

ÖZET

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (İSG)'NİN SAĞLANMASINDA İŞYERİ İSG
KURULLARININ ETKİNLİĞİ**

**GÜNNUR DEMİR
(Yüksek Lisans Tezi)**

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda devletin yapmış olduğu denetim faaliyetleri yanında “iş sağlığı ve güvenliği kurulları” aracılığıyla yapılan denetimler de vardır. Ülkemiz mevzuatına 1973 yılında giren ve amacı, işyerlerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması ve iş kazaları ile meslek hastalıklarının önlenmesi olan bu kurullar, aynı zamanda işçi ve işverenlere bir arada çalışma imkanı sunmaktadır. Ülkemizde en son 2004 yılında yapılan değişiklikle İSG Kurulları Yönetmeliği yayınlanmış ve bu Yönetmelik pek çok yeniliği beraberinde getirmiştir.

Amacı, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında İSG kurullarının etkinliğinin ölçülmesi olan bu çalışmada, kurulun kurulması, görev ve sorumlulukları, kurul toplantıları, üst yönetimin kurula desteği ve çalışanların kurula katılımı başlıkları altında bu etkinliği belirleyen ölçütler açıklanmıştır. Bu konuda özellikle, iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasında katkısı olan, çalışanların kurulda temsilini sağlayan, ayrıca üst yönetimin desteklediği kurulların en etkin kurullar oldukları belirlenmiştir. Çalışmada, kurulların dünyadaki gelişimine de yer verilmiş ve bu konuda Kanada, Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve İngiltere’deki uygulama incelenip, daha sonra ülkemiz mevzuatıyla karşılaştırılmıştır. Çalışmada ayrıca, kurulların etkinliği konusunda yapılan bir alan araştırmasına yer verilmiştir. Bu çalışmada, Bursa’da belli bir büyüklüğün üzerindeki tekstil ve otomotiv şirketlerinde kurulların ne derece etkin uygulandığı ve çalışanların kurulun faaliyetlerinden haberdar olup olmadıkları ölçülmeye çalışılmıştır. Anket yöntemiyle yapılan bu alan araştırmasında kurul üyeleri ve kurul dışındaki çalışanlara olmak üzere toplam 364 kişiye ulaşılmış ve sorulara verilen cevaplar, SPSS (Sosyal Bilimlerde İstatistik Paket Programı)’nda değerlendirilmiştir. Bu çalışmadan çıkan sonuçlara göre, İSG kurulları otomotiv sektöründe daha etkin uygulanmakta, tekstil sektöründe ise yetersizliklerin olduğu görülmektedir. Ayrıca, bu işyerlerinde çalışanlar kurulun faaliyetlerinden haberdar değildirler.

Anahtar kelimeler: İş sağlığı, iş güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği kurulları

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Yusuf ALPER

ABSTRACT

LABOR ECONOMY AND INDUSTRIAL RELATIONS HEAD DEPARTMENT

LABOR PSYCHOLOGY AND HUMAN RESOURCES DEPARTMENT

**EFFECTIVENESS OF WORK PLACE OCCUPATIONAL HEALTH AND
SAFETY COMMITTEES TO PROVIDE OCCUPATIONAL HEALTH AND
SAFETY (OHS)**

**GÜNNUR DEMİR
(MS Thesis)**

In addition to the inspection activities made by the government in the area of case of OHS, there also exist the inspections launched by the occupational health and safety committees. These committees, which have introduced into our legislation in 1973 and incorporating the objective of promoting security and health in the working places and preventing job accidents and occupational diseases, at the same time offer employees and employers the opportunity of working together. Together with the last amendments made in 2004, the regulation related with the committees has been released and brought various innovations into agenda.

In this study, which intend the objective of identifying the efficiency of the OHS committees in promoting security and health at work, under the subtitles of; establishment of the committee, duties and responsibilities, committee meetings, the support of upper administrative level to the committee and the participation of employees to the committee, the criteria that are defining this efficiency is explained. In this subject, especially those committees which contribute reducing job accidents and occupational diseases, provide representation of the employees in the committee and supported by the upper administration are identified as the most efficient ones. In this study, a part has been devoted to the development of these committees around the world and the implementation in the U.S.A, Canada and the Britain has been examined and compared with our country's legislation. In this study, also the case study regarding the efficiency of the committees takes part. In this study in those automotive and textile firms that are above certain level in Bursa, up to which degree these committees are efficient and whether or not the employees are informed about the activities of the committees are endeavored to be examined. In this case study which is conducted by the method of survey, a total of 364 people that involves committee members together with these employers that are not members of the committee have been reached and the answers given to the queries are evaluated on the Social Sciences Statistic Package Programme. According to the results of the study, OHS committees are employed more efficiently in the automotive sector and insufficiencies have been witnessed in the textile sector. Besides, employers of these work places have not been informed about the activities of these committees.

Key words: Occupational health, occupational safety, health and safety committees.

Thesis Adviser: Prof. Dr. Yusuf ALPER

ÖNSÖZ

Dünya üzerinde tehlikeli çalışma koşullarının gündemde olduğu tarihten bu yana sağlık ve güvenlik tehlikeleri dikkate alınmaya ve bu konuda çeşitli hukuki düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Milattan önceki (M.Ö) dönemlere kadar uzanan bu süreç içerisinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda çok önemli adımlar atılmıştır. Thomas Moore, 16. yüzyılda “insan hayatına eşit bir zenginlik yoktur” diyerek o dönemde konunun ne kadar önemli olduğunu ortaya koymuştur.

İş sağlığı ve güvenliği konusu herşeyden önce bir kültür ve inanç konusudur. Bu konuda yapılan tüm faaliyetlerin odak noktası insan olmalıdır. Ekonomideki en önemli yatırım, insana yapılan yatırımdır. Zamanının büyük bir bölümünü işyerlerinde geçiren çalışanlar en güvenli ve sağlıklı iş ortamlarında çalışmalıdırlar. Çünkü iş kazaları, kaçınılmaz bir yazgı değil, önlenmesi ya da hiç değilse azaltılması mümkün bir mesleki risktir.

Bilim ve teknolojinin hızla gelişmesi ve yeni enerji kaynaklarının üretimde kullanılması sonucu üretim süreçleri daha karmaşık hale gelmekte ve yeni riskler ortaya çıkmaktadır. Bu konuda dünya üzerinde en kapsamlı çalışmalar ise sanayi devrimiyle birlikte yapılmaya başlanmıştır. Ancak, işletmeler sağlık ve güvenlik faaliyetlerine yapılan yatırımları maliyet unsuru olarak gördükleri için bu konuda yeterli düzenlemeleri yapmamaktadırlar. Bu konuda işyerlerinin yerine getirmesi gereken en önemli düzenlemelerden biri iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulmasıdır. Özellikle uluslararası rekabet koşullarına uyum sağlamak ve Avrupa Birliği (AB) standartlarını yakalamak için bu kurulların kurulması büyük önem taşımaktadır. İşyerlerine “katılımcılık”, “çalışan memnuniyeti” “toplam kalite yönetimi” anlayışını getiren bu kurulların kurulup uygulanması konusunda ülkemiz işletmelerinde pek çok yetersizlik gözlenmektedir. Bu çalışmanın amacı da işyerlerinin, İSG kurullarının etkinliği konusunda nelere önem vermeleri gerektiği ve kurulan bu kurulların ne derece etkin olduklarının ölçülmesidir. En fazla iş kazası ve meslek hastalığının otomotiv ve tekstil sektöründe olduğu bilindiğinden, bu 2 sektörde sağlık ve güvenlik uygulamaları ve özellikle de kurullar konusundaki çalışmaların ne derece yeterli ve etkin olduğunun ortaya çıkartılması bu çalışmanın en önemli amacıdır.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda yayınlanan çalışmaların çoğunluğu bu konunun teknik kısımlarıyla ve genel çerçevesiyle ilgili olduğundan, bu tez çalışmasının kaynak taraması aşamasında, konunun sosyal bilimler boyutunu içeren ve İSG kurulları konusunda, Mevzuat dışındaki kaynaklara ulaşmada sıkıntı yaşanmıştır. Çalışmada, özellikle bu konuda yayınlanan güncel makaleler, sempozyum bildiri notları ve yabancı kaynaklardan yararlanılmış, ayrıca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Ç.S.G.B)’nin merkez ve Bursa Bölge Müdürlüğü’nde yetkili üst düzey yöneticiler ve teknik iş müfettişleri, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında görevli uzman kişiler ve bu konuda faaliyet gösteren sendika başkanları ile fikir alışverişinde bulunulmuş ve bu kişilerin görüş ve düşüncelerinden yararlanılmıştır.

Çalışmanın son bölümünde yer verilen alan araştırmasının uygulanması ve çalışmaya katılacak işyerlerinin belirlenmesi konusunda da sıkıntı yaşanmış ve bazı işyerleri, güvenlik gerekçeleri ya da iş yoğunluğu gibi sebeplerle özellikle birebir uygulama yapılmasına sıcak bakmamışlardır. Uygulama sırasında ise, bazı çalışanların bu çalışmayı önemsemedikleri ve anket tekniği uygulanarak hazırlanan soruların bir kısmına bilinçsiz cevaplar verdikleri görülmüştür. Özellikle birebir uygulama yapmanın mümkün olmadığı işyerlerinde bu duruma daha çok rastlanmıştır. O açıdan sonuçlar değerlendirilirken bu durum göz önünde bulundurularak yorum yapılmıştır.

Öncelikle, tüm öğrenim hayatım boyunca ve bu tez çalışmasının hazırlanması sürecinde maddi, manevi destek ve anlayışlarını hiçbir zaman esirgemeyen aileme sonsuz teşekkür ve minnet borçluyum. Ayrıca, bu tez çalışmasının hazırlanmasında, konunun seçiminden tezin teslimine kadarki süreçte desteğini esirgemeyen tez danışmanım “Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi” Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Bölüm Başkanı ve Öğretim Üyesi Prof Dr. Yusuf ALPER’e, tezin teorik ve uygulama kısmında, kaynak temini ve uygulama yapılacak işyerlerinin ayarlanmasında içten ilgilenen ve yardımcı olan “Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı” Bursa Bölge Müdürü Baha TEKELİ’ye, “Türk-Metal Sendikası Bursa Şubesi” Başkanı İsmail DURSUN’a, “Teksif Sendikası Pilot Sanayi Şubesi” Başkanı Mehmet ÇAKAN’a, ve uygulama yaptığım işyerlerinde araştırmanın yapılmasına yardımcı olan tüm yetkili kişi ve çalışanlara sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bursa-2006

Günnur DEMİR

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLOLAR.....	xii
KISALTMALAR.....	xiv
GİRİŞ.....	Error! Bookmark not defined.
1. BÖLÜM.....	Error! Bookmark not defined.
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (İSG) KURULLARI	Error! Bookmark not defined.
1.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ’NİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ.....	Error! Bookmark not defined.
1.1.1. Genel Anlamda İSG Kavramı.....	Error! Bookmark not defined.
1.1.2. İSG’in Konusu	Error! Bookmark not defined.
1.1.3. İSG Kültürü Ve Politikası.....	Error! Bookmark not defined.
1.1.3.1. Ulusal İSG Politikası Oluşturulması ve Uygulanması.....	Error! Bookmark not defined.
1.1.3.2. İşyerlerinde İSG Politikası Oluşturulması ...	Error! Bookmark not defined.
1.1.3.3. İSG Kültürü.....	Error! Bookmark not defined.
1.1.4. İSG’in Ortaya Çıkma Gerekçeleri	Error! Bookmark not defined.
1.1.5. İSG’in Taraflar Açısından Önemi.....	Error! Bookmark not defined.
1.1.5.1. İşverenler Açısından Önemi	Error! Bookmark not defined.
1.1.5.2. Çalışanlar Açısından Önemi	Error! Bookmark not defined.
1.1.5.3. Teknik Açısından Önemi.....	Error! Bookmark not defined.
1.1.5.4. Ekonomik Açısından Önemi	Error! Bookmark not defined.
1.1.5.5. Sosyal Açısından Önemi	Error! Bookmark not defined.
1.2. İSG KURULLARI.....	Error! Bookmark not defined.
1.2.1. İSG Kurulları’nın Oluşumu	Error! Bookmark not defined.
1.2.2. Denetim Organı Olarak İSG Kurulları.....	Error! Bookmark not defined.
1.2.3. Kurullardan Beklenen Faydalar	Error! Bookmark not defined.
1.3. DÜNYADA VE GELİŞMİŞ ÜLKELERDE İSG VE İSG KURULLARI.....	Error! Bookmark not defined.
1.3.1. Dünyada İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunun Tarihi Gelişimi.....	Error! Bookmark not defined.

- 1.3.2. Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunun Gelişimi **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.3. Dünyada İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları'nın Ortaya Çıkışı Ve Tarihi Gelişimi..... **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.4. Gelişmiş Ülkelerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları'nın İşleyişi **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.4.1. Kanada'da İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları ve Temsilcileri **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.4.1.1. Kanada'da İSG Kurulları'nın Kurulması **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.4.1.2. Kurul Üyelerinin Seçimi **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.4.1.3. Kurulların Görev ve Yetkileri **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.4.1.4. Kurul Toplantıları Ve Yönetimi **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.4.1.5. Yedek Üyelerin Belirlenmesi..... **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.4.1.6. Toplantı Gündemi **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.4.1.7. Alt Kurulların oluşturulması **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.4.1.8. İSG Temsilcilerinin Atanması **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.4.1.9. Temsilcilerin Görev, Yetki Ve Sorumlulukları **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.4.1.10. Kurul Üyeleri, İSG Temsilcileri Ve Diğer Çalışanların Eğitimi **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.4.2. Amerika Birleşik Devletleri'nde İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.4.2.1. ABD'de İSG Kurulları'nın Kurulması . **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.4.2.2. Kurul Üyelerinin Seçimi **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.4.2.3. Kurulların Görev Ve Yetkileri **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.4.2.4. Kurul Toplantıları Ve Yönetimi **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.4.2.5. Yedek Üyelerin Belirlenmesi..... **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.4.2.6. Toplantı Gündemi **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.4.2.7. Alt Kurulların Oluşturulması **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.4.3. İngiltere'de İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları Ve Temsilcileri **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.4.3.1. İngiltere'de İSG Kurulları'nın Kurulması **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.4.3.2. Kurul Üyelerinin Seçimi **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.4.3.3. Kurulların Görev Ve Yetkileri **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.4.3.4. Kurul Toplantıları Ve Yönetimi **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.4.3.5. İSG Temsilcilerinin Atanması **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.4.3.6. Temsilcilerin Görev, Yetki Ve Sorumlulukları **Error! Bookmark not defined.**
- 1.4. TÜRKİYE'DE İSG VE İSG KURULLARI: TARİHİ GELİŞİM VE MEVZUAT **Error! Bookmark not defined.**

- 1.4.1. Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği: Tarihi Gelişimi **Error! Bookmark not defined.**
- 1.4.1.1. Cumhuriyet’ten Önceki Dönemde İSG..... **Error! Bookmark not defined.**
- 1.4.1.2. Cumhuriyet Döneminde İSG (1920-23 Dönemi) **Error! Bookmark not defined.**
- 1.4.1.3. Cumhuriyet’ten Sonraki Dönemde İSG’in Ulusal Ve Uluslararası Mevzuat İtibariyle Durumu Ve Gelişimi **Error! Bookmark not defined.**
- 1.4.1.3.1. Ulusal Mevzuatta İş Sağlığı Ve Güvenliği’nin Gelişimi **Error! Bookmark not defined.**
- 1.4.1.3.2. Uluslararası Mevzuata Uyum Çalışmaları Kapsamında İş Sağlığı Ve Güvenliği’nin Gelişimi **Error! Bookmark not defined.**
- 1.4.2. Türkiye’de İSG Kurulları’nın Gelişimi Ve Kurullarla İlgili Hukuki Düzenlemeler **Error! Bookmark not defined.**
- 1.5. 4857 SAYILI İŞ KANUNU’NDAN SONRA İSG KURULLARI **Error! Bookmark not defined.**
- 1.5.1. “İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik” Ve Getirdiği Hükümler **Error! Bookmark not defined.**
- 1.5.1.1. İSG Kurulları’nın Oluşumu Ve Kurulda Görevli Kişiler **Error! Bookmark not defined.**
- 1.5.1.2. İSG Kurulları’nın Görev Ve Yetkileri **Error! Bookmark not defined.**
- 1.5.1.3. İSG Kurulları’nın Çalışma Usulleri Ve Kurul Toplantıları **Error! Bookmark not defined.**
- 1.5.1.4. İSG Kurulları, İşveren Ve İşçilerin Yükümlülükleri **Error! Bookmark not defined.**
- 1.5.2. İSG Kurulları Hakkında Yönetmelik İle Tüzük’ün Farklılıkları **Error! Bookmark not defined.**
- 1.5.3. İSG Kurulları Hakkında Yönetmelik’in Olumlu Ve Eksik Yönleri **Error! Bookmark not defined.**
2. BÖLÜM **Error! Bookmark not defined.**
- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARI’NIN ETKİNLİĞİ VE ETKİNLİĞİN ÖLÇÜLMESİ: BURSA’DA TEKSTİL VE OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA **Error! Bookmark not defined.**
- 2.1. İSG PERFORMANSINI ARTIRMADA İSG KURULLARI’NIN YERİ **Error! Bookmark not defined.**
- 2.1.1. İş Kazalarının Azaltılmasında İSG Kurulları..... **Error! Bookmark not defined.**
- 2.1.2. Üst Yönetimin Desteğinin İSG Kurulları’nın Etkinliğindeki Rolü **Error! Bookmark not defined.**
- 2.1.3. Kuruldaki İşgücü Katılımının Kurulun Başarısına Etkisi **Error! Bookmark not defined.**
- 2.1.4. Kuruldaki Eğitim Faaliyetlerinin Kurulun Etkinliğindeki Yeri **Error! Bookmark not defined.**
- 2.1.5. İSG Kurulları’nın Problem Çözme Gücü İle Etkinliği Arasındaki İlişki **Error! Bookmark not defined.**
- 2.1.6. Kurulların Başarısına Etki Eden Diğer Faktörler **Error! Bookmark not defined.**
- 2.2. İSG KURULLARI’NIN ETKİNLİĞİNİN ÖLÇÜLMESİ **Error! Bookmark not defined.**

2.2.1. İSG Kurulları'nın Etkinliğini Değerlendirmede Kullanılacak Ölçütler	Error! Bookmark not defined.
2.2.2. Kontrol Listesi (Checklist) Uygulanarak Kurulların Etkinliğinin Ölçülmesi	Error! Bookmark not defined.
2.2.2.1. Görev ve Amaçlar	Error! Bookmark not defined.
2.2.2.2. Kurulun Yapısı	Error! Bookmark not defined.
2.2.2.3. Kurul Toplantıları	Error! Bookmark not defined.
2.2.2.4. Kurulun Sorumlulukları	Error! Bookmark not defined.
2.2.2.5. Çalışanların Kurula Katılımı	Error! Bookmark not defined.
2.2.2.6. Yönetimin Desteği	Error! Bookmark not defined.
2.2.2.7. Sonuçlar	Error! Bookmark not defined.
2.2.3. Genel Değerlendirme	Error! Bookmark not defined.
2.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARI'NIN ETKİNLİĞİNİN	
ÖLÇÜLMESİ: BURSA'DA TEKSTİL VE OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE BİR	
UYGULAMA	Error! Bookmark not defined.
2.3.1. Araştırmanın Amacı	Error! Bookmark not defined.
2.3.2. Araştırmanın Evreni	Error! Bookmark not defined.
2.3.3. Araştırmanın Yöntemi Ve Güçlükleri	Error! Bookmark not defined.
2.3.4. Araştırmanın Hipotez (leri)	Error! Bookmark not defined.
2.3.5. Ölçme Araçları	Error! Bookmark not defined.
2.3.6. Soruların Hazırlanması, Uygulama Şekli Ve Veri Girişi	Error! Bookmark not defined.
2.3.7. Bulgular	Error! Bookmark not defined.
2.3.7.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular	Error! Bookmark not defined.
2.3.7.1.1. Sektör ve Cinsiyet Değişkeni	Error! Bookmark not defined.
2.3.7.1.2. Eğitim Düzeyi:	Error! Bookmark not defined.
2.3.7.1.3. Ortaklık Şekli	Error! Bookmark not defined.
2.3.7.1.4. Sendikalılık Oranı	Error! Bookmark not defined.
2.3.7.1.5. Sektöre Göre Sendikalaşma ve İş kazası Oranları	Error! Bookmark not defined.
2.3.7.1.6. Kurul Üyesi Ve Diğer Çalışanların İşyerindeki Görevleri	Error! Bookmark not defined.
2.3.7.2. Kurul Üyeleri Ve Diğer Çalışanlara Sorulan Sorular Arası Güvenilirlik Analizi	Error! Bookmark not defined.
2.3.7.3. Kurul Üyelerine Sorulan Sorulara (Anket 1) Verilen Cevapların Genel Değerlendirilmesi Ve Değişkenlere Göre Analizi	Error! Bookmark not defined.

2.3.7.3.1 Kurul Üyelerinin “Görevlerine” Göre Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımı Ve Karşılaştırılması	Error! Bookmark not defined.
2.3.7.3.2. Kurul Üyelerinin “Eğitim Düzeyi”ne Göre Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımı Ve Karşılaştırılması.....	Error! Bookmark not defined.
2.3.7.3.3. Kurul Üyelerinin Çalıştıkları İşyerinin“Ortaklık Şekli” ne Göre Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımı Ve Karşılaştırılması	Error! Bookmark not defined.
2.3.7.4. Kurul Üyeleri Dışındaki Diğer Çalışanlara Sorulan Sorulara (Anket 2) Verilen Cevapların Genel Değerlendirilmesi Ve Değişkenlere Göre Analizi	Error! Bookmark not defined.
2.3.7.4.1. Çalışanların “Sektör”e Göre Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımı Ve Karşılaştırılması	Error! Bookmark not defined.
2.3.7.4.2. Çalışanların “Görevlerine” Göre Sorulara Verdikleri Cevapların Analizi ve Karşılaştırılması	Error! Bookmark not defined.
2.3.7.4.3. Çalışanların “İş Kazası Geçirme Durumları”na Göre Sorulara Verdikleri Cevapların Analizi Ve Karşılaştırılması..	Error! Bookmark not defined.
2.3.7.5. Kurul Üyeleri ve Diğer Çalışanların Kurul Hakkındaki Sorulara Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması	Error! Bookmark not defined.
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	Error! Bookmark not defined.
KAYNAKLAR	Error! Bookmark not defined.
EKLER.....	Error! Bookmark not defined.
EK 1: ALAN ARAŞTIRMASINDA KULLANILAN SORU FORMU 1	Error! Bookmark not defined.
EK 2: ALAN ARAŞTIRMASINDA KULLANILAN SORU FORMU 2.....	127
ÖZGEÇMİŞİM	Error! Bookmark not defined.

TABLULAR

- Tablo 1:** Araştırmaya Katılanların Sektöre Göre Dağılımı
- Tablo 2:** Sektöre Göre Cinsiyet Dağılımı
- Tablo 3:** Kurul Üyelerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı
- Tablo 4:** Çalışanların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı
- Tablo 5:** Çalışanların, Ortaklık Şekline Göre Dağılımı
- Tablo 6:** Sendikalı / Sendikasız İşyeri Oranları
- Tablo 7:** Sektöre Göre Sendikalı İşyeri Oranı
- Tablo 8:** Sektöre Göre İş Kazası Oranları
- Tablo 9:** Görev Dağılımı Frekans Tablosu
- Tablo 10:** Anket 1’deki Sorular Arası Güvenilirlik Analizi
- Tablo 11:** Anket 2’deki Sorular Arası Güvenilirlik Analizi
- Tablo 12:** Kurul Üyelerinin Verdiği Cevapların Ortalamaları
- Tablo 13:** Kurul Üyelerinin Görevlerine Göre “Kurulda İşçi ve İşveren Temsilcilerinin Yer Alması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar
- Tablo 14:** Kurul Üyelerinin Görevlerine Göre “Kuruldaki Üyelerin Değiştirilip Görev Tanımlarının Gözden Geçirilmesi” Sorusuna Verdikleri Cevaplar
- Tablo 15:** Kurul Üyelerinin Görevlerine Göre “Kurulun Toplantı Tutanaklarının İşyerinde İlanı” Sorusuna Verdikleri Cevaplar
- Tablo 16:** Kurul Üyelerinin Görevlerine Göre “İşyerindeki Tehlikelerle İlgili Düzenli Eğitim Alınması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar
- Tablo 17:** Kurul Üyelerinin Görevlerine Göre “Kurul Faaliyetleri Sonucu İşyerindeki Kaza ve Hastalık Oranlarının Azaltılması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar
- Tablo 18:** Kurul Üyelerinin Görevlerine Göre “Üst Yönetimin Kurul Çalışmalarını Desteklemesi” Sorusuna Verdikleri Cevaplar
- Tablo 19:** Kurul Üyelerinin Görevlerine Göre “İşçi Temsilcilerinin Kurul Toplantılarına Etkin Katılımı” Sorusuna Verdikleri Cevaplar
- Tablo 20:** Kurul Üyelerinin Eğitim Düzeyine Göre “ Üyelerin Belirli Dönemlerde Değiştirilmesi” Sorusuna Verdikleri Cevaplar
- Tablo 21:** Kurul Üyelerinin Eğitim Düzeyine Göre “Kurul Toplantı Tutanaklarının İşyerinde İlanı” Sorusuna Verdikleri Cevaplar
- Tablo 22:** Kurul Üyelerinin Eğitim Düzeyine Göre “Tehlikelerin Tanımlanması İle İlgili Alınan Eğitimler” Sorusuna Verdikleri Cevaplar
- Tablo 23:** Kurul Üyelerinin Eğitim Düzeyine Göre “Kurul Faaliyetleri Sonucu Kaza Ve Hastalıkların Azaltılması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar
- Tablo 24:** Kurul Üyelerinin Çalıştıkları İşyerinin Bağlı Olduğu Ortaklık Şekline Göre “Kurulun İç Yönetmelik Hazırlaması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar
- Tablo 25:** Kurul Üyelerinin Çalıştıkları İşyerinin Bağlı Olduğu Ortaklık Şekline Göre “Kurul Toplantı Tutanaklarının İşyerinde İlanı” Sorusuna Verdikleri Cevaplar
- Tablo 26:** Kurul Üyelerinin Çalıştığı İşyerinin Bağlı Olduğu Ortaklık Şekline Göre “ İşyerindeki Tehlikelere Karşı Düzenli Eğitim Alınması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar
- Tablo 27:** Kurul Üyelerinin Çalıştıkları Sektöre Göre “Kurul Üyelerinin Değiştirilip Görev Tanımlarının Gözden Geçirilmesi” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

Tablo 28: Kurul Üyelerinin Çalıştıkları Sektöre Göre “İşyerindeki Tehlikelere Karşı Düzenli Eğitim Alınması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

Tablo 29: Kurul Üyelerinin Çalıştıkları Sektöre Göre “ Kurul Faaliyetleri Sonucu İş Kazalarının Azaltılması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

Tablo 30: Kurul Üyeleri Dışındaki Çalışanların Sorulara Verdikleri Cevapların Ortalamaları

Tablo 31: Çalışanların Sektöre Göre, “ Kurulda Görevli Kişilerin Kimler Oldukları ve Görevlerinin Çalışanlarca Bilinmesi” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

Tablo 32: Çalışanların Sektöre Göre “Kurulun Aylık İşyeri Teftişi Yapması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

Tablo 33: Çalışanların Sektöre Göre “Kurul Toplantı Tutanaklarının İşyerinde İlanı” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

Tablo 34: Çalışanların Sektöre Göre “İşyerinde Bülten levhalarının Asılması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

Tablo 35: Çalışanların Sektöre Göre “Tehlike Bildirim Formlarının Çalışanlara Dağıtılması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

Tablo 36: Çalışanların Sektöre Göre “Kurul Faaliyetleri Sonucu İşyerindeki Kazaların Azaltılması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

Tablo 37: Çalışanların Sektöre Göre “Kurul Hakkında Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Çalışmalarına Katılımı” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

Tablo 38: Çalışanların Sektöre Göre “İşçi Temsilcilerinin Kurul Toplantılarına Etkin Katılımı” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

Tablo 39: Çalışanların Sektöre Göre “Çalışanların Kurula Güvenmeleri” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

Tablo 40: Çalışanların İş Kazası Geçirme Durumlarına Göre “İş Kazalarının Azaltılması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

KISALTMALAR

A1	Anket 1
A2	Anket 2
a.g.e	Adı Geçen Eser
a.g.m	Adı Geçen Makale
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AB	Avrupa Birliği
AET	Avrupa Ekonomik Topluluğu
CLC	Kanada İş Kanunu (Canada Labour Code)
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ENSHPO	Sağlık Ve Güvenlik Uygulayıcısı Örgütlerin Avrupa Ağı (European Network Of Safety And Health Practitioner Organizations)
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
İKMH	İş Kazaları Meslek Hastalıkları
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
KOBİ	Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmeler
Md.	Madde
M.Ö	Milattan Önce
No.	Numara
OHSA	Kanada İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu (Occupational Health And Safety Act)
OSHA	Amerika Birleşik Devletleri İş Güvenliği ve Sağlığı Kanunu (Occupational Safety And Health Act)
s.	Sayfa
SPSS	Sosyal Bilimlerde İstatistik Paket Programı (Statistical Package Of Social Sciences)
v.b	Ve benzeri
v.s	Vesaire

T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (İSG)'NİN SAĞLANMASINDA
İŞYERİ İSG KURULLARININ ETKİNLİĞİ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

GÜNNUR DEMİR

BURSA – 2006

T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (İSG)'NİN SAĞLANMASINDA
İŞYERİ İSG KURULLARININ ETKİNLİĞİ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Danışman
Prof. Dr. Yusuf ALPER

GÜNNUR DEMİR

BURSA – 2006

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar.....	xii
KISALTMALAR.....	xiv
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM.....	4
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (İSG) KURULLARI.....	4
1.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ'NİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ.....	4
1.1.1. Genel Anlamda İSG Kavramı.....	4
1.1.2. İSG'in Konusu.....	6
1.1.3. İSG Kültürü Ve Politikası.....	9
1.1.3.1. Ulusal İSG Politikası Oluşturulması ve Uygulanması.....	10
1.1.3.2. İşyerlerinde İSG Politikası Oluşturulması.....	11
1.1.3.3. İSG Kültürü.....	12
1.1.4. İSG'in Ortaya Çıkma Gerekçeleri.....	13
1.1.5. İSG'in Taraflar Açısından Önemi.....	15
1.1.5.1. İşverenler Açısından Önemi.....	15
1.1.5.2. Çalışanlar Açısından Önemi.....	16
1.1.5.3. Teknik Açısından Önemi.....	16
1.1.5.4. Ekonomik Açısından Önemi.....	17
1.1.5.5. Sosyal Açısından Önemi.....	17
1.2. İSG KURULLARI.....	18
1.2.1. İSG Kurulları'nın Oluşumu.....	19
1.2.2. Denetim Organı Olarak İSG Kurulları.....	19
1.2.3. Kurullardan Beklenen Faydalar.....	20
1.3. DÜNYADA VE GELİŞMİŞ ÜLKELERDE İSG VE İSG KURULLARI.....	22

1.3.1. Dünyada İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunun Tarihi Gelişimi	22
1.3.2. Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunun Gelişimi.....	24
1.3.3. Dünyada İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları'nın Ortaya Çıkışı Ve Tarihi Gelişimi.....	26
1.3.4. Gelişmiş Ülkelerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları'nın İşleyişi.....	27
1.3.4.1. Kanada'da İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları ve Temsilcileri	28
1.3.4.1.1. Kanada'da İSG Kurulları'nın Kurulması.....	29
1.3.4.1.2. Kurul Üyelerinin Seçimi.....	29
1.3.4.1.3. Kurulların Görev ve Yetkileri.....	30
1.3.4.1.4. Kurul Toplantıları Ve Yönetimi	31
1.3.4.1.5. Yedek Üyelerin Belirlenmesi.....	31
1.3.4.1.6. Toplantı Gündemi	32
1.3.4.1.7. Alt Kurulların oluşturulması.....	32
1.3.4.1.8. İSG Temsilcilerinin Atanması	32
1.3.4.1.9. Temsilcilerin Görev, Yetki Ve Sorumlulukları	33
1.3.4.1.10. Kurul Üyeleri, İSG Temsilcileri Ve Diğer Çalışanların Eğitimi	33
1.3.4.2. Amerika Birleşik Devletleri'nde İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları	35
1.3.4.2.1. ABD'de İSG Kurulları'nın Kurulması	35
1.3.4.2.2. Kurul Üyelerinin Seçimi.....	35
1.3.4.2.3. Kurulların Görev Ve Yetkileri.....	36
1.3.4.2.4. Kurul Toplantıları Ve Yönetimi	37
1.3.4.2.5. Yedek Üyelerin Belirlenmesi.....	38
1.3.4.2.6. Toplantı Gündemi	38
1.3.4.2.7. Alt Kurulların Oluşturulması.....	39
1.3.4.3. İngiltere'de İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları Ve Temsilcileri	39
1.3.4.3.1. İngiltere'de İSG Kurulları'nın Kurulması	40
1.3.4.3.2. Kurul Üyelerinin Seçimi.....	40
1.3.4.3.3. Kurulların Görev Ve Yetkileri.....	41
1.3.4.3.4. Kurul Toplantıları Ve Yönetimi	41

1.3.4.3.5. İSG Temsilcilerinin Atanması	42
1.3.4.3.6. Temsilcilerin Görev, Yetki Ve Sorumlulukları	42
1.4. TÜRKİYE’DE İSG VE İSG KURULLARI: TARİHİ GELİŞİM VE MEVZUAT ..	45
1.4.1. Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği: Tarihi Gelişimi	45
1.4.1.1. Cumhuriyet’ten Önceki Dönemde İSG.....	45
1.4.1.2. Cumhuriyet Döneminde İSG (1920-23 Dönemi)	46
1.4.1.3. Cumhuriyet’ten Sonraki Dönemde İSG’in Ulusal Ve Uluslararası Mevzuat İtibariyle Durumu Ve Gelişimi	47
1.4.1.3.1. Ulusal Mevzuatta İş Sağlığı Ve Güvenliği’nin Gelişimi	47
1.4.1.3.2. Uluslararası Mevzuata Uyum Çalışmaları Kapsamında İş Sağlığı Ve Güvenliği’nin Gelişimi	48
1.4.2. Türkiye’de İSG Kurulları’nın Gelişimi Ve Kurullarla İlgili Hukuki Düzenlemeler	50
1.5. 4857 SAYILI İŞ KANUNU’NDAN SONRA İSG KURULLARI	53
1.5.1. “İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik” Ve Getirdiği Hükümler	54
1.5.1.1. İSG Kurulları’nın Oluşumu Ve Kurulda Görevli Kişiler	55
1.5.1.2. İSG Kurulları’nın Görev Ve Yetkileri	56
1.5.1.3. İSG Kurulları’nın Çalışma Usulleri Ve Kurul Toplantıları	57
1.5.1.4. İSG Kurulları, İşveren Ve İşçilerin Yükümlülükleri	57
1.5.2. İSG Kurulları Hakkında Yönetmelik İle Tüzük’ün Farklılıkları	58
1.5.3. İSG Kurulları Hakkında Yönetmelik’in Olumlu Ve Eksik Yönleri	61
2. BÖLÜM.....	66
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARI’NIN ETKİNLİĞİ VE.....	66
ETKİNLİĞİN ÖLÇÜLMESİ:.....	66
BURSA’DA TEKSTİL VE OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA	66
2.1. İSG PERFORMANSINI ARTIRMADA İSG KURULLARI’NIN YERİ	66
2.1.1. İş Kazalarının Azaltılmasında İSG Kurulları.....	67
2.1.2. Üst Yönetimin Desteğinin İSG Kurulları’nın Etkinliğindeki Rolü	68

2.1.3. Kuruldaki İşgücü Katılımının Kurulun Başarısına Etkisi.....	69
2.1.4. Kuruldaki Eğitim Faaliyetlerinin Kurulun Etkinliğindeki Yeri.....	71
2.1.5. İSG Kurulları'nın Problem Çözme Gücü İle Etkinliği Arasındaki İlişki	71
2.1.6. Kurulların Başarısına Etki Eden Diğer Faktörler	72
2.2. İSG KURULLARI'NIN ETKİNLİĞİNİN ÖLÇÜLMESİ	74
2.2.1. İSG Kurulları'nın Etkinliğini Değerlendirmede Kullanılacak Ölçütler	74
2.2.2. Kontrol Listesi (Checklist) Uygulanarak Kurulların Etkinliğinin Ölçülmesi.....	75
2.2.2.1. Görev ve Amaçlar	76
2.2.2.2. Kurulun Yapısı.....	76
2.2.2.3. Kurul Toplantıları	77
2.2.2.4. Kurulun Sorumlulukları.....	77
2.2.2.5. Çalışanların Kurula Katılımı.....	78
2.2.2.6. Yönetimin Desteği	78
2.2.2.7. Sonuçlar	79
2.2.3. Genel Değerlendirme.....	79
2.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARI'NIN ETKİNLİĞİNİN ÖLÇÜLMESİ: BURSA'DA TEKSTİL VE OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA	81
2.3.1. Araştırmanın Amacı.....	81
2.3.2. Araştırmanın Evreni.....	81
2.3.3. Araştırmanın Yöntemi Ve Güçlükleri.....	82
2.3.4. Araştırmanın Hipotez (leri).....	82
2.3.5. Ölçme Araçları.....	83
2.3.6. Soruların Hazırlanması, Uygulama Şekli Ve Veri Girişi	83
2.3.7. Bulgular	84
2.3.7.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular.....	84
2.3.7.1.1. Sektör ve Cinsiyet Değişkeni.....	84
2.3.7.1.2. Eğitim Düzeyi:.....	86
2.3.7.1.3. Ortaklık Şekli.....	87
2.3.7.1.4. Sendikalık Oranı	87

2.3.7.1.5. Sektöre Göre Sendikalaşma ve İş kazası Oranları	88
2.3.7.1.6. Kurul Üyesi Ve Diğer Çalışanların İşyerindeki Görevleri	89
2.3.7.2. Kurul Üyeleri Ve Diğer Çalışanlara Sorulan Sorular Arası Güvenilirlik Analizi.....	90
2.3.7.3. Kurul Üyelerine Sorulan Sorulara (Anket 1) Verilen Cevapların Genel Değerlendirilmesi Ve Değişkenlere Göre Analizi	91
2.3.7.3.1 Kurul Üyelerinin “Görevlerine” Göre Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımı Ve Karşılaştırılması	93
2.3.7.3.2. Kurul Üyelerinin “Eğitim Düzeyi”ne Göre Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımı Ve Karşılaştırılması	97
2.3.7.3.3. Kurul Üyelerinin Çalıştıkları İşyerinin“Ortaklık Şekli” ne Göre Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımı Ve Karşılaştırılması	99
2.3.7.4. Kurul Üyeleri Dışındaki Diğer Çalışanlara Sorulan Sorulara (Anket 2) Verilen Cevapların Genel Değerlendirilmesi Ve Değişkenlere Göre Analizi	102
2.3.7.4.1. Çalışanların “Sektör”e Göre Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımı Ve Karşılaştırılması	103
2.3.7.4.2. Çalışanların “Görevlerine” Göre Sorulara Verdikleri Cevapların Analizi ve Karşılaştırılması	107
2.3.7.4.3. Çalışanların “İş Kazası Geçirme Durumları”na Göre Sorulara Verdikleri Cevapların Analizi Ve Karşılaştırılması	108
2.3.7.5. Kurul Üyeleri ve Diğer Çalışanların Kurul Hakkındaki Sorulara Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması	109
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	111
KAYNAKLAR	117
EKLER.....	122
EK 1: ALAN ARAŞTIRMASINDA KULLANILAN SORU FORMU 1	122
EK 2: ALAN ARAŞTIRMASINDA KULLANILAN SORU FORMU 2.....	127
ÖZGEÇMİŞİM	131

GİRİŞ

İşyerlerinde işin yürütümü sırasında doğan olumsuz çalışma koşullarından işçiyi korumak, üretimin devamını, işletmenin güvenliğini sağlamak ve verimliliği artırmak için yapılan çalışmaları kapsayan iş sağlığı ve güvenliği konusu, gündeme geldiği tarihten bu yana sürekli gelişim göstermiştir. Çünkü, yaşama hakkı ile çalışma koşulları ve bununla bağlantılı olarak iş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatının öncelikli konularından biridir. İşçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak amacıyla tarihsel süreç içinde iş yeri dışında ve işyerlerinde bu konuda çeşitli organizasyonlar meydana getirilmiş ve hukuki düzenlemeler yapılmıştır. Bu alanda oluşturulan mevzuatın uygulanışını izlemek ve denetlemek için de teftiş sistemleri oluşturulmuştur. Çalışanların korunması, diğer çalışma şartlarının işyerlerinde uygulanıp uygulanmadığının ve bu konudaki yasalara uyulup uyulmadığının anlaşılabilmesi için iş teftişine ihtiyaç vardır. Bu teftişler iki kesim tarafından gerçekleştirilir ki bunlardan ilki “*dış denetim kurumu*” olan devlet eliyle yapılan denetimler, diğeri ise “*iç denetim kurumu*” olan İSG kurullarının yaptığı denetimlerdir. Bu çalışmanın konusunu ise, iç denetim kurumu olan İSG kurulları ve bu kurulların etkinliği oluşturmaktadır.

İşyerlerindeki iş güvenliği örgütlenmesinin en önemli kısmını oluşturan ve “*iş güvenliği işyerinden başlar*” anlayışından hareket edilerek oluşturulan İSG kurulları, çalışan katılımının sağlandığı, işçi ve işverenin ortak bir platformda bulunduğu bir yapıdır. Bu kurullar, çalışanları koruma ve uygulamayı denetleme amacına yönelik olarak oluşturulmuşlardır. Dünya üzerinde ilk olarak 1892 yılında İngiltere’de “*South Metropolitan Gas Company*” adlı bir şirkette gönüllü bir jüri niteliğinde kurulan İSG kurulu, daha sonra pek çok ülkede koruyucu sosyal hukukun bir parçası olarak oluşturulmuştur. Ülkemizde, yasal olarak ilk defa 1973 yılında oluşturulan İSG kurullarının oluşumu ve faaliyetleri ile ilgili olarak, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 80. md’ne dayanılarak, 2004 yılında çıkarılan “İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları İle İlgili Yönetmelik” ile köklü değişiklikler yapılmıştır. Bu yönetmelik, eski Tüzükten pek çok yönden farklılıklar içermektedir. Nitekim, daha önce bağlayıcı olmayan kurul

kararlarının bu Yönetmelikle birlikte bağlayıcı hale gelmesi ve bu konudaki para cezalarının artırılması konuya daha fazla önem verilmesini sağlamıştır.

Bu çalışmada ulaşılmak istenilen amaç, İSG kurullarının işyerlerinde ne derece etkin uygulandığı ve sağlık ve güvenliğin artırılmasında bu kurulların ne derece etkili olduğunun araştırılması olarak belirlenmiştir. Ayrıca, çalışanların, kurulun faaliyetlerinden ne kadar haberdar oldukları da araştırmada ulaşılmak istenen amaçlar arasındadır. Alan araştırması, kurulların etkinliği ile ilgili diğer bazı sonuçları da ortaya koymuştur.

Çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Dört kısımdan oluşan birinci bölümde, öncelikle genel olarak iş sağlığı ve güvenliğinin kavramsal çerçevesinden bahsedilmiş, konunun ortaya çıkma gerekçeleri ve önemi, ayrıca İSG kültürü ve politikasından bahsedilmiştir. Aynı bölümün ikinci kısmında, İSG kurullarının oluşumu ve kurullardan beklenen faydalar üzerinde durulmuştur. Üçüncü kısımda, dünyada ve gelişmiş ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği ile İSG kurulları konusunun ortaya çıkması ve tarihi gelişimi incelenmiş, bu konuda Kanada, ABD ve İngiltere olmak üzere 3 ülke örneğinde kurulların işleyişine yer verilmiştir. Bununla bağlantılı olarak ve bu kısmı takiben oluşturulan 4. kısımda, ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği ile kurullar konusunun tarihi gelişimi dönemler halinde incelenmiş, mevzuat itibarıyla durumu ve İSG kurullarının yer aldığı kanun düzenlemeleri açıklanmıştır. Bununla bağlantılı olarak, son kısımda ise, 4857 Sayılı İş Kanunu'na dayalı olarak çıkarılan İSG Kurulları Yönetmeliği'nin getirdiği hükümler ve bu Yönetmeliğin İSG Kurulları Tüzüğü'nden farklılıkları ile olumlu ve eksik yönleri incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümü üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda iş sağlığı ve güvenliği performansının artırılmasında kurulların etkisinin olabilmesi için hangi konuların önemli olduğu incelenmiştir. İkinci kısımda ise, İSG kurullarının etkinliğinin ölçülmesi konusu üzerinde durulmuş ve bu etkinliği değerlendirmede kullanılan kontrol listesi örneğine yer verilerek bu kontrol listesi aracılığıyla kurulların etkinliğinin belirlenmesinde dikkate alınması gerekli ölçütler açıklanmıştır. Son olarak ikinci

bölümün üçüncü kısmında ise, İSG kurullarının etkinliğinin ölçülmesi amacıyla Bursa'daki tekstil ve otomotiv sektörüne ait işyerlerinde bu kurulların ne derece etkin uygulandığı ve çalışanların kurulun faaliyetlerinden ne derece haberdar olduklarının ortaya çıkartılması amacıyla yönelik bir alan araştırmasına yer verilmiştir. Anket yöntemi kullanılarak hazırlanan ve kurul üyeleri ile kurul dışındaki çalışanlar olmak üzere 13 firmadan toplam 364 kişiyle yapılan bu araştırma, öncelikle kapsam olarak tanıtılmış, daha sonra ise buradan çıkan sonuçlar SPSS programında analiz edilip, tablolarla aktararak, yorumlanmaya çalışılmıştır. Burada özellikle, değişkenlere göre, sorulara verilen cevapların analizine yer verilmiş ve son olarak ise, araştırmadan çıkan sonuçlar maddeler halinde sıralanmıştır

1. BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (İSG) KURULLARI

1.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ'NİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1.1. Genel Anlamda İSG Kavramı

Günümüzde hızla gelişen sanayileşme ile birlikte, teknolojinin yayılması, işgücünün küçülmesi ve yeni yönetim modelleri gündemdedir¹. Gelişen yeni yönetim anlayışları hiyerarşik yapılanmadan yatay organizasyonlara, sermayenin yarattığı güçten bilginin yarattığı güce, ulusal sınırların içinden çıkıp global pazarda faaliyetlerini sürdürmeye ve takım odaklı çalışmaya yönelmiştir. Gerçekleşen bu önemli değişiklikler, beraberinde güvenlik yönetimi anlayışının da değişimine sebep olmuştur. Bu süreçte iş sağlığı ve güvenliği kavramının da yeni bir anlam kazanması söz konusu olmaktadır².

“Gücün sermaye ile olan ilişkisinde güvenlik bir maliyet unsuru iken, yeni anlayışta, yani bilginin güç, yükselen değer olarak kabul edildiği noktada güvenlik, bir firmanın en değerli varlığı olan çalışanları için bir yatırım olarak değerlendirilmektedir”³. Bu anlayışın getirdiği yapı içerisinde İSG’in önündeki engelleri aşmada öne sürülen en önemli yaklaşımlardan biri İSG’i, yönetimler için bir maliyet unsuru olma düşüncesinden çıkarıp, bir verimlilik unsuruna dönüştürmektir⁴. Yakın zamana kadar ekonomik önemi fark edilmeyen kaliteli İSG uygulamalarının, işletmelerin rekabet gücünü artırdığı bugün artık anlaşılmıştır. İş’te sağlık ve güvenliğin iyi bir şekilde

¹ AĞCA, Nurdan, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, İSİG sempozyumu, 4-10 Mayıs 1999, Ankara, s. 122.

² GÜLŞENİ, Hande, “İş Sağlığı Ve Güvenliği Konseptinin Dünyadaki Gelişmeler Işığında Değerlendirilmesi”, TİSK İşveren Dergisi, Cilt:42, sayı:7, nisan 2004, s. 29.

³ a.g.m., s. 29.

⁴ GÖKBAYRAK, Şenay, “Küreselleşme ve İş Sağlığı – Güvenliği”, TES-İŞ Dergisi, ,Sayı:4, Aralık 2003, s.44.

sağlanması, verimliliği ve kaliteyi artıracığından işletmeler için daha büyük rekabet gücü demektir⁵. İşyerlerinde baş gösteren yoğun makineleşme ve teknoloji transferleri, eskiden doğaya karşı savaşan insanları bu kez işletme tehlikelerine karşı mücadele etmeye ve bu alanda koruyucu nitelikte önlemler almaya zorlamıştır⁶.

Kısaca giriş yapmaya çalışılan İSG kavramı ile ilgili olarak oldukça fazla sayıda tanım ve açıklama mevcuttur. Her uzmanlık alanı bu kavramı kendi açısından değerlendirmiştir. İSG, oldukça geniş kapsamlı ve pek çok disiplini kapsayan bir konudur ve tıp, mühendislik, sosyal bilimler...v.s bilim dallarının konuları içine girer. Bu çalışmada, bu bilim dallarının İSG'le ilgili yaptığı tanımlara ayrı ayrı ve ayrıntılı biçimde yer verilmeyecek, bunun yerine tüm alanların ortaklaşa kabul ettikleri ve genel kabul gören tanımlar açıklanacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, statik bir kavram olmayıp, çalışma şartları ve toplumsal yaşamdaki sağlık ve güvenlikle ilgili durum ve risklere bağlı olarak sürekli değişim gösteren bir konudur.

İş sağlığı ve iş güvenliği kavramı, “işçi sağlığı” ve “iş güvenliği” ögelerine ayrılarak ele alındığı gibi bazen her ikisini de içerecek şekilde sadece “iş güvenliği” deyiminin kullanıldığı da görülmektedir. Ancak “iş güvenliği” kavramı daha ziyade işçinin teknik özellikli risklere karşı korunması anlamını içerirken, “iş sağlığı” kavramı ise iş ortamında mevcut ve muhtemel sağlığı etkileyen risk faktörleri karşısında işçinin sağlığının korunmasını içermektedir.⁷ Bu tanım açılacak olursa;

- “İş sağlığı, tüm çalışanların fiziksel, ruhsal, sosyal, moral ve iyilik hallerinin en üst düzeyde bulundurulması ve sürdürülmesi, işyeri ortamındaki sağlıksız koşulların en aşağı düzeye indirilmesi ve bunlardan korunma yöntemlerinin

⁵ AĞCA, a.g.e.,s. 122.

⁶ AVCI, Mustafa, “İşverenin İSİG Önlemleri Alma Yükümlülüğü Ve Hukuki Sorumluluğu”, İş Kazaları Doğal Afet Değildir, Öz İplik-İş sendikası Eğitim Yayınları, Eğitim Seminerleri, 1992.s. 281.

⁷ KELEŞ, Rüstem, “İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Kavramı Ve Kavramla İlgili Yeni Perspektifler”, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı., İş Sağlığı Ve Güvenliği Dergisi, Sayı:22, Yıl:4, Kasım-Aralık 2004, s.16.

uygulanmasını, çalışanların fiziksel, ruhsal yeteneklerine uygun işlere yerleştirilmesini yani işin bireye, bireyin işe uyumunu amaçlayan bir olgudur. İş güvenliği ise, işyerlerinde işin yürütülmesi sırasında çalışma şartlarının meydana getirdiği tehlikelerde ve çalışmalarda makine, tesis ve malzemeye yönelik zararların, aksaklıkların araştırılması ve önlenmesi için yapılan teknik ve sistemli çalışmalardır”⁸.

- Bir başka tanıma göre; iş sağlığı ve güvenliği, üretim ve verimlilikle ilişkilendirilerek “iş sağlığı ve güvenliği, işin yürütülmesi sırasında doğan sağlığa zarar verecek koşullardan ve güvenliği tehlikeye düşürecek durum ve davranışlardan korunmak, üretimin devamlılığını sağlamak ve verimliliği artırmak amacıyla yürütülen sistemli ve bilimsel çalışmalardır”⁹ şeklinde tanımlanmıştır.

Yukarıda açıklanan tanımlardan ilkinde, çalışanların sağlık ve güvenliğinin, 2. tanıda ise, tamamen işletme mantığına uygun olarak, üretim ve verimliliğin korunmasının amaçlandığı görülmektedir. Ancak sosyal politikada ve devletin sosyal devlet olmasından gelen anlayışa en uygun tanım öncelikle çalışanların korunmasını amaçlayan tanımdır. Çünkü sağlık ve güvenlik önlemlerinden yoksun işyerlerinde çalışanların işletmenin verimliliğine ve üretime de bir katkısı olamaz. O açıdan işyerlerinde alınacak sağlık ve güvenlik tedbirlerinde öncelikle korunması gereken kitle çalışanlar olmalıdır.

1.1.2. İSG’in Konusu

İş sağlığı ve güvenliği konusu, işyerlerinde işin yürütümü sırasında doğan olumsuz koşullardan işçiyi korumak, üretimin devamını, işletmenin, üretimin güvenliğini sağlamak ve verimliliği artırmak için yapılan çalışmaları kapsamaktadır. Günümüzde

⁸ KOÇ, Enüs, “Orman Ürünleri Endüstrisinde Çevre Sorunları, İş Sağlığı Ve İş Güvenliği”, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı Ve Güvenliği Dergisi, Sayı:22, Yıl:4, Kasım-Aralık 2004, s.6.

⁹ KELEŞ, a.g.m.,s.16-17.

çevre konusu da bu kapsamda yerini almış olup, çalışma çevresi yaşama çevresi ile birlikte düşünülmektedir.

Çağdaş toplumlar, insana ve çalışana değer vererek, çalışma hayatını daha insancıl bir hale getirerek, yaşam kalitesini yükselterek hedeflerine ulaşmaktadırlar. Bu çerçevede, teknolojik gelişmelerin olumsuz etkilerinden çalışanları korumak, gelişmişliği hedef alan toplumların başlıca amaçları arasındadır¹⁰.

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği konularına yaklaşım şu başlıklar altında toplanmıştır¹¹

- Çalışanlara yönelik (İşçi Güvenliği),
- Çalışma ortamına yönelik (İşyeri Güvenliği),
- Üretim teknolojisine yönelik (Üretim güvenliği)

Bu konu üzerinde, çalışma hayatının “olmazsa olmaz şartının” ne olduğu hakkında yapılan tartışmalarda farklı değerlendirmeler gündeme getirilmektedir. Şöyle ki bir kesim “iş güvencesi”nin daha önemli olduğunu ve öncelikle göz önünde bulundurulması gerektiğini savunurken, başka bir kesim de “işyeri güvencesi”nin daha önemli olduğunu ileri sürmektedirler. Görülen o ki, “ya o ya öteki” şeklindeki kesin sınırlı bir ayırım ve bu ayırma dayalı bir tarafa öncelik verme ile başlayan tartışmalar sonuca ulaşamamıştır. Burada, “işçinin yaşayabilmesi için işyerinin, işyerinin yaşayabilmesi için de işçinin yaşaması gerekir” anlayışından hareket edilerek bu konu çözüme kavuşturulmalıdır. Böylece “iş güvenliği”nin ön şartı “işyeri güvenliği” olacaktır. Başka bir anlatımla, iş olmayınca işin güvenliğinden de söz etmek mümkün değildir¹². Aslında bu konudaki soru işaretleri ve tartışmaların, 4857 Sayılı İş Kanunu’nun gereği olarak hazırlanan ve 9 Aralık 2003 tarihinde yürürlüğe giren “İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetmeliği”nden sonra

¹⁰ “Türkiye’de İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Alanında Sorunlar”, (<http://turkis.org.tr/bolum.php>), Erişim Tarihi:02.01.2005).

¹¹ KELEŞ, a.g.m., s.17.

¹² GÜLERMAN, Adnan, “İşyeri Güvenliği Ve İş Güvenliğinde Öncelik tartışması”, KAMU-İŞ Dergisi, Cilt:7, Sayı:2, 2003, s.135-136.

ortadan kaldırılması ve sona erdirilmesi gerekmektedir. Şöyle ki, bu Yönetmelikle birlikte, eski tüzükte yer alan “İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği” ifadesi yerini, “İş Sağlığı Ve Güvenliği” ifadesine bırakmıştır. Bu değişiklik, ilk bakışta, bir kelimenin değiştirilmesi birinin çıkarılması olarak görülebilecek basit bir değişiklik gibi görünmesine karşın oldukça önem taşıyan bir anlayış değişikliğini ifade etmektedir. Çünkü çalışma şekilleri ve üretim yapısının değişmesi ve yeni yönetim tekniklerinin gündeme gelmesi sonucu çalışanların kapsamı genişlemiş ve işyerlerindeki sağlık ve güvenlik politikası ve korumasının, sadece işçileri değil işteki tüm kişi ve unsurları kapsamaması gerektiği ortaya çıkmıştır. Bunun sonucu olarak da “işçi” kavramı yerine, “iş” kavramı getirilmiştir. Buradan hareketle yukarıda bahsedilen bu konudaki tartışmalar çözüme kavuşturulmalı ve “iş” kavramının çalışanlar da dahil olmak üzere üretimdeki tüm unsurları ve işyerini kapsadığı anlaşılmalıdır. Kısaca bununla, işyerlerinde sağlık ve güvenlik korumasının kapsamının geliştiği rahatlıkla anlaşılabilir

İş sağlığı ve güvenliği konusu sadece tepkisel bir olgu olarak düşünülmemelidir. *Sağlık ve güvenlik kavramları, çağdaş anlayışta kazanın sadece olmamasını değil, çalışma ortamını ve çalışanları bedenen ve ruhen daha iyi bir hale getirmek ve çalışma hayatının kişiler üzerinde oluşturduğu, bedensel, ruhsal ve sosyal tehlikeleri ortadan kaldırmayı da kapsamaktadır.* Bütün bu değerlendirmeler ışığında, iş sağlığı ve güvenliğinin toplum için sosyolojik, psikolojik ve ekonomik boyutları ve etkileri olan, toplumun hem bugünü hem geleceğini etkileyen bir alan olduğu ortaya çıkmaktadır¹³. Bu konu, AB'nin yeni yaklaşım direktifleri ve yeni İSG Mevzuatımızın getirdiği yeniliklerden olan ve eski kanundaki tepkisel (reaktif) anlayışın yerini yeni kanunda risk bazlı önleyici (proaktif) anlayışa bırakması ile ilgilidir. İşyerindeki tehlikelerin önlenmesi ve iş kazaları ve meslek hastalıklarının engellenmesi konusunda önleyici yaklaşım tarzının benimsenmesi oldukça önem arz eder. Bu yolla, potansiyel tehlikeler ve risk unsurları, daha ortaya çıkmadan ve kaynağında engellenebilecektir. Daha sağlıklı bir işgücü, daha verimli bir iş ortamı, daha kaliteli üretim ve daha üretken bir ekonomi için bu konuya önem verilmelidir.

¹³ KELEŞ, a.g.m., s.17.

Kısacası İSG'in konusunu, işin yapılmasından doğan tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması için gerekli yolların araştırılması ve bu yolda getirilen hükümler oluşturur. Ayrıca bu konuda, işçileri korumak amacıyla işverene bazı yükümlülükler getirilir. Böylece işveren, işçileri işin yapılmasından doğan tehlikelere karşı korumak üzere yükümlülüklerini yerine getirecek, devlet de bunu denetleyecektir¹⁴. Böylece bu konuda tüm taraflara yükümlülükler getirilmiştir.

1.1.3. İSG Kültürü Ve Politikası

Uluslararası alanda, mevzuatlarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelerin mevcut olduğu ve uygulandığı ülkelerdeki işyerlerinde İSG konusunda dikkate alınması gerekli bazı temel ilkeler vardır. Kısaca bunlardan bahsedilirse¹⁵,

- Bütün çalışanların, insan haysiyetine uygun çalışma şartlarında, kendini geliştirebileceği ve toplum için fayda sağlayabileceği, sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakkı vardır (BM, İnsan Hak. Bil. (1948) Md, 23 ve BM, Eko. Sos. Kül. Haklar Söz,(1975) md. 7).
- İSG alanında politikalar oluşturulmalı, bütün sosyal tarafların bu politikaların oluşturulması, uygulanması ve yeniden gözden geçirilmesine katılması sağlanmalıdır.
- İSG politikalarının temel ve öncelikli amacı, önleme ve koruma olmalıdır.
- İSG konusunda etkin politikaların uygulanmasına imkan verecek çok yönlü ve kapsamlı bir enformasyon sağlanmalıdır.
- İSG faaliyetleri, çok yönlü ve kapsamlı eğitim programları ile desteklenmelidir.

¹⁴ CENTEL, Tankut, Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul, 1982, s.58.

¹⁵ ALPER, Yusuf, "İş Sağlığı Ve Güvenliği İçin Politika Oluşturma Ve Uygulama", Güvenlik Kültürü Konusunda Sosyal Tarafları Bilgilendirme ve Duyarlılık Artırma Semineri, Ç.S.G.B, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 22.03.2005, Bursa.

Yukarıda, İSG ile ilgili eğitim, enformasyon, politika oluşturma, önleme ve koruma...v.b ilkelerden bahsedilmiştir. Çağdaş anlamda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ulaşmak isteyen işyerlerinin yukarıda sayılan ilkeler doğrultusunda hareket etmeleri gerekmektedir. Aşağıda, bu ilkelerden biri olan; ulusal anlamda ve işyerlerinde politika oluşturulması ve uygulanması konusundan bahsedilecektir.

1.1.3.1. Ulusal İSG Politikası Oluşturulması ve Uygulanması

Çalışma koşullarındaki genel bir iyileşmenin parçası olarak iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi, yalnızca işçilerin sağlık ve güvenlikleri açısından değil verimliliğe katkı bakımından da önemli bir strateji oluşturur. Sağlıklı işçilerin çalışmaya daha fazla motive olmaları, işlerinden daha fazla tatmin duymaları, daha iyi ürün ve hizmet üretilmesine katkıda bulunarak, kişilerin ve toplumun yaşam kalitesini yükseltir. Bu noktada iş sağlığı ve güvenliği alanında kalıcı ve tatmin edici sonuçlar alınabilmesi için her ülke, çalışmadan kaynaklanan, çalışma sırasında meydana gelen kazaları ve hastalıkları önlemeye yönelik tutarlı bir *ulusal politika* oluşturmak durumundadır.¹⁶

Ulusal politikanın sahip olması gereken bazı özellikleri vardır¹⁷. Kısaca bunlardan bahsedilecek olursa;

- Benimsenen politikanın, genel olarak ulusal kalkınma hedefleri ve politikalarıyla uyumlu olması gerekir.
- Politikada, gerekli kurumsal ve mali kaynakların harekete geçirilmesini öngören bir plan da yer almalıdır.
- İlgili bütün kurumlar arasında eşgüdüm sağlanmalıdır.
- Müdahaleler için gerekli tüm araçlar hazır biçimde tutulmalıdır.
- Politikaya, hükümetin yanı sıra işçi ve işveren kuruluşları da girdi sağlamalıdır.
- Politika, düzenli aralıklarla gözden geçirilmelidir.

¹⁶ ALLI, O. Benjamin, İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Temel İlkeler, Uluslararası Çalışma Ofisi (ILO), Cenevre s.19.

¹⁷ a.g.e., s.20.

Tüm bu özellikler sonucu, iş sağlığı ve güvenliği konusunda hazırlanması gereken ulusal politikanın oluşumunda sadece devletin değil, tüm sosyal tarafların yer alması ve bu taraflar arasında etkin bir koordinasyonun olması gerektiği anlaşılmaktadır.

Çalışmalarında sosyal diyaloga büyük önem veren Ç.S.G.B'nin, 25/02/2005 tarih ve 755 sayılı onayı ile "*Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi*" kurulmuştur. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak; ihtiyaç, öncelik, politika ve stratejiler için öneriler geliştirmek, tavsiyelerde bulunmak, tarafların görüş ve düşüncelerini açıklamalarını sağlayacak bir platform oluşturmak üzere sosyal taraflar (işçi ve işveren sendikaları), ilgili kamu kurumları, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, ilgili diğer kurum ve kuruluş temsilcilerinden oluşan "*Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi*" birinci toplantısını Mayıs 2005 tarihinde gerçekleştirmiştir. Söz konusu Konsey Ekim 2005 tarihinde ikinci toplantısını yapmış olup, çalışma usul ve esasları konusunda bir yönerge ve 2006-2008 yıllarını kapsayan süre ile ilgili olarak da bir *Politika Dokümanı* hazırlamıştır¹⁸.

1.1.3.2. İşyerlerinde İSG Politikası Oluşturulması

Hükümetlerin, işverenlerin ve işçilerin sorumlulukları, ulusal koşullar ve uygulamalar çerçevesinde sağlık ve güvenliği mümkün olduğunca geliştirme bakımından birbirini tamamlayıcı ve karşılıklı pekiştirici unsurlar olarak görülmelidir. Bu konuda işverenlere de büyük görevler düşmektedir. Mesleki tehlikeler işyerlerinde ortaya çıktığından, çalışma ortamlarının sağlıklı ve güvenli olmasını sağlama sorumluluğu işverenlere aittir. Bu da, işverenlerin mesleki riskleri önlemeleri, işçilerini bu risk ve tehlikelerden korumaları gerektiği anlamına gelir. Ancak, işverenlerin sorumlulukları bunun da ötesindedir. İşverenlerin mesleki tehlikeleri bilmeleri, yönetim süreçlerinin işyerinde sağlığı ve güvenliği geliştirecek nitelikte olmasını sağlamaları

¹⁸ BAŞESGİOĞLU Murat, 4. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı, (<http://www.isggm.calisma.gov.tr> ,docs, 15_11_2005, Erişim tarihi: 22.12.2005)

gerekir¹⁹. Bu konuda işyerleri, sağlık ve güvenlik konularında vizyon ve misyonlarını ifade ettikleri yönetim sistemleri, politika ve prosedürleri oluştururlar. Bu prosedürlerde iş sağlığı ve güvenliğine dair tüm hedef ve amaçlar yer alır ve bunların uygulanmasına çalışılır. Örneğin bu konuda Oyak-Renault A.Ş.'deki İSG Departmanı'nda görevli uzmanlarla görüşülerek, yaklaşık 800 sorudan oluşan ve oldukça geniş kapsamlı olan *İSG Yönetimi Değerlendirme Prosedürü*'ne ulaşılmıştır. Burada öncelikle üst yönetimin taahhüdünden başlayarak, o işyerindeki İSG'e dair tüm tarafların ve sorumlulukların yer aldığı soruların sorulması yoluyla İSG yönetimi değerlendirilmektedir.

İşyerindeki tehlikelerin önlenmesi ve kontrolüne yönelik önlemlerin açık, uygulanabilir ve iyi tanımlanmış bir politikaya dayanması gerekir. Politika, yazılı metin olarak elde bulunmalı ve bu belge, işçilerin rahatlıkla anlayabilecekleri bir dilde yazılıp basılmalıdır. Ayrıca bu belge, İSG'le ilgili tüm sorumlulukları işyeri içinde paylaşmalı, politika bilgilerini her işçiye, denetçiye ve yöneticiye iletmeli, iş sağlığı hizmetlerinin nasıl düzenleneceğini belirlemeli ve çalışma ortamlarının ve işçilerin sağlığının gözlenmesine ilişkin önlemleri ortaya koymalıdır²⁰.

1.1.3.3. İSG Kültürü

Bir işletmede İSG politikası oluşturulmasından önce çalışanların İSG kültürü bilincine sahip olunması gerekmektedir. Her şeyden önce işletmede İSG bilincinin anlaşılması ve konunun ne kadar hayati olduğunun taraflarca bilinmesi gerekir. Aksi takdirde ne kadar başarılı bir politika hazırlansa da kültür anlamında benimsenmiyorsa, bu politikanın başarı şansı yoktur. İş sağlığı ve güvenliği anlayışının zihinlerde yer etmesi oldukça önemlidir.

İşyerinde, çalışanlara değişimin empoze edilmesi yerine, değişimin içinde yer almalarının sağlanması çok daha faydalıdır. Yüksek bir güvenlik performansına sahip olan örgütlerde barışçı nitelikte işçi-işveren ilişkilerinden söz edilebilir. İşçilerin dikkat

¹⁹ ALLI, a.g.e., s.14.

²⁰ a.g.e., s.26.

çekici düşünce ve görüşleri önemsenmeli, böylelikle işçilerin motive olarak iş doyumuna ulaşmaları sağlanmalıdır. Bu konuda tam katılımın sağlanması gerekmektedir²¹.

Bir işletmede İş güvenliği kültürü yaratmada gerekli bazı anahtar elemanlar vardır. Bunlardan bazıları²² .:

- İş güvenliğini destekleyen ve iş güvenliğine öncelik veren bir yönetim bağlılığı oluşturmak,
- İşçi katılımını ve güvenli davranışı desteklemek,
- İş kazaları ve yaralanma oran ve nedenleriyle ilgili verileri toplamak ve analiz etmek,
- İş güvenliği farkındalığını geliştirmek ve desteklemek.

Kısaca, işyerlerinde çalışanların güvenlik konusunda bilinçlenmelerinin sağlanması ve kültür olarak benimsemeleri amacıyla, üst yönetim tarafından, iş güvenliğini önemseyen ve destekleyen faaliyetler içinde bulunması gerekmektedir. Örneğin bu amaçla çalışanlara eğitimler verilmesi ya da çalışanların güvenlik konularındaki çalışmalarına katılımları sağlanarak fikirlerinin önemsenmesi gerekmektedir. Bunun sonucunda, çalışanların sağlık ve güvenlik konularındaki bilgi düzeyleri artacaktır.

1.1.4. İSG'in Ortaya Çıkma Gerekçeleri

16. yüzyılda Thomas Moore, “İnsan hayatına eşit bir zenginlik yoktur” diyerek, bu konunun ne kadar hayati olduğunu o dönemlerde ortaya koymuştur. Hatta bu düşünceler daha eski dönemlere kadar uzanmaktadır. İSG düşüncesinin tarihi gelişim süreci ileriki bölümlerde anlatılacağından bu bölümde ayrıntısına girilmeyecektir.

²¹ DEMİRBILEK, Tunç, İş Güvenliği Kültürü, İzmir, 2004, s.138-139.

²² a.g.e., s.182.

Sanayileşmedeki hızlı gelişme ve işyerlerinde yeterli önlemlerin alınmamasıyla artan iş kazaları ve meslek hastalıkları, iş sağlığı ve güvenliğine verilen önemi artırmıştır. Üretim süreçlerinin daha verimli hale gelmesi ve yeni yatırımların oluşması çalışanların sağlıklı ortamlarda çalışma hakkını da beraberinde getirmelidir. İş kazaları ve meslek hastalıkları (İKMH) sebebiyle her yıl binlerce insanımız hayatını kaybetmekte ve sakat kalmaktadır. Ülkemizin bu şekilde kaybettiği ekonomik kayıpların ciddi rakamlara ulaşması yanında insanımızın çektiği acıların dindirilmesi de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin sağlanmasının önemini artırmaktadır²³. Çünkü iş kazaları, kaçınılmaz bir yazgı değil, önlenmesi ya da hiç değilse azaltılması mümkün bir mesleki risktir²⁴.

Dünya üzerinde özellikle *Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ)* ekonomik krizleri anında hissettikleri için, attıkları ilk adım genellikle İSG önlemlerini ortadan kaldırmaya yöneliktir. Bu koşullarda, açlık ve iş kazası riski arasında tercih yapmaya zorlanan insanlar sağlıksız ortamlarda çalışmayı tercih ederler²⁵. Aslında bu sorun tüm dünyayı ilgilendiren bir sorundur. Şöyle ki küreselleşme (globalizasyon) ile birlikte, gelişmekte olan ülkelerde kurulan tehlikeli endüstriler, bu ülke çalışanlarının sağlığını olumsuz etkilemektedir ve bu konuda dünya üzerinde eşitsizlikler hakimdir. Örneğin Nike, 50 ülkede ve 750 fabrikada üretim yapmaktadır. Bunun sebebi ise bilindiği üzere bu ülkelerdeki işçi ücretleri ve üretim maliyetlerinin azlığıdır. Örneğin 1998 yılında, ortalama olarak ücretler, ABD’de \$ 8.42 iken, Dominik Cumhuriyeti’nde 69 cents, Meksika’da 54 cents, Çin’de 23 cents, Endonezya’da 10 cents ve Burma’da ise sadece 4 cent idi. Ancak bu ülkelerde işçi hakları ve politik özgürlüklerin olmaması sonucu işçiler, hiçbir platformda haklarını savunamamaktadırlar²⁶. Bu açıdan tüm dünya üzerinde yaşanan eşitsizlikleri önlemek ve sağlık ve güvenlik korumasından yoksun işlerin ve işyerlerinin önüne geçmek için iş sağlığı ve güvenliğine önem verilmesi, tüm

²³ ARSEVEN, Faik, “Yeni İş Kanunu’nun İş Sağlığı Ve Güvenliği Yaklaşımı, TİSK İşveren Dergisi, Cilt:42, sayı:7, Nisan 2004, s.15.

²⁴ “Dünya Ve Türkiye’ye İlişkin Görüşler Ve Öneriler”, Hizmet-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara, Ekim 1995.

²⁵ KURLU, Mustafa, TİSK Ve PERYÖN Tarafından Düzenlenen “İş Sağlığı Ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler Ve İşveren Yükümlülükleri” Semineri, İstanbul, Şubat 2004, s.9.

²⁶ HEYMANN, Jody, Occupational Health Global Inequalities At Work; Work’s Impact On The Health Of Individuals, Families And Societies, Oxford University Press, 2003,

toplumların konunun önemini içselleştirmeleri ve yaşam tarzı olarak benimsemeleri gerektiği anlaşılmıştır. Çünkü İSG konusu, her şeyden önce bir insan hakkıdır. Anayasamızın 49. ve 50. md'de de iş güvenliği hakkı, sosyal bir hak olarak tanımlanmıştır. İSG' in öznesi daima "insan" olmalıdır.

1.1.5. İSG'in Taraflar Açısından Önemi

1.1.5.1. İşverenler Açısından Önemi

Amerikalı araştırmacı H.W. Heinrich'e göre, bir işletmede verimliliği artırmaya yönelik çabalar, iş güvenliğini sağlamaya yönelik çabalarla benzerdir ve bu yolla kullanılacak yöntemler de aynıdır. Araştırmaya göre; kazalardan korunma yöntemleriyle üretim hatalarını kontrol altına alma yöntemleri arasında benzerlikler vardır. Çalışma ortamının iyileştirilerek iş güvenliğinin sağlanması, işin akışını durduran insan, makine, malzeme, ürün ve zaman kaybına neden olan koşulları ortadan kaldıracaktır. İş güvenliğine yönelik çabalar aynı zamanda maliyetlerin düşmesi ve ürün düzeyindeki artışları da beraberinde getirecektir²⁷..

Güvenlik önlemlerinin alınmasıyla, işverenin sağlayacağı kazançlardan bir diğeri de işyerindeki araç ve gereçlerin bu önlemler yoluyla korunmasıdır. Çünkü sanayi üretimindeki makineler, pahalı yatırımlardır ve bunların güvenlik kurallarına uygun koruyucu parçalarla donatılması hasara uğrama olasılıklarını azaltacaktır. İşveren için diğer bir fayda ise, güvenlik önlemleri sayesinde vasıflı işgücünün korunmasıdır. Son olarak, İş güvenliği olan bir firmada çalışmak işyerine duyulan güveni artıracak, firmanın prestijini olumlu yönde etkileyecektir²⁸

²⁷ TEKİN Altan, Füsun, "İş Güvenliği Ve Önemi", Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:9, Sayı:1-2, 1991, s. 332-333.

²⁸ a.g.m, s.333.

1.1.5.2. Çalışanlar Açısından Önemi

Dünya'nın neresinde olursa olsun yaşayan her insanın hayatı kutsaldır. Irk, soy, inanç, cinsiyet, yaş, meslek farkı gözetilmeksizin herkesin yaşam hakkı en yüksek düzeyde güvence altına alınmalıdır. Ancak bunların içinde öyle bir grup vardır ki, bunlar, yaşamlarını ruh ve beden sağlığı içinde sürdürebilmeleri sayesinde hem kendileri hem de bakmakla yükümlü oldukları yakınlarının ekonomik ve sosyal bakımdan yaşamlarını sürdürebilmelerini sağlayan, *çalışan insanlardır*²⁹. İş sağlığı ve güvenliği konusunun kapsadığı en önemli kesim de işyerlerindeki çalışanlardır ve İSG, çalışanların işyerlerinde sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışmalarını için gerekli faaliyetleri içerir. O açıdan İSG konusu, tehlikeli çalışma koşullarında çalışanlar için oldukça önemlidir.

Güvenlik önlemleri alınmış bir işyeri ortamında çalışmak, her şeyden önce işçinin moral yönünden güvenli ve sağlıklı olmasını getirecektir. İşçi, verimli bir biçimde çalışarak üretim sürecine katkı sağlayacaktır. Aksi takdirde güvenli olmayan bir işyerinde işçinin moralinin bozulması, yaptığı işin de kalitesini düşürür ve işin yavaşlamasına neden olur³⁰. İSG tedbirlerinin alınmasında işçilerin güvenliği oldukça önemli olduğu için bu konu üzerinde ayrıntılı biçimde durulmalı, önlemlerin alınmasında işçilerin talep ve görüşlerine de başvurulmalıdır. Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışan işçiler, hem kendileri hem işletmeleri hem de ülke ekonomisi açısından olumlu katkılar sağlayacaklardır.

1.1.5.3. Teknik Açısından Önemi

Bilim ve teknolojinin hızla gelişmesi ve yeni enerji kaynaklarının bulunarak kullanılması sonucu üretim süreçleri daha karmaşık hale gelmekte ve yeni riskler ortaya çıkmaktadır. Örneğin, tekstil ve gıda sanayilerinde kullanılan ve teknolojiyen

²⁹ ALPER, Yusuf, "Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı – İş Güvenliği Uygulamaları Ve Türkiye'deki Uygulama İle Karşılaştırılması", Sosyal Siyaset Konferansları, 37 – 38.'nci Kitaplar, İstanbul Üniversitesi Yayını, No: 3662, 1992, s. 82.

³⁰ TEKİN, a.g.m, s.334.

kaynaklanan titreşim, yoğun gürültü, koku, radyoaktivite gibi faktörler, işçi sağlığını olumsuz etkiler ve sağlık ve güvenlik tedbirlerini gerekli kılar³¹.

1.1.5.4. Ekonomik Açıdan Önemi

İş güvenliğinin sağlandığı koşullarda üretim faktörleri olan emek ve sermaye etkin bir biçimde kullanılarak firma düzeyinde verimlilik artışının sağlanmasını, bu da ulusal düzeyde verimliliğin artmasını sağlayacaktır. Böylece ülke kaynaklarının bir bölümünün güvenlik önlemlerine harcanması, ulusal boyutta verimli bir alana yapılmış yatırım biçimine dönüşerek ulusal refahı artıracaktır³².

1.1.5.5. Sosyal Açıdan Önemi

İşletmelerin, verimliliği artırmak ve daha fazla kar sağlamak amacıyla üretim temposunu hızlandırmaları, aşırı iş bölümü, vardiya sistemi ve rahatsız edici çevresel koşullar, çalışanların ve işçi kuruluşlarının haklı tepkilerine yol açmıştır. Bu tepkiler;

- Çalışma sürelerinin kısaltılması,
 - Sağlık tedbirlerinin alınması,
 - Çalışma koşullarının iyileştirilmesi
- konularına yönelik tepkilerdir.

Bu tepkilerin sonucu olarak sanayileşmiş ülkelerde birtakım yasal düzenlemeler yapılması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Tüm bu gelişmeler, İSG'in öneminin artmasına neden olmuştur³³. Tüm bu açıklamalar sonucunda denilebilir ki tüm tarafları ilgilendiren ve her bir taraf için hayati önem arz eden sağlık ve güvenlik konusu, kesinlikle göz ardı edilemeyecek olan bir konudur. Ayrıca bu konu, tek taraflı olmayıp, ilgili tüm taraflara çeşitli sorumluluklar yükler. Devlet, işverenler, sendikalar, toplum tabanlı

³¹ GEREK, Nüvit, Türkiye' de İşçi Sağlığı Ve İş güvenliği, 1998, s. 9.

³² TEKİN, a.g.m.,s. 334.

³³ GEREK, a.g.e., s. 10.

organizasyonlar ve üniversiteler kendilerine düşen görevleri layıkıyla yerine getirmelidirler. Kısaca konu ile ilgili taraflar arasında sosyal diyalogun sağlanması çok önemlidir. Sağlık ve güvenlikte istenilen noktaya gelinebilmesi için, tüm tarafların işbirliği içinde hareket etmeleri gerekmektedir. Aksi takdirde başarı şansı çok zayıftır

1.2. İSG KURULLARI

İşyerlerindeki iş güvenliği örgütlenmesinin en önemli kısmını oluşturan ve “*iş güvenliği işyerinden başlar*” anlayışından hareket edilerek kurulan İSG kurulları, çalışan katılımının sağlandığı, işçi ve işverenin ortak bir platformda bulunduğu bir yapıdır.

İSG kurulları, işçilerin, güvenlikle ilgili konulardaki önerilerini rahatlıkla yönetime iletebildikleri oluşumlardır. En etkin kurullar, işyerindeki tüm departmanların temsil edildiği kurullardır. Bu kurullar, işyerinde meydana gelebilecek tehlikeleri inceler ve bunların nasıl ortadan kaldırılabileceğini araştırır. Dolayısıyla bu kurullarda sebep-sonuç analizleri ve problem çözme teknikleri kullanılır. Bu çalışmalar sayesinde kurul üyeleri, genelde güncel problemlerle ilgilenirler³⁴.

Yukarıda bahsedildiği gibi, günümüzde çalışanların, işyerlerinin yönetimine hemen her alanda katılımının sağlanması amaçlanmaktadır. Böylece çalışanların işyerini sahiplenmelerinin yanı sıra “*işle ilgili sorunları en iyi bilenler, işi yapanlardır*” ilkesine vurgu yapılmaktadır. Özellikle iş güvenliği alanında bizzat işi yapanların riskleri daha sağlıklı görme şanslarının olduğu bilinmektedir.

³⁴ GOETSCH, L., David, Occupational Safety And Health In The Age Of High Technology, Second Edition, Prentice –Hall, 1996, s. 409-411.

1.2.1. İSG Kurulları'nın Oluşumu

İSG kurulları, bir işyerindeki ilgili tüm tarafların temsilini sağlayan bir oluşumdur. Hem işçi hem de işveren temsilcileri bu kurullarda temsil edilir. Ancak kurulların oluşum şekli ülkeden ülkeye değişebilir. Her ülkenin kendi hukuki düzenlemeleri kapsamında uygulamalarda bazı farklılıklar görülebilir.

Kurulda yer alan temsilcilerin her birinin temsil ve oy hakkı bakımından eşit katılıma sahip olması gerekmektedir. Ülkemizde ve İSG kurullarını uygulayan diğer ülkelerde kurulların kimlerden oluşacağı ve hangi kesimleri temsil edeceği konusunda en geçerli uygulama biçimi işçi ve işveren kesiminin burada temsilidir. Çoğunlukla amaçlanan ve ideal bir kuruldan beklenen katılım ise, işçi kesiminin ağırlıklı katılımıdır. Pek çok ülkenin bu konuyla ilgili kanun maddelerinde kurul üyelerinin yarıdan fazlasının işçi temsilcilerinden oluşması öngörülmüştür. Ancak uygulamaya bakıldığında bu kuralı uygulayan ülke sayısının oldukça az olduğu ve genelde bu kurullarda yer alan işçi temsilcilerinin söz haklarının pek olmadığı görülmektedir. Örneğin ülkemizde, 4857 sayılı İş Kanunu ve bu Kanun'a dayanılarak çıkarılan Kurul Yönetmeliği'nde işçilere tanınan haklar artırılmıştır. Ancak yapılan alan araştırmasında görülmüştür ki işçiler ya bu haklarını gereği gibi kullanmamakta ya da işyerleri buna müsaade etmemektedir.

1.2.2. Denetim Organı Olarak İSG Kurulları

Çalışma hayatı ile ilgili olarak, devletlerin oluşturdukları mevzuatların işyerlerinde hayata geçirilip geçirilmediğinin izlenmesi, iş hayatının denetimi ile mümkündür. Çalışanların korunması, diğer çalışma şartlarının işyerlerinde uygulanıp uygulanmadığının ve bu konudaki yasalara uyulup uyulmadığının anlaşılabilmesi için iş teftişine ihtiyaç vardır³⁵. Bu teftişler iki kesim tarafından gerçekleştirilir ki bunlardan ilki “*dış denetim kurumu*” olan devlet eliyle yapılan denetim, diğeri ise “*iç denetim*

³⁵ CERAN, Canpolat, Türk Ve Alman İş Teftiş Sistemlerinin Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Bursa, 1997, s. 3.

kurumu” olan İSG kurullarının yaptığı denetimdir. Kurullar bir bakıma denetim konusunda devletin işini kolaylaştırmaktadır. İşyerlerindeki iş güvenliği denetimiyle görevli denetim örgütünün önemli bölümünü devlet içinde yer alan kuruluşlar oluşturmakla birlikte İSG kurulları da denetimde çok önemli bir yere sahiptir ve kurullara verilen önem her geçen gün daha da artmaktadır.

İş güvenliği hükümlerinin uygulanmasında sadece devlet denetiminin yetmeyeceği ve bu işle doğrudan ilgili bulunan işçi ve işverenlerin yardımları olmadığında, bir işyerinde iş güvenliğini sağlama ve korumanın imkansız olacağı düşüncesinden hareketle, İSG kurullarının oluşturulması öngörülmüştür. Pek çok göreve sahip olan İSG kurulları, denetim görevlerini yerine getirirken inceleme, araştırma ve uyarmayı da öngören bir düzen içinde çalışırlar³⁶. Kısaca, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işletme içi denetimle görevli en önemli denetim organı İSG kuruludur.

1.2.3. Kurullardan Beklenen Faydalar

İşyerlerindeki İSG kurullarının kurulmasındaki asıl amaç, denetim organı olarak görev yapmaları olmakla birlikte, özellikle işçilerin katılımını ve işçi ve işverenleri ortak bir platformda toplayarak, birlikte karar almalarını sağlamasıdır.

Sağlık ve güvenlik problemlerinin incelenip, çözümlendiği bir oluşum olan İSG kurulları, hem işveren hem de işçiler için çok önemlidir. Bu kurullar, güvenlik sistemlerinin gelişiminde ve problemlerin çözümünde oldukça etkindir ve işçilere ve yönetime birlikte çalışma ve karşılıklı danışma imkanı sunar. İşyerlerinde işbirliği mekanizmasının kurulup sürdürülmesi için, bu kurullara katılmak şarttır. Bu konuda pek çok ülkede İSG kurullarının kurulmasını öngören ve bunu kolaylaştıran hukuki düzenlemeler vardır³⁷.

³⁶ CENTEL; a.g.e., s. 224-225.

³⁷ “Introduction Of Safety And Health Committees”,
(<http://www.safetynline.wa.gov.au/institute/default> Erişim Tarihi:01.03.2005.).

İşyerlerinde, kaliteyi sağlayan önemli göstergelerden biri olan “katılımcılık” anlayışı, İSG kurullarının kuruluş amacıyla yakından ilgilidir. Günümüzde karar alma süreçlerine, konunun tüm taraflarının katılımı aranmaktadır. Gitgide güç kazanan bu yaklaşım, özellikle, sağlıksız ve güvensiz çalışma koşullarının en çok acısını çeken çalışanlar için de önemlidir. Üretimde insan ögesini kullanmanın amacı yalnızca onun kol gücünden yararlanmak değil; beyin gücünden, yaratıcılığın ve önerilerinden de yararlanmak olmalıdır. Yoksa bu, çalışanı robota indirger. Çalışma yaşamında, karar alma süreçlerinde, denetimlerde çeşitliliği ve zenginliği getirecek olan katılımcılıktır³⁸. Bununla, çalışanların, işyeri için ne kadar önemli oldukları vurgulanarak, “*toplam kalite yönetimi*” açısından önemli olan “*yönetime katılım*” ilkesi hayata geçirilmiş olacaktır. Ayrıca, bu kurullar aracılığıyla, iş güvenliği konusunda sahadan en sağlıklı verilerin elde edilmesi sağlanabilecektir.

İSG kurulları ayrıca, işyerlerinde yaptıkları inceleme ve denetimler yoluyla, tehlike ve risklerin tespitinde oldukça etkindirler. İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetmeliği ile ilk kez Mevzuatımıza giren “*risk değerlendirmesi ve analizi*” konusunda kurulların rolü oldukça büyüktür. Risk değerlendirmesi, İSG Yönetmeliği’nde; “İşyerlerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin, işçilere, işyerine ve çevresine verebileceği zararların ve bunlara karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılması gerekli çalışmalar” şeklinde tanımlanmıştır. Bu sayede, kurullar işyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine katkıda bulunurlar. İSG yönetimi ve kurulları konusuna büyük önem veren gelişmiş ülkelerde, kurulların etkinliğini belirlemede kullanılan en önemli ölçüt, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyebilme derecesidir. Yani kurullar, yaptıkları çalışmalar ve gerçekleştirdikleri faaliyetlerle iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemede ne kadar başarılı olmuşlarsa, o oranda etkin sayılırlar.

Kurulların önemi konusunda son olarak, bu kurulların çevresi ile olumlu bir etkileşim içinde olduğundan bahsedilebilir. İşyerinde iş barışını geliştirmek, üretim ve verimliliği artırmak, iş kazaları ve meslek hastalıklarını en aza indirmeyi amaçlayan

³⁸ FİŞEK, A. Gürhan, “Türkiye’de Ve Dünya’da İş sağlığı Ve Güvenliği”, Mayıs 2002, (<http://www.tisk.org.tr/isveren.asp>, Erişim tarihi:03.01.2005).

İSG kurulları, çevresindeki pek çok aktörü olumlu yönde etkiler. Bunlar; işveren ve yöneticiler, işçiler, denetim örgütleri, sendikalar, üniversiteler, çevreciler vb. aktörlerdir³⁹. Kurullar, çevresindeki tüm bu aktörlerle koordineli bir biçimde çalışır. Böylece, kurullara verilen önemin artmasında bu konunun da oldukça etkili olduğu söylenebilir. Yukarıda sayılan tüm bu faydalardan dolayı, kurulların; başarı elde etmek ve güvenli bir üretim gerçekleştirmek isteyen işyerleri için “olmazsa olmaz” oluşumlar olduğu söylenebilir.

1.3. DÜNYADA VE GELİŞMİŞ ÜLKELERDE İSG VE İSG KURULLARI

1.3.1. Dünyada İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunun Tarihi Gelişimi

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının tarihi gelişim sürecinin anlaşılabilmesi için öncelikle iş sağlığı ve güvenliği konusunun tarihi gelişimini bilmek gerekmektedir. Bu konunun tarihi geçmişini iyi bir şekilde öğrenmek, şimdiki durumun analizinde ve geliştirilmesinde faydalı olacaktır.

Yeryüzünde bulunan her toplum, vatandaşlarının yaşama haklarını güvence altına alabilmek için çeşitli değerler ve kurallar sistemleri oluşturmuşlardır. Sanayi devrimi öncesinde bu değerler bütünü daha çok inanç yapılarından etkilenirken, sanayi devrimi sonrasında ise dünyevi kurumsal yapılara dayanan mevzuat bütünlüğü içerisinde toplanmışlardır⁴⁰.

İş sağlığı ve güvenliği olgusunun asıl ortaya çıkışı Endüstri Devrimi ile birlikte olmakla birlikte ilk ortaya çıkışı çok daha eski tarihlere, Mezopotamya Krallıkları'na kadar gitmektedir. M.Ö. 2000 yılında Mezopotamya'da çıkarılan Hammurabi Kanunları'nda bu konuya dair pek çok düzenlemeye rastlanmıştır. Daha sonraki

³⁹ DERTLİ, Sebahattin, İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği, TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları, No:18, Ankara, 1999, s. 58.

⁴⁰ GENÇLER, Ayhan, “İş Sağlığı Ve Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler”, (http://www.ceterisparibus.net/arsiv/a_gencler2.doc, Erişim tarihi:03.12.2004.), s. 1.

dönemlerde ise Mısır'da piramitlerin yapımı sırasında İSG ile ilgili düzenlemelere rastlanmıştır, özellikle 2. Ramses döneminde piramitlerin inşasında görevli işçiler için endüstriyel sağlık servisi kurularak düzenli sağlık hizmetleri verilmiştir. Romalılar döneminde de bu konuya hayati önem verilmiş ve yapı projelerinde sağlık ve güvenliğe uygun hareket edilmiştir. 18.yüzyılda ise, *Bernardino Ramazzini* isimli bir İtalyan hekim İSG konusundan ve işe bağlı hastalıklardan bahsetmiştir. Ramazzini'nin ortaya koyduğu pek çok görüş günümüzde de hala geçerliliğini korumaktadır⁴¹. Bu açıdan Ramazzini, çağdaş anlamda İSG'in kurucusu sayılabilir. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerçek ve en çağdaş anlamdaki değişim *Endüstri Devrimi* ile birlikte yaşanmıştır. Bu değişim çok büyük çaplı olmuş ve etkilerini günümüze kadar sürdürmüştür. Endüstri Devrimi ile birlikte üretimde makineleşme ve teknoloji kullanımının giderek arttığı, toplumsal dönüşümün hız kazandığı, mevcut oluşumların değerlerini yitirdiği ve çalışanların korunmasız kaldığı bu süreçte, insan sağlığı ve güvenliğini korumaya yönelik yapılan uygulamalar ve alınan önlemler başlangıç niteliğinde sayılabilir

Kaza, insanların istek ve iradeleri dışında meydana gelen ve insanın beden ve ruh bütünlüğüne yönelik zarar veren olaylardır. İnsanlar, yeryüzüne ilk adımlarını attıkları günden beri, gerek kendi davranışları gerekse çevreden gelen ani olaylar nedeni ile uğradıkları zararlara “kaza” adını vermişlerdir. Ancak sanayileşme ile birlikte bu kazalar işyerlerinde yoğunlaşmaya başlamış ve böylece iş kazaları, sanayileşen ülkelerin toplumsal bir sorunu olagelmıştır. Teknolojik gelişmelerle birlikte, bu konuda her ayrıntıyı içerecek biçimde kurallar oluşturulmuş ve araştırmalar yapılmıştır.⁴². Sanayileşme ile birlikte üretim tekniklerinin değişmesi ve makineleşmenin artması, İSG tedbirlerine önem verilmesine yol açmıştır. Özellikle İngiltere’de 1802 yılından itibaren bu konuda ciddi kanuni düzenlemelere rastlanmaktadır⁴³. Bu tarihte İngiltere’de devletin iş sağlığı ve güvenliği alanında ilk müdahalesi gerçekleşmiştir. Bu düzenleme ile fabrikalarda çalışan işçilerin günlük çalışma süreleri azaltılmış, sağlık ve moral

⁴¹ GOETSCH, a.g.e., s. 4.

⁴² TINAZ, Oğuz, “Ülkemizde İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği” *TİSK İşveren Dergisi*, Cilt:24, Sayı:2, Kasım 1985, s. 3-4.

⁴³ GOETSCH, a.g.e.,

bakımından gelişimleri sağlanmıştır. *Fabrika Kanunu (Factory Act)* olarak anılan bu düzenleme ile çırakların çalışma süreleri günlük 12 saat ile sınırlandırılmıştır. Daha sonra ise 1804 ve 1819 yıllarında 2. *Fabrika Kanunu (2. Factory Act)* çıkarılmıştır. Bununla da emeğin korunmasına yönelik pek çok düzenleme getirilmiştir. İngiltere’de bu ve bunu takiben çıkarılan kanunlar ve çeşitli düzenlemeler, diğer Avrupa ülkelerine ve Amerika’ya da örnek teşkil etmiştir. Örneğin Almanya’da 1849, İsviçre’de 1840 ve Fransa’da 1841 yıllarında İSG konusunda düzenlemeler yapılmıştır⁴⁴.

1.3.2. Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunun Gelişimi

AB’nin, Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) olarak kurulduğu yıllarda sosyal politika ile ilgili konular tamamen geri planda idi. Bunun sebebi, başlangıçta birliğin asıl kuruluş amacının üye devletler arasında gümrük duvarlarının aşıldığı coğrafi bir alanda ekonomik bir birleşmenin amaçlanmış olmasıydı. Bu amaç karşısında sosyal politika ikinci planda yer almaktaydı. Ancak, 1970’li yılların ikinci yarısında yaşanan ekonomik kriz ve bunun sonucunda ortaya çıkan sürekli ve yüksek oranlı (kronik) işsizlik topluluğun sosyal boyutunu öne çıkarmış, İş Hukuku’na önem verilmesine yol açmıştır⁴⁵.

AB’de iş sağlığı ve güvenliği konusu ilk kez, 1957 yılında imzalanan “*Roma Antlaşması*”nda yer almıştır. Bu antlaşmanın 36. Maddesinde dolaylı olarak iş sağlığı ve güvenliğinden bahsedilmektedir. AB’de bu konudaki asıl gelişme ise 1987 yılında imzalanan “*Avrupa Tek Senedi*” ile gerçekleşmiştir⁴⁶. Bu antlaşma, birliğin sosyal politikasında reform sayılabilecek gelişmelere yol açmış ve amaç olarak, Topluluk vatandaşlarının çalışma ve yaşam standartlarının yükseltilmesini hedeflemiştir. Ayrıca 1999’da yürürlüğe giren “*Amsterdam Antlaşması*” ile de sağlık ve güvenliğe dair pek

⁴⁴ GENÇLER, a.g.e., (http://www.ceterisparibus.net/arsiv/a_gencler2.doc). Erişim tarihi:03.12.2004.), s. 2.

⁴⁵ TUNCAY, Can, “AB’ye Üyelik sürecinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu Ve Yeni Yönetmelikler”, TİSK ve PERYÖN Tarafından Düzenlenen İş Sağlığı Ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler Ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, İstanbul, Şubat 2004, s. 23.

⁴⁶ DOĞAN;A. Eren, “AB’de İSİG Duyarlılığının Gelişimi”, (<http://www.fisek.org.tr>). Erişim tarihi:12.02.2005.).

çok düzenleme yapılmıştır. Bu çerçevede içinde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması amacıyla iş ortamının iyileştirilmesi, çalışma şartları, işçilerin bilgilendirilmesi ve işçilere danışılması hakları gibi pek çok yenilik getirilmiştir⁴⁷. Burada özellikle vurgulanmış olan “işçilere danışılması” ifadesi iş sağlığı ve güvenliği kurullarının ortaya çıkmasında da çok önemli bir yere sahiptir denilebilir. Çünkü, bu ifade, İSG kurullarının en önemli kuruluş gayelerinden biridir.

AB sosyal politikasında İSG’ye dair en önemli belgelerden biri de “Beyaz Kitap”tır. Burada iş sağlığı ve güvenliği, özel bir bölüm içinde ve ayrı bir konu olarak ele alınmıştır. Bunun yanında AB’de, işçilerin temel sosyal haklarına dair bir düzenleme olan “Avrupa Sosyal Şartı” da İSG konusuna yer vermektedir. Şöyle ki, 19 maddeden oluşan bu düzenlemenin 3. Maddesi İSG’le ilgilidir⁴⁸. Tüm bu düzenlemelerle, AB sosyal politikasında iş sağlığı ve güvenliği konusu hızlı bir gelişim göstermiştir ve özellikle 90’lı yıllardan sonra AB’de bu konuda pek çok direktif hazırlanmıştır. Son dönemlerde hemen her antlaşmada ve zirve toplantılarında bu konu üzerinde önemle durulmaktadır.

AB’nin İş sağlığı ve güvenliği konusunda kaydettiği önemli gelişmelerden bir diğeri de “İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Ajansı” (*Occupational Health And Safety Agency*)’nin kurulmasıdır. Ajansın amacı, işyeri sağlığı ve güvenliği alanında üye ülkeler arasında bilgi akışını kolaylaştırmak ve ihtiyaç duydukları teknik, ekonomik ve bilimsel verileri sağlamaktır⁴⁹.

Son olarak Avrupa’da, iş sağlığı ve güvenliği alanında 2001 yılında kurulan ve “Sağlık Ve Güvenlik Uygulayıcısı Örgütlerin Avrupa Ağı” olarak dilimize çevrilebilecek olan ENSHPO (European Network Of Safety And Health Practitioner Organizations) adlı kuruluşun bahsetmek yerinde olacaktır. Bu kuruluşun oluşturulması, son yıllarda Avrupa’da iş sağlığı ve güvenliğine dair gerçekleştirilen faaliyetler içinde önemli bir yer tutmaktadır. Bu oluşum, AB üyesi ülkelerin yanında ayrıca, bazı aday ülkeler, AB’ye

⁴⁷ TUNCAY, a.g.e., s. 25.

⁴⁸ DOĞAN, a.g.m

⁴⁹ AĞCA, a.g.e. s. 129-130.

başvuru yapan ülkeler ve diğer Avrupa ülkelerini de barındıran oldukça geniş kapsamlı bir kuruluştur⁵⁰.

1.3.3. Dünyada İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları'nın Ortaya Çıkışı Ve Tarihi Gelişimi

Dünya üzerinde özellikle de Endüstri Devrimi ile birlikte görülmeye başlanan ve tehlike arz eden olumsuz çalışma koşulları, beraberinde pek çok sorunu gündeme getirmiştir. Bunun sonucu ise devletler, tedbir alma ve çeşitli yasal düzenlemeler yapma yoluna gitmişlerdir. Bu konularda oluşturulan mevzuatın uygulanışını izlemek ve denetlemek için de iş teftişi kavramı gündeme gelmiştir. Ancak bu düzenleme ve uygulamalar her ülkede aynı düzeyde olmayıp, ülkeden ülkeye farklılıklar göstermiştir. Örneğin bazı ülkelerde tüm teftişler, tek bir servisin sorumluluğunda olurken bazı ülkelerde ise her özel alanla ilgili ayrı teftiş servisleri kurulmuştur⁵¹.

İSG kurullarının gelişimi anlatılırken öncelikli olarak iş teftişinden bahsedilmesi oldukça önemlidir. Şöyle ki, bir önceki bölümde de ortaya konulduğu üzere, İSG kurullarının ortaya çıkma gerekçeleri ve kuruluş amaçları arasında sayılan en önemli unsur “teftiş” mantığıdır. Çünkü bu kurullar, işyerindeki teftiş faaliyetlerini en iyi biçimde yerine getiren oluşumlardır. Daha etkin bir teftiş için işyerindeki sağlık ve güvenliğin işyeri örgütleri içinden denetlenmesi oldukça gereklidir.

İSG kurullarının ilk hangi ülkede ve ne zaman kurulduğu konusuna gelindiğinde ise, bu kurulun ilk olarak 1892 yılında İngiltere’de “*South Metropolitan Gas Company*” adlı bir şirkette gönüllü bir jüri şeklinde kurulduğu görülmüştür. Daha sonra ise 1912’de İsveç’te, 1921’de Çekoslovakya’da, 1931’de Meksika’da, 1934’de Almanya’da, 1937’de Hollanda’da, 1946’da Belçika’da ve 1947’de Fransa’da İSG kurulları çalışma mevzuatına dahil edilerek zorunlu hale getirilmiştir⁵². İSG kurullarının bu ülkelerdeki ilk ortaya çıkış tarihleri incelenip, yukarıda, iş sağlığı ve güvenliğinin dünyadaki

⁵⁰ (<http://www.iosh.co.uk>. Erişim tarihi:12.02.2005.).

⁵¹ CERAN, a.g.e., s.4.

⁵² GEREK, a.g.e., s. 160.

gelişimi kısmında bahsedilen çalışma hayatındaki sağlık ve güvenlik uygulamalarının değişik ülkelerdeki ilk ortaya çıkış tarihleri ile karşılaştırılırsa, sağlık ve güvenlik kurullarının gündeme gelmesinin, genel anlamda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ortaya çıkmasından çok daha sonralara rastladığı görülecektir. Özellikle İngiltere’de İSG kurullarının kurulması, yine bu ülkede İSG uygulamalarının başlamasından tam 90 yıl sonra gerçekleşmiştir. Kurullarla ilgili uygulamaların yasalaşması ise, bundan çok daha sonra olmuştur. Örneğin yine İngiltere örneği üzerinden gidilirse, bu ülkede ilk defa 1892 yılında kurulan İSG kurulu ile ilgili ilk yasal düzenleme 1977 yılında yapılmış ve bu yasa 1978’de yürürlüğe girmiştir.

Son dönemlerde ve özellikle modern endüstrinin gelişimi ile birlikte çalışma hayatında “önleme yaklaşımı” ve “toplam kalite yönetimi” ön plana çıkmıştır. Özellikle toplam kalite yönetimi anlayışında “çalışan memnuniyeti” ve işyerlerinde standart iş talimatları yerine çalışanlara inisiyatif tanıyan bir amaçla hareket edilmektedir. Tüm bu yaklaşımlar, günümüz çalışma hayatının vazgeçilmezleri arasında yer almaktadır. Görüldüğü üzere, çalışma hayatındaki tüm bu değişimler, çağımızın üretim yönetimi yaklaşımlarına ve yaşanan ekonomik ve sosyal durumlara bağlıdır. Bu noktada, İSG kurulları da bu değişim ve dönüşümlerin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır⁵³. Kurulların, özellikle toplam kalite yönetimi anlayışı ile ilgisi büyüktür. Burada çalışanlara inisiyatif tanınması ve memnuniyetlerinin sağlanması İSG kurullarının en başta gelen amaçları arasında yer alır. Böylece denilebilir ki, işyerlerinde sağlık ve güvenlik kurullarının öneminin artması, bir bakıma toplam kalite anlayışının çalışma hayatında yerini almaya başlamasıyla birlikte olmuştur.

1.3.4. Gelişmiş Ülkelerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları’nın İşleyişi

Yukarıda da bahsedildiği gibi, dünya üzerinde ilk kez 19. yüzyılda İngiltere’de görülmeye başlanan İSG kurulları, bunu takiben diğer ülkelelerin hukuki düzenlemelerinde de yer almaya başlamıştır. Çalışmada, İSG kurulları konusunda

⁵³ ŞAHİN, Murat, İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurullarının Görev Ve İşlevleri, Etüt Çalışması, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, s. 1-2.

ülkemizdeki hukuki düzenlemelerden daha önce ortaya çıkmaları ve ülkemize göre daha geniş kapsamlı, ayrıntılı ve gelişmiş düzenlemeleri içermeleri bakımından bu konuda dünya üzerinde en iyi uygulamaya sahip ülkeler arasında yer alan Kanada, ABD ve İngiltere örneklerine yer verilmiştir.

1.3.4.1. Kanada’da İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları ve Temsilcileri

Kanada’da, ilk kez 1972 yılında yürürlüğe girip, en son 2002 yılında güncellenen “Kanada İş Kanunu”(Canada Labour Code) ve 1979’da yürürlüğe giren “İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu”(Occupational Health And Safety Act, OHS) düzenlemelerinde İSG Kurulları ve temsilcileri hakkında oldukça fazla sayıda hüküm bulunmaktadır ve her iki Kanunun da ikinci bölümlerinde bu konudan bahsedilmektedir.

Kanada’da yaşanan tecrübeler, İSG kurullarını kuran işyerlerinin iş kazalarını önlemede daha başarılı olduklarını göstermiştir ve bunun üzerine Kanada’da, yukarıda bahsedilen Kanunlarda her işyerinde, çalışanların önemli bir kısmının katıldığı İSG kurullarının kurulması öngörülmüştür. En son değişen Kanada İş Kanunu’nun 2. bölümünde İSG kurullarının görev ve sorumlulukları artırılmış ve rolleri genişletilmiştir. Kanada’da, bir işçinin şikayetini ilettiği ilk makam bu kurullar olmalıdır. Şayet işçi başka bir makama şikayette bulunursa o kişiye sorulacak ilk soru, bu sorununu İSG kurulu ile görüşüp görüşmediğidir. Kanada İşçi Kongresi’nin Uzman Başkanvekili olan Hassan Yussuff, Kanada İş Kanunu’nun, federal işçilerin sağlık ve güvenlik korumasının artırılması için bir başlangıç olduğunu ifade etmiştir⁵⁴.

Yukarıda da değinildiği gibi, özellikle Kanada İş Kanunu’nun (CLC) 2. bölümünde yer alan İSG kurulları ve temsilcileri ile ilgili bazı maddelerin ve diğer düzenlemelerin açıklanması yoluyla, Kanada’da İSG kurullarının ve temsilcilerinin kuruluş biçimleri, üyelik, üyelerin seçilmesi, kurulların ve temsilcilerin görev, yetki ve sorumlulukları,

⁵⁴ MCLAUGHLIN, Jennifer, “Feds Expand The Role Of Committees”, *OH&S Canada*, Vol:16, iss:6, pg:8, September 2000, (<http://www.proquest.umi.com>. Erişim tarihi:28.02.2005).

toplantıların yönetimi, gündemin oluşturulması...v.b konular aşağıda ayrı ayrı incelenmeye çalışılacaktır.

1.3.4.1.1. Kanada’da İSG Kurulları’nın Kurulması

Kanada İş Kanunu’nun 135. maddesinin (md) 1. fıkrasına göre, bu kanun kapsamındaki her işyeri, 20 veya daha fazla işçi çalıştırıyorsa İSG kurulu kurmalıdır. Md. 135/2’ de ise, bu maddenin istisnası belirtilmiş ve gemi işletmelerinde İSG kurullarının kurulmayabileceğinden bahsedilmiştir. Ama bu tür işyerlerinde bir İSG temsilcisinin atanması gerekmektedir. Md. 135/3 ve 135/4’de ise bu kurulları kurmaktan muaf tutulan işyerleri belirtilmiştir. Buna göre; bir işyerinin nispeten risklerden uzak olduğu konusunda yetkili kişiler ikna edilmişlerse, ayrıca işyerindeki güvenlik memuru mevcut kurulun işyerindeki sağlık ve güvenlikle ilgili konularda sorumluluklara sahip olduğu konusunda ikna olmuşsa bu işyerleri İSG kurulu kurmaktan muaf tutulmuşlardır. Ancak bu işyerleri de bir sağlık ve güvenlik temsilcisine sahip olmalıdırlar. Kanada İş Kanunu’nda kurullar dışında ayrıca İSG temsilcilerinin atanması da öngörülmüştür. Şöyle ki; Kanun’un 136.maddesinde 5’den fazla ve 20’den az işçi çalıştıran işyerlerinin bir İSG temsilcisine sahip olması gerektiği yer almaktadır⁵⁵.

1.3.4.1.2. Kurul Üyelerinin Seçimi

Kanada İş Kanunu’nun yine 135. md.’de kurul üyelerinin seçiminden bahsedilmiştir. Buna göre; bu üyelerin işbirliği içinde çalışma ve problem çözme kabiliyetlerine göre seçilmesi gerekir. Ayrıca kurullar, en azından 2 kişiden oluşmalı, biri işvereni, diğeri ise işçileri temsil etmelidir. Kanada İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu’nda (OHSA) ise, 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri için kurulda 4 üyenin, daha küçük işyerlerinde ise, 2 üyenin olması öngörülmüştür. Eğer 2 kişiden fazla üye

⁵⁵ “Safety And Health Committees And Representatives, Safety And Health In The Workplace”, (<http://www.oshforeveryone.org/wsib/files/shcren.htm>. Erişim tarihi:01.03.2005.).

var ise, bu durumda üyelerin yarısından fazlasının işçi temsilcilerinden oluşması öngörülür⁵⁶. İşçi temsilcileri, eğer sendika varsa sendika tarafından, yoksa işçiler tarafından seçilir. Kurulda ayrıca, iki *başkan* ve bir *sekreter* yer alır. Başkanlardan biri yönetimi, diğeri ise işçileri temsil eder. Başkanın, üyelerin konsensus sağlamaları konusunda rehberlik yapma, gündemdeki tüm maddelerin faaliyete geçirildiğinden emin olma, çoğunluğun önerilerini özetleme gibi birtakım sorumlulukları vardır. Başkan, kurul toplantılarının başarısında oldukça önemli bir yere sahiptir.⁵⁷.

1.3.4.1.3. Kurulların Görev ve Yetkileri

Kanada İş Kanunu'nun 2. bölümünde ayrıca İSG kurullarının görev ve yetkileri de yer almaktadır. Bu görev ve yetkiler:

- Şikayetleri kabul etmek, incelemek ve çözmeye çalışmak,
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm soruşturma ve araştırma faaliyetlerine katılmak ve bu konuda İSG uzmanlarına danışmak,
- İSG programları, ölçümleri ve prosedürlerini düzenli olarak kontrol etmek
- İşyerindeki potansiyel tehlikeleri incelemek için federal hükümetin ve işverenlerin raporlarına ulaşarak bilgi almak,
- Şikayetlerin çözümlerini içeren kayıtları tutmak,
- İşçilerin eğitimi için sağlık ve güvenlik programları oluşturmak ve desteklemek,
- Hükümetin güvenlik memurları ile işbirliği yapmak,....v.b görevlerdir⁵⁸.

⁵⁶ a.g.e.

⁵⁷ "Occupational Safety And Health Workplace,Committee Guide" (http://www.vcds.forces.gc.ca/dsafeg/pubs/manuals/OSHCommitteeGuide/intro_e.asp. Erişim tarihi:03.03.2005.).

⁵⁸ "Occupational Safety And Health : It's Everybody's Business ! What Does An Occupational Safety And Health Committee Do?" (http://www.oshforeveryone.org/wsib/files/naosh_week/w26-15en.htm Erişim tarihi:03.03.2005.).

1.3.4.1.4. Kurul Toplantıları Ve Yönetimi

Kanada’da İSG kurullarının toplantı yeter sayısı *üyelerin çoğunluğudur*. Bu üyelerin en az yarısının ise, işçi temsilcilerinden oluşması gerekir. Bu kurulların etkin çalışması için, kararlarını *oybirliği* ile alması gerekir. Ayrıca kurul toplantılarının başarısı için; bu toplantıların zamanında başlaması, gündemi takip etmesi, çözüm önerileri sunulması ve her toplantıda ayrı bir konunun tartışılması gerekmektedir⁵⁹.

Kurul toplantılarında ayrıca, incelenen konuların ve alınan kararların yer aldığı tutanaklar tutulur. Daha sonra bu *tutanaklar*, her iki başkan tarafından da imzalanarak, kurul üyelerine gönderilir ve diğer çalışanlara da bilgi amaçlı ilan edilir. İşveren, bu tutanakları 2 yıl boyunca bir dosyada saklamak zorundadır. Bunun yanında ayrıca, kurul faaliyetlerini içeren *yıllık rapor* hazırlanır. Bu rapor işvereni temsil eden başkan tarafından ve her yıl en geç 1 Mart’a kadar, Bölgesel Güvenlik Memuru’na ve Kanada İnsan Kaynakları İşçi Gelişim Programına, beyan edilir. Ayrıca bu raporun bir kopyası işyerinde ilan edilir ve 2 ay süreyle saklanır⁶⁰.

1.3.4.1.5. Yedek Üyelerin Belirlenmesi

Bazı üyelerin toplantılara katılamaması durumunda bu toplantıların ertelenmesini engellemek oldukça önemlidir. Bu konuda, toplantı yeter sayısına ulaşabilmek için, kuruldaki asıl üyelerin yerine bakabilecek yedek üyelerin belirlenmesi oldukça faydalıdır. Bu üyelere de bazı imkanların sunulması gerekir ve bu kişiler de aynen asıl üyelerin seçildiği şekilde seçilmelidir⁶¹.

⁵⁹ a.g.e., (<http://www.oshforeveryone.org/wsib/files/sheren.htm> Erişim tarihi:01.03.2005.).

⁶⁰ a.g.e.

⁶¹ a.g.e., (<http://www.vcds.forces.gc.ca/dsafeg/pubs/manuals/OSHCommitteeGuide>. Erişim tarihi:03.03.2005.).

1.3.4.1.6. Toplantı Gündemi

Toplantıdan önce kurul üyelerine gönderilen gündemde, toplantının yeri, zamanı ve daha önceki konular hakkındaki bilgiler yer alır. Toplantıların gündemi başkanlarla koordineli biçimde çalışan sekreter tarafından hazırlanır ve toplantıda tartışılmak istenen konular burada belirlenir. Daha sonra ise bu konular belli bir düzen içinde listelenir⁶².

1.3.4.1.7. Alt Kurulların oluşturulması

Bazı önemli ve karmaşık konularda sadece kurulun çalışması, bu kurulun etkinliğini engelleyebilir. Bu açıdan, bu tür konularda bu konuyu ele alması ve incelemesi için bir süreliğine veya daha uzun bir zaman dilimi için görev alacak alt kurullara başvurulabilir⁶³.

1.3.4.1.8. İSG Temsilcilerinin Atanması

Kanada İş Kanunu'nun 136.md.'de sağlık ve güvenlik temsilcilerinin seçilmesi ve atanmasından, ayrıca, görev ve sorumluluklarından bahsedilmiştir. Buna göre; 5 ve daha fazla işçi çalıştıran, İSG kurulu kurmamış olan veya kurmaktan muaf tutulan işyerlerinin bir İSG temsilcisi atamaları gerekmektedir. Kurulların olmadığı, küçük ve yüksek tehlike düzeyindeki işyerlerinde işçilerin katılımını sağlayan en önemli araç, bu temsilcilerdir. Bu temsilci, İSG kurulundan daha fazla güce sahiptir. Bu temsilciler, işveren veya işçi sendikası tarafından seçilir. Ancak, sendikanın olmadığı işyerlerinde işçiler kendi aralarından bir üyeyi temsilci olarak seçerler.

⁶² a.g.e.

⁶³ a.g.e.

1.3.4.1.9. Temsilcilerin Görev, Yetki Ve Sorumlulukları

Kanada İş Kanunu'nda ve İSG'le ilgili yayınlanan diğer kanun ve yönergelerde işyerlerindeki sağlık ve güvenlik temsilcilerinin görev ve yetkileri belirtilmiştir. Bu görev ve yetkilerden bazıları:

- Çalışanların sağlık ve güvenlikle ilgili şikayetlerini kabul etmek, bu şikayetlerle ilgilenmek ve çözüm önerileri sunmak,
- Uzmanlarla birlikte, kaza araştırmaları gibi sağlık ve güvenlikle ilgili tüm araştırma ve soruşturmalara katılmak,
- İSG' le ilgili program, ölçüm ve prosedürleri düzenli olarak test etmek,
- İş kazaları, yaralanmalar ve sağlık tehlikeleriyle ilgili uygun raporların tutulmasını sağlamak ve bu raporları düzenli olarak kontrol etmek,
- İşyerindeki tehlikelerin incelenmesi için gerekli olan ekipman ve materyallerle ilgili bilgileri işverenden talep etmek,
- İşçilerin sağlık ve güvenliği ile ilgili hükümetin ve işverenin tuttuğu, tıbbi raporlar dışındaki tüm raporlara sahip olmak,
- Sağlık ve güvenlikle ilgili problemlerde işverenlerle yapılan tüm toplantılara ait tutanak ve notları, teknik uzmanların önerilerini ve geçmişteki problemlerin nasıl çözüldüğü ile ilgili kayıt ve raporları bir dosyada saklamak...vb yetkilere sahiptir⁶⁴.

Yukarıdaki açıklamalardan da görülebileceği gibi, İSG temsilcilerinin görevleri İSG kurullarının görevleri ile benzerdir.

1.3.4.1.10. Kurul Üyeleri, İSG Temsilcileri Ve Diğer Çalışanların Eğitimi

İşverenler, işçilerin sağlık ve güvenliklerini sağlamak için, çalıştıkları alanlardaki tehlikeler hakkında gerekli bilgi ve eğitimi vermelidirler. İşverenler ayrıca, kurulların

⁶⁴ a.g.e., (<http://www.oshforeveryone.org/wsib/files/shcren.htm>, Erişim tarihi: 01.03.2005).

görev ve sorumlulukları konusunda tüm kurul üyelerinin eğitimini sağlamalıdır. Eğer kurul yoksa, İSG temsilcilerine, bu temsilcilerin görev ve sorumlulukları hakkında eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerinde bulunmalıdırlar⁶⁵. Bu eğitimler sayesinde kurul üyeleri ve İSG temsilcileri, sağlık ve güvenlikle ilgili konularda bilgi ve tecrübelerini artırabileceklerdir. Bu da kurulların başarısını ve etkinliğini daha da artıracaktır.

Her işveren, işçilerini gerekli konularda bilgilendirme gereği duyar ve bunu, işçilerin okuyabilecekleri yerlere afişlerle ilan etme yoluyla gerçekleştirir. Bu ilan edilen bilgilerden bazıları;

- Kanada İş Kanunu'nun 2. bölümünün bir kopyası,
- İşverenin sağlık ve güvenlik politikası,
- Kurul üyeleri ve temsilcilerinin isimleri ve hangi bölümlerde çalıştıkları,
- Kurul toplantı tutanakları,
- İlk yardım hizmetlerinin içerikleri...v.b konular hakkındaki bilgilerdir⁶⁶.

Sonuç olarak denilebilir ki, Kanada'da işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulları ve temsilcilerine oldukça önem verilmektedir. Hatta, Kanada'da İSG kurullarının kurulması, sadece işyerlerinde geçerli bir uygulama olmayıp, üniversitelerde de İSG kurullarına rastlanmaktadır. Örneğin, Nova Scotia eyaletindeki Saint Mary's Üniversitesi'nde; amacı üniversite bünyesinde iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmek, desteklemek ve kazaları önlemek olan bir İSG kurulu kurulmuştur. 1987 yılında kurulan bu kuruldaki faaliyetler yoluyla, tüm üniversite çevresinde İSG bilincini geliştirmek ve farkındalığı sağlamak hedeflenir. Üniversitede ayrıca bu konudaki eğitime ağırlık verilir. Güvenlik; üniversite yönetimi, fakülte, personel ve öğrencilerce paylaşılan bir sorumluluktur⁶⁷.

⁶⁵ “OSH Information And Training”, (<http://www.oshforeveryone.org/wsib/files/shcren.htm> Erişim tarihi:01.03.2005.).

⁶⁶ a.g.e.

⁶⁷ “Occupational Health And Safety At Saint Mary's University”, (<http://www.smu.ca/administration/ohs/ohs1.html>. Erişim tarihi:22.02.2005.).

1.3.4.2. Amerika Birleşik Devletleri'nde İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları

ABD'de iş sağlığı ve güvenliği konusu ilk olarak 1970 yılında çıkarılan “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” (*Occupational Safety And Health Act, OSHA*) ile gündeme gelmiştir. İSG kurulları da bu tarihten sonra uygulanmaya başlanmıştır. ABD'de İSG kurulları, çoğunlukla gönüllü olarak kurulmaktadır.

1.3.4.2.1. ABD'de İSG Kurulları'nın Kurulması

ABD'nin Sağlık ve Güvenlik Kanunu'nda, daha güvenli ve sağlıklı bir iş çevresinin yaratılması ve sürdürülmesi konusunda işyerindeki tüm bölüm çalışanlarının katılımıyla İSG kurullarının kurulmasının oldukça önemli olduğu vurgulanmıştır⁶⁸.

1.3.4.2.2. Kurul Üyelerinin Seçimi

Kurul üyeleri, hem yönetimi hem de işçileri temsil edecek biçimde seçilir. Bu da yönetimin ve işçilerin kurula kendi üyelerini seçmeleri ve atamaları yoluyla gerçekleşir. En etkin İSG kurulları, her iki tarafın da eşit katılımıyla sağlanır. Kurul üyelerinin sayısında belirli bir kısıtlama olmayıp, ilgili alanları yeteri kadar temsil edecek büyüklükte olmalıdır. Seçilen kurul üyeleri, işçilerin büyük bir bölümüyle ve yüksek riskli alanlarla geniş bir temasa sahip olmalıdır. İşçilere, iş tecrübesi, farklı iş sorumlulukları ve tehlikeli işlerde çalışma oranlarına göre ve bunlara bağlı olarak üstünlük hakkı verilebilir. Kurulda ayrıca, yönetimi temsil eden üyeler belirlenirken, bütçeyle ilgilenen otoritelerin de katılımı sağlanmalıdır. Bu temsilcilerin tavsiyeleri oldukça önemlidir⁶⁹.

⁶⁸ “Guide To Effective Joint Labor/Management Safety And Health Committees”, (<http://www.state.nj.us/health/eoh/peoshweb/jlmhsc.pdf>. Erişim tarihi:15.02.2005.).

⁶⁹ a.g.e.

1.3.4.2.3. Kurulların Görev Ve Yetkileri

Amacı, İSG'in geliştirilmesi olan kurulların ne gibi görevlere sahip olduklarını bilmek için, bazı soruların cevaplanması gerekmektedir. Bunlardan bazıları;

- Kurul, kararlar alıp, tavsiyelerde bulunabiliyor mu?,
- Eğer karar alabiliyorsa, faaliyetlerde yer alıp bu kararları uygulayanlara rapor verebiliyor mu?,
- Kurul; kaza, şikayetler, üretim planlama, ekipman alımı, işçi eğitimi....v.b. konulardan sorumlu mu?,
- Baştan sona bir İSG programının oluşturulmasında kurulun da rolü var mı?

Aynı zamanda kurula, bu görevlerini yerine getirmesini sağlayacak ölçüde yetkiler de verilmelidir. Yukarıda sayılan bu yetki ve görevler, her işyerine göre farklı olabilecek ve her işletmenin özel ihtiyaçlarına göre değişik görev ve yetkiler belirlenecektir. Bu yetkilerden bazıları;

- Teftiş, kaza soruşturmaları ve şikayetlerle ilgilenmek,
- Yeni ekipman alımı konusunda yapılan planları gözden geçirmek ve yorumlamak,
- Çalışan sağlığı ve güvenliği konusundaki eğitimlerde etkiye sahip olmak,
- Sağlık ve güvenlik korumasından yoksun ekipmanları ortadan kaldırmak,
- Havalandırma sistemleri, kişisel koruyucu ekipmanlar, bariyer ve korkuluklar gibi kontrol cihazlarını seçme ve önerme otoritesine sahip olmak,.....v.b. yetkilerdir⁷⁰.

⁷⁰

a.g.e.

1.3.4.2.4. Kurul Toplantıları Ve Yönetimi

Aylık olarak yapılan kurul toplantıları, binlerce Amerikan şirketinin takviminde yer alır. Fakat, ileriye gören pek çok organizasyonda bu toplantılar haftalık olarak yapılmaktadır. Toplantılar, 1 saat ya da daha az sürmelidir. Bazı şirketler, 12 aylık toplantı zamanlarını yılın başında belirlerler. Takvimdeki diğer programlar, bu tarihlere göre değiştirilir⁷¹. ABD’de İSG kurulu toplantıları genelde aylık olarak yapılmakla birlikte, kurulun yeni kurulması ya da acil bir problemin ortaya çıkması durumlarında daha sık toplanmaktadır. Acil bir sebep olmadığı müddetçe, daha önceden günü belli olan toplantılar, ertelenmemelidir. Aksi taktirde bu toplantıların sık sık ertelenmesi, kurulun etkinliğini yitirmesine yol açabilecektir.

Kurulun gerçekleştirdiği ilk toplantıların birinde kurul başkanının belirlenmesi gerekmektedir. Tüm kurul üyelerinin görev ve sorumluluklarına ek olarak, başkanın daha fazla sorumluluğu bulunmaktadır⁷².

Toplantılardaki karar alma usullerine bakıldığında ise, karar alma şeklinin kurulun birlikteliğini sağlamak ve devam ettirmek için, gerekli karşılıklı işbirliği ruhu içinde uygulandığı görülür. Kurul toplantılarında mümkün olduğunca biçimsel oylamadan kaçınılır. Çünkü bu, kurula katılımı engellemeye yöneliktir. Kurulda hiç kimse bireysel olarak veto yetkisine sahip değildir. Kuruldaki her üyeye, kendi sorunlarını dile getirmesine ve bunları kurul üyeleri ile tartışmasına izin verilerek konsensus sağlanmaya çalışılır⁷³.

Toplantılarda ayrıca, alınan kararları içeren tutanaklar tutulmaktadır. Bu tutanaklar, kuruldaki işveren ve işçi temsilcileri tarafından imzalandıktan sonra üst yönetime, müfettişlere ve kurul üyelerine dağıtılır ve çalışanların görebilecekleri yerlerde ilan edilir. Ayrıca bu tutanaklar korunup saklanır. Bunun nedeni ise, işyerindeki sağlık ve

⁷¹ TOMPKINS, C. Neville, “Getting The Best From Your Safety Committee” , HRMagazine, Apr.1995, Vol:40, Iss:4, (<http://www.proquest.umi.com>. Erişim tarihi:08.03.2005.).

⁷² a.g.e., (<http://www.state.nj.us/health/eoh/peoshweb/jlmhsc.pdf>. Erişim tarihi:15.02.2005.).

⁷³ a.g.e.

güvenlikle ilgili problemleri tarihe geçirmek ve yapılmış doğru eylemler için ne gibi tavsiyelerin önerilmiş olduğunu öğrenmektir. Aynı zamanda, bu tutanaklar, kurul faaliyetlerinin kalıcı bir kaydı olarak tüm çalışanların güvenlik iletişimine hizmet eder⁷⁴.

1.3.4.2.5. Yedek Üyelerin Belirlenmesi

Kurul çalışmaları ve özellikle de toplantıları %100 katılımı ile gerçekleşmelidir. Ancak bazen kurul üyelerinin katılmadığı durumların olması halinde bu toplantıların ertelenmesi gündeme gelebilmektedir. Bunun engellenmesi için, kurul üyelerinin yerine temsil görevini yürütecek yedek üyelerin seçilmesi yoluna gidilir. Bu üyelere de tıpkı asıl üyeler gibi kurul faaliyetlerinde söz hakkı tanınmalıdır⁷⁵. Böylece, önceden planlanmış olan toplantı ve çalışmalar kesintiye uğramadan ve planlandığı şekilde gerçekleştirilecektir.

1.3.4.2.6. Toplantı Gündemi

İSG kurullarındaki toplantıların gündemi, kurul üyelerinin tartışmalara hazırlanmasına yardımcı olacak şekilde hazırlanır ve üyelere dağıtılır. Detaylı bir gündemin hazırlanması, kurul toplantılarının düzenli bir şekilde gerçekleşmesine yardımcı olmaktadır. Ancak burada dikkate alınması gereken önemli bir konu daha vardır ki bu da ; gündemde sadece kurulla ilgili faaliyetlerin yer almasıdır. Yani toplantılar, kurul gündemi dışındaki genel şikayetlerin tartışıldığı bir forum gibi kullanılmamalıdır. Örneğin; disiplinle ilgili ya da personelin genel sorunları burada yer almamalıdır. Ayrıca, oluşturulan her gündem maddesinin tartışılması için yeterli zaman ayrılmalı, bir madde üzerinde aşırı tartışmalardan kaçınılmalıdır⁷⁶.

⁷⁴ a.g.e., (<http://www.proquest.umi.com>, Erişim tarihi:08.03.2005.).

⁷⁵ a.g.e., (<http://www.state.nj.us/health/eoh/peoshweb/jlmhsc.pdf>, Erişim tarihi:15.02.2005.).

⁷⁶ a.g.e.

1.3.4.2.7. Alt Kurulların Oluşturulması

ABD’de İSG kurullarının yapısı, kurulun amaçlarına, işgücünün oranına ve özel durumlara bağlı olarak değişebilmektedir. Eğer İSG kurulu, işyeri teftişleri ve acil prosedürler gibi tüm konularla ilgileniyorsa, gerek duyulduğunda bazı özel konuların incelenmesi için alt kurullar kurulabilir. Örneğin, çalışanların eğitimi, yeni ekipmanların tanıtımı gibi bazı özel durumlar, alt kurulların kurulmasını gerektirebilir. Bu alt kurullar için de üyelerin seçilmesi gerekmektedir. Bu üyelerin, sağlık ve güvenlik konusunda yeterli tecrübe ve bilgiye sahip olmaları gerekmektedir. Kurulan bu alt kurullar, aynı zamanda, ana kurula rapor vermek zorundadırlar⁷⁷.

1.3.4.3. İngiltere’de İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları Ve Temsilcileri

İngiltere’de İSG kurulları ve temsilcileri hakkında çıkarılan pek çok kanun ve yönerge mevcuttur. Bu konuda, İngiltere’deki ilk kanun düzenlemesi, 1974 yılında yayınlanan “*İş’te Sağlık Ve Güvenlik Kanunu*” (*Occupational Health and Safety Act At Work*) dur. Bu kanunun ardından ise, 16 Mart 1977’de imzalanıp, 1 Ekim 1978 tarihinde yürürlüğe giren “*Güvenlik Temsilcileri Ve Kurulları Yönergeleri*” oluşturulmuştur⁷⁸. Bunun yanında, Sağlık Ve Güvenlik Komisyonu tarafından, bu konuda rehber olması açısından “*Kahverengi Kitapçık*” yayınlanmıştır. İngiltere yasalarındaki tüm bu kanun ve yönergeler, işverenlere ve sendikalara, işyerlerinde güvenlik kurulları ve temsilcilerinin oluşturulması için görevler yüklemekte ve bu konuda tam bir işbirliği içerisinde çalışmalarını konusunda yasal bir çerçeve sunmaktadır⁷⁹. Kısaca, denilebilir ki, bu kanun ve yönergelerin amacına ulaşması için, işveren, sendika ve güvenlik temsilcilerinin ortak hareket etmesi istenmektedir.

⁷⁷ a.g.e., (<http://www.state.nj.us/health/eoh/peoshweb/jlmhsc.pdf>, Erişim tarihi: 15.02.2005.).

⁷⁸ WINDER, K. “Safety Representatives And Safety Committees”, (<http://www.cix.co.uk/hazlewoodtech/level2.htm>, Erişim tarihi: 12.04.2005.).

⁷⁹ “Safety Representatives And Safety Committees”, (<http://www.wokingham.gov.uk/index.asp>, Erişim tarihi: 12.04.2005.).

1.3.4.3.1. İngiltere’de İSG Kurulları’nın Kurulması

İngiltere’deki İSG’le ilgili düzenlemelerde, işyerlerinde en az 2 sağlık ve güvenlik temsilcisinin olması durumunda işverenlerin en geç 3 ay içerisinde çalışanlara danışarak ve işyerinde ilan ederek bir sağlık ve güvenlik kurulu kurması gerektiği yer almaktadır. Bu kurulların kurulduğu işyerlerinde, kurulun yapısı, üyelik şekli ve prosedürlerin oluşturulması konusunda, kuruldaki işveren ve işçileri temsil eden üyeler, ortaklaşa ve birbirlerine danışarak karar verirler⁸⁰.

1.3.4.3.2. Kurul Üyelerinin Seçimi

Kurulun yapısında özellikle üst yönetimin gücü ağırlıktadır ve işveren kendi temsilcilerini seçmektedir. Ancak burada sendikaların rolünün de göz ardı edilmemesi gerekir ki İngiltere’de sendikalara pek çok ülkeye göre, daha fazla önem verilmektedir. Şöyle ki, 2001 yılı itibariyle işyerlerinde çalışan 7,5 milyon kişi sendika üyesidir. Kurul üyelerinin ve temsilcilerin belirlenmesinde işverenin temsilcileri yanında bir de sendika ve işçi temsilcileri vardır. Özellikle büyük çaplı işletmelerde sendikaların ağırlığı oldukça fazla olduğundan, kurulda sendika temsilcileri yer almaktadır. Ancak, sendikaların tanınmadığı işyerlerinde, işçi temsilcileri kurulda yerini almaktadır.

Kurul üyeleri seçilirken dikkat edilmesi gereken en önemli konulardan biri de kuruldaki işveren temsilcilerinin sayısının sendika ve işçi temsilcilerinin sayısını geçmemesidir. Kuruldaki işveren kesiminin üyeleri, otorite, bilgi ve uzmanlığı temsil amacıyla kurulda yer alırlar. Bu açıdan kurulda, işverenin danışmanlığı oldukça önemlidir ve bu bilgilere saygı duyulmalıdır. Şöyle ki işverenler⁸¹;

- Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkileyen bazı önemli unsurların tanıtımı,

⁸⁰ a.g.e.

⁸¹ a.g.e

- Çalışanlara verilecek sağlık ve güvenlik bilgisi ve eğitiminin planlanması ve organize edilmesi,
- İşyerindeki yeni teknolojilerin tanıtımının yapılması ..v.b. görevlere sahiptirler.

1.3.4.3.3. Kurulların Görev Ve Yetkileri

İSG kurullarının görev ve yetkilerinden bazıları⁸²;

- Kaza istatistikleri çalışmaları yapmak,
- Müfettişlerin ve güvenlik temsilcilerinin yaptığı güvenlik kontrolü raporlarını incelemek,
- Güvenli çalışma prosedürleri ve sistemlerinin gelişimine yardımcı olmak,
- Güvenlik konularındaki eğitim ve iletişimin etkinliğini belirlemek,
- Sağlık ve güvenlikle ilgili raporları ve kurul toplantısı tutanaklarını tutmak ve bunları saklamak,
- Sağlık ve güvenlik konularında üst yönetime tavsiyelerde bulunmak,
- İşyerindeki kaza ve hastalıkların sebeplerini araştırmak....v.b. görevlerdir.

1.3.4.3.4. Kurul Toplantıları Ve Yönetimi

Bir işyerinde İSG kurulu kurulduktan sonra, kurulun başkanı, bu kuruluşu takip eden 6 hafta içerisinde bir toplantı düzenler ve tüm üyeleri bu ilk toplantıya çağırır. Toplantılar, en azından 3 ayda bir yapılır. Tüm toplantı tarihleri başkan tarafından belirlenir⁸³. Kurullar, güvenlikle ilgili işlerin yoğunluğuna bağlı olarak ve gerekli olduğu ölçüde sık toplanmalıdır. Toplantılarda tüm tartışmalar için yeterli zaman ayrılmalıdır. Toplantılara katılan güvenlik temsilcileri, katılamadıkları toplantılar için, yerlerine bakacak temsilciler görevlendirirler. Her toplantıda tutanaklar tutulur ve

⁸² (http://www.hmsso.gov.uk/si/si1989/Uksi_19890971_en_4.htm, Erişim tarihi:24.04.2005.).

⁸³ a.g.e.

bunlar, her toplantı sonrasında ve mümkün olan en kısa süre içinde her bir kurul üyesine dağıtılır⁸⁴.

1.3.4.3.5. İSG Temsilcilerinin Atanması

İngiltere’de iş sağlığı ve güvenliği konusundaki kanun ve yönergelerde, işyerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması ve işçi ve işverenlerin ortak bir platformda işbirliği içinde çalışmasını amaçlayan İSG kurulları yanında bir de İSG temsilcileri ile ilgili düzenlemeler vardır. Hatta, İngiltere İSG yasalarında bu temsilcilerle ilgili oldukça fazla madde yer almaktadır ve İSG temsilcilere önem verilmektedir.

İSG temsilcileri, bir işyerinde kurul bulunsun veya bulunmasın, işveren ve tanınmış sendikalarca, eğer daha küçük çaplı bir işyeri ise, çalışanlarca seçilip atanmaktadırlar. Bu temsilcilerin sayısının ne kadar olacağını belirlemek konusunda ise bazı kriterler vardır. Örneğin; işyerindeki toplam işçi sayısı, işlerin çeşitliliği, işyerinin konumu ve büyüklüğü gibi faktörler burada etkili olur. Aşağıda bahsedilecek olan pek çok görev ve işleve sahip İşyeri İSG temsilcileri, tüm bu görevleri yerine getirirken işverenle ortak hareket etmelidir⁸⁵.

1.3.4.3.6. Temsilcilerin Görev, Yetki Ve Sorumlulukları

Güvenlik temsilcilerinin, kanunda yer alan görev ve yetkilerinden bazıları;

- İşyerindeki potansiyel tehlike, kaza ve bunların sebeplerini araştırmak,
- İşçilerin şikayetleri ile ilgilenmek,
- Sağlık ve güvenlik konularında işverenle görüşmek ve temsilcilik yapmak,
- İşyeri teftişi, araştırma ve soruşturmaları ile ilgilenmek,
- Müfettişlerden işyerindeki tehlikeler konusunda bilgi almak,
- İSG kurulu toplantılarına katılmak,
- Sağlık ve güvenlik eğitimleri ile ilgilenmek... v.b. görevlerdir.

⁸⁴ a.g.e., (<http://www.wokingham.gov.uk/index.asp>. Erişim tarihi:12.04.2005.).

⁸⁵ a.g.e.

İSG temsilcilerinin yukarıda bahsedilen görevleri içinde belki de en önemlisi sayılabilecek olan işyeri teftişlerinden bahsedilecek olursa, temsilciler, işverene yazılı olarak başvurmaları halinde işyerini teftişle görevlendirilmektedirler. Bu denetimler, en az 3 ayda bir olmaktadır ve değişik türleri vardır⁸⁶. Bunlar;

- Güvenlik turları şeklindeki genel denetimler,
- Çalışma koşullarındaki bir değişimi takiben yapılan denetimler,
- Bir kaza, hastalık ve tehlikeli durumu takiben yapılan denetimler,
- Uygun alanlarda yapılan güvenlik denemeleri,
- İşyerinde yapılan güvenlik anketleri şeklindedir.

İşverenler, bu denetimler sırasında müfettişlere yardımcı olup, gerekli kolaylığı sağlamalıdır.

1.3.4.4. Kanada, ABD Ve İngiltere Örneklerinin Genel Değerlendirilmesi

Yukarıda, ayrıntısıyla incelenen, Kanada, ABD ve İngiltere örneklerindeki İSG kurullarının işleyiş biçimleri kısaca karşılaştırılarak değerlendirilecek olursa, bu düzenlemelerin pek çok yönden benzer olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, bu ülke örnekleri arasında bazı farklılıklar da mevcuttur. Şöyle ki, bu ülkelerde, kurullarla ilgili kanun düzenlemelerinin ilk ortaya çıkış tarihleri incelendiğinde, Kanada'da 1979, ABD'de 1970, İngiltere'de ise, 1978'de ortaya çıktığı görülmektedir. 3 ülke örneğinde de kurulda hangi kesimlerin temsil edileceği ve bunların kimlerce seçilip atanacağı konusu benzerdir. Yani genelde kurul üyelerinin belirlenmesi, seçim ve atama yoluyla gerçekleşir. Ancak bu 3 ülke örneği içinde, kanunlarında İSG kurulları ve temsilcileriyle ilgili en fazla ayrıntılı düzenlemeye sahip ülke Kanada'dır. Örneğin, kurulların 20 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde kurulacağı, temsilcilerin ise, 5 ile 19 işçi çalıştıran

⁸⁶ "The Rights Of Health And Safety Representatives", (<http://www.bfawu.org/health-rights.htm>. Erişim tarihi: 14.04.2005.).

işyerlerinde atanması öngörülmüştür. ABD ve İngiltere’de ise bu konuda sayısal bir sınırlama getirilmeyip, genel bir ifade yer almıştır.

Kanada ile ABD örnekleri karşılaştırılırsa, ABD’de İSG kurullarının çoğunlukla gönüllü olarak kurulduğu, Kanada’daki kadar geniş kapsamlı ve ayrıntılı düzenlemelerin yer almadığı ve işçilerin kurullara katılımının daha sınırlı olduğu görülmektedir. ABD’de İSG kurulları, çoğu zaman toplu pazarlık görüşmelerinde sendikalar ve işverenler tarafından oluşturulmaktadır. Ayrıca ABD’deki İSG düzenlemelerinde, işçilerin, güvenli olmayan işleri reddetme haklarının, Kanada kanunlarıyla karşılaştırıldığında daha sınırlı olduğu görülmektedir⁸⁷. Kanada ve İngiltere kanunlarında ayrıntılı olarak yer alan ve önem verilen, İSG temsilcilerinin atanması konusu, ABD Sağlık ve Güvenlik Kanunu’nda yer almamaktadır. Yani bu kanunda temsilcilerden pek bahsedilmemektedir. Ayrıca, ABD Sağlık Ve Güvenlik Kanunu’nda diğer iki ülke kanunlarından farklı olarak İSG kurullarında işçi, işveren ve sendika temsilcileri yanında bir de bütçe ile ilgili otoritelerin temsili yer almaktadır. İngiltere örneğinde ise, kurullarda sendikaların temsiline diğer iki ülkeye göre daha fazla önem verildiği görülmektedir.

Her 3 ülke örneğinde de İSG kurulu ve temsilcilerinin görev, yetki ve sorumlulukları, kurul yapısı, kurul toplantıları ve bu toplantılardaki karar alma usulleri yaklaşık olarak aynıdır. Örneğin; kurulun yapısı konusunda işvereni temsil eden üye sayısının işçi temsilcileri sayısından fazla olamayacağı konusu her 3 ülke örneğinde de aynıdır. Kurul toplantılarındaki kararlar ise hepsinde oybirliği ile alınır.

⁸⁷ GILBERT, G. Douglas, HECKMAN, P. Gerald, “Occupational Health And Safety In Canada And The United States”, (<http://www.bna.com/bnabooks/ababna/annual/98/uscn898.pdf>. Erişim tarihi:12.04.2005.).

1.4. TÜRKİYE'DE İSG VE İSG KURULLARI: TARİHİ GELİŞİM VE MEVZUAT

1.4.1. Türkiye'de İş Sağlığı Ve Güvenliği: Tarihi Gelişimi

Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı ihtiyacının insanlık tarihi kadar eski olmasına rağmen, ülkemizde bunun bir ihtiyaç olarak benimsenmesi çok daha yakın zamanlarda ortaya çıkan bir olgudur. Özellikle, ülkemizde sanayileşmenin görülmeye başlanmasıyla birlikte İSG konusu da gelişmiştir⁸⁸. Ülkemizde ilk olarak Osmanlı Devleti'nin son zamanlarında hukukumuzda girmeye başlayan sağlık ve güvenlik konusunun gelişimi 3 dönem altında incelenmektedir. Bu dönemler;

1.4.1.1. Cumhuriyet'ten Önceki Dönemde İSG

Cumhuriyet öncesi dönemde Türk çalışma hayatında hakim olan sistem *lonca* sistemiydi ve bu sistem, *esnaf ve zanaatkarlardan* oluşuyordu. Türk lonca sistemi, İslam Dininin kardeşlik anlayışına dayanan *ahilik* mantığından gelmekteydi. Bu da, işçilerin haklarının alın terleri kurumadan verilmesi ve onların haklarına saygılı olunmasını gerektiriyordu. Ancak dönemin hukuk sistemi, iş güvenliği hakkında habersizdi. Bu dönemin İSG yönünden önem taşıyan özellikleri⁸⁹;

- Üretim teknolojisinin basit olması,
- Çalışan sayısının azlığı,
- Çalışma ve çalıştırma serbestisinin olmaması,
- İSG bilincinin gelişmemiş olması...v.b. özelliklerdir.

1800'lü yılların sonlarına doğru, Osmanlı Devleti'nde sınırlı da olsa, sanayileşme gelişmeye başlamıştır. Ancak, kapitülasyonlarla birlikte yerli sanayi çökmüş ve henüz

⁸⁸ ARICI, Kadir, İSG Dersleri, TES-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara, 1999, s. 1-4.

⁸⁹ a.g.e.,s. 29-34.

modern sanayiye geçilememiştir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda ise, yavaş yavaş hukuki düzenlemeler ortaya çıkmaya başlamıştır⁹⁰. Yapılan düzenlemelere bakıldığında İSG ile ilgili ilk düzenlemelere 1865 yılında çıkarılan “*Dilaver Paşa Nizamnamesi*”nde yer verildiği görülmektedir. *Nitekim Nizamnamede*, sanayi bölgelerindeki çalışma koşullarının düzenlenmesine gidilmesi, yöresel hizmet verecek doktorların istihdam edilmeye çalışılması ve işçilerin tedavi ve istirahatleri üzerinde durulmuştur. 1869 yılında çıkarılan “*Maadin Nizamnamesi*” ise, işverenlerce iş kazalarına karşı önleyici ve koruyucu tedbirlerin alınmasını, madenlerde doktor ve gerekli ilaçların bulundurulması, iş sırasında kazaya uğrayan işçilere ya da bunların ölümleri halinde ailelerine, tutarı yargı tarafından tespit edilecek bir ödentinin yapılmasını öngörmüştür⁹¹.

1.4.1.2. Cumhuriyet Döneminde İSG (1920-23 Dönemi)

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilk modern ve esaslı düzenlemeler, Türkiye Cumhuriyeti (T.C) döneminde gerçekleştirilmiştir. Çünkü, ülkemizde modern sanayi hareketi gerçek anlamda ilk olarak T.C döneminde ortaya çıkmıştır. Bu dönemde gerçekleştirilen düzenlemelerden en önemlisi 1921 tarihinde çıkarılan 151 sayılı “*Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun*”dur. Bu yasa ile, ülkemizde ilk kez günlük çalışma süresi 8 saat ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca, yine aynı yılda “*Amele Birliği*” kurulmuştur. Bu kuruluş ise, işçiler açısından ilk sosyal güvenlik kuruluşudur. Bunun ardından, 1923 yılında *Birinci İktisat Kongresi*’nde çalışanların korunması amacıyla bir dizi karar alınmıştır⁹². Bunlardan bazıları;

- Günlük çalışma süresinin 8 saat ile sınırlandırılması,
- Dernek ve sendika hakkının sağlanması,
- Gece mesaisinin azami 4 saat olması,
- Maden işyerlerinde günlük çalışma süresinin 6 saati geçmemesi,
- 18 yaşından küçüklerin madenlerde çalıştırılmayacağı,

⁹⁰ a.g.e.,s. 34-35.

⁹¹ GENÇLER, a.g.e., s. 2.

⁹² ARICI, a.g.e., s. 40-41.

- Kadın çalışanlara analık halinde çeşitli hakların tanınması gibi kararlardır.

Bu kongrede, işyerlerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerini korumaya yönelik ve çoğu günümüzde de halen geçerliliğini sürdüren kararların alınmış olduğu görülmektedir. Bu açıdan bu kongrede alınan kararlar oldukça önemlidir.

1.4.1.3. Cumhuriyet'ten Sonraki Dönemde İSG'in Ulusal Ve Uluslararası Mevzuat İtibariyle Durumu Ve Gelişimi

1.4.1.3.1. Ulusal Mevzuatta İş Sağlığı Ve Güvenliği'nin Gelişimi

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda özellikle Cumhuriyet'in ilanından sonra anayasal ve hukuki pek çok düzenleme yapılmış ve bu konuda pek çok Tüzük ve Yönetmelik çıkarılmıştır. İlk olarak, 1924 Anayasası ile başlayan bu düzenlemeler, 1926 yılında "*Borçlar Kanunu*", 1930 yılında "*Belediyeler Kanunu*" ve "*Umumi Hıfzısıhha Kanunu*" ile devam etmiştir. İSG konusunda Borçlar Kanunu'nun 332. md.'de ilk kez işveren yükümlülüklerinden bahsedilmiştir. Ayrıca Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda, ilk kez işyeri hekimlerinden bahsedilmiştir. Bu kanunları takiben, 1936 yılında imzalanıp, 1937'de yürürlüğe giren 3008 sayılı "*İş Kanunu*" çıkarılmıştır⁹³.

1961 Anayasa'sının sosyal haklar ve ödevler bölümünde ve özellikle de 43. md'de, işgücünün çalışma şartları bakımından korunması amacıyla hükümler yer almıştır. Bunun ardından ise, 1971'de ikinci İş Kanunumuz olan "*1475 Sayılı İş Kanunu*" yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun 5. bölümünde, 73-82. md.'ler arasında iş sağlığı ve güvenliği konusuna yer verilmiştir. 1982 Anayasası'nda ise iş sağlığı ve güvenliği konusuna, doğrudan olmasa da dolaylı olarak yer verilmiştir. Şöyle ki, anayasanın 2. bölümünde yer alan "*kişinin hakları ve ödevleri*" ile 3. bölümdeki "*sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler*" başlığı altındaki maddelerde dolaylı olarak, İSG konusuyla ilgili hükümler yer almaktadır.

⁹³ CERAN, a.g.e., s. 6-7.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda günümüzde en yeni kanun düzenlemesi, 10 Haziran 2003 tarihinde resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren “4857 Sayılı İş Kanunu” dur. Kanunun 5. bölümünde ve 77-89. maddeleri arasında İSG konusu ayrıntılı biçimde düzenlenmiştir. Ayrıca bu konuda, yeni Kanuna dayalı olarak çıkarılan pek çok Tüzük ve Yönetmelik de mevcuttur.

1.4.1.3.2. Uluslararası Mevzuata Uyum alışmaları Kapsamında İş Sağlığı Ve Güvenliği’nin Gelişimi

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında, birtakım uluslararası standart ve mevzuatlara uyum sağlanması amacıyla pek çok düzenlemeye gidilmiş ve bu konuda, gelişmiş ülkelerin seviyesine erişebilmek için bu çabalara devam edilmektedir. Bu konuda özellikle, Uluslararası alışma rgt (ILO) ve AB’ye uyum çalışmaları oldukça önemlidir.

ILO’nun iş sağlığı ve güvenliği alanındaki politikası temelde 2 uluslararası sözleşme ve tavsiye kararlarında yer almıştır. Bunlardan ilki, 1981 yılında ıkarılan “155 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Sözleşmesi” ve 164 sayılı tavsiye kararı ile 1985 yılında ıkarılan “161 Sayılı İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi” ve 171 sayılı tavsiye kararıdır. Böylece, bu sözleşmeleri imzalayan ülkeler, asgari standartlar olarak tanımlanan uluslararası çalışma kurallarına mevzuatlarında yer vermektedirler.

Ülkemizde, zellikle AB’ye uyum çalışmaları kapsamında İSG konusundaki düzenlemelere oldukça önem verilmektedir. AB bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak bugüne kadar çıkarılmış olan ve i Mevzuatımızda da bulunan veya bulunması gereken pek çok Tüzük, Direktif ve Yönerge mevcuttur. Bu düzenlemelere uyum sağlamak amacıyla, Mevzuatımızda pek çok değişiklik yapılmaktadır⁹⁴. 9 Kasım

⁹⁴ “Avrupa Birliği’ne Tam yelik Sürecinde İş Sağlığı Ve Güvenliği”, .S.G.B İş Sağlığı Ve Güvenliği Genel Müdürlüğü İş Sağlığı Ve Güvenliği Dergisi, Sayı:2, Yıl:1, Temmuz-Ağustos 2001, s. 16-17.

2005 tarihinde yayınlanan Türkiye ile ilgili Avrupa Birliği İlerleme Raporu'nda bu konudaki gelişmelerden övgüyle söz edilerek “ İş sağlığı ve güvenliği alanında Türkiye, topluluk müktesebatına uyum konusunda iyi bir uyum düzeyine erişmiştir ve mevcut mevzuatın uygulanmasına yönelik çabalar güçlendirilmiştir.” ifadelerine yer verilmiştir⁹⁵. AB'ye adaylık sürecinde uyum sağlanması gereken müktesebatın içinde önemli bir yer tutan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konulara her sektörün hazırlıklı olması gerekmektedir ve bu konuda gerekli standartlara uyum sağlanmaya çalışılmalıdır. Bu konuda, ülkemizdeki işyerlerinde, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi ve ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi'nden sonra gündeme gelen ve 2001 yılından itibaren uygulanmaya başlanan “*OHSAS 18001 İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetim Sistemi*”nin uygulanması oldukça önemlidir. OHSAS 18001 Yönetim Sistemi, İSG faaliyetlerinin, işletmelerin genel stratejileri ile uyumlu olarak ve sistematik bir şekilde ele alınıp, sürekli iyileştirme yaklaşımı çerçevesinde çözümlenmesi için bir araçtır. Bu yönetim sistemi ilk kez 1996 yılında BS 8800 Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Yönetim Sistemi rehberi olarak oluşturulmuş, 1997'de Technical Report NPR 5001 adıyla ve 1999'da BS tarafından İngiltere'de ortaya çıkmış olup, ülkemizde ise 2001 yılında TS 18001 olarak uygulamaya girmiştir. OHSAS 18001 Yönetim Sistemi, genel şartlar, İSG politikası, planlama, uygulama ve çalıştırma, kontrol ve düzeltici faaliyet ile yönetimin gözden geçirilmesi olarak sıralanan unsurlardan oluşmaktadır. Bu standardın uygulanması gittikçe tüm işletmelerin uyması gereken yasal bir zorunluluk haline gelmektedir. Bu yolla işletmeler karlılık ve rekabet avantajına sahip olabileceklerdir. Ayrıca bu sistem, motivasyon ve katılımı sağlaması bakımından da oldukça önemlidir. Bu sistemle, çalışanlar, İSG risklerinin belirlendiği ve önlemlerle asgari seviyeye indirildiği, yasalara uyan, hedeflerin yönetim programları ile hayata geçirildiği, uygun İSG eğitimlerinin uygun kişilere verildiği, acil durumlara hazır, performansını izleyen, izleme sonuçlarını iyileştirme faaliyetleri için kullanan, faaliyetlerini denetleyen ve dökümanete eden bir kuruluşta İSG faaliyetlerine gereken önemi veren bir sistemin

⁹⁵ BASESGİOĞLU, a.g.m, ([http:// www.isggm.calisma.gov.tr/ docs](http://www.isggm.calisma.gov.tr/docs), 15_11_2005, Erşim tarihi: 22.12.2005).

parçası olacaklardır⁹⁶. İşletmelerin, gelişmiş ülkelerle yarışabilmeleri için İSG konusundaki bu standardı eksiksiz ve verimli bir biçimde uygulamaları gerekmektedir.

1.4.2. Türkiye’de İSG Kurulları’nın Gelişimi Ve Kurullarla İlgili Hukuki Düzenlemeler

Ülkemizde iş güvenliği denetimi ve buna ilişkin faaliyetler esas olarak Ç.S.G.B’ye bağlı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından yürütülür. Ancak bu bakanlık dışında pek çok kamu kurumunun da iş teftişi konusunda bazı yetkileri vardır. Örneğin; Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK), Belediyeler, Milli Savunma Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Enerji Ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı kısmen denetim yetkisine sahiptirler. Bu kurumların yaptığı denetim dış denetim olarak tanımlanmakta olup, İSG kurulları da işyerlerinde yaptıkları denetimlerde iç denetimi gerçekleştirmektedirler⁹⁷. Kısaca, kurulların gelişim süreci iş denetiminin gelişimiyle aynı paralelde gerçekleşmiştir.

Devletin iş güvenliğini denetim yetkisinin 2 dayanağı vardır. Bunlardan ilki, 61 ve 82 Anayasalarımızda yer alan “*sosyal devlet*” olma anlayışından kaynaklanan, devletin çalışma hayatındaki müdahaleci karakterinden gelir. İkincisi ise, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 91.Maddesi gereğince devlete iş denetimi yetki ve görevinin verilmiş olmasıdır⁹⁸. İç denetim organı olan kurulların denetim yetkisinin en önemli dayanakları ve kurulların yer aldığı kanun düzenlemeleri ise, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 80. md.’de yer alan düzenlemeler ve buna bağlı çıkarılan İSG Kurulları Yönetmeliği ile, 1475 sayılı eski İş Kanunu’nun 76. md.’deki düzenlemeler sonucu oluşturulan İSG Kurulları Hakkındaki Tüzük’tür.

25 Ağustos 1971’de kabul edilen ve 1 Eylül 1971’de resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu’nun 5. bölümü altında ve 76. md.’de; “Çalışma Bakanlığınca lüzum görülecek işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili

⁹⁶ (<http://www.kaliteofisi.com> Erişim tarihi:27.04.2005).

⁹⁷ GEREK, a.g.e., s. 147.

⁹⁸ a.g.e., s. 148.

çalışmalarda bulunmak üzere birer “işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu” kurulur ve bu kurulların hangi işyerlerinde kurulacağı, teşekkül tarzları, çalışma usulleri, ödev ve yetkileri Çalışma Bakanlığı’nca çıkarılacak bir Tüzükte tespit edilir” ifadesi yer almıştır. Bu maddede çıkarılması öngörülen “*İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük*”, 31 Ocak 1973 tarihli kararnameyle ve 19 Şubat 1973’de resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe konulmuştur⁹⁹. Bu açıklamadan yola çıkılarak denilebilir ki; ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği kurulları ile ilgili ilk kanun düzenlemesi 1973 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Yani İlk kez 1475 sayılı İş Kanunu’nda kurullardan bahsedilmiştir.

Kurullarla ilgili 1475 sayılı İş Kanunu’na dayalı olarak çıkarılan Tüzük’te; İSG kurullarının hangi işyerlerinde kurulacağı, kurulların kimlerden oluşacağı, görev ve yetkileri, çalışma usulleri, yükümlülükleri ve kurullar konusunda işçi ve işverenlere düşen yükümlülükler yer almıştır. Tüzüğün 2. md.’de, “*sanayiden sayılan*”, “*devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran*” ve “*6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı*” işyerlerinde her işverenin bir İSG kurulu kurmakla yükümlü olduğu hükmü yer almaktadır. Bu Tüzüğün diğer hükümleri, bir sonraki bölümde İSG Yönetmeliği incelenirken bu Yönetmelik ile Tüzüğün farklılıkları konusunda ele alınacağı için burada ayrıntısına girilmeyecektir.

10 Haziran 2003 tarihinde 25134 sayılı resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı İş Kanunu’nda pek çok değişikliğe sebep olmuştur. Yeni Kanun’da, tıpkı eski Kanun’da olduğu gibi 5. bölüm altında düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği konusunda pek çok yeni hüküm yer almaktadır. Ancak eski Kanun’da 73 ile 82. md.’ler arası düzenlenen bu konu, yeni Kanun’da 77 ile 89. md.’ler arasında yer almıştır. Dolayısıyla madde sayısında artış olmuştur. İSG kurulları konusu, 4857 sayılı Kanun’un 5. bölümü altında düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği başlığı altında ve 80. md.’de yer almaktadır.

⁹⁹ CENTEL, Tankut, *İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Mevzuatı*, MESS Yayınları, İstanbul, 2000, s. 27.

Kanundaki tüm maddeler için olduğu gibi, kurullarla ilgili olan 80. maddenin de kanun gerekçeleri yer almaktadır. Buna göre; iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda “önleme işyerinden başlar” ilkesinden hareketle, işyerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda teşkilatlanması çerçevesinde gerekli hukuki müesseseler İş Kanunu’nda düzenlenmiştir. Sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işverenin yönetime katılma modeline uygun olarak bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü yasayla öngörülmüştür. Devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırma koşulu, işyerinde hiçbir dönemde 50’den az işçi çalıştırılmaması anlamını taşır. Kurullar hakkındaki Tüzük uyarınca, bu kurullar danışman kurul niteliğinde olup, kararları bağlayıcı değildi ve yaptırım güçleri yoktu. Getirilen yeni düzenlemeyle işverenler İSG kurullarının kararlarını uygulamakla yükümlü tutulmuşlardır ve böylece kurullar daha etkin hale getirilmiştir¹⁰⁰.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 80. maddesinin 3. fıkrasına göre düzenlenen, 7 Nisan 2004 tarihli ve 25426 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren “*İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik*”de, Tüzük’te yer alan; kurulların hangi işyerlerinde kurulacağı, kimlerden oluşacağı, görev, yetki ve yükümlülükleri, çalışma usulleri.....v.b. konular düzenlenmiştir. Ancak bu düzenlemelerin çoğu, kurullarla ilgili Tüzüğe göre pek çok farklılık içermektedir. Bir sonraki bölümde bu farklılıklar ve yenilikler ayrıntısıyla ele alınacaktır.

İSG kurulları konusunda 4857 sayılı Kanun’a dayalı olarak çıkarılan ve 9 Aralık 2003 tarihinde resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren “*İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetmeliği*”nde, işverenin sağlık ve güvenlik konularında işçilerin katılımını sağlaması ve bu konuda bilgi kaynaklarına ulaşmalarına yardımcı olması açısından kurul çalışmalarına etkisi olabilecektir. Yani burada direkt olarak olmasa da dolaylı yoldan kurullara atıf yapılmıştır. Çünkü kurullarla ilgili Yönetmelik’te işverenlerin kurulun işlerini kolaylaştırması ve kurul çalışmalarıyla ilgili raporları saklaması konusu yer almaktadır. İSG Yönetmeliği’ndeki atıf da bu konuyla ilgilidir. Ayrıca, Kurul

¹⁰⁰ (<http://www.iskanunu.com/default.aspx?pid=7041>. Erişim tarihi:30.04.2005.)

Yönetmeliği'nde, kurulu oluşturan üyeler konusunda, Tüzük'ten farklı olarak, “sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi” kavramından ilk kez bahsedilmiştir.

Ülkemizde, 2001 yılından itibaren uygulanmaya başlanan ve uluslararası geçerliliğe sahip OHSAS 18001 Yönetim Sistemi içerisinde belirtilen İSG politikasının, işletme düzeyinde uygulayıcı organı İSG kuruludur. Bu anlamda OHSAS'ın gerek gördüğü politikanın üretilmesi görevi yönetmelikte kurula verilmektedir. Örneğin, Bu yönetim sistemindeki “performans ölçümü ve izleme” başlığı altında yer alan konu, kurul gündeminde yer alacak hususlar arasında sayılabilir. Aynı zamanda bu standartta yer alan, “kazalar, uygunsuzluklar, vakalar, düzeltici ve önleyici faaliyetler” başlığı altında düzenlenen hususlar da kurulun iş kazalarını önleme ile ilgili görevlerini oluşturan konularla benzerdir¹⁰¹. Sonuç olarak, işyerlerinde uygulanan İSG Yönetim Sistemi olan OHSAS 18001'in uygulanması konusunda en büyük görev kurullara düşmektedir. Bu standardın öngördüğü politika ilkeleri, kurulların amaçlarıyla benzerdir ve bir işletmede İSG kurulu ne kadar etkin ve başarılı çalışıyorsa, o işletmedeki İSG standardı ve politikası da o oranda başarılıdır denilebilir.

1.5. 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDAN SONRA İSG KURULLARI

Yukarıda ifade edildiği üzere, 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu, iş hukukumuzda pek çok yeni düzenleme getirmiştir. Yeni İş Kanunu, İş sağlığı ve güvenliği ve bunun altında düzenlenen kurullar konusunda da bazı yenilik ve değişiklikleri gündeme getirmiştir. Özellikle kurullar konusunda en çok göze çarpan değişiklik, 1475 Sayılı İş Kanunu'nda Tüzük olarak düzenlenen kurulla ilgili mevzuatın, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yönetmelik olarak çıkarılmasıdır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5. bölümü altında ve 80. md.'nin 3. fıkrasında; “İş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülükleri Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanacak bir

¹⁰¹ ŞAHİN, a.g.e. s. 47.

yönetmelikle gösterilir.” ifadesi yer almaktadır¹⁰². Aşağıda, bu yönetmeliğin öngördüğü hükümler ve ülkemizde kurulların nasıl işlediği ile ilgili bilgilere yer verilecek, ardından İSG Yönetmeliği ile Tüzüğü arasındaki farklılıklar incelenecektir.

1.5.1. “İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik” Ve Getirdiği Hükümler

Toplam 14 maddeden oluşan İSG Kurulları Yönetmeliği'nin 2. bölümünde genel hükümler başlığı altındaki 4. md.'de yer alan düzenlemeye göre; 28 Şubat 2004 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan “Sanayi, Ticaret, Tarım Ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik” hükümlerinde, sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işverenin bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlü olduğu ifadesi yer almıştır. İşçi sayısının tespitinde, işyerinde çalışan işçilerin tamamı dikkate alınır. İşverene bağlı fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyerinin olması durumunda 50'den fazla işçi çalıştıran her bir işyerinde ayrı ayrı İSG kurulu kurulur¹⁰³. Yani bu şartların mevcut olduğu her bir işyerinde İSG kurulunun kurulması zorunludur. Ancak pek çok işverenin, maliyetleri kısmak amacıyla başvurdukları ilk yol kurul kurmaktan kaçınmaktır. Bu durum genelde Küçük Ve Orta Ölçekli İşyerleri olan KOBİ'lerde görülmekle birlikte, bir çok büyük çaplı şirkette de bu kurulların gereği gibi ve yeterli düzeyde etkin çalışmadıkları ve göstermelik kuruldukları görülmektedir. Ancak işyerinde sağlık ve güvenlik faaliyetlerinin önemini kavramış ve kurulların gerekliliğine inanan işverenler, bu konuda oldukça aktiftirler. Aslında İSG kurulu kurmadıkları için kazançlı olduklarını düşünen işverenlerin kazancı, kurulu kurarak elde edilen fayda ve kazançtan çok daha azdır.

¹⁰² “İş sağlığı Ve Güvenliği Mevzuatı CD'si”, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Eğitim Ve Araştırma Merkezi, Ankara, 2004.

¹⁰³ a.g.e.

1.5.1.1. İSG Kurulları'nın Oluşumu Ve Kurulda Görevli Kişiler

Yönetmeliğin 5. md.'de yer alan düzenlemede kurulun kimlerden oluşacağı ve kurulda görevli olan kişiler yer almaktadır. Bu md.'ye göre kuruldaki üyeler¹⁰⁴;

- *İşveren veya işveren vekili,*
- İş Kanunu'nun 82. maddesi uyarınca iş güvenliği ile görevli *mühendis veya teknik eleman,*
- İş Kanunu'nun 81. maddesi uyarınca görevlendirilen *işyeri hekimi,*
- *İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,*
- Varsa *sivil savunma uzmanı,*
- İşyerinde görevli *formen, ustabaşı veya usta,*
- 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 34. maddesi hükmü uyarınca işyerinde bulunan sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri kişi, işyerinde *sendika temsilcisi* yoksa o işyerindeki işçilerin yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek *işçi temsilcisi,*
- *Sağlık ve güvenlik işçi temsilcisidir.*

Kurulun başkanı, işveren veya işveren vekili, *kurulun sekreteri* ise, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemandır. Yukarıda sayılan üyelerden, son 3 şık dışındaki üyelerin tamamı işveren veya işveren vekilince atanırlar. Ayrıca yukarıda sayılan üyelerden formen, ustabaşı, usta, sendika temsilcisi ve işçi temsilcilerinin bir de yedekleri seçilir ki bu seçim, asıl kurul üyelerinin seçim usulüyle aynıdır¹⁰⁵

Yukarıda yer verilen kurul üyelerinden “*iş güvenliği ile görevli mühendis ve teknik eleman*” ile “*sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi*” kavramları kurullarla ilgili çıkarılan Yönetmelik'le birlikte ilk kez gündeme gelmiştir ve Tüzük'te yer almamaktadır.

¹⁰⁴ a.g.e.

¹⁰⁵ a.g.e.

1.5.1.2. İSG Kurulları'nın Görev Ve Yetkileri

Yönetmeliğin 7. md.'de kurulların görev ve yetkileri belirtilmiştir¹⁰⁶.. Buna göre kurullar;

- İşyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönetmelik taslağı hazırlamak,
- İşyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili konularda çalışanlara yol göstermek
- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlike ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,
- İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıkları konusunda gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak ve alınması gereken tedbirleri tespit etmek,
- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimi planlamak,
- İşyerinin sağlık ve güvenlik durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek, kazanılan tecrübeye göre gelecek yılın çalışma programında yer alacak konuları ve gündemi tespit etmek, işverene teklifte bulunmak, planlanan gündemin uygulanmasını sağlamak ve değerlendirmek,
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 83. md.'de belirtilen taleplerin olması durumunda acilen toplanıp, karar vermek...v.b. görev ve yetkilere sahiptirler

Kurulların bu görev ve yetkileri, İSG konusunda mevzuat ve uygulamaya sahip tüm ülkelerde yaklaşık olarak aynı biçimde tanımlanmıştır. Ancak, çalışmanın önceki bölümünde incelenen ülke örneklerinde kurullardan ayrı olarak, İSG temsilcilerinin de görev ve yetkilerinden bahsedilmiştir. Kurullarla ilgili ülkemiz Yönetmeliği'nde ise, "sağlık ve güvenlik temsilcisi" adı altında bu temsilcilere yer verilmiş olmakla birlikte, bu temsilcinin sadece kuruldaki temsili vurgulanmış, görev ve yetkilerinden ayrıntılı biçimde bahsedilmemiştir.

¹⁰⁶

a.g.e.

1.5.1.3. İSG Kurulları'nın Çalışma Usulleri Ve Kurul Toplantıları

Yönetmeliğin 8. md.'de kurul toplantıları, bu toplantıların şekli, karar alma biçimleri ve toplantı tutanakları ile ilgili hükümler yer almaktadır. Bu md.'ye göre;

- Kurullar en az *ayda 1 kere* toplanır. Toplantının gündemi, yeri, günü ve saati toplantıdan en az *48 saat önce* kurul üyelerine bildirilir. Toplantının gündemi, sorunların ve gerçekleştirilecek projelerin önem sırasına göre belirlenir.
- Acil durumların olması veya işçilerin talebi halinde, kurul olağanüstü toplanır.
- Kurul toplantıları, günlük çalışma saatleri içinde yapılır ve toplantıda geçen süreler günlük çalışma süresinden sayılır.
- Kurul, *üyelerin çoğunluğu* ile toplanır, kararlar ise, toplantıya katılanların *oy çokluğu* ile alınır. Oyların eşitliği durumunda başkanın oyu kararı belirler.
- Her toplantıda, görüşülen konular ve alınan kararlarla ilgili bir tutanak düzenlenir. Bu tutanak, toplantıya katılan başkan ve üyeler tarafından imzalanarak işverene bildirilir. Bu tutanaklar ayrıca özel bir dosyada saklanır.
- Toplantıda alınan kararlardan, işçilerle ilgili olanlar işyerinde ilan edilir.

1.5.1.4. İSG Kurulları, İşveren Ve İşçilerin Yükümlülükleri

Yönetmeliğin 10., 11., ve 12. md'de işverenlerin, kurulların ve işçilerin, kurulların faaliyetleri konusunda uyması gereken yükümlülüklerinden bahsedilmiştir. Bu yükümlülükler kısaca incelenecek olursa;

İSG kurullarının, işyerinde sağlık ve güvenlik faaliyetlerini yerine getirirken dikkat etmesi ve uyması gereken bazı yükümlülükleri vardır. Örneğin; kurullar, verecekleri kararlarda ve bulunacakları tavsiyelerde işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulundurarak hareket etmelidir. Aynı zamanda, kurul üyeleri, görevleri dolayısıyla öğrendikleri bilgileri gizli tutmalı ve iş müfettişlerinin yapacakları teftişlerde onlara yardımcı olmalıdırlar.

İşverenlerin de kurullar konusunda yükümlülükleri vardır. Buna göre, işverenler, kurulda alınan kararları içeren toplantı tutanaklarını ve raporları, iş müfettişlerinin incelemesine hazır hale getirerek işyerinde bulundurmakla yükümlüdür. Aynı zamanda işverenler, kurul çalışmaları için gerekli araç ve gereci sağlamalıdır¹⁰⁷. Son olarak bu konuda işverenlerin uyması gereken en önemli yükümlülük; 4857 sayılı İş Kanunumuzun kurullarla ilgili 80. md.'de de belirtilmiş olan; İSG kurullarınca mevzuata uygun olarak verilen kararları uygulama yükümlülüğüdür.

Son olarak, kurul çalışmaları konusunda **işçilerin** yükümlülüklerinden bahsedilirse; işçiler, kurul tarafından alınan karar ve konulan yasaklara uymak zorundadırlar. İşçiler kurullarla sürekli iletişim ve işbirliği içerisinde olmalıdırlar.

1.5.2. İSG Kurulları Hakkında Yönetmelik İle Tüzük'ün Farklılıkları

Mevzuatımızda iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışmak üzere işyerlerinde oluşturulması istenen kurul ilk defa 1475 sayılı İş Kanunu'nun 76. maddesine dayalı olarak çıkarılan "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük"de yer almıştır. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 80. md.'ne dayalı olarak çıkarılan "İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik", Tüzük'ün pek çok hükmünü değişikliğe uğratmıştır ve Yönetmelik'in Tüzük'ten farklılığını oluşturan pek çok husus vardır. Aşağıda bu farklılıklara yer verilmiştir. Bunlar;

1. Öncelikle ilk göze çarpan farklılık, 1973 yılından beri gündemde olan sanayide kurul kavramının, Yönetmeliğin yürürlüğe girmesiyle birlikte isminin değişmesidir. Şöyle ki; Tüzük'te "İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Kurulları" olarak adlandırılan kurullar, Yönetmelik'te "İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları" olarak değişmiştir. Bu değişim, ilk bakışta basit bir değişmiş gibi algılansa da, aslında çok büyük bir anlayış farklılığını ifade etmektedir. Önceden sadece işçileri kapsayan işyerindeki sağlık ve güvenlik faaliyetleri, bu değişimin

¹⁰⁷

a.g.e.

ardından, işçiler de dahil olmak üzere, tüm iş faaliyeti içinde yer alanları kapsar hale gelmiştir. Böylece, bu konunun kapsamı genişlemiştir.

2. İkinci olarak, kurulların hangi işyerlerinde kurulacağı konusunda Tüzük’le aynı düzenlemeye sahip olmakla birlikte, Yönetmelik’te bu konuya açıklık getiren bir hüküm yer almaktadır. Şöyle ki, işyerinde 50 işçinin hesaplanmasında, tam olarak hangi işçileri kapsadığı konusunda birtakım ihtilaflar vardı ve Tüzük’te bu konuya açıklık getirecek hüküm yoktu. Yönetmeliğin 4. md.’de bu konuda “*işçi sayısının tespitinde işyerinde çalışan işçilerin tamamı dikkate alınır*” ifadesi Tüzük’ten farklı bir düzenleme olarak yerini almıştır. Bunun sonucunda işçi sayısının tespitinde ayırım gözetilmeksizin tüm çalışanlar dikkate alınacaktır.
3. Yönetmeliğin Tüzük’ten farklılığını oluşturan diğer bir konu, kurulu oluşturan üyelerin kimler olduğu konusudur. Yönetmelik’te, Tüzük’ten farklı ve Tüzüğe ek olarak 4857 sayılı İş Kanunu’nun 82. maddesi uyarınca görevlendirilen “*iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman*” ifadesi yer almaktadır. Böylece daha önce Tüzük’te yer alan “*işyeri güvenlik şefi*” kavramı, yerini “*iş güvenliği uzmanı*”na bırakmıştır. İş güvenliği uzmanlığı hakkında yayınlanan “İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”de iş güvenliği uzmanının görevlerinin sayıldığı 12. maddenin g fıkrasında “*iş güvenliği kurulu toplantılarına katılmak*” hususu yer almaktadır¹⁰⁸. Ayrıca, kuruldaki üyeler konusunda Yönetmelik’te, Tüzük’te olmayan yeni bir üye daha yer almaktadır ki bu da “*sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi*”dir. Bu temsilcinin görevi, İSG Yönetmeliği’nin 16. md.’de düzenlenmiştir. İşçiler tarafından seçilen bu temsilci, işyerinde sağlık ve güvenlik çalışmalarına katılır ve iç denetim faaliyetlerinden sorumludur.
4. Yönetmelik’te, Tüzük’ten farklı olarak yer alan hükümlerden bir diğeri de “*kurul üyelerinin eğitimi*” konusudur. Bu konu, ilk kez Yönetmelik’le birlikte

¹⁰⁸

ŞAHİN, a.g.e., s. 10-11.

ayrı bir başlık altında düzenlenmiştir. Yönetmeliğin 6. md.'sinde düzenlenen hükme göre; işveren tarafından, kurul üyelerine ve yedeklerine sağlık ve güvenlik konularıyla ilgili eğitimler verilir. Bu konulardan bazıları; kurulun görev ve yetkileri, İSG konusunda mevcut ulusal mevzuat ve standartlar, acil durum önlemleri ve işyerine ait özel riskler gibi konulardır. Bu eğitimler özellikle, uzmanlığı bulunmayan üyelere verilir ve kurul çalışmalarına katılmadan önce bilgilendirilmeleri amaçlanır.

5. Kurulların görev ve yetkileri konusunda Yönetmelik ve Tüzük'te yer alan hükümler benzer olmasına karşılık, Yönetmelik'te, Tüzük'te yer almayan farklı bir madde yer almaktadır. Yönetmeliğin 7. md.'sinin son paragrafında yer alan bu düzenlemeye göre; kurullar, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 83. md.'de belirtilen işçi taleplerinin olması durumunda acilen toplanarak karar vermekle görevlidirler. 83. md. Kanunumuza yeni giren bir maddedir ve bu madde ile, işçilerin hakları artırılmıştır. Böylece, işçiler, kurula kendi bireysel sorunlarıyla ilgili taleplerini ileterek kurulun olağan toplantıları dışında toplanmasını isteyebileceklerdir. Tüzük'le Yönetmeliğin farklılığını oluşturan ve yine bu konuyla ilgili olan başka bir ayırım ise, çalışma usulleri konusundadır. Bu konuda da Tüzük ve Yönetmelik'teki düzenlemeler benzer olmakla birlikte, Yönetmelik'te, yukarıda açıklanan göreviyle bağlantılı olarak kurulların, işçilerin talebi doğrultusunda acil olarak toplanmaları çalışma usulleri bakımından da Tüzük'ten farklılığını oluşturur. Kurul toplantılarıyla ilgili diğer usuller ise Tüzük'le aynı biçimde düzenlenmiştir.
6. Son olarak, Yönetmeliğin, Tüzük'ten farklılığını oluşturan başka bir konu da *işçi ve işverenlerin yükümlülüğü* konusundadır. Şöyle ki, Tüzük'te daha dar kapsamlı olarak düzenlenmiş olan bu yükümlülükler, Yönetmelik'te ek yükümlülükler getirilmiştir. Özellikle işverene getirilen en önemli yükümlülük, mevzuata uygun olarak verilen kurul kararlarını uygulama yükümlülüğüdür. İşçilere getirilen yeni yükümlülük ise, kurullarla işbirliği içinde olma yükümlülüğüdür. Tüzük'te ise bu ifadeye yer verilmemiştir. Buradan hareketle,

Yönetmelikle birlikte, kurul kararlarının bağlayıcı hale geldiği ve işçilerin kuruldaki söz haklarının artırılarak görüşlerine önem verildiği söylenebilir.

1.5.3. İSG Kurulları Hakkında Yönetmelik'in Olumlu Ve Eksik Yönleri

4857 sayılı İş Kanunu ve bu kanuna dayalı olarak çıkarılan İSG Kurulları İle İlgili Yönetmeliğin, eski Tüzük'ten bir çok farklılıkla gündeme gelmesi ve yenilikler getirmesi pek çok kesim tarafından olumlu karşılanmış, bu düzenlemelerle, sağlık ve güvenlik alanında önemli gelişmelerin yaşandığı savunulmuştur. Bu olumlu gelişmeler kısaca birkaç maddeyle özetlenecek olursa;

1. Yönetmeliğin olumlu yönlerinden ilki, ilk olarak 4857 sayılı Kanunumuzda belirtilmiş olmakla birlikte, buna dayalı olarak Yönetmelik'te de yer alan ve *kurul kararlarının bağlayıcı hale gelmesi* hususudur. Çünkü daha önce kurullar, danışma organı olarak kullanılmaktaydı ve kararları bağlayıcı olmayıp, yaptırım güçleri yoktu. Yeni düzenlemeyle birlikte kurul kararları bağlayıcı hale gelmiştir¹⁰⁹. Çünkü yeni düzenlemede, işverenlere kurul kararlarını uygulama yükümlülüğü getirilmiştir. Böylece İSG kurullarının işyerindeki etkinliği artırılmıştır.
2. İkinci olarak Yönetmelik, kurulda *işçilere verilen haklar* konusunda da önemli düzenlemelere sahiptir. Bu da oldukça olumlu bir gelişmedir. Şöyle ki ilk olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 83. maddesinde ifade edilen ve işçilerin sağlık ve güvenlik konularında haklarını aramalarını kolaylaştıran düzenleme, buna bağlı olarak çıkarılan Yönetmelik'le birlikte kurul faaliyetlerinde de geçerli hale getirilmiştir. Şöyle ki; işçilerin İSG'le ilgili herhangi bir problemleri olduğunda kurul acil olarak toplanabilecektir¹¹⁰. Bu gelişme, İSG kurullarının en önemli kuruluş amaçları arasında yer alan "*katılımcılık*" anlayışını büyük ölçüde

¹⁰⁹ ARSEVEN, a.g.m., s.15.

¹¹⁰ SELEK, Cihan, "İş sağlığı Ve Güvenliği Kurulları", TÜHİS İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, Cilt:19, Sayı:1-2, Ağustos-Kasım 2004. s. 101.

karşılıkmaktadır denilebilir. Nitekim, çalışanın yönetime katılımının aynı zamanda örgüte katkı koyma yönünde de olumlu etkileri olacaktır.

3. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulları kurularak iş güvenliği önlemlerinin alınması ve bu önlemlerin denetlenmesi konusu, çalışanların veriminin artmasında oldukça önemlidir. Ancak, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 103. md.'de, işyerlerinde İSG kurullarının kurulmaması ya da kurmaktan kaçınılması halinde getirilen cezai hükümler yetersizdi ve caydırıcı nitelikte değildi. İlgili maddede, işyerinde İSG kurulunu kurmaktan kaçınan veya kurup da çalışmasına engel olan işveren veya işveren vekiline 1 milyon lira para cezası verilir hükmü yer almaktaydı¹¹¹. Ancak bu hüküm, işverenlerin kurul kurmaktan kaçınmalarını kolaylaştırıyordu. İşverenler, kurul kurmak yerine bu para cezasını ödemeyi tercih ediyorlardı. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte, bu cezanın oranı artırılmış ve caydırıcı nitelik kazandırılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 105. md.'de yer alan düzenlemeye göre; İSG kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranan ve kurullarca alınan kararları uygulamayan işveren veya işveren vekiline 500 milyon lira para cezası verilir. Böylelikle, 4857 sayılı İş Kanunumuzun uygulanmaya başlandığı 2003 yılından bu yana işyerlerinde İSG kurullarının oluşturulması çok daha önemli, hatta zorunlu hale getirilmiştir. Bu da kurullar konusunda oldukça olumlu bir gelişmedir.
4. Son olarak, kurullar konusundaki Yönetmeliğin savunulan diğer bir özelliği de, işyerindeki *risklerin tespiti açısından kurullara görev yüklemesidir*. 4857 sayılı İş Kanunu'na dayalı olarak çıkarılan İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetmeliği ile ilk kez gündeme gelen ve önemi artan "*risk analizi ve değerlendirmesi*" konusunda kurullara önemli görevler verilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda karşılaşılabilecek risklerin bir kısmı öngörülemeyen risklerdir. Risklerin bir kısmı bir defa ortadan kaldırılarak engellenebilirken, bir kısmı ise işyeri ortamında yapılacak sürekli incelemeler neticesinde ortadan kaldırılabilir.

¹¹¹ AYHAN, Abdurrahman, "Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İSİG Kurullarının Oluşturulması Ve Önemi", KAMU-İŞ Dergisi, Cilt:7, Sayı:2, 2003, s. 90-91.

İş denetim yapılarının önlemekte zorlandığı risklerin başında işyerinde yürütülen çalışmanın gereği olarak ortaya çıkan riskler gelmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kurulları çalışma sisteminin gereği olarak işyeri ortamında bulunarak riskleri tespit edebilmektedirler. O nedenle işyeri ortamında iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak incelemelerin daha etkin olması bu yolla sağlanabilecektir¹¹².

Yukarıda, olumlu tarafları üzerinde durulan Kurul Yönetmeliği'nin, eleştirilen ve eksik görülen tarafları da vardır. Bu olumsuz noktalar birkaç madde ile kısaca özetlenecek olursa;

1. Kurullar konusunda hem Yönetmelik'te hem de Tüzük'te aynı şekilde ifade edilen ve bu kurulların 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde kurulması konusu, Yönetmeliğin en çok eleştirilen taraflarından biridir. Çünkü, iş sağlığı ve güvenliği gibi hayati önem arz eden bir konuda İSG kurullarının kurulmasının işyerinde devamlı olarak en az 50 işçinin çalışıyor olması şartına bağlanması, kurulların faaliyet alanını daraltmaktadır. Şöyle ki, ülkemizdeki işyerlerinin çoğunda 50'den az işçi çalıştığı bilinen bir gerçektir. Bu eksikliği kapatmak için İSG Yönetmeliği'nde ve İSG Kurulları Hakkındaki Yönetmelik'te, 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamına giren tüm işyerlerinde, işçiler tarafından seçilecek ve sağlık ve güvenlik konularında onları temsil etmeye yetkili olacak bir veya daha fazla işçinin sağlık ve güvenlik temsilcileri olarak görev yapacağı hükmü yer almaktadır. Ancak bu temsilcilerin gerek çalışma usulleri gerekse kararlarının işverenleri bağlayıp bağlamayacağı konusunda herhangi bir bilgi ve düzenleme yer almamaktadır¹¹³. Yapılan araştırmalarda iş kazalarının en fazla 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde meydana geldiği tespit edilmiştir. Ç.S.G.B., İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü yetkililerinin açıklamalarına göre; kurulların kurulmasında 50 sayısının indirilmesi amacıyla gerekli girişimlerde bulunulmuş, ancak Plan Bütçe Komisyonu ve Türkiye İşveren Sendikaları (TİSK)'in karşı çıkması sonucu bu başarılamamıştır.

¹¹² ŞAHİN, a.g.e., s. 5.

¹¹³ SELEK, a.g.e., s. 105.

Buradan hareketle İSG kurullarının 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde kurulmaması, Tüzük ve Yönetmeliğin önemli bir eksikliğini oluşturmaktadır. Örneğin daha önceki kısımda incelenen ülke örneklerinden Kanada örneği ele alınırsa bu ülkede işyerlerinde kurulların kurulması için en az 20 işçinin çalışıyor olması gerekmektedir. Aynı zamanda bu sayının altında işçi çalıştıran işyerlerinde ise, en az 5 işçinin çalışıyor olması koşuluyla iş sağlığı ve güvenliği temsilcilerinin atanması öngörülmüş ve bu temsilcilerin çalışma usulleri ile görev ve yetkileri ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Buradan hareketle, Kanada'nın, İSG ve kurullar konusunda, ülkemizden kat kat fazla gelişmiş olduğu söylenebilir. Aynı zamanda, kurulların sadece sanayiden sayılan işyerlerinde kurulması da eleştirilmektedir. Örneğin hizmet ya da ticaret işletmelerinde İSG kurulları kurulmamaktadır. Ancak, iş kazalarının bu tür işyerlerinde de olabileceği göz önüne alınırsa, bu durum büyük bir eksikliği oluşturmaktadır. Pek çok gelişmiş ülkede ise, "sanayi işyeri" ayrımı yapılmamaktadır.

2. Kurullarla ilgili Yönetmelik konusunda yorumda bulunan bazı uzmanlar, bu Yönetmeliğin, Tüzüğün yerine yürürlüğe girmesinin hukuki olarak hatalı olduğunu vurgulamaktadırlar. Çünkü yasal olarak Tüzükler Yönetmeliklerden daha önceliklidir ve dolayısıyla Yönetmeliğin Tüzüğe aykırı olması yanlış görülmektedir. Ayrıca, bu Yönetmeliğin, 4857 sayılı İş Kanunu'na dayalı olarak çıkarılan diğer Yönetmelikler gibi AB Yönergeleri'nin tercümesi olması hususu eleştirilmektedir. AB Yönergeleri'nin tercüme edilerek Yönetmelik olarak yayımlanmasının asıl kaynağı Ulusal Program'dır. AB'ye adaylık süreci içinde müktesebat uyumuna yönelik taahhütlerimizin yerine getirilmesi, ülkemiz açısından elbette önemlidir. Ancak AB Yönergeleri'nde üye ülkelerin yasal düzenlemelerini bu yönerge hükümlerine uyarak hazırlayacakları hükmü yer almaktadır. Bu nedenle Yönergeler'in tercüme edilerek kabul edilmesi yerine,

ülkemiz çalışma şartları göz önünde bulundurularak düzenleme yapılması daha doğru bir yaklaşım olacaktır¹¹⁴.

3. İSG Kurulları Hakkında Yönetmelik'in eleştirilen bir başka yönü ise, kurulda görevli üyeler konusundadır. Şöyle ki Yönetmeliğin 5. md.'nin "g" ve "h" bentlerinde düzenlenmiş olan işçi temsilcileri konusunda bir karışıklık göze çarpmaktadır. İşyerinde, görevi aynı olan kişilerin varlığı bu karışıklığa sebep olmaktadır. Çünkü, "g" bendinde belirtilen ve işçilerce seçilen "*işçi temsilcisi*" ile, "h" bendinde yine işçilerce seçilecek olan "*sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi*" arasında fark yoktur. "Bu nedenle, İSG Kurulları Hakkındaki Yönetmelik'te bu husus dikkate alınarak; İSG Kurulu'nda görev yapacak işçi temsilcilerinin, İSG Yönetmeliği gereğince bütün işyerlerinde seçilmesi gereken sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi ile bu işyerleri açısından bağlantısının kurulması uygun bir çözüm olabilecektir."¹¹⁵.

¹¹⁴ CILGA, Erten, "İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Yeni Dönem", MESS Mercek Dergisi, Nisan 2004, s. 110-111.

¹¹⁵ a.g.e. s. 113.

2. BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARI'NIN ETKİNLİĞİ VE ETKİNLİĞİN ÖLÇÜLMESİ: BURSA'DA TEKSTİL VE OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

2.1. İSG PERFORMANSINI ARTIRMADA İSG KURULLARI'NIN YERİ

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulmasında hedeflenen pek çok amaç vardır ve bu amaçların gerçekleşmesi ölçüsünde kurullardan istenilen fayda sağlanabilmektedir. Kurullar, tüm tarafların ihtiyaçlarını istenilen şekilde karşılayabiliyorsa, kurulların etkinliğinden bahsedilebilir. Etkin olarak çalışan kurullar, o işyerindeki işveren ve işçiler için iş sağlığı ve güvenliği politikasının performansında oldukça önemlidir. Bu durum, dolaylı olarak ülke ekonomisi için de fayda sağlamaktadır. Çalışmada, incelenecek olan kurulların etkinliği konusunda, bu etkinliği belirleyecek birtakım unsurlar ve etkinliği değerlendirmede kullanılacak ölçütlerden bahsedilecektir. Böylelikle, bu ölçütler yoluyla, kurulların ne derece etkin oldukları görülebilecektir. Bu yapılırken, ülkemizdeki durum ile birlikte, daha önceki bölümlerde incelenen ülke örneklerindeki etkinlik konusu da ele alınacak, ardından bu ölçütler bir arada değerlendirilecektir.

2.1.1. İş Kazalarının Azaltılmasında İSG Kurulları

Kurulların, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği performansını artırmada nasıl etkin oldukları, mevzuatın gereklerini ve ihtiyacı ne oranda karşıladıkları konusunda pek çok araştırma yapılmıştır. Bu konuda en çok araştırma yapılan ülkelerden biri olan Kanada’da “İşyeri Sağlık Ve Güvenlik Ajansı” tarafından, işyerlerinde gerçekleşen iş kazası verileri, politika ve pratik uygulamaları kullanılarak yapılan bir araştırmada; İSG kurullarının, işyerindeki kazalanma oranlarının azaltılmasına katkıda bulunması gerektiği, böylelikle İSG performansını artırarak etkin olabileceği ortaya konulmuştur¹.

Bu konuda çalışan araştırmacılar, Ontario ve Kanada’da 1972 ile 1989 yılları arasında kaza oranlarında önemli düşüşlerin olduğunu öne sürmüşler ve bu düşüşlerin, Kanada İSG Kanunu’nun yayımından sonraki yıllara rastladığını saptamışlardır. Bu konuda yapılan alan araştırmaları açıkça göstermektedir ki, işyerlerinde sağlık ve güvenliğin geliştirilmesi amacına yönelik bir taahhüt varsa, kurullara katılmak önemli bir rol oynamaktadır. İSG kurullarının etkinliği konusunda Kanada’da “Algoma Steel” adlı şirket üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Bu şirket, 1980 yılından itibaren İSG konusunda önemli değişimler gerçekleştirmiştir. Şirket, ulusal sorumluluk sistemi ve onun 2 temel unsurundan oluşan yeni bir İSG programı oluşturmuştur. Bu modelde, hem yönetimin, hem de yönetimle birlikte işçilerin paylaştıkları sorumluluklar vardır. Bu değişimin ardından şirket, yıllık kaza oranlarını %23’den %14’e indirmiştir. Bunun dışında “Woodbridge Foam” adlı şirket üzerinde de bu konuda bir alan araştırması yapılmıştır. 1988 yılından itibaren İSG uygulamaları konusunda önemli değişimleri yerine getirmeye başlayan bu şirket, İSG konularıyla ilgilenen “Sağlık Güvenlik Ve Çevre Departmanı”nı kurmuş, işveren ve işçiler için eğitim çalışmaları ve ergonomi programları düzenlemiştir. İSG konusunda büyük değişimlerin yaşandığı bu firmada yapılan araştırmalar sonucunda; firmanın kaza oranının

¹ “The effectiveness Of Joint Health And safety Committees”, *The Worklife Report*, Vol:9, Issue:3, Page:12, 1994, (<http://www.proquest.umi.com>, Erişim tarihi:28.02.2005.).

1988'de %14.8 iken, 1993'de %1.62'ye düştüğü gözlenmiştir². İSG Kurullarının etkinliği konusunda, ABD'nin New Jersey eyaletindeki kamuya bağlı işyerleri üzerinde yapılan bir alan araştırmasının sonucuna göre; işyerinde kurulan İSG kurulu, o işyerindeki meslek hastalıkları ve kazaları ne kadar azaltabiliyorsa o derece etkindir³.

Tüm bu araştırmalar göstermektedir ki, iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaliyette bulunan kurullar, iş kazalarının azaltılmasında önemli bir yere sahiptir ve incelenen örneklerde bu kurulların etkin çalıştıkları söylenebilir. Ancak, kurulların etkinliğinin, iş kazalarının azalması durumuna bağlanması oldukça önemli fakat yetersizdir. Bu konuda daha başka ölçütlere de ihtiyaç vardır.

2.1.2. Üst Yönetimin Desteğinin İSG Kurulları'nın Etkinliğindeki Rolü

İSG kurullarının başarısında etkili olan en önemli faktörlerden bir tanesi de üst yönetimin tutum ve politikalarıdır. İSG'le ilgili prensipler konusunda üst yönetimin çok güçlü taahhütler ortaya koyması gerekmektedir. Yani, bir işyerinde İSG kurullarının kurulması, iş sağlığı ve güvenliğine dair her şeyin başarıldığı anlamına gelmez. Bu kurullara işlerlik kazandıracak olan, üst yönetimin taahhütleridir.

Uzmanlara göre, iş kazalarının azaltılması konusunda yönetime yardımcı olan İSG kurullarının etkin biçimde çalışması için, bu kurulların işyerindeki toplam İSG sürecinin bir parçası olması gerekmektedir. Bu konuda da üst yönetimin taahhüdü oldukça önemli hale gelmektedir. Amerikalı sağlık ve güvenlik danışmanı "Walt R.Smickle"a göre; bir işyerindeki üst yönetim İSG kurulunun fonksiyonunu önemsemediği müddetçe, o işyerindeki sağlık ve güvenlik faaliyetlerinden bir sonuç alınamayacak ve sona doğru

² a.g.m.

³ EATON, E. Adrienne, NOCERINO, Thomas, "The Effectiveness Of Health And Safety Committees: Results Of A Survey Of Public Sector Workplaces", *Industrial Relations*, April:2000, Vol:39, Issue:2, (<http://www.proquest.umi.com> Erişim tarihi:08.03.2005.).

gidilecektir. Üst yönetim, öncelikle taahhütte bulunacak ve ardından lider gibi hareket ederek bu süreci başarılı bir biçimde yönetecektir⁴. Sonuç olarak, bir işyerinde İSG kurulunun etkili ve olumlu değişiklikler yapması, işyeri yönetiminin desteği olmaksızın çok zordur. Bu nedenle, üst yönetim kurul çalışmalarını sırasında kurul üyelerine gerekli bilgi ve belgeleri vererek tüm imkanlarını seferber etmeli ve desteğini esirgememelidir.

2.1.3. Kuruldaki İşgücü Katılımının Kurulun Başarısına Etkisi

İşyerindeki İSG kurulunun etkinliği, işgücü ile sık sık etkileşim içinde olmasına, işgücünün bu kurula aktif olarak katılımının sağlanmasına ve bu üyelere sorumluluklar verilmesine, bunun sonucu olarak ise, işçilerin güvenini kazanmasına bağlıdır.

İSG kurulunun özel sağlık ve güvenlik sorumluluğuna sahip çalışanları kapsamına rağmen, işyerindeki tüm işgücünün ilgi ve çabası, başarılı bir İSG programını gerçekleştirmek için gereklidir. İşgücü, kurulun çalışmaları hakkında bilgilendirilip, kurula katılımı sağlandığı zaman bu çalışanlar pasif seyirci olmak yerine aktif ortaklar olarak sağlık ve güvenlik programında yer alabilirler. Bir işyerinde, İSG kurulu oluşturulurken derhal işgücü ile iletişime geçilmeli ve fikirleri sorulmalıdır. Ayrıca kurul oluşturulurken bu kurulun amacı, kurulda yer alan kişiler ve görevleri tüm çalışanlara bildirilmelidir. İşçi ve işveren kesimi birlikte hareket ederek, işyerindeki en etkin iletişim metotlarına ortaklaşa karar vermelidirler. Sağlık ve güvenlikle ilgili tüm bilgiler hazırlanıp çalışanlara sunulmalıdır. Kurulan bu forumlar sayesinde çalışanlar soru, öneri ve şikayetlerini rahatlıkla üst yönetime sunabilmektedirler. Buradaki yüz yüze iletişim, kurulun önemini ortaya koymaktadır⁵. Yani, İSG kurulunun etkinliği, işyerinde çalışan herkesle ilgilidir. Herkes bundan sorumludur. Her bir çalışan sağlık ve güvenlik faaliyetlerine içten katılmalıdır.

⁴ TOMPKINS, a.g.e., (<http://www.proquest.umi.com> Erişim tarihi:08.03.2005.).

⁵ a.g.e., (<http://www.state.nj.us/health/eoh/peoshweb/jlmhsc.pdf>. Erişim tarihi:15.02.2005).

Kurul üyelerinin sağlık ve güvenlikle ilgili konulara katılımları sonucu ödüllendirme sistemi olmalıdır. Bu, ya somut bir ödül ya da eğitim şeklinde olabilir. Eğer, her bir kurul üyesi işini doğru yaparsa, bu, işçilere kazaların azaltılması konusunda büyük fayda sağlayacaktır. Bu sayede personelin çektiği sıkıntılar ve finansal problemler azaltılacak, bu da çalışanların moralini yükselterek iş verimini artıracaktır⁶. Bunun yanında, tabandaki işçilerin kurula güvenmesi ve ihtiyaçlarına cevap vermede kurulun yararlı olduğuna inanması da oldukça önemlidir. Bu güven duygusunu oluşturmak ise, kurulun faaliyetlerine bağlıdır⁷. Bunun sonucu olarak denilebilir ki, kurullar, tabandaki işçilerin güvenini kazandıkları ölçüde etkindirler. Ancak İSG kurulu hakkında yapılan yorumlar genelde bu etkinliğin sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır. Çünkü, çalışanların çok az bir kısmı buraya katılır. Böylece kuruldaki tartışmalar belli bir azınlığın gücü doğrultusunda yönlendirilir⁸.

Bu konuda son olarak, Kanada’da yapılan bir araştırmadan bahsetmek gerekirse, işyerlerinde ortak sağlık ve güvenlik kurullarının etkinliğini belirleyen unsurların neler olduğu konusunda Kanada hükümeti ile Alberta ve Saskatchewan eyaletlerinin çalışmalarını içeren ve 10 yıllık periyotta faaliyet gösteren 2500’ün üstünde kuruldan elde edilen sonuçlara göre, kurulun etkinliğini belirleyen en önemli faktörler; işçilerin haklarının belirlenmesi ve kurulun, güvenli olmayan iş koşullarının reddi konusunda işçilere gerekli hakları vermesidir⁹.

⁶ a.g.e., (<http://www.vcds.forces.gc.ca/dsafeg/pubs/manuals/OSHCommitteeGuide/> Erişim tarihi:03.03.2005.).

⁷ İşyerinde İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Komitelerinin Kullanılması, ILO, Ankara, 1997, s. 25.

⁸ TOMPKINS, a.g.e., (<http://www.proquest.umi.com>, Erişim tarihi:08.03.2005).

⁹ BRYCE K. George, “Effectiveness Of Health And Safety Committees”, Relations Industrielles, Vol:40, Issue:2, 1985, (<http://www.proquest.umi.com> Erişim tarihi:08.03.2005):

2.1.4. Kuruldaki Eğitim Faaliyetlerinin Kurulun Etkinliğindeki Yeri

Amerika’da İSG kurullarının etkinliği konusunda araştırmalarda bulunan ‘‘Ulusal Güvenlik Konseyi’’ yesi David Amos, kurulların etkinliği için ‘‘eğitim’’ konusu üzerinde durur ve müşterisi olan şirketlere ne kadar sıklıkla İSG kurullarına başvurduklarını sorar. Amos’a göre, İSG kurulu eğer iş kazalarını araştıracaksa kaza araştırması konusunda eğitime sahip olması gerekir. Ayrıca, eğer kurul güvenlik kontrollerini ynetecekse bu işi etkin bir şekilde yapması için eğitime ihtiyaç duyacaktır. Kurul yeleri, yöneticiler, müfettişler ve atölyelerde çalışan işçiler birlikte eğitilirse bu kişiler arasındaki rollerin uyuşmazlığı ve anlaşmazlıklar azalacaktır. Ayrıca, Amerikalı sağlık ve güvenlik danışmanı olan Walt R. Smickle da güvenlik kurullarındaki eğitim faaliyetleri ile ilgilenmiştir. Smickle’a göre, üst yönetim bu eğitimler için gerekli mali kaynağı tedarik etmeli, çalışanlar ise, bu eğitimlere düzenli olarak katılmalıdır. Bu konuda özellikle kurul üyelerinin eğitimi oldukça gereklidir¹⁰. Sonuç olarak, kurulda planlanıp gerçekleştirilen eğitim faaliyetleri ne kadar etkin biçimde uygulanıyorsa kurulun da o oranda etkin çalıştığı söylenebilir ve bu da işyerindeki İSG performansının artırılmasında oldukça önemlidir.

2.1.5. İSG Kurulları’nın Problem zme Gücü İle Etkinliği Arasındaki İlişi

Güçlü ve etkin çalışan bir İSG kurulu için bu kurulun, işyerindeki sağlık ve güvenlik problemleri ile ilgilenmesi, kaza incelemelerine yardımcı olması ve periyodik olarak güvenlik denetimlerini yönetmesi gerekmektedir. Bir işyerinde İSG kurulu kurulurken atılacak ilk adım, bu kurulun rolünün ne olacağına karar vermektir. Örneğin bu kurul yönetime önerilerini sunacak mı?, güvenli olmayan koşulları derhal düzeltmek için yetkilendirilecek veya güvenli olmayan işleri icra eden çalışanları cezalandıracak mı?.....gibi soruların cevapları net biçimde alındıktan sonra kurul faaliyetlerini rahatlıkla

¹⁰ TOMPKINS, a.g.e., (<http://www.proquest.umi.com> Erişim tarihi:08.03.2005.).

icra edebilecektir¹¹. Kısaca İSG kurulunun düzgün çalışması için, sağlam bir yapıya, açıkça belirlenmiş görev amaç ve sorumluluklara ihtiyaç vardır.

İSG kurulunun en önemli görevlerinden biri olan ve etkinliği için en iyi şekilde yerine getirmesi gereken görevi, işyerindeki sağlık ve güvenlikle ilgili problemleri çözme ve bu sorunlar karşısında harekete geçmesidir. Bir işyerinde İSG kurulu kurulduktan ve işlevleri tanımlandıktan sonra yapılacak asıl iş, sağlık ve güvenlikle ilgili problemleri çözmeye başlamaktır. Ancak, bir kurulun problemleri sorunsuz biçimde ve tam olarak çözdüğünü kanıtlayacak sihirli bir değnek yoktur ve bu durum net olarak ölçülemez. Kurulda öncelikle kolayca çözülecek ve çalışanların çoğunluğunu etkileyen konularla ilgili problemler ele alınmalıdır. Çoğu zaman bir problemin değişik çözümleri vardır. Bunların her biri problemi çözmeye yaramalıdır. Ciddi problemler belirlenerek bunların nasıl daha hızlı çözüleceği üzerinde durulur. Karmaşık problemlerde kısa ve uzun dönem çözümleri planlanır. Ancak, kurul üyeleri arasında problemlerin nasıl çözüleceği konusunda anlaşmazlıklar olabilir¹². Kuruldaki bu anlaşmazlıklar en aza indirilerek problemlerin en iyi şekilde çözümü için çalışılmalıdır. Bu şekilde çalışan İSG kurulları etkin çalışan kurullardır.

2.1.6. Kurulların Başarısına Etki Eden Diğer Faktörler

İşyerlerinde İSG performansını artırmada kurulların ne derece etkin olduklarını görmede gerekli, yukarıda bahsedilen faktörler yanında başka faktörler de vardır. Tüm bu bahsedilen ve bahsedilecek olan konularda başarılı çalışan kurullar, kuruluş amacını en iyi biçimde yerine getiren ve işyerindeki sağlık ve güvenlik performansının artmasında oldukça etkin çalışan kurullardır. Kurulların başarısında rol oynayan diğer faktörler, ayrıntısına girilmeden ve ana başlıklar halinde özetlenirse;

¹¹ a.g.e.

¹² a.g.e., (<http://www.state.nj.us/health/eoh/peoshweb/jlmhsc.pdf> Erişim tarihi:15.02.2005.).

- Kurulun, işyerindeki doğru ve eşit temsili sağlayabilmesi için yeteri kadar büyük olup olmadığı,
- Kurul üyelerinin, kurul faaliyetlerini gerçekleştirmek için yeterli zamana sahip olup olmadıkları,
- Kurul toplantılarının düzenli biçimde yapılıp, sonuçlarının işyerinde zamanında duyurulup duyurulmadığı,
- Kurul toplantıları sonunda gerekli tutanak ve raporların tutulup tutulmadığı,
- Kurulun tavsiyelerinin üst yönetim tarafından ne oranda uygulandığı,
- Kurul üyeleri arasındaki ilişkilerin niteliği,
- Kurulun, işyerindeki sağlık ve güvenlik denetimlerine katkısının ne oranda olduğu...v.b.faktörlerdir.

Tüm bu faktörler, işyerindeki İSG performansını artırmada, kurulun etkin olup olmadığına belirlenmesine yardımcı olurlar. Ayrıca bunlar, bir sonraki konuda bahsedilecek olan ve kurulların etkinliğini belirlemede kullanılacak ölçütleri oluştururlar.

Bir işyerindeki İSG performansının artırılmasında en büyük sorumluluk kurullara ait olmakla birlikte, tüm sorumluluğun tek bir tarafa yüklenmesi yanlıştır. Bu sorumluluk, kuruldaki tüm taraflarca paylaşılmalıdır. Bu konuda ana sorumluluk öncelikle üst yönetime ait olmakla birlikte, çalışanlar, sendika temsilcileri, mühendisler, iş sağlığı ve güvenliği ile görevli uzmanlar da bu konuda sorumluluklara sahiptirler. Bu konuda kurullarla ilgili yeni Yönetmelik’le birlikte kısmen başarı sağlanmış olmakla birlikte, çoğunlukla kurullarla ilgili Tüzük uygulamalarında görülen, ancak Yönetmeliği uygulayan bazı işyerlerinde de rastlanan uygulamaya göre; İSG konusunda sorumluluklara sahip taraflar çoğunlukla Mevzuat’tan gelen görev ve sorumluluklarını yerine getirmede çekinceli davranmaktadırlar. Hatta çoğu kişi, görev ve sorumluluğunu bilmemekte, zahmet edip Mevzuatı dahi

okumamaktadır.¹³. Başarılı bir sağlık ve güvenlik politikası için bu sorunun aşılması ve mevzuattan doğan tüm yükümlülüklerin ilgili taraflarca bilinmesi için gerekli çalışmaların yapılması oldukça önemlidir. Ülkemizde de bu konuda birtakım gelişmelerin olduğu görülmektedir. Ancak pek çok gelişmiş ülkeye göre daha birçok eksiğimizin olduğu da bilinen bir gerçektir.

2.2. İSG KURULLARI'NIN ETKİNLİĞİNİN ÖLÇÜLMESİ

İSG kurulu, etkinliğini artırmak için geçmiş performansıyla ilgili bazı ölçümlere sahip olmak isteyecektir. Bunun sonucunda zayıf yönleri azaltılarak güçlü yönleri sürdürülecektir. Gelişmiş bir sağlık ve güvenlik raporunun en önemli ölçüm aracı olmasına rağmen bu sorunun kolay bir cevabı yoktur¹⁴. Yani raporlar yeterli olmamaktadır. Bunun için daha pek çok ölçüm aracı ve parametreye ihtiyaç vardır. “*Hangi kurullar etkindir?*” sorusunun cevabı için bu ölçüm araçları ve parametrelerden yararlanılarak, kurulun bu konularda nasıl bir uygulamaya sahip olduğu öğrenilebilmektedir. Bu ölçüm sonuçlarına göre ise, kurulun etkin ya da başarısız olduğu konusunda bir değerlendirme yapılabilecektir.

2.2.1. İSG Kurulları'nın Etkinliğini Değerlendirmede Kullanılacak Ölçütler

Yukarıda bahsedilen ve bir işyerinde sağlık ve güvenlik performansının artırılmasında kurulların ne derece etkili olduğunu belirlemede kullanılan unsurlar ve uygulama biçimleri, aynı zamanda kurulların etkinliğini değerlendirmede kullanılan ölçütleri de temsil ederler. Bazı ülkelerde, kurulların kurulu olduğu işyerlerinde bu etkinliğin ölçülmesi amacıyla soru formları şeklinde hazırlanan “*kontrol listeleri*” uygulanır. Bu listelerde kuruldaki uygulamalara dair ve çoğunluğu mevzuatın yansıması olan sorular sorulur. Bu sorulara

¹³ TAŞYÜREK, Mustafa, “İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Kurulu”, (<http://www.ttb.org.tr/isak/msg/nisan02/index.html>, Erişim tarihi:03.01.2005.).

¹⁴ “OSH Answers, Joint Health And Safety Committee, Measuring Effectiveness”, (<http://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/hscommittees/measure.html>, Erişim tarihi:01.03.2005.).

verilen cevapların değerlendirilmesi yoluyla ölçüm gerçekleştirilmiş olur ve ölçüm sonucunda, kurulun etkin olup olmadığına dair değerlendirme ve yorumlar yapılabilir.

Her ülkenin İSG kurullarının etkinliğini değerlendirmede kullandığı kontrol listeleri farklıdır. Çünkü, her ülke kendi mevzuatı doğrultusunda bu listeleri hazırlar. Yani sorulan soruların kaynağı mevzuattır. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği kurulları hakkındaki mevzuat ülkeler arasında farklılık göstermekle birlikte, bazı temel konularda hepsinin çıkış noktası ve özellikle de kurulları kurma amaçları benzerdir. Aşağıda, ayrıntısına yer verilecek olan örnek bir kontrol listesi aracılığıyla bu benzerlik ve farklılıkların neler olduğu görülebilecektir.

2.2.2. Kontrol Listesi (Checklist) Uygulanarak Kurulların Etkinliğinin Ölçülmesi

Yukarıda da bahsedildiği gibi İSG kurullarının etkinliğini ölçmek için özellikle mevzuatın yansıması olan ve uygulamayla ilgili çeşitli soruların yer aldığı kontrol listeleri kullanılır. Aşağıda, ABD'nin New Jersey eyaletindeki işyerlerinde ortak sağlık ve güvenlik kurullarının etkinliğini ölçmede kullanılan kontrol listesi örneğine yer verilecek, daha sonra bu, ülkemizdeki uygulama ile karşılaştırılarak birlikte değerlendirilecektir.

Bahsedilecek bu kontrol listesi, New Jersey eyaletindeki işyerlerinde yılda 2 kez uygulanmaktadır. Kurulların yılda 2 kez değerlendirilmesi, kurul üyelerinin daha verimli olmalarına ve gelişimlerinin ya da gerilemelerinin farkında olmalarına yardımcı olacaktır¹⁵. 7 farklı ana başlıktan oluşan bu kontrol listesinin her bölümü çeşitli soruları içerir. En son bölüm, tüm bölümlerin değerlendirmesinin yapıldığı sonuç bölümüdür. Her bir bölüm başlığı, etkinliği belirleyecek bir ölçütü oluşturur. Aşağıda, bu kontrol listesinde yer alan konular, ayrı başlıklar altında ve anket soruları şeklinde incelenecektir. Kontrol listeleri uygulanırken burada yer alan tüm soruların karşısında “*evet*” ve “*hayır*” şeklinde iki

¹⁵ a.g.e., (<http://www.state.nj.us/health/eoh/peosh/web/jlmhsc.pdf>. Erişim tarihi:15.02.2005).s. 34.

seçenek yer alır. Bu sorulara verilen cevapların olumlu olması ölçüsünde kurulların etkinliğinden söz edilebilir.

2.2.2.1. Görev ve Amaçlar

1. İSG kurulu, sağlık ve güvenlikle ilgili açık ve anlaşılır taahhütler veriyor mu?
2. Üst yönetim ve işçi temsilcileri bu ifadelerde uzlaşmışlar mı?
3. Kurulun rolü açıkça tanımlanmış mı?
4. İşçiler, kurulun görevleri hakkında etkin biçimde bilgilendirilmiş mi?
5. Kuruldaki görev tanımları düzenli olarak gözden geçirilmekte midir? Eğer cevap “evet” ise, bu iş kim tarafından ve ne sıklıkta yapılmaktadır?

2.2.2.2. Kurulun Yapısı

1. Kurul, doğru temsili sağlamak için yeteri kadar büyük mü?
2. İşçi ve işveren temsilcileri, kurulda kendi üyelerini belirlediler mi?
3. Farklı departmanlardan gelen çalışanlar kurulda temsil ediliyor mu?
4. Kurul üyeleri, kuruldaki işleri yerine getirmek için yeterli zamana sahipler mi?
5. Üst yönetim veya bütçe otoritesini temsil eden kişiler kurulda yer alıyor mu?
6. Her bir kurul üyesi için alternatifler (yedek üyeler) belirlenmiş mi?
7. Çalışanlar, kurul üyelerinin kimler olduklarını biliyorlar mı?
8. Kurul üyeleri belirli zamanlarda değiştiriliyor mu?
9. Kurula seçilen başkan tüm üyelerce ortaklaşa mı atanıyor?
10. Gerekli olduğu zaman alt kurullar kuruluyor mu?
11. Kurulun yapısı periyodik olarak gözden geçirilip revize ediliyor mu?

2.2.2.3. Kurul Toplantıları

1. Kurul, düzenli olarak ve en az aylık olarak toplanıyor mu?
2. İhtiyaç olduğunda, daha önceden planlanmamış toplantılar yapılıyor mu?
3. Toplantılar zamanında başlayıp zamanında bitiyor mu?
4. Toplantılar sık sık erteleniyor mu?
5. Kurul üyeleri, toplantılara düzenli olarak katılıyor mu?
6. Her toplantı öncesinde gündem iyi bir şekilde hazırlanıp üyelere dağıtılıyor mu?
7. Çalışanlar, çözüme kavuşturulmamış konuları kurulda dile getirebiliyorlar mı?
8. Toplantılar, karşılıklı saygı ve sağlık ve güvenlik taahhütlerinin olduğu bir atmosferde mi gerçekleşiyor?
9. Toplantılar, telefon görüşmeleri ile sık sık yarıda kesiliyor mu?
10. Başkan veya başkan vekili toplantıları etkin biçimde yönetiyorlar mı?
11. Çözüme kavuşmamış konularda karar vermek için ortak bir karar mekanizması var mı?
12. Toplantı tutanakları etkin biçimde raporlanıyor mu?
13. Toplantı tutanakları, işçi ve işveren temsilcilerinin her ikisi tarafından da imzalanıyor mu?
14. Tutanaklar, her toplantı sonrasında tüm çalışanların görmesi için işyerinde ilan ediliyor mu?

2.2.2.4. Kurulun Sorumlulukları

1. Kurulun sorumlulukları açıkça tanımlanmış mı?
2. Kurul üyelerinin sorumlulukları, işyerindeki çalışanlar tarafından biliniyor mu?
3. Kurul, tehlikeli koşullarla ilgili raporları inceliyor mu?
4. Kurul, en az aylık olarak işyeri teftişleri yapıyor mu?
5. Kurul, bir şikayet veya tehlikeyi araştırırken işçilerle görüşüyor mu?

6. Kurul, acil prosedürleri hazırlıyor mu?
7. Kurul, işçilerin güvenliği ve konforu için gerekli ekipmanları tedarik edip gözden geçirmiş mi?
8. Kurul, çalışanlar için verilecek eğitimleri planlamış mı?
9. Kurul, iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili raporları düzenli olarak inceliyor mu?
10. Kurul üyeleri, tehlikelerin tanınması ve önlenmesi konularında düzenli eğitim alıyor mu?
11. Kurul, ihtiyaç olduğunda teknik destek alıyor mu?

2.2.2.5. Çalışanların Kurula Katılımı

1. Çalışanlar, işyerindeki İSG kurulu hakkında bilgilendirilmiş ve çalışmalarına katılma konusunda cesaretlendirilmiş mi?
2. İşyerinde tehlikelerin tanımlandığı “tehlike bildirim formları” hazırlanıp çalışanlara dağıtılmış mı?
3. İşçiler, kurul toplantılarındaki tartışmalara katılabiliyor mu?
4. İşçiler, kurul tarafından yürütülen sağlık ve güvenlik faaliyetlerine katılıyor mu?
5. Çalışanlar, kurulu faydalı bir oluşum olarak görüyorlar mı?

2.2.2.6. Yönetimin Desteği

1. Üst yönetim, kurula; araştırmaların yapılması, eğitimler ve diğer faaliyetleri için zaman ayırıp destek oluyor mu?
2. Üst yönetim, kurulun önerdiği tavsiyeleri uyguluyor mu? Uygulamadığı zaman da bunun gerekçelerini açıklıyor mu?
3. Kurul üyeleri, yönetim toplantılarında talep ve şikayetlerini dile getiriyorlar mı?

2.2.2.7. Sonuçlar

1. İşyerindeki kaza ve hastalık oranları azaltılmış mı?
2. Kurul, hedeflediği amaçlarını gerçekleştirmiş mi?
3. Kurul, işyerindeki önemli tehlike ve problemleri tanımlamış ve bunlar için gerekli çözümler sunmuş mu?
4. Kurulun önerdiği tavsiyelerin çoğunluğu uygulamaya geirilmış mi?
5. Kurul tavsiyeleri, zm nerileri yanında koruyucu tedbirleri de içeriyor mu?¹⁶

2.2.3. Genel Değerlendirme

Yukarıda, 7 ayrı başlık altında incelenen kontrol listesi rneği, ABD'nin, iş sağlığı ve güvenliği kurulları ile ilgili Kanunun yansıması olmasına karşın, diğer ülkelerde de uygulanabilecek bir çalışmadır. Çünkü, kurulların işleyişi konusundaki pek çok temel nokta bu sistemi uygulayan tüm ülkelerde yaklaşık olarak aynıdır. Örneğin bu kontrol listesi, önceki bölümlerde incelenen ülkelerden Kanada ve İngiltere'de de rahatlıkla uygulanabilir. Ancak, mevzuatlarındaki kk farklılıklar, listeye yeni soruların eklenmesini veya mevcut soruların çıkarılmasını gerektirebilir. Örneğin; bu ülkelerin mevzuatları gereği bir kontrol listesi hazırlanırsa, burada, ABD Mevzuatında pek fazla yer verilmeyen İSG temsilcileri ile ilgili maddeler de yer alabilir. Ya da rneğin İngiltere kanunları doğrultusunda bir kontrol listesi hazırlanırsa, burada İSG kurullarında görevli sendika temsilcilerine ağırlık verilebilir.

Yukarıdaki kontrol listesinin ülkemizdeki işyerlerinde uygulanabilirliği konusuna gelindiğinde ise, genel itibariyle burada yer alan maddelerin içeriğinin birkaç farklılık dışında kurullarla ilgili Ynetmeliğimiz hükümleri ile örtüştüğü görülmektedir. Bu listedeki sorular oldukça ayrıntılı biçimde hazırlanmıştır. Ülkemiz İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları

¹⁶ a.g.e., s. 35-39.

Yönetmeliği ise bu kadar ayrıntılı değildir. Bu Yönetmelik doğrultusunda bir kontrol listesi hazırlanırsa, bu liste de yine, yukarıdaki örnekte olduğu gibi kanun maddelerinin uygulanıp uygulanmadığına dair sorulardan oluşacak ve genel çerçevesi itibariyle yukarıda bahsedilen örnekteki başlıkları içerecektir. Ayrıca, bunlara ek olarak ülkemizdeki işyerlerinde kurulların OHSAS 18001 Yönetim Sistemi'nin öngördüğü iç politika hükümlerini başarılı biçimde uygulayıp uygulamadıkları ya da kurulların; özellikle 4857 Sayılı İş Kanunu ile önemi artan “risk analizi ve değerlendirmesi” faaliyetlerini gereği gibi yerine getirip getirmediikleri ile ilgili sorular da sorulabilir.

Kısaca toparlamak gerekirse, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının etkinliğini değerlendirirken baz alınacak bazı temel noktalar vardır ve bunlar kurulları uygulayan tüm ülkelerde yaklaşık olarak aynıdır. Bu konulardaki uygulamanın nasıl olduğu oldukça önemlidir ve bu yüzden, kontrol listesinde yer alan sorular bu konularla ilgili sorulardır. Bu temel noktalar; kurulun görev ve amaçları, yapısı, sorumlulukları, çalışma usulleri ve kurul toplantıları, çalışanların kurulda temsili, üst yönetimin desteği gibi konulardır. Kurulun bu gerekleri uygulamadaki becerisi, ne derece etkin olduğunu gösterir. Ayrıca, yukarıda incelenen örnek kontrol listesinin son kısmında “sonuçlar” başlığı altında yer verilen sorular ise, daha önce bahsedilen ve bir işyerinde İSG performansının artırılmasında ve kurulların başarısında etkili olan unsurlarla aynıdır. Böylece, yukarıdaki kontrol listesi, sadece ABD'deki işyerleri için geçerli bir ölçüm aracı olmayıp, diğer ülkelerdeki işyerlerinde de kurulların etkinliğinin ölçülmesinde rahatlıkla uygulanabilir.

2.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARI'NIN ETKİNLİĞİNİN ÖLÇÜLMESİ: BURSA'DA TEKSTİL VE OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

2.3.1. Araştırmanın Amacı

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işyeri İSG kurullarının etkinliği konulu tez çalışmasının uygulama kısmını oluşturan bu alan araştırmasında, özellikle 4857 Sayılı İş Kanunu ve bu kanuna dayalı olarak çıkarılan İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları ile İlgili Yönetmelik'ten sonra iş sağlığı ve güvenliği kurullarının ne derece etkin uygulandığı ve kanundaki gerekliliklerin yerine getirilip getirilmediği incelenmeye çalışılmıştır. Ayrıca, araştırmaya katılan işyerlerinde çalışanların, İSG kurulu ve bu kurulun faaliyetlerinden ne derece haberdar oldukları da ölçülmek istenmiştir. Çalışmada, özellikle İSG kurullarının, otomotiv ve tekstil sektöründe nasıl uygulandığı ve hangi sektörde daha başarılı olduğu karşılaştırmalı olarak incelenmeye çalışılmıştır.

2.3.2. Araştırmanın Evreni

Bu alan araştırması, Bursa'da tekstil ve otomotiv sektöründe faaliyet gösteren belli bir büyüklüğün üzerindeki sanayi işyerlerinde uygulanmış ve 2 farklı soru formu şeklinde hazırlanan sorular kurul üyeleri ve kurul dışındaki çalışanlara olmak üzere toplam 364 kişiye uygulanmıştır. Ankete, otomotiv sektöründen 5, tekstil sektöründen ise 8 olmak üzere, toplam 13 firma katılmıştır. Bursa'da en yaygın olan sektör tekstil sektörü olduğu için, tekstil firmalarına daha fazla ağırlık verilmiştir.

2.3.3. Araştırmanın Yöntemi Ve Güçlükleri

Bu alan araştırmasında “anket” yönteminden yararlanılmış ve araştırmaya katılacak kişiler, kurul üyeleri ve kurul dışındaki memur ve işçiler arasından “basit rastgele seçimli örnekleme tekniği” ile belirlenmiştir. Bu sayının içerisinde kurul üyeleri dışındaki mavi yaka çalışanlar çoğunluktadır.

Araştırma genelde, yüzyüze ve birebir olarak uygulanmış olmakla birlikte bazı işyerlerinde, güvenlik gerekçeleri ya da iş yoğunluğu gibi sebeplerle bu şekilde bir uygulama yapma imkanı bulunamamış, bunun yerine soru formları ilgili kişiye verilip, daha sonra geri alınmıştır. Birebir uygulanan araştırmaya verilen cevapların daha verimli ve sağlıklı olduğu düşünüldüğünden, elden verilen formların hata payıyla birlikte değerlendirilmesi ve analiz yapılırken bu durumun göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Aynı zamanda karşılaşılan diğer bir güçlük de, bazı çalışanların bu çalışmayı fazla önemsememeleri ve sorulara oldukça bilinçsiz cevaplar vermeleridir. Kısaca, çalışanların çoğu, fikir sahibi olmadıkları pek çok soruyu biliyormuşçasına cevaplamışlardır.

2.3.4. Araştırmanın Hipotez (leri)

Araştırmada, İSG kurullarının etkinliği ve işyerlerindeki sağlık ve güvenliğin sağlanmasında bu kurulların ne derece katkısı olduğu incelenmeye çalışılmıştır. Tehlikeli çalışma koşullarının var olduğu tüm işyerlerinde, çalışanların sağlık ve güvenliği oldukça önemli bir konudur ve ülkemizde bu konu ile ilgili kanun ve yönetmeliklerde yapılan en son değişiklikler ve AB ile entegrasyon çalışmaları kapsamında iş sağlığı ve güvenliği konusu daha da önemli hale gelmiştir. Ancak kurul Tüzüğü ve Yönetmeliği'nde getirilen sınırlama ile, bu kurulların sadece, 50 ve daha fazla işçi çalıştıran ve 6 aydan fazla faaliyette olan sanayi işyerlerinde uygulanacağı belirtildiği için kurulların etkinliği yalnızca

bu işyerlerinde geçerli olarak incelenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın hipotezi; bu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının çok önemli ve etkin olduğudur. Buna göre, İSG kurulları, bu işyerlerindeki sağlık ve güvenlik performansının sağlanmasında büyük öneme sahiptir. Bu etkinliğin ölçülmesi amacıyla, çalışmada çeşitli kıstaslardan yararlanılmıştır. Bu ölçütlerin, araştırmaya katılan işyerlerinde başarılı uygulanması ölçüsünde kurulların etkinliğinden bahsedilebilir.

2.3.5. Ölçme Araçları

Araştırmadaki 2 farklı formda yer alan sorular, 3'lü, 5'li ve 6'lı "Likert Sıralama Ölçeği" ile hazırlanmıştır.

2.3.6. Soruların Hazırlanması, Uygulama Şekli Ve Veri Girişi

Bu alan araştırmasındaki sorular, 2. bölümde aktarılan, İSG kurullarının etkinliğini ölçen kıstaslar ile Kurul Yönetmeliği maddelerinden yararlanılarak hazırlanmıştır. Bunun yanında, ABD'nin New Jersey eyaletindeki işyerlerinde Ortak Sağlık ve Güvenlik Kurulları'nın etkinliğini ölçmede kullanılan kontrol listesinden de yararlanılmış ve ülkemiz Yönetmeliği ile uyuşan maddelere soru formlarında yer verilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği konusu, çok geniş kapsamlı ve birden fazla bilim dalını ilgilendiren bir konu olduğu için, bu çalışmada yer alan sorular hukuki ve teknik detaylara çok fazla girilmeden, sadece sosyal bilimler boyutuyla hazırlanmıştır.

Bu alan araştırması sonucu elde edilen veriler, bilgisayara yüklenen SPSS 13.0 (Sosyal Bilimlerde İstatistik Paket Programı)'nda hazırlanan veri tabanına aktarılmış ve girilen tüm veriler daha sonra tablolarla analiz edilmeye çalışılmıştır. Analizlerde, frekans dağılımları (frequencies), tanımlayıcı istatistikler (descriptives), çapraz tablolar (crosstabs), ortalama dağılımları (means), güvenilirlik analizi (reliability analysis) yöntemleri kullanılmıştır.

Ayrıca, çalışmada yer alan sorular, veri girişi sırasında kodlanarak girildiği için analizler sonucu çıkan tablolarda da bu şekilde yer almıştır. Burada yer alan A1, anket 1'i, A2, anket 2'yi ifade etmekte olup, bunların yanında yer alan ilk rakam bölüm numarasını, diğer rakam ise, soru numarasını göstermektedir.

2.3.7. Bulgular

2.3.7.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

2.3.7.1.1. Sektör ve Cinsiyet Değişkeni

Bursa genelinde belli bir büyüklüğün üzerindeki firmalara uygulanan bu alan araştırmasında, işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyeleri ve bu üyeler dışındaki işçi ve memurlara karma olarak sorular sorulmuş, ve toplam 364 çalışana ulaşılmıştır. Bu çalışanlardan 148 kişi otomotiv sektöründen, 216 kişi ise tekstil sektöründendir. Aşağıdaki frekans tablosunda da görüleceği gibi bu sayı toplam çalışanların; otomotiv sektöründe % 40'ına, tekstil sektöründe ise % 59'una karşılık gelmektedir.

Tablo 1.Araştırmaya Katılanların Sektöre Göre Dağılımı

sektör	Sayı	%
otomotiv	148	40,7
tekstil	216	59,3
Toplam	364	100,0

Aşağıdaki tabloda ise, sektöre göre cinsiyet dağılımlarına bakıldığında erkek çalışanların ağırlıkta olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Sektöre Göre Cinsiyet Dağılımı

sektör	cinsiyet		Toplam
	erkek	kadın	
otomotiv	137	11	148
tekstil	136	80	216
Toplam	273	91	364

Tablodan görüldüğü üzere çalışmaya katılan kadın çalışanların sayısı erkek çalışanlara oranla oldukça azdır. Bu da sanayide kadın çalışanların oranının erkeklere nazaran oldukça düşük olduğunu göstermektedir. Ancak sektör bazında değerlendirme yapılırsa, araştırmaya katılan işyerlerinde, tekstil sektöründe 136 erkek çalışana karşılık 80 kadın çalışan, otomotiv sektöründe ise, 137 erkek çalışana karşılık yalnızca 11 kadın çalışan olduğu görülmektedir. Her iki sektördeki bu sayının yüzde değeri hesaplandığında, otomotiv sektöründe % 7 kadın çalışana karşılık %92 erkek çalışan, tekstil sektöründe ise, %37 kadın çalışana karşılık %63 oranında erkek çalışanın olduğu görülür. Bu konuda, sektör bazındaki genel dağılımlara bakılırsa, 2004 yılına ait çalışma istatistiklerinde, aralık ayı itibariyle çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımı incelendiğinde, otomotiv sektöründe % 10 kadın çalışana karşılık % 90 oranında erkek, tekstil sektöründe ise, % 29.1 kadın çalışana karşılık % 70.9 oranında erkek çalışanın olduğu görülmüştür¹⁷ Bu da göstermektedir ki, bu alan araştırması için seçilen örneklem, genel ortalamayı yansıtmaktadır.

Aşağıdaki tabloda ise, kurul üyelerinin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır.

¹⁷ 2004 Çalışma İstatistikleri Ve İsgücü Maliyeti, TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu) Yayınları, Yayın No: 262, Ekim, 2005.

Tablo 3. Kurul Üyelerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

	cinsiyet		Toplam
	erkek	kadın	
işveren temsilcisi	10	8	18
iş güvenliği uzmanı	10	4	14
işyeri hekimi	5	3	8
kurulgörevi insan kaynakları, idari işler uzmanı	8	6	14
formen, ustabaşı, usta	10	2	12
işçi temsilcisi	12	2	14
Toplam	55	25	80

Bu tabloda, araştırmaya katılan 80 kurul üyesinden 55'inin erkek, 25'inin ise kadın olduğu görülür. Bu da kurulda, % 31 oranında kadın çalışana karşılık % 68 oranında erkek çalışanın olduğunu gösterir. Bu oran, çalışmaya katılanların tamamının cinsiyet dağılımları ile karşılaştırılırsa, toplamda % 75 erkek, % 25 kadın çalışan oranına göre, kuruldaki kadın çalışanların oranının, genel ortalamanın üstünde olduğu görülür.

2.3.7.1.2. Eğitim Düzeyi:

Aşağıdaki frekans tablosunda, araştırmanın yapıldığı işyerlerinde çalışanların eğitim düzeyine göre durumları incelenmiştir.

Tablo 4. Çalışanların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

Eğitim düzeyi	Sayı	%
ilkokul	43	11,8
ortaokul	60	16,5
lise/meslek lisesi	167	45,9
yüksekokul/üniversite	93	25,5
Yüksek lisans/doktora	1	0,3
Toplam	364	100,0

Bu tabloya göre %46 oranıyla en fazla lise / meslek lisesi mezunu olduğu görülmektedir. Onu takiben, % 25 oranıyla en fazla yüksekokul / üniversite mezunu çalışan vardır. Ülkemizde, lise ve üstü eğitim alanların yüksek eğitimi sayılmasından dolayı araştırmaya katılanların % 70'inin yüksek eğitimi olduğu söylenebilir.

2.3.7.1.3. Ortaklık Şekli

Aşağıdaki frekans tablosunda, araştırmaya katılan işyerlerinin ortaklık şekli gösterilmiş olup, 4 farklı ortaklık şekline en fazla anonim şirketlerde uygulama yapıldığı görülmüştür.

Tablo 5. Çalışanların, Ortaklık Şekline Göre Dağılımı

Ortaklık şekli	Sayı	%
aile şirketi	69	19,0
limited şirket	31	8,5
anonim şirket	197	54,1
yabancı ortaklı şirket	67	18,4
Toplam	364	100,0

2.3.7.1.4. Sendikahlık Oranı

Araştırmaya katılan işyerlerinde kurulların etkinliği ölçülürken bu işyerlerinin sendikalı sendikasız olma durumu da göz önünde bulundurulmuş ve bu farklılığın, kurul hakkındaki yorumları etkileyip etkilemediği incelenmeye çalışılmıştır.

Tablo 6. Sendikalı / Sendikasız İşyeri Oranları

sendika	Sayı	%
evet	270	74,2
hayır	94	25,8
Toplam	364	100,0

Tabloya göre, araştırmaya katılan toplam 364 kişi içinden 270 kişi sendikalı, 94 kişi ise sendikasız çalışanlardır. Yani, araştırmaya katılanların % 74'ünün sendikalı olduğu görülür. Bu da tekstil ve otomotiv sektöründe belli bir büyüklüğün üzerindeki işletmelerde sendikalaşma oranının oldukça fazla olduğunu göstermektedir. Bu oran, 2004 yılı tekstil ve otomotiv sektöründeki toplam sendikalaşma oranları ile karşılaştırıldığında, % 73 olan genel ortalama ile paralel olduğu grlmektedir¹⁸.

2.3.7.1.5. Sektöre Göre Sendikalaşma ve İş kazası Oranları

Aşağıdaki tablo incelendiğinde, otomotiv sektöründen araştırmaya katılan toplam 148 çalışanın hepsinin sendikalı olduğu görülür. Tekstil sektöründe ise, araştırmaya katılanlardan 122 kişi sendikalı, 94 kişi ise sendikasızdır. Bu da göstermektedir ki, Bursa bölgesinde belli bir büyüklüğün üzerindeki otomotiv firmalarında sendikalaşma oranı tekstil sektörüne göre daha fazladır. Bu oranın fazla olmasında pek çok faktör etkili olabileceği gibi, otomotiv sektöründeki tehlikeli çalışma koşulları ve buna bağlı iş kazaları ve meslek hastalıklarının tekstil sektörüne göre daha fazla olmasının bu oranın yüksek olmasında çok büyük etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 7. Sektöre Göre Sendikalı İşyeri Oranı

	sendika		Toplam
	evet	hayır	
sektör otomotiv	148	0	148
tekstil	122	94	216
Toplam	270	94	364

Aşağıdaki tabloda ise, araştırmaya katılan işyerlerindeki iş kazası oranları sektöre göre incelenmiştir.

¹⁸

a. g. e.

Tablo 8. Sektöre Göre İş Kazası Oranları

	iş kazası		Toplam
	evet	hayır	
sektör otomotiv	35	82	117
tekstil	30	137	167
Toplam	65	219	284

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, her iki sektörde de iş kazası geçirmeyenlerin oranının, iş kazası geçirenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Buna karşın, otomotiv sektöründe iş kazası geçirenlerin, tekstil sektörüne nazaran daha fazla olduğu göze çarpmaktadır. Otomotiv sektöründe çalışanların % 30'u, tekstil sektöründe ise %18'i iş kazası geçirmiştir. Bu oranlar, yukarıda açıklanan ve sektöre göre sendikalaşma oranları konusunda yapılan tespiti destekler niteliktedir.

2.3.7.1.6. Kurul Üyesi Ve Diğer Çalışanların İşyerindeki Görevleri

Uygulanan alan araştırması, 2 farklı soru formundan oluşmakta olup, biri kurul üyelerine, diğeri ise kurul üyeleri dışındaki memur ve işçilere uygulanmıştır.

Tablo 9. Görev Dağılımı Frekans Tablosu

Kurul görevi	Sayı	%
işveren temsilcisi	18	4,9
iş güvenliği uzmanı	14	3,8
işyeri hekimi	8	2,2
insan kaynakları, idari işler uzmanı	14	3,8
formen, ustabaşı, usta	12	3,3
işçi temsilcisi	14	3,8
Toplam kurul üyesi	80	22,0
Çalışan görevi	Sayı	%
beyaz yakalı (memur)	61	16,8
mavi yakalı (işçi)	223	61,3
Toplam	284	78,0

Yukarıdaki tablolarda görüldüğü gibi, kurul üyeleri 80 kişi olup, toplam sayının % 22'sine karşılık gelmektedir. Bu üyeler içerisinde en fazla işveren temsilcileri bulunmaktadır. Kurul üyeleri dışındaki çalışanlar ise, 223 kişi mavi yakalı, 61 kişi ise beyaz yakalı olmak üzere toplam 284 kişidir. Bu da toplam sayının %78'ine karşılık gelmektedir.

2.3.7.2. Kurul Üyeleri Ve Diğer Çalışanlara Sorulan Sorular Arası Güvenilirlik Analizi

Öncelikle, çalışmadaki 1. Anket formunda yer alan 3 farklı bölümdeki toplam 33 soruya verilen cevapların iç tutarlılığı ve güvenilirliğini ölçmek amacıyla yapılan güvenilirlik analizinde “Cronbach Alpha” indeksi ile hesaplanan bir değere ulaşılmıştır.

Tablo 10. Anket 1'deki Sorular Arası Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Soru sayısı
,730	,685	33

Tabloda da görüldüğü gibi sorular arası Cronbach Alpha değeri % 73 olarak bulunmuştur. % 70'in üzerinde olan ölçeklerin güvenilir olduğu bilindiğinden, bu sorular arasındaki içsel tutarlılığın oldukça güçlü olduğu söylenebilir.

Anket 2'de yer alan sorulara verilen cevapların güvenilirliği hesaplandığında ise, aşağıdaki tabloya ulaşılmıştır.

Tablo 11. Anket 2'deki Sorular Arası Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Soru sayısı
,781	,676	17

Bu tabloda, anket 2'de yer alan sorular arasında % 78 oranında bir güvenilirlik değerinin bulunmuş olduğu görülmektedir. Bu da göstermektedir ki bu ölçek güvenilir ve sorular birbirleriyle tutarlıdır. Hatta bu sorular, değeri daha yüksek olduğu için, anket 1'deki sorulara göre daha anlamlıdır.

2.3.7.3. Kurul Üyelerine Sorulan Sorulara (Anket 1) Verilen Cevapların Genel Değerlendirilmesi Ve Değişkenlere Göre Analizi

Anket 1'de, 80 kurul üyesine, 3 bölüm altında, 3'lü, 5'li ve 6'lı skala uygulanarak hazırlanan 33 soru sorulmuştur. Çeşitli kod numaralarıyla gösterilen bu sorulara verilen cevapların ortalamaları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 12. Kurul Üyelerinin Verdiği Cevapların Ortalamaları

	Sayı	En az	En çok	ortalama	Std.sapma
A1.1.1	80	1,00	3,00	1,1875	,47981
A1.1.2	79	1,00	1,00	1,0000	,00000
A1.1.3	79	1,00	3,00	1,1013	,41122
A1.1.4	80	1,00	3,00	1,4000	,68621
A1.1.5	79	1,00	3,00	1,2785	,61886
A1.1.6	79	1,00	2,00	1,0759	,26661
A1.1.7	78	1,00	3,00	1,0513	,27433
A1.1.8	79	1,00	3,00	1,1646	,49174
A1.1.9	79	1,00	3,00	1,0886	,36479
A1.1.10	80	1,00	3,00	1,1125	,44986
A1.1.11	79	1,00	3,00	1,4937	,69565
A1.1.12	80	1,00	3,00	1,2250	,50253
A1.1.13	80	1,00	3,00	1,3750	,76927
A1.2.1	80	2,00	5,00	4,1000	,85091

A1.2.2	80	2,00	5,00	4,4500	,67317
A1.2.3	80	2,00	5,00	4,3625	,71589
A1.2.4	80	3,00	5,00	4,7625	,48376
A1.2.5	79	2,00	5,00	4,2658	,69261
A1.2.6	79	1,00	5,00	2,3165	1,05666
A1.2.7	78	2,00	5,00	4,3974	,81128
A1.2.8	80	1,00	5,00	4,3125	,98846
A1.2.9	80	1,00	5,00	2,3250	1,27065
A1.2.10	80	3,00	5,00	4,1875	,76463
A1.2.11	79	2,00	5,00	4,2405	,66439
A1.2.12	76	2,00	5,00	4,3553	,76077
A1.3.1	80	1,00	6,00	5,0875	1,04571
A1.3.2	80	1,00	6,00	5,3750	,93287
A1.3.3	80	1,00	6,00	5,3750	,87692
A1.3.4	80	1,00	6,00	5,5000	,77948
A1.3.5	80	1,00	6,00	5,0125	,94793
A1.3.6	80	1,00	6,00	5,2500	,84942
A1.3.7	80	1,00	6,00	5,2125	,82207
A1.3.8	80	1,00	6,00	5,3000	,95996

Yukarıdaki tablo incelendiğinde; kurul üyelerine sorulan sorulara verilen cevapların oldukça olumlu olduğu görülmektedir. Bu çalışmadaki toplam 3 bölümden 1. bölümdeki soruların cevap ortalaması 1 yani “evet”dir ve oldukça olumludur. Bu bölümde, kurulun kurulması ve genel faaliyetleri hakkında sorular sorulmuştur. Bu sorulara verilen cevapların olumlu olması, kurulların bu konuda etkin çalıştığını göstermektedir. 2. bölümde sorulan sorulara verilen cevapların ortalamasına bakıldığında ise, 6. ve 9. soruların ortalamasının 2, diğer soruların ortalamasının ise 4 olduğu görülür. Bu da olumlu olarak yorumlanır. Burada da kurulun faaliyetleri, toplantılar ve alınan kararlarla ilgili sorular vardır ve bunlara genel olarak “çoğu zaman” cevabı verilmiştir. Bu da oldukça olumlu olarak yorumlanır. Son olarak 3. bölümde sorulan sorulara verilen cevap ortalamaları incelendiğinde; burada sorulan toplam 8 soruya ortalama olarak 5, yani “katılıyorum” cevabı verildiği görülmektedir. Bu bölümde, kurulu genel olarak değerlendiren ve işyerindeki iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında kurulun etkinliğini ölçen sorular sorulmuş ve genel olarak olumlu olarak cevaplanmıştır. Buradan anlaşılmaktadır ki, kurulda görevli kişiler, kurulun faaliyetlerinden haberdardır ve kurulu olumlu olarak değerlendirmektedirler. Ancak, birebir

ve elden yapılan çalışmalarda görülmüştür ki; bazı üyeler, fikir sahibi olmasalar bile pek çok soruyu bilmeden cevaplamışlardır. O açıdan, değerlendirme yapılırken bu gibi durumların da göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Soru formlarında yer alan çeşitli değişkenlere göre yukarıda sorulan sorulara verilen cevapların dağılımı incelendiğinde ise daha spesifik sonuçlara ulaşılabilmektedir. Aşağıda bu konu incelenmiştir.

2.3.7.3.1 Kurul Üyelerinin “Görevlerine” Göre Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımı Ve Karşılaştırılması

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun faaliyetlerinden en fazla haberdar olan ve kurulun çalışmalarını en iyi bilenlerin kurul üyeleri olduğu düşüncesinden hareketle kurul üyelerinin, çalışmada yer alan sorulara verdikleri cevaplar incelenmiştir. Burada, tabloların hepsine yer verilmeyecek, en çok göze çarpan ve belirgin noktalar vurgulanacaktır.

Tablo 13. Kurul Üyelerinin Görevlerine Göre “Kurulda İşçi ve İşveren Temsilcilerinin Yer Alması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

		A1.1.2	
		evet	Toplam
	işveren temsilcisi	18	18
	iş güvenliği uzmanı	13	13
	işyeri hekimi	8	8
kurulgörevi	insan kaynakları, idari işler uzmanı	14	14
	formen, ustabaşı, usta	12	12
	işçi temsilcisi	14	14
Toplam		79	79

Yukarıdaki tabloda, 2. soruya verilen cevaplara bakıldığında, 80 kişiden 79’unun bu soruya “evet” yanıtı verdiği görülmektedir. Bu da göstermektedir ki, kurul üyeleri 2. soru

hakkında daha fazla fikir sahibidir ve bu soruyu olumlu değerlendirmişlerdir. Bu da, işçi ve işveren kesiminin her ikisinin de kurulda temsilci bulduklarını göstermektedir.

Tablo 14. Kurul Üyelerinin Görevlerine Göre“Kuruldaki Üyelerin Değiştirilip Görev Tanımlarının Gözden Geçirilmesi” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

		A1.1.4			Toplam
		evet	hayır	fikrim yok	
kurulgörevi	işveren temsilcisi	15	1	2	18
	iş güvenliği uzmanı	8	4	2	14
	işyeri hekimi	6	2	0	8
	insan kaynakları, idari işler uzmanı	9	3	2	14
	formen, ustabaşı, usta	8	2	2	12
	işçi temsilcisi	11	2	1	14
	Toplam	57	14	9	80

Yukarıdaki tabloda ise, 4. soruya verilen cevaplara bakıldığında “hayır” cevabı verenlerin sayısının oldukça fazla olduğu görülmektedir. Bu da, kurul üyelerinin belirli dönemlerde değiştirilip görev tanımlarının gözden geçirilmesinin pek fazla uygulanmadığını göstermektedir

Çalışmadaki 11, 12, ve 13. sorular da üzerinde durulması gereken sorulardır. Buna göre, en fazla “hayır” cevabının verildiği soru, 11. sorudur. Aşağıdaki tabloda bu soruya verilen cevapların dağılımı yer almaktadır.

Tablo 15. Kurul Üyelerinin Görevlerine Göre “Kurulun Toplantı Tutanaklarının İşyerinde İlanı” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

		A1.1.11			Toplam
		evet	hayır	fikrim yok	
kurulgörevi	işveren temsilcisi	13	3	2	18
	iş güvenliği uzmanı	9	2	2	13
	işyeri hekimi	4	4	0	8
	insan kaynakları, idari işler uzman	7	6	1	14
	formen, ustabaşı, usta	8	3	1	12
	işçi temsilcisi	8	3	3	14
	Toplam	49	21	9	79

Bu soruda, kurulun toplantı tutanaklarının işyerinde ilanı sorulmuştur. Bu soruya verilen cevaplar göstermektedir ki, çoğu işletmede bu madde gerektiği gibi uygulanmamaktadır.

Aşağıdaki tabloda 12. soruya verilen cevaplar vardır. Bu soruda, işteki tehlikelerle ilgili eğitim alınıp alınmadığı sorulmuştur. Verilen cevapların çoğunluğu “evet” olmakla birlikte “hayır” cevaplarının sayısı pek çok soruya göre fazladır. Bu da göstermektedir ki, İSG kurulu olan işyerlerinde bu konuyla ilgili verilmesi gereken eğitimler kanunda belirtildiği gibi yeterince verilmemektedir.

Tablo 16. Kurul Üyelerinin Görevlerine Göre “İşyerindeki Tehlikelerle İlgili Düzenli Eğitim Alınması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

		A1.1.12			Toplam
		evet	hayır	fikrim yok	
kurulgörevi	işveren temsilcisi	16	1	1	18
	iş güvenliği uzmanı	9	4	1	14
	işyeri hekimi	5	3	0	8
	insan kaynakları, idari işler uzmanı	12	2	0	14
	formen, ustabaşı, usta	11	1	0	12
	işçi temsilcisi	12	1	1	14
	Toplam	65	12	3	80

Son olarak, aşağıdaki tabloda 13. soruya verilen cevapların dağılımı yer almaktadır.

Tablo 17. Kurul Üyelerinin Görevlerine Göre “Kurul Faaliyetleri Sonucu İşyerindeki Kaza ve Hastalık Oranlarının Azaltılması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

		A1.1.13			Toplam
		evet	hayır	fikrim yok	
kurulgörevi	işveren temsilcisi	12	0	6	18
	iş güvenliği uzmanı	10	0	4	14
	işyeri hekimi	8	0	0	8
	insan kaynakları, idari işler uzmanı	12	1	1	14
	formen, ustabaşı, usta	11	0	1	12
	işçi temsilcisi	11	1	2	14
	Toplam	64	2	14	80

Yukarıdaki tablo incelendiğinde “fikrim yok” cevabını işaretleyenlerin oldukça fazla olduğu görülür. Burada, kurulun çalışmaları sonucu işyerindeki kaza ve hastalık oranlarının azaltılıp azaltılmadığı sorulmuştur. Soruya verilen cevaplar göstermektedir ki, kurul üyelerinin büyük çoğunluğu bu konuda bilgi sahibi değildir veya işyerlerinde bu konuda gerekli istatistikler yayınlanmamaktadır.

Son olarak, kurul üyelerinin 3. bölümdeki sorulara verdikleri cevaplar analiz edildiğinde, aşağıdaki tablolara ulaşılmıştır. Bu bölümde de soruların çoğunluğuna olumlu cevaplar verilmiş olmakla birlikte, bazı sorularda olumsuz cevaplar diğer sorulara göre daha fazladır. Örneğin aşağıdaki tabloda 5. soruya verilen cevaplarda bu görülmektedir.

Tablo 18. Kurul Üyelerinin Görevlerine Göre “Üst Yönetimin Kurul Çalışmalarını Desteklemesi” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

	A1.3.5					Toplam	
	kesinlikle katılmıyorum	kararsızım	kısmen katılıyorum	katılıyorum	kesinlikle katılıyorum		
kurulgörevi	işveren temsilcisi	0	0	5	6	7	18
	İş güvenliği uzmanı	0	0	2	6	6	14
	işyeri hekimi	0	0	2	5	1	8
	insan kaynakları, idari işler uzmanı	0	0	2	8	4	14
	formen, ustabaşı, usta	0	2	2	3	5	12
	İşçi temsilcisi	1	0	6	2	5	14
	Toplam	1	2	19	30	28	80

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, “kısmen katılıyorum” cevabının diğer sorulara göre oldukça fazla olduğu görülür. Bu da 5. soruda yer alan, üst yönetimin kurul çalışmalarını desteklemesi ve çalışmalara zaman ayırması konusunda eksikliklerinin olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu soruya, en fazla işçi temsilcilerinin kısmen cevabı vermesi, bu temsilcilerin üst yönetimin faaliyetlerinden çok fazla memnun olmadıklarını göstermektedir. 3. bölümdeki sorular içerisinde en fazla olumlu cevap verilen soru ise, 4. sorudur. Verilen cevapların dağılımı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde, 80 kişiden 77’sinin bu soruya “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” cevabı verdikleri

görülmektedir. Bu da işçi temsilcilerinin kurul toplantılarına gereği gibi katıldıklarını gösterir.

Tablo 19. Kurul Üyelerinin Görevlerine Göre “İşçi Temsilcilerinin Kurul Toplantılarına Etkin Katılımı” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

	A1.3.4					Toplam
	kesinlikle katılmıyorum	kararsızım	kısmen katılıyorum	kesinlikle katılıyorum	Toplam	
işveren temsilcisi	0	0	0	5	13	18
iş güvenliği uzmanı	0	0	1	4	9	14
işyeri hekimi	0	0	0	5	3	8
insan kaynakları, idari işler uzmanı	0	0	0	6	8	14
formen, ustabaşı, usta	0	1	0	4	7	12
işçi temsilcisi	1	0	0	6	7	14
Toplam	1	1	1	30	47	80

2.3.7.3.2. Kurul Üyelerinin “Eğitim Düzeyi”ne Göre Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımı Ve Karşılaştırılması

Öncelikle, kuruldaki eğitim düzeyi dağılımına bakıldığında, aşağıdaki tablolarda da görülebileceği gibi 80 kurul üyesinden 45’inin yüksekokul / üniversite, 27’sinin lise / meslek lisesi, 7’sinin ortaokul, 1 kişinin ise master / doktora mezunu olduğu görülmektedir. Aşağıdaki tablolarda kurul üyelerinin 1. bölümde yer alan 4, 11, 12, ve 13. sorulara verdikleri cevapların dağılımı yer almaktadır.

Tablo 20. Kurul Üyelerinin Eğitim Düzeyine Göre “Üyelerin Belirli Dönemlerde Değiştirilmesi” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

	A1.1.4			Total
	evet	hayır	fikrim yok	
ortaokul	6	1	0	7
lise/meslek lisesi	17	6	4	27
yüksekokul/üniversite	34	6	5	45
master/doktora	0	1	0	1
Toplam	57	14	9	80

Tablo 21. Kurul Üyelerinin Eğitim Düzeyine Göre “Kurul Toplantı Tutanaklarının İşyerinde İlanı” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

		A1.1.11			Toplam
		evet	hayır	fikrim yok	
eğitimdüze	ortaokul	6	0	1	7
	lise/meslek lisesi	14	9	4	27
	yüksekokul/üniversite	29	12	3	44
	master/doktora	0	0	1	1
Toplam		49	21	9	79

Tablo 22. Kurul Üyelerinin Eğitim Düzeyine Göre “Tehlikelerin Tanımlanması İle İlgili Alınan Eğitimler” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

		A1.1.12			Toplam
		evet	hayır	fikrim yok	
eğitimdüze	ortaokul	5	1	1	7
	lise/meslek lisesi	23	3	1	27
	yüksekokul/üniversite	36	8	1	45
	master/doktora	1	0	0	1
Toplam		65	12	3	80

Tablo 23. Kurul Üyelerinin Eğitim Düzeyine Göre “Kurul Faaliyetleri Sonucu Kaza Ve Hastalıkların Azaltılması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

		A1.1.13			Toplam
		evet	hayır	fikrim yok	
eğitimdüze	ortaokul	6	0	1	7
	lise/meslek lisesi	24	0	3	27
	yüksekokul/üniversite	33	2	10	45
	master/doktora	1	0	0	1
Toplam		64	2	14	80

Yukarıda yer alan 4 ayrı tablodan çıkan sonuçlara göre, daha önceki bölümde bahsedilen 1. bölümdeki 4, 11, 12, ve 13. sorulara burada da olumsuz cevaplar verildiği görülmüştür. Bu tablolarda göze çarpan başka bir nokta ise, kurul üyelerinin eğitim düzeyi arttıkça, sorulara daha bilinçli ve objektif cevaplar vermeleridir. Bu durum tüm sorularda gözlenmektedir. Şöyle ki, eğitim düzeyi yüksek olanlar, eğitim düzeyi düşük olanlara göre sorulara daha fazla “hayır” ve “fikrim yok” cevabı vermişlerdir.

2.3.7.3.3. Kurul Üyelerinin Çalıştıkları İşyerinin “Ortaklık Şekli” ne Göre Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımı Ve Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan işyerlerinin ortaklık şekline göre öncelikle, 1. bölümdeki sorulara ne şekilde cevaplar verdikleri incelendiğinde, bazı noktalar göze çarpmaktadır.

Tablo 24. Kurul Üyelerinin Çalıştıkları İşyerinin Bağlı Olduğu Ortaklık Şekline Göre “Kurulun İç Yönetmelik Hazırlaması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

		A1.1.1			Toplam
		evet	hayır	fikrim yok	
Ortaklık şekli	aile şirketi	0	5	2	7
	limited şirket	9	0	0	9
	anonim şirket	42	3	1	46
	yabancı ortaklı şirket	17	1	0	18
Toplam		68	9	3	80

Yukarıdaki tabloda yer alan, iç yönetmelikle ilgili 1. soruya verilen cevap dağılımlarına bakıldığında, aile şirketlerinde çalışan 7 kişiden hiçbirinin bu soruya olumlu cevap vermediği görülmüştür. Bu da aile şirketlerinin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili iç yönetmelik hazırlama konusunda yetersiz olduklarını göstermektedir.

Tablo 25. Kurul Üyelerinin Çalıştıkları İşyerinin Bağlı Olduğu Ortaklık Şekline Göre “Kurul Toplantı Tutanaklarının İşyerinde İlanı” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

		A1.1.11			Toplam
		evet	hayır	fikrim yok	
Ortaklık şekli	aile şirketi	0	7	0	7
	limited şirket	7	0	2	9
	anonim şirket	30	9	6	45
	yabancı ortaklı şirket	12	5	1	18
Toplam		49	21	9	79

Yukarıdaki tabloda, ortaklık şekline göre 1. bölümdeki 11. soruya verilen cevapların dağılımı yer almaktadır. Bu tabloya göre, aile şirketlerinde çalışan 7 kişinin tamamı bu soruya “hayır” cevabı vermiştir. Aynı zamanda diğer ortaklık türlerinde de bu soruya verilen “hayır” cevapları diğer sorulara verilen cevaplara göre daha fazladır. Bu da kurulun toplantı

tutanaklarının işyerinde ilanı konusunda aile şirketlerinde daha fazla olmak üzere, tüm ortaklık şekillerinde yeterli uygulamanın olmadığını göstermektedir.

Son olarak ise, aşağıdaki tabloda yer alan, 12. soruya verilen cevaplarda yine aile şirketleri mensubu kurul üyelerinin “hayır” veya “fikrim yok” cevabı verdikleri görülmüştür. Bu da aile şirketlerinde eğitim konusunda eksikliklerin olduğunu göstermektedir.

Tablo 26. Kurul Üyelerinin Çalıştığı İşyerinin Bağlı Olduğu Ortaklık Şekline Göre “ İşyerindeki Tehlikelere Karşı Düzenli Eğitim Alınması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

		A1.1.12			Toplam
		evet	hayır	fikrim yok	
Ortaklık şekli	aile şirketi	0	6	1	7
	limited şirket	6	1	2	9
	anonim şirket	42	4	0	46
	yabancı ortaklı şirket	17	1	0	18
Toplam		65	12	3	80

2.3.7.3.4. Kurul Üyelerinin Çalıştıkları “Sektör”e Göre Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımı ve Karşılaştırılması

Bu araştırmanın ana amaçlarından biri olan ve sektöre göre kurulların etkinliğinin ne düzeyde olduğu konusu, bu bölümde incelenmiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmaya, otomotiv sektöründen 31, tekstil sektöründen ise 49 kurul üyesi katılmıştır. Sektör değişkeninin, öncelikle 1. bölümdeki sorularla ilişkisine bakıldığında, yine, 4, 11, 12 ve 13. sorularda çarpıcı sonuçlara ulaşılmıştır. Bu soruların genelde tüm değişkenlere göre olumsuz yorumlandığı daha önceki analizlerde ve genel ortalamada görülmüş olmakla birlikte, bu dağılımın sektör bazında nasıl olduğu ise, aşağıda açıklanmıştır.

Tablo 27. Kurul Üyelerinin Çalıştıkları Sektöre Göre “Kurul Üyelerinin Değiştirilip Görev Tanımlarının Gözden Geçirilmesi” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

		A1.1.4			Toplam
		evet	hayır	fikrim yok	
sektör	otomotiv	25	2	4	31
	tekstil	32	12	5	49
Toplam		57	14	9	80

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, bu soruya tekstil sektöründen daha fazla olumsuz yanıt geldiği görülmektedir.

Sektör değişkenine göre 12. soruya verilen cevapların dağılımı ise aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Yine bu soruda da “evet” yanıtı çoğunlukta olmasına rağmen, tekstil sektöründe çalışanların otomotiv sektörüne göre daha fazla olumsuz cevap verdikleri görülmektedir.

Tablo 28. Kurul Üyelerinin Çalıştıkları Sektöre Göre “İşyerindeki Tehlikelere Karşı Düzenli Eğitim Alınması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

		A1.1.12			Total
		evet	hayır	fikrim yok	
sektör	otomotiv	29	2	0	31
	tekstil	36	10	3	49
	Toplam	65	12	3	80

Aşağıdaki tabloda ise, 13. soruya verilen cevaplar incelenmiş olup, “fikrim yok” seçeneğinin en fazla tekstil sektöründeki çalışanlarca işaretlendiği görülmüştür.

Tablo 29. Kurul Üyelerinin Çalıştıkları Sektöre Göre “ Kurul Faaliyetleri Sonucu İş Kazalarının Azaltılması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

		A1.1.13			Toplam
		evet	hayır	fikrim yok	
sektör	otomotiv	27	1	3	31
	tekstil	37	1	11	49
	Toplam	64	2	14	80

Bunun dışında 2. ve 3. bölümdeki sorulara verilen cevaplar da sektör değişkenine göre incelenmiş ve orada da yaklaşık olarak aynı sonuçlara ulaşılmıştır. Tekstil ve otomotiv sektöründen 80 kurul üyesiyle yapılan bu alan araştırması sonucu denilebilir ki, iş sağlığı ve güvenliği kurulları, otomotiv sektörüyle karşılaştırıldığında, tekstil sektöründe gerektiği gibi ve etkin biçimde uygulanmamaktadır.

2.3.7.4. Kurul Üyeleri Dışındaki Diğer Çalışanlara Sorulan Sorulara (Anket 2)

Verilen Cevapların Genel Değerlendirilmesi Ve Değişkenlere Göre Analizi

Anket 2, kurul dışındaki memur ve işçilere uygulanmıştır. Kurul üyelerine uygulanan çalışmadan farklı sorular içeren bu çalışmada 2 bölüm altında toplam 17 soru yer almaktadır. Öncelikle, bu sorulara verilen cevapların ortalamaları aşağıdaki tablodan görülebilecektir.

Tablo 30. Kurul Üyeleri Dışındaki Çalışanların Sorulara Verdikleri Cevapların Ortalamaları

	Sayı	En az	En çok	ortalama	Std. Sapma
A2.1.1	284	1,00	3,00	1,4894	,74475
A2.1.2	281	1,00	3,00	1,6655	,84633
A2.1.3	282	1,00	3,00	1,3901	,75715
A2.1.4	282	1,00	3,00	1,6383	,76187
A2.1.5	283	1,00	3,00	1,5760	,77441
A2.1.6	281	1,00	3,00	1,4840	,72254
A2.1.7	283	1,00	3,00	1,9364	,96178
A2.2.1	281	1,00	6,00	3,9004	1,46289
A2.2.2	284	1,00	6,00	4,2535	1,46061
A2.2.3	282	1,00	6,00	4,1135	1,40711
A2.2.4	283	1,00	6,00	4,1767	1,35160
A2.2.5	281	1,00	6,00	4,3665	1,28903
A2.2.6	279	1,00	6,00	4,4301	1,27283
A2.2.7	283	1,00	6,00	4,2650	1,29528
A2.2.8	282	1,00	6,00	4,1986	1,29175
A2.2.9	277	1,00	6,00	4,0758	1,35053
A2.2.10	271	1,00	6,00	3,8708	1,41484

Bu tabloya göre, 1. bölümde yer alan 7 soruya verilen cevapların ortalama değeri 1 olarak kabul edilebilir ve olumludur. Ancak bazı sorularda bu oran 2 değerine yaklaşmıştır. 2. bölümdeki sorulara verilen cevapların ortalamalarına bakıldığında ise, 1. ve 10. soruların ortalamasının 3, diğer soruların ise 4 değerinde olduğu görülür. Ortalaması 3 olan sorulardan 1. soruda, çalışanların İSG kurulu hakkında bilgilendirilmeleri ve kurul çalışmalarına katılımı, 10. soruda ise, OHSAS 18001 Yönetim Sistemi'nin uygulanması sorulmuştur. Fakat çoğu kişi bu soruya “kararsızım” cevabı vermiştir. Yani çalışanlar bu konuda pek fikir sahibi değildirler. 2. bölümde, ortalaması 4 olan sorulara ise “kısmen

katılıyorum” cevabı verilmiştir. Bu da göstermektedir ki, Anket 2’nin 1. bölümündeki sorular çalışanlarca olumlu şekilde cevaplanırken, 2. bölümdeki sorular pek olumlu cevaplanmamıştır ve çalışanlar burada yer alan konular hakkında pek fazla fikir sahibi değildirler. Bu tabloda dikkat edilmesi gereken bir başka nokta ise, bazı sorulara katılımın diğerlerine göre daha az olmasıdır. Toplam 284 çalışana uygulanan bu çalışmada, pek çok sorunun boş bırakıldığı görülmüştür. Örneğin, 2. bölümdeki 6, 9 ve 10. sorulara katılım, diğer sorulara göre daha azdır ve en fazla boş bırakılan sorulardır. Çünkü çalışanların çoğu kurulun faaliyetlerinden habersizdir.

2.3.7.4.1. Çalışanların “Sektör”e Göre Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımı Ve Karşılaştırılması

Öncelikle sektöre göre çalışanların dağılımından bahsedilirse, toplam 284 çalışandan, 167’si tekstil, 117’si ise otomotiv sektöründen bu çalışmaya katılmıştır. Sorulara verilen cevapların, sektör değişkenine göre çapraz tablolarla ve ortalamalarla analizi yapılmış ve tüm sorulara verilen cevaplar teker teker incelenmiştir. Öncelikle, 1. bölümdeki soruların dağılımı analiz edilmiş ve en çok göze çarpan tablolar ele alınmıştır. Örneğin aşağıdaki tablo, sektöre göre, 1. bölümdeki 1. soruya verilen cevapların dağılımını göstermektedir.

Tablo 31. Çalışanların Sektöre Göre, “ Kurulda Görevli Kişilerin Kimler Oldukları ve Görevlerinin Çalışanlarca Bilinmesi” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

		A2.1.1			
		evet	hayır	fikrim yok	Toplam
sektör	otomotiv	97	9	11	117
	tekstil	91	44	32	167
	Toplam	188	53	43	284

Tablo incelendiğinde, her 2 sektörden de en fazla “evet” cevabı gelmesine karşın, tekstil sektöründeki olumsuz yanıtların otomotiv sektörüne göre daha fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca “evet” cevabı verenler otomotiv sektöründe daha fazladır. Bu da göstermektedir ki,

tekstil sektöründe çalışanlar, kurulda kimlerin görevli olduklarını ve bunların ne iş yaptıklarını pek bilmemektedirler.

Aşağıda, 1. bölümdeki 2. soruya verilen cevapların yer aldığı çapraz tabloya yer verilmiştir.

Tablo 32. Çalışanların Sektöre Göre “Kurulun Aylık İşyeri Teftişi Yapması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

		A2.1.2			Toplam
		evet	hayır	fikrim yok	
sektör	otomotiv	90	9	18	117
	tekstil	73	40	51	164
Toplam		163	49	69	281

Tablo incelendiğinde, burada da tekstil sektörden gelen olumsuz yanıtlar göze çarpmaktadır. Özellikle bu soruya “evet” yanıtı verenlerin oranı yine otomotiv sektöründe daha fazladır. Tekstil sektöründe özellikle “fikrim yok” seçeneğini işaretleyenlerin sayısı oldukça fazladır. Bu da bu sektördeki çalışanların, kurulun aylık işyeri teftişi yapıp yapmadığından haberdar olmadıklarını ya da bu işyerlerinde bu teftişlerin düzenli olarak yapılmadığını göstermektedir.

Aşağıdaki tabloda ise, 1. bölümdeki 4. soruya verilen cevapların dağılımı yer almaktadır.

Tablo 33. Çalışanların Sektöre Göre “Kurul Toplantı Tutanaklarının İşyerinde İlanı” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

		A2.1.4			Toplam
		evet	hayır	fikrim yok	
sektör	otomotiv	84	17	16	117
	tekstil	67	65	33	165
Toplam		151	82	49	282

Burada da, yine tekstil sektöründeki olumsuz tablo göze çarpmaktadır. Hatta tekstil sektöründeki çalışanlar en fazla bu soruya “hayır” cevabı vermişlerdir. Bu da

göstermektedir ki, tekstil sektöründe İSG kurulunun toplantı tutanakları, her toplantı sonrasında işyerinde düzenli olarak ilan edilmemektedir.

Aşağıda, sırasıyla 1. bölümdeki 5. ve 6. sorulara verilen cevapların dağılımını gösteren tablolara yer verilmiş olup, diğer sorulara benzer şekilde, kurulun bu faaliyetleri konusunda da tekstil sektöründe önemli eksikliklerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 5. soruda, kurul çalışmalarını içeren “bülten levhaları”, 6. soruda ise, işyerindeki tehlikelerin tanımlandığı “tehlike bildirim formları” ile ilgili sorular sorulmuş olup, bu konularda tekstil işyerlerinde yeterli uygulamanın olmadığı görülmektedir.

Tablo 34. Çalışanların Sektöre Göre “İşyerinde Bülten levhalarının Asılması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

		A2.1.5			Toplam
		evet	hayır	fikrim yok	
sektör	otomotiv	88	11	18	117
	tekstil	82	52	32	166
Toplam		170	63	50	283

Tablo 35. Çalışanların Sektöre Göre “Tehlike Bildirim Formlarının Çalışanlara Dağıtılması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

		A2.1.6			Toplam
		evet	hayır	fikrim yok	
sektör	otomotiv	95	8	13	116
	tekstil	88	52	25	165
Toplam		183	60	38	281

1. bölümdeki sorulardan, son olarak, 7. soruya verilen cevaplar incelendiğinde, en fazla “fikrim yok” seçeneğinin bu soruda işaretlendiği görülmüştür. Aşağıdaki tabloda bu soruya verilen cevapların dağılımı yer almaktadır.

Tablo 36. Çalışanların Sektöre Göre “Kurul Faaliyetleri Sonucu İşyerindeki Kazaların Azaltılması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

		A2.1.7			Toplam
		evet	hayır	fikrim yok	
sektör	otomotiv	68	6	43	117
	tekstil	72	15	79	166
Toplam		140	21	122	283

Kurul üyelerine uygulanan çalışmada da yer alan bu soruya burada da yaklaşık olarak aynı cevaplar verilmiştir. Kurul faaliyetleri sonucu, işyerindeki kaza ve hastalık oranlarında düşme olup olmadığının sorulduğu bu soru sektör bazında incelendiğinde, her iki sektörde de bu konuda bilgi sahibi olmayanların oldukça fazla olmasına karşın, özellikle tekstil sektöründeki çalışanların bu konuda daha yetersiz oldukları görülmektedir

Sektör değişkenine göre, çalışanların 2. bölümde yer alan sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde ise, burada da olumsuz pek çok cevapla karşılaşılmıştır.

Tablo 37. Çalışanların Sektöre Göre “Kurul Hakkında Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Çalışmalarına Katılımı” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

	A2.2.1						Toplam
	kesinlikle katılmıyorum	katılmıyorum	kararsızım	kısmen katılıyorum	katılıyorum	kesinlikle katılıyorum	
sektör otomotiv	5	15	19	17	37	23	116
tekstil	16	12	50	28	43	16	165
Toplam	21	27	69	45	80	39	281

Yukarıdaki tabloda, her iki sektörde de cevapların genelde, ilk 4 seçenekte toplandığı görülmüştür ve olumsuz olarak yorumlanmaktadır. Bu da göstermektedir ki, bu işyerlerinde çalışanlar, kurulun faaliyetleri konusunda bilgilendirilmemiş ve çalışmalarına katılımı teşvik edilmemiştir.

Aşağıdaki tabloda 2. soruya verilen cevaplara bakıldığında, burada da en fazla olumsuz cevabın tekstil sektöründeki çalışanlarca verildiği görülmektedir. Özellikle de “kararsızım” seçeneği işaretlenmiştir. Bu da göstermektedir ki, işçi temsilcilerinin kurul toplantılarına katılması konusunda tekstil sektöründe eksiklikler vardır ve çalışanlar bu konuda bilgi sahibi değildirler. Otomotiv sektörü bu konuda daha başarılıdır denilebilir

Tablo 38. Çalışanların Sektöre Göre “İşçi Temsilcilerinin Kurul Toplantılarına Etkin Katılımı” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

		A2.2.2					Toplam	
		kesinlikle katılmıyorum	katılmıyorum	kararsızım	kısmen katılıyorum	katılıyorum	kesinlikle katılıyorum	
sektör	otomotiv	5	6	15	16	40	35	117
	tekstil	9	15	48	16	49	30	167
Toplam		14	21	63	32	89	65	284

Tablo 39. Çalışanların Sektöre Göre “Çalışanların Kurula Güvenmeleri” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

		A2.2.3					Toplam	
		kesinlikle katılmıyorum	katılmıyorum	kararsızım	kısmen katılıyorum	katılıyorum	kesinlikle katılıyorum	
sektör	otomotiv	5	5	21	16	41	29	117
	tekstil	9	18	42	31	46	19	165
Toplam		14	23	63	47	87	48	282

Yukarıda yer alan tabloda 3. soruya verilen cevaplara bakıldığında, çalışanların kurula güvenmesi ve kurulu faydalı bir oluşum olarak görmeleri konusunda yine en fazla tekstil sektöründen olumsuz yanıt geldiği görülür.

Kısaca denilebilir ki, tekstil ve otomotiv sektöründen, iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyeleri dışındaki toplam 284 çalışanla yapılan bu çalışmaya tekstil sektöründen katılanların, kurulu oldukça olumsuz değerlendirdikleri görülmüştür. Bu da, çalışanların gözüyle, kurulların otomotiv sektöründe daha etkin uygulandığını ortaya koymuştur.

2.3.7.4.2. Çalışanların “Görevlerine” Göre Sorulara Verdikleri Cevapların Analizi ve Karşılaştırılması

Yapılan analizlerde, çalışanların işyerindeki konumlarına (memur - işçi) göre sorulara verdikleri cevapların dağılımı incelenmiştir. Bu çalışma, toplam 284 kişiye uygulanmış olup, bunlardan 61 kişi memur, 223 kişi ise işçi statüsünde çalışmaktadır. Burada, işçi kesiminden çalışmaya katılanların, genelde sorular hakkında pek fazla bilgi sahibi

olmadıkları görülmüş olmakla birlikte, memurların da soruları, azımsanmayacak oranlarda bilmeden cevapladıkları görülmüştür.

2.3.7.4.3. Çalışanların “İş Kazası Geçirme Durumları”na Göre Sorulara Verdikleri Cevapların Analizi Ve Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyeleri dışındaki çalışanlara, işyerinde iş kazasına uğrayıp uğramadıkları da sorulmuş ve toplam 284 kişi içerisinde 65 kişinin iş kazası geçirmiş olduğu, 219 kişinin ise geçirmediği ortaya çıkmıştır. Bu durumun, sorulara verilen cevapları etkileyip etkilemediği ölçüldüğünde bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Çıkan tablolarda, özellikle de 1. bölümdeki sorulara verilen cevaplar konusunda “hayır” ve “fikrim yok” seçeneklerinin daha çok, iş kazası geçirmemiş olanlar tarafından işaretlendiği görülmüştür. Bu da, iş kazası geçirmemiş olanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularla pek fazla ilgilenmediklerini gösterir. 2. bölümdeki sorulara verilen cevaplar incelendiğinde ise, bunların çoğunun aynı doğrultuda olduğu ve farklılık oluşturan bir nokta olmadığı görülmüştür. Burada tüm tablolara yer verilmemiş olup, yalnızca “kurul faaliyetleri sonucu iş kazalarının azaltılıp azaltılmadığı” ile ilgili soruya, iş kazası geçirenlerin ve geçirmemiş olanların ne şekilde cevaplar verdikleri incelenmiştir.

Tablo 40. Çalışanların İş Kazası Geçirme Durumlarına Göre “İş Kazalarının Azaltılması” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

		A2.1.7			Toplam
		evet	hayır	fikrim yok	
İş kazası	evet	38	4	23	65
	hayır	102	17	99	218
Toplam		140	21	122	283

Tabloda yer alan cevaplar incelendiğinde iş kazası geçirenlerin % 35’inin, geçirmemiş olanların ise, % 45’inin bu soru hakkında fikir sahibi olmadıkları görülür. Bu da iş kazası geçirmiş olanların kazalarla daha yakından ilgilendiklerini, kaza geçirmemiş olanların ise bu konuda daha az fikir sahibi olduklarını göstermektedir.

2.3.7.5. Kurul Üyeleri ve Diğer Çalışanların Kurul Hakkındaki Sorulara Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

Yukarıda, kurul üyeleri ve diğer çalışanların, kurul hakkındaki sorulara verdikleri cevapların ortalama ve dağılımları, tanımlayıcı istatistikler ve çapraz tablolar aracılığıyla incelenmiş olup, bu iki grup çalışanın, kurulu nasıl değerlendirdikleri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Öncelikle, kurul üyelerinin kurula bakışı incelendiğinde, oldukça olumlu cevaplarla karşılaşılmıştır. Ancak, bu cevaplar içerisinde kurul üyelerinin, diğer sorulara göre olumsuz yorumladıkları ya da bilgi sahibi olmadıkları sorular da vardır. Bunlar; kurul üyelerinin belirli dönemlerde değiştirilip değiştirilmediği, toplantı tutanaklarının işyerinde ilan edilip edilmediği, işyerindeki tehlikelerle ilgili düzenli eğitim alınıp alınmadığı, kurul faaliyetleri sonucu kaza ve hastalık oranlarının azalıp azalmadığı ve üst yönetimin kurul çalışmalarını destekleyip desteklemediği ile ilgili sorulardır. Bu da göstermektedir ki, araştırmaya katılan işyerlerindeki kurul üyeleri, bu hususlarda yeterli uygulamanın olmadığını ortaya koymuşlardır. Bunun dışındaki sorularda ise kurulun oldukça başarılı ve etkin çalıştığı ortaya çıkarılmıştır. Bununla birlikte, bu araştırmanın işyerlerinde uygulanması sırasında görülmüştür ki, kurulda görevli çalışanların bir kısmı kurulun pek çok faaliyetinden habersizdir.

Yapılan araştırmada, kurul dışındaki çalışanlara sorulan sorulara verilen cevapların ortalama ve dağılımları da yine yukarıdaki analizlerde ortaya çıkarılmıştır. Bu analizler sonucu, soruların çoğunluğuna olumlu cevaplar verilmiş olmakla birlikte olumsuz cevaplanan ya da bilgi sahibi olunmayan pek çok soru olduğu görülmüştür. Hatta kurul dışındaki çalışanlar, kurulu, üyelere göre daha olumsuz olarak değerlendirmişlerdir. Aynı zamanda, bu çalışma uygulanırken görülmüştür ki, işçilerin büyük bir kısmı iş sağlığı ve güvenliği kurulunun ne iş yaptığını dahi bilmemektedir. Bu da, verilen cevapların tam

anlamıyla sağlıklı cevaplar olmadığını göstermektedir ve kurulun etkinliğinin değerlendirilmesinde bu durumun dikkate alınması gerekmektedir.

Kurul dışındaki çalışanlar, kurul üyeleriyle aynı görüşte olarak; kurul toplantı tutanaklarının işyerinde ilanı ve kurulun faaliyetleri sonucu kaza ve hastalık oranlarının azaltılması konularında oldukça olumsuz cevaplar vermişlerdir ya da bu konuda fikir sahibi değildirlir. Çalışanlar ayrıca, “risk değerlendirmesi”, “OHSAS 18001 Yönetim Sistemi” ve “çalışanların kurul hakkında bilgilendirilip, çalışmalarına katılımları” ile ilgili sorularda da bilgi sahibi değildirlir. Burada özellikle, çalışanların kurula katılımı ve kurul hakkında bilgilendirilmeleri ile ilgili soruya verilen cevaplar bir hayli ilgi çekicidir. Şöyle ki, bu soru gayet açık ve herbir çalışanın rahatlıkla cevaplaması gereken ve çalışanın kendisiyle ilgili bir soru olmasına rağmen birçok kişi tarafından “kararsızım” şeklinde cevaplanmıştır. Bu da, bu kişilerin ya bu çalışmayı dikkate almadıklarını, ya da bu konuda bilinçsiz olduklarını göstermektedir.

Son olarak denilebilir ki, kurul üyeleri ve diğer çalışanların, kurul hakkında verdikleri olumsuz cevaplar bir kenara bırakılırsa iş sağlığı ve güvenliği kurullarının etkin çalıştığından bahsedilebilir. Ancak, uygulamada pek çok eksikliğin olduğu da gözden kaçırılmamalıdır. Yukarıda da bahsedildiği üzere, kurul üyeleri, kurulu en yakından tanıyan çalışanlar oldukları için, kurulu daha sağlıklı ve olumlu biçimde değerlendirmişlerdir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma yaşamı için hayati önem arz eden ve yaşama hakkı ile eşdeğer tutulan iş sağlığı ve güvenliği konusunda, işyerlerinde kaza ve hastalıkların azaltılması ve sağlık ve güvenliğin sağlanması amacıyla kurulan İSG kurulları, bu konuda faaliyet gösteren en önemli yapılanmadır. Dünya üzerinde 19. yüzyıldan itibaren ülke kanunlarında yer almaya başlayan bu konu, ülkemiz Kanunlarına ilk kez 1973 yılında girmiş olup, en son 2004 yılında yürürlüğe giren kurullarla ilgili Yönetmelik ile birlikte bu konuda önemli değişiklikler gündeme gelmiştir. Çalışmada, kurulların bazı gelişmiş ülkelerdeki uygulama şekli incelenerek ülkemiz uygulamasıyla karşılaştırılmıştır. Buna göre, özellikle kurulların hangi işyerlerinde kurulacağı konusunda ülkemizde İSG kurulları ile ilgili çıkarılan Tüzük ve Yönetmelik'te önemli eksikliklerin olduğu görülmüştür. İSG kurulları ile ilgili yapılan çalışmalarda en fazla üzerinde durulan konular bu noktalardadır. Kurullarla ilgili eleştirilen bu noktalar maddeler halinde sıralanırsa;

- İSG kurulları ile ilgili çıkarılan Tüzük ve Yönetmelik'te, kurulların 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde kurulmaması ve sadece sanayi işyerleri için geçerli olması büyük bir eksikliklerdir. Çünkü, bu konuda yayınlanan iş kazası istatistiklerinde kazaların % 50'den fazlasının bu iki şartı karşılamayan işyerlerinde meydana geldiği tespit edilmiştir.
- Ülkemizde kurullarla ilgili bir Kanun düzenlemesi olmayıp bu konudaki düzenlemeler Tüzük ve Yönetmelik şeklinde çıkarılmıştır. Bu da ülkemizde kurulların yeteri kadar önemsenmediğini göstermektedir.
- Kurullarla ilgili çıkarılan Yönetmelik AB Yönergeleri'nin tercümesidir ve bu düzenlemelerin hazırlanmasında ülkemiz çalışma şartları göz önünde bulundurulmadan hazırlandığı konusu eleştirilmektedir.

Kurullarla ilgili yürürlüğe giren yeni Yönetmelik'le birlikte pek çok konuda olumlu değişimler de yaşanmıştır. Bu değişimler;

- “İşçi” sağlığı yerine “iş” sağlığı kavramı ortaya çıkmıştır. Bu da konunun kapsamının genişlemesine sebep olmuştur.
- Tüzük'te danışma organı niteliğinde olan ve kararları bağlayıcı olmayan kurul kararları, Yönetmelik'le birlikte bağlayıcı hale gelmiş ve yaptırım gücüne kavuşmuştur. Bu da kurullara daha fazla önem verilmesine yol açmıştır.
- Kurul Yönetmeliği'nde, işçilere tanınan haklar artırılmış ve işçilerin talepleri halinde kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilecekleri gündeme gelmiştir. Ancak yapılan araştırmalarda bu maddenin işyerlerinde tam anlamıyla uygulamaya geçirilmediği ve çalışanların, işi kaybetme korkusu ile bu yola pek fazla başvurmadıkları görülmüştür. Çünkü, çalışanların çoğu sağlık ve güvenlik konularında bilgisiz ve bu konuya karşı duyarsızdır.
- Kurullar konusunda getirilen para cezaları da 4857 Sayılı İş Kanunu'nda artırılmış olduğundan işverenlerin, kurulu kurmaktan kaçınmalarının önüne geçilmiş bulunmaktadır.

İSG kurullarının işyerlerinde ne derece etkin uygulandığı ve sağlık ve güvenliğin sağlanmasında bu kurulların ne derece etkili olduğunun araştırılması amacıyla hazırlanan bu tez çalışmasında;

- İşyerlerindeki iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasında katkısı olan,
- Çalışanların kurula katılımına olanak sağlayan,
- İşverenlerin desteklediği,
- Eğitim çalışmalarına önem veren kurulların en etkin kurullar oldukları ortaya çıkarılmıştır.

Bu etkinliği ölçmek amacıyla Bursa ilinde, tekstil ve otomotiv sektöründe faaliyet gösteren ve belli bir büyüklüğün üzerinde olan sanayi işyerlerinde yapılan alan araştırmasında, bu iki sektörde kurulların ne derece etkin uygulandığı ve kurul üyeleri ile kurul dışındaki çalışanların kurulun faaliyetlerinden ne derece haberdar oldukları karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Anket yöntemi uygulanarak ve kurul üyeleri ile kurul dışındaki çalışanlara ayrı olmak üzere 2 farklı soru formu şeklinde hazırlanan sorulara verilen cevaplar SPSS programında analiz edilmiş ve bu analizler sonucu birtakım sonuçlara ulaşılmıştır. Buradan çıkan sonuçlara göre;

- Kurul üyeleri, kurulun çalışmalarını diğer çalışanlara göre daha olumlu değerlendirmişlerdir. Bu da kurulda faaliyette bulunan kişilerin kurul hakkında daha olumlu düşündüklerini göstermektedir.
- Kurul üyeleri, özellikle, kurul toplantıları ile ilgili sorulara oldukça olumlu cevaplar vermişler ve bu toplantıların başarılı uygulandığını savunmuşlardır.
- Çalışmada en fazla “fikrim yok” cevabının verildiği soru, “kurul faaliyetleri sonucu işyerindeki kaza ve hastalıkların azaltılıp azaltılmadığı” sorusudur. Bu soruya kurul üyeleri ve kurul dışı çalışanların oluşturduğu toplam 364 kişiden 136 kişi fikrim yok cevabı vermiştir. Bu da işyerlerinde kaza ve hastalıklarla ilgili yayınlanması gereken istatistiklerin yayınlanmadığını ya da yayınlanmış olan istatistiklerin çalışanlarca takip edilmediğini göstermektedir.
- Araştırmaya katılan çalışanlardan eğitim düzeyi yüksek olanlar bu araştırmayı eğitim düzeyi düşük olanlara göre daha fazla önemsemişler ve sorulara daha bilinçli ve gerçekçi cevaplar vermişlerdir. Ancak yüksek eğitilmiş ve özellikle kurul üyesi olmayan pek çok çalışanın soruların çoğunluğu hakkında fikir sahibi olmadıkları da görülmüştür.
- Ortaklık şekline göre kurulların en yetersiz uygulandığı işyerleri, aile şirketleridir. Bu da kurulların kurumsallaşmamış işletmelerde başarısız olduğunu göstermektedir.

Ancak, diğerk ortaklık türlerinde de kurulların tam anlamıyla etkin çalıştığı söylenemez.

- Kurullar otomotiv sektöründe, tekstil sektörüne göre daha etkin uygulanmaktadır. Tekstil sektöründe ise, kurullar gereği gibi uygulanmamaktadır. Çalışmada en olumsuz cevaplar tekstil sektöründeki çalışanlardan gelmiştir. Ayrıca tekstil sektöründe çalışanların kurul hakkındaki bilinçlenme düzeyleri de oldukça düşüktür. Bu da tekstil sektöründe kurullara çok fazla önem verilmediğini ve uygulamada yetersizliklerin olduğunu göstermektedir.
- Araştırmaya katılan işyerlerinde çalışanlar “risk değerlendirmesi” ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi hakkında bilgi sahibi değildirler ve bu sistemler, çoğu işyerinde uygulanmamaktadır. Bu da yeni yönetmeliklerle gelen bu maddelerin işyerlerinde henüz uygulamaya geçirilmediğini göstermektedir.
- Tekstil sektöründe çalışanların kurula güveni otomotiv sektöründeki çalışanlara göre daha azdır. Bu da, tekstil sektöründe kurulların fonksiyonlarını gereği gibi yerine getirmediğini göstermektedir.
- Kurul üyeleri dışındaki memur ve işçilerin kurulun faaliyetlerinden haberdar olma düzeyleri arasında pek fark yoktur ve birçok konuda her iki kesim de bilgi sahibi değildir.
- İş kazası geçirmiş olanlar, kurulun faaliyetleri ve iş kazaları ile ilgili bilgilerden, iş kazası geçirmemiş olanlara göre daha fazla haberdardır. Bu da kazaya maruz kalmış olanların bu konularla daha yakından ilgilendiklerini ve bu konudaki istatistikleri takip ettiklerini göstermektedir.

Araştırmadan çıkan sonuçlara göre, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulmasında en problemlili olan ve gereği gibi uygulanmayan noktalar;

- Kurul üyelerinin belirli dönemlerde değiştirilip görev tanımlarının gözden geçirilmesi,

- Kurul toplantı tutanaklarının işyerinde ilanı,
- İşyerindeki sağlık ve güvenlik tehlikeleri ile ilgili düzenli eğitim alınması,
- Kurul faaliyetleri sonucu işyerindeki kaza ve hastalıkların azaltılıp azaltılmadığına dair istatistiklerin yayınlanması,
- Üst yönetimin kurul faaliyetlerini desteklemesi,
- İşyerinde çalışanların kurul hakkında bilgilendirilmeleri ve kurula güvenmeleri,
- İşyerinde kurul hakkında bilgilerin yer aldığı “bülten levhalarının” asılması,
- İşyerindeki tehlikelerin tanımlandığı “tehlike bildirim formlarının” hazırlanıp, çalışanlara dağıtılması,
- İşyerinde “risk değerlendirmesi” faaliyetleri ve “OHSAS 18001 Yönetim sistemi”nin gereği gibi uygulanması ve bu konular hakkında çalışanların bilgilendirilmesi konularıdır.

Yukarıda yapılan değerlendirmeler ışığında, kurulların sıralanan bu faaliyetler konusunda etkin çalıştığını söylemek mümkün değildir. Kurulların başarısından bahsedebilmek için bu konularda bazı düzenlemelere gidilmesi ve çeşitli önlemlerin alınması gerekmektedir. Bu konuda alınması gerekli önlemler;

- İşyerlerinde, kurulların yetersiz uyguladıkları bu faaliyetleri konusunda iyileştirme çalışmalarına gidilmesi,
- Üst yönetimin, kurulu ve faaliyetlerini desteklemesi,
- İşyerlerinde sağlık ve güvenlik tehlikelerine karşı alınması gereken önlemlerin alınması,
- İş teftişlerinin gereği gibi yapılması,
- Tüm tarafların kurulda eşit temsili ve söz hakkının sağlanması ve çalışanların görüşlerine başvurulması,

- Çalışanların bilinçlenmeleri ve kurulun faaliyetlerinden haberdar olmaları için eğitim çalışmalarına önem verilmesi gerekmektedir.

Yukarıda sayılan ve işyerlerinde kurulların etkin çalışması için işverenlerce alınması gereken tedbirler dışında devletin de bu konuda üzerine düşen yükümlülükler vardır. Devlet kurullar konusunda daha etkin ve bağlayıcı hükümlerin ortaya çıkmasına olanak verecek şekilde ve çalışmanın 1. bölümünde incelenen ülke örneklerindeki gibi kurullarla ilgili Kanun düzenlemesi yapma yoluna gitmelidir. Böylelikle bu konuya daha fazla önem verilecek ve uygulamada yaşanan problemlerin önüne geçilebilecektir.

KAYNAKLAR

AĞCA, Nurdan, **Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, İSİG sempozyumu**, 4-10 Mayıs 1999, Ankara.

ALLI, O. Benjamin, “*İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Temel İlkeler*”, **Uluslararası Çalışma Ofisi (ILO)**, Cenevre s.19.

ALPER, Yusuf, “*Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı – İş Güvenliği Uygulamaları Ve Türkiye’deki Uygulama İle Karşılaştırılması*”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, 37 – 38.’nci Kitaplar, İstanbul Üniversitesi Yayını, No: 3662. ,s. 82.

ALPER, Yusuf, “*İş Sağlığı Ve Güvenliği İçin Politika Oluşturma Ve Uygulama*”, **Güvenlik Kültürü Konusunda Sosyal Tarafları Bilgilendirme ve Duyarlılık Artırma Semineri**, Ç.S.G.B, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 22.Mart.2005, Bursa.

ARICI, Kadir, **İSİG Dersleri**, TES-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara, 1999.

ARSEVEN, Faik, “*Yeni İş Kanunu’nun İş Sağlığı Ve Güvenliği Yaklaşımı*”, **TİSK İşveren Dergisi**, Cilt:42, sayı:7, Nisan 2004, s.15.

AVCI, Mustafa, “*İşverenin İSİG Önlemleri Alma Yükümlülüğü Ve Hukuki Sorumluluğu*”, İş Kazaları Doğal Afet Değildir, **Öz İplik-İş sendikası Eğitim Yayınları**, Eğitim Seminerleri, 1992. s. 281.

“*Avrupa Birliği’ne Tam Üyelik Sürecinde İş Sağlığı Ve Güvenliği*”, Ç.S.G.B İş Sağlığı Ve Güvenliği Genel Müdürlüğü **İş Sağlığı Ve Güvenliği Dergisi**, Sayı:2, Yıl:1, Temmuz-Ağustos 2001, ss. 16-17.

AYHAN, Abdurrahman, “*Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İSİG Kurullarının Oluşturulması Ve Önemi*”, **KAMU-İŞ Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, 2003, ss. 90-91.

BAŞESGİOĞLU, Murat, 4. **Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı**, Kasım 2005, (<http://www.isggm.calisma.gov.tr>).

BRYCE K., George, “*Effectiveness Of Health And Safety Committees*”, **Relations Industrielles**, Vol:40, Issue:2, 1985, (<http://www.proquest.umi.com>).

CENDEL, Tankut, **Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği**, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul, 1982.

CENTEL, Tankut, **İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Mevzuatı**, MESS Yayınları, İstanbul, 2000.

CERAN, Canpolat, **Türk Ve Alman İş Teftiş Sistemlerinin Karşılaştırılması**, Yüksek Lisans Tezi, Bursa, 1997.

CILGA, Erten, “*İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Yeni Dönem*”, **MESS Mercek Dergisi**, Nisan 2004, ss. 110-111.

DEMİRBILEK, Tunç, **İş Güvenliği Kültürü**, İzmir, 2004.

DERTLİ, Sebahattin, **İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği**, TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları, No:18, Ankara, 1999.

DOĞAN, A. Eren, “*AB’de İSİG Duyarlılığının Gelişimi*”, (<http://www.fisek.org.tr>).

“*Dünya Ve Türkiye’ye İlişkin Görüşler Ve Öneriler*”, **Hizmet-İş Sendikası Eğitim Yayınları**, Ankara, Ekim 1995.

EATON, E. Adrienne, NOCERINO, Thomas, “*The Effectiveness Of Health And Safety Committees: Results Of A Survey Of Public Sector Workplaces*”, **Industrial Relations**, April:2000, Vol:39, Issue:2, (<http://www.proquest.umi.com>).

FİŞEK, A. Gürhan, “*Türkiye’de Ve Dünya’da İş sağlığı Ve Güvenliği*”, Mayıs 2002, (<http://www.tisk.org.tr/isveren.asp>).

GENÇLER, Ayhan, “*İş Sağlığı Ve Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler*”, (http://www.ceterisparibus.net/arsiv/a_gencler2.doc).

GEREK, Nüvit, **Türkiye’ de İşçi Sağlığı Ve İş güvenliği**, 1998.

GILBERT, G. Douglas, HECKMAN, P. Gerald, “*Occupational Health And Safety İn Canada And The United States*”, (<http://www.bna.com/bnabooks/ababna/annual/98/uscn898.pdf>).

GOETSCH, L., David, **Occupational Safety And Health İn The Age Of High Technology**, Second Edition, Prentice –Hall, 1996.

GÖKBAYRAK, Şenay, “*Küreselleşme ve İş Sağlığı–Güvenliği*”, **TES-İŞ Dergisi**, Sayı:4, Aralık 2003, s.44.

“*Guide To Effective Joint Labor/Management Safety And Health Committees*”, (<http://www.state.nj.us/health/eoh/peoshweb/jlmhsc.pdf>).

GÜLERMAN, Adnan, “İşyeri Güvenliği Ve İş Güvenliğinde Öncelik tartışması”, **KAMU-İŞ Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, 2003, ss.135-136.

GÜLŞENİ, Hande, “İş Sağlığı Ve Güvenliği Konseptinin Dünyadaki Gelişmeler Işığında Değerlendirilmesi”, **TİSK İşveren Dergisi**, Cilt:42, sayı:7, nisan 2004, s. 29.

HEYMANN, Jody, **Occupational Health Global Inequalities At Work; Work's Impact On The Health Of Individuals, Families And Societies**, Oxford University Press, 2003.

“Introduction Of Safety And Health Committees”,
(<http://www.safetyline.wa.gov.au/institute/default>).

İş sağlığı Ve Güvenliği Mevzuatı, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Eğitim Ve Araştırma Merkezi, Ankara, 2004.

İşyerinde İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Komitelerinin Kullanılması, ILO, Ankara, 1997.

KELEŞ, Rüstem, “İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Kavramı Ve Kavramla İlgili Yeni Perspektifler”, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı., **İş Sağlığı Ve Güvenliği Dergisi**, Sayı:22, Yıl:4, Kasım-Aralık 2004, s.16.

KOÇ, Enis, “Orman Ürünleri Endüstrisinde Çevre Sorunları, İş Sağlığı Ve İş Güvenliği”, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı **İş Sağlığı Ve Güvenliği Dergisi**, Sayı:22, Yıl:4, Kasım-Aralık 2004, s.6.

KUMLU, Mustafa, **TİSK Ve PERYÖN Tarafından Düzenlenen “İş Sağlığı Ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler Ve İşveren Yükümlülükleri” Semineri**, İstanbul, Şubat 2004.

MCLAUGHLIN, Jennifer, “Feds Expand The Role Of Committees”, **OH&S Canada**, Vol:16, iss:6, pg:8, September 2000, (<http://www.proquest.umi.com>).

“Occupational Safety And Health : It's Everybody's Business ! What Does An Occupational Safety And Health Committee Do?”
(http://www.oshforeveryone.org/wsib/files/naosh_week/w26-15en.htm).

“Occupational Safety And Health Workplace, Committee Guide”
(http://www.vcds.forces.gc.ca/dsafeg/pubs/manuals/OSHCommitteeGuide/intro_e.asp).

“OSH Answers, Joint Health And Safety Committee, Measuring Effectiveness”,
(<http://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/hscommittees/measure.html>).

“OSH Information And Training”, (<http://www.oshforeveryone.org/wsib/files/shcren.htm>).

“*Safety And Health Committees And Representatives, Safety And Health In The Workplace*”, (<http://www.oshforeveryone.org/wsib/files/shcren.htm>).

“*Safety Representatives And Safety Committees*”, (<http://www.wokingham.gov.uk/index.asp>).

SELEK, Cihan, “*İş sağlığı Ve Güvenliği Kurulları*”, **TÜHİS İş Hukuku Ve İktisat Dergisi**, Cilt:19, Sayı:1-2, Ağustos-Kasım 2004. s. 101.

ŞAHİN, Murat, **İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurullarının Görev Ve İşlevleri**, Etüt Çalışması, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı.

TAŞYÜREK, Mustafa, “*İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Kurulu*”, (<http://www.ttb.org.tr/isak/msg/nisan02/index.html>).

TEKİN Altan, Füsün, “*İş Güvenliği Ve Önemi*”, **Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt:9, Sayı:1-2, 1991, ss. 332-333.

“*The effectiveness Of Joint Health And safety Committees*”, **The Worklife Report**, Vol:9, Issue:3, Page:12, 1994, (<http://www.proquest.umi.com>).

“*The Rights Of Health And Safety Representatives*”, (<http://www.bfawu.org/health-rights.htm>).

TINAZ, Oğuz, “*Ülkemizde İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği*” **TİSK İşveren Dergisi**, Cilt:24, Sayı:2, Kasım 1985, ss. 3-4.

TOMPKINS, C. Neville, “*Getting The Best From Your Safety Committee*”, **HRMagazine**, Apr.1995, Vol:40, Iss:4, (<http://www.proquest.umi.com>).

TUNCAY, Can, “*AB’ye Üyelik sürecinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu Ve Yeni Yönetmelikler*”, **TİSK ve PERYÖN Tarafından Düzenlenen İş Sağlığı Ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler Ve İşveren Yükümlülükleri Semineri**, İstanbul, Şubat 2004.

“*Türkiye’de İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Alanında Sorunlar*”, (<http://turkis.org.tr/bolum.php>).

WINDER, K. “*Safety Representatives And Safety Committees*”, (<http://www.cix.co.uk/hazlewoodtech/level2.htm>).

(http://www.hmsso.gov.uk/si/si1989/Uksi_19890971_en_4.htm).

<http://www.iosh.co.uk>

[http://www.iskanunu.com/default.aspx?pid=7041.](http://www.iskanunu.com/default.aspx?pid=7041)

[http://www.kaliteofisi.com.](http://www.kaliteofisi.com)

EKLER

EK 1: ALAN ARAŞTIRMASINDA KULLANILAN SORU FORMU 1

İSG KURULLARI'NIN ETKİNLİĞİNİ DEĞERLENDİRME ANKETİ (KURUL ÜYELERİNE UYGULANAN ANKET 1)

I. İŞLETMENİN:

1. Faaliyet gösterdiği sektör:

- 1) Otomotiv
- 2) Tekstil

2. Çalıştırdığı toplam işçi sayısı:

- 1) 50-300
- 2) 301-550
- 3) 551-800
- 4) 801-1050
- 5) 1051-ve daha fazla

3. Faaliyet süresi:

- 1) 1 yıldan az
- 2) 1-5 yıl
- 3) 6-10 yıl
- 4) 11-15 yıl
- 5) 16 yıl ve daha fazla

4. Ortaklık şekli:

- 1) Aile şirketi
- 2) Limited şirket
- 3) Anonim şirket
- 4) Yabancı ortaklı şirket

5. Örgütlü sendikası var mı?:

- 1) Evet
- 2) Hayır

II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULU ÜYESİNİN:

1. Yaşınız:

- 1) 25'den aşağı
- 2) 26-35
- 3) 36-44
- 4) 45-54
- 5) 55 ve üstü

2. Cinsiyetiniz:

- 1) Erkek
- 2) Kadın

3. Kuruldaki göreviniz:

- 1) İşveren temsilcisi
- 2) İş güvenliği uzmanı
- 3) İşyeri hekimi
- 4) İnsan kaynakları, idari işler uzmanı
- 5) Formen, ustabaşı, usta
- 6) İşçi temsilcisi

4. Kuruldaki görev süreniz:

- 1) 1 yıldan az
- 2) 1-5 yıl
- 3) 6-10 yıl
- 4) 11-15 yıl
- 5) 16 yıl ve daha fazla

6. Eğitim düzeyiniz:

- 1) İlkokul
- 2) Ortaokul
- 3) Lise/ Meslek Lisesi
- 4) Yüksekokul/Üniversite
- 5) Master/Doktora.....

1.BÖLÜM

	Evet (1)	Hayır (2)	Fikrim yok(3)
1. Kurul, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işyerinin niteliğine uygun bir “ <i>iç yönetmelik</i> ” hazırladı mı?			
2. Kurulda işçi ve işveren kesiminin her ikisinin de temsilcisi var mı?			
3. Kurulun yapısı periyodik olarak gözden geçiriliyor mu?			
4. Kurul üyeleri belirli dönemlerde değiştirilip görev tanımları gözden geçiriliyor mu?			
5. Kurulun başkanı, işçi ve işveren temsilcileri tarafından ortaklaşa mı atandı?			
6. Kurul, en az aylık olarak işyeri teftişi yapıyor mu?			
7. Kurul, düzenli biçimde ve en az aylık olarak toplanıyor mu?			
8. Acil ihtiyaçlar ortaya çıktığında ya da işçi talepleri doğrultusunda olağanüstü toplantılar yapılıyor mu?			
9. İşyerinde, kurul toplantılarının yapıldığı ayrı bir oda var mı?			
10. Kurul toplantılarında tutanaklar tutulup işçi ve işveren temsilcilerinin her ikisi tarafından da imzalanıyor mu?			
11. Kurul toplantı tutanakları, her toplantı sonrasında tüm işçilere hemen ilan ediliyor mu?			
12. Tehlikelerin tanınıp önlenmesi konularında düzenli eğitim alıyor musunuz?			
13. Kurul faaliyetleri sonucu işyerindeki kaza ve hastalık oranları azaltıldı mı?			

2. BÖLÜM

	Hiçbir zaman(1)	Çok az(2)	Bazen(3)	Çoğu zaman(4)	Her zaman(5)
1. Kuruldaki işlerinizi yerine getirmek için çalışma saatleri içinde yeterli zamana sahip misiniz?					
2. Kurul, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili raporları düzenli olarak inceliyor mu?					
3. Kurul, ihtiyaç olduğunda teknik destek alıyor mu?					
4. Kurul, faaliyetlerini içeren yıllık raporları düzenli olarak tutup değerlendiriyor mu?					
5. Kurul toplantıları zamanında başlayıp zamanında bitiyor mu?					
6. Toplantılar sık sık erteleniyor mu?					
7. Kurul toplantılarına düzenli olarak katılıyor musunuz?					
8. Toplantı gündemi, her toplantı öncesinde iyi bir şekilde hazırlanıp üyelere dağıtılıyor mu?					
9. Toplantılar, telefon görüşmeleri ile ya da üyelerin kurulda bulunmamalarından dolayı yarıda kesiliyor mu?					
10. Kurulda işçilerin tavsiye ve düşünceleri uygulama imkanı buluyor mu?					
11. Kurulun öne sürdüğü tavsiye ve kararlar üst yönetim tarafından uygulanıyor mu?					
12. Üst yönetim, kurulun aldığı kararları uygulamadığı zaman bunun gerekçelerini açıklıyor mu?					

3. BÖLÜM

	Kesinlikle katılmıyorum(1)	Katılmıyorum(2)	Kararsızım(3)	Kısmen katılmıyorum(4)	Katılmıyorum(5)	Kesinlikle katılmıyorum(6)
1. Kurul, işyerindeki doğru ve eşit temsili sağlamak için yeteri kadar büyüktür.						
2. Kanunda adı geçen üyelerin tamamı kurulda yer almaktadır.						
3. Kurulun başkanı veya başkan vekili kurul toplantılarını etkin biçimde yönetmektedir.						
4. İşçi temsilcileri, kurul toplantılarına etkin biçimde katılmaktadır.						
5. Üst yönetim, araştırmaların yapılması, eğitimler ve kurulun diğer faaliyetlerine zaman ayırarak kurul çalışmalarını desteklemektedir.						
6. Kurul, yönetmelik taslağında ifade etmiş olduğu amaçlarını gerçekleştirmiştir.						
7. Kurul, işyerindeki önemli tehlike ve problemleri tanımlayıp bunlar için geçerli çözüm yolları sunmaktadır.						
8. Kurulun öne sürdüğü çözüm önerileri ve tavsiyeler, kaza ve tehlikelere karşı koruyucu önlemleri de içermektedir.						

EK 2: ALAN ARAŞTIRMASINDA KULLANILAN SORU FORMU 2

**İSG KURULLARI'NIN ETKİNLİĞİNİ DEĞERLENDİRME ANKETİ
(KURUL ÜYELERİ DIŞINDAKİ ÇALIŞANLARA UYGULANAN ANKET 2)**

I. İŞLETMENİN:

7. Faaliyet gösterdiği sektör:

- 1) Otomotiv
- 2) Tekstil

8. ÇalıŐtırdıĐı toplam işçi sayısı:

- 1) 50-300
- 2) 301-550
- 3) 551-800
- 4) 801-1050
- 5) 1051-ve daha fazla

9. Faaliyet süresi:

- 1) 1 yıldan az
- 2) 5 yıl
- 3) 6-10 yıl
- 4) 11-15 yıl
- 5) 16 yıl ve daha fazla

10. Ortaklık Şekli:

- 1) Aile Şirketi
- 2) Limited Şirket
- 3) Anonim Şirket
- 4) Yabancı ortaklı Şirket

11. Örgütlü sendikası var mı?:

- 1) Evet
- 2) Hayır

II. ÇALIŞANIN:

5. Yaşınız:

- 1) 25'den aşağı
- 2) 26-35
- 3) 36-44
- 4) 45-54
- 5) 55 ve üstü

6. Cinsiyetiniz:

- 1) Erkek
- 2) Kadın

7. Bu işyerindeki konumunuz:

- 1) Beyaz yakalı (memur)
- 2) Mavi yakalı (işçi)

8. Bu işyerindeki görev süreniz:

- 1) 1 yıldan az
- 2) 1-5 yıl
- 3) 6-10 yıl
- 4) 11-15 yıl
- 5) 16 yıl ve daha fazla

12. Eğitim düzeyiniz:

- 6) İlkokul
- 7) Ortaokul
- 8) Lise/Meslek Lisesi
- 9) Yüksekokul/Üniversite
- 10) Master/Doktora.....

13. Bu işyerinde iş kazasına uğradınız mı?:

- 1) Evet
- 2) Hayır

1. BÖLÜM

	Evet (1)	Hayır (2)	Fikrim yok(3)
1. Bu işyerinde çalışanlar, kurulda görevli kişilerin kimler olduklarını ve bunların görevlerini biliyorlar mı?			
2. Kurul, en az aylık olarak işyeri teftişi yapıyor mu?			
3. İşyerinde kurul toplantılarının yapıldığı ayrı bir oda var mı?			
4. Kurul toplantı tutanakları, her toplantı sonrasında tüm işçilere hemen ilan ediliyor mu?			
5. İşyerinde, kurul üyelerinin isimleri, toplantı tutanakları ve diğer bilgilerin yer aldığı “ <i>bülten levhaları</i> ” kullanılıyor mu?			
6. İşyerinde, tehlikelerin tanımlanması amacıyla “ <i>tehlike bildirim formları</i> ” hazırlanıp çalışanlara dağıtılıyor mu?			
7. Kurul faaliyetleri sonucu işyerindeki kaza ve hastalık oranları azaltılmış mı?			

2. BÖLÜM

	Kesinlikle katılmıyorum(1)	Katılmıyorum(2)	Kararsızım(3)	Kısmen katılmıyorum(4)	Katılıyorum(5)	Kesinlikle katılıyorum(6)
1. Bu işyerinde çalışanlar, işyerindeki İSG kurulu hakkında bilgilendirilmiş ve çalışmalarına katılımı için cesaretlendirilmiştir.						
2. İşçi temsilcileri, kurul toplantılarına etkin biçimde katılmaktadır.						
3. Kurul, bu işyerindeki çalışanlar tarafından faydalı bir oluşum olarak görülmektedir ve çalışanlar, kurula güvenmektedirler.						
4. Üst yönetim, araştırmaların yapılması, eğitimler ve kurulun diğer faaliyetlerine zaman ayırarak kurul çalışmalarını desteklemektedir.						
5. Kurul, işyerindeki önemli tehlike ve problemleri tanımlayıp bunlar için geçerli çözüm yolları sunmaktadır.						
6. Kurulun öne sürdüğü çözüm önerileri ve tavsiyeler, kaza ve tehlikelere karşı koruyucu önlemleri de içermektedir.						
7. Kurul, bu işyerinde faaliyete başladığından beri işyerindeki sağlık ve güvenlik performansı artmış ve önemli değişim ve gelişimler gerçekleşmiştir.						
8. Kurul üyeleri, işyerinde iş müfettişlerinin yaptığı teftişlerde onlara yardımcı olmaktadır.						
9. Kurul, işyerindeki “ <i>risk değerlendirmesi</i> ” çalışmalarını oldukça başarılı bir biçimde uygulamaktadır.						
10. Kurul, <i>OHSAS 18001 yönetim sisteminin</i> öngördüğü iç politikaları gereği gibi uygulamaktadır.						

ÖZGEÇMİŞİM

1981 yılında Bergama’da doğdum. İlk, orta ve lise öğrenimimi burada tamamladım. 1999’da kazandığım, Uludağ Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, “Uluslararası İlişkiler” bölümünden 2003 yılında mezun oldum. Eylül 2003’de yine Uludağ Üniversitesi’nde Sosyal Bilimler Enstitüsü’ne bağlı “Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları” Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans öğrenimime başladım. Eylül 2005’de ise Prof. Dr Yusuf ALPER’in danışmanlığında “İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Sağlanması İÇİN İşyeri İSG Kurullarının Etkinliği” konulu bu tez çalışmasına başladım.

Günnur DEMİR