

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI İLE İLGİLİ İŞGÖRENLERİN TUTUMLARINI BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Güler TOZKOPARAN*
Jale TAŞOĞLU**

Özet

Dünyada ve ülkemizde yaşanan sanayileşme hızına paralel olarak, çalışanların sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamına sahip olmaları, işletmelerde önemli insan kaynakları konularından birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yürütülen planlı ve sistemli çalışmalar, çalışanların ve dolayısı ile işletmelerin geleceğini koruduğu gibi sağlıklı çalışanların üretim gücüne yaptıkları katkı ile de işletmelerin rekabet avantajı yakalamalarında önemli rol oynamaktadır. Bu nedenle, gerek çalışanlar gerekse işletmeler açısından çalışma yaşamının daha etkili ve verimli bir şekilde işleyebilmesi için işletmelerde “önce sağlık ve güvenlik” anlayışının benimsenmesi ve bu anlayışın sürekliliğinin sağlanması gerekmektedir. Böylelikle, bir yandan çalışanlar korunurken bir yandan da üretimin verimi ve kalitesi artacak, tüm bunlar ise toplumsal refahın artmasına katkıda bulunacaktır. Çünkü iş sağlığı ve güvenliğine yapılan yatırım, gerçekte insana ve kaliteye yapılan yatırımdır. Bu çalışmada; iş sağlığı ve güvenliği konusu kavramsal olarak ele alındıktan sonra, mevcut uygulamalar ile ilgili çalışanların görüş ve tutumlarını belirlemeye yönelik olarak, İzmir ilinde faaliyet gösteren 6 orta ve büyük ölçekli işletmede, toplam 400 mavi yakalı çalışan üzerinde gerçekleştirilmiş olan bir araştırma ve sonuçlarına yer verilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İş sağlığı ve güvenliği, sağlık ve güvenlik, küçük ve orta ölçekli işletmeler.

* Yrd.Doç.Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü.

** Öğr.Gör., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü.

A Research Related to Determine Attitudes of Workers about Occupational Health and Safety Practices

Abstract

Process of industrialization has become increasingly visible worldwide including Turkey. As a result of industrialization program, companies and labor intensive sectors are faced with the matter of human resources as improving the health and safety conditions of workers at work. Previously occupational health and safety considered the only element of finance is henceforth providing advantages such as profit and esteem for industries more than social responsibility. The purpose of occupational health and safety applications is not only to protect the workers from industrial accidents and occupational diseases but also to provide better working conditions. Effective programmes can also have positive effects on both worker morale and productivity, and can save employers a great deal of money in the long time. The employer is responsible for planning, implementing and monitoring programs and systems required to ensure OHS on its premises. Such provisions shall be pro-active and preventive by identification of hazards as well as by evaluation, monitoring, and control of work related risks. Within this context, in addition to the theoretical studies, questionnaires were applied to 400 blue collar employees working medium-and large-scale enterprises in Izmir.

Key Words: Occupational health and safety, health and safety, medium-and large-scale enterprises.

1. GİRİŞ

Çalışma dünyasında insana verilen değer paralelinde, işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) çalışmaları da artış göstermeye başlamıştır. Bu çalışmaların amacı, çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarından koruyarak, daha sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamaktır.

İSG ile ilgili çalışmaların, kişilerin mesleki tehlikelerden uzak bir ortamda çalışmasını sağlayarak hem beden sağlığını hem de ruh sağlığını koruduğu bir gerçektir (Demircioğlu ve Centel, 2007: 152-153). Buna paralel olarak, daha sağlıklı ve daha güvenli işyeri ortamı daha verimli bir çalışmanın da ön koşuludur. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde İSG, toplumsal kalkınmanın belirleyici unsurları arasında yer almaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre dünyada her gün işe bağlı 3000 ölümlü olay meydana gelmektedir. Bu olayların üçte ikisi sağlıklı olmayan iş koşulları ve güvenli olmayan davranışlardan kaynaklanmaktadır. Bazı kaynaklarda, endüstrileşmiş ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyetinin, bu ülkelerin Gayrı Safi Milli Hasıllarının %1'i ila %3'ü oranında değiştiği belirtilmektedir (<http://osha.europa.eu>:

2009). Bu rakamlardan da anlaşılacağı üzere, iş kazaları ve meslek hastalıkları gerek işletme gerekse toplumsal düzeyde maddi ve manevi kayıplara yol açan çok ciddi bir konudur. Bu kayıplar sonucu toplumda sosyal yaralar açılmakta, işletmelerde işgücü verimliliği düşmekte, ülke ekonomisi ise önemli ölçüde zarar görmektedir. Bu nedenle İSG alanında çok ciddi önlemlerin alınması zorunlu hale gelmektedir.

İSG konusu, işletmelerde insan kaynakları yönetiminin koruma işlevi kapsamında ele alınmaktadır. Çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıklarını koruma, daha verimli çalışabilmeleri için gereken güvenlik önlemlerini alma ve dolayısı ile çalışanların işletmedeki devamlılıklarını sağlama amacını güden bu işlev, insan kaynağının etkin ve verimli kullanılması konusunda önemli bir rol üstlenmektedir.

Bu doğrultuda, çalışmada öncelikle İSG kavramı ele alınacak, ardından devletin ve çalışanların bu konuda üzerine düşenler kısaca incelendikten sonra konuyla ilgili gerçekleştirilmiş olan bir araştırmaya yer verilecektir.

2. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN KORUMA İŞLEVİ OLARAK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İş sağlığı; sağlıklı bir yaşam ve yaşam çevresi için gereken sağlık kurallarını içerirken, iş güvenliği ise çalışanlara ve işletmeye yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılması için gerekli teknik kuralları içermektedir. Dolayısı ile İSG’de yalnızca çalışanların değil tüm işletmenin ve üretimin güvenliği esastır. Bu üç alandaki faaliyetler birbirini bütünlemediği sürece çalışanların güvenliğinden tam olarak söz etmek mümkün olamamaktadır.

Bu bağlamda iş güvenliği; işin süreklilik arz etmesi ve çalışanlara zararlı olmaması, işletme güvenliği; işyerinin çalışma şartlarına uygun şekilde düzenlenmesi ve gerekli güvenlik önlemlerinin alınması, üretim güvenliği ise işyerinde üretilen maddelerin satışının devamlı olması, ürünün de çalışana ve topluma zarar vermeyecek şekilde muhafaza edilmesi anlamına gelmektedir. İnsan hayatının öncelik taşıması nedeniyle, işletme ve üretim güvenliği konularının ikinci planda kaldığı, uluslararası alanda iş güvenliği kavramıyla genel olarak çalışanların güvenliğinin ifade edildiği görülmektedir (<http://www.onlinekalite.com>: 2009).

Nitekim, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ilkelerine göre İSG; “tüm çalışanların bedensel, ruhsal ve toplumsal sağlık ve refahlarının en üst düzeye yükseltilmesi ve bu durumun korunması, işyeri koşullarının, çevrenin ve üretilen malların getirdiği sağlığa aykırı sonuçların ortadan kaldırılması, çalışanları yaralanmalara ve kazalara maruz bırakacak risk faktörlerinin ortadan kaldırılması, yine çalışanların

bedensel ve ruhsal özelliklerine uygun işlere yerleştirilmesi ve sonuç olarak çalışanların bedensel ve ruhsal gereksinimlerine uygun bir iş ortamı yaratılması” şeklinde tanımlanmaktadır (Bingöl içinde Özçer, 1988/2).

Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi, İSG kavramının çağdaş anlamı; iş kazaları ve meslek hastalıkları tanı ve tedavisinin dışında, çalışanın sağlığını korumak ve onun sağlığını bozacak çeşitli tehlikeleri ortadan kaldırmaktır. Bu bağlamda, İSG'nin; caydırıcı yaptırımlarla donatılmış kamu düzeni kurallarıyla sağlanması, uzmanlık örgütleri oluşturulması, teknik ve medikal araştırmalar ile ruhsal ve istatistiksel etütler yapılması, eğitici ve ikna edici programlar hazırlanıp uygulanması gibi tekniklerin geliştirilmesi de İSG kavramıyla beraber ele alınmaktadır (Bingöl içinde Mollamahmutoğlu, 1994: 3).

İSG kavramı, işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramından farklı olarak, tehlikelerin önlenmesinin yanında risklerin öngörülmesi, değerlendirilmesi ve bu riskleri tamamen ortadan kaldırabilmek ya da zararlarını en aza indirebilmek için yapılacak çalışmaları da içermektedir. Evrensel anlamda ise İSG; henüz bir tehlike oluşmamış, işletmede bir arıza oluşmamışken bile işletmede oluşabilecek tehlikelerin ve risklerin öngörülerek bunların kabul edilebilir olup olmadığına karar verme çalışmalarını da içeren geniş bir kavramdır (Özkılıç, 2005: 5).

Açıklamalar doğrultusunda İSG; çalışanların iş kazalarına ve meslek hastalıklarına yakalanmalarını önlemek, bu doğrultuda çalışanları işle ilgili tehdit ve tehlikelerden koruyarak, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak için alınması gereken önlemler ve yerine getirilmesi gereken sistemli çalışmalar olarak tanımlanabilir.

İSG; işletmeler, çalışanlar ve ülke ekonomisi açısından büyük önem taşımaktadır. Sağlık ve güvenlik önlemlerinin alındığı işletmelerde çalışanların iş doyumunu ve verimi artarken, bu verim işletme verimine de olumlu yansıtacaktır. Ayrıca sağlık ve güvenlik önlemleri sayesinde işletme ve ülke ekonomileri, iş kazası ve meslek hastalıklarının yol açtığı maliyet kalemlerinden kurtularak büyük zararların önüne geçilebilecektir. Sonuç itibarıyla, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, birey, örgüt ve toplum düzeyinde maddi ve manevi kayıpları azaltma gücü nedeniyle önemlidir.

İSG, çalışanların hem iş yerindeki hem de işiyle ilgili olarak işyeri dışındaki faaliyetlerini kapsayan bu nedenle de çok yönlü çalışmaları gerektiren bir konudur. Bu tür çalışmalarda tıp, fizik, kimya, mühendislik, matematik, istatistik, sosyoloji, psikoloji, ergonomi gibi pek çok bilimden yararlanılır (Yüksel, 1998: 213). Ayrıca, sosyal bilimler açısından incelendiğinde; çalışma ilişkilerinden iş hukukuna, istihdam politikalarından sosyal güvenliğe, iş psikolojisinden iş sosyolojisine, makro iktisattan çalışma

ekonomisine, eğitimden sosyal hizmetlere pek çok konu, iş sağlığı ve iş güvenliğini de önemli bir uygulama alanı olarak içine almaktadır (Fişek, 2009: 6). Konunun bu denli önemli olması nedeniyle, ülkemizde iş yaşamı çeşitli yasa, yönetmelik ve tüzüklerle düzenlenmiş, ayrıca uygulamaları izlemek amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olarak **İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü** kurulmuştur (Yüksel, 1998: 213).

3. İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI

İnsan kaynakları yönetiminin, çalışanları koruma işlevinde önemli boyutlardan birisi; 'iş kazaları'dır. İnsan kaynakları yönetimi ve iş güvenliği açısından bir olayın iş kazası olarak tanımlanabilmesi için olayın işyeri ve istihdamla bağlantılı olması gerekir. Yazında çeşitli tanımlar bulunmakla birlikte, iş güvenliği açısından iş kazaları şu şekilde tanımlanmaktadır; "Her tür iş ve endüstride istihdam sonucu doğan, bireysel yaralanma ya da maddi hasara ya da üretim akışında aksamaya yol açan ve bireysel yaralanma yaratabilecek istenmeyen olaylara iş kazası denir" (Sadullah içinde Simonds ve Grimaldi, 1998: 397).

Hangi tür hastalıkların meslek hastalığı ve hangi tür kazaların iş kazası sayılacağı yasalarla belirlenmiştir. 506 sayılı eski Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11/A maddesi, yeni 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (SSGSS) Kanunu'nun 13. maddesine göre, iş kazası aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhca arızaya uğratan olaylardır. Bunlar (<http://www.sgk.gov.tr>: 2009) ;

- sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısı ile,
- sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında gerçekleşen olaylardır.

İş kazaları, çalışanların güvensiz davranışları ve işyerindeki güvensiz fiziki koşulların sonucunda ortaya çıkmaktadır. Dolayısı ile iş güvenliğine yönelik çalışmalarda her iki durumun da incelenerek, her durumun kendine özgü özelliklerinin dikkate alınarak önlem alınması gerekmektedir.

İş kazalarının sebepleri, güvensiz durumlar ve güvensiz davranışlar olarak ikiye ayrıldığında, bu iki durumun ortadan kaldırılması halinde kaza olasılığı ciddi oranda düşecektir. İş kazaları incelendiğinde, kazaların % 50'sinin kolaylıkla önlenebilecek, % 48'inin sistemli bir çalışma ile önlenebilecek, % 2'sinin ise önlenemeyecek (doğal afet vb. kaçınılmazlık halleri nedeniyle) olduğu ortaya çıkmaktadır. Her durumda, iş kazalarının % 98 oranında önlenebileceği ortadadır. Bu nedenle, “önlemek, ödemekten ucuzdur” prensibi ile hareket edilirse, işyerlerinde tehlike kaynaklarının ortaya çıkartılıp, oluşabilecek riskler kontrol altına alınabilir, böylece meydana gelebilecek kazalar azaltılarak tehlikeli durumların ortadan kaldırılması sağlanabilir (İyibozkurt, 2006: 1).

WHO ve ILO'nun yaptığı bir araştırmaya göre; dünyada iş kazalarının yüzde 72'si, 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde meydana gelmekte ve her 6 dakikada bir iş kazası meydana gelmektedir (Tarhan, 2009). Ülkemizde ise SGK istatistiklerine göre; 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde meydana gelen kazalar, bütün kazaların yaklaşık % 61.5'idir (49.549 işçi), 50 ve üstü işçi çalıştıran yerlerde ise oran %38.5'tir (31.053 işçi) (SGK İstatistik Yıllığı: 2007). Bu veriler, küçük işyerlerine daha fazla önem vermenin gereğini net bir biçimde göstermektedir.

İnsan kaynakları yönetiminin, çalışanları koruma işlevinde diğer boyut ‘meslek hastalıkları’dır. Meslek hastalığının ortaya çıkmasında, çalışan davranışından bağımsız olarak yapılan iş ve işyeri koşulları rol oynamaktadır. Çalışanların yaptıkları işten ya da işyeri koşullarından dolayı sağlıklarının bozulması meslek hastalıklarına yol açmaktadır.

5510 sayılı SSGSS Kanunu'nun 14. maddesine göre meslek hastalığı “Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürülük halleri” şeklinde tanımlanmaktadır (SSGSS: 2006).

Sosyal sigorta sağlık işlemleri tüzüğü m. 64'e göre, meslek hastalığına neden olabilecek kaynaklar genel olarak; kimyasal maddelerin yol açtığı meslek hastalıkları, mesleki cilt hastalıkları, pnömokonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları, mesleki bulaşıcı hastalıklar, fizik etkenlerle olan meslek hastalıkları olmak üzere beş grupta toplanmıştır (<http://www.mevzuat.adalet.gov.tr>: 2009).

Ülkemizdeki iş kazaları ve meslek hastalıklarına ait istatistikler incelendiğinde, durumun ciddiyeti daha net anlaşılabilir. TÜİK'in 2007 yılında yaptığı “İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri” konulu araştırmaya göre; son 12 ay içerisinde bir işte çalışan fertlerin %2.9'u bir iş kazası geçirmiştir. Son 12 ay içerisinde çalışmış olanların %3.7'si ise çalıştığı işle bağlantılı bir meslek hastalığı yaşamıştır. İş kazalarının

%56.6'sı 10 kişiden az çalışanı olan iş yerlerinde meydana gelirken, iş kazası geçirenlerin % 40.4'ü geçirmiş olduğu kaza nedeniyle işinden uzaklaşmıştır. Meslek hastalıkları açısından incelendiğinde; okuma yazma bilmeyen çalışanların yakalandığı hastalıklar diğer eğitim seviyelerine göre oldukça yüksektir (%4.8). 10 kişiden az çalışanı olan iş yerlerinde sağlık sorununa maruz kalan çalışan sayısı ise toplamın %61.8'i gibi yüksek bir orandır (TÜİK Haber Bülteni, 2008: 1-2). Bu rakamlar araştırma yapılan işçi sayısına oranlandığında Türkiye'de yaklaşık 236 bin iş kazası yaşandığı ve yaklaşık 676 bin çalışanın etkilendiği söylenebilir. Yine TÜİK verileri yorumlandığında Türkiye'de 862 bin işçinin de meslek hastalıklarına yakalandığı ortaya çıkmaktadır. İş kazası ve meslek hastalıkları sonucu ölüm sayısı 1601 kişidir (www.sosyalhaklar.org: 2009). Bu tablonun en acı kısmı ise bu rakamların sadece istatistiklere yansıyan kısım olduğu, gerçek rakamların çok daha yüksek olduğudur.

Ülkemiz ne yazık ki iş kazaları istatistiklerinde ILO verilerine göre Avrupa'da ilk sırada, dünyada ise üçüncü sırada yer almaktadır (İyibozkurt, 2006:1). İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu meydana gelen ekonomik kayıplar ise yıllık dört milyar TL tahmin edilmektedir. Ayrıca, iş kazaları ve meslek hastalıklarının ülkemize verdiği zararın yalnız ekonomik yönü değil, cezai ve vicdani yönü de bulunmaktadır. Yürütülen pek çok cezai takibat umutsuzluklara, iş duraksamalarına ve yargı yükünün artmasına neden olmaktadır. İşgörenlerin, gerekli önlemlerin alınmaması sebebiyle iş göremez duruma düşmeleri ya da hayatlarını kaybetmelerine neden olmak ise toplum vicdanını derinden yaralayan bir durumdur (Öcal, 2006: 4).

Görüldüğü gibi istatistikler, işletmelerde İSG'nin yeterince sağlanamaması halinde karşılaşılabilecek tehlikeli sonuçları çarpıcı biçimde ortaya koymaktadır. Bu tehlikelerin önüne geçmede eğitim ve bilinçlenmenin rolü büyüktür. Bu doğrultuda geliştirilmiş çeşitli yöntemler vardır. Bunlardan en önemlisi, yurt dışında yaygın kullanım alanı bulan 4M4E yöntemidir.

4M4E yöntemi, kaza analizinde geliştirilen yeni bir yöntemdir. 4M, hataların dört temel nedenini; 4E ise alınacak önlemleri simgeler. 4M ; Man (İnsan), Machine (Makine), Media (Ortam-Çevre) ve Management (Yönetim-Kontrol), 4E ise; Education (Eğitim), Engineering (Mühendislik), Environment (Çevre) ve Enforcement (Kontrol) anlamına gelmektedir (Chiba v.d., 2005: 60).

Eğitimle birlikte, insan kaynakları yönetiminin koruma işlevi ile örgütlerde ulaşılması arzu edilen önemli sonuçlar vardır. Bunlar; güvenli bir çalışma ortamının yaratılması için gerekli insan davranışının sağlanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarını yaratan nedenlerin saptanması, ortadan kaldırılması ve bunların neden olduğu kayıp iş günlerini azaltarak

verimliliğin yükseltilmesi biçiminde sıralanabilmektedir (Sadullah, 1998: 395).

Ancak, işletmeler ne yazık ki bu sonuçları elde etmede katlanacakları maliyetleri gerekçe göstererek koruma işlevine gereken önemi vermemektedirler. Oysa, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu işletmelerin katlandıkları maliyetler daha fazladır. Bu maliyet türleri; direkt ve indirekt maliyetler olmak üzere iki ana grupta toplanabilir. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda meydana gelen direkt (görünür) maliyetleri hesaplamak kolay olup, kazaya ya da hastalığa yakalanan işgören ile hak sahiplerine doğrudan yapılan harcamaları kapsamaktadır. Bunlar; ilk müdahale, ambulans ve tedavi masrafları, geçici veya sürekli iş göremezlik ve ölüm ödemeleri, işgörene veya yakınlarına ödenen maddi ve manevi tazminatlar ile sigortaya ödenen tazminatlardan oluşmaktadır (Özkılıç, 2005: 13).

Dolaylı (görünmez) maliyetler ise iş kazası ve meslek hastalıkları sonunda hesaplanması çok zor olan hatta imkansız sayılabilen maliyetlerdir. Dolaylı maliyetlerin nelerden ibaret olduğunu ve nasıl belirleneceğini kesin olarak bilmek çok zordur. Bu maliyetler; daha ziyade üretim kayıpları, işgücü ve maliyet kaybı, maliyetlerde artışlar, düşük kapasiteli çalışma, verim düşüklüğü, işletme unvanının zedelenmesi, çalışanların psikolojik durumlarının bozulması ya da yöneticiye duyulan güvenin sarsılması gibi kayıplardır. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu meydana gelen toplam maliyet incelendiğinde, asıl önemli maliyetin görünmez maliyetler olduğu ifade edilebilir (Özkılıç, 2005: 13). Bu nedenle, koruma işlevine yapılan maliyet asla bir harcama kalemi olarak değerlendirilmemeli, aksine koruma işlevi kapsamında yapılan tüm harcamalar uzun vadede insan kaynağına yapılan çok önemli bir yatırım olarak düşünülmelidir.

4. KORUMA İŞLEVINİN ÖRGÜTLENMESİ VE OHSAS 18001 STANDARDI

Örgütlerde İSG'ye yönelik çalışmaları içeren koruma işlevini, küçük işletmelerde yöneticilerin üstlenmesi yeterli olurken, büyük işletmelerde ayrı bir birime ihtiyaç duyulmaktadır. Koruma işlevini üstlenecek bu birim, işletmenin tümüne hizmet edeceğinden, insan kaynakları bölümüne bağlı olarak oluşturulması daha doğrudur (Sadullah, 1998: 415). İSG adını alan bu birim, işletmelerde İSG yönetim sisteminin kurulmasından sorumlu birimdir.

Çalışma hayatını, üretkenliği ve bunlara bağlı olarak işletmelerin kârlılığını etkileyen sağlık ve güvenlikle ilgili olaylara karşı önlem almak için öncelikle mevcut durumun analizi yapılarak risklerin tespit edildiği, bu riskleri yok etmek için yasal yönetmelik, mevzuat ve kanunlara entegre

programların oluşturulduğu ve uygulandığı, bütün çalışmaların belli bir sistematik içerisinde dokümanite edildiği ve ilgilenele duyurulduğu, yürütölmekte olan çalışmaların izlenip denetlendiği çeşitli yönetim sistemleri uygulanmaktadır. Bu sistemlere “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri” (İSGYS) denilmektedir (Özkılıç, 2005: 20).

İSGYS; iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin, işletmelerin genel stratejileri ile uyumlu olarak sistematik bir şekilde ele alınıp, sürekli iyileştirme yaklaşımı çerçevesinde çözümlenmesi için bir araçtır (<http://www.tse.org.tr>: 2009).

İSGYS, çeşitli unsurlardan oluşan bir bütündür ve tüm unsurları birbirleriyle ilişkilidir. Bu unsurlar; yönetim liderliği ve çalışanların katılımı, çalışma alanı analizi, risk önleme ve kontrol ile İSG eğitimidir (<http://www.osha.gov>: 2009). İSGY sistemi uygulayan işletmelerde, İSG risklerinin belirlenmesi ve bu risklerin yönetilmesi kolaylaşır. İSG'ye yönelik hedefler belirlenerek, bu hedeflere ulaşmak için gerekli olan programlar geliştirilir, çalışanlara konuyla ilgili eğitimler verilir, sistemin işleyişi takip edilerek gerektiğinde iyileştirmeler yapılır ve böylelikle örgütün İSG politikasının sürekliliği sağlanır. Bu doğrultuda, İSG kapsamında yapılması gereken faaliyetler şu şekilde sıralanabilir; İSG konusunda sürekli iyileştirme yapılması; iş kazaları ve meslek hastalıkları oluşmadan önce önleyici tedbirlerin alınması; iş akış sürecinin her basamağındaki risklerin değerlendirilmesi, tehlikelerin tespiti ve gerekli önlemlerin alınması; çalışanların işyerinde ve iş akış sürecinde karşılaşılabilecekleri riskler konusunda önceden bilgilendirilmesi; iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların da görüş ve önerilerinin alınması; 50'den fazla işçi çalıştıran işletmelerde, sağlık-güvenlik görevlisi ve sağlık-güvenlik işçi temsilcisi bulundurulması (Engin, 2009).

İşletmelerde İSGYS'nin yerleşmesi uygun bir güvenlik kültürünün yaratılmasına bağlıdır. Örgütlerde oluşturulacak güvenlik kültüründe “güvenliğin önceliği” esastır (<http://www.osha.gov>: 2009). Bir işletmede iş güvenliği kültürü yaratabilmek için gerekli bazı anahtar elemanlar vardır. Bunlardan başlıcaları şu şekilde sıralanabilir; iş güvenliğini destekleyen ve iş güvenliğine öncelik veren bir yönetim bağlılığı oluşturmak, işçi katılımını ve güvenli davranışı desteklemek, iş kazaları ve yaralanma oran ve nedenleriyle ilgili verileri toplamak ve analiz etmek, iş güvenliği farkındalığını geliştirmek ve desteklemek, güvenliğe örgüt kültürünün ayrılmaz bir parçası olarak bağlılık göstermek (Demirbilek, 2005: 213-214).

Böylesi bir kültürel yapının içerisinde İSG'nin hedefleri; sıfır risk, sıfır iş kazası, sıfır meslek hastalığı ve tam güvenli bir iş ortamı olarak sıralanmaktadır. Bu hedefler doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliğinin sağladığı faydalar ise şu şekilde sıralanabilir (Engin, 2009);

- Çalışanlar için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulur,
- Çalışan memnuniyeti sağlandığı için üretim kalitesi ve verim artar,
- Firma karlılığı artar,
- İş kazası ve meslek hastalıklarından dolayı ortaya çıkan kayıplar azalır,
- Kalifiye eleman sayısı artar,
- Çalışanların ve toplumun yaşam kalitesi artar,
- Çalışma barışına ve kalkınmaya katkıda bulunur,
- Rekabeti artırıcı rol oynar.

Tüm bu hedeflerin gerçekleştirilebilmesi ve beklenen yararları ulaşılabilmesinde, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi konusunda geliştirilmiş önemli bir standart vardır. 1999 yılında İngiliz Standartları Enstitüsü (BSI) tarafından yayınlanan OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) İş Sağlığı ve Güvenliği Standardı, 2004 yılında Türk Standartları Enstitüsü tarafından TS 18001 olarak yayınlanmış olup, zamanla iş güvenliği sorununa çözüm olmaya aday bir standarttır (<http://www.tse.org.tr> : 2009).

OHSAS 18001; kuruluşların ürün ve hizmetlerinin güvenliğinden çok, çalışanın sağlığına ve işin güvenliğine yönelik bir standarttır (<http://www.standartkalite.com>: 2006). Standardın asıl amacı önleyici olmasıdır. Bununla beraber, sistem her ne kadar önleyicilik üzerine kurulmuşsa da gerekli kontrol mekanizmalarını, düzeltici faaliyetleri ve geri besleme mekanizmalarını da içermektedir (<http://www.tisk.org.tr>: 2006).

İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve süreklilik gösterebilmesi için geliştirilmiş olan OHSAS 18001 standardına, bazı alanlarda faaliyet gösteren işletmelerin sahip olması zorunlu iken genel olarak gönüllülük esastır. Çünkü, bu belgeye sahip olmanın rekabet üstünlüğü ve itibar kazandırdığına dair görüşler vardır. Ayrıca, uygulamada iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak harcamalardan maliyet endişesi ile kaçınan işletmelerin, daha büyük maliyetlerle karşılaştıkları görülmektedir. Bu nedenle, OHSAS 18001 iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemine sahip olmak ve sistemli bir şekilde işletmek, işletmelere uzun vadede büyük yararlar sağlamaktadır.

Standardın işletmelere sağladığı temel yararlar şu şekilde sıralanabilir (Özkılıç, 2005: 34):

- Zararla sonuçlanabilecek olası tehlikelerin önceden tespiti ve gerekli önlemlerin alınması sağlanır.

- Çalışanlar işyerinin olumsuz etkilerinden korunur, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmaları sağlanır.
- İş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle oluşabilecek işgücü ve iş günü kayıplarının en aza indirgenmesi, dolayısıyla iş veriminde artışın sağlanmasıyla üretimin (ürün ve/veya hizmet) korunması sağlanır.
- Çalışanların ve müşterilerin memnuniyeti ve üretim maliyetlerinde azalma sağlanır.
- İş kazası ve meslek hastalıklarının yüksek maliyetleri en aza indirilir.
- Çalışma ortamlarında alınan tedbirlerle, işletmeyi tehlikeye sokabilecek yangın, patlama, makine arızaları ve devre dışı kalmaların ortadan kaldırılması ile işletme güvenliği sağlanır.
- Resmi makamlar önünde, örgütün iş güvenliğine karşı duyarlı olduğu kanıtlanır ve yasal ceza riski azaltılır.
- Bu yönetim sistemi, işletmede çalışanların sağlığını dolayısı ile verimliliğini ve üretimini de arttıran bir yardımcı araçtır.

Yararlardan da görüleceği gibi, OHSAS 18001, kuruluşun işleriyle ilgili İSG risklerinin yönetimini kolaylaştıran tüm yönetim sisteminin bir parçası olarak düşünülmektedir. Bu parça, örgütün İSG politikasını geliştirme, uygulama, değerlendirme ve sürdürme amacıyla örgüt yapısını, planlama faaliyetlerini, sorumlulukları, uygulamaları, prosedürleri, süreçleri ve kaynakları içermektedir (Wilkinson ve Dale, 2002: 286).

5. ULUSAL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI

Avrupa Birliği Uyum Yasaları çerçevesinde hazırlanarak 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren ve iş ilişkilerine önemli değişiklikler getiren 4857 sayılı yeni İş Kanunu, 1971 yılından bu yana uygulanan 1475 sayılı İş Kanunu'nun yerini almış ve beşinci bölümünü "İş Sağlığı ve Güvenliği"ne ayırmıştır. Yeni yasa, önceki yasa döneminde uygulamada karşılaşılan sıkıntılara da yanıt vermeyi amaç edinmiş, AB ile ILO direktif ve normları dikkate alınarak hazırlanmıştır (Arseven, 2004: 54).

4857 sayılı yeni İş Kanunu ve yayınlanan yeni yönetmelikler, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla İSG konusunda işverenlere, işyerlerinde risk değerlendirmeleri yapması, çalışanları eğitmesi, Türk Standardı (TS) Avrupa Standardı (EN) ve Avrupa Kalite Onayı (CE) belgesine sahip kişisel koruyucu donanımların işyerlerinde kullanılması

gibi yeni yükümlülükler getirmektedir². Ayrıca uluslararası düzenlemelerde “Occupational Health and Safety (Mesleki Sağlık ve Güvenlik)” olarak kullanılan kavram ile bir paralellik sağlanması amaçlanmış ve “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” yerine “İş Sağlığı ve Güvenliği” (İSG) kavramı 4857 sayılı Kanuna yerleştirilmiştir (Şardan, 2004).

4857 sayılı İş.K.’nin 77.md.si İSG ile ilgili en önemli maddeyi oluşturmaktadır. İş K. m.77/1’e göre “İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler”. Görüldüğü gibi, konunun işçi ve işveren olmak üzere iki merkezi tarafı vardır. İş hukukunun kamusal niteliği ve Anayasa’nın sosyal devlet ilkesi, devleti de merkez dışında konuyu denetleyen ve mevzuat yapan olarak taraf kılmaktadır. Nitekim, devletin İSG sağlama ödevinin temel kaynağı anayasadır (Süzek, 1985; 16). Merkezi oluşturan taraflar dışında hareket alanını oluşturan çevre yani işyeri de İSG konusunda önemli bir yere sahiptir. Dolayısı ile İSG konusunda işveren kadar işçi ve kanun koyucu olarak devlet de sorumlu olacaktır ve bu sorumluluğun kapsamı işyeri³ ve yapılan iş ile sınırlı olacaktır. Çalışanların iş güvenliği açısından güvenli olmayan kendi davranışlarının ve çevresinde olup bitenlerin farkında olması, gerek işveren gerekse işçinin hak ve sorumluluklarını bilmesi ve yerine getirmesi ancak iş güvenliği bilincinin oluşturulması ile mümkündür.

4857 sayılı Kanuna göre çıkartılmış tüm yönetmeliklerdeki en önemli yeniliklerden biri de, işverenlere işyerlerinde “Risk Değerlendirmesi” yapma ve alınan sonuçlara göre gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerini belirleme zorunluluğunun getirilmiş olmasıdır. İşletmelerde İSG için oluşturulan birimler, “iş sağlığı ve iş güvenliği kurulları” ve “işyeri hekimliği” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bununla birlikte, işletmelerde uygulanan İSG uygulamaları arasında; Riske Dayalı İşyeri Hemşireliği, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, İşyerinde Sağlık Güvenlik ve Çevre Yönetimi Programları (HESME) sayılabilir.

Yeni kanunda işveren, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak işçileri bilgilendirmek, denetlemek ve eğitmek yükümlülükleri altındadır. Bu husus, AB’nin 91/383 sayılı “Belirli Süreli Geçici İş Hükümlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Direktifi”nde yer alan denetleme ve eğitim hükümleriyle uyumlu olarak düzenlenmiştir. Sadece İSG önlemlerinin alınması yeterli olmadığından, yeni düzenlemeyle işverenlere denetim ve eğitim

² Bu uyum çalışmaları doğrultusunda, 89/391/EEC sayılı çerçeve direktif ile birlikte 29 adet direktif üzerinde çalışmalar devam etmektedir.

³ İşyeri sadece tesisinin bulunduğu fiziki alanı değil, maddi olan ve olmayan unsurları da içeren bir örgütlenme yapısıdır. Bkz. BAYSAL, Sadettin., s.5

yükümlülükleri de getirilmiştir. İş K. m.80, İSG konusunda işletme içi denetimle ilgili en önemli organ olan “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu”nu düzenlemiştir. Yine bu konuyla ilgili ve eski yasadan farklı olarak, işverenler sadece işyerlerinde meydana gelen iş kazasını değil, tespit edilecek meslek hastalığını da en geç iki iş günü içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın ilgili bölge müdürlüğüne yazı ile bildirmek zorundadırlar. İşyerlerinde iş kazası ve meslek hastalığı risklerine işçiler kadar çiraklar ve stajyerler de maruz kaldıklarından, bu husustaki hükümlerden onların da yararlanacağı maddeye eklenmiştir (Baysal, 2004: 5). 4857 sayılı Kanunun İSG’ye ilişkin hükümleri dört grupta toplanabilir. Bunlar; hak ve yükümlülükler, önlemler, çocuk ve kadınların korunması ile teknik elemanlar ve kurullardır (Tuncay, 2003: 9). Bu çalışmada, araştırmanın amacı doğrultusunda hak ve yükümlülükler ile önlemlere ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

6. İSG KONUSUNDA TARAFLARIN GÖREV VE SORUMLULUKLARI

6.1. İşverenin Görevleri

İSG açısından işverenin sorumluluğunu doğuran düşünce; üretimden yararlanan kişinin işveren olması nedeniyle, doğacak tehlikelerden işverenin sorumlu olduğudur. Ayrıca, karşısında zayıf ve sosyal açıdan güçsüz olanın işçi olduğu ve işverene karşı her durumda korunması gerektiği düşüncesidir.

Bu düşünceler doğrultusunda, güvenlik konusunda sorumluluğun işverene ait olduğu kabul edilmektedir. En kısa deyim ile işçisine karşı kusursuz sorumluluk ilkesi ile sorumlu tutulan işverenin, işyerinde zarar riskini azaltan tedbirler yerine, tehlike riskini azaltan ve hatta ortadan kaldıran tedbirleri alması en akılcı yöntemdir. Bugünkü mevzuatımızda da kabul gören prensip budur. Bu bağlamda, işverenin iş sağlığı ve iş güvenliği açısından görevleri, ana başlıklar halinde aşağıda kısaca açıklanmaktadır.

-Mevzuata Uyuma Yükümlülüğü: Söz konusu mevzuat içine; Anayasa’nın 12,15,17,49,50,56,60. maddeleri ve ilgili fıkraları,⁴ Medeni Kanun’un (MK) 2 ve 3, Borçlar Kanunu’nun (BK) 19, 20 ve 332. maddeleri ve İş K.’nin 77 vd. maddeleri ile ilgili diğer kanun, tüzük, yönetmelik ve tebliğler girmektedir.

⁴ Anayasamızın 49. ve 50. maddeleri iş güvenliği hakkını sosyal bir hak olarak düzenlenmiş, 2,5, ve 60.maddeleri de bunu sağlama ödevini devlete yüklemiştir.

-İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulunu (İSGKY) Kurma Yükümlülüğü: İşverenler 4857 sayılı İş K.'nun 80. md.si ve 2004 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğe (İSGKY) göre; sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerleri, bir 'iş sağlığı ve güvenliği kurulu' kurmakla yükümlü tutulmuşlardır.

-Önlem Alma Yükümlülüğü: İşveren, işyerinde İSG için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür (İş K. m.77/I).

-İşçileri Eğitme Yükümlülüğü: İşyerinde sadece tedbirlerin alınmış olması çoğu kez tehlikeyi ortadan kaldırmamaktadır. Önlemlerle birlikte; bu önlemlere uyma, tehlikeleri bilme ve tekniğin getirdiği yenilikleri öğrenmek de zorunlu hale gelmektedir. 31 Mayıs 2009 tarihli ve 27244 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren tebliğe göre, 4857 sayılı Kanunun 85.md.'nde yer alan ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilerin, işe alınmadan önce mesleki eğitime tabi tutulmaları zorunluluğu getirilmiştir (Süzek, 2000: 305).

-Denetleme Yükümlülüğü: İş K. m. 77/II, işverence alınacak önlemlere işçilerin uyup uymadığının denetimini işverene yüklemiştir. Bu nedenle, işçilerin sürekli olarak denetlenmesi, noksanlıkların zamanında görülmesi ve risk oluşmadan önlem alınması gerekmektedir. Ancak, bu maddenin uygulanabilmesi için işverenin işyerindeki tehlikeleri ve alınan önlemlerin amaçlarını ve niteliklerini işçilere öğretmesi zorunludur. Mevzuat, bu öğretme yükümlülüğünü "uygun bir şekilde" deyimini ile tanımlamaktadır. Buna göre, işçilerin eğitim ve kültür dereceleri de nazara alınmak koşuluyla, işveren uyarı levhaları ile yetinmeksizin, kullanma talimatları düzenleme, eğitim çalışmaları yaparak bu konularda işçilere deneyim kazandırma, işçileri sürekli denetleyip alınmış önlemlere uymayı alışkanlık haline getirme, önlemi yerine getirmeyen işçiyi işbaşı yaptırmama yetki ve sorumluluğuna sahiptir.

-Mühendis ve Teknik Eleman Görevlendirme Yükümlülüğü: İş Kanunu ile getirilen diğer bir yenilik ise mühendis ve teknik eleman görevlendirme yükümlülüğüdür. İşverenler, İş Kanunu m.82/II gereği "işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik eleman görevlendirmekle yükümlüdür".

-İşyeri Hekimi Çalıştırma ve Sağlık Birimi Oluşturma Yükümü: İş Kanunu md.81'de işyeri hekimleri ve işyeri sağlık birimleri düzenlenmiştir.

İşyeri hekimleri Sosyal Sigortalar Kurumunca⁵ sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan hizmetleri yerine getirecektir. Buna göre işveren, SSK tarafından sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan sağlık hizmetlerinin ve önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla “işyeri hekimi” çalıştırmak ve bir “işyeri sağlık birimi” oluşturmakla yükümlüdür.

-Çocuk ve Kadın İşçileri Koruma Yükümü: 4857 sayılı Kanunda, 16 yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağı; kadınlarla, 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş gençlerin hangi tür ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabileceklerinin ilgili yönetmelikte gösterileceği öngörülmüştür (m. 85).

6.2. İSG Konusunda İşçiler ve İşçi Sendikalarının Yükümlülükleri

İşçinin temel görevi ve sorumluluğu; işveren tarafından işyerinde bu konuda alınmış bulunan tedbir, usul ve talimatlara uymaktır. İşverenlerin işyerlerinde alınan İSG tedbirlerine işçiler tarafından uyulup uyulmadığını sürekli denetlemeleri, tedbirlere uymayanlar ile içki ve uyuşturucu madde kullanan işçilere de disiplin cezası uygulayabilmeleri mümkündür (m.77). İşçilerin yanı sıra işçi sendikaları da İSG konusunda üzerlerine düşen görevi yapmalıdırlar (Bkz. Sendikalar Yasası m. 1: Sendikaların işçi sağlığı iş güvenliği işlevlerini sergilemelerine elverişli en önemli alanlardan biri *işçi sağlığı iş güvenliği kurullarıdır*).

İşçi, işyerinde iş sağlığı ve iş güvenliği açısından sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kaldığında iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun olmadığı işyerlerinde ise işveren veya işveren vekiline başvurarak, durumun tespit edilmesini ve gerekli önlemlerin alınmasını isteyebilecektir (m. 83/I, III).

6.3. İSG'nin Sağlanmasında Devletin Görevi

Sosyal devlet ve hukuk devleti ilkesi gereği, devlet; vatandaşlarının yaşam hakkını koruyacak, tehlikeleri önceden belirleyip önlem geliştirecek ve uygulanmasını da temin edecektir. Devletin iş güvenliğiyle ilgili olarak

⁵ Sosyal Güvenlik Kurumu, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, Bağ-Kur Genel Müdürlüğü ve Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü'nü aynı çatı altında toplayan 20.05.2006 tarihli ve 26173 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile kurulmuştur.

yasa koyma, denetim ve yaptırım uygulama ödevleri vardır (Eyrenci vd, 2006: 206). Bunlar ana başlıkları itibariyle; mevzuat yapma görevi, denetleme / teftiş ve eğitim görevi ile yaptırım uygulama görevidir.

7. ARAŞTIRMA

7.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı; İzmir ilindeki orta ve büyük ölçekli işletmelerdeki mavi yakalı çalışanların İSG düzenlemeleri ve uygulamaları konusundaki algıları ile işletmelerindeki İSG önlemlerine karşı tutumlarının belirlenmesidir. Araştırmada ayrıca yan amaç olarak, işletmelerin OHSAS standardına sahip olmalarının çalışanlar ve işletme düzeyinde İSG konusunda bir farklılık yaratıp yaratmadığı konusu da araştırılmıştır.

Araştırma; Türkiye'nin üçüncü büyük şehri olan İzmir'deki orta ve büyük ölçekli işletmelerde, bizzat üretimin içinde yer alan mavi yakalı çalışanların; işletmelerindeki, kendilerini doğrudan ilgilendiren İSG ile ilgili düzenlemelerin ne kadar farkında olduklarını, bunlara yönelik algı ve tutumlarını, yapılan düzenlemelere ve alınan önlemlere ne kadar riayet ettiklerini ve hak ve sorumluluklarının ne kadar bilincinde olduklarını ortaya çıkartması açısından önemlidir.

7.2. Araştırmanın Modeli ve Örneklem

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde tanımlayıcı (durum belirleyici) araştırma modelinden yararlanılmıştır. Tanımlayıcı araştırma modeli, belirli bir konu ya da sorunla ilgili durumu, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir (Kurtuluş, 1998: 310). Araştırmada bu model çerçevesinde; çalışanların İSG düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumları, İSG konusunda kendilerini sorumlu görmeleri ile işvereni sorumlu görme algıları ve bunlar arasındaki ilişki, bu algının çalışanların demografik özelliklerine ve işletmenin OHSAS standardına sahip olma durumuna göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Araştırmanın örneklemini, araştırma amacını temsil ettiği düşünülen ve İzmir ilinde faaliyet gösteren işletmelerden kolayda örnekleme yoluyla seçilen 6 işletmenin mavi yakalı çalışanları oluşturmaktadır. Alüminyum, ambalaj, otomotiv, tekstil alanlarında faaliyet gösteren 6 işletmenin (3 büyük, 3 orta ölçekli), üretim bölümünde çalışan mavi yakalı çalışan sayısı toplam 1214'tür. İşletmelerin yemek aralarında tüm mavi yakalı çalışanlara dağıtılan anketlerden 427 adedi geri dönmüştür. Anketlerin geri dönüş oranı %35'tir.

Araştırmaya katılan büyük ölçekli işletmelerden ikisi OHSAS standardına sahiptir. Araştırma kapsamında işletmelerin OHSAS standardına sahip olup olmama durumlarına göre de analizler yapıldığı için, sağlıklı bir kıyaslamaya olanak tanınması açısından, yanıtlanan anketlerden 200'ü OHSAS'lı işletmelerden, 200'ü ise OHSAS olmayan işletmelerden seçilerek toplam 400 anket değerlendirmeye alınmıştır.

7.3. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Aracı

Araştırmada survey yöntemi ve anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın veri toplama aracı, yazın taramasına dayanarak hazırlanan ve konu ile ilgili önceki çalışmalarda (Durdu, 2006; Hatipoğlu, 2006) kullanılan soruların derlenmesi ile oluşturulmuştur. Soru formunda, dokuz tanesi sosyodemografik olmak üzere toplam yirmi dört soru yer almaktadır. Ayrıca, işletmelerin İnsan Kaynakları yöneticilerine de, işletmelerindeki İSG uygulamalarına yönelik olarak çalışanlara yöneltilen soruları da içeren yirmi altı soru yöneltilmiştir. Soru formlarında kategorili ölçek, sıralama ölçeği ve beşli Likert ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS istatistik programına yüklenerek, 15.0 versiyonunda gerekli analizlere tabi tutulmuştur. Analizlerde tanımlayıcı istatistikler, t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

7.4. Araştırmanın Varsayımı ve Sınırlılıklar

Araştırmaya katılan çalışanların soru formunda yer alan soruları aynı şekilde algıladığı ve doğru yanıtladıkları varsayılmıştır. Araştırmanın sadece üretim sektöründen 6 işletmede gerçekleştirilmiş olması araştırma için bir sınırlılık oluşturmaktadır.

8. ARAŞTIRMA BULGULARI

8.1. Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Örneklem grubu; çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, işletmedeki çalışma yılı, toplam çalışma yılı ve haftalık çalışma saati değişkenleri baz alınarak incelenmiştir. Tanımlayıcı istatistik kapsamında elde edilen örnekleme ait demografik bilgiler Tablo 1'de sunulduğu gibidir.

Tablo 1. Demografik Özellikler ile İlgili Bulgular

Demografik Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)
Yaş		
18'den küçük	12	3.0
18-25	112	28.0
26-35	187	46.8
36-45	77	19.3
46 ve üstü	9	2.3
Cinsiyet		
Kadın	76	19.0
Erkek	321	80.3
Eğitim Durumu		
İlkokul	107	26.8
Ortaokul	106	26.5
Lise	155	38.8
Üniversite	29	7.3
İşletmedeki Çalışma Hayatı		
1 yıldan az	122	30.5
2-5 yıl	148	37.0
6-10 yıl	102	25.5
11 yıl ve üstü	25	6.3
Toplam Çalışma Hayatı		
1 yıldan az	26	6.5
2-5 yıl	111	27.8
6-10 yıl	138	34.5
11 yıl ve üstü	122	30.5
Haftalık Çalışma Saati		
45 saatten az	35	8.8
45 saat	216	54.0
45 saatten fazla	149	37.3
TOPLAM	400	100

Tablo 1'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan çalışanların %46.8'i 26-35 yaş arasındadır. Örneklemin %80.3'ünü erkek, %38.8'ini lise mezunu çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanlar, çalışma hayatında ortalama olarak 6-10 yıl arasında yer alırken, mevcut işletmelerinde 2-5 yıl arasında çalışmaktadırlar. Örneklemin %54'ü haftada 45 saat çalıştığını belirtirken, %37.3'ü ise 45 saatten fazla çalıştığını belirtmiştir.

8.2. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizi bulgularına göre, araştırmada kullanılan soru formunun genel güvenilirlik değeri ile çalışanların İSG konularındaki

algılarını belirlemeye yönelik oluşturulan alt gruplara dair güvenilirlik değerleri (Cronbach Alpha Katsayısı) şu şekildedir;

Soru formunun genel güvenilirliği $\alpha = 0.89$ 'dur.

Çalışanların İSG algılarına yönelik oluşturulan beş grup için güvenilirlik değerleri;

- 1) Çalışanların, İSG konusundaki sorumluluk algısı $\alpha = 0.88$
- 2) Çalışanların, iş kazaları sonucu sahip oldukları haklar konusundaki algısı $\alpha = 0.83$
- 3) Çalışanların, işletmelerindeki iş kazalarının nedenleri konusundaki algısı $\alpha = 0.72$
- 4) Çalışanların, işletmelerindeki meslek hastalıklarının neler olduğu konusundaki algısı $\alpha = 0.86$
- 5) Çalışanların, işletmelerindeki iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik uygulamalar konusundaki algısı $\alpha = 0.91$ 'dir.

Ölçeğin alfa katsayısı 0.00 ile 0.40 arasında ise güvenilir değil, 0.40 ile 0.60 arasında ise düşük güvenilirlikte, 0.60 ile 0.80 arasında ise oldukça güvenilir, 0.80 ile 1 arasında ise yüksek derecede güvenilir bir ölçek olarak yorumlanmaktadır (Özdamar, 2004: 633). Bu kriterler göz önünde bulundurulduğunda, ölçeğin hem genel hem de tüm alt gruplarına ilişkin güvenilirlik düzeylerinin yeterli olduğu söylenebilir.

8.3. Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışanların, İSG konusunda kendi sorumluluklarının neler olduğuna ilişkin algıları ile işvereni sorumlu görme algılarının değerlendirilmesine dair ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2'de sunulduğu gibidir. Çalışanların kendilerine dair sorumluluk algısı, dört sorunun ortalaması alınarak oluşturulduğundan, çalışanların kendilerini ve işvereni sorumlu görme algılarının karşılaştırılması, ortalama ve standart sapma değerleri üzerinden yapılmıştır.

Tablo 2. Çalışanların İSG konusundaki kendi sorumluluklarına dair algıları ile işvereni sorumlu görme algılarının değerlendirilmesi

	Ortalama	Std.Sapma
Konuyla ilgili gereken kurallara uymak	4,07	1,10
Dikkatli ve tedbirli davranmak	4,15	0,98
İşin gerektirdiği koruyucu ve donanımı kullanmak	4,12	1,08
Kurallara uymayanları uyarmak	3,84	1,17
Çalışanın kendi sorumluluk algısı	4,04	0,94
Sorumluluğu işverende görme algısı	2,45	1,26

Çalışanların İSG konusundaki sorumluluklarının neler olduğuna ilişkin algılarını değerlendiren dört soru incelendiğinde; çalışanlar genel olarak yüksek düzeyde (4.04) kendilerini bu konuda sorumlu gördüklerini ifade etmektedirler. Çalışanlar, dikkatli ve tedbirli davranma konusunda en yüksek düzeyde sorumlu olduklarını düşünürken, uymayanları uyarma konusunda 3.84 ile orta düzeyde sorumlu olduklarını düşünmektedirler.

Çalışanların İSG konusundaki kendi sorumluluklarına dair algıları yüksek olmasına rağmen (4.04), sorumluluğun işverene ait olduğu algısı 2.45 ile orta düzeyin altındadır. Bu sonuç, çalışanların İSG konusunda temel sorumluluğu kendilerinde gördükleri biçiminde değerlendirilebilir.

Çalışanların, iş kazaları sonucu sahip oldukları haklarının neler olduğuna ilişkin bilgilerinin değerlendirildiği frekans dağılımları Tablo 3'te sunulduğu gibidir.

Tablo 3. Çalışanların iş kazaları sonucu sahip oldukları hakların neler olduğuna ilişkin bilgileri

	Frekans	Yüzde(%)
İş kazası sonrası işveren imkanları ile bir sağlık kurumuna tedavi için ulaştırılmak	279	69.8
İş kazası ile ilgili müfettiş istemek	136	34.0
İşverenden maddi ve manevi tazminat almak	186	46.6
Geçici iş göremezlik ödeneği almak	191	47.8
Malulen emekli olmak	140	35.0

Tablo 3'te görüldüğü gibi, çalışanların; iş kazası sonrası sahip oldukları haklar konusunda en fazla 'işveren imkanları ile bir sağlık kurumuna tedavi için ulaştırılmak', 'geçici iş göremezlik ödeneği almak' ve 'işverenden maddi ve manevi tazminat almak' konusunda bilgi sahibi oldukları görülmektedir.

Çalışanların İSG konusundaki bilgi ve tutumlarını belirlemeye yönelik olarak yöneltilen bir başka soruda, çalışanlara, işletmelerindeki iş kazalarının oluşum nedenleri konusundaki görüşleri sorulmuştur. Çalışanların %57.2'si işletmelerindeki kazaların davranışsal nedenlerden (dikkatsizlik, ihmal, güvensiz davranışlar, eğitimsizlik v.b.), % 42.8'i ise çevresel nedenlerden (olumsuz çalışma koşulları, fazla mesai, aşırı iş yükü, aydınlatma, ısıtma, havalandırma vb.) kaynaklandığını belirtmiştir. Çalışanların büyük bir kısmının kazaların nedeni olarak davranışsal nedenleri göstermeleri çarpıcı bir sonuçtur. Bu sonuç, çalışanların sorumluluklarının bilincinde olmasına karşın, uygulamaya bu durumu yansıtamadıkları şeklinde yorumlanabilir. Bu nedenle, çalışanların

bilinçlendirilmesi büyük önem taşımakta, bunun için bir defalık değil sürekli eğitimlerin verilmesi gerekmektedir.

Yöneticilere yöneltilen soruya verilen yanıtlara göre, araştırma yapılan işletmelerde yıllık ortalama 15-30 arası iş kazası olmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanlardan 13 kişi, şu an çalıştıkları işletmede, işlerini yaptıkları sırada iş kazası geçirdiklerini, kazaların temel nedeninin ise dikkatsizlik olduğunu belirtmişlerdir. Bu noktada; Tablo 1 tekrar incelendiğinde, çalışanların %37.3'ünün 45 saatten fazla çalışıyor olmasının, önemli bir dikkatsizlik sebebi oluşturduğu düşünülebilir.

Bir başka soruda, çalışanlara işletmelerinde karşılaşılan meslek hastalıklarının neler olduğu sorulmuştur. Alınan yanıtlar Tablo 4'te sunulduğu gibidir.

Tablo 4. İşletmelerde Karşılaşılan Meslek Hastalıkları

İşletmede Karşılaşılan Meslek Hastalıkları	Frekans	Yüzde(%)
Kimyasal maddelerden kaynaklanan hastalıklar (boya, tiner, lak yapıştırıcılar v.s.)	134	33,6
Gürültülü ortamda doğru kullanılmayan kulak tıkaçları sebebi ile işitme kayıpları	126	31,5
Ergonomik olmayan çalışma ortamlarında bel fitikleri	144	36,1
Kaynak ışınlarının neden olduğu görme bozuklukları	97	24,3
Emek yoğun işlerde el bileklerinde tendon bağı şişmeleri, eklem rahatsızlıkları	113	28,3
Kaynak dumanının neden olduğu akciğer tahribatı	89	22,3
Toz ve partiküllerden kaynaklanan hastalıklar	217	54,3
Bulaşıcı hastalıklar	46	11,6
TOPLAM	400	100

Çalışanlar, işletmelerinde karşılaşılan meslek hastalıkları olarak en fazla toz ve partiküllerden kaynaklanan hastalıkları (%54.3), ergonomik olmayan çalışma ortamlarında bel fitiklerini (%36.1), kimyasal maddelerden kaynaklanan hastalıkları (boya, tiner, lak yapıştırıcılar v.s.) (%33.6) ve gürültülü ortamda doğru kullanılmayan kulak tıkaçları sebebi ile yaşanan işitme kayıplarını (%31.5) sıralamışlardır. Ancak, hem yöneticilere hem de çalışanlara açık uçlu olarak yöneltilen meslek hastalığı sorusuna, yöneticiler işletmelerinde meslek hastalığı görülmediğini belirtirken, çalışanlar da şu an yaptıkları işle ilgili herhangi bir meslek hastalığına yakalanmadıklarını belirtmişlerdir. Burada ortaya çıkan çelişki, çalışanların meslek hastalığı kavramı konusunda yeterince bilgi sahibi olmadıkları biçiminde değerlendirilebilir.

Çalışanlara yöneltilen ‘çalışma ortamı sizce sağlıklı ve güvenli mi’ sorusuna, çalışanların %38’i hayır, %45’i evet derken, %17’si görüş belirtmemiştir. Çalışma ortamını sağlıklı ve güvenli bulmayanlara, bunun nedeni sorulduğunda, çalışanların %37.8’i gürültü, %38.8’i ortamın sıcaklığı/soğukluğu, %23.4’ü ise kullanılan araç/gerecin ergonomik olmaması yanıtını vermişlerdir.

Çalışanlara yöneltilen kişisel koruyucular ile ilgili soruda, çalışanlardan 262 kişi kişisel koruyucu eğitimi aldığını belirtmiştir. Kullanılan koruyucuların hangileri olduğuna dair verilen yanıtlar incelendiğinde; çalışanlar en çok iş elbisesi (%55.8), maske (%52.3), ayakkabı/çelik burunlu bot (%39.5), eldiven (%35.5), gözlük (%32.5) ve kulaklık (%31.5) kullandıklarını belirtmişlerdir. Koruyucu kullanmadığını söyleyen çalışanların oranı ise %17.75’tir.

Çalışanlara yöneltilen iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında en büyük sorumluluğun kime ait olduğu sorusuna, çalışanlar % 65.8 ile işveren, %14 ile çalışanlar, % 12.5 ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, % 6.8 ile de devlet yanıtını vermişlerdir.

Çalışanlara yöneltilen “işletmenizde iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik uygulamalar nelerdir?” sorusuna verilen yanıtlar incelendiğinde; çalışanların en fazla işletmenin çeşitli yerlerinde uyarı levhalarının asılı bulunması ile makine ve teçhizatın düzenli olarak kontrol ve bakımının yapılması seçeneklerini işaretledikleri görülmüştür.

Yönetici yanıtlarına göre, işletmelerin 4’ünde İSGK (İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu), İSG’den sorumlu ayrı birim ve işyeri hekimi bulunmaktadır.

8.4. t Testi, Varyans Analizi ve Sonuçları

Çalışanların İSG konusundaki algı ve tutumlarını belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirilen araştırma kapsamında ilk olarak; çalışanların, İSG konusunda kendilerini sorumlu görme algıları ile işvereni sorumlu görme algıları arasında anlamlı fark olup olmadığı, bağımsız örneklem t-testi (independent samples t-test) ile test edilmiştir. $t = 16,825$ ve $p = 0,00 < 0,05$ olduğundan katılımcıların kendilerini daha yüksek düzeyde sorumlu gördükleri, %95 güven aralığında kabul edilmektedir. Dolayısı ile çalışanlar kendilerini daha fazla sorumlu görmektedir.

İkinci olarak, çalışanların İSG konusunda kendilerini sorumlu görme algıları ile işvereni sorumlu görme algılarının, çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği test edilmiş ve sonuçlar Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Çalışanların İSG konusunda kendilerini sorumlu görme algıları ile işvereni sorumlu görme algılarının demografik özelliklere göre farklılık analizi

			N	Ortalama	Std. S.	F/t	Sig.
Yaş	Kişisel sorumluluk	18'den küçük	12	3,96	0,80	3,28	0,012
		18-25	112	3,86	0,98		
		26-35	187	4,12	0,86		
		36-45	77	4,01	1,07		
		46 ve üzeri	9	4,89	0,22		
	İşveren sorumluluğu	18'den küçük	12	2,50	1,17	3,49	0,008
		18-25	112	2,79	1,39		
		26-35	187	2,40	1,15		
		36-45	77	2,21	1,31		
		46 ve üzeri	9	1,78	0,44		
Eğitim durumu	Kişisel sorumluluk	İlkokul	107	3,85	1,11	6,02	0,001
		Ortaokul	106	3,86	1,10		
		Lise	155	4,26	0,61		
		Üniversite	29	4,15	0,82		
	İşveren sorumluluğu	İlkokul	107	2,42	1,17	0,82	0,483
		Ortaokul	106	2,62	1,44		
		Lise	155	2,40	1,25		
		Üniversite	29	2,34	0,90		
Çalışma süresi	Kişisel sorumluluk	1 yıldan az	122	4,08	0,79	4,50	0,004
		2-5 yıl	148	3,90	1,03		
		6-10 yıl	102	4,04	0,99		
		11 yıl ve üzeri	25	4,62	0,56		
	İşveren sorumluluğu	1 yıldan az	122	2,35	1,10	1,18	0,316
		2-5 yıl	148	2,57	1,33		
		6-10 yıl	102	2,51	1,36		
		11 yıl ve üzeri	25	2,16	1,14		
Cinsiyet	Kişisel sorumluluk	Kadın	76	3,64	1,02	-3,86	0,00
		Erkek	321	4,13	0,90		
	İşveren sorumluluğu	Kadın	76	2,79	1,45	2,27	0,03
		Erkek	321	2,38	1,20		

Çalışanların İSG konusunda kendi sorumluluklarının neler olduğuna ilişkin algıları ile işvereni sorumlu görme algılarının; yaş, eğitim durumu ve işletmedeki çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (one-way anova) ile test edilirken, cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği ise bağımsız örneklem t-testi (independent samples t-test) ile test edilmiştir.

Tablodaki sonuçlar incelendiğinde; çalışanların kendilerini sorumlu hissetme algıları $p=0,012$ olduğundan, iki grup arası algı yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. Aynı şekilde işvereni sorumlu görme algıları da $p = 0,008 < 0,05$ olduğundan, iki grup arası algı yaş grubuna göre farklılık göstermektedir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan posthoc testlerinden bonferroni testine göre, sorumluluğu kendine yükleyenler yüksek yaş grubu iken (46 ve üzeri yaş grubu), işverene yükleyenler daha genç yaş grubudur (18-25 yaş grubu). Elde edilen bu bulguya göre; orta yaş ve üzerindeki çalışanların sorumluluk duygularının yaşla beraber artması sonucunda, kendilerini iş ve işle ilgili konularda daha sorumlu hissettikleri yorumu yapılabilir. Bu konuda işvereni sorumlu gören çalışanların 18-25 yaş arasında olması sonucu ise bu yaş diliminin işe ilk giriş yılları olması nedeniyle iş konusundaki sorumlulukların henüz yerleşmemiş olmasına bağlanabilir.

Eğitim durumu açısından işverenin sorumluluğunu her grup aynı şekilde değerlendirmektedir ($p=0,483>0,05$). Ancak sorumluluk eğitime göre farklılık göstermektedir ($p=0,001$). Posthoc testine göre lise mezunları kendilerini kişisel olarak ilkökul ve ortaokul mezunlarından daha sorumlu hissetmektedirler. İşvereni sorumlu görenler ise ilkökul ve ortaokul mezunlarıdır. Bu sonucuna göre, eğitim seviyesi arttıkça sorumluluk bilincinin de arttığı yorumu yapılabilir.

Çalışma süresi açısından; 11 yıl ve üzeri çalışanlar, 2-10 yıl arası çalışanlara göre kendilerini daha sorumlu hissederken, 1 yıldan az çalışanlarla 2-10 yıl arası çalışanlar işvereni daha sorumlu görmektedir. Bu durum, çalışma yaşamındaki deneyim arttıkça işe bakış açısının da değişerek sorumluluk bilincinin artması biçiminde yorumlanabilir.

Cinsiyet açısından ise erkekler kendilerini daha sorumlu hissederken, kadınlar işvereni daha sorumlu görmektedir. Araştırmanın mavi yakalı çalışanlar üzerinde yapıldığı göz önüne alındığında, kadın çalışanların ataerkil düzenin bir yansıması olarak erkek olan yöneticilerini kendinden üstün tutması nedeniyle sorumluluğu da onlara yüklemeleri şeklinde yorumlanabilir. Sonuç olarak, çalışanların İSG konusunda kendilerini sorumlu görme algıları ile işvereni sorumlu görme algıları, çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Üçüncü olarak; çalışanların İSG konusunda kendilerini sorumlu görmeleri ile işvereni sorumlu görme algılarının, işletmenin OHSAS standardına sahip olma durumuna göre farklılık gösterip göstermediği test edilmiş ve sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. OHSAS durumuna göre algıların karşılaştırılması

		N	Ort.	Std. Sapma	F/t	Sig.
Kişisel sorumluluk	OHSAS yok	200	3,87	1,00	-3,812	0,000
	OHSAS var	200	4,22	0,84		
İşveren sorumluluğu	OHSAS yok	200	2,46	1,29	0,079	0,937
	OHSAS var	200	2,45	1,23		

Bağımsız iki grup arası farkların testi (independent samples t-test) sonucuna göre; çalışanların İSG konusunda kendilerini sorumlu görme algıları, işletmenin OHSAS standardına sahip olma durumunda daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuç, standardın çalışanların bilinç seviyesini yükselttiği biçiminde yorumlanabilir. Sonuç OHSAS standardı açısından beklenen bir durumdur. Çünkü OHSAS standardına sahip olan işletmeler, çalışanların sağlık ve güvenliğini çok önemsedikleri için çalışanlara gereken eğitimleri vererek, hakları konusunda onları bilgilendirerek ve koruyucu kullanımı konusunda denetleyerek, çalışanların bilinç seviyelerini yükseltmeye özen göstermektedirler. İşvereni sorumlu görme algısı ise OHSAS standardına sahip olma açısından farklılık göstermemektedir. Bu durumda, çalışanların İSG konusunda kendilerini sorumlu görmeleri ile işvereni sorumlu görme algılarının, işletmenin OHSAS standardına sahip olma durumuna göre kısmen farklılık gösterdiği yorumu yapılabilir.

Son olarak; çalışanların, iş kazası sonrası sahip oldukları hakların bilincinde olmalarının, işletmenin OHSAS standardına sahip olmasına bağlı olarak farklılık gösterip göstermediği, bağımsız iki grup arası farkların testi (independent samples t-test) ile sınanmış ve sonuçlar Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. OHSAS durumuna göre hakların bilincinde olma

		N	Ortalama	Std. S.	t	Sig.
Sağlık kurumuna ulaştırılmak	OHSAS yok	200	3,49	1,71	-2,776	,006
	OHSAS var	200	3,92	1,36	-2,776	,006
Müfettiş istemek	OHSAS yok	200	2,48	1,46	-5,424	,000
	OHSAS var	200	3,28	1,49	-5,424	,000
Maddi ve manevi tazminat almak	OHSAS yok	200	2,97	1,54	-2,179	,030
	OHSAS var	200	3,52	3,22	-2,179	,030
Geçici iş göremezlik ödeneği almak	OHSAS yok	200	2,91	1,58	-3,623	,000
	OHSAS var	200	3,44	1,30	-3,623	,000
Malulen emekli olmak	OHSAS yok	200	2,75	1,51	-1,979	,049
	OHSAS var	200	3,03	1,31	-1,979	,049

Tablo 7’den de görüleceği gibi, OHSAS standardının çalışanların sahip oldukları haklar konusundaki bilinç seviyelerini kısmen artırdığı bulgulanmıştır. Ancak, OHSAS standardına sahip olmayan işletmelerde çalışanların iş kazası sonrası sahip oldukları haklar konusundaki bilinç seviyelerinin daha düşük olduğu göz önüne alındığında, OHSAS standardının bu konuda bir farkındalık yarattığı söylenebilir. Dolayısı ile bu sonuç; çalışanların, iş kazaları sonucu sahip oldukları hakların bilincinde olmalarının, işletmenin OHSAS standardına sahip olma durumuna göre kısmen farklılık gösterdiği biçiminde yorumlanabilir.

9. SONUÇ

İş kazaları ve meslek hastalıkları, çalışanlar ve işletme açısından önemli bir maliyet unsuru olup çalışan ve örgüt verimliliğini olumsuz etkilemektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda meydana gelen maddi ve manevi kayıplar, aynı zamanda ülke ekonomisi için de büyük zararlara yol açmaktadır. Bu nedenle, işletmelerde iş kazası ve meslek hastalıklarına yol açan nedenlerin tespit edilmesi, gereken önlemlerin alınması ve denetlenmesi, daha sağlıklı ve huzurlu bir örgütsel ortamda etkin ve verimli bir şekilde çalışabilmek için temel gerekliliklerden biridir.

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında asıl önemli nokta, riskler ortaya çıkmadan önlemeye çalışmaktır. Bu nedenle, birincil olarak çalışanların seçimi aşamasında birey-iş uyumunun sağlanarak işin gerekleri

ile çalışanların fiziksel ve ruhsal nitelikleri arasındaki uyuma dikkat edilmesi ile henüz başlangıç aşamasında, çalışan niteliklerinin yetersizliği nedeniyle oluşabilecek iş kazalarının önüne geçilebilir. İkincil olarak, çalışma koşulları yeteri kadar güvenli olsa bile çalışanların güvensiz davranışları sonucunda çeşitli kazalar yaşanabilir, bu nedenle çalışanlarda iş güvenliği bilincinin oluşturulması, güvenli davranış kalıplarının yerleştirilmesi ve bu doğrultuda gereken eğitimlerin verilmesi şarttır. Bu doğrultuda, çalışanların ve işverenlerin konuyla ilgili eğitilmeleri, yeterince bilinçlenmeleri ve örgüt içinde “önce sağlık ve güvenlik” anlayışının yerleştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Ancak, sadece işletmelerde sağlık ve güvenlik kültürünün yerleşmesi tek başına yeterli olmamakta, bu anlayışın tüm topluma yerleştirilmesi gerekmektedir. Dolayısı ile bu konuyla ilgili kalıcı önlemler ve zihniyet değişimi ancak iş sağlığı ve güvenliği konusundaki paydaşlar olan işgören, işveren, sendikalar, devlet ve toplum taraflarının aktif katılımı ile sağlanabilecektir.

Türk mevzuatında, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik hükümler çeşitli yasalarda dağınık biçimde yer almaktadır. Bir an önce yapılacak yasal bir düzenlemeyle İSG hükümlerinin tek bir özel kanunda toplanması gerekmektedir. Kaldı ki, hükümlerin yasalarda yer alması tek başına yeterli olmamakta, bu hükümlerin hayata geçirilmesi gerekmektedir. Yaptırımlar olmakla birlikte caydırıcı etkilerinin fazla olmaması nedeniyle ne yazık ki uygulamada istenilen seviyeye ulaşamamaktadır. Örn; iş kazalarının birçoğu işverenler tarafından bildirilmeyerek kaza sicilleri temiz tutulmaya çalışılmaktadır. Yasalarla ilgili başka bir handikap, 50’den az işçi çalıştıran işyerlerinde iş mevzuatı gereği işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanı çalıştırma ve İSG Kurulu ile işyeri sağlık birimi oluşturma zorunluluğunun bulunmamasıdır. Oysa kazaların çoğu bu tip işletmelerde gerçekleşmektedir. Bu nedenle, devletin denetim görevini aralıksız biçimde sağlaması büyük önem taşımaktadır. Son olarak işletme yöneticilerine tazmin görevlerinden ziyade, önlem görevlerinin çok daha önemli olduğu vurgulanarak, hastalık ve kazalar ortaya çıkmadan önleme yoluna gidilebilir.

KAYNAKÇA

- Arseven, Faik (2004), Yeni İş Kanunu’nun İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı, *TİSK İşveren Dergisi*, Nisan, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=934&id=54, Erişim Tarihi : 02.08.2009.
- Baysal, Sadettin (2004), 4857 Sayılı İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Yaklaşımlar, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, S:19, Mayıs-Haziran.
- Bingöl, Dursun (2006), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 6. Baskı, Arıkan Basım Ltd. Şti, İstanbul.

- Chiba, Takeshi, Shinichi Aonuma, Takeshi Kusugami (2005), Research on Method of Human Error Analysis Using 4M4E, *JR East Technical Review*, No:5, Winter.
- Demirbilek, Tunç (2005), *İş Güvenliği Kültürü*, DEÜ, İİBF Yayınları, İzmir.
- Demircioğlu, Murat; Tankut Centel (2007), *İş Hukuku*, 12. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Durdu, Asuman (2006), *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Düzenlemeleri ile İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, SBE, İşletme ABD, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Engin, Orhan (2009), *İş Sağlığı ve Güvenliği Geliştirme Seminer Sunusu: KOBİ'ler de Güvenlik Kültürü Oluşturma Süreci*, Erişim Tarihi:20.07.2009, <http://isggm.calisma.gov.tr/dosyalar.asp>.
- Eyrenci, Öner; Taşkent Savaş; Ulucan Devrim (2006), *Bireysel İş Hukuku*, İstanbul.
- Fişek, Gürhan (2009), *Çalışma Yaşamında Sağlık Güvenlik*, Bilim Dizisi: 2, Ankara.
- Hatipoğlu, Önder (2006), *İş Sağlığı ve Güvenliğinin Mevcut Durumu ve Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Uluslararası Kalite Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- İyibozkurt, Adnan (2007), Baş Yazı, <http://www.isguv.com>, 12 Nisan, Erişim Tarihi:20.07.2009.
- İyibozkurt, Adnan (2006), İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi, <http://www.isguv.com>, Mayıs, Erişim Tarihi:18.01.2010.
- Kurtuluş, Kemal (1998), *Pazarlama Araştırmaları*, Avcıol Basım, İstanbul.
- Odaman, Serkan (2000). ILO sözleşmelerinin Türk Hukukundaki İşlevi, *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, 2000/ S. 7-8
- Öcal, M.Emin (2006), İnşaat Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, 14 Aralık, Adana.
- Özdamar, Kazım (2004), *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*, 5. Baskı, Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- Özkılıç, Özlem (2005), *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*, TİSK Yayınları, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1395>, 26.12.2005.
- Sadullah, Ömer (1998), "İnsan Kaynakları Yönetiminde Koruma İşlevi-İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı, İnsan Kaynakları Yönetimi Kitabı İçinde 10. Bölüm, İ.Ü. İşletme Fakültesi, İKY ABD, İstanbul.
- Seratlı, Gaye Burcu (2004), 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C:53, S:2., sf. 197-245.
- SGK 2007 İstatistik Yıllığı, www.sgk.gov.tr, Erişim Tarihi : 20.07.2009.
- Süzek, Sarper (1985), *İş Güvenliği Hukuku*, Ankara, 1985.

- Süzek, Sarper (1993), İş Hukuku Yaptırımları, *İş Hukuku Dergisi*, C.III, Nisan - Haziran.
- Süzek, Sarper (1996), İş Hukukunda Katılım, *Coşkun Kırca'ya Armağan*, Galatasaray Üniversitesi, Ankara.
- Süzek, Sarper (2000), İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri, *Prof. Dr. Turhan ESENER'e Armağan*, Ankara.
- Şardan, Serdar (2004), Yeni İş Kanunu ile Birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Konusuna Getirilen Değişiklikler, *Çimento İşveren Dergisi*, Ocak, <http://www.cmis.org.tr/dergiDocs/makale18.pdf>, Erişim Tarihi: 05.07.2009.
- Tarhan, Ümit (2009), http://www.csgb.gov.tr/www.isggm.gov.tr/htdocs/article.php?article_id=176, E.T.: 22.07.2009.
- Tuncay, Can (2003), Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, (Yeni İş Kanunu), *TİSK İşveren Dergisi*, Cilt: 41, Sayı: 10, Temmuz.
- TÜİK *Haber Bülteni* (2008), Sayı : 50, Erişim Tarihi : 25.03.2008.
- Yüksel, Öznur (1998), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İkinci Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Wilkinson G., B.G. Dale (2002), An Examination of The ISO 9001:2000 Standard And It's Influence On The Integration Of Management Systems, *Production Planning & Control*, Volume 13, No. 3, 284-297.
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006.
<http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/5192.html>, Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü, E.T. 2.08.2009.
- <http://osha.europa.eu/fop/turkey/tr/statistics/1997-2006istatistikler>, E.T. 25.05.2009
- http://www.osha.gov/SLTC/etools/safetyhealth/comp1_ques.html, E.T. 27.07.2009.
- http://www.osha.gov/SLTC/etools/safetyhealth/mod2_culture.html, E.T. 27.07.2009
- <http://www.onlinekalite.com/htmdosyalar/isguvenligimuhendisligi.htm>, E.T. 08.08.2009.
- <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/c71ae3004e2b80d1b683beb00c7ce123/5510.pdf?MOD=AJPERES>, E.T: 1.07.2009.
- <http://www.sosyalhaklar.org>, E.T.: 02.08.2009.
- <http://www.tse.org.tr/Turkish/KaliteYonetimi/18001bilgi.asp>, E.T.: 27.07.2009.