84	63.18		
	Total	117			
6 Yönetimde yer alan kişiler çalışma alanında güvensiz davranışları ve uygunsuz çalışma koşullarını tespit etmek amaçlı düzenli olarak denetim yapmaktadırlar	Kadın	33	55.18	-.807	.420
	Erkek	84	60.50		
	Total	117			

18. Herhangi bir kaza durumu için acil durum planı bulunmaktadır.	Kadın	33	70.59	-2.435	.015
	Erkek	84	54.45		
	Total	117			
22. Üst yönetimin (veya işyeri sahiplerinin) işyerindeki iş güvenliği ve işçi sağlığı çalışmalarını desteklediğine inanıyorum	Kadın	33	55.32	-.788	.431
	Erkek	84	60.45		
	Total	117			
24. İşçiler, işyeri güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili alınan kararların uygulanmasında yeterli özeni gösteriyor	Kadın	33	53.55	-1.148	.251
	Erkek	84	61.14		
	Total	117			

Cinsiyete göre iş güvenliği ve sağlığı uygulamalarını tespit edebilmek amaçlı katılımcılara yöneltilen 2, 4, 6, 18, 22, 24 nolu maddelere katılım düzeylerinin değişip değişmediğini tespit edebilmek amaçlı yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre 2, 6, 22, 24 nolu maddelerde erkek ve kadınlar arasında anlamlı fark tespit edilememiştir. ($p=0.56$, $p=.420$, $p=.431$, $p=.251$, $p>0.05$)

“Düzenli olarak kaza ve risk analizleri yapılıyor” ($p=.028$, $p<.05$) ifadesinde erkekler lehine ve “Herhangi bir kaza durumu için acil durum planı bulunmaktadır.” ($p=.015$, $p<.05$), ifadesinde kadınlar lehine, katılım düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

1b- Mesleki deneyime göre, ölçekte yer alan 2, 4, 6, 18, 22, 24 nolu maddelere katılım düzeyi farklılaşmakta mıdır?

Tablo-25 Mesleki Deneyime Göre Ölçekte Yer Alan 2, 4, 6, 18, 22, 24 Nolu Maddelere Katılım Düzeylerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının Tespiti İçin Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Maddeler	Meslek Deneyimi	n	Sıra Ort.	X ²	p
2. İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı ile ilgili düzenli bir eğitim verilir	5 Yıldan az	45	56.60	1.074	.783
	6-10 Yıl	39	59.92		
	11-15 Yıl	18	57.25		
	16 Yıl ve Üzeri	15	65.90		
	Total	117			

4.Düzenli olarak kaza ve risk analizleri yapılıyor	5 Yıdan az	45	55.10	1.553	.670
	6-10 Yıl	39	59.35		
	11-15 Yıl	18	61.75		
	16 Yıl ve Üzeri	15	66.50		
	Total	117			
6.Yönetimde yer alan kişiler çalışma alanında güvensiz davranışları ve uygunsuz çalışma koşullarını tespit etmek amaçlı düzenli olarak denetim yapmaktadırlar	5 Yıdan az	45	52.50	3.406	.333
	6-10 Yıl	39	64.19		
	11-15 Yıl	18	64.50		
	16 Yıl ve Üzeri	15	58.40		
	Total	117			
18.Herhangi bir kaza durumu için acil durum planı bulunmaktadır.	5 Yıdan az	45	57.00	7.439	.059
	6-10 Yıl	39	65.23		
	11-15 Yıl	18	42.75		
	16 Yıl ve Üzeri	15	68.30		
	Total	117			
22.Üst yönetimin (veya işyeri sahiplerinin) işyerindeki iş güvenliği ve işçi sağlığı çalışmalarını desteklediğine inanıyorum	5 Yıdan az	45	50.90	8.220	.042
	6-10 Yıl	39	67.31		
	11-15 Yıl	18	68.25		
	16 Yıl ve Üzeri	15	50.60		
	Total	117			
24.İşçiler, işyeri güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili alınan kararların uygulanmasında yeterli özeni gösteriyor	5 Yıdan az	45	49.00	17.316	.001
	6-10 Yıl	39	75.85		
	11-15 Yıl	18	58.00		
	16 Yıl ve Üzeri	15	46.40		
	Total	117			

Mesleki deneyime göre iş güvenliği ve sağlığı uygulamalarını tespit edebilmek amaçlı katılımcılara yöneltilen 2, 4, 6, 18, nolu maddelere katılım düzeylerinin değişip değişmediğini tespit edebilmek amaçlı yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre 2, 4, 6, 18 nolu maddelere katılım düzeylerinde mesleki deneyim süresine göre anlamlı fark tespit edilememiştir. Bu maddelere katılım düzeyleri birbirine benzerdir. (p=0.783, p=.677, p=.333, p=.059, p>0.05)

Mesleki deneyime göre “Üst yönetimin (veya işyeri sahiplerinin) işyerindeki iş güvenliği ve işçi sağlığı çalışmalarını desteklediğine inanıyorum” (p=.042, p<.05) ve “İşçiler, işyeri güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili alınan kararların uygulanmasında yeterli özeni” (p=.001, p<.05) ifadelerine katılım düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

1c- Eğitim düzeyine göre, ölçekte yer alan 2, 4, 6, 18, 22, 24 nolu maddelere katılım düzeyi farklılaşmakta mıdır?

Tablo-26 Eğitim Düzeyine Göre Ölçekte Yer Alan 2, 4, 6, 18, 22, 24 Nolu Maddelere Katılım Düzeylerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının Tespiti İçin Yapılan Kruskal Wallis H Testi

	Eğitim Düzeyi	n	Sıra Ort.	X ²	P
2.İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı ile ilgili düzenli bir eğitim verilir	Ortaokul	15	65.90	4.561	.472
	Lise	12	71.38		
	Ön lisans	6	67.25		
	Lisans	60	55.33		
	Lisans Üstü	21	57.29		
	Doktora	3	44.00		
	Total	117			
4.Düzenli olarak kaza ve risk analizleri yapılıyor	Ortaokul	15	84.50	28.185	.000
	Lise	12	88.25		
	Ön lisans	6	71.00		
	Lisans	60	48.28		
	Lisans Üstü	21	49.36		
	Doktora	3	72.50		
	Total	117			

6.Yönetimde yer alan kişiler çalışma alanında güvensiz davranışları ve uygunsuz çalışma koşullarını tespit etmek amaçlı düzenli olarak denetim yapmaktadırlar	Ortaokul	15	72.80	20.219	.001
	Lise	12	77.75		
	Ön lisans	6	74.00		
	Lisans	60	46.40		
	Lisans Üstü	21	66.93		
	Doktora	3	81.50		
	Total	117			
18.Herhangi bir kaza durumu için acil durum planı bulunmaktadır.	Ortaokul	15	76.10	27.798	.000
	Lise	12	87.50		
	Ön lisans	6	50.00		
	Lisans	60	45.35		
	Lisans Üstü	21	70.57		
	Doktora	3	69.50		
	Total	117			
22.Üst yönetimin (veya işyeri sahiplerinin) işyerindeki İş güvenliği ve işçi sağlığı çalışmalarını desteklediğine inanıyorum	Ortaokul	15	91.10	31.206	.000
	Lise	12	48.50		
	Ön lisans	6	55.25		
	Lisans	60	47.15		
	Lisans Üstü	21	74.21		
	Doktora	3	78.50		
	Total	117			
24.İşçiler, işyeri güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili alınan kararların uygulanmasında yeterli özeni gösteriyor	Ortaokul	15	77.30	14.921	.011
	Lise	12	76.63		
	Ön lisans	6	38.00		
	Lisans	60	55.33		
	Lisans Üstü	21	49.36		
	Doktora	3	80.00		
	Total	117			

Eğitim düzeyine göre iş güvenliği ve sağlığı uygulamalarını tespit edebilmek amaçlı katılımcılara yöneltilen 2, 4, 6, 18, 22, 24 nolu maddelere katılım düzeylerinin değişip değişmediğini tespit edebilmek amaçlı yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre 2 nolu maddede katılım düzeylerinde mesleki deneyim süresine göre anlamlı fark tespit edilememiştir. Bu maddelere katılım düzeyleri birbirine benzerdir. ($p=0.472$, $p>0.05$).

Buna karşın 4, 6, 18, 22, 24 nolu maddelerde ise eğitime göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. ($p=0.000$, $p=.001$, $p=.000$, $p=.000$, $p=.000$ $p<0.05$)

3.9.2.İkinci Alt Problem Cümlesine İlişkin Bulgular

2a- “alıştığım kurumda işyeri güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili yapılan uygulamalar iş kazalarını önlemektedir.” Sorusuna katılım düzeyi cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo-27 Cinsiyete göre “alıştığım kurumda işyeri güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili yapılan uygulamalar iş kazalarını önlemektedir.” İfadesine katılım düzeylerinde farklılaşma olup olmadığının tespiti için yapılan Mann Whitney U Testi

	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	z	p
Çalıştığım kurumda işyeri güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili yapılan uygulamalar iş kazalarını önlemektedir.	Kadın	33	61.05	-.472	.637
	Erkek	84	58.20		
	Total	117			

Cinsiyete göre “alıştığım kurumda işyeri güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili yapılan uygulamalar iş kazalarını önlemektedir.” İfadesine katılım düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek amaçlı yapılan Mann Whitney U testine göre kadın ve erkekler arasında bu maddeye katılım düzeyinde anlamlı farklılık yoktur, kadın ve erkeklerin katılım düzeyleri birbirine benzerdir. ($p=.637$, $p>.05$).

2b- çalıştığım kurumda işyeri güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili yapılan uygulamalar iş kazalarını önlemektedir.” İfadesine katılım düzeyi mesleki kıdem yılına göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo-28 Mesleki Kıdem Yılına Göre “Çalıştığım kurumda işyeri güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili yapılan uygulamalar iş kazalarını önlemektedir.” İfadesine Katılım Düzeyinin Farklılaşp Farklılaşmadığının tespiti için Yapılan Kuruskall Wallis H Testi

	Meslek Deneyimi	n	Sıra Ort.	X ²	p
Çalıştığım kurumda işyeri güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili yapılan uygulamalar iş kazalarını önlemektedir.	5 Yıdan az	45	62.00	4.646	.200
	6-10 Yıl	39	57.27		
	11-15 Yıl	18	47.75		
	16 Yıl ve Üzeri	15	68.00		
	Total	117			

Mesleki deneyim yılına göre “Çalıştığım kurumda işyeri güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili yapılan uygulamalar iş kazalarını önlemektedir.” İfadesine katılım düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını tespit edebilmek amaçlı yapılan Kruskal Wallis H testine göre mesleki deneyime göre bu maddeye katılım düzeyinde anlamlı farklılık yoktur, farklı mesleki deneyime sahip kişilerin katılım düzeyleri birbirine benzerdir. (p=.200, p>.05).

2c- Çalıştığım kurumda işyeri güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili yapılan uygulamalar iş kazalarını önlemektedir.” İfadesine katılım düzeyi farklılaşmakta mıdır?

Tablo-29 Eğitim Durumuna Göre “Çalıştığım kurumda işyeri güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili yapılan uygulamalar iş kazalarını önlemektedir.” İfadesine katılım düzeyinin farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için Yapılan Kruskall Wallis H Testi

	Eğitim Düzeyi	n	Sıra Ort.	X ²	P
Çalıştığım kurumda işyeri güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili yapılan uygulamalar iş kazalarını önlemektedir.	Ortaokul	15	45.50	12.290	.031
	Lise	12	53.38		
	Ön lisans	6	36.50		
	Lisans	60	65.75		
	Lisans Üstü	21	62.21		
	Doktora	3	36.50		
	Total	117			

Eğitim düzeyine göre “alıştığım kurumda işyeri güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili yapılan uygulamalar iş kazalarını önlemektedir.” İfadesine katılım düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek amaçlı yapılan Kruskal Wallis H testine göre eğitim düzeyine göre bu maddeye katılım düzeyinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir., Eğitim düzeyinin maddeye katılım düzeyi üzerinde etkisi vardır. ($p=.031$, $p<.05$).

İş güvenliği ve işçi sağlığı uygulamaları ve bu uygulamaların iş kazalarını önlemedeki mevcut durumunu kontrol etmek amaçlı yapılan bu çalışmaya deneklerden elde edilen verilerden hareket ile yapılan analizler ve sonuçları aşağıdaki gibidir.

- Katılımcıların %71.8'i erkek, %28.2'si kadındır. En fazla katılımcı %46.2 ile 20-30 yaş grubunda gerçekleşmiştir. Örneklemin %71.8'i 5-10 yıllık kıdeme sahip olanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %56.4' uzman- şef pozisyonunda bulunmaktadır. Katılımcıların %51.3' lisans mezunudur. Katılımcılar içerisinde en çok idari birimde çalışanlar yer almıştır (%30.8).

İş güvenliği ve sağlığı uygulamalarının tespiti amaçlı oluşturulan ölçek maddeleri sonucunda,

- Kurumda yapılan eğitimsel faaliyetlerin varlığı için katılım oranı 4.05 olarak tespit edilmiştir. Bu doğrultuda genel olarak bakıldığında iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda eğitimlerin verildiğini söyleyebiliriz. Eğitimsel faaliyetler ile ilgili en yüksek katılım eğitimlerin düzenli verildiğidir.

- alışan sorumluluğu ile ilgili maddelere genel katılım ortalaması 3.36 olarak tespit edilmiştir. ıkan bu ortalamayı beşli likerte göre değerlendirecek olursak “kısmen katılıyorum” a denk gelir bu nedenle çalışanların iş güvenliği ve sağlığı konusundaki sorumluluklarını kısmen yerine getirdiklerini söyleyebiliriz. alışan sorumluluğu maddeleri detaylı incelendiğinde çalışanların birbirlerini mesai esnasında iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda riskli durumlar karşısında uyardıkları ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan kararları uygulamada zen gösterdikleri tespit edilmiştir. Fakat mesai başlarken ekipman kontrolü ve çalışanların bir ekip olarak toplanıp riskli durumları tartışma ve tedbir belirleme noktasında kısmen yerine getirdikleri tespit edilmiştir.

- Kurum sorumluluğuına ilişkin maddelerin genel ortalaması incelendiğinde 3.44 olarak tespit edilmiştir. Bu ortalama düzeyinden hareket ile katılımcıların bulunduğu kurumların sorumluluklarını yerine getirdiğini söyleyebiliriz.

- Acil durum planlarına ilişkin maddeler incelendiğinde bu maddelere olan katılım düzeyi ortalamasınının 3.68 olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareket ile

katılımcıların bulunduğu kurumlarda acil durum planlarının yapıldığını çalışanların bu konuda bilgilendirildiğini söyleyebiliriz.

- Katılımcılar iş güvenliği ve işçi sağlığın konunun uzmanlarına bırakılması gerektiğini düşünürken iş güvenliği ve işçi sağlığının sağlanmasında tek başına işverenin sorumlu olması noktasında kısmen seçeneğini tercih ederek bu sorumluluğun tek başına işverene ait olmadığını belirtmişlerdir.

- İş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda kurumların herhangi bir ödüllendirme yapmadıkları tespit edilmiştir.

- İş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili uygulamaların iş kazalarını önlediği düşüncesi örneklemede hâkim düşünce olduğu tespit edilmiştir.

- Cinsiyete göre 2, 6, 22, 24 nolu maddelere katılım düzeylerinde anlamlı farklılık yoktur kadın ve erkekler benzer düşüncelere sahiptirler.

- “Düzenli olarak kaza ve risk analizleri yapılıyor” ($p=.028$, $p<.05$) ifadesinde erkekler lehine ve “Herhangi bir kaza durumu için acil durum planı bulunmaktadır.” ($p=.015$, $p<.05$), ifadesinde kadınlar lehine, katılım düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

- Mesleki deneyime göre 2, 4, 6, 18, nolu maddelere katılım düzeylerinde anlamlı fark tespit edilememiştir. Farklı mesleki deneyime sahip kişilerin bu maddelere katılım düzeyleri birbirine benzerdir.

- Mesleki deneyime göre “Üst yönetimin (veya işyeri sahiplerinin) işyerindeki iş güvenliği ve işçi sağlığı çalışmalarını desteklediğine inanıyorum” ($p=.042$, $p<.05$) ve “İşçiler, işyeri güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili alınan kararların uygulanmasında yeterli özeni” ($p=.001$, $p<.05$) ifadelerine katılım düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

- Eğitim düzeyine göre 2, nolu maddelere katılım düzeylerinde farklılık tespit edilmiştir.

Buna karşın 4, 6, 18, 22, 24 nolu maddelerde ise eğitime göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

- Cinsiyete göre “Çalıştığım kurumda işyeri güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili yapılan uygulamalar iş kazalarını önlemektedir.” İfadesine katılım düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Kadın ve erkekler birbirine benzer katılım sağlamıştır.

- Mesleki deneyim yılına göre “Çalıştığım kurumda işyeri güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili yapılan uygulamalar iş kazalarını önlemektedir.” İfadesine katılım düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir farklı mesleki deneyime sahip kişilerin katılım düzeyleri birbirine benzerdir.

- Eğitim düzeyine göre “Çalıştığım kurumda işyeri güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili yapılan uygulamalar iş kazalarını önlemektedir.” İfadesine katılım düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir, farklı mesleki deneyime sahip kişilerin katılım düzeyleri birbirinden farklıdır.

SONUÇ

Ülkemizde önemli bir yere sahip olan KOBİ lerin İş güvenliği ve işçi sağlığı uygulamaları ve bu uygulamaların iş kazalarını önlemedeki mevcut durumunun neler olduğunu kontrol etmek amaçlı yapılan bu çalışmada gerçekleştirilen“ Küçük ve Orta ölçekli işletmelerde iş güvenliği ve işçi sağlığı uygulamalarının iş kazalarının önlenmesi açısından incelenmesi” konulu çalışma kapsamında, İş güvenliği ve işçi sağlığı uygulamalarının iş kazalarını önlemede etkilerini tehlikeli ve az tehlikeli sınıfta yer alan Küçük ve orta ölçekli işletmelerde iş güvenliği ve işçi sağlığı uygulamalarının iş kazalarının önlenmesi açısından incelenmesi sonucu yönetici ve çalışanlar için hazırlanan anket sorularına verilen yanıtlar neticesinde elde edilen bulgular aşağıda özetlenmiştir:

Çalışanların verdiği yanıtlara göre iş kazası ve meslek hastalıklarının çalışandan kaynaklı sebepleri olarak; dalgınlık, dikkatsizlik ve işi bilinçsiz yapmanın iş kazalarında etkili olduğu değerlendirilmiştir. İş kazası ve meslek hastalıklarının işyerinden kaynaklı olarak, güvensiz çalışma ortamı, tehlikeli istifleme, çalışma saatlerinin uygunsuzluğu, güvensiz ve sağlıksız çalışma ortamı nedeniyle oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır.

İşletmede alınan tedbirlere ve verilen periyodik eğitimlere göre son bir yıl içinde oluşan kaza sayısının geçmiş yıllara göre düşük seviyede olduğu değerlendirilmiştir. Ancak; çalışan temsilcisinin iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde daha aktif şekilde görev yapması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Yöneticiler arasında daha az deneyimli ve eğitim düzeyi yüksek bireylerin iş güvenliği uygulamaları konusunda daha bilinçli oldukları sonucuna varılmıştır. Elde edilen bulgulara göre işletme bünyesinde alınan tedbirlerin yeterli düzeyde görüldüğü, daha iyi düzeye getirilmesi için önlemlerin artırılmasının gerektiği görülmüştür. İş güvenliği kapsamında devlet denetiminin yöneticilerce yeterli sıklıkta görüldüğü, çalışanların verdiği yanıtlara göre denetimlerin daha sık olması gerektiği değerlendirilmiştir.

Sonuç olarak;“ Küçük ve Orta ölçekli işletmelerde iş güvenliği ve işçi sağlığı uygulamalarının iş kazalarının önlenmesi açısından konusunda faydalı bulunduğu, bununla birlikte Küçük ve Orta ölçekli işletmelerde iş güvenliği ve işçi sağlığı uygulamalarının benimsenmesi, çalışan ve işletme performansının da optimum standartta gerçekleşmesiyle iş güvenliği açısından faydalı görüldüğü değerlendirilmiştir.

Titiz bir çalışmanın ürünü olarak hazırlanan anket sorularının birçok firma ölçeğinde ele alınmasıyla oluşan bu alışma,“ Küçük ve Orta lekli işletmelerde vardiya sisteminin olması ve gönüllü çalışanların tamamının katılım göstermesi nedeniyle 117 bireye uygulanmış olup, araştırmacılar bu hususu dikkate almalıdır.

Son olarak, bu tür çalışmaların benzer sektörde yeralan çeşitli işletmelerde gerçekleştirilmesi, sonucun daha sağlıklı noktaya ulaşmasına olanak tanısı da, tüm işletmelerin kendine özgü koşulları olduğunu ifade etmek gerekir. Yani, farklı kapasiteli özellikteki işveren politikaları oldukça etkili olduğundan, araştırmacıların bu hususları da dikkate alması gerekir.

Yapmış olduğumuz bu çalışma neticesinde KOBİ lerin İş güvenliği ve işçi sağlığı uygulamaları ve bu uygulamaların iş kazalarını önlemedeki mevcut etkilerini araştırırken karşılaşılan sorunlar,bu sorunların zm için uygulanan metodlar vb.bazı konularla ilgili bazı öneriler sunmaya çalışacağız.Bu neriler:

Çalışanlar iş güvenliği,işçi sağlığı konusunda bilgi sahibi olmak istemektedirler.Bu konuda daha fazla hizmet için eğitime ihtiyaç duyulmaktadır.

İşletmeler tarafından iş güvenliği,işçi sağlığı konusunun benimsenmesini ve bu konuyla ilgili sistemli çalışmalara ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir. İşletmeler bu konularda belli periyotlarda eğitimi temel amaç edinmelidirler.

İş Kazası nedeniye işyerlerinde alınan güvenlik önlemlerinin arttırılması ve bu konunun hukuksal boyutlarıyla ilgili işçi ve işverenin sorumluluklarında çalışanlara tam olarak benimsetilmesi gerekmektedir.

İşletmelerde kullanılan araç ve gereçlerin yüksek teknolojik düzeye sahip olması bunlarla ilgili eğitimlerin belirli periyotlarda şirket içinde verilmesi gerekmektedir.

İş Kazası ve işçi için en önemli şart eğitimidir ve bu konuda işçi,işveren sorumlulukları tam olarak belirtilmelidir.

İş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili tatbikatlar yapılmalıdır.

Yönetimde yer alan kişiler çalışma alanında güvensiz davranışları ve uygunsuz çalışma koşullarını tespit etmek amaçlı düzenli olarak denetim yapılmalıdır.

Yönetimde yer alan kişiler çalışma alanında güvensiz davranışları ve uygunsuz çalışma koşullarını tespit etmek amaçlı düzenli olarak denetim yapmaktadırlar

Mesai esnasında çalışma arkadaşlarımızdan biri iş güvenliği ve işçi sağlığı sorumluluğunu alarak ekip arkadaşlarını bu konuda sürekli uyarıda bulunmalı,control için görevlendirilmelidir.

Günlük vardiya başlamadan önce vardiya başında makine ekipman kontrolü yapılmalıdır.

Çalışma alanında rapor edilen uygunsuz ve güvensiz çalışma koşulları süratle düzeltilmelidir.

Yukarıda vermeye çalıştığımız tüm önerilerimiz gerek ülkemizde gerekse de diğer ülkelerdeki tüm KOBİ ler için oldukça önemlidir.Çünkü tüm önerilerimiz çalışmamızdan ortaya çıktığı için bizzat KOBİ lerde İş güvenliği ve işçi sağlığı uygulamaları ve bu uygulamaların iş kazalarını önlemedeki mevcut etkilerinden alınan veriler neticesinde bu öneri listesi ortaya çıkmıştır.İş kazalarını en aza indirmek isteyen işletmelerin,işçilerimizin daha sağlıklı bir ortamda çalışmalarını sağlamak,hem de beden ve ruh sağlıklarını korumak için mutlaka mevzuatta belirtilen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması gerekmektedir. KOBİ lerde iş güvenliği önlemlerinin alınmaması sonucunda iş kazası meydana gelebilmekte veya işçi sağlığı bozulmaktadır. İş kazalarından korunmanın ve işçi sağlığını korumanın en etkin yolu işyerlerinde iş güvenliği prensiplerine uygun bir çalışma düzeni kurmaktır.

Bu çalışmanın, özellikle sanayi sektöründe faaliyet gösteren Küçük ve Orta ölçekli işletmelere ve araştırmacılara iş güvenliği ve işçi sağlığı uygulamalarının iş kazalarının önlenmesi konusunda ışık tutmasını dilerim.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

ALPER Y., *Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye'deki Uygulama İle Karşılaştırılması*, Sosyal Siyaset Konferansları 37-38'nci Kitaplar, İstanbul Üniv. Yay., No:3662.,1992.

ALPUGAN Oktay, *Küçük işletmeler*, Özgün Matbaacılık, Ankara, 1998

AKYÜZ N., *İş Güvenliği*, İstanbul, 1980.

ALPER Y., *İşçi sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Problemlere Genel Bir Bakış*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı Yayını, Ankara,1992

ALPUGAN O. ve DEMİR M.H. ve OKTAV, M. ve ÜNER, N., *İşletme Ekonomisi ve Yönetimi*, 2 Baskı, Beta Yayınları Dağıtım A.Ş., İzmir, 1990

ALPSOY L., *İş Sağlığı ve Güvenliği*, İstanbul, 2007

ALTINEL H., *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Ankara, Detay Yayıncılık, Ekim 2011.

ARICI K., *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, Ankara, 1999.

ARIK B. ve Akçın N. A., *İş Kazalarının Önlenmesi Ve İş Güvenliği Analiz Tekniğinin Uygulanması*, Türkiye 13. Kömür Kongresi Bildiriler Kitabı, Zonguldak, 29 – 31 Mayıs 2002.

AYKAÇ Mustafa, Parlak Zeki ve Özdemir Süleyman, *Küreselleşme Sürecinde Rekabet Gücünün Artırılması ve Türkiye'de KOBİ'ler*, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2008-24

CENTEL T., *Bireysel İş Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul, 1994.

TOKOL Aysen, *Türk Endüstri İlişkileri Sistemi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2005

ÇETİNKAL A., *MESS İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürü*-MESS İşveren Gazetesi Ocak 2013 sayısı

GENÇLER A., *İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler*, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı: 35, Yıl: 7, Temmuz – Ağustos – Eylül 2007.

GÖKÇEK H., *Avrupa Topluluğu'nda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Cilt.5 , Çalışma Ortamı Dergisi, 1995.

GÖKPINAR S., *"İşçi Sağlığı İş Güvenliğinin Temel İlkeleri"*, İş Sağlığı Ve Güvenliği Dergisi, Sayı:19, Mayıs-Haziran 2004.

GÜNERİ Akalın, *Türkiye'de Piyasa Ekonomisine Geçiş Süreci ve Ekonomik Kriz*, TİSK Yay., Ankara, 2002

ÖZDEMİR Süleyman ve ERSÖZ, H. Yunus ve SARIOĞLU H. İbrahim, “*Küçük Girişimciliğin Artan Önemi ve KOBİ’lerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri*”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Prof. Dr. Haşmet Başar’a Armağan Özel Sayısı, D.Ü. İktisat Fakültesi Yayını, No: 595, 53. Kitap, İstanbul, 2007

ÖZKILIÇ Ö., “*İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*”, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, Yayın No: 246, Mart 2005

ÇETİNDAG Şerif, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum

ÇOLAKOĞLU H. Mustafa, Kobi Rehberi, Nisan 2002

TEZEL Ş., İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı, Ankara, Yaklaşım Yayıncılık, Eylül, 2006.

Türkiye İstatistik Kurumu, İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları, 2014.

U:S.News and World Report, February, 1979 Aktr: Kaynak T. Vd., İnsan Kaynakları Yönetimi, 2. Baskı, İstanbul: Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, 2000.

YÖRÜK Nevin ve BAN Ünsal, Kobilerin Finansman Sorunlarının Kaynaklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama, Gazi Kitapevi, Ankara, 2003

YURTTADUR Mustafa, KOBİ Yönetimi ve Büyüme, Beta Yayınları.1.Baskı.Yayın no:2524, İstanbul, 2014

TEZLER

DURMUŞOĞLU P., Türkiye Ve Avrupa Birliğinin İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Açısından Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2008.

EZGİN R., “İş Sağlığı Ve Güvenliği Kavramının İrdelenmesi İle Otomotiv Sanayinde İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Uygulamaları Üzerine Bir Araştırma” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, SBE, 1995.

GÜNDÜZ Selim ve GÖKHAN E. Ertem, “Küçük Ölçekli İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirlerinin Uygulanabilirliği”, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, Elazığ, 2007

GENÇ R., Metalürji Sektöründe İş Güvenliği Ve İşçi Sağlığının İstatistiksel Analizi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2012.

GÜRBÜZ Y., “*İş Kazalarının Nedenleri,*” Fişek Enstitüsü, Şubat 10, 2003Güvenliği Eğitimi Konusundaki Bilinç Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, 2010.

KARAKULLE İ., *Kobilerde İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Ve Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, 2012.

OĞUZ Yaprak Ayşegül, *Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye’de İşçi Sağlığı ve Güvenliği, İşgören ve İşverenin Hukuki Yükümlülükleri*, Atılım Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara

ÜNSAR A. Sinan, “*Türkiye’ de İşçi Sağlığı ve is Güvenliği Uygulamalarının Mevcut Durumu ve Konuyla ilgili Yapılan Bir Araştırma*,” İstanbul Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Doktora Tezi, 2003.

YILMAZ Fatih, “*Ülkemizde KOBİ’lerde İş Sağlığı ve Güvenliği: Avrupa Birliği Ülkelerle Karşılaştırılmalı Bir İnceleme*”, Yıldız Teknik Üniversitesi, Meslek Yüksek Okulu

YILMAZ Fatih, *Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi*, İstanbul Üniversitesi, Doktora Tezi

MAKALELER

MEB, *Mesleki Gelişim: İş Güvenliği Ve İşçi Sağlığı*, Ankara, 2013.

MÜNGEN M. U., “*Türkiye de İnşaat İş Kazalarının Analizleri Ve İş Güvenliği Sorunu*”, Yapı Endüstrisi Merkezi İş Güvenliği Ve İşçi Sağlığı Sempozyumu, İstanbul, 5 Nisan 1990.

ÖZBEK Zerrin, “KOBİ’lerin Türk Ekonomisine Etkileri”, *Uluslararası Ekonomik Sorunlar*

SABANCI A., “*İş Sağlığı-İş Güvenliği ve Ergonomi*”, İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi, 11-12 Mayıs, Adana, 2001

YILDIRIM E., *İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğinde Eğitimin Rolü Ve İşgörenlerin İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği*

YILMAZ G., *İş sağlığı ve is Güvenliği Tarihi Gelişimi*, 2003

İNTERNET KAYNAKLARI

Türkiye İstatistik Kurumu, <http://www.sgk.gov.tr> (E.T 13.04.2013,s.14)

SGK, 2014 Yılı İstatistikleri, Bkz.<http://www.sgk.gov.tr> (E.T:13.04.2014)

EKLER

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Alanında yapmakta olduğum Yüksek Lisans tezim kapsamında “Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Uygulamalarının İş Kazalarının Önlenmesi Açısından İncelenmesi” başlıklı konuda sizlerin aşağıda iki bölümden oluşan anket formlarında yer alan sorulara içtenlikle vereceğiniz cevaplara ihtiyaç duymaktayım.

Bu çalışmaya katılmanız zorunlu olmayıp tamamen sizin rızanız doğrultusunda olacaktır.

Bu araştırma sonucunda elde edilecek bilgiler kesinlikle kişisel değerlendirme amacıyla kullanılmayacağından isim belirtmenize gerek yoktur. İstenilen bilgileri içtenlikle vermeniz araştırmanın doğru sonuçlar vermesi bakımından çok büyük önem taşımaktadır.

Vereceğiniz bilgiler kesinlikle başka amaçlı kullanılmayıp sadece Yüksek Lisans tezim kapsamında kullanılacak ve kurum ile paylaşılmayacaktır.

Yardımlarınız ve içtenliğiniz için teşekkürler.

Yüksek Lisans Tez Danışmanı

Prof.Dr.Ömür Şakir BABAOĞLU

Tezi Hazırlayan

Tuğçe Ş.AYDIN

Lütfen aşağıda yer alan sorulara sizin için uygun olan cevabın yanındaki numarayı daire() içine alarak belirtiniz.

KATILIMCI KİŞİSEL BİLGİLERİ

1- Cinsiyet

1-Kadın2-Erkek

2- Yaşınız:

3- Meslekteki Deneyim

1- 5 Yıldan Az2-6-10 Yıl3-11-15Yıl

4-16 Yıl ve Üzeri

4- Kurumdaki Göreviniz

1-Yönetici2-Uzman/Şef3-Personel/İşçi

5- Mezuniyetiniz

1-İlkokul 2-Ortaokul 3 -Lise

4- Ön Lisans 5- Lisans6-Lisansüstü7-Doktora

6- Kurumda Çalıştığınız Birim

1-Satış2- Pazarlama3- Muhasebe4- Sevkiyat5-İdari7-Üretim

8-Diğer.....

7- Çalıştığınız kurumda işyeri güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili yapılan uygulamalar iş kazalarını önlemektedir?

1- Evet2- Hayır3- Kısmen

Lütfen aşağıda İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı ile ilgili yer alan ifadelere katılım düzeyinizi “X” işareti koyarak belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Çalıştığınız kurumda,					
1.İşe başlarken İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı ile ilgili bir eğitim verilir					
2.İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı ile ilgili düzenli bir eğitim verilir					
3.İş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili tatbikatlar yapılmaktadır					
4.Düzenli olarak kaza ve risk analizleri yapılıyor					
5.İş kazalarının önlenmesinde ve İşçi sağlığını tehdit eden olumsuz koşulların giderilmesinde Üst yönetimin tam destek verdiği inaniyorum					
6.Yönetimde yer alan kişiler çalışma alanında güvensiz davranışları ve uygunsuz çalışma koşullarını tespit etmek amaçlı düzenli olarak denetim yapmaktadırlar					
7.İş sağlığı ve işçi güvenliği konusunda yönetimde bulunan çalışanlar diğer kademedeki çalışanlarla bilgi alışverişinde bulunarak iş güvenliği ve işçi sağlığının önemi vurgularlar					
8.Üst yönetim, çalışma alanı ile ilgili uygunsuzlukları ve güvensiz durumların giderilmesi için alanın ilgilileri ile fikir alışverişinde bulunur					
9.Mesai esnasında çalışma arkadaşlarımızdan biri iş güvenliği ve işçi sağlığı sorumluluğunu alarak ekip arkadaşlarını bu konuda sürekli uyarır					

10.Mesai esnasında tüm çalışanlar bir birlerini iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda uyararak yardımcı olur					
11. Günlük vardiyanız başlamadan önce vardiya başında makine ekipman kontrolü yapılır					
12. Çalışma alanında görmüş olduğunuz güvensiz koşulları raporlayacağımız bir sistem mevcuttur					
13.Çalışma Alnında rapor ettiğiniz uygunsuz ve güvensiz çalışma koşulları süratle düzeltilir					
14.İş Güvenliği ve işçi sağlığı sadece bu konunun uzmanlarına ait bir görevdir.					
15.İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasından sadece işveren sorumludur					
16.Mesai arkadaşlarımız bir takım olarak iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda toplantı yaparak tehlike ve tedbirleri tartışır ve belirleriz					
17.İş kazası olmaması durumunda o alandaki tüm takıma kurum tarafından bir ödüllendirme olmaktadır					
18.Herhangi bir kaza durumu için acil durum planı bulunmaktadır.					
19.Acil durum planları hakkında bilgilendirme yapmaktadır					
20.İlk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayarak gerekli düzenlemeleri yapmaktadır.					
21.İşyeri güvenliği ile ilgili görevleri yerine getirmek üzere ayrı bir birim (bölüm) var					
22.Üst yönetimin (veya işyeri sahiplerinin) işyerindeki İş güvenliği ve işçi sağlığı çalışmalarını desteklediğine inanıyorum					
23.İşyerinizin büyüklüğü, risk durumu, çalışan sayısı vb. unsurları göz önüne alarak, işyerinizde yürütülen İş güvenliği ve işçi sağlığı çalışmalarının yeterli olduğunu düşünüyorum					
24.İşçiler, işyeri güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili alınan kararların uygulanmasında yeterli özeni gösteriyor					

ÖZGEÇMİŞ

Tuğçe Őukran Aydın, 27.03.1985 tarihinde İstanbul'un Fatih ilçesinde doğdu. 1992 senesinde ilköğretime başladı. İlköğretimi tamamladıktan sonra, İstanbul şehrinin Yabancı Dil Ağırlıklı Otakcılar Lisesinde öğrenime başladı ve 2002 senesinde yüksek notlarla tamamlayarak, Beykent Üniversitesi İşletme Bölümünü kazandı. 2007 senesinde Üniversiteyi tamamladı.2013 senesinde İstanbul Okan Üniversitesinde İş Güvenliğı ve İşçi Sağığı üzerine yüksek lisans eğitimini tamamladı.2014 senesinde İstanbul Gelişim Üniversitesi İşletme Anabilim dalında Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalında Yüksek Lisans eğitimini tamamladı.